



REGIJSKI CENTER ZA
DOSTOJNO DELO LJUBLJANA



Dostojno delo

Analiza stanja, institucionalnega okvirja ter pregled dobrih praks

Ljubljana, februar 2018





KAZALO

1 UVOD: OPREDELITEV DOSTOJNEGA DELA	1
<i>dr. Valentina Franca in dr. Ana Arzenšek</i>	
2 ANALIZA TRGA DELA V ZAHODNI KOHEZIJSKI REGIJI	5
<i>dr. Suzana Laporšek</i>	
2.1 STRUKTURNE ZNAČILNOSTI ZAPOSLENIH	5
2.2 ATIPIČNE OBLIKE IN NOVE SODOBNE OBLIKE DELA	10
2.3 SEGMENTACIJA NA TRGU DELA GLEDE NA OBLIKO DELA	17
2.4 STRUKTURNE ZNAČILNOSTI BREZPOSELNIH	21
2.5 PREGLED UGOTOVITEV IN OBLIKOVANJE PRIPOROČIL ZA IZVAJANJE PROJEKTA	28
3 DRUŽBENA ODGOVORNOST ORGANIZACIJ DO DELAVCEV	31
<i>dr. Ana Arzenšek</i>	
3.1 UDEJANJANJE DRUŽBENE ODGOVORNOSTI V PODJETJIH	31
3.2 PREGLED TUJIH IN DOMAČIH DOBRIH PRAKS NA PODROČJU DRUŽBENE ODGOVORNOSTI PODJETIJ PRI RAVNANJU S ČLOVEŠKIMI VIRI	33
3.2.1 Pregled tujih praks	33
3.2.2 Pregled dosedanjih domačih praks in projektov	40
3.3 ANALIZA MOŽNOSTI VKLJUČITVE ALI NADGRADNJE TUJIH IN DOMAČIH PRAKS	45
3.4 ZAKLJUČEK	49
4 ANALIZA OBSTOJEČEGA INSTITUCIONALNEGA OKVIRJA TRGA DELA (DELOVNA RAZMERJA, VARNOST IN ZDRAVJE PRI DELU, SISTEM SOCIALNIH ZAVAROVANJ) Z VIDIKA POJAVA NOVIH SODOBNIH OBLIK DELA	52
<i>dr. Valentina Franca</i>	
4.1 ANALIZA DELOVNIH RAZMERIJ Z VIDIKA POJAVA NOVIH SODOBNIH OBLIK DELA	53
4.1.1 Pogodba o zaposlitvi za nedoločen čas s polnim delovnim časom	53
4.1.2 Atipične pogodbe o zaposlitvi	56
4.1.3 Civilne oblike opravljanja dela	61
4.1.4 Gre za prikrita delovna razmerja?	68
4.2 ANALIZA SISTEMA SOCIALNIH ZAVAROVANJ PRI DELU Z VIDIKA POJAVA NOVIH SODOBNIH OBLIK DELA	70
4.3 ANALIZA VARNOSTI IN ZDRAVJA PRI DELU Z VIDIKA POJAVA NOVIH SODOBNIH OBLIK DELA	71
4.4 ANALIZA UGOTOVITEV IN OBLIKOVANJE PRIPOROČIL ZA IZVAJANJE PROJEKTA	72
LITERATURA IN VIRI	75



KAZALO TABEL

Tabela 1: Struktura delovno aktivnih glede na obliko dela v zahodni kohezijski regiji in Sloveniji, 2008–2016, v %.....	12
Tabela 2: Delež zaposlenih za določen čas med zaposlenimi v delovnem razmerju po spolu in starosti v zahodni kohezijski regiji in Sloveniji, 2010–2016, v %.....	19
Tabela 3: Strukturne značilnosti registrirano brezposelnih v zahodni kohezijski regiji in Sloveniji, 2010–2016 (31. 12.)	22
Tabela 4: Stopnja anketne brezposelnosti po spolu in starostnih skupinah v zahodni kohezijski regiji in Sloveniji, 2008–2016, v %	27
Tabela 5: Tuje dobre prakse na področju družbene odgovornosti podjetij pri ravnanju s človeškimi viri	34
Tabela 6: Slovenske dobre prakse na področju družbene odgovornosti podjetij pri ravnanju s človeškimi viri	41
Tabela 7: Skupine ukrepov družbene odgovornosti podjetja do človeških virov	46

KAZALO SLIK

Slika 1: Stopnja delovne aktivnosti v starostni skupini 20–64 let, četrtni podatki za obdobje 2008q1–2017q2, v %	6
Slika 2: Stopnja delovne aktivnosti po starostnih skupinah (leva os) in sprememba v stopnji delovne aktivnosti po posameznih starostnih skupinah glede na leto 2010 (desna os), 2016.....	7
Slika 3: Stopnja delovne aktivnosti v državah EU-28 in primerjava z zahodno kohezijsko regijo za starostni skupini 55–64 let (a) in 35–44 let (b), 2016	9
Slika 4: Stopnja delovne aktivnosti po izobrazbi (leva os) in sprememba v stopnji delovne aktivnosti po izobrazbenih skupinah glede na leto 2010 (desna os), 2016.....	10
Slika 5: Spremembe števila oseb, ki delajo v posameznih oblikah dela glede na leto 2008, indeks rasti, 2008 = 100	13
Slika 6: Število enoosebnih podjetij, samostojnih podjetnikov in oseb v svobodnih poklicih brez zaposlenih v zahodni kohezijski regiji (leva os) in delež le-teh med vsemi osebami, v posamezni obliki dela, v %, 2008–2016	14
Slika 7: Delež enoosebnih podjetij in samostojnih podjetnikov, ki delajo pretežno za eno stranko in/ali v prostorih te stranke, med vsemi enoosebnimi podjetji in samostojnimi podjetniki brez zaposlenih v zahodni kohezijski regiji, v %, 2012–2016	15
Slika 8: Struktura delovno aktivnih po obliki zaposlitve in starostnih razredih, zahodna kohezijska regija, 2016, v %	16
Slika 9: Struktura delovno aktivnih po obliki zaposlitve in izobrazbi, zahodna kohezijska regija, 2016, v %	17
Slika 10: Delež zaposlenih za določen čas med zaposlenimi v delovnem razmerju, 2008–2016, v %	18



Slika 11: Delež zaposlenih za določen čas med zaposlenimi v delovnem razmerju po izobrazbi v zahodni kohezijski regiji v letu 2016 (v %) in sprememba v deležu glede na leto 2008	20
Slika 12: Stopnja anketne in registrirane brezposelnosti, 2008q1–2017q2, v %	23
Slika 13: Stopnja registrirane brezposelnosti po statističnih regijah v zahodni kohezijski regiji, 2007–2016, v %	24
Slika 14: Stopnja registrirane dolgotrajne brezposelnosti v zahodni kohezijski regiji, Sloveniji in EU-28 2010–2016, v %	25
Slika 15: Stopnja registrirane brezposelnosti po starostnih skupinah v zahodni kohezijski regiji in Sloveniji, 2016, v %	26
Slika 16: Stopnja (anketne) brezposelnosti po izobrazbi v zahodni kohezijski regiji in Sloveniji, 2016, v %	28



1 UVOD: OPREDELITEV DOSTOJNEGA DELA

V zadnjih petindvajsetih letih so Združeni narodi, Mednarodna organizacija dela (MOD, angl. International Labour Organisation), Svetovna banka in podobne organizacije kot odgovor na izzive, ki jih ustvarjajo svetovna globalizacija, družbenopolitične spremembe, klimatske spremembe in razvoj tehnologije, oblikovale stališča, povezana s tem, kako naj ljudje v spremenjenih okoliščinah živijo in delajo. Koncept dostojnega dela (angl. decent work) je predmet razprav tako v mednarodni kakor tudi v domači javnosti. S širjenjem prekarnih oblik dela ter sočasno s tem nižjo delovnopravno varnostjo na trgu dela, so se začele različne pobude, ki pozivajo k ohranitvi dostojnosti pri opravljanju dela.

Ključna mednarodna organizacija na tem področju, MOD, posveča problematiki dostojnega dela posebno pozornost, saj je to eno izmed njenih glavnih vsebinskih področij od leta 1999. Dostojno delo po opredelitvi MOD vključuje priložnosti za produktivno delo s poštenim plačilom, varnost delovnega mesta ter socialno varnost za družine, boljše možnosti za osebni razvoj in socialno vključenost, svobodo posameznikov pri izražanju njihovih skrbi, združevanja in sodelovanja pri odločitvah, ki vplivajo na njihova življenja ter enake možnosti in enako obravnavanje za vse moške in ženske (MOD 2017). V podporo svoji usmeritvi MOD razvija vrsto aktivnosti in projektov, med drugim tudi statistična orodja za ugotavljanje indeksa dostojnega dela (MOD 2017a), ravno tako je mogoče najti posebna poročila za posamezne države po celem svetu o stanju dostojnega dela. Pri tem so vključene večinoma države z nižjo stopnjo delovne in socialne varnosti, zato posebnega poročila za Slovenijo ni, kakor tudi ne za ostale države članice Evropske unije (MOD 2017b). Po mnenju MOD (2008) je zaveza k ekonomskim in socialnim politikam, ki omogočajo izpolnjevanje štirih ključnih strateških ciljev koncepta dostojnega dela (v Tičar 2015): 1) spodbujanje zaposlitev/zaposlovanja z vzpostavitvijo primerne institucionalnega in ekonomskega okolja; 2) razvoj in izboljšanje ukrepov socialne zaščite; 3) spodbujanje socialnega dialoga in tripartizma ter 4) spoštovanje, spodbujanje in uresničevanje temeljnih načel in pravic iz dela. Med sprejetimi konvencijami in priporočili MOD je tako mogoče najti neposredno in posredno poudarjanje teh ciljev.

Usmeritve in aktivnosti MOD na področju zagotavljanja dostojnega dela so predmet številnih raziskav, kjer je v ospredju zlasti vprašanje učinkovitosti takšnega pristopa s ciljem širšega družbenega razvoja (Sehnbruch in drugi 2015), kakovost zaposlovanja (Burchell in drugi 2013), smiselnost izbranih indikatorjev (Ghai 2003) in podobno. Pri primerjanju koncepta dostojnega dela avtorji ugotavljajo, da je pojem zelo širok, vključuje lahko različne dimenzije, kar otežuje mednarodno primerjavo, zato so se začeli razvijati tudi drugi koncepti. Tako denimo Evropska unija namesto o dostojnem delu govori o kakovosti dela (angl. quality of work), ki je po mnenju raziskovalcev bolje definiran in konceptualiziran (Burchell in drugi 2013) v primerjavi s konceptom dostojnega dela, kakor ga razvija MOD. Vendar se pri dostojnem delu odraža drugačno vrednostno izhodišče MOD, saj je MOD univerzalna



mednarodna organizacija (ni entiteta, kot to velja za EU), namenjena skrbi za varne, pravične in človeka vredne delovne in življenjske pogoje in razmere (Tičar 2015).

Prizadevanja v okviru pobud za dostojno delo imajo torej namen spodbuditi transformacijo razmer za delo v smeri bolj humanističnih (Šahin in Bayramoğlu 2015), kar pa je sočasno tudi cilj družbene odgovornosti, ki jo imajo podjetja do notranjih deležnikov – svojih delavcev.

Čeprav dostojno delo ni pogosto predmet obravnave v kontekstu družbene odgovornosti, jo GRI (ang. Global reporting initiative), ki je mednarodno priznana iniciativa za merjenje družbene odgovornosti (Horvat 2009 in 2010), vključuje v enega od svojih indikatorjev družbene odgovornosti, pod ukrep *Prakse zaposlovanja in dostojno delo*. GRI temelji na mednarodno priznanih in univerzalnih standardih, kot so Deklaracija človekovih pravic (Organizacija Združenih narodov), Konvencija o odpravi vseh oblik diskriminacije žensk (CEDAW), Deklaracija osnovnih načel in pravic pri delu (MOD) in Dunajski deklaraciji in programu aktivnosti (GRI 2018). Vprašalnik GRI v povezavi s praksami zaposlovanja in dostojnim delom meri naslednje kazalce, ki jih v nadaljevanju navajamo z namenom jasnejše opredelitve koncepta dostojno delo (GRI 2017):

- **Zaposlitev:** zajeti so podatki o (1) skupni delovni sili glede na tip zaposlitve, pogodbo o zaposlitvi, regijo in spol delavcev; (2) podatki o skupnem številu novozaposlenih in fluktuaciji delavcev glede na starostno skupino, spol in regijo; (3) dodatki za polno zaposlene, ki niso na voljo začasno zaposlenim ali zaposlenim za krajši delovni čas, glede na področje dela ter (4) vrnitev na delo in zadržanje delavcev po poteku starševskega dopusta glede na spol;
- **Odnosi med delavci in managementom:** zajeti so podatki o (1) deležu delavcev, ki so vključeni v kolektivne pogodbe in (2) minimalnem času za obveščanje glede večjih operativnih sprememb, vključno s tem, ali je minimalni čas naveden v kolektivnih pogodbah;
- **Poklicno zdravje in varnost:** vključeni so podatki o (1) skupnem deležu delovne sile, ki je udeležena v komisijah za zdravje in varnost pri delu, v katere so vključeni tako management kot delavci in katerih namen je spremljanje in svetovanje o poklicnem zdravju in programih varnosti pri delu; (2) deležu poškodb, poklicnih bolezni, izostalih dneh in absentizmu, kakor tudi o številu z delom povezanih smrti glede na regijo in spol; (3) izobrazbi, usposabljanju, svetovanju, preventivi in programih za obvladovanje tveganj, namenjenih delavcem, njihovim družinam ali članom skupnosti glede resnih bolezni; (4) usposabljanjih, namenjenih tematikam zdravja in varnosti pri delu, ki so zajete v formalnih dogovorih s sindikati;
- **Usposabljanje in izobraževanje:** zajeti so podatki o (1) povprečnem številu ur usposabljanja na leto na delavca glede na spol in kategorijo zaposlitve, (2) programih za upravljanje veščin in vseživljenjsko učenje, ki podpirajo zaposljivost delavcev in





jim pomagajo pri zaključevanju kariere, (3) deležu delavcev, ki so deležni rednih ocen o delovni uspešnosti in razvoju kariere, glede na spol;

- **Raznolikost in enake možnosti:** zajeti so podatki o sestavi vodilnih organov in razdelitev delavcev glede na kategorije kot so spol, starostna skupina, pripadnost manjšinam oz. glede na druge kazalce raznolikosti;
- **Enako plačilo za moške in ženske:** vključeni so podatki o razmerju osnovne plače in nagradah glede na spol, glede na kategorijo delavca in področje dela.

Vprašalnik družbene odgovornosti na podlagi GRI lahko organizacije uporabljajo za ovrednotenje količine in kakovosti ukrepov, povezanih z družbeno odgovornostjo organizacije do različnih deležnikov. Od leta 1997, ko je bil GRI ustanovljen, se je v različnih programih, ki jih ponuja GRI inštitut, usposobilo več kot 30.100 presojevalcev, GRI standarde pa uporablja 74 % največjih svetovnih podjetij na svetu oz. 315 od 500 podjetij z najvišjo tržno vrednostjo glede na Financial Times (GRI 2018).

Pri razumevanju koncepta dostojno delo na nacionalni ravni velja izpostaviti tudi nedavni dokument Ministrstva za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti (2016) s pomenljivim naslovom »Za dostojno delo«. Kot dostojno delo Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti razume zlasti *delo, ki posamezniku omogoča ekonomsko, socialno in pravno varnost*, kar zlasti zajema delavce v atipičnih oblikah dela.¹ V dokumentu tako predlaga nabor ukrepov glede na stanje na trgu dela s ciljem dostojnega dela vseh državljanov. Takšna opredelitev dostojnega dela v izhodišču ne izključuje nobene oblike, čeprav se kot tradicionalen zgled postavlja pogodba o zaposlitvi za nedoločen čas s polnim delovnim časom.

Po drugi strani se razprave o dostojnem delo močno povezujejo s prekarnim delom oziroma nasploh z atipičnimi oblikami opravljanja dela. Ker je to predmet preučevanja različnih ved, kot so sociologija, pravo, ekonomija, psihologija in podobno, je toliko težje oblikovati skupni imenovalac prekarne in z njim povezanega (ne)dostojnega dela. Ne glede na to večina raziskav opozarja na negativne posledice prekarizacije trga dela, zlasti na povečevanje negotovosti življenja posameznikov, ki delo opravljajo pod takimi pogoji (Kanjuro Mrčela in Ignjatovič 2015). Pri tem pa ni izključeno, da se takšni učinki kažejo tudi pri klasični pogodbi o zaposlitvi za nedoločen čas (Ignjatovič in Kanjuro Mrčela 2016).

Dostojno delo tako ni vezano zgolj na določene oblike opravljanja dela, čeprav je neizpodbitno, da nekatere oblike dela posameznike bolj vodijo k slabšemu položaju na trgu

¹ Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti (2016) posebej poudarja, da dostojnega dela, kakor je opredeljeno v tem dokumentu, ni mogoče enačiti s konceptom dostojnega dela, kakor ga opredeljuje MOD, čeprav se po njegovem mnenju v pretežni meri prekrivata. Glede na poznavanje obeh opredelitev je mogoče sklepati, da MOD koncept dostojnega dela predstavlja širše kot pa Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti, kar je glede na namen posamezne organizacije tudi razumljivo in smiselno.



dela. Vendar je ključni razlikovalni znak izvajanje dela na dogovorjen ter pravno ustrezen način. Kajti dostojno delo, ki naj bi ga zagotavljala pogodba o zaposlitvi za nedoločen čas, se lahko hitro sprevrže v nedostojno delo z neustreznimi pogoji dela, denimo s takšno razporeditvijo delovnega časa, ki ne omogoča ne kakovostnega počitka ne organizacije zasebnega življenja. Vnaprej torej ni mogoče izključiti nobene oblike oziroma je treba pri ugotavljanju, ali je neko delo dostojno ali ne, izhajati iz prakse, to je iz uresničevanja odnosa med delavcem in delodajalcem.

Poročilo je sestajeno iz treh delov. V drugem poglavju je predstavljena analiza trga dela v zadnjih letih zlasti na podlagi agregatnih nacionalnih podatkov. Tretje poglavje je namenjeno predstavitvi dobrih praks z vidika družbene odgovornosti podjetij ter s tem povezanim konceptom dostojnega dela. Zadnje, četrto, poglavje zajema analizo institucionalnega okvirja trga dela z vidika pojava novih sodobnih oblik dela. Vsako poglavje vsebuje ugotovitve ter priporočila za izvajanje projekta.





2 ANALIZA TRGA DELA V ZAHODNI KOHEZIJSKI REGIJI

Namen tega poglavja je predstaviti strukturne značilnosti delovno aktivnega prebivalstva v zahodni kohezijski regiji, analizirati dinamiko atipičnih oblik dela, obravnavati segmentacijo na trgu dela z vidika oblik dela, podrobneje raziskati značilnosti strukturne brezposelnosti v regiji in na podlagi opravljenih analiz povzeti glavne ugotovitve ter oblikovati priporočila za nadaljnjo izvajanje projekta. Izbrane kazalnike na ravni regije primerjamo s slovenskim povprečjem in, kjer je mogoče, s povprečjem EU-28.

Podatki za analizo obsegajo podatke Statističnega urada Republike Slovenije (v nadaljevanju SURS), pri čemer smo uporabili tako podatke zbrane preko registrskih virov kot preko ankete o delovni sili (podatki so bili dosegljivi na podatkovnem portalu SI-STAT), podatke Zavoda Republike Slovenije za zaposlovanje (v nadaljevanju ZRSZ) in podatke Eurostata.

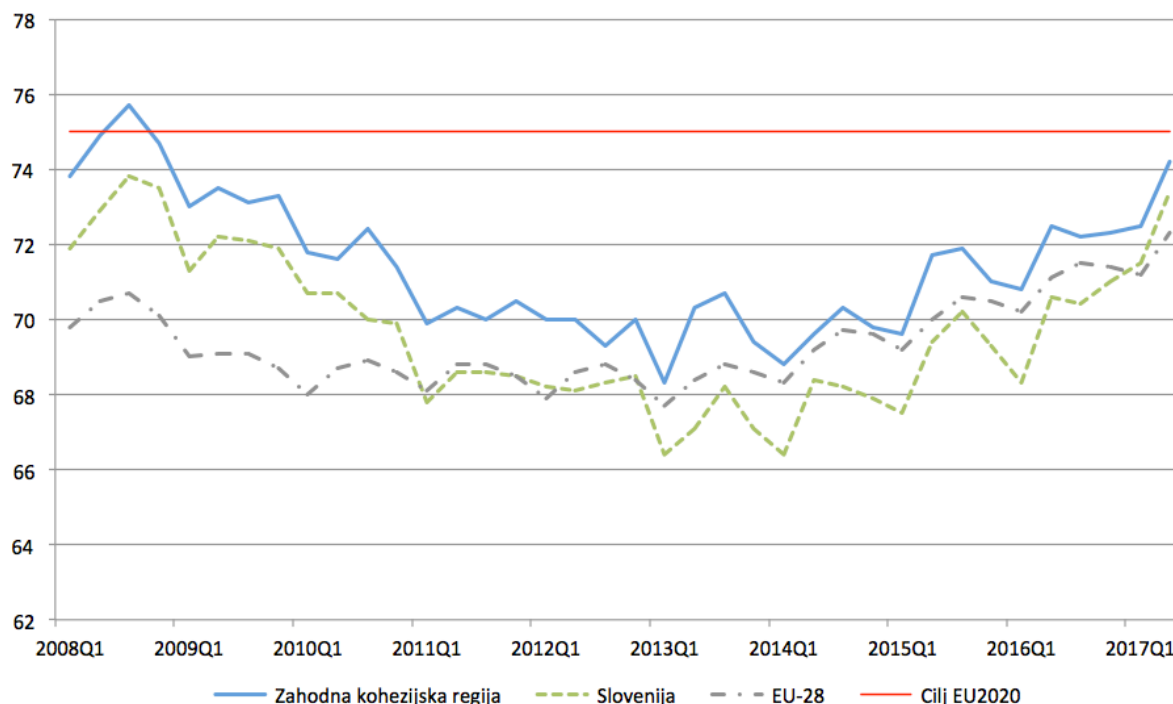
2.1 Strukturne značilnosti zaposlenih

Stopnja delovne aktivnosti² (kot mera stopnje zaposlenosti po anketi o delovni sili) v starostni skupini od 20 do 64 let v zahodni kohezijski regiji presega tako slovensko povprečje kot povprečje EU-28 in je v drugem kvartalu 2017 (2017q2) znašala 74,2 % (kar je 0,8 odstotne točke nad slovenskim povprečjem oziroma 1,9 odstotne točke nad povprečjem EU-28). Podrobnejši pregled po statističnih regijah znotraj zahodne kohezijske regije kaže, da so najvišjo stopnjo delovne aktivnosti v istem obdobju zabeležili v gorenjski regiji (63 %), najnižjo pa v obalno-kraški regiji (60,4 %). Kot prikazuje slika 1, se je stopnja delovne aktivnosti v času gospodarske krize v zahodni kohezijski regiji (kot tudi na ravni celotne Slovenije) izredno znižala, pri čemer je bilo znižanje višje kot v povprečju EU-28 (v obdobju 2008q1–2011q1 se je stopnja delovne aktivnosti v zahodni kohezijski regiji namreč znižala za 3,9 odstotne točke, na ravni Slovenije za 4,1 odstotne točke, v EU-28 pa le za 1,7 odstotne točke), a je kljub temu v celotnem kriznem obdobju ostala nad povprečjem Slovenije in EU-28. V začetku leta 2014 se je rast delovno aktivnih pričela krepiti kot odraz povečane gospodarske aktivnosti – v obdobju 2004q1–2017q2 se je stopnja delovne aktivnosti v zahodni kohezijski regiji povečala za 5,4 odstotne točke. Navkljub primerljivo visoki stopnji delovne aktivnosti zahodna kohezijska regija zaostaja za usmeritvijo EU 2020, po kateri naj bi stopnja delovne aktivnosti do leta 2020 dosegla 75 %.

² Stopnja delovne aktivnosti je odstotni delež delovno aktivnega prebivalstva v delovno sposobnem prebivalstvu, pri čemer delovno aktivno prebivalstvo zajema osebe, ki so v zadnjem tednu (od ponedeljka do nedelje) pred izvajanjem raziskovanja opravile kakršno koli delo za plačilo (denarno ali nedenarno), dobiček ali za družinsko blaginjo. Med delovno aktivno prebivalstvo sodijo tudi vse tiste zaposlene ali samozaposlene osebe, ki jih v zadnjem tednu ni bilo na delo, zaposlene osebe, ki so začasni ali trajni presežki, osebe na porodniškem dopustu ter pomagajoči družinski člani (SURS 2017a).



Slika 1: Stopnja delovne aktivnosti v starostni skupini 20–64 let, četrtletni podatki za obdobje 2008q1–2017q2, v %



Opomba: Prikazani podatki niso desezonizirani.

Vir: SURS 2017b; Eurostat 2017.

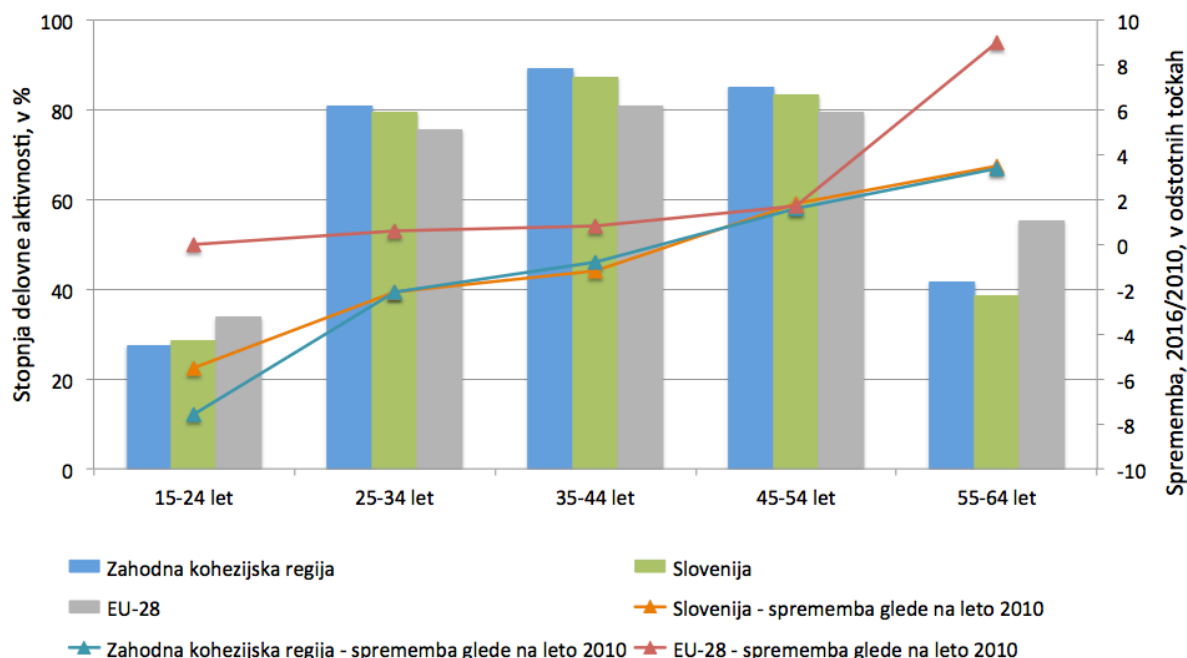
Stopnja delovne aktivnosti je višja med moškimi (76,7 % v 2017q2; ženske 71,7 %), pri čemer je razkorak med moškimi in ženskami v zahodni kohezijski regiji manjši od slovenskega povprečja (v 2017q2 5 odstotnih točk; slovensko povprečje 8,1 odstotne točke). Hkrati opazamo, da se razkorak med moškimi in ženskami v zahodni kohezijski regiji v zadnjih desetih letih zmanjšuje.

Zahodna kohezijska regija se (podobno kot celotna Slovenija) sooča s težavo starostne segmentacije, ki se kaže v nizki stopnji delovne aktivnosti mladih in starejših. Slika 2 prikazuje stopnje delovne aktivnosti po posameznih starostnih skupinah v zahodni kohezijski regiji, Sloveniji ter povprečje za EU-28 za leto 2016 in spremembo v stopnji delovne aktivnosti po posameznih starostnih skupinah glede na leto 2010. Stopnje delovne aktivnosti v zahodni kohezijski regiji so najvišje v starostnih skupinah 35–44 let in 45–54 let, in sicer presegajo 85 % (kar je tako nad slovenskim povprečjem kot povprečjem EU-28). Podrobnejši pregled po spolu kaže, da je stopnja delovne aktivnosti v zahodni kohezijski regiji v starostni skupini 35–44 let višja med moškimi (89,9 % oziroma za 1,8 odstotne točke več), medtem ko pa v starostni skupini 45–54 let višjo stopnjo delovne aktivnosti beležijo ženske (85,9 %



oziroma za 1,7 odstotne točke več). Stopnja delovne aktivnosti žensk v teh starostnih razredih močno presega slovensko povprečje, in sicer za 3 do 4 odstotne točke. Podobno kaže tudi primerjava z evropskim povprečjem, ki ga močno presegajo ženske, pri moških pa je stopnja delovne aktivnosti skoraj enaka (več o tem spodaj). Najnižje stopnje delovne aktivnosti so bile v starostni skupini 15–24 let, in sicer 27,4 % (25,8 % za ženske in 28,9 % za moške), kar je tako pod slovenskim (28,6 %) kot evropskim povprečjem (33,7 %). V tej starostni skupini se je tudi stopnja delovne aktivnosti v primerjavi z letom 2010 najbolj znižala – za 7,6 odstotne točke. Stopnja delovne aktivnosti je nizka tudi med starejšimi, in sicer v starostnem razredu 55–64 let znaša 41,7 %, pri čemer je še posebej nizka med ženskami (36,3 % oziroma za 10,9 odstotne točke manj kot pri moških), kar odraža tudi to, da se ženske prej upokojujejo. V primerjavi s Slovenijo je stopnja delovne aktivnosti starejših v zahodni kohezijski regiji nekoliko višja (za 3,2 odstotne točke), hkrati pa se je stopnja delovne aktivnosti v tej starostni skupini v primerjavi z letom 2010 tudi najbolj izrazito povečala – za 3,4 odstotne točke, kar pa je bistveno pod povprečjem EU-28. Podobno kot v drugih državah EU se je v primerjavi z letom 2010 še posebej povečala stopnja delovne aktivnosti starejših žensk (pri moških je bilo povečanje manjše, k čemur je prispevala sprememba pokojninske zakonodaje v letu 2013, zaradi česar so se moški pred tem bolj množično upokojevali po takrat veljavni pokojninski zakonodaji).

Slika 2: Stopnja delovne aktivnosti po starostnih skupinah (leva os) in sprememba v stopnji delovne aktivnosti po posameznih starostnih skupinah glede na leto 2010 (desna os), 2016



Vir: SURS 2017b; Eurostat 2017; lastni preračuni.

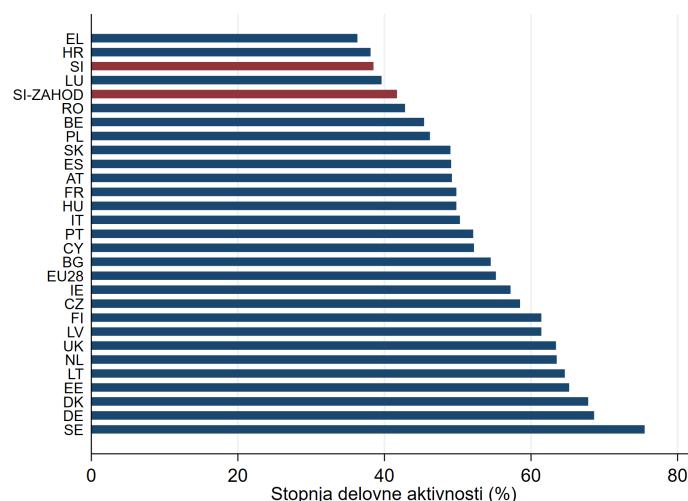


Podrobnejša mednarodna primerjava kaže, da zahodna kohezijska regija (in tudi Slovenija nasploh) izstopa po visoki stopnji delovne aktivnosti v starostni skupini 35–44 let, še posebej pri ženskah, in po nizki stopnji delovne aktivnosti med starejšimi (slika 3). Po stopnji delovne aktivnosti v starostni skupini 35–44 let se zahodna kohezijska regija uvršča v sam vrh (kot zapisano že zgoraj, znaša 88,1 % za ženske in 89,9 % za moške v primerjavi z 74,6 % za ženske in 87,2 % za moške v povprečju EU-28). Stopnja delovne aktivnosti v starostni skupini 35–44 let v zahodni kohezijski regiji tako presega evropsko povprečje za 13,5 odstotnih točk pri ženskah in za 2,7 odstotne točke pri moških. Visoka stopnja delovne aktivnosti žensk v tej starostni skupini se kaže tudi v preteklih letih – povprečje obdobja 1999–2016 znaša 87 %, kar je za 2,5 odstotne točke več od države z drugim najvišjim povprečjem, Švedske, v istem obdobju. Po drugi strani pa je stopnja delovne aktivnosti starejših močno pod evropskim povprečjem – med vsemi državami EU se Slovenija in zahodna kohezijska regija uvrščata na sam rep, stopnja delovne aktivnosti je nižja samo še na Hrvaškem in v Grčiji (v starostni skupini 55–64 let znaša 36,3 % za ženske in 47,2 % za moške, kar je precej pod evropskim povprečjem, ki znaša 48,9 % oziroma 62 %).

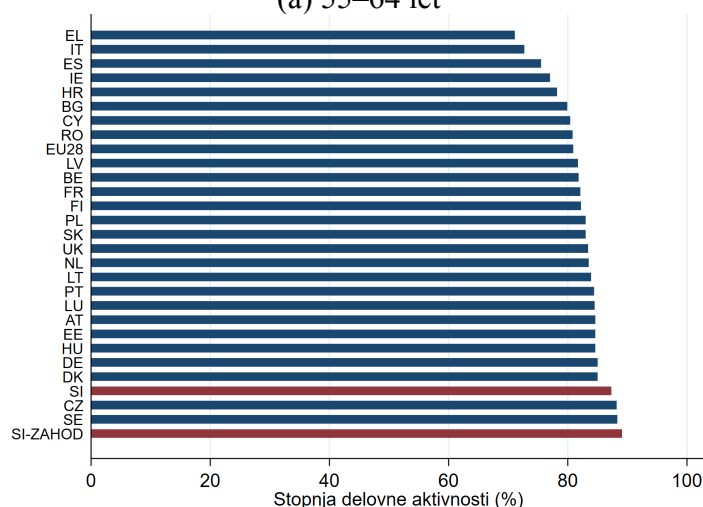




Slika 3: Stopnja delovne aktivnosti v državah EU-28 in primerjava z zahodno kohezijsko regijo za starostni skupini 55–64 let (a) in 35–44 let (b), 2016



(a) 55–64 let



(b) 35–44 let

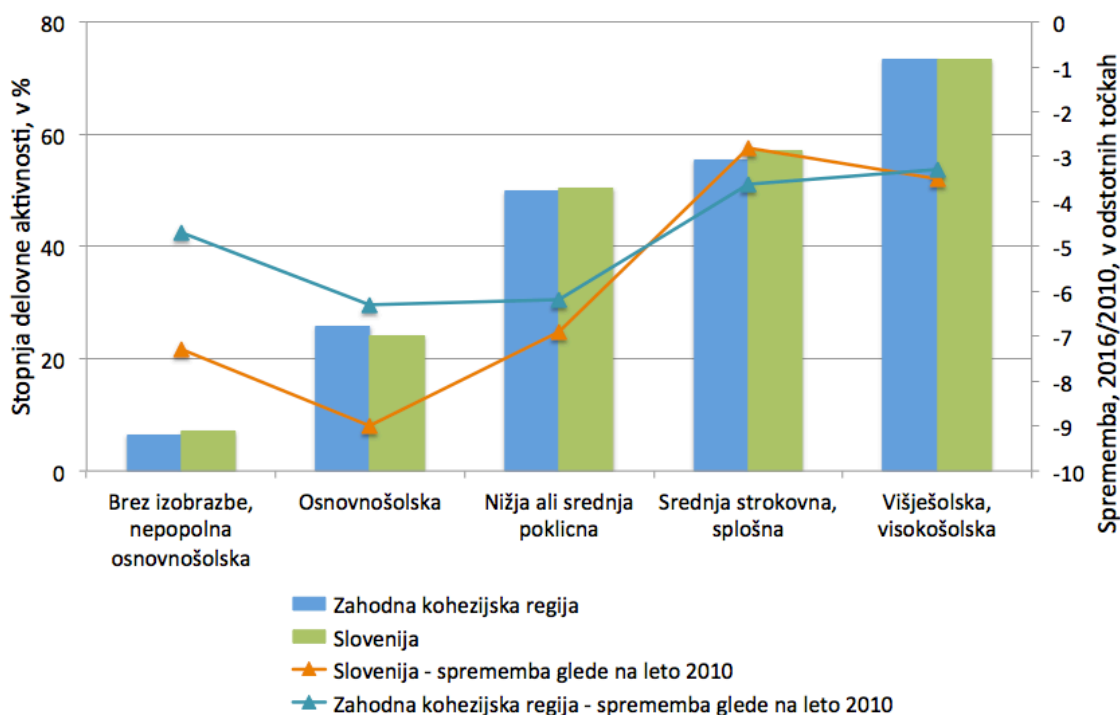
Vir: Eurostat 2017; SURS 2017b.

Slika 4 prikazuje stopnje delovne aktivnosti po izobrazbi v zahodni kohezijski regiji in v Sloveniji za leto 2016 in spremembo v stopnji delovne aktivnosti po posameznih skupinah glede na leto 2010. Podatki kažejo na obstoj visoke segmentacije v stopnji delovne aktivnosti med nizko in visoko izobraženimi osebami. Stopnja delovne aktivnosti je najvišja med osebami z višješolsko in visokošolsko izobrazbo (73,4 %). Podrobnejši pregled po spolu kaže, da višjo stopnjo delovne aktivnosti v tej skupini beležijo ženske (74,1 %, kar je 1,6 odstotne točke več kot pri moških; enako ugotavljamo tudi za Slovenijo). Najnižja stopnja delovne



aktivnosti je med nizko izobraženimi delavci – pri osebah z osnovnošolsko izobrazbo je v letu 2016 znašala 25,8 % (kar je 1,8 odstotne točke nad slovenskim povprečjem), pri osebah brez izobrazbe oziroma z nedokončano osnovnošolsko izobrazbo pa 6,4 %. V obeh izobrazbenih skupinah je bila stopnja delovne aktivnosti bistveno višja med moškimi; pri osebah z osnovnošolsko izobrazbo celo za 13,2 odstotne točke. Dinamika sprememb v stopnji delovne aktivnosti kaže, da se je v primerjavi z letom 2010 stopnja delovne aktivnosti znižala v vseh izobrazbenih skupinah, pri čemer je bilo znižanje najmanj izrazito med visoko izobraženimi.

Slika 4: Stopnja delovne aktivnosti po izobrazbi (leva os) in sprememba v stopnji delovne aktivnosti po izobrazbenih skupinah glede na leto 2010 (desna os), 2016



Opomba: Podatkov za EU-28 ne prikazujemo, ker niso dosegljivi za primerljive izobrazbene skupine.

Vir: SURS 2017b; lastni preračuni.

2.2 Atipične oblike in nove sodobne oblike dela

V zadnjih letih je tako na slovenskem trgu dela kot tudi v zahodni kohezijski regiji opaziti porast drugih, t. i. nestandardnih oziroma atipičnih oblik dela. Med atipičnimi oblikami zaposlitev in drugimi oblikami opravljanja dela, ob zaposlitvi za določen čas, prednjačijo samozaposleni, zaposlitve prek kadrovskih agencij in študentsko delo. V zadnjem desetletju



tako beležimo postopno znižanje deleža zaposlenih v delovnem razmerju in povečanje deleža delovno aktivnih v drugih oblikah dela, še posebej samostojnih podjetnikov.

Kot prikazuje tabela 1, je delež zaposlenih v delovnem razmerju v celotni strukturi delovno aktivnih v zahodni kohezijski regiji v letu 2016 znašal 80,2 % (kar je 0,8 odstotne točke pod slovenskim povprečjem v istem letu). Skozi celotno opazovano obdobje med leti 2008 in 2016 se je delež zaposlenih v delovnem razmerju v zahodni kohezijski regiji najbolj znižal v letu 2010 (na 76,9 %), temu je sledilo povečanje, pri čemer je pomembno, da je delež zaposlenih v delovnem razmerju leta 2012 skoraj dosegel predkrizno raven iz leta 2008. V letih 2013 in 2014 je sledilo ponovno znižanje, v letih 2015 in 2016 pa opazamo njegov postopen porast v celotni strukturi delovno aktivnega prebivalstva. Dinamika je podobna tudi na ravni celotne Slovenije.

Druge oblike dela so v celotni strukturi delovno aktivnega prebivalstva v zahodni kohezijski regiji v letu 2016 predstavljale slabih 20 %. Tako je bilo v letu 2016 med vsemi delovno aktivnimi osebami v zahodni kohezijski regiji 7,8 % samostojnih podjetnikov (s. p.), 4 % jih je delalo prek študentskega servisa, 3,4 % v lastnem podjetju, 2,6 % je bilo kmetov in družinskih pomočnikov, 1,3 % jih je opravljalo delo po pogodbi ali za neposredno plačilo,³ 0,4 % pa jih je delalo v svobodnem poklicu. Primerjava zahodne kohezijske regije s slovenskim povprečjem v letu 2016 kaže, da je regija beležila višji delež samostojnih podjetnikov (za 0,8 odstotne točke nad slovenskim povprečjem), študentskega dela (za 0,7 odstotne točke več) in oseb, ki so delale v lastnem podjetju (za 0,7 odstotne točke več). Na drugi strani pa je bil delež kmetov in družinskih pomočnikov v delovno aktivnem prebivalstvu v letu 2016 precej pod slovenskim povprečjem (za 1,7 odstotne točke manj). Delež samostojnih podjetnikov v celotni strukturi delovno aktivnih se je še posebej povečal v letu 2015 (za 1,4 odstotne točke v primerjavi s preteklim letom), podoben skok, a v letu 2014, opazamo tudi pri deležu kmetov in pomagajočih družinskih članov. Podroben pregled dinamike deleža posameznih oblik dela v celotni strukturi delovno aktivnih je prikazan v tabeli 1.

³ Med delovno aktivne osebe, ki opravljajo delo za neposredno plačilo, umeščamo osebe, ki so v določenem tednu pred anketiranjem v okviru Ankete o delovni sili opravile vsaj eno uro dela za plačilo (v denarni ali nedenarni obliki) ali dobiček (na primer, brezposelna oseba, ki je za neposredno plačilo ali honorar opravljala akviziterska dela, gospodinja, ki je za plačilo čistila nekomu stanovanje) (SURs 2013).



Tabela 1: Struktura delovno aktivnih glede na obliko dela v zahodni kohezijski regiji in Sloveniji, 2008–2016, v %

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Zahodna kohezijska regija									
zaposleni v delovnem razmerju	81,3	79,4	76,9	78,0	80,7	78,8	77,8	78,2	80,2
delo v lastnem podjetju	2,4	3,6	4,1	3,6	2,9	3,0	2,9	3,1	3,4
samostojni podjetnik (s. p.)	5,0	5,3	6,3	6,7	6,7	6,7	7,2	8,6	7,8
delo v svobodnem poklicu	0,4	0,4	0,6	0,6	0,6	0,7	0,4	0,4	0,4
delo prek študentskega servisa	5,4	5,1	5,0	4,8	3,9	4,1	3,7	4,2	4,0
delo po pogodbi ali za neposredno plačilo	1,1	1,2	1,4	1,7	1,2	1,8	1,4	1,3	1,3
delo prek javnih del	0,1	0,1	0,1	0,1	0,2	0,1	0,3	0,2	0,3
kmetje in družinski pomočniki	4,2	5,0	5,6	4,5	3,8	4,7	6,2	4,1	2,6
Slovenija									
zaposleni v delovnem razmerju	80,5	78,5	77,0	77,9	79,3	78,2	77,0	78,7	81,0
delo v lastnem podjetju	1,7	2,6	3,2	2,6	2,2	2,5	2,3	2,5	2,7
samostojni podjetnik (s. p.)	4,8	4,9	5,5	6,2	6,2	6,4	6,9	7,4	7,0
delo v svobodnem poklicu	0,3	0,3	0,4	0,3	0,3	0,4	0,3	0,3	0,3
delo prek študentskega servisa	4,2	3,8	4,0	3,6	3,0	3,1	2,8	3,1	3,3
delo po pogodbi ali za neposredno plačilo	0,9	1,2	1,2	1,3	1,2	1,5	1,2	1,2	1,1
delo prek javnih del	0,2	0,2	0,3	0,2	0,3	0,3	0,4	0,4	0,3
kmetje in družinski pomočniki	7,4	8,4	8,4	7,7	7,5	7,6	9,1	6,4	4,3

Vir: SURS (Anketa o delovni sili) 2017b; lastni preračuni.

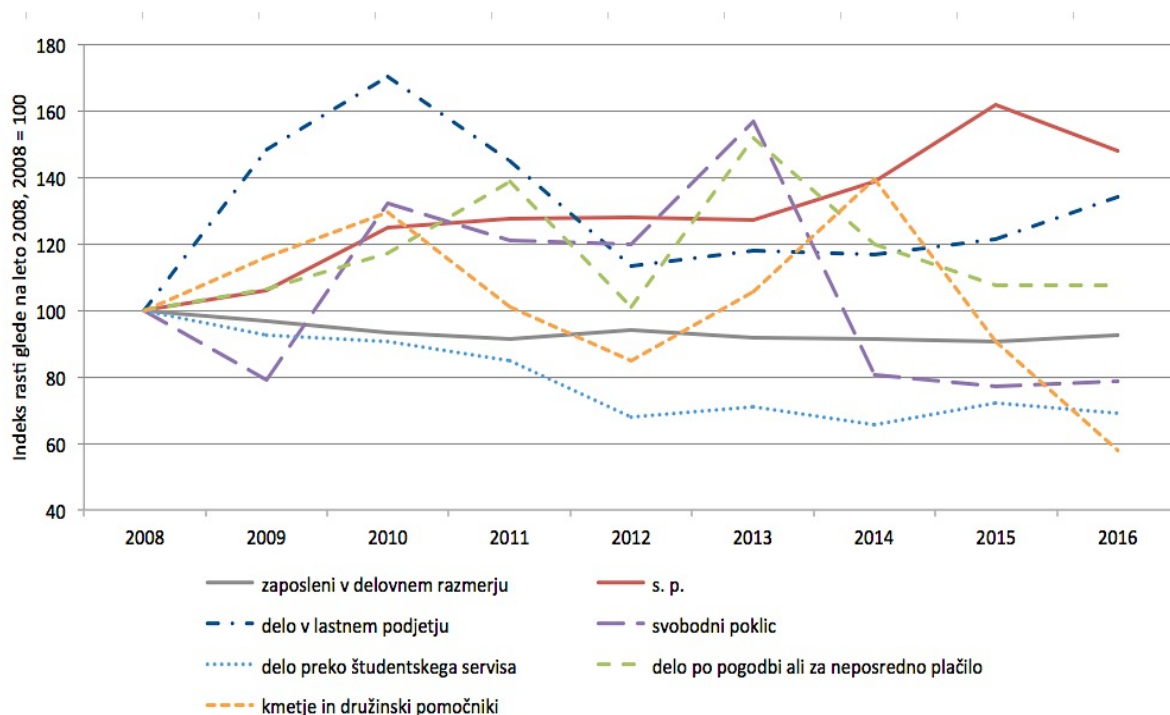
Podrobnejša analiza števila delovno aktivnega prebivalstva kaže na posebej visok porast drugih oblik dela. Slika 5 prikazuje spremembe v številu zaposlenih v posameznih oblikah dela glede na predkrizno leto 2008 v zahodni kohezijski regiji. V primerjavi z letom 2008 skozi celotno opazovano obdobje do leta 2016 opazamo postopen upad števila zaposlenih v delovnem razmerju – glede na leto 2008 se je njihovo število v letu 2016 znižalo za 7,4 %. Na



drugi strani se povečuje število samostojnih podjetnikov – najvišji porast števila samostojnih podjetnikov beležimo v letu 2015 (njihovo število se je glede na leto 2008 povečalo za 61,6 %). Trend rasti je viden tudi pri številu oseb, ki delajo v lastnem podjetju – porast teh je bil v primerjavi z letom 2008 posebej izrazit v letu 2010, v zadnjem opazovanem letu 2016 pa je njihovo število v primerjavi z letom 2008 poraslo za 34,1 %. Podoben trend je tudi pri obliki dela po pogodbi ali za neposredno plačilo (še posebej je izrazit skok v letu 2012, ko se je obseg te oblike dela povečal za več kot 50 % v primerjavi z letom 2008) in pri kmetih ter družinskih pomočnikih, a dinamika rasti obsega teh oblik dela ni konstantna.

Obseg študentskega dela, ki v Sloveniji in tudi v zahodni kohezijski regiji predstavlja pomembno začasno obliko dela mladih, se je v obdobju 2008–2016 zmanjšal za 31 %, pri čemer je bilo zmanjšanje najbolj izrazito v letih 2012, 2014 in 2016 (slika 5). Ne glede na to je delež začasnih zaposlitev med mladimi (starostna skupina 15–24 let) še vedno med najvišjimi v EU.

Slika 5: Spremembe števila oseb, ki delajo v posameznih oblikah dela glede na leto 2008, indeks rasti, 2008 = 100



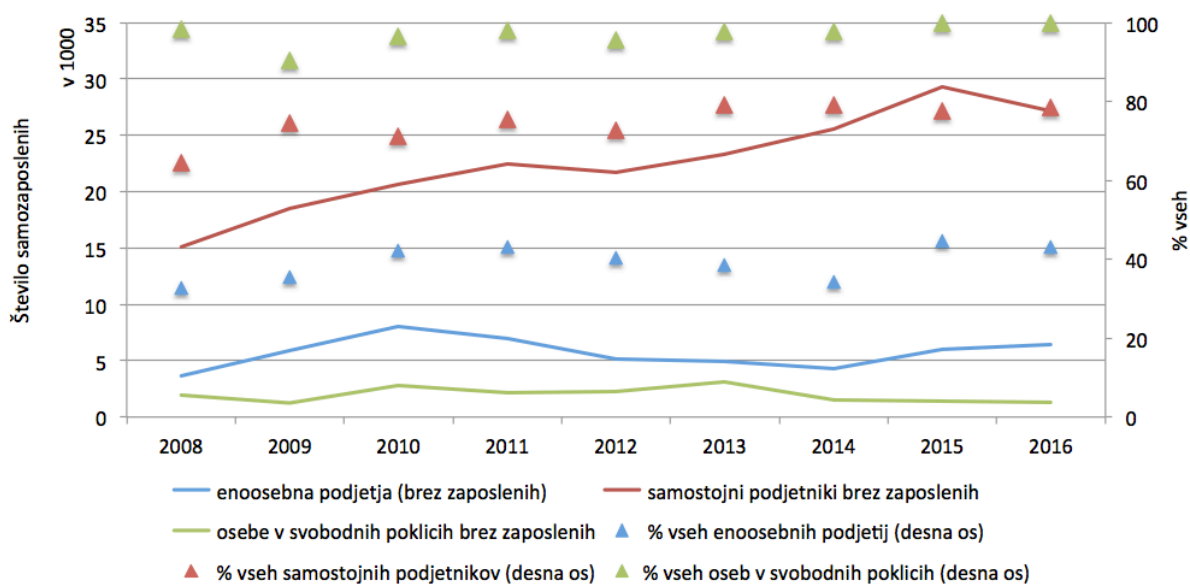
Vir: SURS (Anketa o delovni sili) 2017b; lastni preračuni.

Podrobnejša analiza samostojnih podjetnikov in oseb, ki delajo v lastnem podjetju, ali v svobodnem poklicu, kaže, da se v teh skupinah povečuje število in delež tistih brez zaposlenih



oseb. Slika 6 prikazuje gibanje števila oseb, ki so zaposleni v lastnem podjetju, samostojnih podjetnikov in oseb v svobodnem poklicu brez zaposlenih ter njihov delež v skupnem številu te oblike zaposlitve v zahodni kohezijski regiji. Število samostojnih podjetnikov brez zaposlenih se je skoraj podvojilo – iz 15.094 v letu 2008 na 27.127 v letu 2016. Njihov delež med vsemi samostojnimi podjetniki se postopno povečuje in je dosegel 78,5 % v letu 2016, kar je 14 odstotnih točk več kot v letu 2008. Podoben trend, čeprav manj izrazit, opazamo tudi pri osebah, ki delajo v lastnem podjetju, a nimajo zaposlenih (tj. enoosebnih podjetij) – teh je bilo v letu 2008 3.657 (oziroma 32,8 % vseh enoosebnih podjetij), čemur je sledila rast do leta 2010 (8.055) in nato postopno zmanjšanje njihovega števila do leta 2015, ko je bilo v enoosebnih podjetjih zaposlenih 6.455 oseb. Podoben trend opazamo tudi na ravni celotne Slovenije.

Slika 6: Število enoosebnih podjetij, samostojnih podjetnikov in oseb v svobodnih poklicih brez zaposlenih v zahodni kohezijski regiji (leva os) in delež le-teh med vsemi osebami, v posamezni obliki dela, v %, 2008–2016



Vir: SURS (Anketa o delovni sili) 2017b; lastni preračuni.

Med vsemi samostojnimi podjetniki brez zaposlenih v zahodni kohezijski regiji jih je v letu 2016 30,8 % delalo pretežno za eno stranko, od teh pa več kot polovico tudi večinoma v prostorih te stranke.^{4, 5} To je do 4,3 odstotne točke več kot v istem letu znaša slovensko

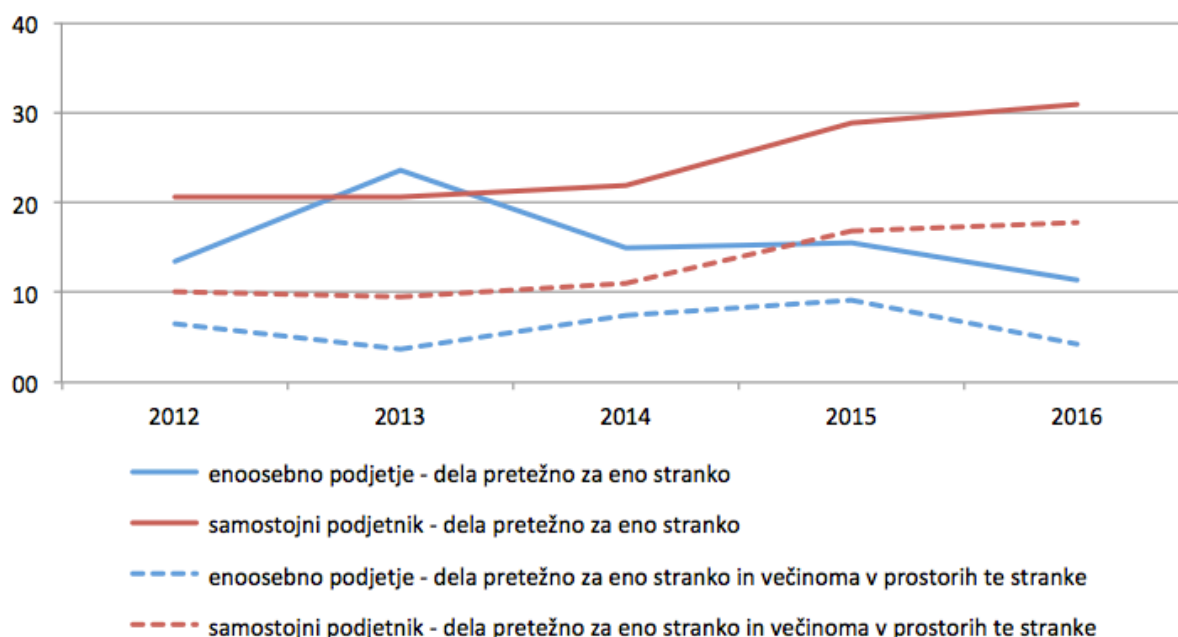
⁴ Pretežno za eno stranko je v letu 2016 delalo 8.368 samostojnih podjetnikov, od teh pa 4.843 tudi večinoma v prostorih te stranke.

⁵ Delež samostojnih podjetnikov, ki delajo pretežno za eno stranko in hkrati v prostorih te stranke, znaša 17,9 % vseh samostojnih podjetnikov brez zaposlenih (slovensko povprečje 13,4 %).



povprečje. Delež teh dveh skupin samostojnih podjetnikov v zadnjih letih vztrajno narašča, pri čemer je skok še posebej izrazit v letu 2014. V primerjavi z letom 2012 se je tako delež samostojnih podjetnikov, ki delajo pretežno za eno stranko, povečal za 10,2 odstotni točki do leta 2016 (na ravni celotne Slovenije za 7,6 odstotnih točk), delež samostojnih podjetnikov, ki delajo pretežno za eno stranko in hkrati v prostorih te stranke, pa za 7,8 odstotnih točk (na ravni celotne Slovenije za 4,8 odstotne točke). Na drugi strani delež enoosebnih podjetij, ki delajo pretežno za eno stranko, oziroma delajo pretežno za eno stranko in hkrati večinoma v prostorih te stranke, v zadnjih letih pada – v letu 2016 je delež enoosebnih podjetij, ki delajo pretežno za eno stranko, med vsemi enoosebnimi podjetji brez zaposlenih znašal 11,3 % (slovensko povprečje 10,2 %), delež enoosebnih podjetij, ki delajo pretežno za eno stranko in hkrati v prostorih te stranke, pa 4,3 % (slovensko povprečje 4,2 %). V letu 2016 se je tako njihov delež znižal na delež, primerljiv v letu 2012. Podroben prikaz je v sliki 7.

Slika 7: Delež enoosebnih podjetij in samostojnih podjetnikov, ki delajo pretežno za eno stranko in/ali v prostorih te stranke, med vsemi enoosebnimi podjetji in samostojnimi podjetniki brez zaposlenih v zahodni kohezijski regiji, v %, 2012–2016



Opomba: Samostojni podjetniki oziroma enoosebna podjetja, ki delajo pretežno za eno stranko in večinoma v prostorih te stranke, predstavljajo podskupino podjetij, ki delajo pretežno za eno stranko. V sliki so prikazani deleži posameznih kategorij med vsemi samostojnimi podjetniki oziroma enoosebnimi podjetji, ki nimajo zaposlenih.

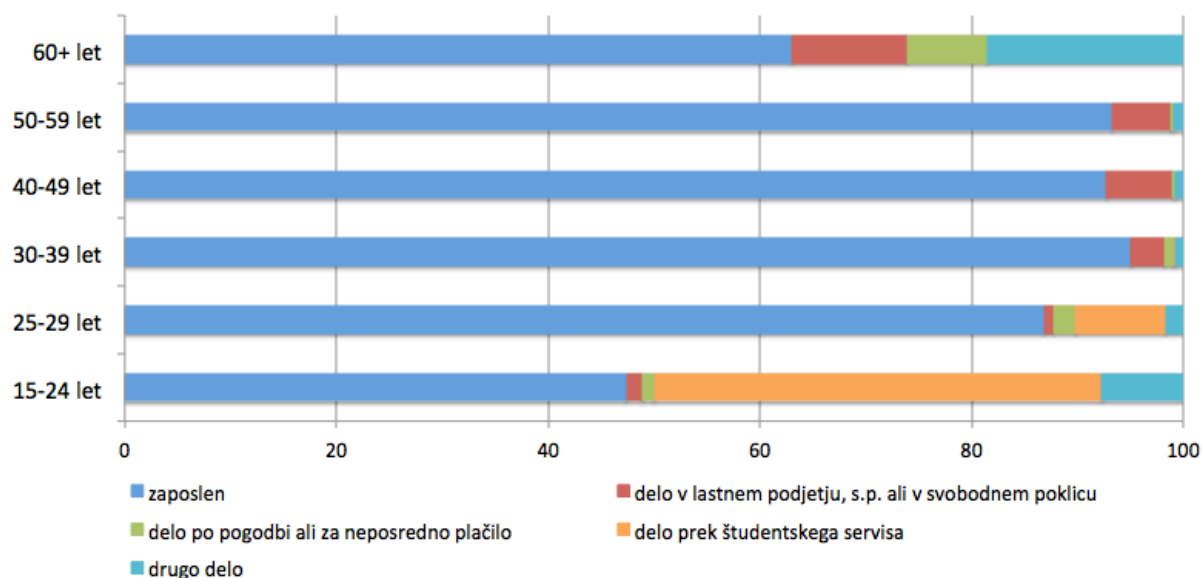
Vir: SURS (Anketa o delovni sili) 2017b; lastni preračuni.

V nadaljevanju prikazujemo podrobnejši pregled oblik dela po starosti in izobrazbi.



Kot izhaja iz pregleda strukture delovno aktivnih po obliki dela in starosti (slika 8), je več kot polovica delovno aktivnih v zahodni kohezijski regiji, z izjemo starostne skupine 15–24 let, v delovnem razmerju (pri tem ne ločujemo glede na vrsto delovnega razmerja oziroma dolžino delovnega časa). Med mladimi do 29. leta starosti velik del obsega študentsko delo (v starostni skupini 15–24 let prek študentskega servisa dela 42,3 %, v starostni skupini 25–29 pa 8,5 % vseh delovno aktivnih v tej starostni skupini). Delež tistih, ki delajo v lastnem podjetju, s. p.-ju ali svobodnem poklicu, je najvišji med najstarejšimi delavci (10,5 %), sledita starostni skupini 40–49 let (6,3 %) in 50–59 let (5,5 %). Med najstarejšimi (tj. 60+ let) je visok tudi delež tistih, ki delajo po pogodbi ali za neposredno plačilo in opravljajo druga dela (tj. delajo kot kmeti ali družinski pomočniki). Iz teh statistik pa ni razvidno, ali je delo teh oseb prostovoljno oziroma ali gre za delo upokojencev po Zakonu o urejanju trga dela (ZUTD).

Slika 8: Struktura delovno aktivnih po obliki zaposlitve in starostnih razredih, zahodna kohezijska regija, 2016, v %



Opomba: Drugo delo vključuje kmete, družinske pomočnike, delo prek javnih del, vajence in praktikante.

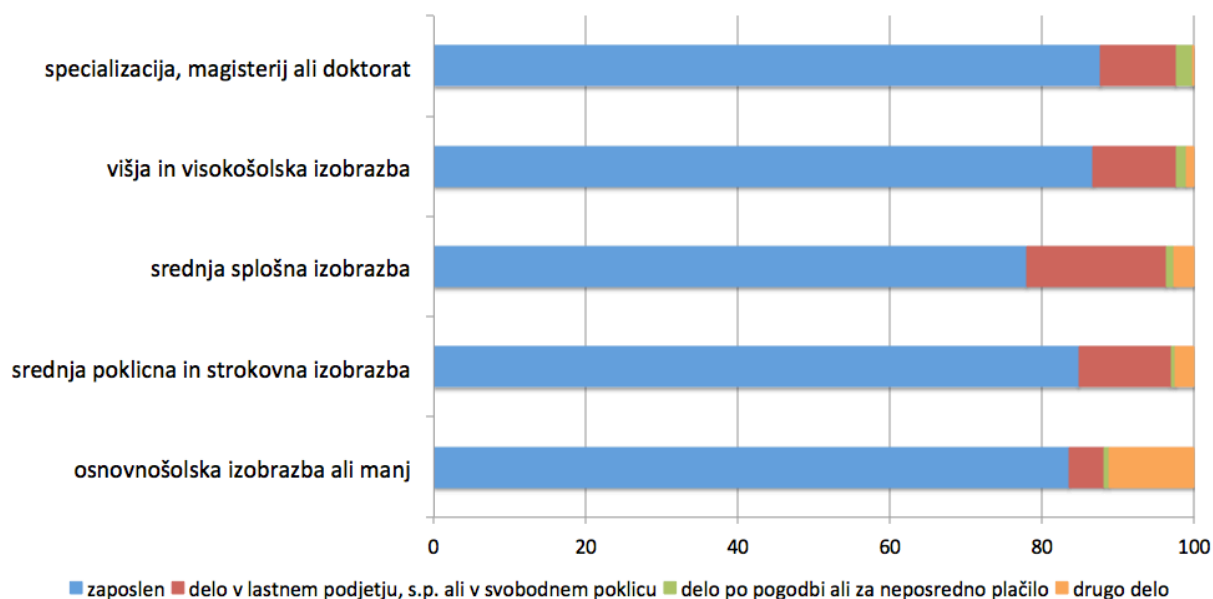
Vir: SURS (Anketa o delovni sili) 2017b; Eurostat 2017; lastni preračuni.

Slika 9 prikazuje strukturo delovno aktivnih po obliki zaposlitve (študentsko delo je izločeno) in izobrazbi v zahodni kohezijski regiji v letu 2016. V vseh izobrazbenih skupinah kot oblika dela prevladuje delovno razmerje. Delež tistih, ki delajo v lastnem podjetju, s. p.-ju ali svobodnem poklicu, je najvišji v skupini delavcev s srednjo splošno izobrazbo (18,3 %), sledi



skupina delavcev s srednjo poklicno in strokovno izobrazbo (12,2 %). Delež tistih, ki opravljajo delo po pogodbi ali za neposredno plačilo, je najvišji v skupinah delavcev z najvišjo izobrazbo (2,2 % v skupini delavcev s specializacijo ali več in 1,2 % v skupini delavcev z višjo ali visokošolsko izobrazbo).

Slika 9: Struktura delovno aktivnih po obliki zaposlitve in izobrazbi, zahodna kohezijska regija, 2016, v %



Opombi:

- Študentsko delo je izključeno iz preračunov.
- Drugo delo vključuje kmete, družinske pomočnike, delo prek javnih del, vajence in praktikante.

Vir: SURS (Anketa o delovni sili) 2017b; Eurostat 2017; lastni preračuni.

2.3 Segmentacija na trgu dela glede na obliko dela

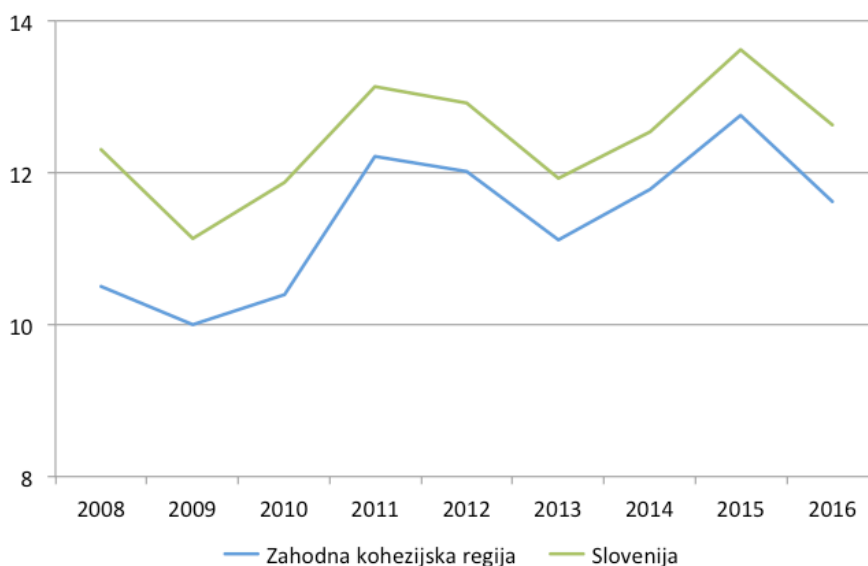
V poglavju 2.1 smo prikazali podatke o segmentaciji na trgu dela z vidika starosti in izobrazbe. V tem poglavju pa se osredotočamo predvsem na segmentacijo na trgu dela glede na obliko dela.

Slovenija se že vrsto let sooča s problemom segmentacije trga dela v smislu zaposlovanja za določen in nedoločen čas, ki je še posebej izrazito med mladimi. Z novelo Zakona o delovnih razmerjih iz leta 2013 se je sicer nekoliko okrepilo zaposlovanje za nedoločen čas, še posebej v primeru prvih zaposlitev, kar je nekoliko prispevalo k zmanjšanju segmentacije na trgu dela (več v Vodopivec, Laporšek in Vodopivec 2017). V letu 2013 se je tako delež zaposlenih za



določen čas v zahodni kohezijski regiji med vsemi zaposlenimi v delovnem razmerju v primerjavi z letom 2012 zmanjšal za 0,9 odstotne točke, na 11,1 %. Temu je sledilo povečevanje deleža zaposlenih za določen čas v letih 2014–2015, v letu 2016 pa se je delež zaposlenih za določen čas znižal do 11,6 % (12,6 % v Sloveniji), kar je 1,1 odstotne točke nad deležem v predkriznem letu 2008. Kot kaže slika 10, je delež zaposlenih za določen čas v zahodni kohezijski regiji skozi celotno opazovano obdobje med leti 2008 in 2016 pod slovenskim povprečjem.

Slika 10: Delež zaposlenih za določen čas med zaposlenimi v delovnem razmerju, 2008–2016, v %



Vir: SURS 2017b; lastni preračuni.

Starostna segmentacija se kaže tudi v primerjavi deležev zaposlenih za določen čas v skupnem številu zaposlenih v delovnem razmerju po starostnih skupinah. Delež zaposlenih za določen čas v skupnem številu zaposlenih v delovnem razmerju je najvišji med mladimi (15–24 let) in najnižji med starejšimi (55–64 let), kar je razvidno iz tabele 2. Med mladimi v starostni skupini 15–24 let jih je bila polovica v letu 2016 zaposlenih za določen čas, pri čemer je bil delež še višji med mladimi ženskami – za določen čas jih je bilo v istem letu zaposlenih kar dve tretjini. Delež mladih zaposlenih za določen čas v starostni skupini 15–24 let v zahodni kohezijski regiji presega slovensko povprečje za 1,9 odstotne točke in se je v primerjavi z letom 2010 povečal za 6,3 odstotne točke. Na drugi strani je delež zaposlenih za določen čas med starejšimi (55–64 let) v letu 2016 znašal le 2,3 % (slovensko povprečje 4,6 %) in se je v primerjavi s predhodnim letom znižal za 3 odstotne točke. Izpostaviti velja še visok porast v deležu zaposlenih za določen čas med vsemi zaposlenimi v delovnem razmerju po letu 2013 med mladimi v starostni skupini 25–34 let – ta se je povečal iz 21,1 % v letu



2013 na kar 24,1 % v letu 2016 (podoben porast, čeprav manjši, opazamo v tej starostni skupini tudi na ravni celotne Slovenije).

Tabela 2: Delež zaposlenih za določen čas med zaposlenimi v delovnem razmerju po spolu in starosti v zahodni kohezijski regiji in Sloveniji, 2010–2016, v %

		2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2016/2010
Zahodna kohezijska regija									
15-24 let	skupaj	43,8	50,0	54,5	45,5	50,0	50,0	50,0	6,3
	moški	36,4	44,4	50,0	42,9	42,9	42,9	42,9	6,5
	ženske	40,0	60,0	66,7	66,7	66,7	66,7	66,7	26,7
25-34 let	skupaj	19,2	20,8	21,9	21,1	21,8	25,6	24,1	4,9
	moški	16,3	17,6	18,4	17,4	20,8	20,8	20,5	4,1
	ženske	21,6	26,0	25,5	22,7	23,1	31,0	27,9	6,3
35-54 let	skupaj	5,3	6,2	6,9	6,5	7,0	6,3	6,5	1,2
	moški	4,0	5,8	7,4	7,5	8,5	6,8	7,4	3,5
	ženske	5,7	6,6	5,5	5,6	6,5	6,7	6,5	0,7
55-64 let	skupaj	3,0	3,4	2,9	5,9	5,7	5,3	2,3	-0,7
	moški	4,5	5,0	5,0	5,0	5,3	5,0	..	..
	ženske	..	..	..	7,1	..	5,6	5,0	..
Slovenija									
15-24 let	skupaj	44,4	50,0	50,0	47,8	47,8	50,0	48,1	3,7
	moški	40,0	45,5	42,1	41,2	41,2	47,1	44,4	4,4
	ženske	54,5	60,0	55,6	66,7	57,1	66,7	55,6	1,0
25-34 let	skupaj	20,3	21,6	21,9	21,2	22,8	24,3	23,5	3,2
	moški	16,2	17,6	18,1	19,0	21,0	22,1	21,4	5,2
	ženske	23,6	26,0	26,0	23,6	25,0	28,2	27,1	3,5
35-54 let	skupaj	6,2	7,1	7,4	6,9	7,3	7,6	7,5	1,3
	moški	5,5	6,9	7,6	7,2	8,1	7,6	7,9	2,3
	ženske	7,4	7,3	7,3	6,6	7,0	7,1	7,2	-0,2
55-64 let	skupaj	3,3	5,6	4,8	6,2	5,8	7,7	4,6	1,3
	moški	4,8	5,4	5,1	4,9	4,9	6,8	4,2	-0,6
	ženske	5,3	0,0	4,2	4,2	3,6	5,9	5,1	-0,1

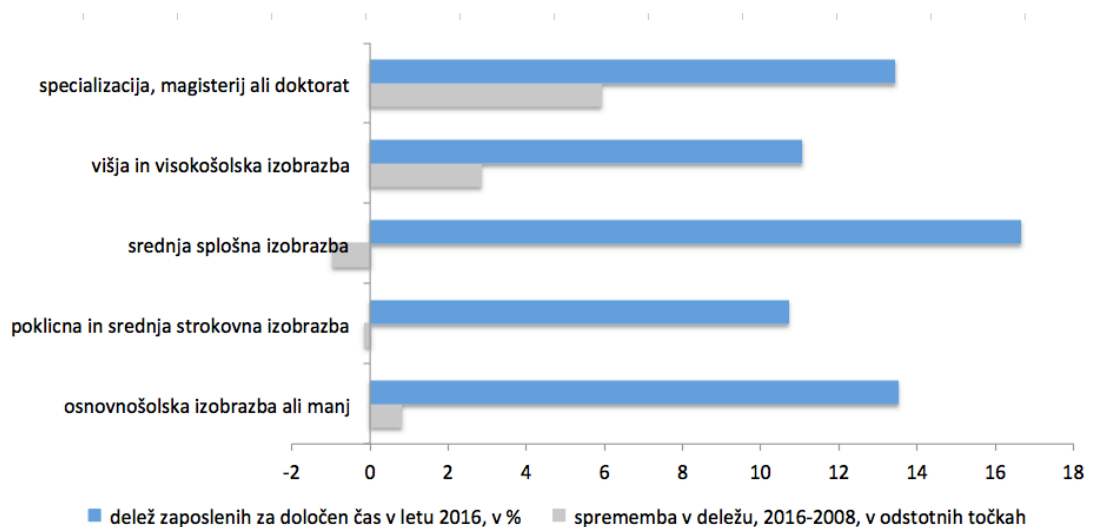
Vir: SURS 2017b; lastni preračuni.

Slika 11 prikazuje delež zaposlenih za določen čas med vsemi zaposlenimi v delovnem razmerju po izobrazbi v zahodni kohezijski regiji v letu 2016. Delež zaposlitev za določen čas je najvišji med osebami s srednjo splošno izobrazbo (16,6 %), sledijo osebe z zaključeno



specializacijo, magisterijem ali doktoratom znanosti (13,6 %) in osnovnošolsko izobrazbo ali manj (13,4 %). V primerjavi s predkriznim letom 2008 se je delež zaposlenih za določen čas najbolj povečal med najvišje izobraženimi – kar za 5,9 odstotnih točk.

Slika 11: Delež zaposlenih za določen čas med zaposlenimi v delovnem razmerju po izobrazbi v zahodni kohezijski regiji v letu 2016 (v %) in sprememba v deležu glede na leto 2008



Vir: SURS (Anketa o delovni sili) 2017b; lastni preračuni.

Ena od atipičnih oblik predstavlja tudi zaposlitev s krajšim delovnim časom. Delež zaposlenih v delovnem razmerju, ki delajo s krajšim delovnim časom, je v Sloveniji in tudi v obravnavani regiji v primerjavi z EU-28 (19,5 % v letu 2016) precej nizek – v zahodni kohezijski regiji jih je med zaposlenimi v delovnem razmerju 6,5 % v letu 2016 delalo za krajši delovni čas, kar je nekoliko nad slovenskim povprečjem (6 %). Porast v deležu zaposlenih za krajši delovni čas opažamo predvsem po letu 2013, ko je znašal 4,7 %.

Kot smo zapisali v poglavju 2.2, med drugimi (atipičnimi) oblikami dela v zadnjem letu opažamo predvsem porast samostojnih podjetnikov brez zaposlenih. Podrobnejša analiza njihovih strukturnih značilnosti kaže, da med tistimi samostojnimi podjetniki brez zaposlenih, ki delajo pretežno za eno stranko, prevladujejo moški (približno dve tretjini v letu 2016) in osebe stare med 30 in 39 let (41 % v letu 2016). Po izobrazbi prevladujejo osebe s poklicno in srednjo strokovno izobrazbo (43 % v letu 2016), sledijo jim osebe z višješolsko in visokošolsko izobrazbo (40 % v letu 2016). Več kot 21 % jih je v letu 2016 delalo v strokovnih, znanstvenih in tehničnih dejavnostih, 20 % v predelovalnih dejavnostih in 16 % v dejavnosti prometa in skladiščenja.



2.4 Strukturne značilnosti brezposelnih

V primerjavi z letom 2010 se je število registriranih brezposelnih oseb v zahodni kohezijski regiji povečalo – iz 36.760 na 49.227 v letu 2014, ko je število brezposelnih doseglo vrh kot odraz gospodarske krize, nato pa je začelo upadati in doseglo 41.291 oseb v letu 2016 (kar je 16,1 % manj kot v letu 2014 oziroma 8,5 % manj kot v letu 2015). Brezposelne osebe v zahodni kohezijski regiji skozi celotno opazovano obdobje (z izjemo leta 2010) predstavljajo okrog 40 % vseh brezposelnih v Sloveniji (tabela 3).

Med brezposelnimi v zahodni kohezijski regiji je skozi celotno obravnavano obdobje več moških kot žensk, čeprav se delež žensk v celotni brezposelnosti z letom 2013 povečuje in je leta 2016 dosegel 48,3 % (tabela 3). Povečevanje deleža brezposelnih žensk je mogoče pripisati izboljšanju zaposlitvenih možnosti v tradicionalnih moških panogah in zmanjšanju števila brezposelnih nasploh (znotraj tega moških) (več v ZRSZ 2016).

Delež mladih do 29. leta starosti v celotni brezposelnosti zahodne kohezijske regije se je v obdobju 2010–2012 sicer zniževal (tudi zaradi trenda nadaljevanja izobraževanja), v letu 2014 pa se je povečal na 23,8 %, kar kaže tudi na to, da so bili mladi močno izpostavljeni učinku zmanjšane ekonomske aktivnosti. Po kriznih letih opazamo bistveno znižanje mladih v celotni strukturi brezposelnih v zahodni kohezijski regiji – v letu 2016 je njihov delež v celotni brezposelnosti v regiji znašal 18,8 %, kar je pod slovenskim povprečjem in 5 odstotnih točk manj kot v kriznem letu 2014 (tabela 3).

Zaskrbljujoč je podatek, da se med vsemi brezposelnimi v zahodni kohezijski regiji povečuje delež tistih, ki so stari 50 let ali več. Njihov delež se je izrazito povečal v letu 2011 (38,2 %), na kar je med drugim vplivalo številčnejše prijavljanje tistih oseb, ki so se pred napovedano pokojninsko reformo želele upokojiti pod ugodnejšimi pogoji (ZRSZ 2016). Njihov delež v celotni brezposelnosti je nato upadal do leta 2014, ko je dosegel 31,7 %, kar delno odraža povečanje števila brezposelnih v preostalih starostnih skupinah. Temu je sledilo povečanje do 36,5 % v letu 2016, kar je 1,1 odstotne točke nad slovenskim povprečjem (tabela 3). Povečan trend starejših brezposelnih v zadnjih letih lahko pripišemo temu, da se v času okrevanja gospodarske aktivnosti hitreje zaposlujejo mlajši iskalci zaposlitve.

Nizko izobraženi (z osnovno šolo ali manj) predstavljajo slabih 30 % vseh brezposelnih v zahodni kohezijski regiji. Njihov delež se skozi celotno obravnavano obdobje giblje pod slovenskim povprečjem (tabela 3). Nizko izobraženi brezposelni so še posebej ranljiva skupina na trgu dela, saj je iskanje zaposlitve za njih težje kot za ostale skupine (večinoma se namreč zaposlujejo v delovno intenzivnih panogah oziroma poklicih, za katere zadošča nizka izobrazba) in zato zaposlitev iščejo dlje in so nadpovprečno stari (ZRSZ 2016).

Delež dolgotrajno brezposelnih, torej tistih, ki so brezposelni več kot eno leto, se povečuje – v letu 2010 je bilo v zahodni kohezijski regiji 38,9 % vseh brezposelnih več kot eno leto, do leta





2016 pa se je ta delež povečal na 53,4 %. Podatki so primerljivi s slovenskim povprečjem (tabela 3). Povečanje deleža dolgotrajno brezposelnih predvsem odraža povečanje števila brezposelnih z najdaljšim trajanjem brezposelnosti, tj. 3 leta ali več.

Tabela 3: Strukturne značilnosti registrirano brezposelnih v zahodni kohezijski regiji in Sloveniji, 2010–2016 (31. 12.)

Zahodna kohezijska regija							
Leto	Število registriranih brezposelnih	Delež brezposelnih v Sloveniji	Deleži posameznih kategorij v celotni brezposelnosti v regiji				
			ženske	mladi do 29. leta starosti	starejši 50+	brez strokovne izobrazbe	brezposelni nad 1 leto
2010	36.760	36,6	45,1	23,7	34,3	..	38,9
2011	42.318	38,2	44,1	21,0	38,2	..	42,1
2012	43.030	39,1	44,4	20,2	36,6	..	47,3
2013	48.472	40,5	45,2	22,1	33,7	31,4	43,2
2014	49.227	41,0	47,1	23,8	31,7	26,8	48,5
2015	45.147	40,1	48,6	21,7	33,3	27,7	52,6
2016	41.291	40,0	48,3	18,8	36,5	27,5	53,4
Slovenija							
Leto	Število registriranih brezposelnih	/	Deleži posameznih kategorij v celotni brezposelnosti				
			ženske	mladi do 29. leta starosti	starejši 50+	brez strokovne izobrazbe	brezposelni nad 1 leto
2010	100.504		47,7	26,7	31,2	37,3	42,5
2011	110.692		47,0	24,0	35,3	35,7	45,3
2012	110.183		47,4	22,6	34,7	35,1	50,1
2013	119.827		47,9	24,0	32,5	34,0	46,2
2014	120.109		49,7	25,3	31,1	28,6	49,8
2015	112.726		51,0	23,7	32,6	29,3	52,9
2016	103.152		50,8	21,6	35,4	29,2	53,4

Opomba: .. ni podatka

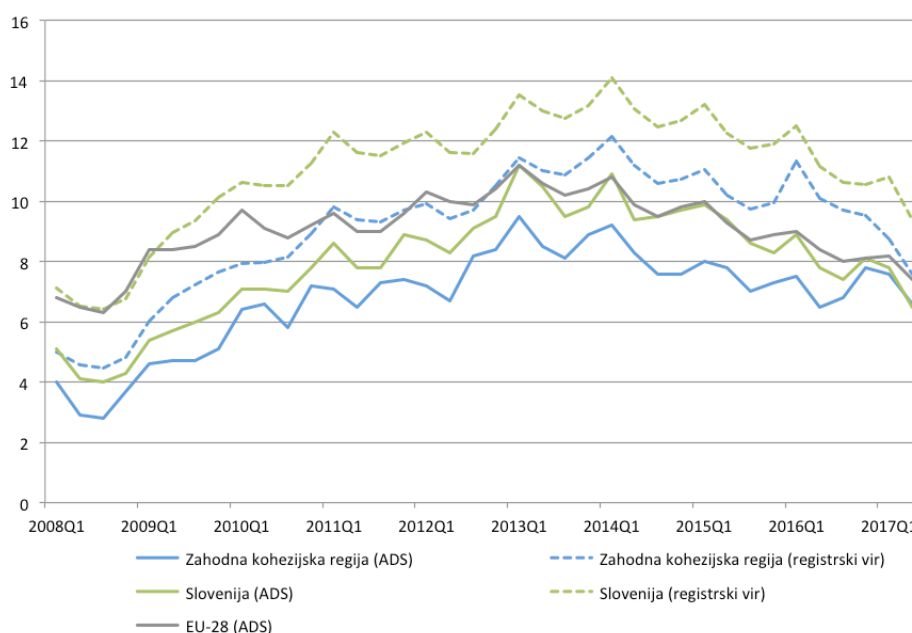
Vir: SURS 2017b; ZRSZ 2017; lastni preračuni.



V nadaljevanju prikazujemo gibanje stopenj brezposelnosti po izbranih strukturnih spremenljivkah v zahodni kohezijski regiji in v Sloveniji.

Kot kaže slika 12, je stopnja brezposelnosti (merjena tako z anketo o delovni sili kot z registrskimi viri) v zahodni kohezijski regiji skozi celotno opazovano obdobje med leti 2008 in 2017 precej nižja od slovenskega povprečja (in tudi povprečja EU-28), pri čemer se razkorak v zadnjih letih zmanjšuje. Po izrazitem povečanju brezposelnosti v obdobju 2010–2013 v letu 2014 opažamo trend zniževanja brezposelnosti, kar odraža večje povpraševanje po delovni sili ob okrevanju gospodarske rasti kot tudi večje število vključitev brezposelnih v programe aktivne politike zaposlovanja (MDDSZ in UMAR 2015). V letu 2016 je tako stopnja anketne brezposelnosti v zahodni kohezijski regiji znašala 7,1 % (povprečje Slovenije 8 %; povprečje EU-28 8,4 %), kar je 0,4 odstotne točke manj kot v letu 2015 oziroma 1,6 odstotne točke manj kot v letu 2013, ko je bila stopnja anketne brezposelnosti v opazovanem obdobju najvišja. Stopnja registrirane brezposelnosti je v letu 2016 v zahodni kohezijski regiji znašala 10,2 % (povprečje Slovenije 11,2 %), kar je 0,7 odstotne točke manj kot v kriznem letu 2013.

Slika 12: Stopnja anketne in registrirane brezposelnosti, 2008q1–2017q2, v %



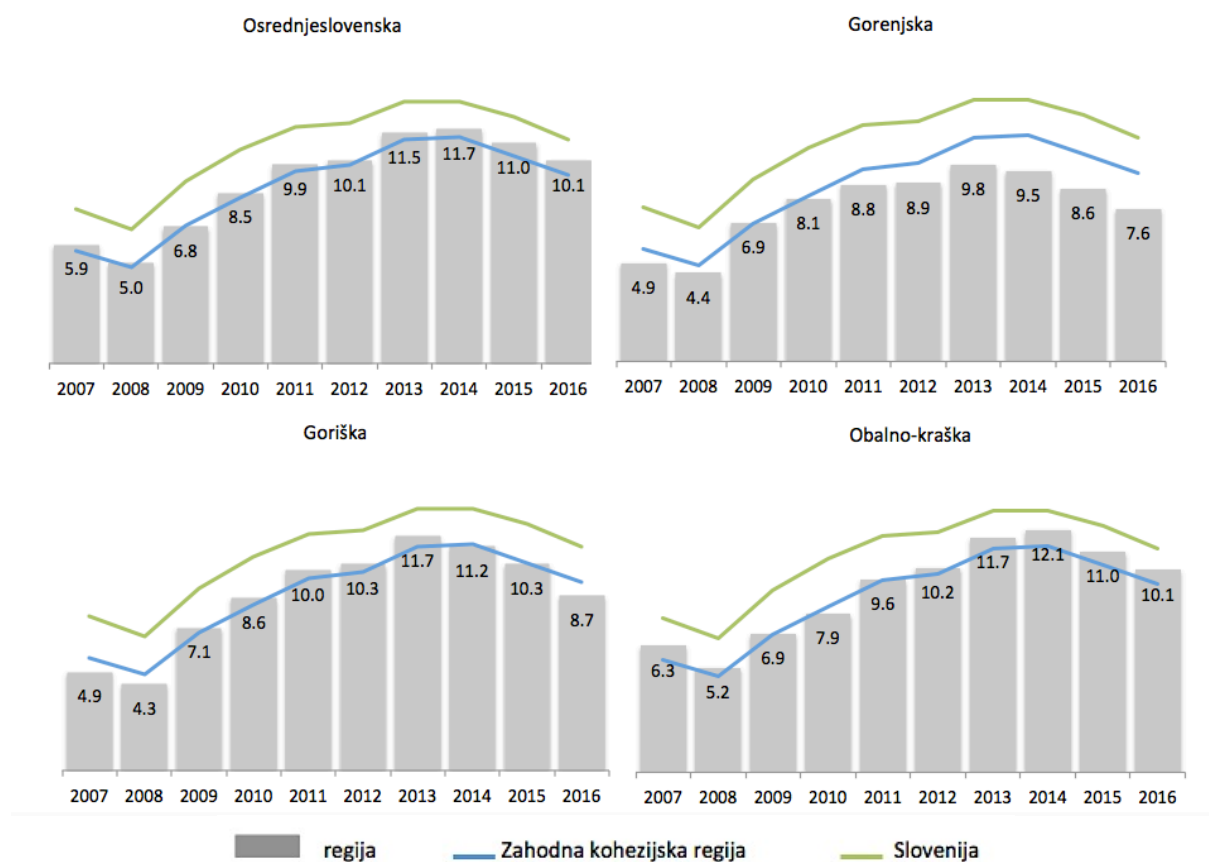
Opomba: S polno črto so prikazani podatki o stopnji anketne brezposelnosti (vir Anketa o delovni sili) za osebe v starostni skupini 20–64 let. S črtkano črto so prikazani podatki o stopnji registrirane brezposelnosti (vir ZRSZ).

Vir: SURS 2017b; Eurostat 2017; ZRSZ 2017; lastni preračuni.



Podrobnejši pregled po statističnih regijah v zahodni kohezijski regiji kaže, da so najvišjo stopnjo registrirane brezposelnosti v letu 2016 zabeležili v osrednjeslovenski in obalno-kraški regiji (10,1 %), najnižjo pa v gorenjski regiji (7,6 %). Gorenjska regija je tudi v času gospodarske krize beležila najnižjo stopnjo registrirane brezposelnosti (slika 13).

Slika 13: Stopnja registrirane brezposelnosti po statističnih regijah v zahodni kohezijski regiji, 2007–2016, v %

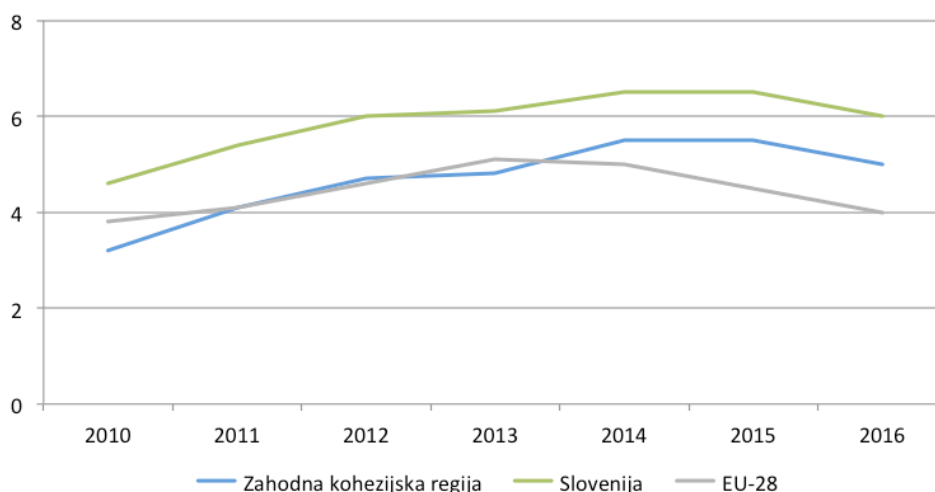


Vir: SURS 2017b; lastni preračuni.

Kljub okrevanju gospodarske aktivnosti se stopnja dolgotrajne brezposelnosti v zadnjih letih povečuje. V letu 2016 je v zahodni kohezijski regiji znašala 5 % in je presegala povprečje EU-28, a je bila še vedno pod slovenskim povprečjem (6 %). Podrobnejši pregled na ravni Slovenije kaže, da se je v obdobju krize stopnja dolgotrajne brezposelnosti najbolj povečala med mladimi (15–24 let), z letom 2014 pa še posebej med starejšimi (55–64 let) (podatki po starostnih skupinah na ravni kohezijskih regij niso dosegljivi).



Slika 14: Stopnja registrirane dolgotrajne brezposelnosti v zahodni kohezijski regiji, Sloveniji in EU-28 2010–2016, v %

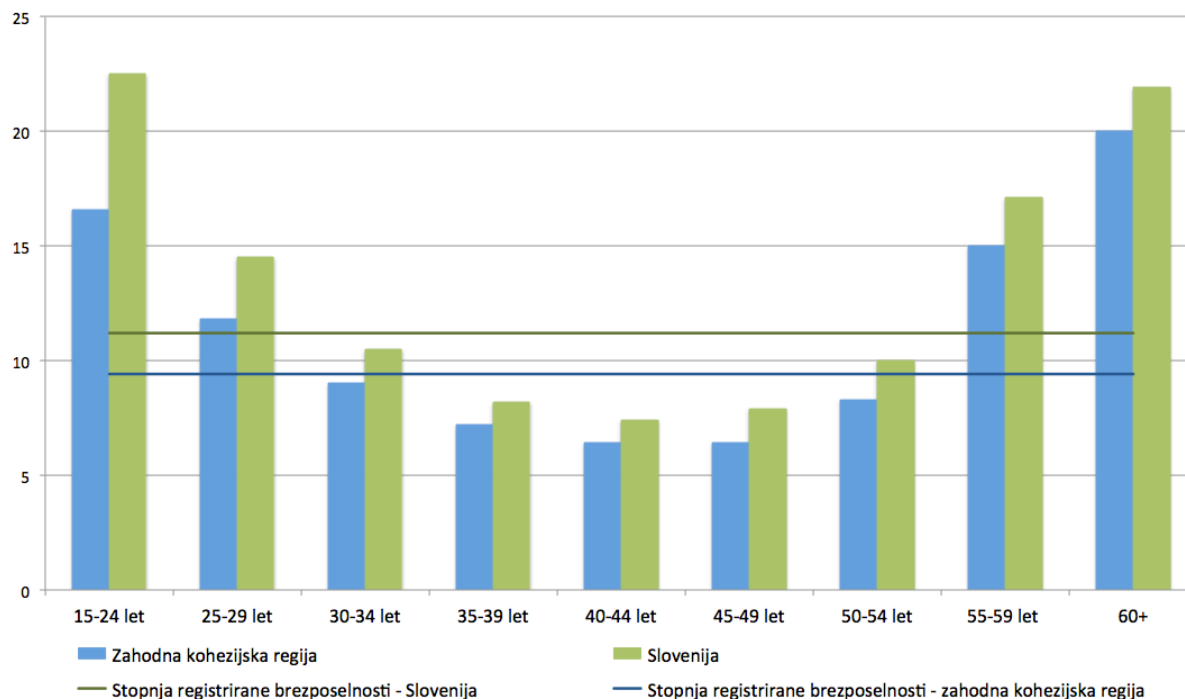


Vir: SURS 2017b; Eurostat 2017; ZRSZ 2017.

Slika 15 prikazuje gibanje stopnje registrirane brezposelnosti po starostnih skupinah v zahodni kohezijski regiji ter primerjavo s Slovenijo. Stopnja registrirane brezposelnosti v zahodni kohezijski regiji je v vseh starostnih skupinah pod slovenskim povprečjem. Ne glede na to pa najvišjo stopnjo registrirane brezposelnosti beležijo mladi (do 29. leta starosti) in starejši (od 55. leta starosti dalje). Po podatkih za leto 2016 je stopnja registrirane brezposelnosti v starostni skupini 15–24 let v zahodni kohezijski regiji znašala 16,6 % (v Sloveniji 22,5 %), v starostni skupini 25–29 let pa 11,8 % (v Sloveniji 14,5 %). Podrobnejši pregled po statističnih regijah pokaže, da je stopnja registrirane brezposelnosti med mladimi najvišja v osrednjeslovenski regiji. V primerjavi s predhodnim letom se je stopnja brezposelnosti v obeh starostnih skupinah znižala, in sicer za 4,9 odstotnih točk med osebami, starimi 15–24 let, in za 3,1 odstotne točke v starostni skupini 25–29 let, kar je skladno s padajočim trendom v zadnjih letih. Prav tako velja omeniti, da je problem brezposelnosti med mladimi v Sloveniji in tudi v zahodni kohezijski regiji med največjimi v EU. Na drugi strani je stopnja registrirane brezposelnosti v starostni skupini 55–59 let v letu 2016 znašala 15 % (v Sloveniji 17,1 %), kar je 0,8 odstotnih točk manj kot v predhodnem letu. Med statističnimi regijami je bila stopnja brezposelnosti v tej starostni skupini najvišja v obalno-kraški regiji. V starostni skupini 60+ je stopnja registrirane brezposelnosti v letu 2016 znašala 20 % (v Sloveniji 21,9 %), kar je 0,2 odstotni točki več kot v predhodnem letu. Nasploh v tej starostni skupini opazamo postopno povečanje stopnje registrirane brezposelnosti, kar odraža tudi to, da starejši čakajo na upokojitev na ZRSZ.



Slika 15: Stopnja registrirane brezposelnosti po starostnih skupinah v zahodni kohezijski regiji in Sloveniji, 2016, v %



Podrobni trendi so razvidni tudi iz merjenj na podlagi ankete o delovni sili.⁶ Dinamika stopnje anketne brezposelnosti sledi dinamiki stopnje registrirane brezposelnosti. Dodatno ugotavljamo, da so ženske v zahodni kohezijski regiji v vseh starostnih skupinah v obdobju gospodarske krize zabeležile višjo stopnjo brezposelnosti (tabela 4).

⁶ Brezposelne osebe so po anketi o delovni sili osebe, ki v zadnjem tednu pred izvajanjem raziskovanja: 1. niso delale (niso bile zaposlene ali samozaposlene in niso opravile nikakršnega dela za plačilo), vendar 2. aktivno iščejo delo (v zadnjih štirih tednih so se zglasile na zavodu za zaposlovanje, poslale prošnjo za zaposlitev ipd.); 3. so takoj (v naslednjih dveh tednih) pripravljene sprejeti delo; 4. brezposelne osebe, ki so že našle delo, vendar ga bodo začele opravljati po izvedbi raziskovanja (SURS 2017a).



Tabela 4: Stopnja anketne brezposelnosti po spolu in starostnih skupinah v zahodni kohezijski regiji in Sloveniji, 2008–2016, v %

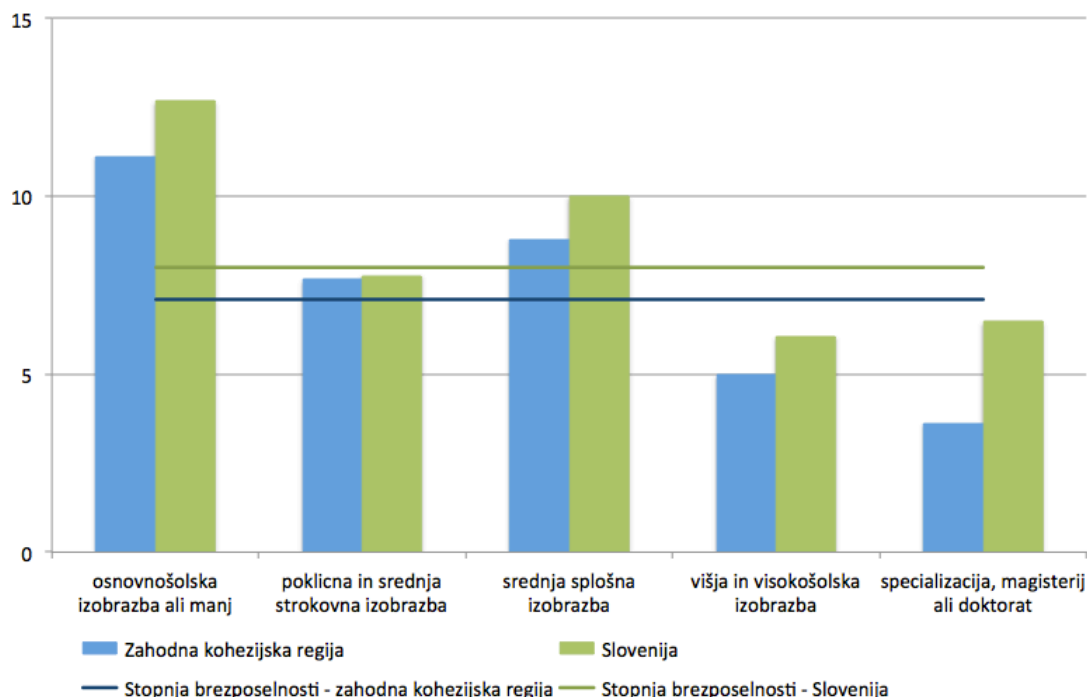
		2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Zahodna kohezijska regija										
15-24 let	moški	9,1	12,3	15,3	12	18,2	14,5	15	17,9	18
	ženske	8,1	10,9	12,3	15,4	20,4	18,9	16,9	13,1	12,6
	skupaj	8,7	11,7	14	13,5	19,1	16,5	15,8	15,7	15,5
25-49 let	moški	3,1	4,8	6,7	6,5	6,4	7,5	7,5	6,2	6,6
	ženske	2,9	3,9	5,8	6	7,4	9,1	8,4	8,4	7,2
	skupaj	3	4,4	6,3	6,3	6,9	8,3	7,9	7,3	6,9
50-64 let	moški	2,1	5	5,4	8,8	6,9	9,2	7,7	6,1	6,5
	ženske	2,6	1,7	3,7	5,7	6,3	6,9	6,3	6	4,6
	skupaj	2,3	3,6	4,7	7,5	6,6	8,2	7,1	6,1	5,6
Vsi	moški	3,5	5,5	7,2	7,4	7,3	8,3	7,9	7	7,3
	ženske	3,3	4,1	5,9	6,6	7,9	9,2	8,3	8,1	6,8
	skupaj	3,4	4,8	6,6	7,1	7,6	8,7	8,1	7,5	7,1
Slovenija										
15-24 let	moški	10	13,9	15,3	15,1	20,4	20,1	19,6	17,7	15,8
	ženske	11,4	13,5	13,8	17	21,4	23,7	21,6	14,8	14,7
	skupaj	10,6	13,8	14,7	15,9	20,8	21,6	20,5	16,4	15,3
25-49 let	moški	3,3	5,3	7,3	7,6	7,6	8,6	8,5	7,5	7
	ženske	4,4	5,7	7,2	8,1	9,5	10,8	10,9	10,5	9,2
	skupaj	3,8	5,5	7,3	7,8	8,5	9,6	9,6	8,9	8
50-64 let	moški	3,3	4,7	5,1	7,8	7,1	9,2	8	7,2	6,9
	ženske	3,9	3,5	4,5	6	6,1	8,2	7,6	8,1	5,9
	skupaj	3,6	4,2	4,9	7	6,6	8,8	7,8	7,6	6,4
Vsi	moški	4	5,9	7,4	8,2	8,4	9,5	9	8,1	7,5
	ženske	4,9	5,8	7,1	8,2	9,4	10,9	10,6	10,1	8,6
	skupaj	4,4	5,9	7,3	8,2	8,9	10,1	9,7	9	8

Vir: SURS, 2017b; lastni preračuni.

Slika 16 prikazuje stopnjo anketne brezposelnosti po izobrazbenih skupinah v zahodni kohezijski regiji in primerjavo s Slovenijo. Najvišjo stopnjo brezposelnosti beležijo tisti z najnižjo stopnjo izobrazbe – v tej skupini je stopnja brezposelnosti v letu 2016 v zahodni kohezijski regiji znašala 11 %; sledijo osebe s srednjo splošno izobrazbo (8,8 %). V teh dveh izobrazbenih skupinah se je stopnja (anketne) brezposelnosti v zahodni kohezijski regiji tudi najbolj povišala (na 17 oziroma 10,9 % v letu 2013).



Slika 16: Stopnja (anketne) brezposelnosti po izobrazbi v zahodni kohezijski regiji in Sloveniji, 2016, v %



Vir: SURS (ADS) 2017b; lastni preračuni.

2.5 Pregled ugotovitev in oblikovanje priporočil za izvajanje projekta

Zahodna kohezijska regija beleži visoko stopnjo delovne aktivnosti v starostni skupini od 20 do 64 let (74,2 % v 2017q2), saj je tako nad slovenskim povprečjem kot povprečjem EU-28. Stopnja delovne aktivnosti v zahodni kohezijski regiji se je sicer v času krize precej znižala, a z letom 2014 opazamo njeno nadpovprečno rast kot odraz povečane gospodarske aktivnosti – v obdobju 2004q1–2017q2 se je povečala za kar 5,4 odstotne točke. V mednarodni primerjavi zahodna kohezijska regija (kot tudi Slovenija nasploh) izstopa po visoki stopnji delovne aktivnosti v starostni skupini 35–44 let, še posebej pri ženskah (v tem segmentu se uvršča v sam evropski vrh), ter po strmem padcu delovne aktivnosti v starejših letih.

Navkljub ugodnim trendom se zahodna kohezijska regija sooča s težavo starostne segmentacije, ki se kaže v nizki stopnji delovne aktivnosti mladih in starejših. Med mladimi v starostni skupini 15–24 let je stopnja delovne aktivnosti nižja od 30 %, med starejšimi v starostni skupini 55–64 let pa jih je delovno aktivnih nekaj več kot 40 %. Po obeh kazalnikih se zahodna kohezijska regija uvršča pod evropsko povprečje. Segmentacija v stopnji delovne aktivnosti se kaže tudi med nizko in visoko izobraženimi osebami – med osebami z



osnovnošolsko izobrazbo jih je bilo delovno aktivnih v letu 2016 dobra četrtina, delež je bil še nižji med ženskami. Na drugi strani je stopnja delovne aktivnosti med najvišje izobraženimi presegala 70 % in je bila višja med ženskami.

Analiza oblik dela kaže na porast drugih, t. i. nestandardnih oziroma atipičnih oblik dela v zahodni kohezijski regiji. Med atipičnimi oblikami zaposlitev in drugih oblik opravljanja dela, ob zaposlitvi za določen čas, prednjačijo samostojni podjetniki in delo v lastnem podjetju, zaposlitve prek kadrovskih agencij in študentsko delo. Obseg študentskega dela, ki v Sloveniji in tudi v zahodni kohezijski regiji predstavlja pomembno začasno obliko dela mladih, se je v obdobju 2008–2016 zmanjšal za 31 %, pri čemer je bilo zmanjšanje najbolj izrazito v letih 2012, 2014 in 2016. V zadnjem desetletju prav tako beležimo postopno znižanje deleža zaposlenih v delovnem razmerju in povečanje deleža delovno aktivnih v drugih oblikah dela, še posebej oseb, ki delajo v enoosebnem lastnem podjetju ali kot samostojni podjetniki. Druge oblike dela so tako v celotni strukturi delovno aktivnega prebivalstva v zahodni kohezijski regiji v letu 2016 predstavljale slabih 20 %, pri čemer so pretežni del predstavljali samostojni podjetniki. Število slednjih se je tudi v primerjavi z letom 2008 najbolj izrazito povečalo.

Podrobna analiza samostojnih podjetnikov kaže, da se povečuje število in delež teh brez zaposlenih oseb: število samostojnih podjetnikov brez zaposlenih se je namreč skoraj podvojilo – iz 15.094 v letu 2008 na 27.127 v letu 2016 (kar je 78,5 % vseh samostojnih podjetnikov). Podoben trend, čeprav manj izrazit, opazamo tudi pri osebah, ki delajo v lastnem podjetju, a nimajo zaposlenih – njihovo število se je povečalo iz 3.657 v letu 2008 na 6.455 v letu 2016. Nadalje, v zadnjih letih vztrajno narašča delež samostojnih podjetnikov brez zaposlenih, ki delajo pretežno za eno stranko – v letu 2016 jih je bila skoraj ena tretjina, od teh pa jih je več kot polovica delala večinoma tudi v prostorih te stranke. Ti trendi presegajo slovensko povprečje.

Ena od težav trga dela v zahodni kohezijski regiji (kot v Sloveniji nasploh) je segmentacija trga dela v smislu zaposlovanja za določen in nedoločen čas, ki je še posebej močna med mladimi (v starostni skupini 15–24 let jih je bila polovica v letu 2016 zaposlenih za določen čas, delež je bil še višji med mladimi ženskami (za določen čas jih je bilo v istem letu zaposlenih kar dve tretjini)). Porast v deležu zaposlovanja za določen čas v zadnjih letih je opaziti tudi med mladimi v starostni skupini 25–34 let (v tej skupini jih je zaposlenih za določen čas skoraj četrtina). Na drugi strani starejši delavci (55–64 let) beležijo najnižji delež zaposlenih za določen čas – v letu 2016 le 2,3 %.

Iz analize o brezposelnosti v zahodni kohezijski regiji izhaja, da se je v primerjavi z letom 2010 število registriranih brezposelnih oseb povečalo – iz 36.760 na 41.291 oseb v letu 2016. Med brezposelnimi prevladujejo moški, glede na starostno strukturo pa v času po krizi opazamo bistveno znižanje deleža mladih v celotni strukturi brezposelnih. Na drugi strani je zaskrbljujoč podatek, da se med vsemi brezposelnimi v zahodni kohezijski regiji povečuje





delež tistih, ki so stari 50 let ali več. Skoraj 30 % vseh brezposelnih predstavljajo nizko izobraženi. Prav tako opazamo porast deleža dolgotrajno brezposelnih.

Iz analize stopenj brezposelnosti izhaja, da je stopnja brezposelnosti (merjena tako z anketo o delovni sili kot z registrskimi viri) v zahodni kohezijski regiji v obdobju med leti 2008 in 2017 precej nižja od slovenskega povprečja (in tudi povprečja EU-28), pri čemer se razkorak v zadnjih letih zmanjšuje. Z okrevanjem ekonomske aktivnosti v zadnjih letih se stopnji brezposelnosti postopno znižujeta – v letu 2016 je tako stopnja anketne brezposelnosti znašala 7,1 %. Ne glede na to pa se v zadnjih letih vztrajno povečuje stopnja dolgotrajne brezposelnosti. Najvišjo stopnjo registrirane brezposelnosti beležijo mladi (do 29. leta starosti) in starejši (od 55. leta starosti dalje), glede na izobrazbo pa je stopnja brezposelnosti najvišja med najmanj izobraženimi.

Na podlagi pregleda stanja na trgu dela v zahodni kohezijski regiji podajamo naslednja priporočila za nadaljevanje izvajanja projekta:

- oblikovati ukrepe, usmerjene k spodbujanju večje vključenosti ranljivih skupin (še posebej, mladih, starejših, nizko izobraženih delavcev in dolgotrajno brezposelnih) na trg dela in s tem prispevati k zmanjšanju brezposelnosti teh skupin;⁷
- ob visoki stopnji brezposelnosti mladih oblikovati ukrepe, ki bodo spodbudile mlade, da po zaključenem šolanju čimprej stopijo na trg dela;
- oblikovati ukrepe v smeri zmanjšanja starostne in izobrazbene segmentacije na trgu dela;
- oblikovati ukrepe za zmanjšanje segmentacije na trgu dela v smislu zaposlovanja za določen in nedoločen čas, pri čemer je posebno pozornost na tem področju treba nameniti mladim;
- nasloviti področje študentskega dela, ki, navkljub znižanju njegovega obsega v zadnjih letih kot odziv na vrste ukrepov, ki so naslovili stroškovni vidik te oblike dela, predstavlja visok delež v okviru drugih oblik dela; v tem okviru priporočamo oblikovanje ukrepov in aktivnosti, namenjenih zmanjšanju obsega študentskega dela, ki predstavlja nadomestilo za delovno razmerje;
- oblikovati ukrepe, ki bodo naslovili izrazit porast atipičnih oblik dela, še posebej porast števila samostojnih podjetnikov in oseb, ki delajo v lastnih podjetjih, in pretežno za eno stranko, kar lahko odraža prikrita delovna razmerja.

⁷ Pregled dobrih praks in priporočil za Slovenijo za povečanje zaposlenosti starejših oseb je prikazan v Vodopivec, Cvörnjek, Laporšek in Vodopivec (2017), za spodbujanje zaposlenosti dolgotrajno brezposelnih pa v Vodopivec, Laporšek, Vodopivec in Cvörnjek (2017).



3 DRUŽBENA ODGOVORNOST ORGANIZACIJ DO DELAVCEV

Družbena odgovornost podjetij do notranjih deležnikov je glavni predpogoj za udejanjanje različnih oblik dostojnega dela. Dostojnega dela si torej ne moremo predstavljati v podjetjih, ki se ne zavedajo ali zanemarijajo svojo družbeno odgovorno vlogo do delavcev (Šahin in Bayramoğlu 2015). Zato v začetku tega poglavja opredelimo pojem družbene odgovornosti ter jo povežemo s konceptom dostojnega dela. Nadaljujemo z razpravo o specifikah izvajanja družbene odgovornosti v malih in srednje velikih podjetjih, ki so za Slovenijo posebej značilna. Sledijo pregled in analiza tujih in domačih dobrih praks na področju družbene odgovornosti podjetij pri ravnanju z delavci. Nazadnje so podane smernice za podjetja za razvoj ali nadgradnjo obstoječih praks družbene odgovornosti do svojih delavcev.

Družbena odgovornost podjetij je opredeljena kot socialna obveznost vplivanja na družbo, ki jo ima podjetje onstran motiva po maksimiziranju dobička (Jamali in Neville 2011). Drugi avtorji (Wang idr. 2016) družbeno odgovornost opredeljujejo kot odgovornost podjetij do družbe in širšega kroga deležnikov, in ne zgolj do delničarjev. Mednarodna organizacija dela (MOD) pa družbeno odgovornost podjetij vidi kot način, na katerega se organizacije posvečajo premisleku o vplivu svoje dejavnosti na okolje in svoje vrednote potrjujejo z metodami in procesi znotraj podjetja, kakor tudi v interakcijah z drugimi deležniki. Družbena odgovornost je prostovoljna, iz organizacij izhajajoča iniciativa in se nanaša na aktivnosti, ki presegajo skladnost z zakonom. Dejavnosti družbene odgovornosti so sistematične (nasproti priložnostnim) in so integralni del upravljanja organizacije (MOD 2018).

Čeprav v literaturi obstajajo številne opredelitve družbene odgovornosti (De Stefano, Bagdadli in Camuffo 2017), je v njih razmeroma redko zaslediti pomen odgovornosti organizacij do svojih delavcev. Večinoma se opredelitve ukvarjajo z odnosom med organizacijo in njenim okoljem. Zato ni presenetljivo, da kadrovske strokovnjaki posvečajo premalo pozornosti družbeno odgovornemu odnosu do delavcev.

3.1 Udejanjanje družbene odgovornosti v podjetjih

Da bi podjetje lahko opravljalo svojo vlogo, je priporočljivo k udejanjanju družbene odgovornosti pristopiti načrtno in družbeno odgovornost integrirati v delovanje podjetja. Najbolje je, da je družbena odgovornost prevedena v posamezne managerske prakse, vključno s kadrovskim managementom (Jenkins 2009; Painter-Morland 2010). Razvoj družbene odgovornosti podjetja je torej proces, povezan s poslanstvom in vrednotami podjetja, ki se kaže v strateškem načrtovanju in implementiranju in za katerega so potrebne posebne kompetence (Jamali idr. 2015).

Posledice udejanjanja družbene odgovornosti v podjetju so večplastne in za podjetje prinašajo številne ugodne učinke, denimo večjo delovno uspešnost delavcev (Terrero-De La Rosa idr. 2017), višjo poslovno uspešnost (Valmohammadi 2014; Bučiūnienė in Kazlauskaitė 2012),



višji ugled in zaznano privlačnost podjetja ter posledično privabljanje talentov za zaposlitev (Story, Castanheira in Hartig 2016), večjo zavzetost delavcev in manjšo verjetnost za izgorelost pri delu (Lin in Liu 2017), pozitivna stališča do podjetja (Adhikari 2012), delavci v takšnih podjetjih pa se tudi lažje odzivajo v težkih situacijah v življenju podjetja (odpuščanja, smrt med člani osebja, obdobja s premalo ali preveč dela ipd.; Halinn in Karrbom Gustavsson 2009).

Glede na to, da v Sloveniji v strukturi podjetij prevladujejo mala in srednje velika podjetja (MSP) in je zato v njih zaposlenih največ delovno aktivnih prebivalcev Slovenije, je smiselno preveriti, ali obstajajo v MSP posebnosti glede družbeno odgovornih kadrovske praks do delavcev. Ker MSP niso preprosto pomanjšana velika podjetja, je treba raziskovanje na področju družbene odgovornosti MSP prilagoditi njihovem kontekstu. Ukrepi, ki so uspešni v velikih podjetjih, namreč v MSP morda ne bodo. Posebej v majhnih podjetjih morda ni osebe, specializirane za kadrovske vire, zato so kadrovske prakse pogosto reaktivne, vezane na to, kar se od njih zakonsko zahteva, formalne strategije za udejanjanje družbene odgovornosti v podjetju pa ne obstajajo (Atkinson in Sandiford 2016). Zato je v takšnih podjetjih večja pristojnost in odgovornost na srednjem managementu in na lastniku oz. direktorju podjetja (Thornhill in Saunders 1998).

Nekateri avtorji (Spence 2007; Gellert in de Graaf 2012) menijo, da je implementiranje družbene odgovornosti v delovanje MSP še prav poseben izziv. Večina raziskav o družbeni odgovornosti podjetij se namreč osredotoča na velika podjetja, saj obstaja prepričanje, da je tam uresničenih več praks družbene odgovornosti. Zato je o implementaciji družbene odgovornosti v MSP malo znanega. MSP so specifična po tem, da:

a) med managerji (lastniki) podjetja in delavci poteka redna komunikacija, zato je prenos vrednot in norm hitrejši. Posledično se socialni procesi, kot so socialna vključenost ali izključenost, v MSP zgodijo hitreje kot v večjih sistemih. Iz tega bi lahko sklepali, da v MSP obstaja celo večja verjetnost za obstoj praks družbene odgovornosti (Basu in Palazzo 2008; Gellert in de Graaf 2012). T.i. pozitivna strategija do delavcev s strani vodstva podjetja, ki se kaže v obliki tesnih odnosov z delavci, lahko ima za posledico zmanjšanje fluktuacije in absentizma (Mandl in Dorr 2007);

b) manager/ lastnik je oseba, ki jo je o pomenu družbene odgovornosti potrebno najprej senzitivizirati, saj je ta oseba tista, ki odloča o strategiji podjetja;

c) v MSP so, bolj kot običajno v velikih podjetjih, neformalni odnosi med managerjem in delavci ključni za uspeh, saj MSP z velikimi podjetji težko konkurirajo s količinami in ceno (Spence 2007), lahko pa s kakovostjo, delavce pa je tudi težje nadomestiti. Iz tega sledi, da je managerjem v MSP udejanjanje družbene odgovornosti in blagostanje delavcev v posebnem interesu.



Ugotovitve kažejo, da se podjetja osredotočajo predvsem na dva vidika družbene odgovornosti do delavcev: v MSP pogosto kot prakse, ki spodbujajo in motivirajo delavce, mikro podjetja pa bolje prepoznavajo neprecenljivo vrednost posameznih delavcev, zato z implicitnimi, običajno nezapisanimi ukrepi, skušajo do njih ravnati na čim bolj odgovoren način (Gellert in de Graaf 2012). Manjše kot je podjetje, večja je izguba produktivnosti, če delavec zboli oz. je odsoten zaradi drugih razlogov. Ne glede na velikost in druge značilnosti podjetja je najbolj pomembno, da podjetja dobre namere glede svoje družbene odgovornosti prevedejo v aktivnosti in implementacije. Pri tem ima kadrovska stroka pomembno vlogo in odgovornost za implementacijo (Jamali idr. 2015).

3.2 Pregled tujih in domačih dobrih praks na področju družbene odgovornosti podjetij pri ravnanju s človeškimi viri

V tem poglavju podajamo pregled izbranih podjetij, ki smo jih identificirali kot dobre prakse na področju družbene odgovornosti do delavcev.

3.2.1 Pregled tujih praks

Pregled tujih dobrih praks na področju družbene odgovornosti smo pričeli z iskanjem ključnih besed »*corporate social responsibility*« in »*company*« v brskalniku Google Chrome. Zaradi prevelikega števila zadetkov in v odsotnosti oprijemljivih dobrih praks na področju ravnanja z delavci, saj so najuspešnejša podjetja v tem oziru bila prepoznana kot uspešna zaradi okoljske ozaveščenosti, transparentnega poslovanja ipd., smo iskalni niz razširili in dodali »*employees*«, »*good practices*«. Od 13.300.000 zadetkov smo pregledali prvih 80 zadetkov, med katerimi smo našli na projekt *DESUR: Developing Sustainable regions through responsible SMEs*, ki je bil financiran s strani Evropskega regionalnega razvojnega sklada (Interreg IVC program). V projektu so se ukvarjali z družbeno odgovornostjo podjetij, z dobrimi praksami in priporočili za podjetja. Iz projekta smo izbrali 1 primer dobre prakse v tujini (grški primer). Ostali primeri so bili izbrani na podlagi pregleda ostalih zadetkov in na podlagi presoje, da a) je primer dobre prakse prenosljiv v Slovenijo, b) primer dobre prakse doprinese za slovenske razmere smiselno dodano vrednost v smislu razumevanja družbene odgovornosti podjetij, posebej glede na to, da slovenska podjetja nekatere v tujini izpostavljene primere dobre prakse družbene odgovornosti izvajajo zato, ker to od njih zahteva zakonodaja in torej po definiciji niso primeri družbene odgovornosti.

Izbrane tuje prakse prikazujejo raznolike vidike aktivnosti podjetij, vlad in drugih teles na področju družbene odgovornosti, natančneje pri aktivnostih kadrovskega managementa za dostojno delo. Posamezne dobre prakse so podane v tabeli 3.1, sledi kratek opis dobrih praks in navedba virov. Podrobneje so tuje dobre prakse analizirane v podpoglavjih 3.3 in 3.4, z namenom, da bi jih domači delodajalci lahko lažje prenesli v podjetja v Sloveniji.



Tabela 5: Tuje dobre prakse na področju družbene odgovornosti podjetij pri ravnanju s človeškimi viri

Država	Organizacija	Kratek opis dobre prakse	Viri
Grčija	MELISSA (prehrambna industrija)	- omogočanje dela za nedoločen čas v podjetju; - brezplačna medicinska pomoč, krvni testi ali svetovanje s strani zdravnika; - ponudba posojil s strani podjetja z ugodnimi obrestnimi merami za delavce; - redni razgovori z delavci, s katerimi izkazujejo zanimanje za družinsko, zdravstveno in finančno stanje delavcev, tudi z izredno finančno pomočjo; - obdarovanje delavcev z najnovejšimi izdelki podjetja ob Božiču in Veliki noči; - možnost brezplačne udeležbe na gledaliških predstavah, filmskih premierah in udeležba na otroških dogodkih; - vsaka dva meseca nudijo delavcem brezplačne prehranske izdelke.	Projekt Evropske komisije DESUR http://www.melissa.gr/ https://www.google.com/search?q=corporate+social+responsibility+good+practice&rlz=2C1LENP_enSI0538SI0538&oq=corporate+social+responsibility+good+practice&aqs=chrome..69i57j12439j0j7&sourceid=chrome&ie=UTF-8#
ZDA	BEN&JERRY (prehrambna industrija)	- aktivnosti za lažje usklajevanje delovnega in družinskega življenja (brezplačen najem mobilnih telefonov za otroke ob vstopu v šolo, brez plačila naročnine; delavnice o vzgoji otrok; tečaji kuhanja za delavce; priročnik o vzgoji otrok za managerje; ob ugotovitvi nosečnosti so ženske, ki opravljajo delo prodajnega osebja, takoj po potrjeni nosečnosti upravičene do materinskega dopusta; možnost koriščenja ukrepa starševskega dopusta do otrokovega dopolnjenega prvega leta oz. do drugega leta v primeru, ko ni možnosti vrtčevskega varstva; možnosti izostankov iz dela zaradi bolezni otroka in krajši delovni teden;	https://bjsocialresponsibility.weebly.com/csr-for-employees.html



		- Ben&Jerry center zdravja omogoča delavcem strokovno podporo strokovnjakov za zdravje in zdravstvenega osebja s področja telesnega in duševnega zdravja. Omogočeni so redni pregledi, s katerimi podjetje omogoča zmanjšanje odsotnosti iz dela; - samoocenjevanje duševnega zdravja in stopnje stresa preko sistema na spletu, namen česar je preventiva pred s stresom povezanimi boleznimi in spodbujanje zdravja; - svetovanje glede kariernih veščin in pridobivanje veščin za usklajevanje delovnega in družinskega življenja, odgovornost do dela in problemov pri vzgoji otrok; - delavcem je vedno na voljo »coach«, ki jim skozi interaktivne pogovore ponuja pomoč pri problemih, povezanih s stresom pri delu; - delavcem, ki pri delu potrebujejo pomoč, je na voljo vrstniška (mentorska) podpora; - možnost fleksibilnega dela (prosta izbira delovnega časa), dobra plača in možnosti za napredovanje; - povišanje plač za vse delavce, ki delajo v trgovinah, skladno s povišanjem življenjskih stroškov (vključno s tistimi, ki delajo za krajši delovni čas).	
Nemčija	DVB bank (bančništvo)	- programi uvajanja za nove delavce in tiste, ki so znotraj sistema zamenjali delovno mesto; - podpora managerjem pri razvoju njihovih podrejenih; - na razpisih imajo prednost že obstoječi delavci, prednost imajo tudi kandidati, ki jih priporočijo delavci oz. tisti, ki na predhodnih razpisih niso bili izbrani;	https://www.dvbbank.com/en/about-us/sustainability/human-resources-management



	- stroga merila glede raznovrstnosti delavcev: enake možnosti zaposlitve in napredovanja za kandidate ne glede na spol, nacionalnost ali starost; - vsi delavci so vključeni v sistem rednih letnih razgovorov, glavna tema katerih so veščine delavca, izkušnje in njegov potencial za napredovanje; - priročnik za managerje, kako voditi redne letne razgovore, posebej, kako voditi odprto razpravo z delavci; - podajanje razvojno usmerjene povratne informacije, udeležba na notranjih in zunanjih usposabljanjih ali učenje od sodelavcev; - ponudba usposabljanj vključuje denimo javne predstavitve, tehnike pogajanj, delovno učinkovitost, MS Office, projektni management; - 18 mesečni program uvajanja za novince, ki vključuje najpomembnejša področja za uspešno delovanje v podjetju, npr. upravljanje z odnosi in management posojil; - neprekinjen razvoj vodstvenega osebja v obliki večdnene usposabljanja za podajanje in sprejemanje povratnih informacij, odkrivanje talentov in nagrajevanje talentov, coaching, razvoj lastne kariere; - spodbujanje in razvoj vodstvenega osebja za to, da deluje skladno z njihovo politiko sploščne organizacijske strukture, kulture odprtih vrat, kulture odprtosti za nove ideje in pripravljenosti za sprejemanje novih izzivov, kulture odprtega dialoga z delavci; - delavci imajo visoko stopnjo avtonomije pri delu; - spremljanje bolniških izostankov, ocena tveganja in ukrepanje v primeru poslabšanih kazalnikov; - razvoj in vzdrževanje varnih in zdravih delovnih mest; ustvarjanje udobnih in	
--	--	--



		visokotehnoloških delovnih prostorov, ki spodbujajo učinkovito delo; - sodelovanje s podjetjem, ki deluje na področju varnosti in zdravja pri delu; - redni zdravstveni pregledi, vključno s cepljenji, če je potrebno; - obsežni programi zdravstvenega zavarovanja delavcev; - restavracije za delavce z raznovrstno prehrano in brezplačni napitki ter sveže sadje v poslovnih prostorih; - uspešno sodelovanje s svetom delavcev.	
Švica	Švicarski sistem pripravništva	- pripravništvo traja 3-4 leta, vanj je vključenih preko 40 % ljudi; tudi zaradi uspešnega sistema pripravništva pa ima Švica v zadnjih letih zgolj 3 do 6 % brezposelnost med mladimi (Steedman 2012; Center for global education 2018), saj so mladi, ki so bili v sistemu, zelo zaposljivi. 70 % najstnikov v Švici je nadalje udeleženih v enotedenskem programu dela v podjetju, kjer imajo začetniško delovno mesto pod mentorjevim nadzorom, le četrtnina mladih pa gre zgolj skozi običajno akademsko usposabljanje, brez pripravništva; - začetna mesečna plača pripravnikov se postopoma dviguje do konca pripravništva; - mladi vstopijo v sistem pripravništva običajno pri 16 letih, ko začnejo z višjim srednješolskim izobraževanjem; - ob šolanju s podjetjem podpišejo pogodbo; mladi imajo v podjetju status delavca in visoko delovnopravno zaščito; - po končanem pripravništvu mladi lahko prehajajo med akademskim in poklicnim izobraževanjem; - sodelujoča podjetja niso deležna posebnih finančnih ugodnosti, usposabljanje	http://innovativeapprenticeship.org/wp-content/uploads/2013/02/Overview-of-Apprenticeship-Systems-and-Issues.pdf https://qz.com/122501/apprenticeships-make-young-people-in-switzerland-employable/ http://asiasociety.org/global-cities-education-network/apprenticeship-model-switzerland http://www.ilo.org/global/about



		mladih dojemajo kot svoje poslanstvo, obenem pa pridobijo potencialnega delavca, ki ga oblikujejo skladno s svojimi pričakovanji; - 90 % mladih zaključi sistem višjega srednjega izobraževanja, obenem pa imajo mladi potrebne kvalifikacije za delovanje na trgu dela, poleg tega pa med pripravništvom pridobijo tudi veščine reševanja problemov, timskega dela in komunikacije; - takšen sistem pripravništev spodbuja enake možnosti za vse mlade, ne glede na njihovo ozadje, in ne predstavlja »druge najboljše možnosti«, pač pa dobro odskočno desko za nadaljnjo kariero.	-the-ilo/newsroom/news/WCMS_307451/lang--en/index.htm
Finska	Projekt »Engagement for late career« (ECL)	- v okviru projekta je bila razvita metoda za večjo vitalnost na delovnih mestih; - namen projekta je bil spodbuditi starejše delavce⁸ za pripravljenost za upravljanje lastne kariere, poleg tega pa zmanjšati zaznano starostno diskriminacijo, povečati njihovo zavzetost za trenutno kariero in izboljšati prihodnjo perspektivo na delu; - na Finskem inštitutu za poklicno zdravje (FIOH) usposobijo prostovoljce - promotorje iz podjetij, ki nato skozi delavnice načenjajo pomembne teme in učijo delavce veščin. Delavci potem veščine prenesejo v redno prakso v podjetja. V delovnih organizacijah izberejo med 10 in 20 udeležencev (vodij in delavcev). Dolžina programa v podjetju je 16 ur; - na delavnicah sodelujeta dva moderatorja (običajno iz kadrovske službe ali s področja varnosti in zdravja pri delu), oba sta tudi zaposlena v podjetju	Vuori, J., Tornroos, K., Ruokolainen, M. in Wallin, M. (2017). <i>Enhancing late-career management and engagement in work organizations – A randomized controlled trial among senior employees. Academy of management journal</i> (v tisku)

⁸ V raziskavi, ki je bila opravljena v okviru projekta, je bila povprečna starost vključenih 58 let.

		(opravita predhodno usposabljanje na FIOH); - delavci se na delavnicah aktivno učijo, rešujejo probleme in dajejo podporo svojim vrstnikom. Pozitivne povratne informacije podajata tudi moderatorja delavnic. Vsebine na delavnicah so povezane z delom, blagostanjem, družbenimi omrežji, managementom sprememb, poklicno vlogo, vseživljenjskim učenjem, cilji pri delu, ki jim sledi akcijski načrt. Poudarek je na pozitivnih spodbudah in krepitvi spoznanj o lastni vrednosti in virih; - takoj po delavnicah so izmerili večjo pripravljenost za upravljanje s kariero, povečana je bila samoučinkovitost in psihološka čvrstost pri soočanju s stresom. Povišana je bila tudi notranja motivacija in okrepljeni z delom povezani cilji; - čez 7 mesecev so izmerili nekatere indikatorje blagostanja in ugotovili, da so se zmanjšali simptomi depresije in misli na zgodnje upokojevanje. Mentalni viri so bili okrepljeni (podlestvica Indeksa delovne sposobnosti avtoric Tuomi, Ilmarinen, Jahkola, Katajarinne in Tulkki), simptomi depresije pa so bili posebej nižji pri tistih, ki so bili prepoznani kot rizični za depresijo. Simptomi depresije so se zmanjšali tudi za tiste z visokimi delovnimi obremenitvami; - po dveh letih so ponovno izmerili nekatere dejavnike blagostanja in ugotovili, da so intervencije v podjetjih pomagale zmanjšati število dolgih odsotnosti (več kot 2 tedna); - gledano iz vidika organizacije managementa življenjskega cikla so razvili ukrepe za vsako od skupin delavcev, ki bi lahko doživela tranzicijo kariere (ob prihodu v organizacijo, mlade družine, invalidni, tisti, ki se soočajo z večjo življenjsko spremembo, tisti nad 45+ in ob upokojitvi).	
--	--	---	--



Danska	Projekt »The Danish National Return Work Programme« to	- Danski nacionalni multidisciplinarni projekt za lažjo vrnitev delavcev na delovno mesto po daljši bolniški odsotnosti; - sestavljen je iz treh ključnih elementov: a) multidisciplinarne skupine, ustanovljene v občinah; b) standardizirane ocene delovne sposobnosti in c) postopkov za upravljanje odsotnosti zaradi bolezni; - glavnina programa je celovit tečaj usposabljanja za vrnitev na delo za člane v projektu; - multidisciplinarne skupine sestavljajo občinski uradnik za zdravstveno zavarovanje, fizioterapevt, psiholog, zdravnik splošne medicine ali za poklicno zdravje ter psihiater. V vlogi koordinatorja je oseba ali ekipa delavcev, pristojna za problematiko bolniških odsotnosti; - tedenski multidisciplinarni sestanki so uporabljeni za razvoj posameznih načrtov za vrnitev na delovno mesto, z nadaljnjimi ukrepi za spremljanje njihovega napredka.	https://osha.europa.eu/en/tools-and-publications/publications/denmark-danish-national-return-work-programme/view https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/22245919 http://www.vinnueftirlit.is/media/nordiskjubileumkonferens2014/60-years-of-Nordic-work-environment_B_Aust_The-Danish-RTW-program.pdf
---------------	--	--	---

3.2.2 Pregled dosedanjih domačih praks in projektov

Primere domačih dobrih praks smo začeli iskati podobno kot primere tujih praks – na osnovi pregleda zadetkov za iskalne nize »družbena odgovornost«, »zaposleni«, »dobre prakse«, »Slovenija«. Brskalnik Google Chrome je ponudil 42.500 zadetkov. Pregledali smo prvih 80 zadetkov in izbrali 4 primere dobre prakse, ki so se pojavili in so bili preverljivi na drugih spletnih straneh. Poleg tega smo uvedli tudi iskanje po bazi dobrih praks, ki so na voljo na spletni strani projekta »Obrazi prekarnega dela«, kjer so izpostavljene dobre prakse dostojnega dela. Izbrali smo dve dobri praksi, in sicer na osnovi tega, ali se je dalo podatke iz spletne strani preveriti in pridobiti še dodatne informacije. Izbrane domače prakse prikazujejo raznolike vidike aktivnosti podjetij, vlad in drugih teles na področju družbene odgovornosti, natančneje pri aktivnostih

kadrovskega managementa za dostojno delo. Posamezne dobre prakse so podane v tabeli 3.2, sledi kratek opis dobrih praks in navedba virov. Podrobneje so domače dobre prakse analizirane v podpoglavjih 3.3 in 3.4.

Tabela 6: Slovenske dobre prakse na področju družbene odgovornosti podjetij pri ravnanju s človeškimi viri

Organizacija	Kratek opis dobre prakse	Viri
Prevajalska zadruga Soglasnik	- primer dobre prakse na področju prevajanja; - ustanovljena s strani mladih jezikoslovcev ter prevajalcev z namenom, da bi si zagotovili boljše in pravičnejše delovne pogoje ter prijazno delovno okolje; - vsi združniki so tudi solastniki zadruga ter soodločajo o vseh poslovnih odločitvah in zadrugo tudi soupravljajo; - večino zaslužka dobi tisti, ki delo opravi, kar pomeni, da zadruga za svoje delovanje zadrži okoli 20 % vrednosti celotnega naročila, preostali prihodek pa se izplača sodelavkam in sodelavcem, z namenom poštenega plačila za delo; - porazdelitev prihodkov je razvidna tako njihovim naročnikom kot tudi vsem članom zadruga z namenom transparentnega poslovanja; - del svojih prihodkov (1,2 %) od vsakega naročila prispevajo v sklad za lokalno okolje, s katerim financirajo različne projekte, na primer brezplačno učno pomoč pri učenju tujega jezika na eni od ljubljanskih osnovnih šol, z namenom družbene odgovornosti v lokalnem okolju.	http://www.soglasnik.si/?page_id=20 http://dostojno-del.si/?page_id=979
Centerkontura/ Gostilna dela	- poklicno učenje mladih v gostinstvu; - možnost usposabljanja nudijo različnim skupinam mladih (mladi brez dokončane izobrazbe, stari med 17 in 25 let, mladi invalidi do 30. leta oziroma druge osebe s	https://www.facebook.com/pg/Gostilnadela/about/?ref=page_internal

	posebnimi potrebami), ki se iz različnih razlogov soočajo s težavami pri zaposlovanju; - namen poklicnega učenja na konkretnem delovnem mestu v gostinstvu je razvoj socialnih veščin in delovnih navad ter pridobivanje delovnih izkušenj, delovne rutine in delovne motivacije; - poklicno učenje mladih poteka sistematično in z uporabo posebnih tehnik in metod dela ter je vođeno s pomočjo mentorjev na delovnem mestu in strokovne podpore; - po končanem usposabljanju so udeleženci bolj usposobljeni in pripravljeni na uspešnejši vstop na trg dela.	http://dostojno-del.si/?page_id=979
Krka, tovarna zdravil	- razvit imajo kompleksen sistem izobraževanj za vodje, za perspektivne kadre in za vse ostale delavce, ki poteka tako doma kot v tujini, del poteka v obliki e-učenja; - razvili so Krkin pogovor, na katerem vodja in delavec opredelita cilje, se dogovorita o prioritetah in pričakovanjih glede dela in razvoja delavca ter na podlagi tega načrtujeta njegov razvoj; - razvit imajo kompleksen sistem nagrajevanja; poleg stimulativnega plačila so zaposleni upravičeni do dodatnih finančnih nagrad, nagrajujejo tudi koristne predloge, podeljujejo jubilejne nagrade ter nagrajujejo sodelavce, ki posebno izstopajo po svoji delovni uspešnosti, pozornost posvečajo tudi upokojenim delavcem; - razvit imajo kompleksen sistem varovanja zdravja in varnosti pri delu, tudi za invalide; - za dobro zdravje in medsebojne odnose poskrbijo na rednih športnih in kulturnih dogodkih, organizirajo preventivne, rekreativne in družabne programe;	https://www.krka.biz/sl/o-krki/druzbeni-odgovornost/skrb-za-zaposlene/razvoj-sodelavcev/ http://www.fos-unm.si/media/pdf/forum/bajc_zbornik_forum_12_web_5_.pdf



	- nudijo enake možnosti za vse delavce ne glede na spol, raso, barvo kože, starost, zdravstveno stanje oziroma invalidnost, versko, politično ali drugo prepričanje, članstvo v sindikatu, nacionalni ali socialni izvor, družinski status, premoženjsko stanje, spolno usmerjenost ali druge osebne okoliščine; - bolniška odsotnost se je od uvedbe projekta Medsebojni odnosi in bolniška odsotnost bistveno zmanjšala; - pri uresničevanju skrbi za zaposlene in pri usklajevanju kolektivne podjetniške pogodbe sodelujejo tako vodstvo podjetja in vsi vodje kot strokovne službe in ostali partnerji; - redno merijo organizacijsko klimo in zadovoljstvo zaposlenih.	
Socialno podjetje Simbioza Genesis	- podjetje že več let računalniško opismenjuje starejše odrasle in jih spodbuja h gibanju; - v 2017 so zagnali tudi vrsto usposabljanj za uporabo tabličnih računalnikov in pametnih mobilnih telefonov, zagnali pa so tudi sistem asistenc na daljavo Magda, namenjene oskrbi starejših in celovite ponudbe izdelkov in storitev za starejše, kar bo v pomoč predvsem t.i. sendvič generaciji odraslih, ki sočasno skrbijo za odvisne otroke in starše; - razvili so tudi Simbioza BTC city lab - prostor, namenjen medgeneracijskemu sodelovanju. Starejši od 50 let lahko tam spoznavajo napredne tehnologije, rešitve, naprave in izdelke za vsakdanje življenje, na tem mestu pa se bodo odvijali tudi številni drugi programi, namenjeni starejšim odraslim; - zaposlitev 61-letnice ter promocija delovne sposobnosti pri starejših odraslih; - promocija medgeneracijskega sodelovanja in preprečevanje s starostjo povezanih	http://www.simbioza.eu/s/2017/ https://www.linkedin.com/pulse/zakaj-nisem-nora-alizaposlila-sem-61-letnico-ana-plesko/



	stereotipov.	
Klinični inštitut za medicino dela, prometa in športa in Center za promocijo zdravja pri delu (»Program Čili za delo«)	- namen programa je osveščati, izobraževati in usposablјati delavce in delodajalce o zdravem delovnem in življenjskem slogu, da bi takšen način življenja in dela začeli postopoma tudi sami razvijati; - razvit je bil priročnik »Zdravi delavci v zdravih organizacijah«; - za različne velikosti organizacij so oblikovani koraki vpeljave in izvajanje programa, npr. a) pooblastilo skupine za zdravje ali posameznika z ustreznim znanjem s področja promocije zdravja, varnosti pri delu oz. upravljanja s človeškimi viri, ki se dodatno usposablja za izvajanje programov varnosti in zdravja pri delu, b) ozaveščanje vseh delavcev o problematiki zdravja v organizaciji ter pridobivanje podpore za program, c) priprava nabora in ocenitev podatkov o zdravju, č) določitev prednostnih nalog in izbor področja, ki se ga bo organizacija v programu promocije zdravja najprej lotila, d) skupna zaveza vodstva in delavcev k zdravju v organizaciji in e) spremljanje in evalvacija.	http://www.cilizadelo.si/kako-se-program-siri-v-podjetja.html http://www.cilizadelo.si/cili-za-delodajalce-obrazec.html



3.3 Analiza možnosti vključitve ali nadgradnje tujih in domačih praks

Za uspešno implementacijo ukrepov družbene odgovornosti so v prvi vrsti odgovorni kadrovska stroka in vodstvo podjetja. Kadrovska stroka ima priložnost in odgovornost za vzpostavitev ogrođa za managerske ukrepe, povezane z družbeno odgovornostjo znotraj podjetja. Kadrovska stroka ima tudi znanje in veščine za upravljanje z organizacijskimi spremembami in za spodbujanje občutka odgovornosti za udejanjanje družbene odgovornosti pri vodilnih kadrih. Prav tako lahko kadrovska stroka sodeluje pri pripravi programov izobraževanj in usposabljanj za lažjo integracijo družbene odgovornosti v organizacijsko kulturo in vsakodnevno prakso (Jamali idr. 2015). Odgovorni za kadrovske funkcije so lahko odgovorni ne le za humanistično in socialno plat izvedbe, pač pa tudi za širjenje razumevanja, da bo družbena odgovornost podjetja do notranjih deležnikov doprinesla k dodani vrednosti podjetja v poslovnem okolju. Predpogoj za zgoraj naštetu pa je, da se kadrovski strokovnjaki ustrezno pozicionirajo glede na vzvode moči v podjetju ter pridobijo zaupanje in moč v podjetju za implementacijo ukrepov družbene odgovornosti do notranjih deležnikov. Zaključiti je mogoče, da se lahko kadrovska stroka pomembno vključi in pozicionira v dejavnostih razvoja družbene odgovornosti v podjetju. Če kadrovskega strokovnjaka v podjetju zaradi velikosti podjetja ali zaradi drugih razlogov ni, morajo to vlogo prevzeti srednji managerji oz. lastnik ali direktor podjetja (Thornhill in Saunders 1998).

V nadaljevanju podajamo konkretne predloge procesov in področij, znotraj katerih lahko kadrovski strokovnjaki razvijajo družbeno odgovornost do notranjih deležnikov. Oblikovane so bile na osnovi tujih in domačih dobrih praks, ter na osnovi v literaturi opisanih ukrepov družbene odgovornosti. Kot je mogoče razbrati, imajo podjetja številne priložnosti za udejanjanje družbene odgovornosti, od preprostih – časovno in denarno ekonomičnih (primer je redno obveščanje vseh delavcev o aktivnostih in načrtih podjetja ali redno spremljanje kazalnikov, ki bi lahko nakazovali pomanjkanje družbene odgovornega ravnanja podjetja, kot so visoka stopnja absentizma, fluktuacije, veliko nesreč pri delu, razlike pri plači moških in žensk, ki delajo na enakih delovnih mestih ipd.), do nekaterih bolj kompleksnih, ki zahtevajo več časa in predanosti (primer je udeležba v projektu varovanja zdravja in promocija varnosti pri delu »Čili za delo«, vzpostavitev mentorskega sistema ali vzpostavljanje kulture odprtega dialoga, ki je povezana z menjavo načina vodenja v organizaciji). Po sklopih kadrovske aktivnosti so povzete v tabeli 7.

Pri tem se namenoma ne opredeljujemo do dobrih praks, ki naj bi bile boljše od drugih, saj med podjetji obstaja precejšen razkorak pri tem, do katere mere že upoštevajo in ravnaajo družbeno odgovorno do svojih delavcev. V praksi namreč opažamo, da imajo nekatera podjetja veliko težavo že pri zagotavljanju osnovnih pogojev, npr. pri organizaciji dela na način, ki je skladen z delovnopravno zakonodajo (npr. dosledno upoštevanje omejitev delovnega časa, zagotavljanje obveznih počitkov med delom ipd.; več o tem v poglavju 4 tega poročila), medtem ko imajo podjetja na drugem polu izdelane kompleksne sisteme kariernega



razvoja in nudijo delavcem dobre pogoje za delo (kar je razvidno tudi pregleda iz dobrih praks).

Tabela 7: Skupine ukrepov družbene odgovornosti podjetja do človeških virov

Pridobivanje in selekcija kadrov
- komuniciranje pomena družbene odgovornosti za podjetje deležnikom zunaj podjetja, za povečanje ugleda podjetja in za večjo prepoznavnost na trgu – posledično pritegnitev najbolj kvalificiranih kandidatov na trgu dela; - selekcija kadrov, ki vključuje ukrepe proti diskriminaciji kandidatov glede na starost, spol, invalidnost idr.; - postopek selekcije kadrov je opravljen celovito in dosledno; zaposlitev dobijo posamezniki, ki se skladajo z vrednotami in načinom dela podjetja. Prednost imajo odgovorni, avtonomni posamezniki in posamezniki z visoko stopnjo integritete, ki bodo zmožni spoštovanja in sledenja normam v družbeno odgovornem podjetju ter aktivne udeležbe pri aktivnostih družbene odgovornosti, kakor tudi opozarjanja na morebitne neetične prakse; - izražanje skrbi za družinske člane zaposlenih delavcev in za lokalno okolje; - pravočasno načrtovanje kadrov (pomeni več časa za iskanje in preverjanje ustreznosti kandidatov); - proces iskanja kadrov in selekcije je timski proces, kjer sodeluje več deležnikov iz podjetja (pomeni večjo verodostojnost odločitve in večjo verjetnost, da bo kandidat skladen z zahtevami podjetja).
Zadržanje delavcev v podjetju
- redno spremljanje stopnje fluktuacije, absentizma, in drugih z zdravjem povezanih kazalnikov v podjetju glede na starostno skupino, spol, stopnjo izobrazbe delavcev in regijo oz. druge smiselne demografske kategorije; - omogočanje povratka na enako delovno mesto, z enakimi zadolžitvami po izteku starševskega dopusta; - prepoznavanje ključnih kadrov v podjetju in obstoj kadrovskih strategij za zadržanje ključnih kadrov poveča verjetnost zadržanja le-teh; - izzivov polno delo - podjetja naj delavce angažirajo na položaje in v vlogah, ki jim bodo omogočale uporabiti njihove izkušnje na nove načine; - opolnomočenje delavcev za prevzemanje čedalje bolj odgovornih nalog in vlog (seminarji, mentorski sistem, »coaching«); - redna analiza in poznavanje stališč do dela pri delavcih in merjenje kakovosti odnosov na delovnem mestu; - organizacije lahko za svoje delavce najamejo svetovalca/ »coacha« ki bo delavcem pomagal preoblikovati omejujoča prepričanja o sebi, z namenom izboljšanja stališč do dela in



povečanja kakovosti dela;

- vodstvo preko različnih kanalov komunikacije in pogosto izrazi, da ceni delo svojih delavcev in skrbi za njihovo dobro počutje;
- vključevanje iniciativ in idej delavcev, zbiranje idej na enem mestu;
- vključevanje delavcev v aktivnosti, povezanih z družbeno odgovornostjo (npr. krvodajalske akcije, zbiranje sredstev,...);
- avtonomija pri delu;
- vključevanje delavcev v načrtovanje poslovne strategije (redna posvetovanja z delavci, priložnosti za izražanje stališč,...) in za njeno implementacijo.

Ocenjevanje in nagrajevanje delovne uspešnosti

- vključitev rednih letnih razgovorov in sprotno podajanje povratne informacije o delovni uspešnosti, oboje z namenom prepoznavanja interesov in prioritet delavcev za lažje načrtovanje kariere;
- razvoj sistema materialnih in nematerialnih nagrad;
- v ocenjevanje vključiti kriterije delovne uspešnosti, ki posredno ne diskriminirajo delavcev glede na njihove značilnosti (spol, starost, pripadanje manjšinam ipd.);
- individualni pogovori o pričakovanih glede zaželenih nagrad delovne uspešnosti (pomeni, da bodo posamezniki deležni takšnih nagrad, ki bodo pomembne za njih osebno, npr. več dopusta, izobraževanje po lastni izbiri ipd.);
- vključitev samoocene glede ključnih kriterijev uspešnosti pri delu (samostojnost, inovativnost, osebni razvoj,...);
- manj teže dati ekstrinzičnim nagradam (npr. denar, napredovanje) in večjo težo intrinzičnim (npr. avtonomija pri delu);
- redno ocenjevanje delavcev in uvedba variabilnega deleža plačila glede na delovno uspešnost.

Usposabljanje in razvoj

- ustanovitev in delovanje odborov za zdravje in varnost pri delu, v katere so vključeni tako management kot delavci in katerih namen je spremljanje in svetovanje o poklicnem zdravju in programih varnosti pri delu;
- zbiranje podatkov o izobrazbi, usposabljanju, svetovanju, preventivi in programih za obvladovanje tveganj, namenjenih delavcem, njihovim družinam ali članom skupnosti glede resnih bolezni, v kolikor delavci privolijo v to;
- zbiranje podatkov o povprečnemu številu ur usposabljanja na leto na zaposlenega delavca;
- ozaveščanje in usposabljanje delavcev o pomenu in posledicah kariernega razvoja za posameznike in za podjetje;
- usposabljanje in razvoj za vse nivoje delavcev v organizacijski strukturi (tudi za delavce na najmanj zahtevnih delovnih mestih);



- izmenjava izkušenj z drugimi podjetji in obiski predstavnikov nevladnih organizacij za možno skupno sodelovanje v družbeno odgovornih projektih;
- opolnomočenje delavcev za ostajanje ali ponovno vrnitev v podjetje skozi možnosti učenja na delovnem mestu;
- izobraževanja delavcev prilagoditi ciljni skupini delavcev in njihovim razvojnim potrebam;
- možnost prenosa znanja skozi mentorske programe;
- redna ocena znanj in veščin, identifikacija delavcev, ki potrebujejo usposabljanje, in analiza oblik usposabljanja, potrebnih v podjetju;
- izkazovanje podpore pri razvoju delavcev in spodbude za udeležbo na seminarjih;
- učni programi za učenje razvojne miselnosti namesto fiksne in identifikacija zaposlenih delavcev s fiksno miselnostjo (pomeni, da bodo zaposleni delavci verjeli v lastno zmožnost učenja in razvoja);
- seminarji usposabljanja o raznolikosti, na katerih se delavci učijo o oblikah pravičnega ravnanja z različnimi skupinami sodelavcev;
- karierno svetovanje za vodje;
- delavnice psihološke trdnosti za upravljanje s konflikti in soočanje s stresom na delovnem mestu.

Prilagoditev dela

- organizacija dela na način, ki je skladen z delovnopravno zakonodajo (dosledno upoštevanje zahtev glede omejenosti dela za določen delovni čas in omejevanje prekarnega dela, dejanski delovnik ne presega v pogodbi opredeljene delovne obveznosti, organizacija izmenskega dela na način, ki omogoča zdravje delavcev, dostojno plačilo za delavce in notranja pravičnost plačnega sistema glede na zahtevnost opravljenega dela, idr.- več o tem v poglavju 4);
- omogočanje različnih oblik fleksibilnega dela ob doslednem upoštevanju delovne zakonodaje (v kolikor delo dopušča, je lahko del časa delo opravljeno od doma, deljen delavnik ...);
- starejšim oz. bolj izkušenim delavcem dati možnost, da delujejo v novih vlogah v organizaciji (mentor, svetovalec, vzornik, moderator delavnic ...);
- ergonomski prilagoditev dela za delavce, posebej za ogrožene skupine delavcev (stoječe delo, ponavljajoči se gibi, invalidne osebe ...);
- omogočanje skrajšanje delovnega časa in zagotavljanje možnosti povratka na delo za polni delovni čas na istem delovnem mestu (starši majhnih otrok, starejši zaposleni ...);
- rotacija v organizaciji (menjava delovnega mesta v primeru monotonije);
- obogatitev dela (dodajanje novih, zanimivejših ali bolj odgovornih delovnih nalog);
- delitev dela (dva zaposlena delavca si delita eno delovno mesto);
- priložnosti za vertikalno ali horizontalno napredovanje;
- podelitev odgovornosti delavcem za aktivnosti družbene odgovornosti (ob podpori vodstva);
- individualni dogovori med posameznimi delavci in vodstvom z namenom prilagoditve dela na način, ki bo ustrezal obema stranema.





Odnos vodij do delavcev

- usposabljanje in ozaveščanje managerjev o specifikah različnih zaposlenih;
- priznanje in izkazovanje spoštovanja in zaupanja do delavcev;
- organizacijska kultura, ki komunicira stabilnost zaposlitve in priložnosti za razvoj;
- odprta komunikacija, iskanje skupnih točk z delavci, načrtovanje (zaključka) kariere;
- redno spremljanje strukture delavcev po kategorijah (spol, izobrazba, manjšine, odstotek žensk na vodstvenih položajih, kategorija zaposlitve ...) in projekcije za prihodnost. Spremljanje lahko poteka v obliki anket, fokusnih skupin, razgovorov z delavci ipd.;
- uvedba ukrepov, v kolikor so ugotovljeni elementi nedostojnih oblik dela;
- jasno poročanje notranjim in zunanjim deležnikom o uresničevanju družbeno odgovornih oblik dela in transparentno komuniciranje pričakovanj do delavcev glede dostojnih oblik dela;
- aktivnosti za preprečevanja nasilja na delovnem mestu in vzpostavitev kulture odprtega dialoga za preprečevanje prikrivanja nasilja na delovnem mestu;
- obveščanje delavcev glede večjih operativnih sprememb v podjetju;
- redno ocenjevanje vodij in vključitev variabilnega deleža plačila glede na uspešnost vodij pri implementaciji organizacijske kulture, ki podpira družbeno odgovornost podjetja.

3.4 Zaključek

Iz predlogov dobrih praks v tujini in v Sloveniji ter iz nabora praks družbene odgovornosti do delavcev, ki smo jih predlagali, vidimo, da imajo družbeno odgovorna podjetja nekaj skupnih točk, ki jih navajamo z namenom, da naredimo integracijo spoznanj o družbeni odgovornosti podjetij do notranjih deležnikov. Družbeno odgovorna podjetja namenjajo posebno pozornost **pridobivanju in selekciji svojih bodočih sodelavcev**. Primer takega ravnanja je Krka d.d., kjer veliko energije porabijo za privabljanje perspektivnih kadrov; nove delavce iščejo transparentno prek javnih razpisov in objav na spletnih straneh, sodelujejo s šolami in fakultetami in se predstavljajo na kadrovskih sejmih.

Kadrovski strokovnjaki v družbeno odgovornih podjetjih imajo razvite številne prakse tudi na področju **zadržanja delavcev v podjetju**. Primer take prakse je podjetje Ben&Jerry, ki svojim delavcem nudi inovativne in brezplačne aktivnosti, kot so športno udejstvovanje pod strokovnim vodstvom, kuharske tečaje, pomoč pri starševstvu in pri usklajevanju družinskega in delovnega življenja in psihosocialno pomoč za lažje soočanje s stresom. Tudi finski projekt ECL je primer projekta, ki spodbuja višje ravni zaposlenosti vseh ranljivih skupin delavcev v podjetju. V projektu se delavci na delavnicah aktivno učijo, rešujejo probleme in dajejo podporo svojim kolegom. Pozitivne povratne informacije so povezane z višjim samovrednotenjem in blagostanjem delavcev in posledično z zmanjšanimi namerami za odhod iz podjetja oz. za upokojeitev. Tudi švicarski sistem pripravištev omogoča mladim





lažjo odločitev, da se kmalu zaposlijo ali pa nadaljujejo svojo akademsko izobraževanje. V tem sistemu mladi in potencialni delodajalci ugotovijo, ali med njimi obstaja zadostna stopnja ujemanja v pričakovanjih. Sistem je vzdržen predvsem zato, ker mlade opremi s potrebnimi kompetencami za varen prehod na trg dela.

Obenem družbeno odgovorna podjetja razvijajo sisteme **ocenjevanja in nagrajevanja delovne uspešnosti**. Ugotovili smo, da v nasprotju z laičnim mnenjem le-to ni vedno povezano z veliko finančnimi sredstvi, ampak vključuje tako snovne kot nesnovne nagrade, ki temeljijo na oceni pretekle uspešnosti pri delu vsakega delavca oz. delovne skupine. Takšna podjetja, med katere sodi tudi grško podjetje Melissa, nagrajevanja torej ne prepuščajo naključjem in se ne izgovarjajo na pomanjkanje finančnih sredstev.

Na področju **usposabljanja in razvoja** smo na podlagi primerov dobre prakse zaključili, da je veliko mogoče narediti s tem, da v podjetjih natančno opredelimo, katera znanja, veščine, izkušnje in kakšen odnos do dela je potreben na vsakem delovnem mestu. Eden od načinov, kako je to mogoče določiti, je z vzpostavitvijo kompetenčnih modelov v podjetjih. S kompetenčnimi modeli je mogoče natančneje razbrati, katere kompetence so pri posameznem delavcu že prisotne, katere pa lahko v prihodnje na osnovi dodatnih usposabljanj še pridobi. Primer Gostilne dela in pa švicarski sistem pripravništev kažeta, da je mogoče uspešno usposabljanje vršiti tudi znotraj podjetja, preko sistema mentorjev na delovnem mestu in ob strokovni podpori, kjer starejši in bolj izkušeni mentorji svoje izkušnje predajajo na mlajše kolege.

Na osnovi primerov dobre prakse smo tudi ugotovili, da nekatera podjetja več pozornosti posvečajo področju varnosti in zdravja pri delavcih, kar uresničujejo denimo s periodičnimi ocenami tveganja za varnost in zdravje pri delu in jih z varstvenimi ukrepi ohranjajo na sprejemljivi ravni ter tako dolgoročno vplivajo na izboljševanje delovnih razmer (za podrobnejši pregled gl. primera dobre prakse Melissa ali Ben&Jerry). V skrbi za zdravje zaposlenih so vključeni celi timi notranjih in zunanjih deležnikov, denimo vodje posameznih organizacijskih enot, osebni zdravnik, zdravnik specialist medicine dela ali, kot v Krki, d. d., tudi bolniški timi posameznih organizacijskih enot.

In nenazadnje, **odnos vodij do zaposlenih** je verjetno najpomembnejše področje družbene odgovornosti, kajti če ta odnos ni odprt in spoštljiv, tudi ostale prakse družbene odgovornosti ne morejo biti uspešne. Zato v DVB banki spodbujajo in razvijajo vodstveno osebje za to, da deluje skladno z notranjo organizacijsko strukturo in kulturo odprtega dialoga z delavci. Njihovi vodje gredo skozi kompleksen sistem usposabljanja za povečanje kompetenc vodenja pogovorov z zaposlenimi, reševanja konfliktov, spodbujanja inovativnih idej ipd. V zadruzi Soglasnik pa za poštene odnose skrbijo s transparentnimi dogovori glede izplačevanja honorarjev in možnostjo soodločanja zaposlenih.





Zaključujemo, da je na voljo mnogo priložnosti za podjetja, ki ocenijo, da bi rada začela razvijati ali poglobila svojo družbeno odgovornost do delavcev. Niso nujno hitro ali zlahka uresničljive, vse tudi niso poceni. Vseeno pa je mogoče s preprostimi in mnogokrat brezplačnimi ukrepi družbene odgovornosti do delavcev doseči pozitivne rezultate, če le podjetja v tem vidijo smisel in perspektivo za svoj nadaljnji razvoj.





4 ANALIZA OBSTOJEČEGA INSTITUCIONALNEGA OKVIRJA TRGA DELA (DELOVNA RAZMERJA, VARNOST IN ZDRAVJE PRI DELU, SISTEM SOCIALNIH ZAVAROVANJ) Z VIDIKA POJAVA NOVIH SODOBNIH OBLIK DELA

Če je do nedavnega veljalo, da se je delo opravljalo večinoma na podlagi pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas s polnim delovnim časom, danes temu ni mogoče več pritrditi. Podatki, kakor so denimo prikazani tudi v drugem poglavju tega poročila, kažejo drugačno situacijo. Delo se opravlja v različnih oblikah, kar odpira vrsto pravnih vprašanj in izzivov. Namen tega poglavja je predstaviti problematiko opravljanja dela na različnih pravnih podlagah z vidika koncepta dostojnega dela, kakor smo ga opredelili v prvem poglavju tega poročila. Pri tem izhajamo iz predpostavke, *da koncept dostojnega dela ni vezan na določeno obliko dela*. Čeprav v teoriji in praksi izhajamo iz pogodbe za nedoločen čas s polnim delovnim časom kot klasično oziroma standardno obliko dela, to še ne zagotavlja, da se v takem odnosu v polnosti uveljavlja koncept dostojnega dela. Ravno tako ni mogoče trditi, da če se delo opravlja v obliki atipične zaposlitve ali drugih oblik dela, da gre nujno za “nedostojno” delo. Ob tem se je treba zavedati, da odmik od klasične pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas s polnim delovnim časom predstavlja drugačen položaj posameznika na trgu dela, kar še toliko bolj velja, če posameznik dela na podlagi civilne pogodbe. Vendar to ne pomeni, da gre za “nedostojno” delo; čeprav se je po drugi strani mogoče strinjati, da se veliko zlorab v odnosu do delavcev zgodi ravno pri atipičnih oblikah zaposlitev ter atipičnih oblikah dela.

Pri analizi obstoječega institucionalnega okvirja trga dela se bomo osredotočili zlasti na nacionalne pravne vire z ozirom na uveljavljena mednarodna načela delovnega prava. Glavni pravni vir, ki ureja delovanje trga dela v Sloveniji, je *Zakon o delovnih razmerjih* (ZDR – 1, Uradni list RS, št. 21/2013, 78/2013 - popr., 47/2015 - ZZSDT, 33/2016 - PZ-F, 52/2016, 15/2017 - odl. US). Ta v središče razmerja med delavcem in delodajalcem postavlja pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas s polnim delovnim časom. Poleg tega ureja tudi atipične oblike pogodbe o zaposlitvi, ki od tradicionalne odstopajo v vsaj enem elementu. To so pogodba o zaposlitvi za določen čas, za krajši delovni čas, za delo na domu, med delavcem in delodajalcem, ki opravlja dejavnost zagotavljanja dela delavcev drugemu uporabniku (t. i. agencijsko delo), zaradi opravljanja javnih del ter s poslovnimi osebami in prokuristi. Med navedenimi oblikami je v praksi najpogostejše zaposlovanje za določen čas, agencijsko delo ter v zadnjem času tudi zaposlitev za krajši delovni čas. Poleg tega se je razmahnilo delo na podlagi drugih, civilnih oblik opravljanja dela. Nekatere oblike, kot denimo študentsko delo, so že dalj časa prisotne; nekatere oblike pa svoj razcvet doživljajo v zadnjih letih, zlasti opravljanje dela na podlagi pogodbe o poslovnem sodelovanju s samostojnim podjetnikom. Poudariti velja, da opravljanje dela v civilnih oblikah ni nezakonito samo po sebi, kajti delo se lahko opravlja tudi izven delovnega razmerja. Vendar če so v posameznem razmerju izpolnjeni vsi elementi delovnega razmerja, kakor jih določa 4. člen ZDR – 1 v povezavi z 22. (pogoji za sklenitev pogodbe o zaposlitvi) in 54. členom ZDR – 1 (pogodba o zaposlitvi za določen čas), obstaja domneva, da delovno razmerje obstaja ter se delo ne sme opravljati na





podlagi pogodb civilnega prava, razen v primerih, ki jih določa zakon (2. odstavek 13 člena ZDR – 1). Pri tem je ključno zlasti dvoje. Prvič, če stranki ne skleneta pisne pogodbe o zaposlitvi, to ne vpliva na obstoj in veljavnost pogodbe o zaposlitvi (4. odstavek 17. člena ZDR – 1). Drugič, presoja se dejansko razmerje med strankama, ne glede na obliko njenega dogovora: denimo, če sta stranki sklenili podjemno pogodbo, dejansko razmerje pa ima vse elemente delovnega razmerja, lahko katerakoli stranka zahteva sklenitev pogodbe o zaposlitvi.

V tem poglavju najprej predstavimo problematiko trga dela z vidika pojava novih oblik dela, najprej glede atipičnih oblik pogodbe o zaposlitvi, nato glede drugih, civilnih oblik opravljanja dela. Druga točka zajema problematiko tega pojava z vidika vprašanj varnosti in zdravja pri delu, pri čemer v splošnem izpostavljam glavne dileme in ne preučujemo posebnosti posamezne panoge oziroma poklica. Tretji del predstavlja analiza problematike (ne)vklučenosti v socialna zavarovanja, ki resno ogroža obstoječi sistem socialne varnosti tako v Sloveniji kakor tudi v drugih evropskih državah. Zadnji, četrti, del tega poglavja je namenjen oblikovanju ugotovitev in predlogov za izvajanje projekta z vidika analize obstoječega institucionalnega okvirja trga dela.

4.1 Analiza delovnih razmerij z vidika pojava novih sodobnih oblik dela

Kakor pojasnjeno v uvodu, dostojno delo ni vezano na posamezno obliko dela. Zato bomo na podlagi ugotovitev delovnopravne teorije, domačih in tujih raziskav, ugotovitev socialnih partnerjev, Inšpektorata za delo RS ter lastnega znanja in izkušenj predstavili ključne izzive pri posamezni obliki opravljanja dela, vključno s pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas s polnim delovnim časom, z vidika koncepta dostojnega dela.

4.1.1 Pogodba o zaposlitvi za nedoločen čas s polnim delovnim časom

Pogodba o zaposlitvi za nedoločen čas s polnim delovnim časom je tako v teoriji kot v praksi dolgo veljala za najbolj varno obliko dela za delavca. Poleg vseh pravic, ki delavcu pripadajo na podlagi delovnopravne zakonodaje, je takšna zaposlitev omogočala oziroma delno še omogoča boljše pogoje za pridobitev bančnega posojila, sklenitev najemniškega razmerja, nakup avtomobila na leasing in podobno. Z vnašanjem elementov prožnosti v delovno razmerje se to dožemanje počasi spreminja. To je bilo zlasti posledica poenostavljenega postopka odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga (novela ZDR – 1 2013). Delodajalcu tako pri odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga ni treba več preverjati, ali je delavca mogoče zaposliti pod spremenjenimi pogoji ali na drugih delih oziroma ali ga je mogoče dokvalificirati za delo, ki ga opravlja, oziroma prekvalificirati za drugo delo (88. člen ZDR 2002). Poleg tega se delovna sodišča (podobno kot v večini evropskih držav) ne spuščajo v *ekonomsko presojo* utemeljenosti razlogov za odpoved iz poslovnega razloga. To pomeni, da je odpoved zakonita, če je takšen razlog obstajal, če je bila odločitev sprejeta na zakonit način ter če je bilo zagotovljeno enako obravnavanje delavcev.





Zato se počasi spreminja stališče, da tudi takšna oblika zaposlitve, za nedoločen čas s polnim delovnim časom, ne predstavlja takšne gotovosti oziroma varnosti, kot jo je včasih. Izjemo od tega do neke mere predstavljajo zaposleni v javnem sektorju, kjer redkeje prihaja do odpovedi iz poslovnega razloga, vendar analiza tega vprašanja presega namen tega poročila.

Z vidika aktualnosti dogajanja ter izhajajoč iz koncepta dostojnega dela v tem poročilu zlasti izpostavljamo izzive delovnega časa ter s tem povezanim ustreznim zagotavljanjem odmorov, počitkov ter izplačevanja nadur, kar se kaže v problematiki *zahtev po stalni dosegljivosti delavca, dela prek dogovorjenega delovnega časa ter razporejanja delovnega časa*.

Zahteva po stalni dosegljivosti

Zahteva po stalni dosegljivosti delavca se kaže zlasti v pričakovanju delodajalca, da se bo delavec odzval na njegov klic, odgovoril na e-mail, sodeloval v video konferenci in podobno tudi v njegovem zasebnem, prostem času. Temu so bili najprej podvrženi vodilni in vodstveni delavci, ki si sicer delovni čas lahko na podlagi zakonskih določil uredijo drugače. Nato pa so se podobne zahteve začele čedalje pogostje pojavljati tudi pri ostalih, ki opravljajo manj zahtevna dela. V splošnem bi lahko rekli, da je to zlasti posledica tako kadrovske podhranjenosti v podjetjih kakor tudi razvoja tehnologije. Zahteve po stalni dosegljivosti so lahko upravičene, v kolikor delodajalec uporabi institut pripravljenosti na delo ali dežurstva. Da lahko delodajalec uporabi ta dva instituta, morajo za to obstajati določeni razlogi ter mora za to delavca ustrezno plačati v obliki dodatka k plači. Naslednja dovoljena izjema so vodilni delavci, prokuristi in poslovodne osebe, ki lahko delovni čas v pogodbi o zaposlitvi uredijo drugače, kot to določa ZDR – 1, kolektivne pogodbe in splošni akti delodajalca (73. člen ZDR – 1). Za vse ostale pa velja, da ko se delovni čas pri delodajalcu zaključi, je to zasebni, prosti čas delavca in delodajalec nima pravne podlage zahtevati, da bi se delavec odzval na njegove klice, e-maile in podobno. V praksi je večkrat slišati argument, češ da se delavec sam odloči, da bo denimo pregledal e-maile, ker mu je to priročno (manj dela za naslednji dan), ker je zelo zagnan, predan, ambiciozen in podobno. Izhodiščno se je mogoče s tem strinjati, če gre resnično za prosto in svobodno voljo delavca. Vendar pa (pravni) problem nastane, ko se to od delavca *pričakuje* in/ali *zahteva* brez ustreznega povračila. Znani so tudi primeri, ko so bili delavci, ki se na takšno zahtevo niso odzvali ali so se odzvali z zamudo, kar jih je kasneje stalo slabše ocene pri ocenjevanju zaradi neustrezne ali ne dovoljšne vneme za delo. V teh primerih je treba upoštevati, gre za poseg v prosti čas delavca, zato takšnih praks ni mogoče označiti kot element koncepta dostojnega dela. Z vidika življenjskosti situacij se seveda lahko pripeti »krizni primer«, ko je res nujno in potrebno, da določen delavec odgovori na e-mail, vrne klic ali celo pride nazaj na delovno mesto, npr. ker stranke ne morejo plačevati s kreditnimi karticami. Z vidika koncepta dostojnega dela je to dopustno, če je res omejeno na podobne »krizne primere«, ne pa če to postane stalna praksa. Pri reševanju takšnih situacij je zelo pomembna kultura odnosa, ki vlada tako v celotnem podjetju kakor tudi v odnosu med nadrejenimi in delavci. Sodelovalna kultura komuniciranja ter spoštljiv odnos do delavcev predstavljata ustrezno podlago za reševanje tovrstnih »kriznih primerov«. Na drugi strani pa (arogatno) pričakovanje ter zahteva delodajalcev po takšni dosegljivosti predstavlja tako





pravni kot organizacijski problem. Iz pravnega vidika namreč velja, da če delodajalec odredi delo delavcu, je to treba šteti v delovni čas (tako tudi Senčur Peček 2017). Posledično veljajo v tem primeru tudi določila glede odmorov in počitkov. Zato se na evropski ravni pojavljajo zahteve s strani delodajalcev, da bi spremenili Direktivo 2003/88/ES Evropskega parlamenta in Sveta o določenih vidikih organizacije delovnega časa (Uradni list EU št. L 299/9) tako, da bi v sedaj veljavni 11-urni neprekinjeni počitek (3. člen) vnesli nekaj izjem, ki naj ne bi predstavljale prekinitve počitka, denimo pregled elektronske pošte zvečer. Ali bodo delodajalci s svojim predlogom uspeli, je težko napovedati, saj se pogajanja o navedeni Direktivi še niso aktivno pričela.

Problemатiko stalne dosegljivosti zaznavajo tudi izven slovenskih meja. Francija je znana kot prva evropska država, ki je zakonsko določila, da ima delavec pravico »*se izključiti*« (right to disconnect). Francoski delovni zakonik je v spremembi iz leta 2016 določil, da se mora delodajalec, ki zaposluje 50 ali več delavcev, s sindikatom dogovoriti o uporabi informacijske tehnologije. Če do takšnega dogovora ne pride, je zavezan sprejeti notranji akt, v katerem uredi pravico do izključenosti. Poleg tega se je za podoben korak odločilo kar nekaj podjetij, tudi multinacionalk, ki med drugim tudi na tehničen način, onemogočajo, da delavec sploh dobi e-sporočilo (več v Eurofound in MOD 2017).

Delo prek dogovorjenega delovnega časa

Za nekatere panoge, na primer gostinstvo, hotelirstvo, trgovina in podobno, je še posebej značilno, da delavci opravijo več dela, kot je bilo dogovorjeno. ZDR – 1 je pri določitvi trajanja delovnega časa zelo jassen. V primeru pogodbe o zaposlitvi za polni delovni čas to pomeni 40 ur tedensko, največ 8 nadur na teden, 20 na mesec ter 170 na leto. Z vsakokratnim pisnim soglasjem delavca lahko ta opravi največ 230 nadur na leto (člena 143. in 144. ZDR – 1). Ob tem je treba poudariti, da morajo obstajati *razlogi* za odreditev nadurnega dela, kakor jih določa 144. člen ZDR – 1, ravno tako je treba upoštevati varstvo ranljivih skupin delavcev (določeno v četrtem poglavju ZDR – 1). Vendar ne glede na to v nobenem primeru delavec ne sme delati več kot 230 nadur na leto; to je zgornja dopuščena meja za opravljanje dela v delovnem razmerju. Prva naslednja ura predstavlja osnovo za ukrepanje Inšpektorata za delo, delavcu pa je zagotovljeno sodno varstvo. V primerih ponavljajočega se ravnanja bi to nakazovalo na teoretično možnost odškodninske odgovornosti, ki pa bi bila v praksi izredno težko dokazljiva. Delavčeva škoda na zdravju je tako rekoč nedokazljiva, razen v primerih tako visoke izgorelosti, da se mora zateči po zdravniško pomoč. Še vedno pa ostane vprašljivo dokazovanje ostalih elementov odškodninske odgovornosti, denimo vzročne zveze. Na tem področju bi morda lahko močnejšo vlogo odigrati tudi delavski predstavniki, tako sindikati kot sveti delavcev, ki spremljajo ustrezno izvajanje zakonov ter kolektivnih pogodb.

V takšnih situacijah je za delavca ključno, kako naj se odzove, če mu delodajalec odredi opravljanje 231. ure ter posledično, kako bo z izplačilom. Teoretično bi lahko delavec takšno odreditev dela odklonil, vendar je takšna reakcija v praksi malo verjetna zlasti zaradi strahu pred morebitnim šikanoznim ravnanjem delodajalca, npr. premestitev na drugo lokacijo,





dodelitev drugega dela, manj ugodna razporeditev delovnega časa ali celo odpoved pogodbe o zaposlitvi. Zato je zelo verjetno, da bo delavec to in naslednje ure delal. Dodaten problem nastane pri plačilu teh nadur. Z vidika koncepta dostojnega dela lahko sklenemo, da je takšna praksa delodajalcev neustrezna, saj lahko znatno vpliva na delavčev prosti čas, zasebno življenje ter nenazadnje tudi na njegovo zdravstveno stanje.

Razporejanje delovnega časa

V povezavi z zgoraj že zapisanim velja v tem kontekstu omeniti razporejanje delovnega časa. Tako z vidika pogodbe o zaposlitvi za polni kakor tudi za krajši delovni čas se kot neustrezna praksa kaže sporočanje razporeditve delovnega časa v (pre)kratkem časovnem obdobju, da si delavec s težavo organizira zasebno življenje. Znani so primeri, ko delodajalci svojim delavcem sporočajo razpored dela v zadnjem trenutku oziroma tako, da delavec praktično nima možnosti prilagoditi potreb iz svojega zasebnega življenja, ampak se jim mora odreči. Z vidika koncepta dostojnega dela takšne prakse ni mogoče označiti kot ustrezne, zato bi kazalo razmišljati v smeri, da se razpored delovnega časa objavi toliko vnaprej, da si lahko delavec organizira zasebno življenje. Razumljivo je, da so delovni procesi različno organizirani in da lahko do takšnih situacij tudi pride, vendar problematično postane, ko je to ustaljena praksa. Omeniti velja, da ZDR -1 v četrtem odstavku 148. člena sicer pravi, da mora delodajalec pisno obvestiti delavce o začasni prerazporeditvi delovnega časa najmanj *en dan* pred razporeditvijo delovnega časa na pri delodajalcu običajen način. Ker pa ZDR -1 ne določa, kaj *en dan* dejansko pomeni, prihaja v praksi do situacij, ko se delavcu ob zaključku popoldanske izmene sporoči, da mora priti na delo naslednji dan v zgodnjih jutranjih urah. Gramatikalno to seveda pomeni en dan prej, če pa razumemo dan kot 24 ur oziroma z namena določbe, da se toliko prej sporoči delavcu spremembo, da se temu zasebno prilagodi, temu ni tako. Kot že omenjeno, če se to dogodi res izjemoma, je to z vidika delovnega procesa razumljivo, ni pa to več ustrezno, ko je to običajen način razporejanja delovnih obveznosti delavcev.

Z vidika koncepta dostojnega dela je treba opozoriti tudi na možnost, da se delavcem omogoči koriščenje letnega dopusta bodisi v obliki krajše ali daljše odsotnosti v tistih dneh, ko ga dejansko potrebuje, če delovni proces to dopušča.

4.1.2 Atipične pogodbe o zaposlitvi

Atipične pogodbe o zaposlitvi niso novost v obstoječi zakonodaji; spreminjata pa se način in obseg uporabe posamezne oblike atipičnih pogodb o zaposlitvi. Pri tem velja izpostaviti, da je bil pred desetletjem eden glavnih problemov na trgu dela segmentacija delavcev med tistimi, ki so bili zaposleni za nedoločen čas, in tistimi, ki so imeli pogodbo o zaposlitvi za določen čas. Četudi danes ta razkorak ostaja (več v drugem poglavju), so se v obsegu povečale tudi druge atipične pogodbe o zaposlitvi, zlasti agencijsko delo in zaposlitev za krajši delovni čas. Na drugi strani pa se pogodba o zaposlitvi za opravljanje dela na domu ne uporablja tako pogosto, kot bi se sicer lahko glede na družbene in gospodarske spremembe oziroma razmere.





Pogodba za določen čas

Pri pogodbah za določen čas se kot problematična kaže že dolgoletna praksa *veriženja pogodb* o zaposlitvi za določen čas, ko se zaporedoma oziroma več kot dve leti zapored sklepajo pogodbe o zaposlitvi za določen čas, čeprav bi morala biti glede na člene 54, 55 in 56 ZDR – 1 sklenjena pogodba za nedoločen čas. To je mogoče označiti tako kot kršitev zakonodaje kakor tudi za neustrezno prakso z vidika koncepta dostojnega dela. Novela ZDR – 1 iz leta 2013 je dvoletno obdobje vezala na *isto delo* (predtem je veljalo za istega delavca in isto delo). Ob tem se pojavi problem, ker delavec, kateremu je pogodba prenehala veljati, in delavec, ki je bil na novo zaposlen, običajno ne vesta eden za drugega, zato je dokazovanje obstoja trajne potrebe po delu oziroma pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas, oteženo. Sodna praksa na področju pogodbe o zaposlitvi za določen čas je zelo bogata, vendar gre večinoma za uveljavljanje zahtevkov delavca, ki pri delodajalcu uveljavlja stalno (in ne začasne) potrebo po določenem delu, ki ga je opravljal.

ZDR – 1 ne določa minimalnega trajanja pogodbe za določen čas, zato se se razvile sicer zakonite, a z vidika koncepta dostojnega dela neustrezne prakse, ko se z delavci sklepajo pogodbe o zaposlitvi za določen čas za zelo kratko obdobje, na primer 14 ali 30 dni. S tem je delavec v stalni negotovosti, ali bo imel zaposlitev ali ne, kajti njegov položaj bi bil bistveno drugačen, če bi imel zaposlitev za eno leto v primerjavi s tem, da jo ima za 14 dni. Takšna negotovost ima lahko znatne psihične posledice zaradi večkratnega doživljanja stresa, ali bo sklenjena nova pogodba o zaposlitvi ali ne. Ravno tako je z vidika koncepta dostojnega dela sporna praksa prekinitve pogodbe za najmanj tri mesece ob (neformalni) obljubi, da se bo po treh mesecih sklenila nova pogodba o zaposlitvi za določen čas. Po šestem odstavku 55. člena ZDR – 1 namreč velja, da trimesečna ali krajša prekinitve ne pomeni prekinitve zaporednega sklepanja pogodb o zaposlitvi za določen čas. Poleg tega v takih primerih zaposlenim ne pripadajo nekatere pravice v polnem obsegu oziroma samo sorazmerno s časom zaposlitve, na primer letni dopust, izplačilo regresa, pravico do udeležbe na dobičku ali božičnice/trinajste plače in podobno.

Agencijsko delo

Agencijsko delo je v našem prostoru doživelo razmah v zadnjih letih, pri čemer ostaja pravno nedoročen pojem *začasnosti* uporabe tega instituta pri delodajalcu – uporabniku. V nasprotju z zaposlitvijo za določen čas, ko je ta meja postavljena pri dveh letih za opravljanje istega dela, pri agencijskem delu ni nobenega neposrednega določila o tem. ZDR – 1 v 60. členu navaja, da se pogodba o zaposlitvi lahko z delavcem sklene za določen ali nedoločen čas, pri čemer pri sklepanju pogodbe o zaposlitvi veljajo omejitve iz 54. člena in iz drugega ter tretjega odstavka 55. člena ZDR – 1. S tem je postavljena meja za tiste delavce, ki so zaposleni pri agenciji za določen čas, medtem ko za delavce, ki so zaposleni za nedoločen čas, eksplicitnega zakonskega določila, ki bi časovno preprečeval trajno opravljanje dela agencijskih delavcev, ni. Namen agencijskega dela je začasno opravljanje dela pri delodajalcu uporabniku pri izrednih dogodkih, kot so začasno povečan obseg dela, izvedba večjega





dogodka in podobno. Tako se v praksi dogaja, da posamezniki, zaposleni pri agenciji, opravljajo delo pri delodajalcu – uporabniku več let. Na podlagi tega bi lahko sklepali, da obstaja trajna potreba po delu ter posledično bi moral biti tak posameznik zaposlen neposredno pri delodajalcu – uporabniku. Kajti ob prisotnosti trajne potrebe po opravljanju dela v delovnem procesu, uporaba agencijskega dela ni ustrezna ne z namenom zakonskih določb ne s konceptom dostojnega dela. Ustreznejša bi bila zaposlitev neposredno pri delodajalcu - uporabniku. Vrhovno sodišče je v sklepu št. VIII Ips 83/2016 z dne 7. marca 2017 presojalo primer, ko je delodajalec - uporabnik želel zaključiti sodelovanje z napoteno delavko, vendar je praktično sočasno izrazil potrebo po novih napotjenih delavcih. Ti naj bi opravljali delo, kakršno je opravljala prvotno napotena delavka. Vrhovno sodišče je presodilo, da potreba po opravljanju dela pod pogoji iz odpovedane pogodbe o zaposlitvi ni prenehala oziroma da še vedno obstoji. Vendar v praksi niso redki primeri, ko delavci opravljajo delo pri delodajalcu - uporabniku več let na istem delovnem mestu oziroma za isto vrsto dela ali pa v vmesnem času zamenjajo delodajalca – agencijo, dejansko pa ves čas opravljajo isto delo na istem delovnem mestu pri istem delodajalcu - uporabniku. Ker pa je njihov položaj na trgu dela relativno šibak, se jih malo odloči za uveljavljanje sodnega varstva. Vendar se s takšnim dolgotrajnim sodelovanjem odprejo tudi druga vprašanja, kot so, kdo je dejansko delodajalec, kako je z vključitvijo v participativne pravice in podobno (več v Franca 2017).

V javnosti je bilo pred sprejetjem novele ZDR – 1 iz leta 2013 veliko razprav o določitvi kvot za agencijske delavce, ki bi lahko opravljali delo pri posameznem podjetju. Na koncu je obveljala ureditev, da število napotjenih delavcev ne sme presegati 25 % števila zaposlenih delavcev pri delodajalcu - uporabniku, razen če ni s kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti določeno drugače; pri čemer se v to kvoto ne vštevajo zaposleni za nedoločen čas pri agenciji, ravno tako omejitve ne velja za manjše delodajalce (tretji odstavek 59. člena ZDR -1). Delodajalec – uporabnik je torej omejen zgolj s številom delavcev, ki so pri agenciji zaposleni za določen čas. Takih je lahko pri delodajalcu - uporabniku največ 25 % števila zaposlenih delavcev pri uporabniku. Dopustno je torej, da se delodajalec - uporabnik posluži takšnega števila napotjenih delavcev, ki so pri agenciji zaposleni za nedoločen čas, kolikor želi oziroma potrebuje. Po drugi strani pa je z vidika koncepta dostojnega dela vprašljivo, ali je organizacija dela, kjer je nepretrgoma med delavci na primer tretjina ali več napotjenih delavcev, ustrezna. Ravno tako je na mestu vprašanje, kakšen vpliv ima to na ostale zaposlene delavce ter na splošno na celotno organizacijsko klimo.

Čeprav so agencijski delavci zaposleni in jih kot take varuje delovna zakonodaja, v praksi niso redki primeri, ko so obravnavani kot drugorazredni delavci, zlasti če prihajajo iz drugih držav. Kot nezakonito in tudi kot neustrezno prakso z vidika koncepta dostojnega dela je mogoče označiti primere, ko so agencijski delavci nižje plačani kot redno zaposleni ter niso deležni enakih ugodnosti, npr. nižji regres, neudeležba pri plačilu božičnice/trinajste plače in podobno. ZDR – 1 je nameč v 63. členu jasen: za čas opravljanja dela pri delodajalcu – uporabniku veljajo za agencijskega delavca tudi določbe kolektivnih pogodb, ki zavezujejo delodajalca – uporabnika, oziroma splošnih aktov delodajalca. Ravno tako je v tretjem





odstavku navedenega člena eksplicitno določeno, da to vključuje tudi pravico do uporabe ugodnosti, ki jih uporabnik zagotavlja svojim delavcem v zvezi z zaposlitvijo (več o tem v Kresal Šoltes 2017).

Krajši delovni čas

Zaposlovanje za krajši delovni čas v Sloveniji ni tako razširjeno v primerjavi z ostalimi evropskimi državami, zlasti zaradi tradicije visoke participacije žensk na trgu dela in posledično urejenega varstva otrok v javnih vrtcih. S prihodom tujih podjetij in drugačnih poslovnih modelov se je to začelo spreminjati, zlasti v določenih panogah, kot je trgovinska. Odprla pa so se določena vprašanja, ki jih kaže urediti tako v poslovni praksi kakor tudi v zakonodaji, zlasti pri tistih, ki se prostovoljno odločijo za sklenitev pogodbe o zaposlitvi za krajši delovni čas (posebnosti glede invalidov, delno upokojenih in staršev so iz te analize izvzete). Pri teh se iz vidika koncepta dostojnega opravljanja dela kot izziv kažejo situacije, ko se od zaposlenih za krajši delovni čas pričakuje *opravljanje dela tudi čez dogovorjeni krajši čas*. ZDR -1 v šestem odstavku 65. člena jasno določa, da delodajalec delavcu, ki dela krajši delovni čas, ne sme naložiti dela preko dogovorjenega delovnega časa, razen v primerih iz 145. člena ZDR – 1 (dodatno delo v primerih naravne ali druge nesreče) ali v primeru, če se delavec in delodajalec v pogodbi o zaposlitvi za krajši delovni čas tako dogovorita. Torej, odrejanje nadurnega dela ter dela v neenakomerni razporeditvi delovnega časa je dopustno, če se delavec in delodajalec tako dogovorita v pogodbi o zaposlitvi za krajši delovni čas.

Delavec lahko sklene pogodbo o zaposlitvi za krajši delovni čas z več delodajalci in tako doseže polni delovni čas, določen z zakonom (66. člen ZDR – 1). Zagotovitev zaposlitve v polnem delovnem času predstavlja osnovo za socialno varnost posameznika, zlasti z vidika pokojninskega in invalidskega zavarovanja. Slovenska praksa pri tem nekoliko odstopa, saj si večina, ki je zaposlenih za krajši delovni čas pri enem delodajalcu, ne poišče dela pri drugem delodajalcu. V splošnem bi lahko označili dva glavna razloga. Prvič, manjša ponudba zaposlitev za krajši delovni čas na slovenskem trgu dela ter drugič, glede na dejansko organizacijo delovnega časa pri delodajalcu so takšni delavci omejeni pri iskanju zaposlitve. Kajti ker si takšni delavci ne poiščejo druge zaposlitve tako, da bi dosegli 40 ur tedensko, so delodajalcu praktično več čas na voljo, kar omogoča delodajalcu široke diskrecijske možnosti za razporejanje delovnega časa. Denimo, če je delavec zaposlen za 30 ur tedensko in ni zaposlen za preostalih 10 ur, v splošnem ne bo imel zadržkov za opravljanje dela za preostalih 10 ur pod predpostavko ustreznega plačila. Do podobnih ugotovitev prihaja tudi Inšpektorat za delo (2017), ki ugotavlja, da se v praksi dogajajo številne zlorabe instituta pogodbe o zaposlitvi za krajši delovni čas. To opisujejo kot situacije, ko *je delavec uradno zaposlen le za nekaj ur na teden, v resnici pa dela polni delovni čas in še dlje*. Vendar, kakor že navedeno, je to prekršek le, če takšnega določila ni v pogodbi o zaposlitvi za krajši delovni čas. Sočasno inšpektorji za delo ugotavljajo, da takšen način dela ustreza tudi delavcem, saj so za delo, ki je opravljeno v tem dodatnem času, običajno plačani v gotovini. Nadaljni problem je, ker takšen zaslužek ni nikjer registriran in obdavčen, *tako da delavcu omogoča tudi neupravičeno pridobitev socialnih transferjev*, denimo nižje plačilo vrtca, višji otroški dodatek in podobno.





Takšne kršitve je po izkušnjah Inšpektorata za delo težko ugotoviti, razen v primerih prijave. Dodatno je treba upoštevati dosledno izvajanje načela sorazmernosti pri zaposlitvi za krajši delovni čas. Če je prerazporeditev delovnega časa ali nadurno delo dogovorjena v pogodbi o zaposlitvi, ta ne bi smela presegati sorazmernega dela omejitve, na primer v primeru polovične zaposlitve le štiri nadure tedensko in podobno.

Ob tem pa se pojavi vprašanje, kako obravnavati ure, ki jih tak delavec opravi nad pogodbeno dogovorjenim časom. Do nedavnega je v praksi obveljalo, da gre za t. i. »navadne ure« in ne za nadure; torej delavcu naj ne bi pripadalo plačilo dodatka za nadurno delo. Delovno pravna teorija temu močno nasprotuje (Debelak 2015), saj meni, da gre za poseg v prosti čas delavca in da mora zato biti plačilo temu ustrezno višje. Po drugi strani pa ZDR – 1 v 144. členu jasno določa, da je nadurno delo tisto delo, ki se opravi prek polnega delovnega časa. Namen plačila dodatka za nadurno delo temelji na tem, da se z nadurnim delom posega v zasebni, prosti čas delavca, zato morajo biti te nadure plačane več kot t. i. »navadne ure«. Čeprav ne razpolagamo z uradnimi statističnimi podatki, lahko na podlagi izkušenj iz prakse ugotovimo, da se praksa plačevanja ur nad pogodbeno dogovorjenim delovnim časom v primeru zaposlitev za krajši delovni čas premika v ustrezno smer, to je plačevanja teh ur kot nadur.

Vendar nadurno delo ni problematično zgolj pri zaposlitvi za krajši delovni čas, temveč tudi pri tistih, ki so zaposleni za polni delovni čas. Pri odrejanju dela je treba namreč upoštevati tako 144. kot 146. člen ZDR – 1. Torej, ni dovolj obstoj razloga po 144. členu ZDR – 1, na primer izjemoma povečano delo, ampak mora biti izpolnjen tudi pogoj iz prvega odstavka 146. člena ZDR. To je, da se nadurno delo ne sme uvesti, če je možno delo opraviti v polnem delovnem času z ustrezno organizacijo in delitvijo dela, razporeditvijo delovnega časa z uvajanjem novih izmen ali z zaposlitvijo delavcev. V praksi pa se velikokrat dogodi, da se nadurno delo odreja ravno zaradi nezadostnega števila delavcev na določenem področju, kar ni ustrezna praksa z vidika dostojnega dela, zlasti če se takšna praksa ponavlja tako, da postajajo ti delavci (kronično) utrujeni.

Z vidika delovnopravnega položaja delavcev, ki so zaposleni za krajši delovni čas, se kot problematične kažejo določbe Zakona o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (ZPIZ - 1, Uradni list RS, št. od 109/06 do 9/17- odl. US), ki urejajo doplačilo prispevkov (zlasti členi 25, 33 in 129). To se namreč ne šteje kot pokojninska doba brez dokupa, zato to odpira vprašanje, kdaj se bodo ti delavci lahko upokojili. Po trenutni ureditvi starostne pokojnine ravno tako ne bodo mogli uveljaviti pravice do predčasne pokojnine. Takšna ureditev namreč še pogloblja problem revščine upokojencev, ki je že danes prisotna v slovenskem prostoru. Po sedanjí ureditvi je namreč vprašanje, kdaj se bodo ti delavci lahko upokojili (to je, kdaj bodo zaradi nižjega plačevanja prispevkov izpolnili upokojitvene pogoje) ter kakšna bo višina njihove pokojnine. Lahko bi torej sklenili, da ZPIZ – 1 ne sledi spremembam na trgu dela in bi bila v tem delu zakonodaja nujno potrebna sprememba. Z vidika koncepta dostojnega dela je treba imeti v mislih tudi višje plačilo za opravljanje dela za krajši delovni čas, kajti eden izmed pogostejših argumentov za takšen poslovni model, kjer so delavci pretežno zaposleni





za krajši delovni čas, je njihova učinkovitost. Ta naj bi bila večja v prvih urah dela, zato takšen model temelji na več zaposlitvah za krajši delovni čas kot pa na manj za polni delovni čas. Vendar, če želimo takšen poslovni model prevzeti in ga dopustiti, je treba skladno s tem urediti socialne podlage.

Drugi izziv, ki se ga bo treba lotiti v zvezi s pogodbo za krajši delovni čas, je konkurenčna prepoved (39. člen ZDR – 1). Trenutno veljavna ureditev ZDR – 1 ne določa nobene izjeme za zaposlene za krajši delovni čas, kar pa ni skladno s sami institutom zaposlitve za krajši delovni čas, ki omogoča zaposlitev pri več delodajalcih tako, da delavec doseže polni delovni čas (66. člen ZDR – 1). Zato bi bilo treba v tem pogledu dopustiti izjemo in sprejeti ali takšno interpretacijo ali določiti zakonsko spremembo.

Delo na domu

Delo na domu kot atipična oblika pogodbe o zaposlitvi se v Sloveniji relativno malo uporablja, kar bi lahko ocenili kot premalo izkoriščeno možnost, zlasti z vidika lažjega usklajevanja zasebnega in poslovnega življenja. Razlogov za to je verjetno več, od nezaupanja delavcem, manjšega nadzora nad potekom dela, morda tudi zaradi nepoznavanja načina dela. Za tista delovna mesta oziroma vrste dela, kjer fizična prisotnost ni nujno potrebna ves delovni čas, bi kazalo razmisliti o smiselnosti uvedbe dela na domu, vsaj v nekem manjšem obsegu. Delovna zakonodaja je v tem pogledu toga, saj ureja delo na domu kot posebnost pogodbe o zaposlitvi in ne ločuje oziroma postavlja iste pogoje za vse. Dejansko pa je treba razlikovati med položajem, ko posameznik *dolgotrajno* (to je pretežni delovni čas) opravlja delo na domu. Iz tega vidika bi lahko ocenili trenutne zakonske norme kot relativno ustrezne. Z razmahom tehnologije in internetnega dostopa do praktično vseh podatkov in procesov podjetja se je povečala možnost *kratkotrajnega* dela na domu. V praksi gre za primere, ko delavec v določenih dnevih nima dogovorjenih fizičnih obveznosti na delovnem mestu (denimo sestanke in druga poslovna srečanja) in bi lahko delo opravljal doma. Za takšno opravljanje dela na domu ne bi bilo treba skleniti posebne pogodbe, obveščati Inšpektorat za delo (četrti odstavek 68. člena ZDR – 1) in podobno. Ob tem bi bilo treba upoštevati tudi želje delavca, zlasti je pomembna enostavnost sistema odločanja, kdaj se bo delo opravljal na domu. Denimo, veliko bolj smiselna je samostojna odločitev delavca v nekih vnaprej določenih okvirjih (denimo enkrat tedensko), odobritev neposrednega vodje in podobno.

4.1.3 Civilne oblike opravljanja dela

Opravljanje dela na podlagi civilnih pogodb ni sodobni pojav, vendar je kot novost nedvomno mogoče opredeliti obseg dela, ki se opravlja v teh oblikah. Obstaja namreč utemeljena bojazen, da bo z njihovim naraščanjem, zlasti z nadomeščanjem pogodbe o zaposlitvi z drugimi oblikami dela, naraščalo tudi število posameznikov, katerim ne bo zagotovljena minimalna delovna in socialnopravna zaščita. S tem se povečuje tudi tveganje za prekarost, ki s seboj prinaša številne negativne učinke, med drugim vprašanje ustreznega plačila za čas opravljanja dela, omogočanje ustrezne zasebnosti in prostega časa ter





zagotavljanje varnosti in zdravja pri delu. Ravno tako lahko to ogrozi sistem socialne varnosti (več o tem v točki 4.3). Med civilnimi oblikami opravljanja dela so v praksi najpogostejše: pogodba o poslovnem sodelovanju s samostojnim podjetnikom (ali kot izhaja iz prvega poglavja tega poročila v primeru zaposlitve v lastnem podjetju), delo prek podjemne ali avtorske pogodbe, študentsko delo ter začasno in občasno delo upokojencev. Kot novo obliko dela uvrščamo tudi delo prek spletnih platform, v ozadju katere je spremenjena organizacija dela. Izhodiščno je treba poudariti, da te oblike same po sebi ne ogrožajo koncepta dostojnega dela, vendar se to lahko hitro zgodi, če nadomeščajo delovno razmerje ali pa določajo takšne pogoje sodelovanja, ki niso skladne s konceptom dostojnega dela. V nadaljevanju za vsako od teh oblik predstavljamo glavne izzive z vidika koncepta dostojnega dela.

Študentsko delo

Začasno in občasno opravljanje dela dijakov in študentov ali krajše študentsko delo je v slovenskem prostoru prisotno že dalj časa. Primerjalno gledano ostaja njegova ureditev ena glavnih posebnosti slovenskega trga dela, zlasti z vidika posrednikov študentskega dela (študentski servisi) ter da se denar, zaslužen prek študentskega dela, namenja tudi za štipendiranje, gradnjo in obnovo študentskih in dijaških domov ter javnih visokošolskih domov ter za delovanje študentskega organiziranja. Študentsko delo je kot oblika dela večkrat doživelo poskuse njegovega omejevanja, nazadnje leta 2010 s predlogom Zakona o malem delu, vendar zaenkrat ostaja brez časovnih in finčnih omejitev. Posredno se je študentsko delo omejilo s spremembami zakonodaje na področju šolstva, ki omejuje vpis v srednje in višje šole ter fakultete, ter z uvedbo enotne evidence vpisa za študente. S slednjo so praktično izničene možnosti zlorabe statusa študenta, saj enotna evidenca vpisa omogoča vpogled v vse vpise posameznega študenta, s čimer je onemogočeno prepisovanje iz različnih visokošolskih institucij s ciljem pridobitve statusa študenta. Vendar študent ni omejen ne z zgornjim zneskom, ki ga lahko v določenem času zasluži s študentskim delom, kakor tudi ne s številom ur. Omejevalno delujejo le zneski, pri katerih je treba plačati dohodnino. Če starši uveljavljajo dijaka ali študenta kot vzdrževanega družinskega člana, je lahko tak posameznik v letu 2017 neobdavčeno zaslužil 2477,03 evrov bruto (1. člen Pravilnika o določitvi olajšav in lestvice za odmero dohodnine za leto 2017, Uradni list RS, št. 79/16). Če pa starši ne uveljavljajo dijaka ali študenta kot vzdrževnega družinskega člana, je lahko ob upoštevanju možnih davčnih olajšav dijak ali študent neobdavčeno zaslužil največ 11.166,37 evrov bruto v letu 2017. V primeru večjega zaslužka je treba plačati dohodnino.

Ravno tako podjetja niso omejena ne s številom študentov, ki opravljajo študentsko delo, kakor tudi ne z zneskom, ki ga lahko namenijo za plačilo te oblike dela. Iz tega vidika je študentsko delo popolnoma fleksibilno. Poleg tega lahko obe strani kadarkoli prekineta sodelovanje brez navedbe razlogov, kar je najverjetneje eden glavnih razlogov za takšen obseg študentskega dela (poleg priročnosti posredovanja dela prek študentskih servisov), kot ga poznamo. Delodajalec mora namreč študentom iz ZDR - 1 zagotoviti le spoštovanje odmorov, počitkov ter varnost in zdravja pri delu. S finančnega vidika pa študentsko delo ne predstavlja več take finančne ugodnosti, zlasti zaradi obveznosti plačevanje prispevkov in





drugih dajatev. Ti niso zanemarljivi, saj je denimo Zavod za pokojninsko in invalidsko zavarovanje v letu 2016 na ravni države zabeležil 61 milijonov evrov iz naslova prispevkov za opravljenjo študentsko delo. Z vidika koncepta dostojnega dela je vsekakor mogoče kot ustrezen ukrep označiti minimalno urno postavko, kakor jo določa Odredba o uskladitvi najnižje bruto urne postavke za opravljeno uro začasnih in občnih del (Uradni list RS, št. 27/17), ki od 1. 7. 2017 znaša 4,61 evra bruto.

Namen študentskega dela je občasno in začasno opravljanje dela, ki na eni strani omogoča študentom pridobivanje delovnih izkušenj, na drugi pa organizaciji omogoča učinkovito uravnavanje organizacije dela kakor tudi spoznavanje morebitnih bodočih delavcev. Ni pa namen študentskega dela nepretrgano opravljanja dela. Vendar zaradi njegove fleksibilnosti niso redki primeri, da študenti opravljajo svoje delo podobno kot ostali zaposleni delavci. V teh primerih, med katerimi so nekateri svoj epilog dobili tudi na sodišču, je mogoče govoriti o zlorabi instituta, saj se ne uporablja v skladu s svojim namenom. Ravno tako se v praksi pojavljajo primeri, ko študenti opravljajo zelo zahtevna dela, ki so večinoma sistemizirana, lahko tudi tvegana z vidika varnosti in zdravja pri delu. Študent je lahko nalogi kos z vidika zahtevnosti, postavlja pa se vprašanje, ali obvladuje delovno situacijo s širšega vidika, zlasti managerskega in psihološkega. Denimo, ali je študentka, ki sama prodaja dragocen nakit, usposobljena rokovati z njim ter ustrezno odreagirati ob morebitnem ropu. Odgovor na to je odvisen tudi od tega, kako jo je delodajalec uvedel v delovno okolje.

Iz vidika koncepta dostojnega dela je treba študentsko delo obravnavati v skladu s svojim namenom, to je občasnost in začasnost, študentom je treba zagotoviti ustrezne odmore in počitke ter jim dodeliti naloge, ki so jih sposobni fizično in psihično obvladovati. Ravno tako je treba poskrbeti za ustrezno vodenje in nadzor, da ima študent možnost poklicati ter vprašati ustrezno zaposleno osebo v dvomih ali kočljivih situacijah. Ravno tako je pomembno študentom, zlasti tistim, ki opravljajo delo na področju svojega študija, nedvoumno sporočiti, ali si lahko obetajo zaposlitev po zaključku študija. Med študenti je marsikaj prisotno pričakovanje, da jih bo delodajalec, pri katerem so delali kot študenti, zaposlil. V dolgoletni slovenski praksi študentskega dela se je to velikokrat zgodilo, a če delodajalec nima tega namena ali (z)možnosti, je tudi z vidika koncepta dostojnega dela, ustrezno, da se to pravočasno sporoči.

Začasno in občasno delo upokoјencev

Začasno in občasno delo upokoјencev je uvedel Zakon o urejanju trga dela (ZUTD, Uradni list RS, št. 80/10, 40/12, 21/13, 63/13, 100/13, 32/14, 47/15, 55/17) leta 2013. Ta oblika dela je zasnovana kot možnost dela za tiste, ki so polno upokoјeni, vendar z določenimi omejitvami. V primerjavi s študentskim delom veljajo za začasno in občasno delo upokoјencev določene omejitve, ki so vezane tako na osebo – upokoјenca, ki delo opravlja, kakor tudi za podjetje, ki se tovrstne oblike dela posluųuje (členi 27.a do 27.g ZUTD). Za upokoјence, ki delajo prek te oblike dela, je določeno tudi minimalno plačilo. To je na letni ravni omejeno, ampak to ni sporno, saj bi se z nedoločitvijo omejitev lahko pribliųalo delovnemu razmerju. S tem so tako





študentje kakor tudi upokoјenci v bolj ugodnem položaju od ostalih (večinoma mladih), ki svoje delo opravljajo na podlagi civilnih oblik.

Čeprav statističnih podatkov o obsegu začasnega in občasnega dela upokoјencev ni, je mogoče iz prakse sklepati, da se uporablja zlasti tam, kjer so potrebna specifična znanja, obogatena z dolgoletnimi izkušnjami ali pri deficitarnih poklicih, kot so poklici v gostinstvu, hotelirstvu in podobno. Upokoјencem je ta oblika dela prikladna zlasti zaradi nizkih pokojnin in davčno bolj ugodna, kot če bi delo opravljali prek podjetne in/ali avtorske pogodbe.

Zaradi relativne novosti te oblike dela se še ni izoblikovala sodna praksa. Vendar je z vidika koncepta dostojnega dela treba opozoriti, da gre pri tej obliki dela za *starejše delavce*, za katere veljajo posebna varstvena določila ZDR – 1. Predvsem je treba poudariti, da pri tej obliki dela ni vprašanje poznavanja dela ter obvladovanje delovne situacije, se pa lahko pojavijo druge težave. Denimo, napredna uporaba tehnologije s kombinacijo hitrosti je lahko za marsikaterega upokoјenca resna ovira pri izpolnjevanju delovnih obveznosti; ravno tako ni ustrezno tem posameznikom nalagati fizično zahtevnejša dela, kot je denimo prenašanje težjih bremen. Upoštevati je treba torej psihofizične sposobnosti takšnega upokoјenca in temu primerno odrediti delovne naloge. Na primer, na področju varovanja lahko upokoјenec dobro opravlja svoje delo kot receptor ali varnostnik (manjšega) sejma, vprašanje pa, če je psihofizično sposoben opravljati delo varnostnika na pomembni nogometni tekmi ali večjem koncertu. Zato je treba te posebnosti pri odrejanju dela upokoјencev dosledno upoštevati.

Delo prek podjetne ali avtorske pogodbe

Pri delu prek podjetne ali avtorske pogodbe se z vidika koncepta dostojnega dela izpostavljata v glavnem dve dilemi, ki sta podrobneje analizirani v spodnjem odstavku – poslovno sodelovanje s samostojnim podjetnikom. Prvič, problematika plačila, in drugič, možnost obstoja delovnega razmerja. Delo prek podjetne ali avtorske pogodbe je v celoti podvrženo normam civilnega prava, ki ne določa ne minimalnega plačila za opravljeno delo kakor tudi ne drugega delovnopravnega varstva. V osnovi to tudi ni namen teh dveh civilnih oblik sodelovanja, problematično pa postane, ko se začneta ti dve obliki uporabljati v večjem obsegu ter kot nadomestilo za sklenitev pogodbe o zaposlitvi. Tako iz poslovne prakse, ukrepov Inšpektorata za delo kakor tudi iz sodne prakse izhajajo primeri, ko so posamezniki s sklenjeno podjetno ali avtorsko pogodbo zahtevali sklenitev delovnega razmerja. Zlasti je to problematično za poklice v novinarstvu in kulturi. To predstavlja kršitev zakonodaje in ni združljivo s konceptom dostojnega dela.

Poslovno sodelovanje s samostojnim podjetnikom

Samozaposlene bi lahko označili kot trenutno največji problem na slovenskem (in tudi marsikaterem evropskem) trgu dela. Kakor je natančno prikazano v poglavju dve tega poročila, gre za obliko opravljanja dela, ki je v zadnjih letih znatno porastla. To odpira številna vprašanja, ki so ključna tudi z vidika koncepta dostojnega dela. V osnovi samostojni podjetnik deluje na trgu zase in za svoj račun, pri čemer sta zanj značilni podjetniška svoboda





ter prosta gospodarska pobuda, ki je tudi ustavno varovana. Institut je torej namenjen »pravim« podjetnikom, ki prodirajo in so prisotni na trgu s svojo podjetniško idejo. Sami si odredijo, koliko bodo delali, za koga bodo delali ter ne delujejo pod intenzivnim nadzorom in navodili naročnika. Vendar če bi analizirali današnjo situacijo na trgu dela, bi hitro ugotovili, da so tovrstni »pravi« podjetniki v manjšini. Razlogov, zakaj je do tega preobrata prišlo, je več, nedvomno gre izpostaviti zlasti dva: nedavne državne spodbude za samozaposlene v obliki subvencije ter prožnost te oblike sodelovanja z vidika delodajalcev ob hkratni odsotnosti ustreznega instituta, ki bi mladim na trgu dela omogočal prehod iz študija na trg dela. Ker je država ukinila tovrstne spodbude za samozaposlene, ni večje potrebe po analizi tega ukrepa. Zato je toliko bolj treba analizirati ter opozoriti na sporne prakse takšnega vidika sodelovanja tako z vidika delovnopravne zakonodaje kakor tudi z vidika koncepta dostojnega dela.

Sodelovanje s samostojnim podjetnikom v veliki meri nadomešča delovno razmerje. To potrjujejo tudi statistični podatki, prikazani v drugem poglavju tega poročila, zlasti pri porastu samostojnih podjetnikov, ki delajo zgolj za enega naročnika v njegovih prostorih, ki je še posebej prisotna v starostni skupini 25–39 let (več o tem v drugem poglavju). Mladim, ki zaključujejo študij, zakonodaja ne nudi nobenega sodobnega instituta, ki bi jim ta prehod olajšal. Z dnem, ko zaključijo šolanje, nimajo več pravice opravljati študentskega dela, pripravništvo je prisotno zgolj v določenih panogah in poklicih. V gospodarstvu mladim tako preostane neposredna zaposlitev, ki je lahko sicer s poskusnim delom, čeprav je to v osnovi bolj namenjeno delavcem, ki že imajo nekaj delovnih izkušenj. Če te priložnosti ne dobijo, se jim kot druga možnost ponudi sodelovanje na podlagi pogodbe o poslovnem sodelovanju kot samostojnim podjetnikom. Delodajalci običajno predlagajo takšno obliko sodelovanja zaradi, po njihovem mnenju, večje prožnosti. Ker gre za civilno pogodbo, se lahko stranki v njej dogovorita prosto in brez večjih omejitev. V praksi to velikokrat pomeni nižje plačilo, kot bi ga ta oseba dobila, če bi bila zaposlena, neplačilo prispevkov in drugih davkov s strani delodajalca, tak posameznik nima zagotovljenega nadomestila za bolniške odsotnosti, dopusta ter drugih odsotnosti v skladu z ZDR – 1 in kolektivnimi pogodbami, običajno so dogovorjeni krajši odpovedni roki brez utemeljitve razloga in podobno. Pri bolj specializiranih delih, zlasti na področju informacijske tehnologije, je mogoče najti primere, ko delavcem takšna oblika sodelovanja odgovarja tudi zaradi večjega obsega dela, ki ga lahko opravijo. Kajti če bi bili zaposleni, bi bili omejeni tako s tedenskim delovnim časom kakor tudi s številom nadur. S tem, ko sodelujejo s podjetjem v obliki samostojnega podjetnika, takšna omejitev odpade.

Poudariti velja, da je vse navedeno (pravni) problem, če takšno sodelovanje vsebuje elemente delovnega razmerja. V tem primeru govorimo o kršitvi zakona, delavec pa ima ustrezno sodno varstvo; pred pristojnim delovnim sodiščem lahko zahteva ugotovitev obstoja delovnega razmerja, torej sklenitev pogodbe o zaposlitvi ter nato vse ostale pravice, ki bi mu pripadale od prvega dne sodelovanja naprej. Vendar izkušnje iz prakse kažejo, da tovrstni samostojni podjetniki redko poiščejo sodno varstvo, predvsem zaradi bojazni, da bi izgubili delo in s tem zaslužek, v manjši meri pa so tudi takšni, ki jim takšna oblika sodelovanja ustreza. Razlogi so





predvsem finančne narave, a med temi so zlasti tisti, ki prejemajo višja plačila od minimalno določenih. Posledica je, da imamo na trgu dela veliko število posameznikov, ki delajo v takšnih okoliščinah, kar je daleč od koncepta dostojnega dela.

Ekonomsko odvisna oseba

Zakonodajalec je z novelo ZDR – 1 leta 2013 uredil položaj ekonomske odvisne osebe kot odgovor na situacijo, opisano v zgornji točki. Zagotovil je omejeno delovno pravno varstvo za tiste samostojne podjetnike, ki ne zaposlujejo drugih delavcev, in ki najmanj 80 % svojega prihodka dobijo od enega podjetja. S tako visokim prihodkom od enega podjetja je namreč vzpostavljena ekonomska odvisnost, zato naj bi takim osebam pripadalo določeno delovnopravno varstvo. Vendar iz prakse praktično ni zaznati primerov, da bi nekdo, ki pridobi vsaj 80 % prihodkov od enega naročnika in je posledično od njega odvisen, uveljavil svoj status tako, da bi pridobil *plačilo za pogodbeno dogovorjeno delo, kot je primerljivo za vrsto, obseg in kakovost prevzetega dela, upošteva kolektivno pogodbo in splošne akte, ki zavezujejo naročnika ter obveznosti plačila davkov in prispevkov* (drugi odstavek 214. člena ZDR – 1). Še manj verjetno pa je, da bo tak status uveljavljal ob koncu koledarskega leta ter zahteval razliko v plačilu za nazaj, to je za celo ali del koledarskega leta. To namreč pomeni, da bi denimo decembra to sporočil delodajalcu in zahteval morebitno razliko v plači za 12 mesecev. Zaradi že omenjene bojazni pred izgubo dela, posamezniki ne zahtevajo delovnopravnega varstva, ki bi jim pripadalo na podlagi ZDR – 1. Tudi v sodni praksi ni primerov, ki bi ta vprašanja presojali. Ravno tako ni bil sprejet poseben zakon, ki bi urejal delo in varstvo ekonomsko odvisnih oseb, kakor to predvideva 223. člen prehodnih in končnih določb ZDR – 1. Zato so ta določila bolj ali manj ostala mrtva črka na papirju.

Delo prek spletnih platform

Delo prek spletnih platform je svoj razmah doživelo po letu 2012, sedaj pa se pojavlja v različnih oblikah po celem svetu, zajema tako preprosta dela, na primer prevoz ljudi, dostavo hrane, vnos podatkov ipd., kot tudi zahtevnejša, na primer prevode strokovnega besedila, razvijanje tehnologije in računalniških programov ipd. (Lehdonvirta 2017). Izhodiščna ideja opravljanja dela prek spletnih platform je v t. i. »delu na zahtevo«, to je, da se delo opravi takrat, ko podjetje to potrebuje. To svojo potrebo objavi prek spletnih platform, prek katerih se javijo posamezniki, ki za določeno ceno to delo opravijo. V ozadju tega razmišljanja je t. i. drobitev dela (ang. *fragmentation, casualisation*). Namesto opravljanja dela kot takega (kot ga poznamo v okviru klasične pogodbe o zaposlitvi) se delo »drobi« na posamezna opravila (*tasks, gigs*), ki naj bi jih posameznik opravil po (večkrat navideznem) načelu »sam svoj šef«. S tem se težišče premika iz posameznika s pogodbo o zaposlitvi za določeno delovno mesto (*workplace*) na naročilo za izvedbo različnih opravil (*tasks*) pogodbenikom/podizvajalcem. Dela tako ne opravi zgolj en posameznik na podlagi pogodbe o zaposlitvi, ampak se delo »razdrobi« na manjša, preprostejša opravila, ki jih nato opravijo posamezniki, ki niso v delovnem razmerju. Od tu izvira tudi najpogostejše poimenovanje tega dela kot t.i. »gig work« oziroma delavci kot »gig workers«. V mednarodni literaturi je preučevanje te oblike dela v središču pozornosti tako z vidika individualnih kot kolektivnih pravic (več v Berg





2016, Davidov 2017; De Stefano 2016, 2016a in 2017). Čeprav v Sloveniji ta oblika dela šele vstopa, so bile osnovne dileme tudi že predstavljene v strokovni javnosti (na primer Tičar 2016; Franca in Gliha Škrjanec 2017 in 2017a; Kresal 2017; Franca 2018).

Pri delu prek spletnih platform je treba ločiti dve glavni obliki, to je delo na zahtevo oziroma *on-demand work* ter množično delo oziroma *crowdwork*. V primeru dela na zahtevo, to je *on-demand work*, se delo opravi takrat, ko je to zahtevano (v nasprotju z delovnim razmerjem, za katerega je značilna nepretrganost vključitve v delovni proces). Podjetje prek spletne aplikacije omogoča posameznikom, da opravijo zahtevano delo tako, da se nanj prijavijo, pri čemer so običajno postavljeni neki minimalni standardi kakovosti dela ter izbora posameznikov, ki bodo delo opravili. Delo je opravljeno v realnem svetu, torej ne prek spleta. Splet namreč služi le kot vmesnik/posrednik, ki sporoči zahtevo podjetja posamezniku, kaj mora ta opraviti v realnem svetu. Najbolj poznano podjetje, ki se poslužuje te oblike del, je Uber. Ker se je njegov način dela zelo razmahnil, se je uveljavil izraz *uberizacija dela*. Ta na nek način predstavlja izhodišče za organizacijo dela tudi v drugih panogah. Tako se je Uber razširil tudi na področje gostinstva z dostavo hrane (UberEATS), kjer pa je prisotnih tudi veliko drugih spletnih platform, kot so Deliveroo, Foodora in podobno. Dostava se večinoma izvaja s kolesi in motorji. Na podoben način se izvaja tudi dostava pošte, paketov, celo krvi in podobno. Vedno bolj se takšen način del uporablja tudi pri hišnih popravilih in opravilih, kot so popravilo vodovodnega sistema, elektrike, čiščenje, likanje, vrtnarjenje, varstvo otrok ipd. V Sloveniji je takšen primer spletna platforma Beeping, prek katere je mogoče naročiti storitve čiščenja.

Na drugi strani se pri množičnem delu ali *crowdwork* delo opravi prek spletnih platform, torej *online*. Podjetje odda naročilo prek spletne aplikacije, pri čemer je naročilo vidno vsem. Nato se posamezniki prijavijo in »tekmujejo« med sabo tako, da posel dobi tisti, ki ponudi najnižjo ceno. Primeri takih platform so Upwork, TaskRabbit, Mechanicaltruck ipd. Na tovrstnih licitacijah oziroma dražbah sodelujejo posamezniki s celega sveta. Zato se velikokrat dogaja, da »zmagajo« posamezniki iz držav z nižjo kupno močjo, kjer denimo 50 evrov za prevod deklaracij pomeni bistveno več kot v državah zahodne Evrope. Bistvena razlika z delom na zahtevo je v tem, da v primeru množičnega dela posameznik ni vezan zgolj na enega naročnika, ampak lahko delo opravlja za različne naročnike po celem svetu. Takšne oblike dela so večinoma izven pravne regulacije, zato povzročajo na trgu dela nelojalno konkurenco zaposlenim ter socialni dumping.

Drugačen način opravljanja dela navidezno nakazuje na neuporabnost klasičnih institutov delovnega prava, dejansko pa gre za že poznane probleme v novi preobleki. Zato za opravljanje dela prek spletnih platform veljajo podobne ugotovitve, kakor smo jih navedli pri opravljanju dela prek pogodbe o poslovnem sodelovanju s samostojnimi podjetniki. V izhodišču ostaja temeljno vprašanje, ali so posamezniki, ki opravljajo delo prek spletnih platform, v delovnem razmerju s podjetjem, lastnikom spletne platforme. Vendar se s to obliko dela nadalje odpirajo še druga vprašanja, z vidika delovnega prava se izpostavlja zlasti





problem *dela na črno*. Zakon o preprečevanju zaposlovanja in dela na črno (ZPDZC – 1, Uradni list RS, št. 32/2014, 47/2015, 55/2016) v tretjem odstavku določa, kaj se šteje kot delo na črno. Z vidika opravljanja dela prek spletnih platform velja izpostaviti zlasti primere, ko samozaposlena oseba nima z zakonom predpisanih listin o izpolnjevanju pogojev za opravljanje te dejavnosti (tak primer so denimo Uberjevi taksisti v številnih evropskih državah) ali ko posameznik opravlja dejavnost ali delo in ni vpisan ali nima priglašene delo, kakor to določa ZPDZC – 1 ali drugi zakoni. Ob tem je treba upoštevati, da po do sedaj znani praksi spletne platforme obveznost plačila prispevkov ter drugih davkov prelagajo na delavca in pri tem uporabljajo različne načine plačevanja. Lahko gre za neposredno nakazilo na tuj ali domači bančni račun (pri čemer mora posameznik take zneske samoprijaviti FURSu ter od tega plačati vse potrebne prispevke in davke) ali na druge načine, kot je denimo PayPal. Sledljivost je v teh primerih še težja. Poznani so tudi drugačni načini, kot denimo, da podjetje pošlje posamezniku, ki je opravil delo, bančno kartico z naloženim zneskom denarja, ki je enako vsoti dogovorjenega plačila; posameznik ta znesek na bankomatu dvigne ter kartico uniči. Takšno obliko plačevanja zasledimo tudi v drugih primerih, denimo pri t. i. “product placement” v spletnih socialnih omrežjih. Denimo, posameznik, ki ima več tisoč sledilcev na Instagramu, oglašuje uro, podjetje pa mu za to plača na enega izmed zgoraj navedenih načinov. Glede na dosednji razvoj tehnologije je mogoče pričakovati, da se bodo pojavljale nove, drugačne oblike opravljanja dela in s tem tudi plačevanja dela. Države bi morale biti na to pripravljene, zato bi kazalo z vidika sedanjih razmer razmisliti o takšnem sistemu, da bi posamezniki, ki tako opravljajo delo, enostavno oziroma administrativno poenostavljeno prijavljali te prihodke po načelu, da vsako delo šteje.

Drugo

Glede na razvoj tehnologije je mogoče pričakovati tudi druge oblike dela in s tem tudi možnost kršitev zakonodaje ali odstopov od koncepta opravljanja dela. Eden od teh je bila nedavna problematika trafikantov, ki so jih na rob preživetja potisnila zelo stroga določila franšiznih pogodb.

4.1.4 Gre za prikrita delovna razmerja?

Vsekakor trg dela potrebuje prožne oblike opravljanja dela, vendar morajo biti izvedene na pravno ustrezen ter za delavca dostojen način. Tako je iz sodne prakse, poročil Inšpektorata za delo kakor tudi iz lastnih opažanj mogoče sklepati, da so v veliko teh razmerij prisotni vsi elementi delovnega razmerja, a do sklenitve le-tega ne pride, zato govorimo o t. i. prikritem delovnem razmerju. Delavcem se v takšnih oblikah zmanjša ali izniči delovno in socialnopravna zaščita, ravno tako je prisotno izogibanje plačila davkov in prispevkov. Med prikritimi delovnimi razmerji najbolj izstopajo samostojni podjetniki, ki na podlagi pogodbe o poslovnem sodelovanju opravljajo delo za delodajalca (naročnika), kar posameznika velikokrat vodi v neenak položaj na trgu dela ter posledično opravljanje dela v dostojno vprašljivih okoliščinah. Če gre pri navideznih podjetnikih za bolj nedaven pojav, tega ni mogoče trditi za študentsko delo. To je že dolgo prisotno v slovenskem prostoru, a se je





odmaknilo od izhodiščne ideje občasnosti in začasnosti dela s ciljem pridobivanja delovnih izkušenj v času šolanja ter zaslužka za izboljšanje kakovosti študentskega življenja. Iz raziskav je namreč razvidno, da študentje pogosteje opravljajo dela, ki niso v povezavi z izbranim študijem (Kosi, Nastav in Šušteršič 2013), delajo čez celo leto, na sistemiziranih delovnih mestih in/ali opravljajo dela, za katera mnogokrat niso usposobljeni. Čeprav se je trg dela od leta 2013 v določenih vidikih spremenil, nekatera vprašanja ostajajo, kar bi lahko trdili tudi za opravljanje dela prek podjemnih in avtorskih pogodb ter za opravljanje dela prek spletnih platform.

Inšpektorat za delo v svojih poročilih že vrsto let ugotavlja zlorabe na področju prepovedi sklepanja civilnih pogodb v nasprotju z ZDR – 1. Vendar so bili inšpektorji za delo do novele Zakona o inšpekciji dela (ZID-1, Uradni list RS, št. 19/14, 55/17) iz leta 2017 omejeni, saj so lahko delodajalcu v upravnem postopku le začasno prepovedali opravljanje dela delavcev do odprave nepravilnosti. Delodajalec je tako lahko ugotovljeno nepravilnost odpravil tako, da je prekinil sodelovanje z delavci, pri katerih je bila ugotovljena nepravilnost uporabe civilnih pogodb ali pa je sam prostovoljno sklenil z njimi pogodbo o zaposlitvi. Inšpektorat za delo ugotavlja takšne kršitve pri študentskem delu, delu prek podjemnih in avtorskih pogodb ter prek poslovnega sodelovanja s samostojnimi podjetniki. Ob tem v poročilu za delo v letu 2016 navaja, da je obravnava te problematike eden največjih izzivov inšpektorjev za področje nadzora delovnih razmer. V letu 2016 so namreč obravnavali tudi primere, ko delodajalci niso imeli zaposlenega nobenega delavca, ampak *so svojo dejavnost opravljali samo s študenti, samostojnimi podjetniki in z drugimi osebami na podlagi pogodb civilnega prava.*

Z nedavno novelo ZID-1 se je to spremenilo, saj na podlagi drugega odstavka 19. člena ZID – 1 lahko inšpektor v odločbi hkrati odredi, da mora delodajalec osebi, na katero se prepoved nanaša, izročiti pisno pogodbo o zaposlitvi v roku treh delovnih dni po tem, ko inšpektor vroči odločbo, v kateri ugotovi opravljanje dela na podlagi pogodb civilnega prava v nasprotju z zakonom, ki ureja delovna razmerja. Oseba, na katero se nanaša prepoved, sklene pogodbo o zaposlitvi najkasneje tri delovne dni po prejemu pisne pogodbe o zaposlitvi. Če delodajalec tega ne stori, ima takšen delavec na podlagi četrtega in petega odstavka 19. člena ZID – 1 pravico uveljaviti sodno varstvo pred pristojnim delovnim sodiščem. Kakšni bodo učinki teh sprememb, bo mogoče oceniti konec leta 2018, saj so stopile v veljavo šele konec oktobra 2017.

Z vidika slovenske zakonodaje je treba tudi upoštevati, da ZDR – 1 ne določa minimalnega števila ur dela, da se neko razmerje šteje kot delovno razmerje. Ravno tako ZPIZ -1 ne določa spodnje meje, ki bi jo upošteval pri obveznem zavarovanju. Tako lahko teoretično zadostuje že ena ura, da lahko gre za delovno razmerje za krajši delovni čas, če so seveda izpolnjeni vsi ostali zahtevani elementi. Temeljna ločnica med temi oblikami dela in delovnim razmerjem je t. i. samostojnost delavca. Denimo, posameznike, ki delo opravljajo prek spletne platforme opredeljujejo kot samostojne (*independent*), zato naj ne bi bili delavci in posledično niso pod okriljem delovnopravnega varstva. Razumevanje samostojnosti pa je lahko zelo različno.





Dosedanja praksa kaže, da samostojnost pri posameznikih, ki delo opravljajo prek spletnih platform, ni vedno taka oziroma ni prisotna v tolikšni meri, da bi lahko trdili, da gre za izvajalce naročil (*contractors*) in ne za delavce. Presojati je zlasti treba, kdo določa plačilo oziroma urno postavko, koliko (ne)svobode imajo pri organizaciji svojega dela oziroma kako stroga pravila so jim postavljena pri tem, ali se lahko sam odloča, ali bo sprejel naročilo oziroma kakšne so posledice zavrnitve in podobno.

4.2 *Analiza sistema socialnih zavarovanj pri delu z vidika pojava novih sodobnih oblik dela*

Razmah novih oblik opravljanja dela ravno tako močno vpliva na sistem socialnih zavarovanj ter tudi socialne varnosti. Obstoječi sistemi socialne varnosti tako pri nas kot v drugih evropskih državah namreč temeljijo na pogodbi o zaposlitvi oziroma na plači kot temeljnemu dohodku posameznika. Z odmikom od klasičnega zaposlovanja se pod vprašaj postavljajo tudi temelji socialnih zavarovanj. Kakor je navedeno v drugem poglavju tega poročila, se v celotni strukturi delovno aktivnega prebivalstva zmanjšuje število posameznikov, ki imajo sklenjeno delovno razmerje. To se kaže zlasti v nižjem plačevanju prispevkov. V splošnem velja, da samozaposleni plačujejo manj prispevkov kot bi jih, če bi bili zaposleni pri delodajalcu. Tisti, ki opravljajo delo prek podjetnih in avtorskih pogodb, kakor tudi študentje, so ravno tako dolžni plačevati prispevke, vendar je mogoče domnevati, da bi bili ti znatno višji, če bi bili zaposleni. Če pa posameznik prejema plačila neposredno (kakor pojasnjeno v točki 4.1.3), kot se to pojavlja pri delu prek spletnih platform in drugih primerih, zlasti pri plačilih iz tujine, vse to zaobide socialne blagajne. Hkrati se postavlja vprašanje, kako bi davčni organi opredelili naravo dohodkov, ki prihajajo iz tako opravljenega dela/storitev. Ali kot dohodek iz razmerja, ki je odvisno pogodbeno razmerje in je torej predmet obdavčitve kot prihodki iz delovnega razmerja, ali dejansko kot dohodek iz dejavnosti. S tem je povezano tudi vprašanje obveznosti plačevanja socialnih prispevkov delodajalca v višini 16,1 % - ali je podjetje dolžno plačevati to posamezniku, ki izvede naročilo, ali ne.

Poleg navedenega je treba upoštevati razmeroma pozen vstop mladih na trg dela ter demografske trende, ki napovedujejo starajočo se družbo. Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti že nekaj let želi dosledno uresničiti načelo, da vsako delo šteje. Z vidika socialnih zavarovanj to pomeni, da se prispevki plačujejo od vsake oblike dela. Te zakonske spremembe so postavile podjetne in avtorske pogodbe v najslabši položaj, saj so davčno najbolj obremenjene.

Neplačevanje socialnih prispevkov ali pa nižje plačevanje ima svoje posledice tudi ob nastanku socialnega primera. Kratkoročno največji problem predstavlja zdravstveno zavarovanje, dolgoročno pa zagotovo pokojninsko zavarovanje. Če bodo temelji sistema socialnih zavarovanj ostali pretežno enaki kot so danes, lahko v naslednjih desetletjih pričakujemo veliko število posameznikov s tako nizkimi pokojninami, da bodo lahko generacijsko predstavljale socialni problem. Pri zdravstvenem zavarovanju predstavlja veliko





tveganje tudi morebitno krčenje zlasti nepremoženjskih pravic in posledično slabše zdravstvene obravnave. Ob nizkih dohodkih si takšni posamezniki ne bodo mogli privoščiti zdravljenja v zasebnih ustanovah, kar jih lahko še bolj potisne na socialno dno. Nevključitev v zdravstveno zavarovanje predstavlja tudi veliko tveganje v primeru dolgotrajne bolezni ali poškodbe, saj lahko takšen posameznik ostane brez nadomestila za bolniško odsotnost in posledično popolnoma odvisen od denarne pomoči iz naslova socialnega varstva.

Dolgoročno gledano, brez zakonskih sprememb, lahko takšen način opravljanja dela vodi v razkroj socialne države, kot jo poznamo danes. To razmišljanje seveda ni omejeno samo na Slovenijo, s tem se ukvarjajo tako na ravni Evropske unije kakor tudi v drugih evropskih državah. Zlasti aktivna pri tem je Nemčija, kjer so tako socialni partnerji (aktivnosti pod poimenovanji “pension 4.0”, “social law 4.0”, “social state 4.0” in “welfare 4.0”) kot država aktivno pristopili k reševanju te problematike (nemško ministrstvo za delo in socialne zadeve je objavilo tako zeleno kot belo knjigo na temo dela v četrti industrijski revoluciji). Z vidika aktivnosti socialnih partnerjev lahko največ doprinese obveščanje in osveščanje o tej problematiki tako z vidika kratkoročnih kakor tudi dolgoročnih posledic. Veliko večjo nalogo ima na tem področju država. Glede na perečnost problematike bi bilo treba čim prej pristopiti k strateškemu reševanju na podlagi ustreznih analiz ter napovedanih trendov.

4.3 Analiza varnosti in zdravja pri delu z vidika pojava novih sodobnih oblik dela

Opravljanja dela v novih sodobnih oblikah dela ima številne posledice, med drugim postavlja drugačna razmerja pri vprašanih varnosti in zdravja pri delu. Zlasti je to problematično pri opravljanju dela izven delovnega razmerja, ko ni vedno jasno, kdo je dolžan zagotoviti delovna sredstva ter predvsem, kdo je odgovoren za varno rabo le-teh. Ravno tako se postavlja vprašanje, kako je z zagotavljanjem zdravja, vključitvijo v promocijo zdravja, preventivne zdravniške preglede in podobno pri posameznikih, ki dalj časa sodelujejo z delodajalcem, a niso pri njem zaposleni.

Zakon o varnosti in zdravju pri delu (ZVDZ – 1, Uradni list RS, št. 43/11) v 5. členu navaja, da mora delodajalec zagotoviti varnost in zdravje delavcev pri delu ter izvajati ukrepe za ta namen tudi za druge osebe, ki so navzoče v delovnem procesu. Slednje nedvomno velja tudi za študente in upokoјence, vprašanje, ki pa se postavlja je, ali je odgovoren tudi za samostojne podjetnike ter druge, ki delajo pri njemu prek podjetne ali avtorske pogodbe. Ob tem se izpostavlja tudi pomen, s čigavimi sredstvi zagotavlja delo. V praksi je namreč zaznati težnjo, da bi v teh oblikah dela prevladala odgovornost na delavca, zlasti pri samostojnih podjetnikih. Podobno bi lahko sklepali pri delu prek spletnih platform, ko sta varnost in zdravje pri opravljanju dela prek spletnih platform prepuščena posamezniku, ki izvaja storitev. V nekaterih primerih podjetja pregledajo opremo, ki jo posamezniki uporabljajo, npr. avto, motor, kolo, ponekod pa ne. Vendar, ali bo imel prilagojen sedež svojemu zdravstvenemu stanju, kako si bo organiziral počitke, zdravniške preglede in podobno, je v domeni posameznika. Do podobnega neprijetnega položaja pride, če se taka oseba poškoduje ali zboli.





Kajti četudi je takšna oseba vključena v socialno zavarovanje, do bolniškega staleža ni upravičena. Ker pa podjetje želi nemoteno poslovati, takšno osebo hitro nadomesti z drugo oziroma če se poškodovana oseba ne vrne na svoje »delovno mesto«, ga podjetje »deaktivira«. Zato velikokrat posamezniki delajo tudi, ko so bolni ali poškodovani, da ne bi izgubili svojega »delovnega mesta« (več v Berg 2016). Na spletu je mogoče najti fotografije voznikov motorjev ali skuterjev, ki dostavljajo hrano z mavcem na nogi ali roki.

V splošnem bi lahko tveganja razdelili v dva sklopa: ergonomska in psihosocialna tveganja (o tem tudi Senčur Peček 2017a). Izhajamo namreč iz predpostavke, da ima delodajalec kot močnejša stranka potrebna znanja in veščine za obvladovanje zlasti ergonomskih tveganj, ki izhajajo iz posameznega dela. Poleg ustrezne zaščitne ter druge opreme, kot je denimo ustrezna velikost ekranov, razdalja med ekranom in delavcem in podobno; je ključna ustrezna organizacija dela in prerazporeditev tveganj, ki izhajajo bodisi iz same zahtevnosti dela kakor tudi iz ponavljajočih se gibov, ustrezne svetlobe, glasnosti in podobno. Vprašanje je namreč, ali posameznik, ki dela kot samostojni podjetnik, vse te nevarnosti pozna. Ob izostanku delodajalčevega nadzora in ustreznega obvladovanja teh tveganj, lahko to za posameznika predstavlja resno grožnjo za njegovo zdravje, zlasti če je prepuščen lastni zagotovitvi varnosti in zdravja več let ali celo desetletij. Z vidika psihosocialnih tveganj se podobno odpirajo vprašanja, ki so povezana zlasti z (neprestano) rabo informacijsko-komunikacijske tehnologije. Zahteve po stalni dosegljivosti, intenzifikacija dela, pričakovanje po hitrih odzivih in visoki prožnosti, lahko močno vplivajo na posameznikovo duševno zdravje.

Posebno vprašanje se odpira, ali je pomembno, čigava so delovna sredstva, s katerimi se opravlja delo. V delovnem razmerju delovna sredstva zagotavlja delodajalec; pri opravljanju dela prek spletnih platform (ter tudi pri drugih civilnih oblikah dela) pa večinoma ni tako. Zato bi lahko izpodbijali obstoj delovnega razmerja s tem, da ti posamezniki opravljajo delo s svojimi sredstvi. Vendar ne gre zanemari dejstva, da se podjetja poslužujejo takšnih praks zato, da bi po eni strani utemeljevali, da ne gre za delovno razmerje, po drugi strani pa si s tem znižujejo stroške. Celostno gledano bi šlo za neustrezno in tudi nepravilno rešitev, če bi zgolj zaradi neizpolnjevanja tega pogoja zatrjevali, da delovno razmerje v primeru spletnih platform ne obstaja. Posamezniki so namreč praktično prisiljeni uporabiti svoja sredstva, saj je to eden izmed pogojev, ki jim jih postavlja spletna platforma, sicer se ne bi mogli vključiti v delovni proces in opravljati dela. Zato zgolj to, da mora posameznik uporabiti svoja delovna sredstva, ne pomeni, da delovno razmerje ne obstaja.

4.4 Analiza ugotovitev in oblikovanje priporočil za izvajanje projekta

Na podlagi analize obstoječega institucionalnega okvirja trga dela (delovna razmerja, varnost in zdravje pri delu, sistem socialnih zavarovanj) z vidika pojava novih sodobnih oblik dela je mogoče oblikovati več zaključkov.



Vloga socialnih partnerjev kakor tudi drugih institucij, ki s svojimi aktivnostmi soustvarjajo razvoj trga dela, je v jasni postavitvi ločnice, kaj je ne samo zakonita, ampak tudi dopustna praksa z vidika koncepta dostojnega dela. Sodobno gospodarsko okolje terja hitro odzivnost, zato je ustrezno, da imajo delodajalci na razpolago različne možnosti vključitve posameznikov v delovno okolje. Kakor navedeno v uvodu tega poglavja, sama oblika opravljanja dela ne izključuje koncepta dostojnega dela. Vendar je treba vse navedene oblike izvajati skladno z zakonsko ureditvijo ter njenim namenom.

Na drugi strani je treba delavce opolnomočiti, da poznajo svoje pravice, se uprejo kršenju zakonodaje in zahtevajo dostojno delo. Ravno tako jih je smiselno opremiti z znanji, kaj kratkoročno in kaj dolgoročno prinaša določena oblika sodelovanja na trgu dela. Da torej delovanje na trgu dela kot samostojni podjetnik ni vedno najboljša rešitev, četudi se zdi na prvi pogled edina možna.

Socialni partnerji v širšem smislu, država, delodajalci in sindikati, imajo pred seboj pomembno odločitev, in sicer ali bo širil delovnopravno varstvo tudi na ostale osebe, ki opravljajo delo izven delovnega razmerja. Širitev delovnopravnega varstva je po eni strani nujna, saj obstoji ogromno tveganje za veliko število posameznikov, da bodo še naprej, za nedoločeno število let, podvrženi bistveno slabšemu položaju na trgu dela. Ob tem bi bilo smiselno razmišljati o določitvi minimalnega plačila ne glede na obliko dela, saj so trenutno iz tega vidika v boljšem položaju študenti in upokojeanci. Ostali so podvrženi zakonitostim trga in tako opravljajo delo za plačilo, ki bi ga težko označili kot dostojno. Problematika plačila za delo je prisotna tudi v delovnih razmerjih, saj je denimo Inšpektorat za delo (2017) v svojem poročilu za leto 2016 ugotavljal, da je že od leta 2009 največji delež kršitev na področju plačila za delo.

Hkrati je nujen premislek o izločitvi kolektivnih pogodb iz razumevanja kartelnega dogovarjanja cen ter oblikovanja takšne zakonodaje (najverjetneje v posebnem zakonu), ki bi predvidela določeno delovnopravno varstvo za posameznike, ki delo opravljajo na podlagi civilnih pogodb (več o tem v Franca 2017 in 2018). Hkrati pa je z vidika temeljnih načel delovnega prava treba te spremembe izpeljati tako, da ne bodo izpodrinile uveljavljenega instituta pogodbe o zaposlitvi. Sočasno je treba začeti iskati rešitve za sistem socialnih zavarovanj, da bosta zagotovljeni dolgoročna vzdržnost in stabilnost. Socialnim partnerjem je treba dopustiti, da se lahko na nivoju panožnih kolektivnih pogodb dogovarjajo o minimalnih standardnih opravljanja dela, kajti z razvojem se večajo tudi posebnosti posamezne panoge in poklicev.

Veliko rešitev je že v obstoječi zakonodaji, vendar je vprašanje njihovega izvajanja. Delovni čas se lahko organizira tako, da ne posega v pravico do zasebnosti in prostega časa delavca, je pa treba v to vložiti ustrezen napor. Ravno tako je še veliko neizkoriščenih možnosti v povezovanju med posameznimi podjetji, zlasti znotraj določene panoge oziroma na določenem območju. V tej smeri gre lahko razmišljanje o zaposlitvi za krajši delovni čas pri





več delodajalcih, pri čemer se lahko v okviru poslovnega dogovora podjetja med seboj dogovorijo za opravljanje dela delavcev, zlati v primeru izrednih dogodkov, ko obstoji večja potreba po delu.

Regulacija odnosa delavec in delodajalec je pomembna; delavec je v odnosu šibkejša stranka in zato mu je treba zagotoviti določeno delovnopravno varstvo. Vendar je *kultura odnosa* tista, ki vzpostavlja temelje dostojnega dela. Spoštljiv odnos delodajalca do delavca in delavca do delodajalca je vzajemnost, na kateri je mogoče premagovati izzive sodobnega poslovanja. To velja tako za individualne kakor tudi za kolektivne odnose. Poudarjanje kulture dialoga, da je rešitev v komunikaciji in pogovoru je pot, ki tlakuje dostojno delo. Zato je smiselno aktivnosti projekta voditi v smeri ozaveščanja kulture dialoga (in ne kulture konflikta), čeprav se na prvi pogled zdi to nemogoče bodisi zaradi domnevnih kršitev zakonodaje s strani delodajalca bodisi zaradi neustreznega odnosa delavcev do dela. Takšni temelji so še toliko bolj pomembni za socialni dialog, kajti pred socialnimi partnerji so številni izzivi, ki jih bo mogoče reševati samo strpno ob upoštevanju interesov obeh strani.





LITERATURA IN VIRI

Adhikari, D. R. 2012. Status of corporate social responsibility in selected Nepalese companies. *Corporate Governance: The international journal of business in society* 12(5): 642-655, <https://doi.org/10.1108/14720701211275578>.

Atkinson, C. in P. Sandiford. 2016. An exploration of older worker flexible working arrangements in smaller firms. *Human resource management journal* 26(1): 12–28, DOI: 10.1111/1748-8583.12074.

Basu, K., in G. Palazzo. 2008. Corporate Social Responsibility: a process model of sensemaking. *Academy of Management Review* 33(1): 122-136.

Berg, J. 2016. Income security in the on-demand economy: Findings and policy lessons from a survey of crowdworkers. *Mednarodna organizacija dela: Conditions of Work and employment Series No. 74*. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_479693.pdf (20. 1. 2018).

Bučičūnienė, I. in R. Kazlauskaitė. 2012. The linkage between HRM, CSR and performance outcomes. *Baltic Journal of Management* 7(1): 5-24, <https://doi.org/10.1108/17465261211195856>.

Burchell, Brendan, Kirsten Sehnbruch, Agnieszka Piasna in Nurjk Agloni. 2013. The quality of employment and decent work: definitions, methodologies, and ongoing debates. *Cambridge Journal of Economics* 38(2): 459 – 477.

Davidov, G. 2017. The Status of Uber Drivers: A Purposive Approach. *Spanish Labour Law and Employment Relations Journal* 1-2(6): 6 – 15.

De Stefano, F., Bagdadli S. in A. Camuffo. 2017. You have full text access to this contentThe HR role in corporate social responsibility and sustainability: A boundary-shifting literature review. *Human resource management* 1-18. DOI: 10.1002/hrm.21870.

De Stefano, V. 2016. *The rise of the »just-in-time workforce«: On-demand work, crowdwork and labour protection in the »gig-economy«*; ILO Report. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_443267.pdf (15. 1. 2017).

De Stefano, V. 2016a. Non-standard work and Limits on Freedom of Association: A Human Rights-Based Approach. *Industrial Law Journal* 46(2): 185 - 207.





De Stefano, V. 2017. Labour is not a technology – reasserting the declaration of philadelphia in times of platform-work and gig- economy. *IUSLabor* 2/2017. https://www.upf.edu/documents/3885005/58976718/Labour_is_not_technology_DeStefano.pdf/f0ae7b4f-d39e-0ff7-1421-2cb0eb512977 (15. 1. 2018).

Debelak, M. 2015. Novejša sodna praksa Vrhovnega Sodišča RS v zvezi z delovnim časom. *Delavci in delodajalci* 15(4): 565 – 585.

Eurofound in MOD. 2017. *Working anytime, anywhere: the effects on the work of work*. Ženeva: Publication Office of the European Union, Luxembourg and the International Labour Office.

Eurostat. 2017. *Database*. <http://ec.europa.eu/eurostat/data/database> (5. 11. 2017).

Franca, V. 2017. Negotova prihodnost kolektivnih delovnih razmerij. *Podjetje in delo* 43(6/7): 1212-1222.

Franca, V. 2018. Delovnopravno varstvo v okolju spletne platforme. *LeXonomica* 10(1). (čaka na objavo).

Franca, V. in Gliha Škrjanec, U. 2017. Delavec v delitveni ekonomiji (1): opravljanje dela ali storitev? *Pravna praksa* 36(36-37):13-15.

Franca, V. in Gliha Škrjanec, U. 2017a. Delavec v delitveni ekonomiji (2): kakšno bo delovnopravno varstvo prihodnosti? *Pravna praksa* 36(38): 12-14.

Gellert, F.J. in F.J.De Graaf. 2012. Corporate Social Responsibility and Aging Workforces: An Explorative Study of Corporate Social Responsibility Implementation in Small- and Medium-Sized Enterprises. *Business Ethics: A European Review* 21 (4): 353 - 363, <http://dx.doi.org/10.1111/j.1467-8608.2012.01659.x>

Ghai, Dharam. 2003. Decent Work: Concepts and Indicators. *International Labour Review* 142(2): 113 – 145.

Global reporting initiative. 2017. <https://www.globalreporting.org/information/g4/G3andG3-1/guidelines-online/G31Online/StandardDisclosures/LaborPracticesAndDecentWork/Pages/default.aspx>. Zadnji dostop 19.12.2017.

Global reporting initiative. 2018. <https://g4.globalreporting.org/specific-standard-disclosures/social/labor-practices-and-decent-work/Pages/default.aspx>. Zadnji dostop 6.2.2018.



Hallin, A. in T. Karrbom Gustavsson. 2009. Managing death – corporate social responsibility and tragedy. *Corporate social responsibility and environmental management* 16(4): 206–216, DOI: 10.1002/csr.203.

Horvat, T. 2009. Reporting on corporate social responsibility: the case of Slovenian annual reports, *Conference Proceedings of MOTSP*, Šibenik, 435-439.

Horvat, T. 2010. The impact of financial crisis on social responsibility in Slovenian annual reports, *Unpublished paper presented on the conference MOTSP*, Rovinj.

Ignjatovič, Miroljub in Aleksandra Kanjuo Mrčela. 2016. *Reducing Precarious Work in Europe Through Social Dialogue: The case of Slovenia*. Report for the EC project “Reducing precarious work in Europe through social dialogue”. <http://www.research.mbs.ac.uk/ewerc/Portals/0/Documents/Slovenia-final-report.pdf> (19. 11. 2017).

Inšpektorat za delo. 2017. *Poročilo o delu inšpektorata RS za delo za leto 2016*. http://www.id.gov.si/fileadmin/id.gov.si/pageuploads/Splosno/LETNA_POROCILA/LP_2016_konc_skupno.pdf (5. 2. 2018).

Jamali, D. in B. Neville. 2011. Convergence Versus Divergence of CSR in Developing Countries: An Embedded Multi-Layered Institutional Lens. *Journal of Business Ethics* 102(4): 599-621, <https://doi.org/10.1007/s10551-011-0830-0>.

Jamali, D., El Dirani, A.M. in I.A. Harwood. 2015. Exploring human resource management roles in corporate social responsibility: the CSR-HRM co-creation model. *Business Ethics: A European Review*, 24: 125–143, DOI: 10.1111/beer.12085.

Jenkins, H. 2009. A ‘business opportunity’ model of corporate social responsibility for small- and medium-sized enterprises. *Business Ethics: A European Review* 18: 21–36, doi:10.1111/j.1467-8608.2009.01546.x.

Kanjuo Mrčela, Aleksandra in Miroljub Ignjatovič. 2015. Od prožnosti do prekarnosti dela: Stopnjevanje negativnih sprememb na začetku 21. stoletja. *Teorija in praksa* 52(3): 350 – 381.

Kosi, T., B. Nastav in J. Šušteršič. 2013. Does student employment deteriorate academic performance? The case of Slovenia. *Journal of social policy* 20(3): 253 – 274.





Kresal Šoltes, K. 2017. Razmejitev obveznosti med agencijo in podjetjem uporabnikom ter načelo enakoega obravnavanja – je lako model tudi za druge nestandardne oblike dela? *Delavci in delodajalci* 17(2-3): 199 – 220.

Kresal, B. 2017. Delu v času »delitvene ekonomije«, »sodelovanjega gospodarstva« in »spletnih platform«. *Podjetje in delo* 6-7(43): 1161 – 1169.

Lehdonvirta, L. 2017. *Where are online workers located? The international division of digital gig work.* [Http://ilabour.oii.ox.ac.uk/where-are-online-workers-located-the-international-division-of-digital-gig-work/](http://ilabour.oii.ox.ac.uk/where-are-online-workers-located-the-international-division-of-digital-gig-work/) (25. 8. 2017).

Lin, C.-P. in M.-L. Liu. 2017. Examining the effects of corporate social responsibility and ethical leadership on turnover intention. *Personnel Review*, 46 (3): 526-550, <https://doi.org/10.1108/PR-11-2015-0293>.

Mandl, I. in A. Dorr. 2007. *CSR and Competitiveness. European SMEs' Good Practice. Consolidated European Report.* Austrian Institute for SME Research. <https://pdfs.semanticscholar.org/e696/8d6486052d4db8082416c0e73a5ac8777d75.pdf>

MDDSZ in UMAR. 2015. *Drugo poročilo Delovne skupine za spremljanje učinkov sprememb v regulaciji trga dela (maj 2015).* Ljubljana: MDDSZ in UMAR. [Http://www.mddsz.gov.si/fileadmin/mddsz.gov.si/pageuploads/dokumenti_pdf/dpd/Analiza_trga_dela_maj_2015.pdf](http://www.mddsz.gov.si/fileadmin/mddsz.gov.si/pageuploads/dokumenti_pdf/dpd/Analiza_trga_dela_maj_2015.pdf) (15. 11. 2017).

Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti. 2016. *Za dostojno delo.* [Http://www.mddsz.gov.si/fileadmin/mddsz.gov.si/pageuploads/dokumenti_pdf/dpd/21_03_2016_Dostojno_delo_final.pdf](http://www.mddsz.gov.si/fileadmin/mddsz.gov.si/pageuploads/dokumenti_pdf/dpd/21_03_2016_Dostojno_delo_final.pdf) (19. 11. 2017).

MOD. 2008. *ILO declaration on Social Justice for a Fair Globalisation.* [Http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/mission-and-objectives/WCMS_099766/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/mission-and-objectives/WCMS_099766/lang--en/index.htm) (19. 11. 2017).

MOD. 2017. *Decent work.* [Http://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang--en/index.htm) (19. 11. 2017).

MOD. 2017a. *Measuring decent work.* [Http://www.ilo.org/integration/themes/mdw/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/integration/themes/mdw/lang--en/index.htm) (19. 11. 2017).

MOD. 2017b. *Programmes by country/subregion: Europe and Central Asia.* [Http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/departments-and-offices/program/dwcp/WCMS_560739/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/departments-and-offices/program/dwcp/WCMS_560739/lang--en/index.htm) (19. 11. 2017).



MOD. 2018. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/-multi/documents/publication/wcms_116336.pdf. Zadnji dostop 30.1.2018.

Painter-Morland, M. 2010. Questioning corporate codes of ethics. *Business Ethics: A European Review* 19: 265–279. doi:10.1111/j.1467-8608.2010.01591.x

Şahin, M. in G. Bayramoğlu. 2015. Decent Work in the Context of Corporate Social Responsibility. *Journal of Advanced Management Science*, 3 (2): 162-167. doi: 10.12720/joams.3.2.162-167

Sehnbruch, Kirsten, Brendan Burchell, Nurjk Agloni in Agnieszka Piasna. 2015. Human Development and Decent Work: Why some Concepts Succeed and Others Fail to Make an Impact. *Development and Change* 46(2): 197–224.

Senčur Peček, D. 2017. Delovni čas v dobi stalne dosegljivosti. *Delavci in delodajalci* 17(2-3): 155 – 178.

Senčur Peček, D. 2017a. Vpliv informacijske tehnologije na delovna razmerja. *Podjetje in delo* 43(6-7): 1170 – 1184.

Spence, L. J. 2007. CSR and Small Business in a European Policy Context: The Five “C”s of CSR and Small Business Research Agenda 2007. *Business and Society Review*, 112: 533–552. doi:10.1111/j.1467-8594.2007.00308.x

Steedman, H. 2012. Overview of apprenticeship systems and issues: ILO contribution to the G20 Task Force on Employment. Ženeva: International Labour Organization.

Story, J., Castanheira, F. in S. Hartig. 2016. Corporate social responsibility and organizational attractiveness: implications for talent management. *Social Responsibility Journal*, 12 (3): 484-505, <https://doi.org/10.1108/SRJ-07-2015-0095>.

SURS. 2013. *Anketa o delovni sili. Navodila za telefonske anketarje*. Ljubljana: SURS.

SURS. 2017a. *Metodološko pojasnilo – aktivno in neaktivno prebivalstvo*. Ljubljana: SURS. [Http://www.stat.si/statweb/File/DocSysFile/7788](http://www.stat.si/statweb/File/DocSysFile/7788) (5. 11. 2017).

SURS. 2017b. *SI-Stat podatkovni portal*. [Http://pxweb.stat.si/pxweb/dialog/statfile2.asp](http://pxweb.stat.si/pxweb/dialog/statfile2.asp) (5. 11. 2017).

Terrero-De La Rosa, A., Santiago-Ortega, R., Medina-Rivera, Z. in J. Berrios-Lugo. 2017. Corporate Social Responsibility Practices and Programs as a Key Strategic Element in





Organizational Performance, v Lina M. Gomez, L. Vargas-Preciado, D. Crowther (ur.) *Corporate Social Responsibility and Corporate Governance (Developments in Corporate Governance and Responsibility)*, 1. izdaja. Emerald Publishing Limited, 223 – 247.

Thornhill, A. in M. N.K. Saunders. 1998. What if line managers don't realize they're responsible for HR? *Personnel Review* 27(6): 460-476, <https://doi.org/10.1108/00483489810238903>.

Tičar, L. 2015. Novejše norme MOD in koncept dostojnega dela. *Delavci in delodajalci* 15(2-3): 209 – 222.

Tičar, L. 2016. Vpliv digitalizacije na pojav novih oblik dela. *Delavci in delodajalci* 16(2-3): 241 – 256.

Valmohammadi, C. 2014. Impact of corporate social responsibility practices on organizational performance: an ISO 26000 perspective. *Social Responsibility Journal*, 10(3): 455-479, <https://doi.org/10.1108/SRJ-02-2013-0021>.

Vodopivec, M., N. Cvörnjek, S. Laporšek, M. Vodopivec. 2017. Increasing Employment of Older Workers in Slovenia: Improving Incentives, Removing Impediments and Enhancing Lifelong Learning. [Http://www.mddsz.gov.si/fileadmin/mddsz.gov.si/pageuploads/dokumenti_pdf/zaposlovanje/Razvoj_strategij_reform_na_podrocju_socialnih_politik_v_Sloveniji/Helping_older_workers_in_the_labour_market_Aug_2017.pdf](http://www.mddsz.gov.si/fileadmin/mddsz.gov.si/pageuploads/dokumenti_pdf/zaposlovanje/Razvoj_strategij_reform_na_podrocju_socialnih_politik_v_Sloveniji/Helping_older_workers_in_the_labour_market_Aug_2017.pdf) (2. 2. 2018).

Vodopivec, M., S. Laporšek, M. Vodopivec (2017). Equity Effects Of The New Law On Labour Relations In Slovenia. Final Report under the Component 2: Equity and Productivity Effects of the New Labour Code (Part 1). [Http://www.mddsz.gov.si/fileadmin/mddsz.gov.si/pageuploads/dokumenti_pdf/zaposlovanje/Razvoj_strategij_reform_na_podrocju_socialnih_politik_v_Sloveniji/WP_2_Equity_and_Productivity_Effects_Part_I.pdf](http://www.mddsz.gov.si/fileadmin/mddsz.gov.si/pageuploads/dokumenti_pdf/zaposlovanje/Razvoj_strategij_reform_na_podrocju_socialnih_politik_v_Sloveniji/WP_2_Equity_and_Productivity_Effects_Part_I.pdf) (15. 11. 2017).

Vodopivec, M., S. Laporšek, M. Vodopivec, N. Cvörnjek. 2017. Combating Long-term Unemployment in Slovenia. [Http://www.mddsz.gov.si/fileadmin/mddsz.gov.si/pageuploads/dokumenti_pdf/zaposlovanje/Razvoj_strategij_reform_na_podrocju_socialnih_politik_v_Sloveniji/LTU_report_final_3_.pdf](http://www.mddsz.gov.si/fileadmin/mddsz.gov.si/pageuploads/dokumenti_pdf/zaposlovanje/Razvoj_strategij_reform_na_podrocju_socialnih_politik_v_Sloveniji/LTU_report_final_3_.pdf) (2. 2. 2018).

Vrhovno sodišče. 2017. *Sklep št. VIII Ips 83/2016* z dne 7. marca 2017.

Wang, H., Tong, L., Takeuchi, R. in George, G. 2016. Corporate Social Responsibility: An Overview and New Research Directions: Thematic Issue on Corporate Social Responsibility [From the Editors]. *Academy of Management Journal* 59 (2): 534-544, doi: http://ink.library.smu.edu.sg/lkcsb_research/4942



ZRSZ. 2016. *Letno poročilo 2015*. Ljubljana: ZRSZ.

ZRSZ. 2017. *Trg dela v številkah*. https://www.ess.gov.si/trg_dela/trg_dela_v_stevilkah (10. 11. 2017).

PRAVNI VIRI

Direktiva 2003/88/ES Evropskega parlamenta in Sveta o določenih vidikih organizacije delovnega časa. *Uradni list EU* št. L 299/9.

Zakon o delovnih razmerjih (ZDR – 1). *Uradni list RS*, št. 21/2013, 78/2013 - popr., 47/2015 - ZZSDT, 33/2016 - PZ-F, 52/2016, 15/2017 - odl. US

Zakon o inšpekciji dela (ZID-1). *Uradni list RS*, št. 19/14, 55/17.

Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (ZPIZ – 1). *Uradni list RS*, št. od 109/06 do 9/17- odl. US

Zakon o preprečevanju zaposlovanja in dela (ZPDZC – 1). *Uradni list RS*, št. 32/2014, 47/2015, 55/2016.

Zakon o urejanju trgu dela (ZUTD). *Uradni list RS*, št. 80/10, 40/12, 21/13, 63/13, 100/13, 32/14, 47/15, 55/17.

Zakon o varnosti in zdravju pri delu (ZVDZ – 1). *Uradni list RS*, št. 43/11.

Odredba o uskladitvi najnižje bruto urne postavke za opravljeno uro začasnih in občnih del. *Uradni list RS*, št. 27/17.

Pravilnik o določitvi olajšav in lestvice za odmero dohodnine za leto 2017. *Uradni list RS*, št. 79/16.