

UNIVERZA V LJUBLJANI  
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE

Mojca Svenšek

**Socialno varstvo delavcev v Sloveniji**

Diplomsko delo

Ljubljana, 2012

UNIVERZA V LJUBLJANI  
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE

Mojca Svenšek

Mentor: Izr. Prof. Dr. Marjan Brezovšek

**Socialno varstvo delavcev v Sloveniji**

Diplomsko delo

Ljubljana, 2012

*Vsem, ki verjamate vame, hvala!*

## **Socialno varstvo delavcev v Sloveniji**

Vrednote socialne države so socialna pravičnost, solidarnost, enake možnosti za osebni razvoj, za zaposlitev, delo ter pravični delovni pogoji. Vendar ima država na nasprotnem polu vlogo tudi na ekonomskem področju pri doseganju ekonomske učinkovitosti ter posledično povečevanja socialne odgovornosti posameznika. Hkrati z ugotavljanjem normativne ureditve socialnega varstva delavcev v Sloveniji in njene skladnosti z mednarodnimi pogodbami in konvencijami, je v diplomskem delu vključena empirična raziskava dejanskega upoštevanja teh normativnih določil. Natančneje so razložene naslednje pravice delavcev: pravico do primerne omejitve delovnega časa, pravico do počitka, pravico do plačila za opravljeno delo ter plačilo vredno človeškega obstoja, pravico do varnih in zdravih delovnih pogojev, ter pravico do izobraževanja. Varstvo in nadzor ter pravic zagotavljajo instrumenti kot so sodno varstvo, alternativno reševanje sporov med delodajalci in delavci, Inšpektorat za delo, možnost vključevanja v sindikalna združenja, stavka, možnost sodelovanja pri upravljanju ter mednarodne organizacije in inštituti s sprejemanjem določil na področju dela.

**Ključne besede:** socialna varnost, delovno razmerje, pravice iz dela, varstvo pravic delavcev.

## **Social security for workers in Slovenia**

Values of welfare state are social justice, solidarity, equal opportunities for personal development, employment, labour and fair working conditions. However a state has at the opposite pole also a role in the economic field in achieving economic efficiency and, consequently the social responsibility of the individual is increasing. Concurrently with the determination of the regulatory framework for social security for workers in Slovenia and its compliance with international treaties and conventions, the thesis includes an empirical study of actual compliance with these statutory provisions. Specifically covers the following worker's rights: the right to reasonable limitation of working hours, the right to rest and leisure, right to payment for work done and pay worth of human existence, the right to safe and healthy working conditions, and the right to education. To protect and control those rights there are established instruments such as judicial protection, alternative dispute resolution between employers and workers, the Labour Inspectorate, the possibility of integration in the unions, strike, opportunity to participate in the management and international organizations and institutes to determine provisions of labour.

**Key words:** social security, employment, labour rights, protection of workers.

## KAZALO

1	UVOD .....	7
2	METODOLOGIJA .....	9
2.1	Hipoteze .....	9
3	OPREDELITEV TEMELJNIH POJMOV .....	10
3.1	Socialna država .....	10
3.2	Država – družba blaginje .....	12
3.3	Socialna varnost .....	13
3.4	Industrijska razmerja .....	15
3.5	Delovno razmerje .....	15
3.6	Revščina .....	16
3.6.1	Revni zaposleni .....	16
4	PRAVNO - ZAKONODAJNI OKVIR SOCIALNEGA VARSTVA DELAVCEV V SLOVENIJI .....	18
4.1	Splošna deklaracija o človekovih pravicah .....	19
4.2	Mednarodni pakt o ekonomskih, socialnih in kulturnih pravicah .....	20
4.3	Zakon o delovnih razmerjih .....	21
5	NADZOR IN VARSTVO PRAVIC DELAVCEV .....	23
5.1	Mednarodna organizacija dela .....	23
5.2	Sodno varstvo pravic delavcev .....	23
5.3	Alternativno reševanje sporov .....	25
5.4	Inšpekcijsko nadzorstvo .....	26
5.5	Sindikati .....	28
5.6	Stavka .....	29
5.7	Sodelovanje pri upravljanju .....	30
6	PRAVICE IZ DELOVNEGA RAZMERJA .....	30
6.1	Pravica do razumne omejitve delovnega časa .....	31
6.2	Pravica do plačila za opravljeno delo .....	35
6.2.1	Minimalna plača .....	38
6.3	Pravica do počitka, prostega časa, periodičen plačan dopust ter nadomestilo za praznične dni .....	39
6.3.1	Pravica do odmora in počitka .....	39
6.3.2	Letni dopust .....	39
6.3.3	Druge odsotnosti z dela .....	41

6.4	Pravica do zdravih in varnih delovnih pogojev.....	43
6.5	Pravica do izobraževanja .....	44
7	OBVEZNOSTI DELAVCA IN DELODAJALCA .....	45
8	PRAVICE IZ DELOVNEGA RAZMERJA DELAVCEV V SLOVENIJI.....	45
8.1	Omejitev delovnega časa .....	46
8.2	Plačilo za opravljeno delo v Sloveniji.....	49
8.3	Počitek, dopust in druge odsotnosti z dela v Sloveniji .....	53
8.4	Delovni pogoji v Sloveniji z zdravstveno-varstvenega vidika .....	55
8.5	Izobraževanje in usposabljanje na delovnem mestu .....	61
9	SKLEP .....	65
10	LITERATURA .....	68

## 1 UVOD

Socialno varstvo delavcev je tema, ki nikoli ne bo izginila iz vsakdanjika političnih debat in okoli katere je še zlasti v sodobnem času veliko za povedati. V okoljih, kjer je liberalno kapitalistično paradigmo možno dognati kot primarno, je skrb za družbo v najširšem smislu in njene podskupine, kot je recimo tudi skupina zaposlenih, potrebno varovati v pravno formalnem pomenu ter redno preverjati dejansko uresničevanje teh okvirov.

Kot širši okvir je potrebno upoštevati načela socialne države, ki bi naj poskrbela za zagotavljanje socialnih potreb prebivalstva ter njihovo varnost, ter družbo blaginje v celoti, v katero spada kakovost življenja na splošno. Na temeljih državnih in mednarodnih pravnih aktov slonijo predpisi, ki zagotavljajo tako socialno varstvo, pravice delavcev na področju zaposlovanja in dela, zdravstvenega varstva, izobraževanja in drugih področij za prispevek k blaginji prebivalstva. Za zaščito teh pravnih okvirov, je potrebno vzdrževati vzvode, ki varujejo delavce pred samovoljo delodajalcev. Kar je v sodobni družbi resnica, je v preteklosti veljalo za protislovno. Kot recimo obstoj zaposlenih revnih. Tudi minimalna garancija za preživetje v obliki zakonskega določila minimalne plače je na meji sprejemljivega, saj živijo zaposleni z minimalno plačo na meji praga revščine.

Zato so dobri pravni okvirji še kako pomembni. Osnovni zakon na področju varovanja pravic delavcev je Zakon o delovnih razmerjih, drugi so Zakon o varnosti in zdravju pri delu, Zakon o minimalni plači idr. Nekatere mednarodne konvencije in pogodbe se prav tako vežejo na varovanje pravic delavcev in pravičnih delavnih pogojev, hkrati pa so tudi zavezujoče na nacionalnem nivoju. Tukaj je bistvenega pomene pravna ureditev nadzora in varstva delavcev, kot je recimo sodno varstvo in obstoj Delovnih in socialnih sodišč, zunaj-sodno alternativno reševanje sporov, inšpekcijsko nadzorstvo, možnost sindikalnega združevanja nasproti moči lastnikom kapitala in delodajalcem, stavka kot sredstvo varovanja pravic delavcev ter možnost participacije pri upravljanju podjetja kot ena od možnosti za razreševanje konfliktov med delom in kapitalom.

Med temeljne pravice delavcev, ki so skupne Splošni deklaraciji o človekovih pravicah, Mednarodnemu paktu o ekonomskih, socialnih in kulturnih pravicah ter Zakonu o delovnih razmerjih uvrščamo pravico do primerne omejitve delovnega časa, pravico do počitka, pravico do plačila za opravljeno delo ter plačilo vredno človeškega obstoja, pravico do varnih in zdravih delovnih pogojev, ter pravico do izobraževanja. In tukaj se pojavlja vprašanje ali delodajalci slovenskim delavcem pravilno odmerjajo delovni čas in njegovo razporeditev, saj organiziranost delovnega časa za delavca pomeni tudi njegovo usklajevanje z družinskim oziroma privatnim življenjem. Drugo vprašanje je, ali imajo slovenski delavci izpolnjeno pravico do plačila za opravljeno delo ter ali je višina tega plačila primerna glede na standarde sodobnega življenja. Izrednega pomena na delovno sposobnost in posledično ekonomsko uspešnost je pravilna razporeditev prostega časa in počitka v nasprotju z delovnim časom ter zdravi in varni delovni pogoji. Zraven tega je za doseganje boljših delovnih rezultatov pomembno omeniti tudi izobraževanje kot pravico delavcev, saj delavcem tako prinaša več stabilnosti na zaposlitvenem področju, ter osmišlja njihove življenjske cilje, v kolikor se izobražuje, izpopolnjuje ali usposablja v lastnem interesu.



## 2 METODOLOGIJA

Oblika naloge je sekundarna analiza z uporabo nereaktivne deskriptivne metode analize primarnih in sekundarnih virov, analize dokumentov in statističnih podatkov. V začetnem delu je povzeta normativna urejenost socialnega varstva delavcev v Sloveniji ter s tem področjem povezani temeljni pojmi kot so socialna država, država blaginje, industrijska razmerja, delovno razmerje, revščina ter revni zaposleni. V sledečem poglavju je opredeljen pravno zakonodajni okvir pravic delavcev s poudarkom na Zakonu o delovnih razmerjih. Nato sledi opredelitev nadzora in varstva teh pravic delavcev z inštituti kot so Mednarodna organizacija dela, Inšpektorat za delo, sodno varstvo, alternativno reševanje sporov ter možnostjo delavcev obvarovanja svojih pravic z vključevanje v sindikate, sodelovanje pri upravljanju ter s stavko. Empirični del predstavlja pregled statističnih podatkov pridobljenih z internetnih virov Statističnega urada RS in Eurofound, (Evropske fundacije za izboljšanje življenjskih in delovnih razmer<sup>1</sup>), ki se vežejo na predstavljene pravice delavcev in izvirajo iz mednarodnih pogodb ter zakonov Republike Slovenije.

### 2.1 Hipoteze

Hipoteza 1: V Sloveniji je področje socialnega varstva delavcev v normativnem smislu skladno z njenim dejanskim izvajanjem.

Hipoteza 2: Zakon o delovnih razmerjih vključuje bistvene elemente pravic delavcev po Mednarodnem paktu o ekonomskih, socialnih in kulturnih pravicah ter Splošne deklaracije o človekovih pravicah.

Hipoteza 2.1: Pravica delavcev do razumne omejitve delovnega časa je formalno pravno urejena in dejansko izvajana.

Hipoteza 2.2: Pravica delavcev do plačila za opravljeno delo je formalno pravno urejena in dejansko izvajana.

Hipoteza 2.3: Pravica delavcev do počitka ter prostega časa je formalno pravno urejena in dejansko izvajana.

---

<sup>1</sup> Agencija Evropske unije, ustanovljena s strani Evropskega sveta za ukvarjanje s posameznimi področji politik EU.

Hipoteza 2.4: Pravica delavcev do zdravih in varnih delovnih pogojev je formalno pravno urejena in dejansko izvajana.

Hipoteza 2.5: Pravica delavcev do izobraževanja je formalno pravno urejena in dejansko izvajana.

### **3 OPREDELITEV TEMELJNIH POJMOV**

#### **3.1 Socialna država**

Pojem socialne države se uporablja za države, ki s svojo zakonodajo in drugimi aktivnostmi skrbijo in so odgovorne za zadovoljevanje socialnih potreb in socialnih interesov prebivalstva (Bubnov Škoberne in Strban 2010, 28). Načelo socialne države je izrecno določeno v ustavah nekaterih evropskih držav in tudi v Ustavi republike Slovenije, kjer je v 2. členu zapisano: "Slovenija je pravna in socialna država." (Ustava Republike Slovenije 1991)

Ustavne določbe, s katerimi se uresničuje socialna država, so določeni v zakonih. Na temelju ustavne ter zakonske ureditve in drugih predpisov, se uresničujejo pravice na področju zaposlitve in dela, socialne varnosti, zdravstvenega varstva in posebnega varstva določenih kategorij prebivalstva, izobraževanja in na drugih področjih, ki prispevajo k osebni razvoju in blaginji prebivalstva. (Bubnov Škoberne in Strban 2010, 28)

Parlamentarnemu zakonodajalcu je prepuščena dejanska izvedba načel socialne države, saj ta svobodno določa sistem socialne varnosti oziroma socialne zaščite v okviru ustavnih določb, načel in pravil. (Bubnov Škoberne in Strban 2010, 29)

"Temeljne vrednote, ki naj se uresničujejo v socialni državi, so zlasti varovanje človekovega dostojanstva, socialna pravičnost, solidarnost, enake možnosti za osebni razvoj, za zaposlitev in delo, pravični delovni pogoji." (Bubnov Škoberne 2007, 7)

Bubnov Škobernetova (Bubnov Škoberne 2007) povzema tudi besede Pusića, ko je ta utemeljeval, da solidarnost in pravičnost niso samo moralno-etične in čustvene kategorije, temveč nujno družbeno stanje, ki posledično zagotavlja stabilnost družbe. Sama pa dodaja, da se bo zaradi doseganja ekonomske učinkovitosti in povečevanja socialne odgovornosti posameznika, spreminjala in zniževala raven delovno-pravnega varstva in raven pravic v javnih sistemih socialne varnosti. V bodoče naj bi si posamezniki iz lastnih sredstev sami zagotavljali del pravic, ki so bile do sedaj zagotovljene v javnih sistemih zavarovanj. Zmanjševanje pravic na področju socialne varnosti je posebej občutljivo<sup>2</sup>, ker se z zniževanjem pokojnin, denarnih nadomestil plače in zmanjševanje obsega zdravstvenih storitev v javnem sistemu, znižuje življenjski standard za določen del prebivalstva. Poleg tega pa vseeno pravi, da so posegi v socialne pravice možni v pravno dopustnih okvirih, če se dokaže, da je to nujno in da ni na razpolago drugih ukrepov. Tukaj poudarja, da so spremembe in zmanjševanje lahko sicer ekonomsko utemeljene, ampak se morajo uveljavljati na način, s katerim se ne ponižuje oziroma posega v dostojanstvo človeka in delavca. Ob tem navaja tudi stavek uglednega socialnega pravnika profesorja Van Langendonca, ki pravi, da ne smemo narediti državo bogato tako, da naredimo prebivalstvo revno. (Bubnov Škoberne 2007)

Po eni strani obstaja potreba po večji fleksibilnosti in konkurenčnosti podjetij, panog in držav, po drugi strani pa ostaja želja graditi procese proti socialni izključenosti, moderni revščini ter varovati socialne integracije in kohezije. Trg delovne sile zahteva varnost delovnih mest, varnost plač in zaposljivost. Na podlagi mednarodnih primerjalnih študij pa je postalo jasno, da je fleksibilizacija trga delovne sile povzročila pomembno erozijo pravic delavcev, na področju dohodkovne varnosti in relativne stabilnosti njihovih delovnih in življenjskih pogojev. Da bi se med obema poljema našlo ravnotežje, so številni avtorji začeli govoriti o novi politični strategiji, ki ga zajema pojem »prožne varnosti«<sup>3</sup>. To je strategija, ki zajema oba cilja, fleksibilnost in varnost, na način da namerno povečuje prožnost trgov dela,

---

<sup>2</sup> Zelo je pomembno, da so se v dvajsetem stoletju človekove pravice z mednarodnimi akti in pogodbami konsolidirale v mednarodni skupnosti, sprejete v državne zakonodaje, mednarodne institucije in civilne družbe, ugotavljajo nekateri avtorji, saj se v današnji družbi ekonomskih nestabilnosti dogajajo pretresi na področju človekovih pravic, ko se iščejo nove možnosti za definiranje socialne varnosti in socialnih standardov. (Lagoutte 2006)

<sup>3</sup> V angleškem jeziku je ta pojem poimenovan »flexicurity«. (Wilthagen 2003)

organizacijo dela in delovna razmerja, ter namerno povečuje varnost zaposlitve in socialno varnost. (Wilthagen 2003)

### **3.2 Država – družba blaginje**

Termin države blaginje skupno pomeni, da ima država višjo stopnjo zakonitega posredovanja, cilj katere je povečevanje družbene blaginje. Leibfried loči med štirimi modeli države blaginje: moderna, institucionalna, rezidualna in nepopolna država blaginje. Moderna država blaginje temelji na skandinavskih državah blaginje, kjer je glavni poudarek, da ima vsakdo pravico do dela. Država podpira posameznikovo neodvisnost pri vstopu na trg delovne sile. Institucionalna država blaginje izhaja iz Bismarckovih držav kot sta Nemčija in Avstrija, in zanjo je značilno, da ponuja reševanje socialnih problemov z zamenjavo pravice do dela s pravico do socialne varnosti, vendar v prvi vrsti poudarja gospodarsko rast. Rezidualni model izvira iz anglosaksonskih držav kot so Združene države Amerike, Nova Zelandija, kjer je država zelo selektivna pri pomoči posamezniku pri vstopu na trg delovne sile in pomoči pri izstopu, in da ni pravega socialnega državljanstva. Nepopolni model države blaginje lahko pripišemo latinskih državam kot so Španija, Portugalska, Grčija, delno Italiji in Franciji, kjer je vidna podobnost z rezidualnim modelom, vendar je zelo pomembna družina, kot oporni faktor posameznika in katoliška cerkev. (Leibfried 2001)

V tridesetih letih 20. stoletja se je v Združenih državah Amerike začelo razpravljati o pomenu države blaginje, ko je tedanji ameriški predsednik F.D. Roosevelt poskušal utemeljiti, da vloga države ni le v tem, da s prisilnimi sredstvi zagotavlja izvajanje pravnega reda, temveč tudi v tem, da skrbi za blaginjo prebivalstva, saj ne more biti položaj posameznika odvisen le od njegovih sposobnosti oziroma dejavnosti, ampak mora država ustvarjati razmere za blaginjo prebivalstva. (Bubnov Škoberne in Strban 2010, 29)

Esping Andersen (Esping Andersen 2006) povzema, da mora država blaginje dodeljevati socialne pravice vsem v legalnem in praktičnem smislu na bazi državljanstva, in ko so te pravice odobrene oziroma uporabljene, je dosežena stopnja, do katere je socialna varnost in blaginja posameznika neodvisna od trga.

Sama dodelitev pravic pa še ne pomeni države blaginje, tukaj je pomembno upoštevati tudi, kako država spaja aktivnosti na področju trga, družine in socialno oskrbo.

Dr. Veljko Rus je v slovenskem prostoru preučeval in analiziral pomen socialne države in družbe blaginje, ter zapisal, da spadata varnost in pravičnost v socialno državo, sreča in kakovost življenja pa v družbo blaginje. Na eni strani se socialna država uresničuje zlasti s pravnim sistemom oziroma z zunanjimi dejavniki, na drugi strani pa družba blaginje z družino, sindikalnim organiziranjem, socialnim podjetništvom, socialno družbo in notranjimi dejavniki. (Bubnov Škoberne in Strban 2010, 29)

Generalno gledano ne moremo pravic delavcev izolirati od zunanjega sveta, zato je potrebno upoštevati tudi razmerje med ekonomskim in socialnim področjem, ki nemalokrat trčita drug ob drugega. Ekonomski pristop namreč stremi k vse večji ekonomski fleksibilnosti, medtem ko je smisel socialnega pristopa zagotovitev določene stopnje varstva zaposlitve delavcev. Tičar (v Strban 2007) je mnenja, da dosledno sledenje zgolj enemu pristopu pomeni katastrofo bodisi v splošno civilizacijsko družbenem smislu bodisi v gospodarskem smislu. Čista ekonomska logika nima primerne in zadostnega občutka za delavca, zato bi zgolj ta spodjedla nivo varstva delavcev, ki je bila dosežena v dolgem zgodovinskem razvoju delavskih gibanj in razvoju delovnega prava. Na drugi strani bi zanemarjanje ekonomske dogme lahko povzročilo ekonomski razkroj, na širši ravni izražen v nekonkurenčnem gospodarstvu, na ožji ravni pa v propad podjetja. Zato je nujno, da se na nacionalni ravni doseže in upošteva kompromis med obema pogledoma, ki v posamezni državi ustreza tako stopnji gospodarskega razvoja, kot tudi stopnji varstva delavcev. (Strban 2007)

### **3.3 Socialna varnost**

Termin socialna varnost se je prvič uradno uporabil v zveznem Zakonu o socialnem varstvu leta 1935, ki ga je sprejel Kongres Združenih držav Amerike. Sprememba terminologije iz socialnega zavarovanja v socialno varnost je imela veliko formalnega

pomena, saj je pomenila, da so to pravice, ki so postopoma zdaj postajale dostopne širši družbi. (Watson 1994, 1–3)

Moderne družbe so našle načine oziroma rešitve, kako družbo zavarovati v primerih kot so bolezen, materinstvo, invalidnost, starost, poškodbe pri delu, brezposelnost ter skrb za otroke. To so na primer socialna zavarovanja, socialni programi financirani iz davkov, različne oblike socialnih pomoči ipd. Da bi države blaginje dosegle svoje cilje morajo vedno kombinirati različne oblike metod pomoči. Tako se je razvil pluralizem socialne varnosti in vsaka država posebej je svoje pristope in kombinacije socialne varnosti po svoje definirala ter zakonodajno uredila. (Zacher 1993)

Socialna varnost je zapisana in priznana kot pravica v različnih mednarodnih dokumentih. Določena je na primer v Deklaraciji človekovih pravic (The universal declaration of human rights 1948). Deklaracija v 22. členu določa pravico do socialne varnosti v skladu z ureditvijo in sredstvi države.

V Mednarodnem paktu o ekonomskih, socialnih in kulturnih pravicah (Mednarodni pakt o ekonomskih, socialnih in kulturnih pravicah 1966) je v 9. členu določena obveznost države članice pakta, da vsakomur priznava pravico do socialne varnosti.

Kot splošna pravica je pravica do socialne varnosti določena v Listini temeljnih pravic delavcev iz leta 1989 v 10. točki in v Listini temeljnih pravic v EU iz leta 2000 v prvem odstavku 34. člena, ki je vključen v poglavje Solidarnost.

Tukaj so potem še Konvencija MOD št. 102 o minimalnih normah socialne varnosti (1952), Evropska socialna listina, in druge pravne ureditvene listine, s področja socialne varnosti, in povzamemo lahko, da sistemi socialne varnosti obsegajo pravice zaposlenih oseb in drugih oseb, ki opravljajo pridobitno dejavnost, do nadomestila plače ali zaslužka in do pokojnine v primeru začasne ali trajne nezmožnosti za delo ali zaradi povečanja stroškov v primeru zdravljenja in v primeru preživljanja otrok. S pravicami v sistemu socialne varnosti se zagotavljata varnost in kontinuiteta dohodka delavcem in drugim aktivnim osebam in njihovim družinskim

članom v času, ko ne morejo delati ali imajo povečane stroške. (Bubnov Škoberne in Strban 2010, 125–130)

### **3.4 Industrijska razmerja**

Industrijska razmerja kot pojem označujejo vedo o proučevanju odnosov med skupinami zaposlenih in delodajalcev ter menedžmenta. Doktrina razvija lastno metodologijo analize družboslovnih pojavov in iskanja rešitev konkretnih problemov s tega področja. Teza industrijskih razmerij stoji na vrednotah:

- pridobivanje in vzdrževanje gospodarske učinkovitosti ni mogoče brez vzdrževanja minimuma socialne pravičnosti in individualne gospodarske varnosti,
- trgi dela so trajno nepopolni in nezmožni samoregulacije;
- nezaposlenost je v kapitalizmu največja deformacija in eden glavnih problemov na področju delovnih in socialnih razmerij;
- družba blaginje se razvija tako z zagotavljanjem blaga in storitev potrošnikom, kot tudi z zagotavljanjem primernih plač in delovnih mest delavcem.

K analizi sodobnih industrijskih razmerij spada tudi tema razvoja industrijskih razmerij v javnem sektorju sodobne družbe. Vedno bolj se uveljavlja načelo prostih kolektivnih pogajanj, seveda zunaj področij, ki morajo zaradi oblastne funkcije države ostati pridržane zakonskemu urejanju. Ta posebnost oži področje socialnega dialoga v javnem sektorju, in s tem odpira vprašanja o obsegu uporabe javnega prava in načel zasebnega prava pri urejanju delovnih razmerij v javnem sektorju. Uveljavilo se je spoznanje, da je potrebno v nacionalnih delovnopravnih predpisih marsikje vzpostaviti večjo prožnost pri zagotovitvi pooblastil menedžmentu, da učinkovito upravlja s kadri. Pri tem pa je potrebno ohraniti vzvode, ki varujejo zaposlene pred samovoljo delodajalcev. Razmerja med kapitalom in delom je potrebno obravnavati interdisciplinarno. Recimo stroški za socialno varnost se ne smejo večati na račun dodatne finančne obremenitve delodajalcev in to ne sme pomeniti da bi se same pravice zmanjševale oziroma ukinjale. Potrebno je zagotoviti nadomestne pravice in nove možnosti. (Vodovnik 2006)

### **3.5 Delovno razmerje**

V Zakonu o delovnih razmerjih je v četrtem členu zapisana definicija za termin delovnega razmerja: "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." (Zakon o delovnih razmerjih 2002)

Dohodek pomeni denarna sredstva, s katerimi posameznik razpolaga in so pridobljena iz različnih naslovov (plača, zaslužek, dohodki iz premoženjskih in nepremoženjskih pravic in drugi dohodki). Za delavca se upošteva, da ima zmožnost za delo, v kolikor ima psihofizične zmožnosti za opravljanje kateregakoli dela ali določenega dela.

### **3.6 Revščina**

Revščina je stanje, ki lahko doleti posameznika, družino ali skupine prebivalstva:

- absolutna revščina je stanje pomanjkanja osnovnih dobrin in storitev, ki so nujno potrebne za zadovoljevanje minimalnih potreb (hrana, stanovanje, obleka ipd.);
- relativna revščina je stanje relativnega pomanjkanja v primerjavi z določeno ravno blaginje v določeni skupnosti. Navadno se šteje, da živijo v relativni revščini tisti, katerih sredstva ne dosegajo povprečnega dohodka vseh gospodinjstev v določeni skupnosti;
- subjektivna revščina se ugotavlja na podlagi odgovorov oziroma mnenj gospodinjstev, s katerimi ocenjujejo svoj dohodkovni položaj glede na njihove potrebe.

#### **3.6.1 Revni zaposleni**

Vesna Leskovšek (Prijetelj 2011) navaja definicijo revnih zaposlenih in pravi da so to posamezniki, ki so najmanj šest mesecev v enem letu bili zaposleni ali so iskali delo, vendar je standard njihovega gospodinjstva pod pragom tveganja revščine. V



preteklosti je obveljalo prepričanje, da je revščina posledica brezposelnosti, zaposlenost pa posledično pot iz revščine. Obstoj zaposlenih revnih pa dokazuje nasprotno. Prag tveganja revščine je opredeljen s 60% mediane ekvivalentnega neto dohodka vseh gospodinjstev. (Statistični urad RS 2012a)

Tabela 3. 1 Prag tveganja revščine za enočlansko gospodinjstvo in Mesečna minimalna plača v Sloveniji:

Leto	Prag tveganja revščine izražen v mesečnem dohodku v EUR	Bruto mesečna minimalna plača v EUR <sup>4</sup>
2005	460	499,19
2006	481	515,86
2007	509	528,78
2008	557	481,55
2009	606	592,62
2010	599	711,36

Vir: Statistični urad Republike Slovenije (2012) in Ministrstvo za finance (2012).

Za zaposlene revne veljajo tisti, ki prejemajo minimalno plačo ali so blizu praga tveganja revščine, zlasti če živijo v veččlanskem gospodinjstvu, kjer je zaposlen samo en družinski član, enostarševske družine, zaposleni s prekarnimi zaposlitvami, kar se nanaša na vse vrste nezanesljivega, nevarnega, nezavarovanega, fleksibilnega dela in dela na črno. V skupino zaposlenih revnih lahko spadajo tudi zaposleni, ki ne prejemajo plačila za delo. Njihovega natančnega števila ne spremlja nobena statistika, vendar gleda na to, da plača pomeni okoli 60 odstotkov vseh dohodkov prebivalstva, lahko kot pomemben kazalnik števila zaposlenih revnih vzamemo število izplačanih minimalnih plač. (Priatelj 2011)

Za primerljivost vzamemo podatek iz Ankete o življenjskih pogojih iz leta 2009 (podatek se nanaša na dohodke iz leta 2008), ko je skoraj dve tretjini zaposlenih prejemalo nižjo plačo od slovenskega povprečja in so delovno aktivni predstavljali skoraj petino vseh oseb pod pragom revščine. Kar pomeni, da niso njihovi dohodki iz dela zadoščali za nakup osnovnih življenjskih potrebščin. Skoraj osem odstotkov zaposlenih pri pravnih osebah je prejemala minimalno plačo, izključujoč zaposlene

<sup>4</sup> Za leti 2005 in 2006 je upoštevan preračun med slovenskim tolarjem in evrom po tečaju zamenjave (1 EUR = 239,640 SIT). (Banka Slovenije 2006)

pri samostojnih podjetnikih. Minimalna plača bi morala biti vedno nad pragom tveganja revščine, saj naj bi ta zagotavljala dohodek, zadosten za preživetje oziroma za zagotavljanje dostojnega življenja. (Priatelj 2011)

Biti v plačani zaposlitvi se uvršča med najpomembnejše dejavnike ovrednotenja kakovosti življenja v Evropi in hkrati pomeni, da delo ne le zagotavlja ljudem plačilo za preživetje, ampak tudi daje strukturo časa, občutek identitete, socialni status, možnost integracije ter osebnega razvoja. (Gallie 2002)

#### **4 PRAVNO - ZAKONODAJNI OKVIR SOCIALNEGA VARSTVA DELAVCEV V SLOVENIJI**

Zagotavljanje varstva pravic delavcev je v Sloveniji najprej določeno v Ustavi Republike Slovenija, kjer piše, da država ustvarja možnosti za zaposlovanje in delo ter zagotavlja njuno zakonsko varstvo. (Ustava Republike Slovenije 1991)

Za pregled pravic delavcev v Sloveniji v zasebnem in javnem sektorju, ki izhajajo iz delovnega razmerja so zlasti pomembni naslednji zakoni:

- Zakon o delovnih razmerjih (ZDR - Ur. l. RS 42/02), ki ureja področje plačila za opravljeno delo, možnosti napredovanja, počitek, prosti čas, delovni čas, plačan letni dopust in nadomestilo za praznične dni;
- Zakon o varnosti in zdravju pri delu (ZVZD - Ur. l. RS 56/99 in 64/01) ureja pravice in dolžnosti delodajalcev in delavcev v zvezi z varnim in zdravim delom ter ukrepe za zagotavljanje varnosti in zdravja pri delu, določa organe, pristojne za varnost in zdravje pri delu;
- višino minimalne plače določa Zakon o minimalni plači (ZminP - Ur.l. RS 13/10);
- v javnem sektorju je med najpomembnejšimi za urejanje delovnih razmerij Zakon o javnih uslužbencih (ZJU – Ur. l. RS 56/02);
- Zakon o sistemu plač v javnem sektorju (ZSPJS – Ur. l. RS 56/02);
- posamezni zakoni, ki urejajo specifične dejavnosti v javnem sektorju, so: Zakon o zdravniški službi, Zakon o osnovni šoli, Zakon o uresničevanju javnega interesa na področju kulture, Zakon o obrambi, idr.;

- kolektivne pogodbe, ki jih sklepajo predstavniki delavcev in delodajalcev na različnih nivojih (na nivoju države, panoge ali dejavnosti, podjetja oziroma zavoda);
- Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih (ZSDR – Ur. I. RS 97/01), ki med drugim ureja pravico do starševskega dopusta, Zakon o zaposlovanju in delu tujcev (ZZDT – Ur. I. RS 66/00), ki določa pogoje za zaposlitev tujcev ter oseb brez državljanstva;
- Zakon o delovnih in socialnih sodiščih (ZDSS – Ur. I. RS 19/94), s katerim se urejajo pristojnosti, organizacija in postopki pred omenjenimi sodišči;
- Zakonom o inšpekciji dela in Zakon o inšpekcijskem nadzoru;
- Zakon o reprezentativnosti sindikatov (ZRS – Ur. I. RS 13/93);
- Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju (ZSDU – Ur. I. RS 42/92 in 56/01);
- Zakon o stavki (Ur. I. SFRJ 23/91);

(Belopavlovič 2003, 13–14)

Zraven prej naštetih nacionalnih pravnih virov pa so za področje delovnega prava, ne glede na to ali je individualno ali kolektivno pravo, pomembni tudi mednarodni pravni viri. Sem spadajo ratificirane mednarodne konvencije in pogodbe, ki zajemajo pravico do pravičnih in ugodnih delovnih pogojev. Pomembne so predvsem:

- Konvencije Mednarodne organizacije dela – MOD (International Labour Organization - ILO) kot so recimo: Konvencija MOD št. 100 o enakem nagrajevanju žensk in moških za enako delo, Konvencija MOD št. 17 o preprečevanju nesreč pri delu;
- Splošna deklaracija o človekovih pravicah;
- Mednarodni pakt o ekonomskih, socialnih in kulturnih pravicah;
- Deklaracija in konvencija o odpravi diskriminacije žensk;
- Evropska konvencija o varstvu človekovih pravic in temeljnih svoboščin;
- Evropska socialna listina;
- Druge direktive Evropske Unije in Sveta Evrope;

(Belopavlovič 2003, 14; Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve, 2008)

#### **4.1 Splošna deklaracija o človekovih pravicah**

Deklaracija je bila sprejeta in razglašena na Generalni skupščini Združenih Narodov decembra 1948. leta. Sama po sebi ni pravno zavezujoč dokument, služila pa je kot osnova za dve pravno zavezujoči konvenciji Združenih narodov o človekovih pravicah. To sta Mednarodni pakt o političnih in državljanskih pravicah ter Mednarodni pakt o ekonomskih, socialnih in kulturnih pravicah. Med drugimi človekovimi pravicami navaja tudi pravice, ki izhajajo iz dela oziroma zaposlitve. Vsebuje člene, ki pravijo:

- Vsakdo ima pravico do dela in prosti izbiri zaposlitve, pravico do pravičnih in zadovoljivih delovnih pogojev ter varstva pred nezaposlenostjo, v času bolezni, delovne nezmožnosti, vdovstva, starosti ter druge nezmožnosti pridobivanja življenjskih sredstev.
- Vsakdo ima pravico do enakega plačila za enako delo, ter pravico do pravične in zadovoljive nagrade, ki zagotavlja njemu in njegovi družini človeka vreden obstoj in naj se po potrebi dopolni s sredstvi iz socialnega varstva. Torej pravico do takšne življenjske ravni, ki zagotavlja njemu in njegovi družini zdravje in blagostanje, vključno s hrano, obleko, stanovanje, zdravniško oskrbo in potrebne socialne usluge.
- Vsakdo ima pravico sodelovati pri ustanavljanju sindikata ali se mu pridružiti za zavarovanje svojih interesov.
- Vsakdo ima pravico do počitka in prostega časa, vključno z razumno omejitvijo delovnih ur ter pravico do občasnega plačanega dopusta.

(The universal declaration of human rights 1948)

## **4.2 Mednarodni pakt o ekonomskih, socialnih in kulturnih pravicah**

Države pogodbenice Mednarodnega pakta o ekonomskih, socialnih in kulturnih pravicah priznavajo vsakomur pravico do pravičnih in ugodnih delovnih pogojev<sup>5</sup>, s tem pa jo natančneje razčlenjujejo na:

---

<sup>5</sup> Podobno to pravico opredeljuje že Splošna deklaracija o človekovih pravicah od 22. o 25. člena, vendar kakor je bilo že prej omenjeno, Splošna deklaracija o človekovih pravicah ni pravno zavezujoč dokument, kakor Mednarodni pakt o ekonomskih, socialnih in kulturnih pravicah. Namen Združenih narodov je bil vzpostaviti vero v mir na svetu ter z močjo prava zavarovati temeljne človekove pravice zoper tiranijo in nasilje, in v preambuli deklaracije poziva države članice k zavezi pospeševanja in spoštovanja človekovih pravic in temeljnih svoboščin, ker je skupno razumevanje teh pravic in svoboščin največjega pomena za njihovo popolno uresničitev.

- nagrado, s katero sta vsem delavcem zagotovljena vsaj:
  - pravičen zaslužek in enako plačilo za delo enake vrednosti brez kakršnegakoli razločka; zlasti mora biti ženskam zajamčeno, da njihovi delovni pogoji niso težji od pogojev, ki so jih deležni moški in da prejemajo za enako delo enako plačilo kot moški;
  - človeka vredno življenje zanje in za njihove družine v skladu z določbami tega pakta;
- zdrave in varne delovne pogoje;
- za vse enako možnost napredovanja pri delu v ustrezno višjo kategorijo, upoštevajoč pri tem le delovno dobo in sposobnosti;
- počitek, prosti čas, ustrezno omejitev delovnega časa in periodičen plačan dopust ter nadomestilo za praznične dni.

Države pogodbenice se tudi zavezujejo, da bodo zagotovile<sup>6</sup>:

- vsakomur pravico do ustanovitve sindikata ter svobodne vključitve vanj za zaščito in pospeševanje svojih ekonomskih in socialnih interesov, z dopustitvijo omejitve zaradi nacionalne varnosti in javnega reda ter potrebe po zaščiti pravic drugih;
- pravico do stavke, ki se izvaja po zakonih posamezne države (vključujoč pripadnike oboroženih sil, policije ali uslužbenice v državni upravi);

Države pogodbenice tega pakta vsakomur priznavajo pravico do socialne varnosti, vključujoč tudi socialno zavarovanje. (Mednarodni pakt o ekonomskih, socialnih in kulturnih pravicah 1966)

### **4.3 Zakon o delovnih razmerjih**

Zakon o delovnih razmerjih (ZDR) je v uporabi od leta 2003. Leta 2007 pa je bil dopolnjen z Zakonom o spremembah in dopolnitvah Zakona o delovnih razmerjih (Zakon o spremembah in dopolnitvah Zakona o delovnih razmerjih 2007), ki je prinesel novo širitev pravnih podlag za nove fleksibilnejše oblike zaposlovanja in delovnega časa, učinkovitejšo ureditev izvedbe odpovedi pogodbe o zaposlitvi, skrajšanje odpovednih rokov, povečal možnosti za dodatno nadurno delo, in dodal

---

<sup>6</sup> Pakt v 8. členu vključuje vsa določila o sindikalnih svoboščinah in varstvu sindikalnih pravic, ki jo je leta 1948 sprejela Mednarodna organizacija dela s Konvencijo št. 87, kar pomeni, da ne sme nobena država članica sprejeti ali izvajati take zakonodaje, ki bi bila v nasprotju s to Konvencijo.

možnost za prenehanje delovnega razmerja v primeru delavčeve neupravičene odsotnosti iz dela. (Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve 2012a)

Zakon o delovnih razmerjih ureja pravna razmerja, ki jih je mogoče opredeliti kot delovna razmerja, in ne vseh ostalih pravnih razmerij, v katerih ena oseba za drugo opravlja delo. Torej ne zajema pogodbenih razmerij med osebami, ki opravljajo delo in osebami, za katere se delo opravlja. Hkrati to pomeni, da oseba s pogodbo o delu, sklenjene po določbah Obligacijskega Zakonika, ni upravičena do pravic iz ZDR, ampak ji pripadajo pravice, kot se jih dogovori s pogodbo o delu oz se uporablja Obligacijski zakonik. (Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve 2012č)

Ta zakon ureja le individualna delovna razmerja, ki izhajajo iz pogodbe o zaposlitvi, kolektivna delovna razmerja so urejena v drugih zakonih. Vključuje delovna razmerja delavcev v zasebnem in javnem sektorju, v kolikor ni za slednje določeno v posebnih zakonih (na primer Zakon o javnih uslužbencih). (Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve 2012č)

Delovno razmerje se praviloma vzpostavi s sklenitvijo pisne pogodbe o zaposlitvi med delavcem in delodajalcem, pravno razmerje pa se šteje za delovno razmerje tudi, če med pogodbenima strankama ni sklenjena pisna pogodba o zaposlitvi, če v njem obstajajo elementi delovnega razmerja. To je prostovoljno razmerje med delodajalcem in delavcem, ki se vključi v organizirani delovni proces in opravlja delo za plačilo, nepretrgano in po navodilih ter nadzorom delodajalca v podrejenem položaju. V primeru spora se dokazuje elemente delovnega razmerja, in če ti obstajajo se pravno razmerje smatra kot delovno razmerje, čeprav med strankama ni sklenjena pisna pogodba o zaposlitvi. Tudi v primeru, če sta pogodbeni stranki pogodbo označili kot civilno-pravno pogodbo, v njunem razmerju pa dejansko obstajajo elementi delovnega razmerja, gre za delovno razmerje. (Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve 2012č)

## **5 NADZOR IN VARSTVO PRAVIC DELAVCEV**

### **5.1 Mednarodna organizacija dela**

Ena izmed najstarejših mednarodnih organizacij na svetu, je prav organizacija, katere delo zajema področje dela, socialne varnosti in socialnih odnosov na splošno. Mednarodna organizacija dela (MOD) - International Labor Organization (ILO), kakor se imenuje, je bila ustanovljena po prvi svetovni vojni. Glavna naloga te organizacije je delovati na področju izboljšanja socialne pravičnosti in statusa delavcev po svetu. S pomočjo mednarodnih akcij in krepi vlogo ekonomske in socialne stabilnosti deluje za izboljšanje delovnih razmer in življenjskih standardov delavcev. Glavna organa, Splošna konferenca in Upravni odbor, imata tripartitno strukturo, saj vse državne delegacije sestavljajo predstavniki vlade, delavcev in delodajalcev. MOD sprejema t.i. mednarodne norme dela, ki so v obliki priporočil in konvencij, pravno zavezujoče pa postanejo takrat, ko jih države ratificirajo. (Babadji 2005, 26–27)

Danes šteje Mednarodna organizacija dela 183 držav članic. In te se letno srečujejo v Ženevi na Mednarodni konferenci dela. Vsako državo članico predstavljata najmanj dva predstavnika vlade, predstavnik delodajalcev in predstavnik delojemalcev. Na konferenci se vzpostavlja in sprejema delovne standarde, tu je forum za diskusijo o socialnih in delovnih vprašanjih, sprejema se proračun organizacije in voli izvršni odbor. Delodajalci in delojemalci lahko svobodno razpravljajo in glasujejo po navodilih svojih organizacij. Slovenija se redno udeležuje vsakoletnih zasedanj generalne konference ter izvršilnega odbora s tripartitno delegacijo, vse odkar je bila maja 1992. leta sprejeta v to organizacijo. (Stalno predstavništvo RS pri Uradu Združenih narodov 2012)

### **5.2 Sodno varstvo pravic delavcev**

Za vse pravice mora biti zagotovljeno pravno sodno varstvo. Ta pravica določa, da ima vsakdo pravico, da o njegovih civilnih pravicah pravično in javno ter v razumnem roku odloča neodvisno in nepristransko z zakonom ustanovljeno sodišče (Zakon o delovnih in socialnih sodiščih). Ta sodišča naj bi kot specializirana sodišča reševala

spore med delojemalci in delodajalci, hkrati pa naj bi varovala tudi pravice iz socialne varnosti. (Friedl 1996)

Delovna in socialna sodišča so pristojna za odločanje o individualnih in kolektivnih delovnih sporih ter socialnih sporih. Zakon o delovnih in socialnih sodiščih navaja naslednje primere individualnih delovnih sporov:

- o sklenitvi, obstoju, trajanju in prenehanju delovnega razmerja;
- o pravicah, obveznostih in odgovornostih iz delovnega razmerja med delavcem in delodajalcem oziroma njihovimi pravnimi nasledniki ali med delavcem in uporabnikom, k kateremu je bil delavec napoten na delo;
- v zvezi s postopkom zaposlovanja delavca med delodajalcem in kandidatom;
- o opravljanju del otrok, mlajših od 15 let, vajencev, dijakov in študentov;
- o kadrovske štipendiji med delodajalcem in dijakom ali študentom;
- o prostovoljnem opravljanju pripravništva.

Delovno sodišče je pristojno za odločanje v naslednjih kolektivnih delovnih sporih:

- o pristojnosti za kolektivno pogajanje;
- o veljavnosti kolektivne pogodbe in njenim izvrševanjem;
- o skladnosti kolektivnih pogodb z zakonom, aktov delodajalca z zakonom in kolektivnimi pogodbami;
- o zakonitosti stavke;
- o sodelovanju delavcev pri upravljanju;
- o pristojnosti sindikata v zvezi z delovnimi razmerji.

(Zakon o delovnih in socialnih sodiščih 2004)

Z zakonom o delovnih razmerjih je uveljavljanje in varstvo pravic iz delovnega razmerja določeno uveljavljanje pravic pri delodajalcu in sodno varstvo. V kolikor delavec meni, da delodajalec ne izpolnjuje obveznosti iz delovnega razmerja, ima pravico pisno zahtevati od delodajalca, da kršitev odpravi oziroma izpolni svoje obveznosti. V roku osmih dni po vročitvi pisne zahteve delavca mora delodajalec izpolniti svoje obveznosti iz delovnega razmerja. Če tega ne stori, lahko delavec v roku tridesetih dni od preteka roka za izpolnitev obveznosti oziroma odprave kršitve s strani delodajalca, zahteva sodno varstvo pred pristojnim sodiščem. Ne gleda na



rok pa lahko delavec uveljavlja denarne terjatve neposredno pri pred pristojnim delovnim sodiščem. Tridesetdnevni rok velja tudi za zahtevo pred pristojnim delovnim sodiščem v primeru ugotovitve nezakonnosti odpovedi pogodbe o zaposlitvi, drugih načinov prenehanja veljavnosti pogodbe o zaposlitvi ali odločitve o disciplinski odgovornosti delavca. Neizbran kandidat, ki meni, da je bila pri izbiri kršena zakonska prepoved diskriminacije, lahko v roku prav tako trideset dni po prejemu obvestila delodajalca zahteva sodno varstvo pred pristojnim delovnim sodiščem. (Zakon o delovnih razmerjih 2002)

Na naddržavni, regionalni (evropski) ravni pa je za področje varovanja človekovih pravic pristojno Evropsko sodišče za človekove pravice, ki je pristojno za sprejemanje meddržavnih in individualnih vlog. Ko se sodišče odloči glede dopustnosti vloge, si najprej prizadeva za prijateljsko rešitev spora. V kolikor ne pride do prijateljske rešitve spora, sodišče izda javno rzsodbo o zadevi. Za nadzor uresničevanja sklepov sodišča je odgovoren Odbor ministrov Sveta Evrope. (Babadji 2005, 21)

### **5.3 Alternativno reševanje sporov**

V Sloveniji se v praksi razvijajo postopki, ki jih imenujemo alternativno reševanje sporov in so različni od sodnega reševanja sporov, ter vključujejo tretjo nevtralno osebo, s katero stranke, ki so v sporu, skušajo doseči sporazum. Ti postopki lahko potekajo v povezavi s sodnimi postopki. Ne gleda na to ali so stranke že v sodnem postopku, lahko najamejo ponudnike storitev alternativnega reševanja sporov. Postopki so načeloma krajši in cenejši, stranke pa so zadovoljnejše, saj so same bolj vključene v reševanje spora in so rešitve bolj prilagojene okoliščinam primera. (Končina Peternel 2003)

Postopek za mirno rešitev spora je lahko z zakonom ali kolektivno pogodbo določen kot obvezen. V tem primeru je tožba dopustna le, če je postopek bil predhodno začet, ampak ni bil uspešen. Za neuspešnega se šteje, če med strankama ni dosežen sporazum v tridesetih dneh od začetka postopka. V Zakonu o delovnih in socialnih sodiščih je prav tako navedeno, da se postopki za mirno reševanje sporov

ne uporabljajo v sporih o obstoju ali prenehanju delovnega razmerja. Določilo iz Zakona o delovnih in socialnih sodiščih se nanaša na postopek mediacije in podobne postopke, izključuje pa se z arbitražnim postopkom. Arbitraža ne more biti prisilna, zanjo se lahko stranki odločita le prostovoljno, in nikoli ne more biti neuspešna, ker se mora zaključiti z arbitražno odločbo. (Zakon o delovnih in socialnih sodiščih 2004)

Mediacija je neformalni postopek, v katerem tretji nevtralni osebek, ki med dvema strankama v sporu poskuša doseči sporazum med njima, vendar o sporazumu mediator ne more izdati zavezujoče odločbe. Značilnost mediacije je med drugim, da stranke rešitev dosežejo z medsebojnim sodelovanjem in da je sporazum praviloma sprejemljiv za obe strani, saj sta se za postopek odločili prostovoljno. (Končina Peternel 2003)

#### **5.4 Inšpekcijsko nadzorstvo**

Inšpekcijsko nadzorstvo nad izvajanjem zakonov, drugih predpisov, kolektivnih pogodb in splošnih aktov, ki urejajo delovna razmerja, varnost in zdravje pri delu ter socialne zadeve, opravlja inšpektorat za delo, ki je upravni organ v sestavi Ministrstva za delo, družino in socialne zadeve. Temeljna zakona tega organa sta Zakon o inšpekciji dela in Zakon o inšpekcijskem nadzoru. Oba zakona urejata splošna načela inšpekcijskega nadzora, organizacijo inšpekcij, položaj, pravice in dolžnosti inšpektorjev, pooblastila inšpektorjev, postopek inšpekcijskega nadzora, inšpekcijske ukrepe in druga zadeve, povezana z inšpekcijskim nadzorom. Na področji nadzora tega inšpektorata pa sta ključna zakona Zakon o delovnih razmerjih in Zakon o varnosti in zdravju pri delu. Način opravljanja nadzora se razlikuje tudi glede področja dela. Saj namreč pri delovnih razmerjih inšpektorji predvsem opravljajo preglede dokumentov kot so pogodbe o zaposlitvi, listine o izplačilih, dodatkih, v primeru nadzora področja varnosti in zdravja pri delu pa predvsem opravljajo neposredno kontrolo objektov in delovnih prostorov za ugotavljanje ustreznosti oziroma neustreznosti delovnih pogojev.

Pooblastila inšpektorjev pri opravljanju inšpekcijskega nadzora so poleg pregleda delovnih prostorov, naprav, blaga, dokumentov, pogodb, poslovnih knjig,

elektronskih dokumentacij ipd. tudi zaslišati stranke in priče v uradnem postopku, zaseči predmete ali vzeti vzorce materialov za potrebe preiskav, zahtevati druge podatke, in navsezadnje ukrepati. (Inšpektorat RS za delo 2012a)

Zakon o prekrških, ki se je pričel uporabljati s pričetkom leta 2005, je določil, da o prekrških odločajo sodišča in prekrškovni organi. Prekrškovni organi so upravni in drugi državni organi in nosilci javnih pooblastil, ki izvajajo nadzorstvo nad izvrševanjem zakonov in uredb, s katerimi so določeni prekrški, in organi samoupravnih lokalnih skupnosti, ki so s posebnimi predpisi pooblašteni za odločanje o prekrških. Postopek pred prekrškovnim organom vodi in v njem odloča z zakonom ali podzakonskim aktom pooblaščen uradna oseba tega organa, se pravi - tudi inšpektor. Inšpektorji za delo, ki opravljajo redne naloge inšpekcijskega nadzora v primeru ugotovljenih prekrškov, hkrati vodijo tudi postopek o prekršku, torej tako ne samo odkrivajo prekrške, temveč o njih tudi odločajo. (Inšpektorat RS za delo 2012b)

Odločitve inšpektorjev so lahko različne, in postopki se lahko končajo recimo z izdajo odločbe o prekršku<sup>7</sup> ali brez odločbe o prekršku<sup>8</sup>. Za storjeni prekršek se ob pogojih iz zakona izreče predpisana sankcija ali opozorilo. Pooblaščen uradna oseba izreče ustno opozorilo, če gre za prekršek neznatnega pomena in če pooblaščen uradna oseba oceni, da je glede na pomen dejanja opozorilo zadosten ukrep. Globa se predpiše in izreče kot glavna sankcija. Če storilec ne plača globe v predpisanem roku, sodišče bodisi po uradni dolžnosti bodisi na predlog prekrškovnega organa določi uklonilni zapor, s tem pa ne preneha obveznost plačila globe, vendar lahko kljub temu sodišču predlaga, da se plačilo globe nadomesti z opravo določene naloge v splošno korist ali v korist samoupravne skupnosti. Če se predlog odobri, se izvršitev uklonilnega zapora zadrži, ko pa je naloga opravljena, se šteje, da je s tem globa plačana, zato se uklonilni zapor ne izvrši in globa ne izterja. Uklonilni zapor pa se ne more določiti, če je bil za prekršek izdan plačilni nalog. Zakon o prekrških pa je

---

<sup>7</sup> Za odločbo o prekršku se šteje tudi plačilni nalog.

<sup>8</sup> Prekrškovni organ odloči, da ne bo izdal odločbe o prekršku oziroma vložil obdolžilnega predloga, če dejanje ni prekršek, zaradi zastaranja pregona, če gre za prekršek neznatnega pomena, posebne okoliščine, nizka stopnja odgovornosti ali storilčeve osebne okoliščine kažejo, da postopek ne bi bil smotr.

tudi podaljšal zastaralne roke, saj postopek o prekršku ni več dopusten, če pretečeta dve leti od dneva, ko je bil prekršek storjen. (Inšpektorat RS za delo 2012b)

## 5.5 Sindikati

Namen sindikalnega združevanja je nadomestitev ekonomske moči lastnikov proizvodnih sredstev z organizacijo in številčno močjo delavcev, ki imajo na razpolago le svojo delovno moč. Na območju Slovenije je sindikalna svoboda priznana že od leta 1870 z zakonom tedanje Avstroogrške monarhije. Zаметki sindikalnih gibanj segajo v začetke 19. stoletja, ko so bili združeni delavci razumljeni kot rušilci kapitalističnega sistema, zaradi česa je bilo sindikalno združevanje prepovedano. Vendar so državni zakonodajalci morali ukinili zakonske prepovedi združevanj, zaradi množičnosti in moči delavskih gibanj. Nova sindikalna svoboda vključuje dve obliki: pozitivno in negativno sindikalno svobodo. Prva oblika pomeni pravico posameznika, da se včlani v sindikat po svoji izbiri, da ga ta varuje pred državo in delodajalci. Druga oblika, negativna sindikalna svoboda pa pomeni, da je vsakemu prepuščena odločitev ali se bo tudi dejansko včlanil v sindikat, kar ščiti delavce pred morebitnim pritiskom sindikatov za včlanjevanje v njihove vrste. Konvencija Mednarodne organizacije dela, št. 87 o sindikalni svobodi in varstvu pravice do sindikalnega organiziranja iz leta 1958 pomeni temeljni mednarodni vir sindikalnega prava. Za tem pa je bila ta pravica delavcev po združevanju ponovno vključena v Mednarodni pakt o ekonomskih, socialnih in kulturnih pravicah v letu 1966. (Belopavlovič 2003, 40–41)

V Sloveniji je sindikalna svoboda, ločeno od politične svoboščine do zbiranja in združevanja zagotovljena v 76. Členu Ustave Republike Slovenije (Ustava Republike Slovenije 1991), kjer je navedeno: »Ustanavljanje in delovanje sindikatov ter včlanjevanje vanje je svobodno.«

Zakon o reprezentativnosti sindikatov (Zakon o reprezentativnosti sindikatov 1993) določa način pridobitve pravne osebe in reprezentativnosti sindikatov. Nataša Belopavlovič pravi, da je pridobitev pravne osebnosti za sindikate pomembna zaradi lažjega poslovanja v pravnem prometu. Ta se pridobi z dnem izdaje odločbe o hrambi statuta ali drugega temeljnega akta pri pristojnem upravnem organu.

Reprezentativnost pa pomeni za posamezni sindikat priznanje države, da lahko nastopa kot uradni predstavnik sindikalno organiziranih delavcev (Belopavlovič 2003, 40–41). Za reprezentativne se štejejo tisti sindikati, ki so demokratični in uresničujejo svobodo vključevanja, delujejo neprekinjeno najmanj šest mesecev, so neodvisni od državnih organov in delodajalcev, se financirajo predvsem iz članarin in lastnih virov, imajo določeno število članov. Odločbo o reprezentativnosti sindikatov v določeni panogi, dejavnosti ali poklicu izda za območje države minister za delo, v okviru podjetja ali zavoda pa delodajalec. Reprezentativni sindikati lahko sklepajo kolektivne pogodbe s splošno veljavnostjo, sodelujejo v organih, ki odločajo o vprašanih ekonomske in socialne varnosti delavcev, ter predlaga kandidate delavcev, ki sodelujejo pri upravljanju<sup>9</sup>.

## 5.6 Stavka

Kot sredstvo varovanja pravic delavcev je med drugim<sup>10</sup> tudi stavka. V preteklosti je bila ena od osnovnih instrumentov reševanja sporov med predstavniki dela in predstavniki kapitala, danes pa je še vedno prisotna in velja za skrajno sredstvo reševanja konfliktov med delojemalci in delodajalci. Kot pravica je navedena v 77. členu Ustave RS, kjer je hkrati nakazana njena omejitev, ki se lahko določi z zakoni. V Sloveniji je še vedno v veljavi Zakon o stavki (Zakon o stavki 1991), sprejet v Socialistični Federativni Republiki Jugoslaviji. V tem zakonu je stavka opredeljena kot organizirana prekinitev dela za uresničevanje ekonomskih in socialnih pravic in interesov iz dela. Sklep o začetku stavke lahko sprejme večina delavcev ali sindikat, v katerem se določijo zahteve delavcev, čas in kraj stavke, oblikuje se tudi stavkovni odbor, ki zastopa interese delavcev in vodi stavko. Stavka mora biti delodajalcu napovedana najmanj pet dni vnaprej, saj je vmesni čas namenjen poiskati sporazumno rešitev. Ko pa do stavke pride, jo je potrebno organizirati tako, da ne ogroža varnosti in zdravja ljudi in premoženja. Stavkajoči ne smejo preprečevati dela tistim, ki v stavki ne želijo sodelovati. V panogah in službah, ki so za državo posebnega pomena, kot so policija, vojska, zdravstvo, in promet, je stavko možno organizirati le če je zagotovljen minimalen delovni proces, da se ne ogrozi varnosti in

---

<sup>9</sup> Na primer v upravnem odboru Zavoda RS za zaposlovanje, Zavoda za pokojninsko in invalidsko zavarovanje Slovenije, Zavodu za zdravstveno zavarovanje Slovenije. (Belopavlovič 2003, 41)

<sup>10</sup> Drugi instrumenti za reševanje sporov med delodajalci in delavci so kolektivno dogovarjanje, sodelovanje pri upravljanju, ipd.

zdravja ljudi, varnosti premoženja ter izpolnjevanje mednarodnih obveznosti, napovedati pa jo je potrebno najmanj deset dni pred začetkom stavke.

## **5.7 Sodelovanje pri upravljanju**

Participacija delavcev pri upravljanju podjetij je ena od možnosti za razreševanje konfliktov med delom in kapitalom oziroma delavci in delodajalci. Ta pravica je navedena že v Ustavi RS (Ustava Republike Slovenije 1991) kot soodločanje in določa, da delavci sodelujejo pri upravljanju v gospodarskih organizacijah in zavodih na način in pod pogoji, ki jih določa zakon. Podrobneje je to soodločanje urejeno z Zakonom o sodelovanju delavcev pri upravljanju (Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju 2007) in velja za vse zaposlene v gospodarskih družbah ter podjetjih, ki opravljajo gospodarske javne službe. Delavcem, ki so zaposleni v državnih organih, pravica do soodločanja ni dana niti ustavno niti zakonsko. Pravico do soodločanja lahko delavci uresničujejo kot posamezniki ali kolektivno:

- s pravico pobude, mnenj in predlogov in pravico odgovora na pobude, mnenja in predloge,
- s pravico obveščенosti,
- z možnostjo ali obveznostjo<sup>11</sup> posvetovanj z delodajalcem,
- s pravico zadržanja odločitev delodajalca<sup>12</sup>.

Svoje pravice lahko uresničujejo preko predstavnikov organov, ki jih sami izvolijo. In ti organi so:

- svet delavcev ali delavski zaupnik;
- zbor delavcev;
- predstavnik delavcev v organih družbe.

## **6 PRAVICE IZ DELOVNEGA RAZMERJA**

Med pravice, pri katerih se v Sloveniji uporablja Zakon o delovnih razmerjih, in hkrati povzema bistvene pravice iz Splošne deklaracije o človekovih pravicah ter Mednarodnega pakta o ekonomskih, socialnih in kulturnih pravicah, sodijo zlasti:

---

<sup>11</sup> Skupno posvetovanje z delodajalcem je obveznost, ko gre za statusna ali kadrovska vprašanja.

<sup>12</sup> Pravica zadržanja odločitve delodajalca je zakonsko določena in je podana, če delodajalec pred sprejemom ne obvesti delavskih predstavnikov ali če ne spoštuje določil glede skupnih posvetovanj.

- Pravica do razumne omejitve delovnega časa;
- Pravica do plačila za opravljeno delo;
- Pravica do počitka, prostega časa, periodičen plačan dopust ter nadomestilo za praznične dni;
- Pravica do zdravih in varnih delovnih pogojev;
- Pravica do izobraževanja.

### **6.1 Pravica do razumne omejitve delovnega časa**

Delovni čas je, zgodovinsko gledano, postal pomemben zato, ker je njegova določitev pomenila časovno določitev podrejenosti delavca delodajalcu. Hkrati je delodajalcu omogočala merjenje delavčevega delovnega prispevka in njegove produktivnosti. Od delovnega časa so postale odvisne plače in nekatere druge pravice iz delovnega razmerja. Zaradi težkih delovnih pogojev so se delavci sredi 19. stoletja in pozneje sindikati začeli zahtevati skrajševanje delovnega časa. Ta, kvantitativni pristop v zakonskem urejanju delovnega časa je prevladoval vse do sredine 20. stoletja. Od 14-urnega, včasih tudi 16-urnega delovnega časa, so postopno prešli na 12 ur, in v začetku prve svetovne vojne na 10 ur dela na dan. Ob koncu vojne se je izoblikovala zahteva po 8-urnem delovnem dnevu, ki je ostal kot ideal vse do skoraj konca stoletja. Od začetka 80. let prejšnjega stoletja je mogoče zaznati nov pristop k urejanju delovnega časa. Imenujejo ga kvalitativni pristop. Ta nakazuje spremembe v razporejanju delovnega časa, ki odstopajo od običajnega polnega delovnega časa. Gre za uvajanje dela s krajšim delovnim časom, in drugih fleksibilnejših oblik delovnega časa, ki težijo k prilagoditvi dela delavcu. V zvezi z delovnim časom so pomembni tudi interesi delodajalcev. Njihov cilj so čim večja produktivnost in čim manjši stroški dela. To pa je na eni strani privedlo do podaljševanja obratovalnega časa in na drugi uvajanje tako imenovane fleksibilnosti v delovni čas. Tukaj je potrebno dodati, da je pomembno razlikovati med podaljševanjem obratovalnega časa in delovnim časom delavcev. Če se obratovalni čas vsaj v določenih dejavnostih podaljšuje, pa se delovni čas posameznih delavcev praviloma skrajšuje. (Končar 2009)

Delovni čas lahko obravnavamo iz različnih vidikov – ekonomskega, sociološkega, socialnega. Za delodajalca pomeni določanje dolžine delovnega časa in njegovo

razporejanje osnovo za organiziranje delavnega procesa in postavko za oblikovanje stroškov dela, zato nanju gleda z vidika kapitala in proizvodnje. Za delavce pa organiziranje delavnega časa pomeni element pri usklajevanju poklicnih in družinskih obveznosti ter prostega časa. Gre torej za različne interese, ki včasih med delavci in delodajalci sprožajo konflikte, zato pa je bilo potrebno spreminjati mednarodne predpise in nacionalne zakonodaje s področja dela. Z novelo slovenskega Zakona o delovnih razmerjih se je povečal obseg nadurnega dela (ob izrecnem soglasju delavca), delavcem pa se je dala možnost, da zaradi potreb usklajevanja družinskega in poklicnega življenja, delodajalcu predlagajo drugačno razporeditev delovnega časa. (Belopavlovič 2010)

Eden pomembnejših elementov delovnega razmerja je delovni čas, ki je tudi opredeljen kot sestavni del pogodbe o zaposlitvi. Delovni čas zajema tri obdobja. Ta so: efektivni delovni čas, čas odmora in čas upravičene odsotnosti z dela v skladu z zakonom, kolektivno pogodbo oziroma splošnim aktom. (Rebernik Milić ur. 2007)

Nobena pogodba ne more določiti večjega števila delovnih ur na teden, kot je zakonsko določen poln delovni čas, to je 40 ur. Z zakonom ali kolektivno pogodbo se sicer lahko določi krajši polni delovni čas med 36 in 40 ur na teden. Izjeme so delavna mesta, kjer obstaja večja nevarnost za poškodbe ali zdravstvene okvare, tam se lahko polni delovni čas skrajša pod 36 ur na teden. (Rebernik Milić ur. 2007) Delovni čas se lahko neenakomerno razporedi in ne sme biti daljši kot 56 ur na teden, v kolikor je to potreba ali narava dela. Polni delovni čas kot povprečna delovna obveznost pa se mora izravnati v obdobju, ki ne sme biti daljše od šest mesecev. (Kogej Dmitrovič 2010)

Zraven polnega delovnega časa je zakonsko določeno tudi nadurno delo. To je delo preko polnega delovnega časa, hkrati pa je navezano na opredelitev polnega delovnega časa. V kolikor ni polni delovni čas določen s posebnim zakonom ali kolektivno pogodbo, je nadurno delo vsako delo, ki presega okvir polnega delovnega časa. To pa je opravljeno na svojem delovnem mestu in je enako, kot ga sicer opravlja v polnem delovnem času. Delodajalec lahko delavcu odredi nadurno delo z naslednjimi razlogi:

- ob izjemno povečanem obsegu dela;



- z namenom nadaljevanja delovnega in proizvodnega procesa, da se prepreči materialna škoda ali nevarnost za življenje in zdravje ljudi;
- odvrnitev okvare ne delovnih strojih, ki bi jih povzročila prekinitev dela;
- zagotovitev varnosti ljudi, premoženja, ter varnosti prometa.

Skupna značilnost razlogov za nadurno delo je namen preprečevanja negativnih posledic zaradi prekinitve delovnega procesa. (Rebernik Milić ur. 2007)

V 143. členu je opredeljena zakonska omejitev nadurnega dela na osem ur na teden, na največ 20 ur na mesec in največ 170 ur na leto. Vendar se lahko nadurno delo s soglasjem delavca poveča preko letne časovne omejitve, vendar največ do 230 ur na leto. V tem primeru, ko nadurno delo presega 170 ur na leto, mora delodajalec pridobiti pisno soglasje delavca. Delavec ima pravico odkloniti nadurno delo in hkrati ob tem ne sme biti izpostavljen neugodnim posledicam v delovnem razmerju. Delovni dan lahko tako traja največ deset ur. V primeru nadurnega dela, mora delodajalec to odrediti delavcu v pisni obliki pred začetkom dela<sup>13</sup>. Če je nadurno delo nujno zaradi narave dela in ga ni možno odrediti pred začetkom dela, se to lahko odredi tudi ustno. Naknadno je delavcu vseeno potrebno v pisni obliki izročiti odreditev tega preteklega nadurnega dela, vendar najkasneje do konca delovnega tedna po opravljenem nadurnem delu. Nadurno delo pa se ne sme uvesti, če je delo možno opraviti v polnem delovnem času z ustrežno organizacijo in delitvijo dela, razporeditvijo delovnega časa z uvajanjem novih izmen ali z zaposlitvijo novih delavcev<sup>14</sup>. Izjema nadurnega dela je dodatno delo v primeru naravne ali druge nesreče. Posebno varstvo (prepoved nadur) v primeru dela preko polnega delovnega časa uživajo delavke ali delavci zaradi nosečnosti in starševstva, starejši delavci, delavci, ki še niso dopolnili 18 let starosti, delavci, katerim bi se na podlagi mnenja zdravniške komisije zaradi takega dela poslabšalo zdravstveno stanje, delavcu, ki dela krajši delovni čas v skladu s predpisi o pokojninskem in invalidskem zavarovanju. (Zakon o delovnih razmerjih 2002)

<sup>13</sup> Nadurno delo se opravlja po odredbi delodajalca, kar hkrati pomeni, da je delodajalec delavcu dolžan plačati le nadurno delo, ki ga izrecno odredi. Vendar dejstvo, da nadurno delo ni bilo pisno odrejeno, ne pomeni, da delavec nima pravic iz naslova dela preko delovnega časa. Upoštevajo se tudi izpolnjeni obrazci dovolilnic za izhod ali evidence dela preko polnega delovnega časa, kar se smatra za odreditev delodajalca delavcu za nadurno delo. (Kogej Dmitrovič 2010)

<sup>14</sup> Če je delavec nadrejene opozarjal, da mu odrejeno delo v obsegu in rokih, ki ga v rednem delovnem času objektivno ni mogoče opraviti, opravil le z nadurami, je potrebno šteti, da je bilo tako delo odrejeno. (Kogej Dmitrovič 2010)

Poleg polnega delovnega časa je potrebno omeniti še dodatno delo in dopolnilno delo. Dodatno delo je opredeljeno kot posebna oblika opravljanja dela preko polnega delovnega časa v primerih naravne ali druge nesreče ali ko se nesreča neposredno pričakuje. Tako delo ni nujno povezano z delavčevim običajnim delom in lahko pomeni tudi opravljanje kakršnegakoli dela, povezanega s preprečevanjem ali odpravljanjem posledic nesreče. Zakon o delovnih razmerjih daje delavcem, ki delajo polni delovni čas pri enem delodajalcu, možnost, da sklenejo delovno razmerje za največ 8 ur pri drugem delodajalcu. To je dopolnilno delo in ga je možno opravljati le ob poprejšnjem soglasju matičnega delodajalca ter v primeru, da gre za opravljanje deficitarnega poklica ali za opravljanje vzgojno-izobraževalnih, kulturno-umetniških in raziskovalnih del. (Belopavlovič 2003, 34)

Delovni čas lahko obravnavamo tudi iz varstvenega vidika, saj imajo njegova dolžina, razporejanje delovnega časa, odmori, počitki in dopusti pomemben vpliv na delavčeve psihofizične sposobnosti in zdravje. Kar posledično vpliva ne le na delavca kot posameznika, temveč tudi na delodajalca. (Belopavlovič 2010)

Cilji omejevanja oziroma skrajševanja delovnega časa so različni. Temeljni in tudi razvojno prvi je varstveni vidik: zagotavljanje varnosti in zdravja pri delu. Od dolžine in razporeditve delovnega časa je odvisna obremenitev delavcev. Med predolgim trajanjem delovnega časa se pojavi več poškodb pri delu in poklicnih boleznih, povečuje se utrujenost delavcev in njihova psihofizična obremenitev. Posledično to negativno vpliva na kakovost in produktivnost dela, ter na kvaliteto življenja nasploh. (Kresal 2008)

V zadnjem času se izpostavlja t.i. zaposlitveni vidik, saj naj bi skrajševanje delovnega časa pozitivno vplivalo na obseg zaposlovanja in zmanjševanje brezposelnosti. Namesto da bi manj zaposlenih delalo dlje, naj več zaposlenih dela v povprečju manj časa. S tem naj bi spodbujali k novim zaposlitvam oziroma preprečevali odpuščanja delavcev. (Kresal 2008)

Eden od učinkov skrajševanja delovnega časa je zmanjševanje, odpravljanje diskriminacije med ženskami in moškimi na trgu delovne sile. Splošno skrajševanje delovnega časa ima pozitiven učinek na zagotavljanje enakih možnosti in enakega

obravnavanja žensk in moških na področju dela, saj se s tem olajšuje usklajevanje delovnih in družinskih obveznosti, izboljšujejo se zaposlitvene možnosti žensk, manjše so prekinitve kariere zaradi materinstva, izenačujejo se možnosti žensk glede dostopa do vodstvenih pozicij na delovnih mestih. Zanimivo je, da se je delovni čas z vidika posameznika v zgodovini skrajševal, z vidika gospodinjstva pa se je podaljševal, če skupaj seštejemo delovni čas obeh partnerjev, torej je zdaj na voljo manj časa za družinske oziroma zasebne obveznosti. (Kresal 2008)

Pomembno pa je poudariti, da zgolj skrajševanje polnega delovnega časa še ne pomeni nujno tudi skrajševanja dejanskega delovnega časa. Poleg tega pa je pomembno preprečiti, da se bi od delavcev zahtevali enaki delovni rezultati v krajšem delovnem času. Pogosto skrajševanje delovnega časa namreč sovпада z intenzivizacijo dela. (Kresal 2008)

Splošno skrajševanje delovnega časa lahko prinaša vrsto pozitivnih učinkov: spodbujanje zaposlovanja, zmanjševanje brezposelnosti, izboljšuje kakovost življenja, povečuje zadovoljstvo na delovnem mestu in posledično izboljšuje opravljeno delo, kot bolj učinkovito opravljeno, manj je poškodb pri delu, in negativnih zdravstvenih učinkov, manj bolniških odsotnosti, večja produktivnost, zmanjšuje diskriminacijo žensk pri zaposlovanju, ustvarja ter olajšuje usklajevanje delovnega in družinskega življenja. (Kresal 2008)

## **6.2 Pravica do plačila za opravljeno delo**

Ta pravica delavca je določena v zakonskih aktih, saj pravi, da delavec za vsako opravljeno delo prejme plačilo. Pravzaprav je pravica do plačila za delo bistveni element delovnega razmerja. Zakon o delovnih razmerjih določa, da je plačilo za delo po pogodbi o zaposlitvi sestavljeno iz plače, ki mora biti vedno v denarni obliki<sup>15</sup>, in morebitnih drugih vrst plačil, če je tako določeno s kolektivno pogodbo.

---

<sup>15</sup> Osnovni smoter Konvencije MOD št. 95 o zaščiti plače, ki jo je ratificirala tudi Slovenija, je zagotovitev dejanskega izplačila plače in svobodnega razpolaganja z njo. Kot zakoniti način izplačila plače poleg denarnega nakazila, našteva tudi bančni in poštni ček ali nakazilo v naravi. Ta se lahko izplača le v delu plače. In v dejavnostih kjer je tako izplačilo zaželeno v naravi. V 134. členu Zakona o delovnih razmerjih je omenjeno podobno plačilo v naravi: "Morebitna plačila v naravi se zagotavljajo na v pogodbi o zaposlitvi dogovorjen način, glede na vrsto dela in obstoječe običaje". Zakon loči tudi termina plačilo za delo in plačo.

Delodajalec mora upoštevati minimum, ki je določen z zakonom ali kolektivno pogodbo. Plača je sestavljena iz osnovne plače in dodatkov kot je na primer za delovno uspešnost ali poslovno uspešnost. Delavec tudi za čas odmora prejme plačilo, kot če bi delal. Delodajalec mora delavcu zagotoviti tudi povračilo stroškov za prehrano, prevoz na delo in z dela ter dodatnih stroškov, ki jih ima pri opravljanju določenih del in nalog na službenem potovanju. Delodajalec je dolžan delavcu, ki ima pravico do letnega dopusta, izplačati tudi regres za letni dopust najmanj v višini minimalne plače. (Zakon o delovnih razmerjih 2002)

Plača je torej sestavni del pogodbe o zaposlitvi. Ta pa mora vsebovati: določilo o znesku osnovne plače delavca v valuti, veljavni v Republiki Sloveniji (torej v evrih), ter o morebitnih drugih plačilih, določilo o drugih sestavinah plače delavca, o plačilnem obdobju, plačilnem dnevu in o načinu izplačevanja plače, navedbo kolektivnih pogodb, ki zavezujejo delodajalca oziroma splošnih aktov delodajalca, ki določajo pogoje dela delavca. (Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve 2012č)

Pravica delavcev do pravičnih delovnih pogojev določa tudi, morajo biti ženskam in moškim zagotovljene enake možnosti in enaka obravnava pri plačah in drugih prejemkih iz delovnega razmerja ter prepoveduje neposredno kot posredno diskriminacijo zaradi katerekoli lastnosti (spola, rase, starosti, zdravstvenega stanja oz. invalidnosti, verskega ali drugega prepričanja, spolne usmerjenosti in nacionalnega porekla). Posebej je izpostavljen prav pomen enakega plačila za ženske in moške. Določila v pogodbah o zaposlitvi, ki vsebujejo oblike diskriminacije, so neveljavna. (Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve 2008).

Vendar pa imajo tudi v Sloveniji ženske od 10 do 20% nižje plače kot moški. Razlike nastajajo tudi zato, ker ženske redkeje napredujejo kot moški. Ti imajo pri plači tudi več bonitet in stimulacij. Pogosto nanje delodajalci bolj računajo, ker imajo manj družinskih obveznosti kot ženske. Ženske so pogosteje odsotne od dela zaradi starševskega dopusta in bolniških dopustov. Vse to vpliva, da se delodajalci nanje manj zanašajo, posledično jih manj nagrajujejo. Tega zaostanka ni enostavno

---

In navaja v 126. členu, da mora biti plača vedno v denarni obliki. Zakonska ureditev je torej v skladu s konvencijsko. (Tičar 2010)

nadoknaditi tudi potem, ko so njihovi otroci starejši. Sicer pa se podobno godi tudi moškim, če si oni naložijo te družinske obveznosti. (Bohm v Joželj 2004, 44)

Kakor je bilo že prej omenjeno je Zakonu od delovnih razmerjih plača sestavljena iz treh delov: osnovne plače, dela plače za delovno uspešnost in dodatkov. Tukaj je treba posebej poudariti, da velja zakon delu plač le za zasebni sektor, saj so plače, ki se zagotavljajo iz javnih sredstev posebej urejene. Hkrati s tem zakonom je bil sprejet tudi Zakon o sistemu plač v javnem sektorju (ZSPJS). (Belopavlovič 2003, 37)

Za javne uslužbenke se znesek osnovne plače določi z uvrstitvijo v posamezen razred iz plačne lestvice, ki je del Zakona o sistemu plač v javnem sektorju. Te vrednosti plačnih razredov se enkrat letno usklajujejo na podlagi kolektivne pogodbe. Izhodišče za plačni razred je naziv delovnega mesta javnega uslužbenca, vendar lahko ti tudi napredujejo. Kjer je možno napredovanje v višji naziv lahko napredujejo za največ pet plačnih razredov, kjer pa napredovanje v višji naziv ni možno, lahko napredujejo za deset plačnih razredov. Za napredovanje v višji plačni razred se lahko upošteva: rezultate dela, samostojnost, ustvarjalnost in natančnost pri delu, zanesljivost, kvaliteta sodelovanja in organizacija dela ter druge sposobnosti z opravljanjem dela. Delovna uspešnost pomeni, da je javni uslužbenec dosegel nadpovprečne rezultate ali je bil nadpovprečno obremenjen, zato mu je lahko dodeljen del plače iz naslova delovne uspešnosti v višini največ dveh osnovnih mesečnih plač, z izplačilom v juliju in decembru. V javno finančnem smislu pa je ta dodatek omejen na skupno največ 5% letnih sredstev za osnovne plače. Tretji del plače za javne uslužbenke so dodatki: položajni dodatek, dodatek za delovno dobo, dodatek za mentorstvo, dodatek za specializacijo, magisterij ali doktorat (če to ni že osnovni pogoj za delovno mesto), na območju narodnih manjšin – dodatek za dvojezičnost, dodatki za delo v manj ugodnem delovnem času (nadurno, nočno, izmensko, dežurstveno delo oziroma za stalno pripravljenost, delo na praznični dan ali nedeljo). Dodatki za manj ugodne delovne pogoje ter dodatki za nevarnosti ali posebne obremenitve pripadajo zaposlenemu takrat, ko ti pogoji niso upoštevani že v osnovni plači. (Belopavlovič 2003, 37–38)

Delovna uspešnost delavca se na splošno določi upoštevaje gospodarnost, kvaliteto in obseg opravljanja dela, za katerega je delavec sklenil pogodbo o zaposlitvi. Dodatki pa se določijo za posebne pogoje dela, ki izhajajo iz razporeditve delovnega časa, ali izhajajo iz posebnih obremenitev pri delu, neugodnih vplivov okolja in nevarnosti pri delu, ki niso vsebovani v zahtevnosti dela. Lahko se določijo s kolektivno pogodbo. (Belopavlovič 2003, 38)

Določilo iz Mednarodnega pakta o ekonomskih, socialnih in kulturnih pravicah »zagotavljanje nagrade, s katero sta vsem delavcem zagotovljena vsaj človeka vredno življenje zanje in za njihove družine« je sicer bistven del člena, vendar ga je tako pravno kot dejansko najtežje opredeliti in izvajati. Je predvsem stvar subjektivne presoje vsakega posameznika. Država (Slovenija) je v ta namen zakonsko določila minimalno plačo, ki bi naj zagotavljala to načelo.

### **6.2.1 Minimalna plača**

Minimalna plača je določena z zakonom ali s kolektivno pogodbo, kar neposredno zavezuje delodajalca. Znesek se v določenih obdobjih spreminja oziroma revalorizira v skladu z zakonom ali podzakonskimi akti. Delodajalec mora torej delavcu zagotoviti plačo vsaj v višini minimum, določenega z zakonom (minimalna plača) oziroma kolektivno pogodbo (izhodiščna plača). Če tega ne upošteva, predstavlja to prekršek, za katerega lahko inšpektor za delo izda globo za delodajalca. V primeru, da delodajalec ne izpolnjuje dogovora o izplačilu plače v višini, dogovorjene v pogodbi o zaposlitvi, ga inšpektor za delo ne more sankcionirati, lahko pa delavec uveljavlja svojo pravico neposredno pred pristojnim delovnim sodiščem s tožbo. Te terjatve iz delovnega razmerja zastarajo v roku petih let. (Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve 2012b)

V minimalno plačo sodijo vsi elementi plače, torej osnovna plača delavca za opravljeno delo v polnem delovnem času za določen mesec ter dodatki, ki mu pripadajo. Razen dodatka za delo preko polnega delovnega časa in povračilo stroškov v zvezi z delom, kot so na primer dnevnice, terenski dodatki, povračilo stroškov prevoza na delo, povračilo stroškov za prehrano med delom ali regres za letni dopust. (Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve 2012b)

## **6.3 Pravica do počitka, prostega časa, periodičen plačan dopust ter nadomestilo za praznične dni**

### **6.3.1 Pravica do odmora in počitka**

Pravica do počitka je v Sloveniji opredeljena z Zakonom o delovnih razmerjih, ki glede odmora med delovnim časom določa, da ima delavec med dnevnim delom, ki dela polni delovni čas, pravico do odmora, ki traja 30 minut. Delavec, ki dela krajši delovni čas, vendar najmanj štiri ure na dan, ima pravico do odmora med dnevnim delovnim časom v sorazmerju s časom, prebitim na delu. Čas odmora med dnevnim delom se všteva v delovni čas. Zakon prav tako zagotavlja počitek med zaporednima delovnima dnevoma ter navaja, da ima delavec v obdobju 24 ur pravico do počitka, ki traja nepretrgoma najmanj 12 ur. Delavec, ki mu je delovni čas neenakomerno razporejen ali začasno prerazporejen, pa ima v obdobju 24 ur pravico do počitka, ki traja nepretrgoma najmanj 11 ur. Glede tedenskega počitka zakon določa, da ima delavce v obdobju sedmih zaporednih dni, poleg pravice do dnevnega počitka tudi pravico do tedenskega počitka v trajanju najmanj 24 neprekinjenih ur. Če mora delavec zaradi objektivnih, tehničnih in organizacijskih razlogov delati na dan tedenskega počitka, se mu zagotovi tedenski počitek na kakšen drug dan v tednu. (Zakon o delovnih razmerjih 2002)

### **6.3.2 Letni dopust**

Letni dopust je pravica delavca do daljšega, nepretrganega počitka, ki mu pripada za delo v koledarskem letu. Zakon o delovnih razmerjih določa, da ima vsak delavec, ne glede na to, ali dela polni delovni čas ali krajši delovni čas od polnega, pravico do minimalnega dopusta, ki traja štiri tedne. Prejšnje, zdaj več neveljavne določbe o letnem dopustu so ga opredeljevale v dnevih (18 dni). Vendar se je trajanje letnega dopusta upoštevajoč mednarodnih dokumentov, kot je Evropska socialna listina, povečalo, saj države podpisnice zavezuje, da bodo delavcem zagotovile najmanj štiritedenski plačani dopust. Pri obračunu minimalnega letnega dopusta za posameznega delavca praviloma ne prihaja do težav, ko je delovni čas razporejen enakomerno in v enakem obsegu. Obračunski problemi nastopijo, ko je delovni čas

posameznih delavcev razporejen na različno število dni v posameznem tednu. Da bi zagotovili enakopravnost med delavci tudi ob različnih načinih razporejanja delovnega časa na število dni v posameznem tednu, je bila potrebna določitev minimuma letnega dopusta v tednih ter vezave števila dni minimalnega dopusta na razporeditev delovnih dni v tednu za posameznega delavca. Delavec, ki ima delovno obveznost razporejeno na pet dni v tednu, bo imel 20 dni dopusta, medtem ko bo delavec, ki dela šest dni v tednu imel 24 dni minimalnega dopusta. (Belopavlovič 2003, 35–36)

Pravica do povečanega dopusta se po zakonu uveljavlja v primerih, ki izhajajo iz nekaterih osebnih okoliščin kot so starost, invalidnost z najmanj 60 % telesno okvaro, nega prizadetega otroka. V tem primeru ima delavec pravico do najmanj treh dodatnih dni dopusta. Delavec ima pravico tudi do enega dodatnega dneva za vsakega otroka, ki še ni dopolnil 15 let starosti. Daljše trajanje dopusta, torej dopust nad zakonskim minimumom, pa se lahko vedno določi s kolektivno pogodbo ali s pogodbo o zaposlitvi. Letni dopust se določa in izrablja v delovnih dnevih, s tem, da se kot delovni dan šteje vsak delovni dan, ki je po razporeditvi delovnega časa pri delodajalcu za konkretnega delavca določen kot delovni dan. Delavec pridobi pravico do celotnega letnega dopusta, ko mu preteče čas nepretrganega delovnega razmerja, ki ne sme biti daljši od šestih mesecev. Namen letnega dopusta naj bi bil obnovitev delavčevih psihičnih in fizičnih moči ter delovnih sposobnosti. Delavec, za katerega se ve, da bo delal le krajši čas v letu, naj ne bi imel enake potrebe po obnovi delovnih sposobnosti kot delavec, ki dela skozi vse leto. Zato je pravica do izrabe dopusta vezana na določeno obdobje dela v koledarskem letu. Zakon torej določa, da ima delavec pravico do izrabe 1/12 letnega dopusta za vsak mesec dela v koledarskem letu:

- če v koledarskem letu, v katerem je sklenil delovno razmerje, ni pridobil pravice do celotnega letnega dopusta,
- če mu preneha delovno razmerje pred potekom roka, po preteku katerega bi pridobil pravico do celotnega letnega dopusta,
- če mu delovno razmerje v tekočem koledarskem letu preneha pred prvim julijem.

Letni dopust je mogoče izrabiti v več delih. Če delavec koristi dopust v delih, mora v enem delu izkoristiti brez prekinitve najmanj dva tedna, prenos ostalih dni v drugo



koledarsko leto pa je možen do 30. junija. Upošteva je namena dopusta ter z vidika varnosti in zdravja pri delu bi bilo najbolj primerno koriščenje dopusta v tekočem koledarskem letu. V preteklosti je bila uveljavljena pravica prenosa celotnega dopusta v naslednje leto, ampak je ta sedaj omejena izhajajoč iz že prej omenjene potrebe po obnovi delavčevih sposobnosti ne glede na to ali je bil delavec zaradi bolezni ali uveljavljanja porodniškega dopusta oziroma dopusta za nego in varstvo otroka celotno koledarsko leto odsoten z dela. Pravico do prenosa izrabe celotnega dopusta v naslednje leto oziroma vsega dopusta, ki ni bil izrabljen v tekočem koledarskem letu, imajo navedeni delavci le pod pogojem, če so v tekočem koledarskem letu tudi dejansko delali vsaj šest mesecev. Če pa so delali manj, imajo tako kot vsi ostali delavci, pravico prenesti v naslednje leto le preostanek dopusta nad dvema delovnima tednoma. Tukaj pa je treba opozoriti tudi na neveljavnost odpovedi pravici do letnega dopusta. (Belopavlovič 2003, 35–36)

### **6.3.3 Druge odsotnosti z dela**

V zakonu o delovnih razmerjih so navedene tudi druge situacije, ko je delavec upravičen do plačane odsotnosti od dela do skupaj največ sedem delovnih dni v posameznem koledarskem letu. Te okoliščine so osebne narave:

- lastna poroka,
- smrt zakonca oziroma osebe, ki je zadnji dve leti živela z delavcem v življenjski skupnosti, ki je po predpisih o zakonski zvezi in družinskih razmerjih v pravnih posledicah izenačena z zakonsko zvezo ali smrt otroka, posvojenca ali pastorka,
- smrt staršev - oče, mati, očim, mačeha, posvojitelj,
- hujše nesreče, ki zadenejo delavca,

V primeru posameznega dogodka ima delavec pravico do plačane odsotnosti z dela najmanj en delovni dan. (Belopavlovič 2003, 36-37)

Delodajalec je delavcu dolžan izplačati tudi nadomestilo za dni, ki so z zakonom določeni kot prazniki ali dela prosti dnevi. V Sloveniji so državni prazniki novo leto, Prešernov dan, dan upora proti okupatorju, praznik dela, dan državnosti, dan spomina na mrtve, dan samostojnosti, dela prosti dnevi pa so tudi velikonočna

nedelja in ponedeljek, binkoštna nedelja, Marijino vnebovzetje, dan reformacije in božič. (Vlada Republike Slovenije 2010)

Pravica do odsotnosti z dela za čas prazničnih dni se delavcu lahko omeji, če delovni oziroma proizvodni proces poteka nepretrgano ali narava dela zahteva opravljanje dela tudi na praznični dan. (Zakon o delovnih razmerjih 2002)

V kolikor delavec opravlja izvoljivo funkcijo ali obveznost po drugih posebnih zakonih, je upravičen do odsotnosti z dela. Pravico ima torej za opravljanje neprofesionalne funkcije, v katero je bil izvoljen na neposrednih državnih ali lokalnih volitvah, volitvah v Državni svet Republike Slovenije, funkcije oziroma dolžnosti, v katero je imenovan s strani sodišča, delavec, ki sodeluje v Ekonomsko socialnem svetu ali v organih, ki so na podlagi zakona sestavljeni iz predstavnikov socialnih partnerjev. Do enake pravice odsotnosti od dela je upravičen delavec, ki je pozvan k opravljanju obrambnih dolžnosti, vojaške dolžnosti, vključno z usposabljanjem v pogodbeni rezervi Slovenske vojske, ter dolžnosti zaščite reševanja in pomoči v skladu z zakonom. Do te iste pravice ni upravičen v primeru vpoklica na obvezno ali prostovoljno služenje vojaškega roka, opravljanja nadomestne civilne službe oziroma usposabljanja za opravljanje nalog v rezervni sestavi policije, vpoklica pogodbenega pripadnika rezervne sestave Slovenske vojske k opravljanju vojaške službe v miru ter poziva ali napotitve na opravljanje nalog zaščite, reševanja in pomoči pogodbenega pripadnika Civilne zaščite, ali je brez krivde poklican k upravnim ali sodnim organom. (Zakon o delovnih razmerjih 2002)

Odsotnost z dela zaradi zdravstvenih razlogov je tudi del pravic, ki jih ima delavec. Ta upravičen do odsotnosti z dela v primerih začasne nezmožnosti za delo zaradi bolezni ali poškodbe in v drugih primerih v skladu s predpisi o zdravstvenem zavarovanju. K temu delu spada tudi pravica do odsotnosti od dela, ko delavec prostovoljno daruje kri. Delodajalec mu v tem primeru izplača nadomestilo plače v breme zdravstvenega zavarovanja. (Zakon o delovnih razmerjih 2002)

## 6.4 Pravica do zdravih in varnih delovnih pogojev

Vprašanje varnosti in zdravja pri delu je v Sloveniji urejeno z Zakonom o varnosti in zdravju pri delu (Zakon o varnosti in zdravju pri delu, 1999), ki se uporablja v vseh dejavnostih za vse osebe, ki so po predpisih o pokojninskem in invalidskem zavarovanju ter zdravstvenem zavarovanju zavarovane za primer poškodbe pri delu in poklicne bolezni, kakor tudi za vse druge osebe, ki so navzoče v delovnem procesu. Zakon navaja, da je delodajalec dolžan zagotoviti varnost in zdravje delavcev v zvezi z delom in v ta namen izvajati ukrepe, ki so potrebni za zagotovitev varnosti in zdravja delavcev, vključno s preprečevanjem nevarnosti pri delu, obveščanjem in usposabljanjem delavcev, z ustrezno organiziranostjo ter potrebnimi materialnimi sredstvi. Prav tako je dolžan izvajati preventivne ukrepe in izbirati delovne in proizvodjalne metode, ki bodo zagotavljale večjo stopnjo varnosti in zdravja pri delu, ter bodo vključene v vse aktivnosti delodajalca in na vseh organizacijskih ravneh. Pri tem obveznosti delavcev na področju varnosti in zdravja pri delu ne vplivajo na načelo odgovornosti delodajalca. Prav tako pa mora delavec spoštovati in izvajati ukrepe za zagotavljanje varnosti in zdravja pri delu, s tem da uporablja varnostne naprave, sredstva in osebno varovalno opremo pri delu skladno z njihovim namenom, z njimi ravna pazljivo in skrbi, da so v brezhibnem stanju. Zagotavljanje varnosti in zdravja pri delu pa ne sme delavcu povzročiti finančnih obveznosti, torej ne smejo prizadeti delavčeve plače ter posegati v njegov z delom pridobljeni materialni in socialni položaj. (Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve 2012c)

Ena izmed najpomembnejših pravic delavca je pravica odkloniti delo, če ni bil predhodno seznanjen z vsemi nevarnostmi in škodljivostmi pri delu, če mu grozi neposredna nevarnost za življenje in zdravje, ker niso izvedeni predpisani varnostni ukrepi. (Vran 2002)

Novejši način gledanja na zdravo in varno delovno okolje se nanaša na prepričanje, da pomeni varno in zdravo delo hkrati dobre poslovne rezultate. To pomeni zagotavljanje boljših delovnih mest, bolj stimulativen delovnega okolja, saj ne le, da delo vpliva na zdravje delavcev, zdravje delavcev vpliva tudi na kakovost njihovega dela. (Vran 2002)

V zadnjem času pa poleg klasičnih nevarnosti, ko so zdrs, padec, udarec, ipd., pojavljajo tudi nove nevarnosti, kot so stres, vsesplošna utrujenost, zanemarjanje ergonomskih načel, pa celo bolezni kože zaradi izpostavljenosti delavcev vplivom sončnih žarkov. Študije v Evropski uniji (EU) so ugotovile, da stres pri delu občuti celo 40 milijonov delavcev EU in tako predstavlja drugi največji zdravstveni problem takoj za bolečinami v hrbtenici. Tako danes pod pojmom zdravje označujemo ne le odsotnost bolezni ali nezmožnost za delo, ampak stanje popolnega telesnega, duševnega in socialnega blagostanja. Svetovna zdravstvena organizacija je že leta 1969 sprejela stališča, ki so še danes aktualna, če ne celo bolj, in jih lahko povzamemo v sledečih besedah: zdrav delavec na urejenem delovnem mestu je najbolj produktiven delavec; zdravje, delo in produktivnost so najpomembnejši dejavniki gospodarskega razvoja in družbenega napredka; stopnje varovanja življenja, zdravja in delovne zmogljivosti delavcev so merilo, s katerimi se v mednarodnem svetu presoja položaj delavskega razreda v neki družbi. (Vran 2002)

Zaradi vsega povedanega pa postaja vse pomembnejša tudi preventiva. Ta je problematična predvsem za njeno stvarno doseganje, saj je zraven pravne ureditve potrebna visoka zavest uporabnikov, ki se začne z vzgojo in nadaljuje z nenehnim izobraževanjem in usposabljanjem. (Vran 2002)

## **6.5 Pravica do izobraževanja**

Delavec ima pravico in dolžnost do stalnega izobraževanja, izpopolnjevanja in usposabljanja v skladu s potrebami delovnega procesa, z namenom ohranitve oziroma širitve sposobnosti za opravljanje dela po pogodbi o zaposlitvi, ohranitve zaposlitve ter povečanja zaposljivosti. Delodajalec je dolžan zagotoviti izobraževanje, izpopolnjevanje in usposabljanje delavcev, če tako zahtevajo potrebe dela ali če se je z izobraževanje možno izogniti odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz razloga nesposobnosti ali poslovnega razloga. Trajanje, potek in pravice med in po izobraževanju se določijo s pogodbo oziroma s kolektivno pogodbo. Delavec, ki se izobražuje, izpopolnjuje ali usposablja v dogovoru z delodajalcem, kot tudi delavec, ki se izobražuje, izpopolnjuje ali usposablja v lastnem interesu, ima pravico do plačane odsotnosti z dela zaradi priprave oziroma opravljanja izpitov, ob dnevih, ko prvič opravlja izpite. (Zakon o delovnih razmerjih 2002)

## 7 OBVEZNOSTI DELAVCA IN DELODAJALCA

Obveznosti delavca in delodajalca so določene v Zakonu o delovnih razmerjih:

Med obveznosti delavca štejemo:

- opravljanje dela pod pogoji in na način, kot je določeno v pogodbi o zaposlitvi;
- obveščanje delodajalca o vseh pomembnih okoliščinah, ki vplivajo ali bi lahko vplivale na izpolnjevanje obveznosti ter o morebitnih nevarnostih;
- prepoved škodljivega ravnanja;
- obveznost varovanja poslovne skrivnosti vključno s konkurenčno prepovedjo in konkurenčno klavzulo;
- povračilo škode narejene na delu z namenom ali iz hude malomarnosti v škodo delodajalca.

Med obveznosti delodajalca pa štejemo:

- obveznost zagotavljanja dela;
- obveznost plačila;
- obveznost zagotavljanja varnih delovnih razmer;
- obveznost varovanja delavčeve osebnosti, vključno z varovanjem njegovih osebnih podatkov;
- odškodninska odgovornost do delavca, če mu je pri delu ali v zvezi z delom povzročena škoda. (Belopavlovič 2003, 17–19)

## 8 PRAVICE IZ DELOVNEGA RAZMERJA DELAVCEV V SLOVENIJI

V šestem poglavju tega diplomskega dela je opredeljenih pet sklopov pravic delavcev v Sloveniji, ki izhajajo iz Zakona o delovnih razmerjih in združujejo načela Splošne deklaracije o človekovih pravicah ter pravice Mednarodnega pakta o ekonomskih, socialnih in kulturnih pravicah. V tem poglavju pa sledi pregled stanja uvedbe teh pravic v Sloveniji po primerljivih sklopih:

- Omejitev delovnega časa<sup>16</sup>;
- Plačilo za opravljeno delo<sup>17</sup>;

---

<sup>16</sup> Pravica do razumne omejitve delovnega časa.

- Počitek, dopust in druge odsotnosti z dela<sup>18</sup>;
- Delovni pogoji z zdravstveno-varstvenega vidika<sup>19</sup>;
- Izobraževanje in usposabljanje na delovnem mestu<sup>20</sup>.

### 8.1 Omejitev delovnega časa

Polni delovni čas je zakonsko določen s 40 urami na teden. In kakor je bilo že prej omenjeno, se ta lahko pogodbeno skrajša na 36 ur, vsekakor pa polni delovni čas ne sme presegati več kot 40 ur na teden. Morebitne dodatne ure dela so navzgor omejene na maksimalno 8 ur tedensko, 20 ur mesečno in 170 ur letno ter 230 ur letno z izrednim pisnim soglasjem delavca. V spodnji tabeli (Tabela 8.1) je razvidno, da so deleži tistih Slovencev, ki so zaposleni za nedoločen čas in njihove dolžine delovnih ur najbolj stabilni v letih od 2000 do 2010. Druge oblike zaposlitve so predvsem napredovale v deležu delovnega časa, krajšega od 30 ur na teden, iz leta 2000 s 6,8% v letu 2005 z 20,1%. Vendar z rahlim upadom v letu 2010. Samozaposleni Slovenci so od leta 2000 do 2010 v povprečju prebili čedalje manj časa v glavni plačani zaposlitvi. Saj je bil delež tistih, ki so v letu 2000 delali manj kot 30 ur na teden 3,3%, v letu 2010 pa že 10,8%.

V razmejivki glede na sektor dela, je razvidno, da se v industriji povečuje delež tistih, ki delajo več kot 40 ur na teden. Glavnina oseb, ki so zaposleni v industriji, pa ostaja na delovnem mestu od 30 do 40 ur na teden. Podobno kot v industriji je tudi storitvenem sektorju največ tistih, ki opravijo med 30 in 40 ur na teden. V primerjavi med leti od 2000 do 2010, je bil upadec tega deleža v letu 2005, vendar se je ponovno povečal v letu 2010. V letu 2005 je bilo občutno več tistih, ki so v delali več kot 40 ur na teden kot 5 let prej in pet let kasneje. Skupno gledano se z leti povečuje delež zaposlenih za krajši delovni čas, zmanjšuje se delež tistih, ki delajo med 30 in 40 ur na teden. Delež tistih, ki delajo več kot 40 ur na teden pa niha in je bil najvišji v letu 2005.

---

<sup>17</sup> Pravica do plačila za opravljeno delo.

<sup>18</sup> Pravica do počitka, prostega časa, periodičen plačan dopust ter nadomestilo za praznične dni.

<sup>19</sup> Pravica do zdravih in varnih delovnih pogojev.

<sup>20</sup> Pravica do izobraževanja.

Tabela 8.1: Število ur na teden v glavni plačani zaposlitvi v Sloveniji v letu 2010 glede na zaposlitveni status, sektor dela in kvalificiranost

Koliko ur na teden običajno delate v svoji glavni plačani zaposlitvi?									
	2000			2005			2010		
	Manj kot 30	30 do 40	Več kot 40	Manj kot 30	30 do 40	Več kot 40	Manj kot 30	30 do 40	Več kot 40
Zaposlen za nedoločen čas	4,1%	71,6%	24,3%	4,4%	66,4%	29,3%	4,2%	70,9%	24,9%
Zaposlen: druga ureditev	6,8%	64,3%	29,0%	20,1%	50,4%	29,5%	14,9%	63,6%	21,5%
Samozaposlen	3,3%	36,5%	60,3%	6,2%	33,0%	60,7%	10,8%	38,2%	51,0%
Skupaj	4,2%	66,6%	29,2%	8,0%	59,6%	32,4%	6,8%	65,5%	27,7%
Industrija	8,7%	62,7%	28,7%	10,7%	57,4%	31,8%	6,4%	59,8%	33,8%
Storitve	12,3%	64,0%	23,7%	10,4%	58,9%	30,6%	11,3%	64,8%	23,8%
Skupaj	3,0%	57,5%	39,5%	4,5%	51,6%	43,9%	9,8%	54,7%	35,5%
Visokokvalificirani uradnik	4,0%	69,0%	27,0%	6,2%	67,6%	26,2%	14,5%	67,0%	18,6%
Nizkokvalificirani uradnik	7,7%	64,0%	28,3%	8,3%	59,3%	32,4%	10,6%	62,6%	26,9%
Visokokvalificirani delavec	5,5%	66,7%	27,8%	5,7%	58,8%	35,5%	6,1%	64,3%	29,6%
Nizkokvalificirani delavec	9,8%	61,5%	28,7%	10,8%	59,7%	29,5%	13,3%	61,5%	25,2%
Skupaj	7,7%	64,0%	28,3%	8,4%	59,3%	32,3%	10,6%	62,6%	26,9%

Vir: Eurofond (2010k).

Med leti 2008 in 2010 ni bistvene razlike v povprečju mesečnega števila opravljenih delovnih ur na zaposleno osebo v Sloveniji, saj je v letu 2008 znašalo to povprečje 135 ur, naslednje leto pa 135,5 ur. V letu 2010 je rahlo upadlo na 133 ur v povprečju. V Tabeli 8.2 je predvsem razvidna razporeditev delovnih ur skozi leto, saj je najmanj oddelanih ur na delavca med julijem in septembrom, saj takrat delavci izkoriščajo največ letnega dopusta. Največ delovnih ur pa imajo delavci v zadnjem četrtletju med oktobrom in decembrom.

Tabela 8.2: Povprečno mesečno število opravljenih delovnih ur na zaposleno osebo v Sloveniji

Povprečno mesečno število opravljenih delovnih ur na zaposleno osebo v Sloveniji			
	2008	2009	2010
1. četrtletje (januar – marec)	137	136	130
2. četrtletje (april – junij)	140	134	134
3. četrtletje (julij – september)	123	127	122
4. četrtletje (oktober – december)	140	145	146
Letno povprečje	135	135,5	133

Vir: Statistični Urad RS (2011a).

Po podatkih Statističnega Urada RS glede nadur zaposlenih oseb po področjih dejavnosti je v Sloveniji v letu 2010 več kot četrtnina zaposlenih oseb opravljala nadure v področju zdravstva in socialnega varstva, in sicer 27,3%. To je sicer nekoliko manj kot v letu 2009. Sledeče področje z največ nadurami v povprečju 24,4% je področje dejavnosti oskrbe vode, ravnanje z odpadki in odplakami, saniranje okolja. S približno enakim deležem 23,8% sledi področje druge raznovrstne poslovne dejavnosti. Najmanj nadur pa so v letu 2010 naredili zaposleni

v področju kulturne, razvedrilne in rekreacijske dejavnosti s 3,4%. Nekaj več nadur so imeli zaposleni v področju finančne in zavarovalniške dejavnosti s 3,6%, zaposleni v področju izobraževanja pa 4,0%. (Statistični urad RS, 2011b)

Na vprašanje: »Kolikokrat ste v zadnjem letu delali tudi v svojem prostem času, da bi izpolnili delovne zahteve?» je odgovorilo enkrat na teden ali več 17,3% vprašanih Slovencev. Enkrat ali dvakrat na mesec je odgovorilo 18,5% vprašanih, manj pogosto 23,6% in nikoli 40,6% vprašanih Slovencev. Ta podatek opravljanja dela v prostem času izrecno ne nakazuje na formalne nadure, odrejene s strani delodajalca, vendar je teh delavcev, ki pogosto opravijo tako delo, skoraj ena petina.

Največ tistih, ki delajo v svojem prostem času, da bi izpolnili delovne zahteve, med vsemi zaposlenimi, je samozaposlenih. Takih je celo 44,9%. V nasprotju s temi, pa je največ tistih, ki so zaposleni za nedoločen čas ali kako drugače, in ki nikoli ne opravljajo dela v svojem prostem času. V obeh kategorijah jih je skoraj polovica.

V industriji in storitvenem sektorju so deleži skoraj enaki. Skupno gledano je 40,6% odstotkov tiskih, ki nikoli ne delajo dodatnih delovnih ur, nekaj več kot petina takih, ki manj pogosto, in podoben delež takih, ki občasno delajo tudi v svojem prostem času, da bi izpolnili delovne zahteve.

Vpogled v primerjavo deleža ur, opravljenih v prostem času delavcev, je največji delež tistih, ki spadajo v kategorijo visokokvalificirani uradniki (34%). Ravno nasprotje pa so nizkokvalificirani uradniki, saj jih 44% nikoli ne opravlja dela v svojem prostem času. Podoben delež takih, ki nikoli ne opravljajo dela izven delovnega časa je kategorija nizkokvalificiranih delavcev.



Tabela 8.3: Delo v prostem času glede na zaposlitveni status, sektor dela in kvalificiranost

	Kolikokrat ste v zadnjem letu delali tudi v svojem prostem času, da bi izpolnili delovne zahteve?			
	2010			
	Enkrat na teden ali več	Enkrat ali dvakrat na mesec	Manj pogosto	Nikoli
Zaposlen za nedoločen čas	13,3%	19,3%	26,6%	40,8%
Zaposlen: druga ureditev	13,6%	14,8%	19,2%	52,4%
Samozaposlen	44,9%	22,1%	16,9%	16,1%
Skupaj	17,4%	19,0%	24,2%	39,5%
Industrija	17,7%	15,7%	24,0%	42,6%
Storitve	17,1%	20,2%	23,4%	39,4%
Skupaj	17,3%	18,5%	23,6%	40,6%
Visokokvalificirani uradnik	34,0%	23,7%	20,9%	21,4%
Nizkokvalificirani uradnik	8,8%	17,5%	29,0%	44,7%
Visokokvalificirani delavec	18,5%	19,4%	20,7%	41,4%
Nizkokvalificirani delavec	12,1%	13,6%	19,2%	55,1%
Skupaj	17,3%	18,5%	23,6%	40,6%

Vir: Eurofond (2010i).

Green (Green 2006, 1–13) pravi, da v vseh državah zaposleni doživljajo intenzivizacijo dela, kar povzroča stres na delovnem mestu. V bolj razvitih državah se ta intenzivizacija dela kaže skozi časovne omejitve dela s kratkimi roki, kar pa negativno vpliva na kakovost življenja zaposlenih. V prihodnje je pričakovati, da se bo delež zaposlenih, ki delajo pod vse večjim časovnim pritiskom, okrepil. Hkrati pa je za pričakovati, da se bo okrepil tudi delež oseb, ki vse pogosteje opravljajo nadure na delovnem mestu ali kot je navedeno v zgornji tabeli, delajo v prostem času, da bi izpolnili delovne zahteve.

## 8.2 Plačilo za opravljeno delo v Sloveniji

V Sloveniji je med leti 2008 in 2010 povprečno število zaposlenih oseb upadlo za nekaj manj kot 3%. Povprečna letna bruto plača pa se je od leta 2008 do leta 2010 dvignila za 8,2%, kakor je prikazano v Tabeli 8.4.

Tabela 8.4: Delovno aktivno prebivalstvo in povprečna bruto plača v Sloveniji od leta 2008 do leta 2010

Delovno aktivno prebivalstvo skupaj 2008	706939	Povprečna letna bruto plača v EUR 2008	1431,00
Delovno aktivno prebivalstvo skupaj 2009	711077	Povprečna letna bruto plača v EUR 2009	1479,00
Delovno aktivno prebivalstvo skupaj 2010	688754	Povprečna letna bruto plača v EUR 2010	1549,00

Vir: Statistični urad RS (2012c).

Vendar pa natančnejši pregled lestvice (Tabela 8.5 in Tabela 8.6) po višini bruto plač v Sloveniji razkriva, da povprečne plače v Sloveniji v letu 2009 ne dosega vsaj

64,97% zaposlenih, v letu 2010 pa že celih 65%. Torej je le nekaj več kot tretjina zaposlenih, ki presegajo povprečno plačo.

Tabela 8.5: Zaposlene osebe po višini bruto plače v letu 2009 v Sloveniji

Bruto razredi - leto 2009	Spodnja meja (v EUR)	Zgornja meja (v EUR)	Število zaposlenih	Delež zaposlenih (%)
1	do	614	29414	4,93
2	615	678	30232	5,07
3	679	738	29790	4,99
4	739	797	29569	4,96
5	798	853	29852	5,00
6	854	914	30027	5,03
7	915	976	29664	4,97
8	977	1041	29985	5,03
9	1042	1110	29603	4,96
10	1111	1187	30144	5,05
11	1188	1269	29798	4,99
12	1270	1359	29726	4,98
13	1360	1463	29803	5,00
<b>Povprečna bruto plača 1479 EUR</b>				<b>64,97</b>
14	1464	1587	29856	5,00
15	1588	1740	29942	5,02
16	1741	1933	29843	5,00
17	1934	2169	29810	5,00
18	2170	2489	29835	5,00
19	2490	3239	29841	5,00
20	3240	in več	29840	5,00
<b>SKUPAJ</b>			<b>596574</b>	<b>100,00</b>

Vir: Statistični urad RS (2010).

Tabela 8.6: Zaposlene osebe po višini bruto plače v letu 2010 v Sloveniji

Bruto razredi - leto 2010	Spodnja meja (v EUR)	Zgornja meja (v EUR)	Število zaposlenih	Delež zaposlenih (%)
1	do	708	28012	4,97
2	709	749	28125	4,99
3	750	803	28349	5,03
4	804	857	28058	4,98
5	858	915	28234	5,01
6	916	976	27972	4,96
7	977	1039	28174	5,00
8	1040	1106	28108	4,99
9	1107	1179	28240	5,01
10	1180	1256	28496	5,06
11	1256	1336	27917	4,95
12	1337	1427	28210	5,01
13	1428	1532	28425	5,04
<b>Povprečna bruto plača 1549 EUR</b>				<b>65,00</b>
14	1533	1656	28105	4,99
15	1657	1811	28261	5,01
16	1812	2002	28122	4,99
17	2003	2234	28156	5,00
18	2235	2566	28204	5,00
19	2567	3340	28229	5,01
20	3341	in več	28193	5,00
<b>SKUPAJ</b>			<b>563590</b>	<b>100,00</b>

Vir: Statistični urad RS (2011c).

Zraven tega je v enakem obdobju med letoma 2008 in 2010 naraščal delež zaposlenih, katerim so bile izplačane plače za pretekle mesece. Na letni ravni je delež takih zamujenih izplačil bil 2008. leta 8,95%, v letu 2010 pa že 11,43%, kot je razvidno iz Tabele 8.7. To nakazuje na čedalje večji problem glede izplačevanja plač v zakonsko določenem roku.

Tabela 8.7: Delež zaposlenih oseb z izplačili zaostalih plač v Sloveniji (%)

Leto	Mesec	Mesečni delež (%)	Letni delež (%)
<b>2008</b>	1	6,10	
	2	7,60	
	3	8,20	
	4	6,70	
	5	7,00	
	6	7,40	
	7	6,30	
	8	8,90	
	9	7,60	
	10	7,60	
	11	24,00	
	12	10,00	
<b>Skupaj 2008</b>			8,95
<b>2009</b>	1	8,40	
	2	8,50	
	3	9,00	
	4	9,60	
	5	10,40	
	6	9,40	
	7	8,80	
	8	8,10	
	9	8,50	
	10	9,80	
	11	22,30	
	12	12,20	
<b>Skupaj 2009</b>			10,42
<b>2010</b>	1	9,00	
	2	14,00	
	3	11,00	
	4	9,90	
	5	11,90	
	6	10,60	
	7	8,40	
	8	9,00	
	9	9,20	
	10	9,60	
	11	22,10	
	12	12,40	
<b>Skupaj 2010</b>			11,43
<b>SKUPAJ</b>		10,26	

Vir: Statistični urad RS (2012b).

Iz raziskave, ki jo je opravila Organizacija za gospodarsko sodelovanje in razvoj je razvidno, da je neplačanega dela, ki ga opravijo Slovenci celo 16%<sup>21</sup> od vsega časa, in se s tremi urami in 51 minutami uvršča na šesto najvišje mesto glede opravljenega neplačanega dela med 34 članicami te organizacije. (Organisation for Economic Co-operation and Development – OECD 2011)

Tabela 8.8: Delež neplačanega dela v Sloveniji

Aktivnost	Delež (%)
Neplačano delo	16,02
Plačano delo ali študij	18,38
Osebna nega	43,62
Prosti čas	21,57
Skupaj	100,00

Vir: Organisation for Economic Co-operation and Development – OECD (2011).

Najtežje opredeljivo glede plač je to, ali za zaposlene zadoščajo za človeka vredno življenje in za njihove družine, saj je ta opredelitev subjektivne narave. Kljub zakonsko določeni minimalni plači je to vprašanje eno bistvenih pri raziskavah o kakovosti življenja. V Tabeli 8.9 je razvidno, da 36,6% Slovencev odgovarja, da zelo lahko preživijo z dohodki, ki jih prejema. Ta delež je podoben tistemu iz Tabele 8.5 in 8.6, kjer je navedeno, da tolikšen del Slovencev prejema nadpovprečno plačo. Skupno gledano dve kategorični opredelitvi težavnosti preživetja z dohodki na težavno<sup>22</sup> in na lahko<sup>23</sup>, nakažeta, da ima 37,5% Slovencev težave s preživetjem z dohodki, ki ji prejema.

Glede na zaposlitveni status imajo najmanj težav s preživetjem s svojimi dohodki samozaposleni, saj jih več kot polovica (51,1%) odgovarja, da zelo lahko preživijo. Z največ težavami pa se preživljajo tisti, ki imajo neko drugo vrsto zaposlitve, kot je samozaposlitev ali zaposlitev za nedoločen delovni čas.

V razmejivki glede na sektor dela, ni velikih opaznih razlik v težavnosti preživetja z dohodki. So rahla odstopanja, kot je na primer ta, da zaposleni v storitvenem sektorju z 39,1% odgovarjajo, da zelo lahko preživijo, v industriji pa tako odgovarja

<sup>21</sup> Ta delež neplačanega dela vključuje delo, ki izhaja iz zaposlitve in delo, ki ne izhaja iz zaposlitve.

<sup>22</sup> Združena dva odgovora iz Tabele 8.2.5. »z velikimi težavami« in »z nekaj težavami«.

<sup>23</sup> Združena dva odgovora iz Tabele 8.2.5. »dokaj lahko« in »(zelo) lahko«.

nekaj manj oseb z 32,6%. In na nasprotnem polu so odgovori glede težavnosti obratni. V storitvenem sektorju je manj takih (11,7%), ki zelo težko shajajo s svojim dohodki kot v industrijskem (14,3%).

Gledano po kvalificiranosti zaposlenih imajo najmanj težav s preživetjem visokokvalificirani uradniki, zelo redki med njimi pravijo, da se preživljajo z velikimi težavami. Najvišji delež tistih, ki se težko prebijajo pa so nizkokvalificirani delavci, vendar je zanimivo, da so ti delavci v večji meri odgovarjali, da se z lahkoto preživljajo (27,8%) kot visokokvalificirani delavci (21,9%).

Tabela 8.9: Mnenje Slovencev v letu 2010 glede težavnosti preživetja z dohodki njihovega gospodinjstva

Ali lahko vaše gospodinjstvo preživi?	2010			
	(Zelo) lahko	Dokaj lahko	Z nekaj težavami	Z velikimi težavami
Zaposlen za nedoločen čas	36,1%	26,0%	25,6%	12,3%
Zaposlen: druga ureditev	38,1%	22,7%	23,5%	15,7%
Samozaposlen	51,1%	28,2%	15,2%	5,5%
Skupaj	38,3%	25,8%	23,9%	12,0%
Industrija	32,6%	27,3%	25,9%	14,3%
Storitve	39,1%	25,0%	24,2%	11,7%
Skupaj	36,6%	25,9%	24,8%	12,7%
Visokokvalificirani uradnik	57,9%	28,6%	11,1%	2,4%
Nizkokvalificirani uradnik	33,2%	30,1%	25,7%	11,1%
Visokokvalificirani delavec	21,9%	23,4%	37,4%	17,3%
Nizkokvalificirani delavec	27,8%	17,3%	30,7%	24,2%
Skupaj	36,6%	25,9%	24,8%	12,7%
Skupni delež vseh	36,6%	25,9%	24,8%	12,7%

Vir: Eurofond (2010b).

### 8.3 Počitek, dopust in druge odsotnosti z dela v Sloveniji

Pravica do odmora je v Sloveniji omejena za delavce s polnim delovnim časom na 30 minut in se všteva v delovni čas. V kolikor dela delavec krajši delovni čas, vendar najmanj štiri ure na dan, pa ima pravico do odmora v sorazmerju s časom, prebitim na delu. Kdaj bo delavec izkoristil čas za odmor, ki mu pripada, pa je, glede na spodnjo tabelo (Tabela 8.10) odvisno predvsem od zaposlitvenega statusa. S precejšnjim deležem, čeprav tudi ta upada, samozaposleni odgovarjajo, da vedno ali večino časa lahko svobodno izbirajo čas izkoristka odmora med delovnim časom. Precej visok je delež (46,9%) zaposlenih za nedoločen delovni čas, ki si redko ali nikoli ne smejo svobodno izbirati časa za izkoristek odmora.

Delavci zaposleni v industriji ali storitveni dejavnosti so glede izkoristka odmora na skoraj enakem, saj pri odgovorih ni bistvenih razlik. Skupno gledano je bilo največ takih, ki si nikoli niso svobodno izbrali časa za odmor v letu 2005, v letu 2010 pa je največ takih, ki si večino časa sami izbirajo čas za odmor.

Visokokvalificirani uradniki so tisti, ki si čedalje bolj pogosto lahko vzamejo odmor, kadar želijo. Čedalje bolj pogosto si lahko svobodno izberejo čas odmora tudi nizkokvalificirani uradniki, vendar ne v tolikšni meri kot visokokvalificirani. Najbolj toga je razporeditev odmora za nizkokvalificirane delavce, saj je od 55-60% takih, ki so redko ali nikoli smeli odločati, kdaj bodo imeli odmor med delovnim časom.

Tabela 8.10: Mnenje Slovencev o svobodi izbire časa za odmor med delom glede na zaposlitveni status, sektor dela in kvalificiranost

Ali si lahko vzamete odmor, kadar želite?						
	2005			2010		
	Vedno ali večino časa	Včasih	Redko ali nikoli	Vedno ali večino časa	Včasih	Redko ali nikoli
Zaposlen za nedoločen čas	32,6%	19,5%	47,9%	39,4%	13,8%	46,9%
Zaposlen: druga ureditev	40,7%	10,4%	49,0%	39,5%	16,5%	44,0%
Samozaposlen	80,1%	12,7%	7,2%	72,1%	13,7%	14,3%
Skupaj	39,2%	16,8%	44,0%	43,7%	14,2%	42,1%
Industrija	39,3%	13,7%	47,0%	42,6%	14,3%	43,2%
Storitve	38,9%	19,8%	41,3%	46,8%	14,9%	38,4%
Skupaj	39,1%	16,9%	44,0%	45,2%	14,6%	40,2%
Visokokvalificirani uradnik	49,2%	16,2%	34,6%	58,7%	13,1%	28,2%
Nizkokvalificirani uradnik	38,4%	21,4%	40,2%	47,7%	14,6%	37,7%
Visokokvalificirani delavec	45,2%	13,7%	41,1%	40,4%	14,7%	44,9%
Nizkokvalificirani delavec	26,6%	13,0%	60,4%	28,2%	16,5%	55,3%
Skupaj	39,3%	16,8%	43,9%	45,2%	14,6%	40,2%

Vir: Eurofond (2010d).

Pravica do počitka pomeni, da ima delavec med dvema zaporednima delovnima dnevoma najmanj 12 ur prostega časa. V enem delovnem tednu ima delavec pravico enodnevnega počitka. Pravica do počitka je pomembna z vidika regeneriranja življenjskih funkcij, ki posledično pomenijo lažje opravljanje dela z manj zdravstvenimi posledicami. Pomemben pa je še en vidik, to je usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja in fleksibilnost delovnega časa, glede na prihod na delo in odhod z dela. V Tabeli 8.11 je prikazana stopnja te fleksibilnosti, ki jo delodajalci dopuščajo zaposlenim glede usklajevanja delovnega časa in časa za počitek oziroma privatnega življenja.

V upoštevanju zaposlitvenega statusa ni veliko presenečenje, da imajo najmanj težav z usklajevanjem privatnega in poklicnega časa samozaposleni. Vendar je tudi skupno gledano največ takih (31,2%), ki so mnenja, da si med delovnim časom brez težav vzamejo uro ali dve za urejanje osebnih ali družinskih zadev.

Ko upoštevamo sektor dela kot indikator težavnosti usklajevanja poklicnega in privatnega življenja, in občasnega jemanja ure ali dve za urejanje osebnih zadev v delovnem času, so odgovori dokaj podobni, vendar po fleksibilnosti rahlo prednjačijo delavci v industriji.

Po kvalificiranosti gledano, si lahko v največjem deležu vzamejo čas za urejanje osebnih zadev med delovnim časom visokokvalificirani uradniki, v najmanjšem pa nizkokvalificirani delavci.

Tabela 8.11: Mnenje Slovencev o težavnosti usklajevanja poklicnega in privatnega življenja glede na zaposlitveni status, sektor dela in kvalificiranost

Ali si med delovnim časom težko vzamete uro ali dve za urejanje osebnih ali družinskih zadev?				
	Sploh ni težko	Ni preveč težko	Do neke mere težko	Zelo težko
Zaposlen za nedoločen čas	27,9%	29,6%	20,9%	21,5%
Zaposlen: druga ureditev	27,0%	26,9%	23,2%	23,0%
Samozaposlen	54,0%	27,2%	14,2%	4,6%
Skupaj	31,2%	28,9%	20,4%	19,5%
Industrija	32,7%	29,2%	21,4%	16,7%
Storitve	31,9%	28,3%	19,5%	20,3%
Skupaj	32,2%	28,7%	20,2%	18,9%
Visokokvalificirani uradnik	39,1%	30,1%	19,2%	11,6%
Nizkokvalificirani uradnik	30,1%	27,9%	21,4%	20,6%
Visokokvalificirani delavec	34,0%	28,5%	21,8%	15,6%
Nizkokvalificirani delavec	26,8%	28,4%	18,0%	26,8%
Skupaj	32,2%	28,7%	20,2%	18,9%

Vir: Eurofond (2010e).

#### 8.4 Delovni pogoji v Sloveniji z zdravstveno-varstvenega vidika

Raziskava Evropske agencije za varnost in zdravje pri delu ugotavlja, da naj bi se v naslednjih petih letih povečal delež stresa na delovnem mestu, saj tako misli kar 85% vprašanih Slovencev, več kot povprečen Evropejec (77%). Tega mnenja so bolj pogosto Slovenci srednjih let (87%) kot pa mlajša skupina oseb od 18 do 34 let (79%). 80% Slovencev se strinja, da je dobro zdravje in varnost pri delu pomembno

za Slovenijo, da ostane ekonomsko konkurenčna. (European agency for safety and health at work 2011)

Med vprašanji o zdravju in varstvu pri delu je bilo tudi to, če so vprašani mnenja, ali se tematika zdravja in varstva pri delu obravnava s strani njihovih delodajalcev na njihovem delovnem mestu. Velika večina (66%) jih je mnenja, da se bi ta tematika naslavljala na njihovem delovnem mestu, v kolikor bi bila naslovljena na nadzornika. Nekaj (31%) jih o tem ni prepričana. V Evropi je to povprečje 74%. Informiranost o varstvu in zdravju pri delu je povezana s tem, kakšnega so mnenja tisti, ki menijo, da se bi tematika zdravja in varnosti pri delu obravnavala na njihovem delovnem mestu, če bi o tem obvestili delodajalca. Takšnih je 71%. V povprečju je v Evropi 67% oseb mnenja, da so informirani o varnosti in zdravju pri delu, v Sloveniji je ta delež večji, saj tako misli 73% anketirancev. Raziskava ugotavlja, da je tako visok delež povezan z visokim deležem visoko izobraženih Slovencev in višjim dohodkom.

V tabeli 8.12 je razvidno kaj mislijo Slovenci o svoji obveščeni o zdravstvenem in varnostnem tveganju na delovnem mestu. V upoštevanju zaposlitvenega statusa je največ tistih zaposlenih, ki so zaposleni za nedoločen delovni čas, ki niso dobro seznanjeni z zdravstveno-varnostnimi tveganji na delovnem mestu. Zelo dobro in čedalje boljše so seznanjeni s prej omenjenimi tveganji samozaposleni in zaposleni z drugačno ureditvijo.

V industriji in storitvenem sektorju so zaposleni zelo dobro seznanjeni z zdravstveno-varnostnimi tveganji, v povprečju skoraj 90%. Manjši delež je tistih, ki o teh tveganjih niso seznanjeni.

Prav tako pa izredno visoke deleže ozaveščenosti lahko pripišemo visoko in nizkokvalificiranim uradnikom v letu 2005. Nekaj manjši je delež visoko in nizkokvalificiranih delavcev. V vseh kategorijah so deleži ostajali približno enaki od leta 2005 do leta 2010, razen v kategoriji nizkokvalificiranih uradnikov, kjer je stopnja ozaveščenosti upadala. To morda nakazuje, da nizkokvalificirani uradniki, katerim pretijo na delovnem mestu predvsem nove zdravstveno-varnostne nevarnosti, kot so stres, vsesplošna utrujenost, zanemarjanje ergonomskih načel, ne pojmujejo svojih



delodajalcev kot tistih, ki bi jih ozaveščali o teh tveganjih, ali pa so sami mnenja, da o teh tveganjih ne vedo dovolj.

Tabela 8.12: Mnenje Slovencev o obveščenosti o zdravstvenem in varnostnem tveganju glede na zaposlitveni status, sektor dela in kvalificiranost

Kako dobro ste obveščeni o zdravstvenem in varnostnem tveganju, ki je povezan z vašim delom?						
	2000		2005		2010	
	Ne dobro ali sploh ne dobro seznanjen	(Zelo) dobro seznanjen	Ne dobro ali sploh ne dobro seznanjen	(Zelo) dobro seznanjen	Ne dobro ali sploh ne dobro seznanjen	(Zelo) dobro seznanjen
Zaposlen za nedoločen čas	12,0%	88,0%	11,2%	88,8%	11,3%	88,7%
Zaposlen: druga ureditev	6,9%	93,1%	14,8%	85,2%	10,8%	89,2%
Samozaposlen	6,2%	93,8%	11,0%	89,0%	4,8%	95,2%
Skupaj	10,8%	89,2%	11,9%	88,1%	10,4%	89,6%
Industrija	10,6%	89,4%	14,6%	85,4%	11,0%	89,0%
Soritve	11,2%	88,8%	9,6%	90,4%	10,5%	89,5%
Skupaj	10,8%	89,2%	12,0%	88,0%	10,7%	89,3%
Visokokvalificirani uradnik	5,6%	94,4%	5,0%	95,0%	6,3%	93,7%
Nizkokvalificirani uradnik	5,6%	94,4%	14,1%	85,9%	10,9%	89,1%
Visokokvalificirani delavec	10,6%	89,4%	13,0%	87,0%	12,8%	87,2%
Nizkokvalificirani delavec	15,7%	84,3%	13,8%	86,2%	14,3%	85,7%
Skupaj	10,8%	89,2%	11,9%	88,1%	10,7%	89,3%

Vir: Eurofond (2010h).

Na vprašanje (Tabela 8.13) ali se delavci počutijo zdravstveno ogrožene na delovnem mestu je večina zaposlenih za nedoločen čas odgovarjala, da se ne, vendar je na drugi strani še vedno veliko takih, ki so mnenja (od 47,1% v letu 2000 do 40,1% v letu 2010), da je njihovo zdravje ogroženo na delovnem mestu. Samozaposleni odgovarjajo v podobnem odstotku. V tej kategoriji izstopajo tisti z drugačno obliko zaposlitve, saj ji je v letu 2000 bilo kar 72,5%, ki so bili mnenja, da jih delo zdravstveno ne ogroža, nekaj manj 5 let kasneje, in spet 72,3% v letu 2010.

V storitvenih dejavnostih je delež tistih, ki so mnenja, da jih njihovo delo zdravstveno – varstveno ne ogroža večje, kot v industrijskih dejavnostih.

Glede na položaj zaposlitve in kvalificiranost pa je prav tako več uradnikov, bodisi visoko ali nizkokvalificiranih, kot delavcev (visoko in nizkokvalificiranih skupaj), ki so mnenja, da je njihovo zdravje na delovnem mestu ogroženo.

Tabela 8.13: Mnenje Slovencev o vplivu dela na njihovo zdravstveno-varstveno ogroženost glede na zaposlitveni status, sektor dela in kvalificiranost

Ali menite, da je vaše zdravje ali varnost ogrožena zaradi vašega dela ali ne?						
	2000		2005		2010	
	Ne	Da	Ne	Da	Ne	Da
Zaposlen za nedoločen čas	52,9%	47,1%	53,1%	46,9%	59,9%	40,1%
Zaposlen: druga ureditev	72,5%	27,5%	57,8%	42,2%	72,3%	27,7%
Samozaposlen	59,4%	40,6%	54,2%	45,8%	56,7%	43,3%
Skupaj	55,4%	44,6%	54,2%	45,8%	61,5%	38,5%
Industrija	51,1%	48,9%	47,0%	53,0%	53,0%	47,0%
Storitve	63,8%	36,2%	60,8%	39,2%	69,0%	31,0%
Skupaj	57,6%	42,4%	54,2%	45,8%	62,8%	37,2%
Visokokvalificirani uradnik	72,2%	27,8%	65,9%	34,1%	71,8%	28,2%
Nizkokvalificirani uradnik	68,7%	31,3%	67,3%	32,7%	72,3%	27,7%
Visokokvalificirani delavec	43,4%	56,6%	38,6%	61,4%	44,5%	55,5%
Nizkokvalificirani delavec	42,4%	57,6%	37,7%	62,3%	48,3%	51,7%
Skupaj	57,6%	42,4%	54,5%	45,5%	62,8%	37,2%

Vir: Eurofond (2010c).

Mnenja (Tabela 8.14) delavcev o vplivu njihovega dela na zdravje glede na zaposlitveni status so dokaj podobna, vendar je večji delež tistih, ki so mnenja, da delo nanje vpliva pozitivno med samozaposlenimi, kot med ostalima dvema kategorijama. Skupno gledano je največji delež vseh mnenja, da delo na njihovo zdravje vpliva negativno (45,7%). Tisti, ki pa so zaposleni z drugo obliko zaposlitve pa pretežno pravijo, da delo ne vpliva na njihovo zdravje.

Med industrijskimi delavci je kar 54,2% takih, ki pravijo, da delo na njihovo zdravje vpliva negativno, enakega mnenja je le 38,5% delavcev v storitveni dejavnosti. Slednji so pretežno mnenja, da delo na njihovo zdravje ne vpliva.

Precejšnja razlika v odgovorih je tudi med uradniki (visoko in nizkokvalificiranimi skupaj) in delavci (visoko in nizkokvalificiranimi skupaj), saj uradniki v večjem deležu pravijo, da delo ne vpliva na njihovo zdravje kot delavci. Ti pa so mnenja, da večinoma nanje vpliva negativno.

Tabela 8.14: Mnenje Slovencev o vplivu dela na njihovo zdravje glede na zaposlitveni status, sektor dela in kvalificiranost

Ali menite, da vaše delo vpliva na vaše zdravje?			
	2010		
	Da, večinoma pozitivno	Da, večinoma negativno	Ne
Zaposlen za nedoločen čas	12,3%	48,7%	39,0%
Zaposlen: druga ureditev	14,9%	36,0%	49,1%
Samozaposlen	21,3%	41,4%	37,3%
Skupaj	13,9%	45,7%	40,4%
Industrija	12,9%	54,2%	32,9%
Storitve	16,2%	38,5%	45,3%
Skupaj	15,0%	44,5%	40,5%
Visokokvalificirani uradnik	18,1%	34,8%	47,1%
Nizkokvalificirani uradnik	13,1%	40,3%	46,6%
Visokokvalificirani delavec	18,0%	58,4%	23,6%
Nizkokvalificirani delavec	12,4%	53,7%	33,9%
Skupaj	15,0%	44,5%	40,5%

Vir: Eurofond (2010č).

Med drugim je eden od razlogov za odsotnost od dela tudi zdravstveno stanje zaposlenih. Večina Slovencev v preteklem letu od anketiranja (Tabela 8.15) ni bila niti en dan odsotna z dela zaradi zdravstvenih razlogov. Ta delež je od okrog 50% zrasel tudi do 72,1% v letu 2005. Med oblikami zaposlitve pa je teh, ki niso bili odsotni, največ med samozaposlenimi. Skupno gledano konstantno rase delež tistih, ki izostanejo od dela od enega do petnajstih dni v letu. V letu 2000 je bil delež zaposlenih za nedoločen čas, ki so bili odsotni več kot 15 dni precejšen. Takih je bilo celo 30,2%. Več kot v obeh ostalih kategorijah skupaj, vendar se delež zmanjšuje.

Delavci v industriji in storitvah odgovarjajo podobo glede dni izostankov z dela. Skupno jih je največ takih, ki v preteklem letu niso bili odsotni z dela. Po letih gledano rahlo narašča delež tistih, ki so bili odsotni od enega do petnajstih dni v letu in znižuje delež tistih, ki so bili odsotni več kot petnajst dni.

Delež odsotnosti z dela od enega do petnajst dni v kategoriji visokokvalificirani uradniki narašča v obdobju od leta 2000 do leta 2010. Delež odsotnosti z dela več kot petnajst dni na leto pa pada. Enako velja za visokokvalificirane delavce. Čedalje manj nizkokvalificiranih uradnikov odgovarja, da niso bili odsotni z dela v preteklem letu. Nizkokvalificirani delavci pa vedno manj pogosto izostajajo več kot petnajst dni v letu zaradi zdravstvih razlogov.

Tabela 8.15: Odsotnost delavcev z dela zaradi zdravstvenih razlogov glede na zaposlitveni status, sektor dela in kvalificiranost

Koliko dni ste bili v zadnjem letu odsotni z dela zaradi zdravstvenih razlogov?									
	2000			2005			2010		
	Nič	1 do 15	Več kot 15	Nič	1 do 15	Več kot 15	Nič	1 do 15	Več kot 15
Zaposlen za nedoločen čas	51,1%	18,7%	30,2%	70,0%	17,3%	12,8%	57,3%	28,0%	14,7%
Zaposlen: druga ureditev	67,7%	15,1%	17,3%	72,1%	14,9%	13,1%	63,4%	30,8%	5,8%
Samozaposlen	72,7%	14,0%	13,3%	87,0%	10,5%	2,5%	67,8%	22,2%	10,0%
Skupaj	55,3%	17,8%	26,9%	72,1%	16,1%	11,8%	59,6%	27,7%	12,7%
Industrija	55,5%	17,4%	27,0%	71,8%	14,5%	13,7%	64,1%	23,3%	12,6%
Storitve	62,8%	15,9%	21,3%	71,9%	18,0%	10,2%	58,6%	29,7%	11,7%
Skupaj	59,3%	16,6%	24,1%	71,9%	16,3%	11,8%	60,7%	27,3%	12,0%
Visokokvalificirani uradnik	62,5%	19,1%	18,4%	77,0%	18,7%	4,3%	63,5%	27,7%	8,8%
Nizkokvalificirani uradnik	62,1%	16,2%	21,7%	70,0%	20,1%	9,9%	58,2%	29,7%	12,1%
Visokokvalificirani delavec	57,1%	10,8%	32,1%	72,2%	16,7%	11,1%	64,8%	24,0%	11,2%
Nizkokvalificirani delavec	54,8%	19,2%	26,1%	70,1%	8,1%	21,8%	59,1%	24,7%	16,2%
Skupaj	59,3%	16,6%	24,1%	71,9%	16,3%	11,8%	60,7%	27,3%	12,0%

Vir: Eurofond (2010j).

Odstotek izostanka z dela ne pomeni sam po sebi veliko, če zaposleni delajo tudi, ko so bolni. V Tabeli 8.16 so vidni deleži zaposlenih, ki večinsko odgovarjajo, da so v letu 2010 delali tudi, ko so bili bolni. Takih je največ med samozaposlenimi (69,1%) ter nekaj manj med zaposlenimi za nedoločen čas (62,1%). Zaposleni z drugo obliko zaposlitve so pritrdilno odgovarjali v 47,3%.

V Industrijski panogi delavci bolj pogosto delajo tudi, ko so bolni (62,9%), vendar je tudi več kot polovica (56,9%) delavcev v storitvenem sektorju, ki so v letu 2010 delali v času bolezni.

Skupno gledano po kvalifikaciji zaposlenih, je večina takih, ki so delali v času bolezni, vendar je v primerjavi visoko in nizkokvalificirani delavec ali uradnik razlika v tem, da oboji visokokvalificirani (uradniki in delavci) v večji meri odgovarjajo, da delajo v času bolezni kot nizkokvalificirani.

Tabela 8.16: Delo v času bolezni glede na zaposlitveni status, sektor dela in kvalificiranost

Ali ste v zadnjih 12 mesecih delali tudi, če ste bili bolni?	2010	
	Ne	Da
Zaposlen za nedoločen čas	37,9%	62,1%
Zaposlen: druga ureditev	52,7%	47,3%
Samozaposlen	30,9%	69,1%
Skupaj	39,4%	60,6%
Industrija	37,1%	62,9%
Storitve	43,1%	56,9%
Skupaj	40,8%	59,2%
Visokokvalificirani uradnik	35,9%	64,1%
Nizkokvalificirani uradnik	43,7%	56,3%
Visokokvalificirani delavec	38,5%	61,5%
Nizkokvalificirani delavec	42,8%	57,2%
Skupaj	40,8%	59,2%

Vir: Eurofond (2010g).

### 8.5 Izobraževanje in usposabljanje na delovnem mestu

Kakor je bilo navedeno med pravicami delavcev, je ne samo pravica, ampak tudi dolžnost delavcev izobraževanje, izpopolnjevanje in usposabljanje. To dolžnost nosijo tudi delodajalci, saj so dolžni zagotoviti izobraževanje ali usposabljanje svojih zaposlenih, v kolikor tako zahtevajo potrebe dela. Vendar je to pravico do izobraževanja potrebno razumeti tudi iz vidika, ko se delavec izobražuje v lastnem interesu.

V Tabeli 8.17 je razvidno, da so se deleži izobraževanj med leti 2000 in 2010 najbolj povečali za zaposlene za nedoločen čas. Samozaposleni in zaposleni z drugo ureditvijo so bili med letom 2000 in 2005 deležni upada števila izobraževanj za približno 10%, vendar se je v letu 2010 ta delež ponovno povzdignil nad delež iz leta 2000.

V industrijskem sektorju je bil odstotek zaposlenih, ki niso bili udeleženi v izobraževanju, višji kot v storitvenem sektorju čez vsa obdobja od leta 2000 do leta 2010. Vendar se v obeh sektorjih delež tistih, ki so bili udeleženi v izobraževanju, povečuje.

Glede na kvalifikacijo zaposlitve, so visokokvalificirani uradniki tisti, ki so v večini odgovarjali, da so bili v preteklem letu deležni izobraževanja. Delež

nizkokvalificiranih uradnikov je manjši, ampak je še vedno višji od visoko in nizkokvalificiranih delavcev. Skupno vsem je, da se delež z odgovorom »da, v zadnjem letu sem bil deležen izobraževanja, ki ga je plačal delodajalec« povečuje za vse kategorije.

Tabela 8.17: Plačano izobraževanje s strani delodajalca glede na zaposlitveni status, sektor dela in kvalificiranost

Ali ste se v zadnjem letu udeležili izobraževanja, ki ga je plačal delodajalec (ali sami, če ste samozaposleni)?	2000		2005		2010	
	Ne	Da	Ne	Da	Ne	Da
Zaposlen: pogodba o zaposlitvi za nedoločen čas	60,2%	39,8%	55,0%	45,0%	47,0%	53,0%
Zaposlen: druga ureditev	60,5%	39,5%	79,7%	20,3%	59,6%	40,4%
Samozaposlen	69,7%	30,3%	72,9%	27,1%	55,6%	44,4%
Skupaj	61,4%	38,6%	62,1%	37,9%	50,1%	49,9%
Industrija	71,7%	28,3%	72,4%	27,6%	62,4%	37,6%
Storitve	58,4%	41,6%	53,1%	46,9%	45,5%	54,5%
Skupaj	64,9%	35,1%	62,2%	37,8%	52,0%	48,0%
Visokokvalificirani uradnik	35,3%	64,7%	33,5%	66,5%	33,0%	67,0%
Nizkokvalificirani uradnik	63,4%	36,6%	55,5%	44,5%	48,0%	52,0%
Visokokvalificirani delavec	80,9%	19,1%	79,3%	20,7%	63,5%	36,5%
Nizkokvalificirani delavec	76,6%	23,4%	82,7%	17,3%	72,9%	27,1%
Skupaj	64,9%	35,1%	61,9%	38,1%	52,0%	48,0%

Vir: Eurofond (2010f).

Približno polovica zaposlenih Slovencev pravi, da njihove sposobnosti dobro ustrezajo njihovim delovnim nalogam (Tabela 8.18). Nekaj manj jih meni, da imajo dovolj znanja, da se spopadejo tudi z bolj zahtevnimi nalogami. Skupaj jih je v letu 2005 bilo 33,9% v letu 2010 pa 40,2%. Rahli porast je tudi med tistimi, ki pravijo, da potrebujejo dodatno izobraževanje, da bi uspešno izpolnjevali delovne naloge.

V storitvenem sektorju je več takih, ki so mnenja, da potrebujejo dodatno izobraževanje in takih, ki pravijo, da imajo dovolj znanja za zahtevnejše naloge, kot zaposlenih v industriji. Ti pa so v večji meri mnenja, da njihove sposobnosti dobro ustrezajo delovnim nalogam.

Različna kvalificiranost delavcev daje različne odgovore glede mnenja o ustreznosti usposobljenosti za opravljanje dela. Manjši so deleži visoko in nizkokvalificiranih delavcev, ki so mnenja, da potrebujejo dodatno izobraževanje, kot uradnikov. Pretežno več jih je odgovarjalo, da njihove sposobnosti dobro ustrezajo delovnim nalogam med delavci kot pa uradniki.

Tabela 8.18: Mnenje o ustrezni sposobnosti za opravljanje dela glede na zaposlitveni status, sektor dela in kvalificiranost

Ali imate ustrezne sposobnosti za opravljanje svojega dela?						
	2005			2010		
	Potrebujem nadaljnje izobraževanje, da bi uspešno izpolnjeval svoje naloge	Moje sposobnosti dobro ustrezajo mojim nalogam	Imam dovolj znanja, da se spopadem tudi z bolj zahtevnimi nalogami	Potrebujem nadaljnje izobraževanje, da bi uspešno izpolnjeval svoje naloge	Moje sposobnosti dobro ustrezajo mojim nalogam	Imam dovolj znanja, da se spopadem tudi z bolj zahtevnimi nalogami
Zaposlen za nedoločen čas	12,5%	53,3%	34,3%	10,9%	49,7%	39,4%
Zaposlen: druga ureditev	9,8%	55,4%	34,8%	15,6%	41,9%	42,5%
Samozaposlen	10,1%	60,4%	29,4%	15,4%	43,1%	41,5%
Skupaj	11,7%	54,4%	33,9%	12,3%	47,6%	40,2%
Industrija	9,1%	61,7%	29,2%	11,7%	49,4%	38,9%
Storitve	13,8%	48,3%	37,9%	12,6%	46,7%	40,7%
Skupaj	11,6%	54,6%	33,8%	12,3%	47,7%	40,0%
Visokokvalificirani uradnik	31,1%	37,4%	31,5%	14,0%	44,6%	41,4%
Nizkokvalificirani uradnik	9,0%	49,7%	41,4%	14,5%	46,1%	39,4%
Visokokvalificirani delavec	7,7%	57,9%	34,4%	11,0%	52,2%	36,8%
Nizkokvalificirani delavec	2,0%	73,4%	24,6%	7,2%	51,1%	41,7%
Skupaj	11,8%	54,3%	33,9%	12,3%	47,7%	40,0%

Vir: Eurofond (2010a).

Zaposleni za nedoločen čas se v večini (67,1%) strinjajo, da bi si z dodatnim izobraževanjem izboljšali možnosti za nadaljnjo zaposlitev (Tabela 8.19), vendar je tako prepričanih celo več tistih, ki so zaposleni z drugo obliko zaposlitve (78,3%), in podobno veliko je samozaposlenih (75,3%).

V storitvenem sektorju je 71% takih, ki so mnenja, da bi si zaradi izobraževanja izboljšali nadaljnje možnosti za zaposlitev, in 66,5% delavcev je tako odgovorila iz industrijskega sektorja.

Tudi v kategoriji glede na kvalificiranost so zaposleni menja, da izobraževanje izboljšuje možnost pri nadaljnjem zaposlovanju, vse kategorije so tako odgovorile v deležih, višjih od 60%, razen visokokvalificirani uradniki so tako odgovorili v deležu višjem od 70%.

Tabela 8.19: Mnenje o izboljšanju zaposlitvene prihodnosti zaradi izobraževanja glede na zaposlitveni status, sektor dela in kvalificiranost

<b>Menim, da so zaradi izobraževanja možnosti za prihodnjo zaposlitev boljše</b>		
	2010	
	Ne strinjam se	Strinjam se
Zaposlen za nedoločen čas	32,9%	67,1%
Zaposlen: druga ureditev	21,7%	78,3%
Samozaposlen	24,7%	75,3%
Skupaj	30,4%	69,6%
Industrija	33,5%	66,5%
Storitve	29,0%	71,0%
Skupaj	30,3%	69,7%
Visokokvalificirani uradnik	25,5%	74,5%
Nizkokvalificirani uradnik	31,7%	68,3%
Visokokvalificirani delavec	37,5%	62,5%
Nizkokvalificirani delavec	33,6%	66,4%
Skupaj	30,3%	69,7%

Vir: Eurofond (2010).



## 9 SKLEP

V idealnem svetu se vprašanje o socialni varnosti delavcev ali njenem morebitnem neobstoju ne bi porajalo. Vendar je idealno subjektivna reč vsakega posameznika. In država je navsezadnje samo skupek posameznikov. In ko govorimo o državi in njenih nalogah, ne moremo enega dela izključiti in ga obravnavati posamezno, neodvisno od drugih. Socialna vloga države je vzpostavljanje zakonodaje in aktivnosti za zagotavljanje socialnih potreb prebivalstva, vendar ima država na drugi strani tudi ekonomsko vlogo. Ti dve področji zagovarjata nasprotujoče si interese. Zato je nujno, da se na nacionalni ravni doseže kompromis med obema pogledoma. Stopnja varstva delavcev je tudi v zakonodajnem smislu čedalje bolj pod pritiskom, saj se zakoni odvisni od vladajoče oblasti lahko hitro spremenijo, in v kapitalističnem svetu se čedalje bolj poudarja ekonomska fleksibilnost in načela individualizacije, ki naj bi vsakemu posamezniku ponujala možnost za krojenje njegovega življenja. Če pogledamo samo skupino zaposlenih, lahko hitro vidimo, da je ta v neenakovrednem položaju nasproti delodajalca oziroma predstavnika kapitala. Zato je tako individualizacijo potreb posameznika potrebno predčasno zamejiti in obdržati načela socialnega varstva, kakršna so se razvila skozi zgodovino, če ne celo graditi na novih varovalih socialne varnosti.

Z namenom ovrednotenja normativne urejenosti socialnega varstva v Sloveniji in njenega dejanskega izvajanja bom začela z razlago izvedenih hipotez od zadnje do prve in zaključila z najbolj generalno.

Pravica delavcev do izobraževanja ne vključuje natančnih navodil glede sledenja in uresničevanja izobraževanja zaposlenih, vendar je izključno iz pravno-formalnega vidika zagotovljena. Na podlagi empiričnih podatkov je razvidno, da je ta pravica čedalje bolj uresničevana, saj se delež zaposlenih, ki se udeležujejo izobraževanj, veča. Torej lahko potrdimo, da je ta pravica delavcev dejansko izvajana.

V slovenski zakonodaji je pravica delavcev do zdravih in varnih delovnih pogojev zagotovljena in v skladu z mednarodnimi pogodбами. Ker pa zakon navaja, da je

delodajalec dolžan zagotoviti varnost in zdravje pri delu, vključno s preprečevanjem nevarnosti pri delu in obveščanjem o nevarnostih, smo v empiričnem delu lahko zasledili med formalnim in dejanskim stanjem. Obveščenost o zdravju in varnosti pri delu je na visoki ravni, vendar rahlo upada, sploh na področju novih nevarnosti pri delu, kot so stres, utrujenost, zanemarjanje ergonomskih načel. Tudi na področju preprečevanja zdravstveno-varstvenih posledic je dejansko stanje nekoliko oddaljeno od pravno formalnega, saj je skoraj polovica zaposlenih mnenja, da delo naje vpliva negativno, delajo pa tudi ko so bolni.

V nasprotju z delovnim časom je potrebna opredelitev prostega časa delavca in njegovega počitka. In pravica delavcev do počitka ter prostega časa je formalno pravno v slovenski zakonodaji urejena ter natančno navedena. Dejansko izvajanje teh določil se je izkazalo za najbolj svobodno in fleksibilno za samozaposlene, vendar so ti tisti, ki delajo tudi v svojem prostem času, da bi izpolnili delovne zahteve. Generalno gledano lahko hipotezo o skladnosti normativne in dejanske urejenosti počitka delavca potrdim, z upoštevanjem nekolikšnega odstopanja.

Pravica delavcev do plačila za opravljeno delo je formalno pravno urejena, saj je to določilo vpeto v zakonodajo Republike Slovenije, prav tako pa je tudi natančno razčlenjeno. Edino določilo glede višine plače, ki je zavezujoče za skoraj vso delovno populacijo (izključujoč delavce preko študentske napotnice ali bolj natančnih določil za javne uslužbence), je minimalna plača. Minimalna plača je v Sloveniji na skoraj enaki ravni kot prag tveganja revščine. In glede na to, da je delež izplačanih minimalnih plač visok, ter delež podpovprečnih plač višji od dveh tretjin vseh zaposlenih, je možno skleniti, da obstaja v Sloveniji velik delež relativno revnih. Tega pa ni za pričakovati, ko govorimo o zaposlenih osebah. Izkazalo se je tudi, da obstaja čedalje večje tveganje zaposlenih, da za svoje delo ne prejmejo plačila ali da je plačilo plač izvedeno izven zakonsko določenega roka. Sledi ugotovitev, da je pravica do plačila oziroma pravičen zaslužek za opravljeno delo dejansko izpolnjena v manjšem obsegu, s čimer lahko zavrnamo hipotezo v njenem drugem delu glede dejanskega izvajanja.

Razumna omejitev delovnega časa je pravica delavcev je v pravnih virih natančno določena, vključno z opredelitvijo nadur, ki veljajo za fleksibilizacijo omejitve

delovnega časa in bi se naj odrejale z namenom preprečevanja negativnih posledic zaradi prekinitve delovnega procesa. Zanimiva je bila ugotovitev, da se z leti povečuje delež zaposlenih za krajši delovni čas, zmanjšuje se delež tistih, ki delajo med 30 in 40 ur na teden, kar je v zakonskih okvirih. Povečuje pa se delež opravljenih nadur v industrijskem sektorju ter med visokokvalificiranimi uradniki. Hipotezo lahko generalno gledano potrdim.

Skupno povzeto glede na prej povedano lahko potrdim hipotezo, da Zakon o delovnih razmerjih vključuje bistvene elemente pravic delavcev po Mednarodnem paktu o ekonomskih, socialnih in kulturnih pravicah ter Splošne deklaracije o človekovih pravicah.

V najširšem smislu zastavljena hipoteza »V Sloveniji je področje socialnega varstva delavcev v normativnem smislu skladno z njenim dejanskim izvajanjem« je zaradi prej navedenih razlogov zavrnjena, vendar dejansko izvajanje socialnega varstva delavcev ne odstopa bistveno od normativnih načel. Pravno formalno je socialno varstvo delavcev zagotovljeno skozi načela socialne države ter države blaginje v pravno zavezujočih dokumentih ter nacionalnih zakonih. Varstvo in nadzor nad izvajanjem teh določil pa je prav tako določeno. Tukaj je potrebno ponovno omeniti sodno varstvo delavcev, obstoj možnosti alternativnega reševanja sporov med delavci in delodajalci, naloge in pooblastila Inšpektorata za delo za varovanje delavcev, možnost delavcev obvarovanja svojih pravic z vključevanjem v sindikate, sodelovanje pri upravljanju ter stavka delavcev kot nadzorno varstveno sredstvo za varovanje socialnih pravic zaposlenih. Torej ima socialno varstvo delavcev v Sloveniji dobro urejeno normativno zaledje. Vendar ne smemo prezreti, da je velikokrat dopuščen dogovor med delodajalcem in delavcem. Zakon seveda mora dopuščati to možnost, a je v izrazito hierarhičnem razmerju, kot je razmerje med delodajalcem in delavcem, to dopustitev možno izrabljati. Strah pred izgubo zaposlitve je morebiti največja ovira na področju dejanskega izvajanja pravic delavcev. Ugotavljanje izvajanja socialnih pravic delavcev pa v veliki meri pogojeno z odločitvijo delavca, da kršitev prijavi Inšpektoratu za delo, zahteva sodno varstvo, poskuša najti pomoč pri sindikatu, ali se vključi v stavko. Javno dostopni podatki glede dejanskega varovanja pravic delavcev tako ne morejo zajemati vseh morebitnih odstopanj, saj bodo vedno obstajali delodajalci, ki ne bodo v polni meri

upoštevali pravic zaposlenih, in vedno bodo obstajali delavci, ki teh kršitev ne bodo izpostavljali.

## 10 LITERATURA

Babadji, Ramdane. 2005. *100 in 1 pojem za učenje človekovih pravic*. Maribor: EIP – Slovenija šola za mir, Center za državljansko vzgojo.

Banka Slovenija. 2012. *Preračun med SIT in evrom*. Dostopno prek: <http://www.bsi.si/orodja/preracun-tolarja.asp?Mapald=180> (14. maj 2012).

Belopavlovič, Nataša. 2003. *Delovna razmerja*. Ljubljana: Ministrstvo za notranje zadeve, Urad za organizacijo in razvoj uprave, Upravna akademija.

--- 2010. Delovni čas kot sestavni del varnega in zdravega dela. *Delavci in delodajalci: Revija za delovno pravo in pravo socialne varnosti* 10 (2–3): 263–273.

Joželj, Melita. 2004. *Delovne pravice, pravice dela*. Diplomsko delo. Ljubljana: FDV.

Bubnov Škoberne, Anjuta. 2007. Socialna država in reforme. *Delavci in delodajalci: Revija za delovno pravo in pravo socialne varnosti* 7 (1): 5–8.

--- in Grega Strban. 2010. *Pravo socialne varnosti*. Ljubljana: GV Založba.

Esping Andersen, Gøsta. 2006. Three worlds of welfare capitalism. V *The welfare state reader*, ur. Christophen Pierson in Francis G. Castles, 160–182. Cambridge: Polity Press.

Eurofond. 2010a. *Rezultati raziskave EWSC 2010: Ali imate ustrezne sposobnosti za opravljanje svojega dela?* Dostopno prek: [http://www.eurofound.europa.eu/surveys/smt/ewcs/ewcs2010\\_08\\_02\\_sl.htm](http://www.eurofound.europa.eu/surveys/smt/ewcs/ewcs2010_08_02_sl.htm) (14. maj 2012).

--- 2010b. *Rezultati raziskave EWSC 2010: Ali lahko vaše gospodinjstvo preživi?* Dostopno prek: [http://www.eurofound.europa.eu/surveys/smt/ewcs/ewcs2010\\_12\\_07\\_sl.htm](http://www.eurofound.europa.eu/surveys/smt/ewcs/ewcs2010_12_07_sl.htm) (14. maj 2012).

--- 2010c. *Rezultati raziskave EWSC 2010: Ali menite, da je vaše zdravje ali varnost ogrožena zaradi vašega dela ali ne?* Dostopno prek: [http://www.eurofound.europa.eu/surveys/smt/ewcs/ewcs2010\\_07\\_03\\_sl.htm](http://www.eurofound.europa.eu/surveys/smt/ewcs/ewcs2010_07_03_sl.htm) (14. maj 2012).

--- 2010č. *Rezultati raziskave EWSC 2010: Ali menite, da vaše delo vpliva na vaše zdravje?* Dostopno prek: [http://www.eurofound.europa.eu/surveys/smt/ewcs/ewcs2010\\_07\\_04\\_sl.htm](http://www.eurofound.europa.eu/surveys/smt/ewcs/ewcs2010_07_04_sl.htm) (14. maj 2012).

--- 2010d. *Rezultati raziskave EWSC 2010: Ali si lahko vzamete odmor, kadar želite?* Dostopno prek: [http://www.eurofound.europa.eu/surveys/smt/ewcs/ewcs2010\\_09\\_07\\_sl.htm](http://www.eurofound.europa.eu/surveys/smt/ewcs/ewcs2010_09_07_sl.htm) (14. maj 2012).

--- 2010e. *Rezultati raziskave EWSC 2010: Ali si med delovnim časom težko vzamete uro ali dve za urejanje osebnih ali družinskih zadev?* Dostopno prek: [http://www.eurofound.europa.eu/surveys/smt/ewcs/ewcs2010\\_12\\_05\\_sl.htm](http://www.eurofound.europa.eu/surveys/smt/ewcs/ewcs2010_12_05_sl.htm) (14. maj 2012).

--- 2010f. *Rezultati raziskave EWSC 2010: Ali ste se v zadnjem letu udeležili izobraževanja, ki ga je plačal delodajalec (ali sami, če ste samozaposleni)?* Dostopno prek: [http://www.eurofound.europa.eu/surveys/smt/ewcs/ewcs2010\\_08\\_03\\_sl.htm](http://www.eurofound.europa.eu/surveys/smt/ewcs/ewcs2010_08_03_sl.htm) (14. maj 2012).

--- 2010g. *Rezultati raziskave EWSC 2010: Ali ste v zadnjih 12 mesecih delali tudi, če ste bili bolni?* Dostopno prek: [http://www.eurofound.europa.eu/surveys/smt/ewcs/ewcs2010\\_07\\_06\\_sl.htm](http://www.eurofound.europa.eu/surveys/smt/ewcs/ewcs2010_07_06_sl.htm) (14. maj 2012).

--- 2010h. *Rezultati raziskave EWSC 2010: Kako dobro ste obveščeni o zdravstvenem in varnostnem tveganju, ki je povezan z vašim delom?* Dostopno prek: [http://www.eurofound.europa.eu/surveys/smt/ewcs/ewcs2010\\_07\\_02\\_sl.htm](http://www.eurofound.europa.eu/surveys/smt/ewcs/ewcs2010_07_02_sl.htm) (14. maj 2012).

--- 2010i. *Rezultati raziskave EWSC 2010: Kolikokrat ste v zadnjem letu delali tudi v svojem prostem času, da bi izpolnili delovne zahteve?* Dostopno prek: [http://www.eurofound.europa.eu/surveys/smt/ewcs/ewcs2010\\_12\\_04\\_sl.htm](http://www.eurofound.europa.eu/surveys/smt/ewcs/ewcs2010_12_04_sl.htm) (14. maj 2012).

--- 2010j. *Rezultati raziskave EWSC 2010: Koliko dni ste bili v zadnjem letu odsotni z dela zaradi zdravstvenih razlogov?* Dostopno prek: [http://www.eurofound.europa.eu/surveys/smt/ewcs/ewcs2010\\_07\\_05\\_sl.htm](http://www.eurofound.europa.eu/surveys/smt/ewcs/ewcs2010_07_05_sl.htm) (14. maj 2012).

--- 2010k. *Rezultati raziskave EWSC 2010: Koliko ur na teden običajno delate v svoji glavni plačani zaposlitvi?* Dostopno prek: [http://www.eurofound.europa.eu/surveys/smt/ewcs/ewcs2010\\_02\\_02\\_sl.htm](http://www.eurofound.europa.eu/surveys/smt/ewcs/ewcs2010_02_02_sl.htm) (14. maj 2012).

--- 2010l. *Rezultati raziskave EWSC 2010: Menim, da so zaradi izobraževanja možnosti za prihodnjo zaposlitev boljše.* Dostopno prek: [http://www.eurofound.europa.eu/surveys/smt/ewcs/ewcs2010\\_08\\_08\\_sl.htm](http://www.eurofound.europa.eu/surveys/smt/ewcs/ewcs2010_08_08_sl.htm) (14. maj 2012).

European agency for safety and health at work. 2011. *Pan-European opinion poll on occupational safety and health.* Dostopno prek: <http://osha.europa.eu/en/safety-health-in-figures/eu-poll-press-kit.pdf> (14. maj 2012).

Friedl, Lilijana. 1996. Uveljavljanje in varstvo individualnih ter kolektivnih pravic delavcev. V *Varstvo pravic delavcev ter odgovornost v prehodnem obdobju*, ur. Barbara Kresal, 5–31. Ljubljana: Inštitut za delo pri Pravni fakulteti Univerza v Ljubljani.

Gallie, Duncan. 2002. The quality of working life in welfare strategy. V *Why we need a new welfare state*, ur. Gøsta Esping-Andersen, Duncan Gallie, Anton Hemerijck in John Myles, 96–127. Oxford: Oxford University Press.

Green, Francis. 2006. *Demanding work. The paradox of job quality in the affluent economy.* Princeton and Oxford: Princeton University Press.

Inšpektorat Republike Slovenije za delo. 2012a. *Pristojnosti Inšpektorata RS za delo.* Dostopno prek: [http://www.id.gov.si/si/delovna\\_podrocja/pristojnosti\\_inspektorata\\_rs\\_za\\_delo/](http://www.id.gov.si/si/delovna_podrocja/pristojnosti_inspektorata_rs_za_delo/) (14. maj 2012).

--- 2012b. *Inšpektorat RS za delo kot prekrškovni organ.* Dostopno prek: [http://www.id.gov.si/si/delovna\\_podrocja/pristojnosti\\_inspektorata\\_rs\\_za\\_delo/inspektorat\\_rs\\_za\\_delo\\_kot\\_prekrskovni\\_organ/](http://www.id.gov.si/si/delovna_podrocja/pristojnosti_inspektorata_rs_za_delo/inspektorat_rs_za_delo_kot_prekrskovni_organ/) (14. maj 2012).

Kogej Dmitrovič, Biserka. 2010. Pregled sodne prakse v zvezi s plačo in drugimi prejemki iz delovnega razmerja. *Delavci in delodajalci: Revija za delovno pravo in pravo socialne varnosti* 10 (2–3): 459–482.

Končar, Polonca. 2009. O razvoju urejanja delovnega časa in nekaterih dilemah glede njihove opredelitve. *Delavci in delodajalci: Revija za delovno pravo in pravo socialne varnosti* 9 (2–3): 127–137.

Končina Peternel, Mateja. 2003. Mediacija kot alternative sodnemu reševanju sporov. *Delavci in delodajalci: Delavci in delodajalci: Revija za delovno pravo in pravo socialne varnosti* 3 (2): 475–486.

Kresal, Barbara. 2008. Skrajševanje delovnega časa. *Delavci in delodajalci: Revija za delovno pravo in pravo socialne varnosti* 8 (4): 617–633.

Lagoutte, Stéphanie, Hans-Otto Sano in Peter Scharff Smith. 2006. Human rights in turmoil: Facing Threats, Consolidating Achievements. V *Human rights in turmoil*, ur. Stéphanie Lagoutte, 1–7. Leiden: Martinus Nijhoff Publisher.

Leibfried, Stephan in Obinger, Herbert. 2001. Welfare state futures: in introduction. V *Welfare state futures*, ur. Stephan Leibfried, 277-286. Cambridge: Cambridge University Press.

*Mednarodni pakt o ekonomskih, socialnih in kulturnih pravicah*. 1966. Dostopno prek: [http://www.mzz.gov.si/fileadmin/pageuploads/Zunanja\\_politika/CP/Zbornik/I\\_ICESCR\\_-\\_Mednarodni\\_pakt\\_o\\_ekon.\\_\\_soc.\\_in\\_kulturnih\\_pravicah.pdf](http://www.mzz.gov.si/fileadmin/pageuploads/Zunanja_politika/CP/Zbornik/I_ICESCR_-_Mednarodni_pakt_o_ekon.__soc._in_kulturnih_pravicah.pdf) (14. maj 2012).

Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve. 2008. *Poročila Slovenije po mednarodnih pogodbah Združenih narodov o človekovih pravicah*. Dostopno prek: [http://www.mzz.gov.si/si/zunanja\\_politika\\_in\\_mednarodno\\_pravo/zunanja\\_politika/cl\\_ovekove\\_pravice/60\\_let\\_splosne\\_deklaracije\\_o\\_clovekovih\\_pravicah/zbornik/](http://www.mzz.gov.si/si/zunanja_politika_in_mednarodno_pravo/zunanja_politika/cl_ovekove_pravice/60_let_splosne_deklaracije_o_clovekovih_pravicah/zbornik/) (14. maj 2012).

--- 2012a. *Delovna razmerja in pravice iz dela*. Dostopno prek: [http://www.mdds.gov.si/si/delovna\\_podrocja/delovna\\_razmerja\\_in\\_pravice\\_iz\\_dela/delovna\\_razmerja/zdr/](http://www.mdds.gov.si/si/delovna_podrocja/delovna_razmerja_in_pravice_iz_dela/delovna_razmerja/zdr/) (14. maj 2012).

--- 2012b. *Minimalna plača*. Dostopno prek: [http://www.mdds.gov.si/si/delovna\\_podrocja/delovna\\_razmerja\\_in\\_pravice\\_iz\\_dela/socialno\\_partnerstvo/minimalna\\_placa/](http://www.mdds.gov.si/si/delovna_podrocja/delovna_razmerja_in_pravice_iz_dela/socialno_partnerstvo/minimalna_placa/) (14. maj 2012).

--- 2012c. *Opredelitev področja varnost in zdravje pri delu*. Dostopno prek: [http://www.mddsz.gov.si/si/delovna\\_podrocja/delovna\\_razmerja\\_in\\_pravice\\_iz\\_dela/varnost\\_in\\_zdravje\\_pri\\_delu/opredelitev\\_podrocja/](http://www.mddsz.gov.si/si/delovna_podrocja/delovna_razmerja_in_pravice_iz_dela/varnost_in_zdravje_pri_delu/opredelitev_podrocja/) (14. maj 2012).

--- 2012č. *Vodnik po pravicah iz delovnega razmerja*. Dostopno prek: [http://www.mddsz.gov.si/fileadmin/mddsz.gov.si/pageuploads/dokumenti\\_\\_pdf/vodnik\\_zdr.pdf](http://www.mddsz.gov.si/fileadmin/mddsz.gov.si/pageuploads/dokumenti__pdf/vodnik_zdr.pdf) (14. maj 2012).

Ministrstvo za finance. 2012. *Minimalna plača po mesecih*. Dostopno prek: [http://www.durs.gov.si/si/aktualno/minimalna\\_in\\_zajamcena\\_placa/minimalna\\_placa\\_po\\_mesecih/](http://www.durs.gov.si/si/aktualno/minimalna_in_zajamcena_placa/minimalna_placa_po_mesecih/) (14. maj 2012).

Organisation for Economic Co-operation and Development – OECD. 2011. *Society at a glance – OECD Social Indicators*. Dostopno prek: [http://www.oecd.org/document/24/0,3746,en\\_2649\\_37419\\_2671576\\_1\\_1\\_1\\_37419,00.html](http://www.oecd.org/document/24/0,3746,en_2649_37419_2671576_1_1_1_37419,00.html) (14. maj 2012).

Prijatelj, Maja. 2011: Dopust je, ko je doma toplo in hladilnik poln. *Delo*, 12. marec. Dostopno prek: <http://www.delo.si/zgodbe/sobotnapriloga/dopust-je-ko-je-doma-toplo-in-hladilnik-poln.html> (14. maj 2012).

Rebernik Milič, Manica ur. 2007. *Zbornik XXIII, Gradimo mostove znanj*. Maribor: Zbornica zdravstvene in babiške nege Slovenije.

Stalno predstavništvo Republike Slovenije pri Uradu Združenih narodov. 2012. *Mednarodna organizacija dela*. Dostopno prek: <http://zeneva.predstavnistvo.si/index.php?id=2487> (14. maj 2012).

Statistični Urad RS. 2010. *Zaposlene osebe po višini bruto plače po dejavnosti (SKD 2008) in spolu, Slovenija, letno*. Dostopno prek: [http://pxweb.stat.si/pxweb/Dialog/varval.asp?ma=0711510S&ti=&path=../Database/Dem\\_soc/07\\_trg\\_dela/10\\_place/10\\_07115\\_zap\\_osebe\\_placa/&lang=2](http://pxweb.stat.si/pxweb/Dialog/varval.asp?ma=0711510S&ti=&path=../Database/Dem_soc/07_trg_dela/10_place/10_07115_zap_osebe_placa/&lang=2) (14. maj 2012).

--- 2011a. *Opravljene delovne ure, Slovenija, 4. četrtletje 2010 – začasni podatki*. Dostopno prek: [http://www.stat.si/novica\\_prikazi.aspx?id=3785](http://www.stat.si/novica_prikazi.aspx?id=3785) (14. maj 2012).

--- 2011b. *Statistične informacije – Trg dela*. Dostopno prek: <http://www.stat.si/doc/statinf/07-si-010-1101.pdf> (14. maj 2012).



--- 2011c. *Zaposlene osebe po višini bruto in neto plače, Slovenija, 2010 - začasni podatki*. Dostopno prek: [http://www.stat.si/novica\\_prikazi.aspx?id=4294](http://www.stat.si/novica_prikazi.aspx?id=4294) (14. maj 2012).

--- 2012a. *Prag tveganja revščine*. Dostopno prek: [http://pxweb.stat.si/pxweb/Database/Dem\\_soc/08\\_zivljenjska\\_raven/08\\_silc\\_kazalni\\_ki\\_revsc/05\\_08671\\_prag\\_tveg\\_revscine/05\\_08671\\_prag\\_tveg\\_revscine.asp](http://pxweb.stat.si/pxweb/Database/Dem_soc/08_zivljenjska_raven/08_silc_kazalni_ki_revsc/05_08671_prag_tveg_revscine/05_08671_prag_tveg_revscine.asp) (14. maj 2012).

--- 2012b. *Število in deleži zaposlenih oseb, ki so prejele plačo (SKD 2008), Slovenija, mesečno*. Dostopno prek: [http://pxweb.stat.si/pxweb/Dialog/varval.asp?ma=0701053S&ti=&path=../Database/Dem\\_soc/07\\_trg\\_dela/10\\_place/01\\_07010\\_place/&lang=2](http://pxweb.stat.si/pxweb/Dialog/varval.asp?ma=0701053S&ti=&path=../Database/Dem_soc/07_trg_dela/10_place/01_07010_place/&lang=2) (14. maj 2012).

--- 2012c. *Trg dela*. Dostopno prek: [http://www.stat.si/tema\\_demografsko\\_trg.asp](http://www.stat.si/tema_demografsko_trg.asp) (14. maj 2012).

Strban, Grega. 2007. Predstavitev magistrske naloge mag. Luke Tičarja: Insolventnost delodajalca in pravni položaj delavca. *Delavci in delodajalci: Revija za delovno pravo in pravo socialne varnosti* 7 (1): 147–155.

*The universal declaration of human rights*. 1948. Dostopno prek: <http://www.un.org/en/documents/udhr/index.shtml> (14. maj 2012).

Tičar, Luka. 2010. Novejše ratificirane konvencije MOD. *Delavci in delodajalci: Revija za delovno pravo in pravo socialne varnosti* 10 (2–3): 207–225.

*Ustava republike Slovenije*. Ur. I. RS 33/91–1. Dostopno prek: <http://www.us-rs.si/0-sodiscu/pravna-podlaga/ustava/>.pdf (14. maj 2012).

Vlada Republike Slovenije. 2010. *Prazniki v Republiki Sloveniji*. Dostopno prek: [http://www.vlada.si/si/o\\_sloveniji/politichni\\_sistem/prazniki/](http://www.vlada.si/si/o_sloveniji/politichni_sistem/prazniki/) (14. maj 2012).

Vodovnik, Zvone. 2006. Spreminjanje vrednot v razmerjih med delom in kapitalom: Zaznamki ob 14. svetovnem kongresu IIRA. *Delavci in delodajalci: Revija za delovno pravo in pravo socialne varnosti* 6 (4): 593–598.

Vran, Gordana. 2002. Varnost in zdravje pri delu. *Delavci in delodajalci: Revija za delovno pravo in pravo socialne varnosti* 2 (3–4): 615–631.

Watson, Philippa. 1994. *Social Security Law of the European Communities*. London: Mansell Publishin.

Wilthagen, Ton, Frank Tros in Harm van Lieshout. 2003. *Towards "flexicurity"?: balancing flexibility and security in EU member states*. Dostopno prek: [http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=1133940](http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=1133940) (14. maj 2012).

Zacher, Hans F. 1993. Traditional solidarity and modern social security - harmony or conflict? V *Between kinship and the state: Social security and law in developing country*, ur. F. von Benda-Beckmann, K. von Benda-Beckmann, E. Casino, F. Hirtz, G. R. Woodman in H. F. Zacher, 21–28. Heidelberg: C.F.Müller Juristischer Verlag.

*Zakon o delovnih in socialnih sodiščih* (ZDSS-1) Ur. I. RS 2/04. Dostopno prek: [http://zakonodaja.gov.si/rpsi/r07/predpis\\_ZAKO3657.html](http://zakonodaja.gov.si/rpsi/r07/predpis_ZAKO3657.html) (14. maj 2012).

*Zakon o delovnih razmerjih* (ZDR). Ur. I. RS 42/02. Dostopno prek: [http://www.mddsz.gov.si/si/zakonodaja\\_in\\_dokumenti/veljavni\\_predpisi/zakon\\_o\\_delovnih\\_razmerjih/](http://www.mddsz.gov.si/si/zakonodaja_in_dokumenti/veljavni_predpisi/zakon_o_delovnih_razmerjih/) (14. maj 2012).

*Zakon o spremembah in dopolnitvah Zakona o delovnih razmerjih (ZDR-A)*. Ur. I. RS 103/07. Dostopno prek: [http://www.mddsz.gov.si/si/zakonodaja\\_in\\_dokumenti/veljavni\\_predpisi/zakon\\_o\\_delovnih\\_razmerjih/](http://www.mddsz.gov.si/si/zakonodaja_in_dokumenti/veljavni_predpisi/zakon_o_delovnih_razmerjih/) (14. maj 2012).

*Zakon o reprezentativnosti sindikatov* (ZRSin). Ur. I. RS 13/93. Dostopno prek: [http://www.mddsz.gov.si/fileadmin/mddsz.gov.si/pageuploads/dokumenti\\_\\_pdf/zrsin.pdf](http://www.mddsz.gov.si/fileadmin/mddsz.gov.si/pageuploads/dokumenti__pdf/zrsin.pdf) (14. maj 2012).

*Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju* (ZSDU). Ur. I. 42/07. Dostopno prek: [http://www.mddsz.gov.si/fileadmin/mddsz.gov.si/pageuploads/dokumenti\\_\\_pdf/zsdu.pdf](http://www.mddsz.gov.si/fileadmin/mddsz.gov.si/pageuploads/dokumenti__pdf/zsdu.pdf) (14. maj 2012).

*Zakon o stavki* (ZStk). Ur. I. SFRJ 23/91. Dostopno prek: [http://www.mddsz.gov.si/fileadmin/mddsz.gov.si/pageuploads/dokumenti\\_\\_pdf/zstk.pdf](http://www.mddsz.gov.si/fileadmin/mddsz.gov.si/pageuploads/dokumenti__pdf/zstk.pdf) (14. maj 2012).

*Zakon o varnosti in zdravju pri delu (ZVZD). Ur. l. RS 56/99. Dostopno preko:*  
[http://zakonodaja.gov.si/rpsi/r03/predpis\\_ZAKO1643.html](http://zakonodaja.gov.si/rpsi/r03/predpis_ZAKO1643.html) (14. maj 2012).