

**UNIVERZA V LJUBLJANI
EKONOMSKA FAKULTETA**

DIPLOMSKO DELO

ALJOŠ MLAKAR

UNIVERZA V LJUBLJANI
EKONOMSKA FAKULTETA

DIPLOMSKO DELO

FLEKSIBILNOST TRGA DELA V SLOVENIJI

Ljubljana, maj 2015

ALJOŠ MLAKAR

IZJAVA O AVTORSTVU

Spodaj podpisani Aljoš Mlakar, študent Ekonomske fakultete Univerze v Ljubljani, izjavljam, da sem avtor diplomskega dela z naslovom *Fleksibilnost trga dela v Sloveniji*, pripravljenega v sodelovanju s svetovalcem prof. dr. Vlado Dimovskim.

Izrecno izjavljam, da v skladu z določili Zakona o avtorski in sorodnih pravicah (Ur. l. RS, št. 21/1995 s spremembami) dovolim objavo diplomskega dela na fakultetnih spletnih straneh.

S svojim podpisom zagotavljam, da

- je predloženo besedilo rezultat izključno mojega lastnega raziskovalnega dela;
- je predloženo besedilo jezikovno korektno in tehnično pripravljeno v skladu z Navodili za izdelavo zaključnih nalog Ekonomske fakultete Univerze v Ljubljani, kar pomeni, da sem
 - poskrbel, da so dela in mnenja drugih avtorjev oziroma avtoric, ki jih uporabljam v diplomskem delu, citirana oziroma navedena v skladu z Navodili za izdelavo zaključnih nalog Ekonomske fakultete Univerze v Ljubljani, in
 - pridobil vsa dovoljenja za uporabo avtorskih del, ki so v celoti (v pisni ali grafični obliki) uporabljena v tekstu, in sem to v besedilu tudi jasno zapisal;
- se zavedam, da je plagiatorstvo – predstavljanje tujih del (v pisni ali grafični obliki) kot mojih lastnih – kaznivo po Kazenskem zakoniku (Ur. l. RS, št. 55/2008 s spremembami);
- se zavedam posledic, ki bi jih na osnovi predložene diplomskega dela dokazano plagiatorstvo lahko predstavljalo za moj status na Ekonomski fakulteti Univerze v Ljubljani v skladu z relevantnim pravilnikom.

V Ljubljani, dne _____

Podpis avtorja: Aljoš Mlakar

KAZALO

UVOD.....	1
1 TRG DELA V SLOVENIJI.....	2
1.1 Delovno aktivno prebivalstvo po starostnih razredih	2
1.2 Delovno aktivno prebivalstvo po dejavnostih	3
1.3 Delovno aktivno prebivalstvo po vrsti zaposlitve.....	5
1.4 Delovno aktivno prebivalstvo po spolu in izobrazbi	6
1.5 Stopnja registrirane brezposelnosti	7
1.6 Delo na črno	8
2 PRAVNE PODLAGE ZA UREJANJE PODROČJA DELA V SLOVENIJI	9
2.1 Odpoved pogodbe o zaposlitvi	13
2.1.1 Redna odpoved pogodbe o zaposlitvi.....	13
2.1.2 Nasprotovanje odpovedi pogodbe o zaposlitvi.....	14
2.1.3 Neutemeljeni razlogi za odpoved pogodbe o zaposlitvi.....	15
2.1.4 Odpoved pogodbe s ponudbo nove pogodbe o zaposlitvi	16
2.2 Odpovedni roki	16
2.3 Odpravnine.....	17
3 REFORMA TRGA DELA.....	18
3.1 Cilji reforme trga dela.....	18
3.2 Načela reforme trga dela	18
3.2.1 Načelo fleksibilne varnosti	18
3.2.2 Načelo medgeneracijske solidarnosti	20
3.3 Poglavitne rešitve reforme trga dela	21
3.3.1 Zaposlovanje in iskanje zaposlitev	21
3.3.2 Aktivna politika zaposlovanja	22
3.3.3 Denarno nadomestilo za brezposelne osebe	25
3.3.4 Odpovedni roki.....	27
3.3.5 Odpravnine	27
3.3.6 Odpoved pogodbe o zaposlitvi	28
3.3.7 Delo na črno.....	29
4 VPLIV REFORME NA FLEKSIBILNOST NA TRGU DELA.....	30
4.1 Odnos med delodajalci in delavci	32
4.2 Fleksibilnost pri oblikovanju plač.....	33

4.3	Rigidnost zaposlitve	33
4.4	Politika zaposlovanja in odpuščanja.....	34
4.5	Stroški odpravnin.....	35
4.6	Učinek in obseg davčne politike.....	35
SKLEP.....		36
LITERATURA IN VIRI.....		39

KAZALO SLIK

Slika 1:	Sprememba delovno aktivnega prebivalstva po starostnih razredih v odstotkih od leta 2007 do leta 2012 glede na leto 2006 v Sloveniji	3
Slika 2:	Delovno aktivno prebivalstvo po vrsti zaposlitve od prvega četrtertja 2008 do drugega četrtertja 2014 v 1000 v Sloveniji	6
Slika 3:	Delovno aktivno prebivalstvo po spolu in izobrazbi od leta 2005 do leta 2012 v Sloveniji	7
Slika 4:	Mesečna stopnja registrirane brezposelnosti za oba spola od januarja 2005 do junija 2014 v Sloveniji	8

KAZALO TABEL

Tabela 1:	Sprememba delovno aktivnega prebivalstva v odstotkih po SKD dejavnostih od leta 2007 do leta 2012 glede na leto prej.....	4
Tabela 2:	Seznam direktiv na katerih temelji ZDR-A.....	11
Tabela 3:	Število dni minimalnega odpovednega roka po ZDR in po ZDR-A.....	17
Tabela 4:	Višina odpravnina po ZDR.	17
Tabela 5:	Indeks varnosti zaposlitve po različnih vrstah zaposlitve za Slovenijo in povprečje OECD-ja od leta 2008 do 2013 in od 1. 5. 2013 za Slovenijo.	20
Tabela 6:	Najvišje število ur začasnega ali občasnega dela v koledarskem mesecu glede na število redno zaposlenih oseb.....	25
Tabela 7:	Kazalniki indeksa fleksibilnosti in uvrstitev Slovenije po kazalnikih fleksibilnosti iz Poročila globalne konkurenčnosti Svetovnega ekonomskega foruma za obdobje med 2008 do 2014	31
Tabela 8:	Višina odpravnine po ZDR in po ZDR-1.	35

UVOD

Slovenija je majhno odprto gospodarstvo in večina proizvodnih podjetji se mora boriti na svetovnih trgih. Slovenski trg je premajhen, da bi proizvodna podjetja lahko nastopala le na domačem trgu, saj z obsegom proizvodnje zgolj za domači trg ne bi bila učinkovita. Svetovni trgi od proizvajalcev zahtevajo, da se stalno prilagajajo spremembam v povpraševanju po proizvodih, za takšno prilagajanje pa je potrebna fleksibilna delovna sila.

Predstavniki delodajalcev javno zagovarjajo stališče, da je v Sloveniji delovna sila premalo fleksibilna, zato imajo proizvodna podjetja velike težave, ko nastopajo na svetovnem trgu. Na drugi strani stojijo sindikati, ki se upirajo spremembam dokaj »socialistične« ureditve trga dela, saj takšna ureditev otežuje zaposlovanje in odpuščanje delovne sile.

V Sloveniji je leta 2008, eno leto pozneje, kot se je to zgodilo v gospodarsko najrazvitejših državah, nastopila svetovna gospodarska kriza z dolgoročnimi posledicami. V krizi se ljudje sprašujejo, kaj so storili narobe, da je do krize prišlo, zato je kriza lahko priložnost, da se spremeni tisto, kar se dela narobe, in izboljša tisto, kar se dela slabo. Kljub priložnosti za spremembe v Sloveniji v obdobju od leta 2008 do 2011 nismo uspeli izpeljati potrebnih reform, ki bi omogočile hitrejšo okrevanje gospodarstva. Po padcu vlade leta 2011 je nova vlada leta 2012 pričela voditi socialni dialog na področju trga dela. Vse tri strani, ki so udeležene v socialnem dialogu, so se dokaj hitro uskladile, in tako je 13. marca 2013 Državni zbor Republike Slovenije sprejel nov Zakon o delovnih razmerjih ZDR-1 (Ur.l. RS, št. 21/2013, v nadaljevanju ZDR-1) in Zakon o spremembah in dopolnitvah Zakona o urejanju trga dela ZUTD-A (Ur.l. RS, št. 21/2013, v nadaljevanju ZUTD-A), ki predstavljata reformo trga dela, nekaj mesecev pozneje pa tudi Zakon o spremembah in dopolnitvah Zakona o urejanju trga dela ZUTD-B (Ur.l. RS, št. 63/2013) in Zakon o spremembah in dopolnitvah Zakona o urejanju trga dela ZUTD-C (Ur.l. RS, št. 100/2013), ki imata le nekaj členov.

Preden se posvetimo spremembam, ki jih prinaša nova delovna zakonodaja, je treba pogledati stanje na trgu dela. V prvem poglavju je s pomočjo statističnih podatkov prikazano stanje na slovenskem trgu dela, ki ima številne posebnosti. Nekatere posebnosti so posledica obstoječe in pretekle delavske in davčne zakonodaje, druge pa posledica specifične strukture slovenskega gospodarstva. Predstavljene so stopnje delovne aktivnosti po izobrazbi, spolu, starostnih razredih in dejavnostih ter stopnje brezposelnosti v Sloveniji. Poleg uradnega dela se ljudje pogosto poslužujejo tudi dela na črno, zato je predstavljena tudi raziskava s tega področja.

Slovenska delovna zakonodaja se je začela spreminjati in razvijati od osamosvojitve naprej, ko je bilo to najbolj potrebno, saj so zakoni iz bivše skupne države postali neustrezni v novem kapitalističnem sistemu. Predstavljeni so tudi predhodni zakoni iz bivše skupne države, ki ne ustrezajo več današnji sodobnejši in v skladu z evropskimi standardi urejeni zakonodaji.

V tretjem poglavju je predstavljena reforma trga dela v Sloveniji iz leta 2013, njeni cilji in načela. Definirana so načela, kot sta fleksibilna varnost in medgeneracijska solidarnost, in predstavljene spremembe zakonodaje. Kljub temu, da sprememba zakonodaje na področju preprečevanja dela na črno ni bila vključena v reformo trga dela iz leta 2013, ampak je bila le ta sprejeta šele leta 2014, so predstavljene tudi spremembe na tem področju.

Četrto poglavje obravnava vpliv reforme trga dela na fleksibilnost delovne sile. Svetovni gospodarski forum (angl. *World Economic Forum*, v nadaljevanju WEF) vsako leto objavi Poročilo globalne konkurenčnosti (angl. *Global Competitiveness Report*), v katerem se obravnava tudi trg dela.

Namen diplomskega dela je, da na podlagi Poročila globalne konkurenčnosti Svetovnega gospodarskega foruma ugotovi, ali se je fleksibilnost trga dela po reformi trga dela kakorkoli spremenila. Za vsak indeks, ki ga obravnava Poročilo globalne konkurenčnosti, so našteje spremembe zakonodaje, ki nanj vplivajo.

Sklep vsebuje zaključke, do katerih sem prišel s proučevanjem fleksibilnosti trga dela v Sloveniji. Sklep prav tako vsebuje kritično analizo Poročila globalne konkurenčnosti Svetovnega gospodarskega foruma in rezultatov, do katerih sem prišel v sklopu analize letih.

1 TRG DELA V SLOVENIJI

V prvem poglavju so predstavljene razmere na trgu dela v Sloveniji. Podatke o trgu dela v Sloveniji beleži Statistični urad RS (v nadaljevanju SURS). Podpoglavja opisujejo delovno aktivno prebivalstvo po starostnih razredih, po dejavnostih, po vrsti zaposlitve, po spolu in izobrazbi, registrirana stopnja brezposelnosti in raziskava dela na črno.

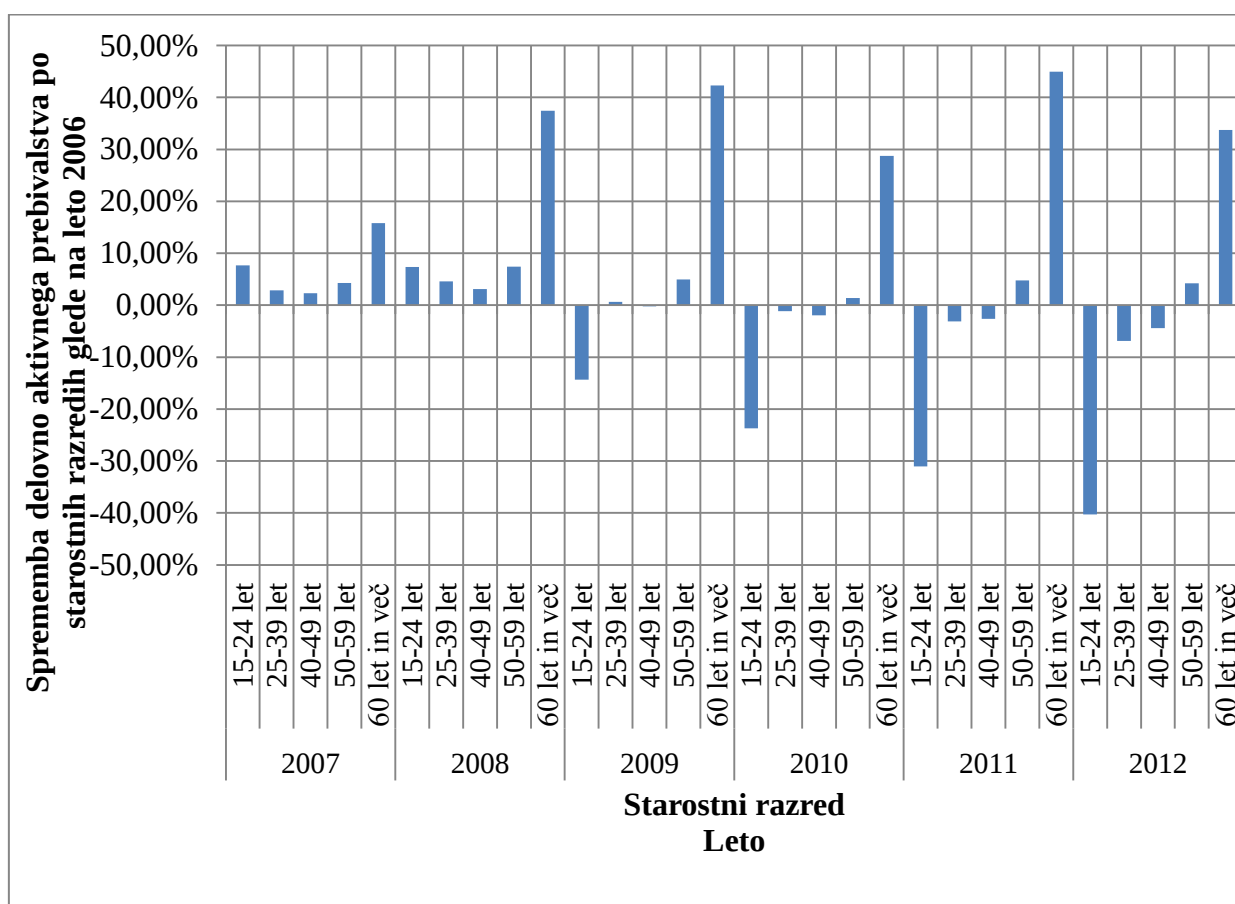
1.1 Delovno aktivno prebivalstvo po starostnih razredih

Zavod RS za zaposlovanje delovno aktivno prebivalstvo opredeljuje kot: zaposlene in samozaposlene osebe. Zaposlene osebe so osebe, ki so v delovnem razmerju pri pravnih in fizičnih osebah. Vir podatkov o zaposlenih osebah je Statistični register delovno aktivnega prebivalstva. Samozaposlene osebe so osebe, ki opravljajo gospodarsko ali pridobitno dejavnost (samostojni podjetniki posamezniki), in osebe, ki opravljajo poklicno dejavnost kot edini ali glavni poklic. Vir podatkov o samozaposlenih osebah (razen o kmetih) je Statistični register delovno aktivnega prebivalstva. Vir podatkov o kmetih je Anketa o delovni sili, ki jo izvaja Mednarodna organizacija dela (angl. *International Labour Organization*, v nadaljevanju ILO), (Zavod RS za zaposlovanje, 2013).

Slika 1 prikazuje spremembo delovno aktivnega prebivalstva po starostnih razredih v odstotkih od leta 2007 do leta 2012 glede na leto 2006. Iz slike je razvidno, kako se je od leta 2009 najbolj zmanjševala delovna aktivnost oseb iz starostnega razreda od 15 do 24

let. Osebe iz tega starostnega razreda so podaljševale pridobivanje izobrazbe ali nastopile na trgu brezposelnih oseb. Osebe, stare od 25 do 59 let, so manj izgubljale delovna mesta od leta 2008 naprej. Osebe iz starostnega razreda od 15 do 24 let so izgubljala delovna mesta predvidoma zato, ker so odpovedni roki krajši in odpravnine nižje kot pri starejših osebah z daljšo delovno dobo. Prav tako lahko je iz slike 1 razvidno, da se je nadpovprečno povišala delovna aktivnost oseb nad 60 let, po vsej verjetnosti zaradi nižanja pokojnin in boljšega zdravstvenega stanja teh oseb. Predvidevamo lahko, da gre pri osebah, ki podaljšujejo delovno aktivnost čez rok upokojitve predvsem za osebe z višjo izobrazbo, ki ne opravljajo fizičnega dela in so tako še vedno sposobne opravljati delovne aktivnosti.

Slika 1: Sprememba delovno aktivnega prebivalstva po starostnih razredih v odstotkih od leta 2007 do leta 2012 glede na leto 2006 v Sloveniji



Vir: Statistični urad RS, Delovno aktivno prebivalstvo po starostnih razredih v Sloveniji od leta 2006 do leta 2012, (b.l.-c); lastni izračun.

1.2 Delovno aktivno prebivalstvo po dejavnostih

Delovno aktivno prebivalstvo je zaposleno v različnih dejavnostih. Za klasifikacijo teh dejavnosti skrbi Agencija Republike Slovenije za javnopravne evidence in storitve - AJPES.

Tabela 1: Sprememba delovno aktivnega prebivalstva v odstotkih po SKD dejavnostih od leta 2007 do leta 2012 glede na leto prej in glede na leto 2007

Dejavnost	2008/07	2009/08	2010/09	2011/10	2012/11	2012/07
Kmetijstvo in lov, gozdarstvo, ribištvo	-1,09	-2,58	-12,16	14,34	-1,30	-4,69
Rudarstvo	-7,96	-10,58	-4,38	-5,20	-3,28	-38,59
Predelovalne dejavnosti	-3,22	-11,86	-3,43	0,56	-3,65	-25,29
Oskrba z električno energijo, plinom in paro	-0,03	3,40	-2,25	0,96	-0,54	1,44
Oskrba z vodo, ravnanje z odplakami in odpadki, saniranje okolja	4,51	0,83	0,09	5,70	-0,96	9,43
Gradbeništvo	9,46	-6,99	-13,41	-13,92	-13,80	-52,88
Trgovina, vzdrževanje in popravila motornih vozil	2,01	-2,92	-3,57	-0,24	-2,56	-7,72
Promet in skladiščenje	3,22	-5,04	-3,90	-0,87	-2,27	-9,58
Gostinstvo	2,34	-1,41	-3,98	-0,39	-2,89	-6,71
Informacijske in komunikacijske dejavnosti	4,89	0,15	0,49	0,61	1,23	6,98
Finančne in zavarovalniške dejavnosti	4,04	-1,97	-0,02	-1,51	-3,59	-3,28
Poslovanje z nepremičninami	11,31	0,19	-1,62	-6,05	-0,18	2,81
Strokovne, znanstvene in tehnične dejavnosti	7,66	2,68	2,96	2,67	-1,30	13,29
Druge raznovrstne poslovne dejavnosti	4,98	-0,31	0,65	0,15	-3,13	2,14
Dejavnost javne uprave in obrambe, dejavnost obvezne socialne varnosti	0,33	1,42	-0,18	-0,53	-3,04	-2,08
Izobraževanje	2,41	2,63	2,74	1,79	-0,30	8,75
Zdravstvo in socialno varstvo	2,99	0,98	2,30	2,70	1,01	9,39
Kulturne, razvedrilne in rekreacijske dejavnosti	5,14	1,03	-0,92	-0,95	-1,48	2,63
Druge dejavnosti	2,26	1,76	-0,18	-0,81	-0,26	2,70
Dejavnost gospodinjstev z zaposlenim hišnim osebjem, proizvodnja za lastno rabo	10,45	-0,97	0,00	10,33	-11,84	6,01
Dejavnost eksteritorialnih organizacij in teles	n.p.	n.p.	n.p.	n.p.	n.p.	n.p.

Vir: Statistični urad RS, Delovno aktivno prebivalstvo po SKD dejavnostih v Sloveniji od leta 2007 do leta 2012 (b.l.-b); lastni izračun.

Standardna klasifikacija dejavnosti SKD je obvezen nacionalni standard, ki se uporablja za določanje dejavnosti in za razvrščanje poslovnih subjektov in njihovih delov za potrebe uradnih in drugih administrativnih zbirk podatkov (registri, evidence, podatkovne baze ipd.) ter za potrebe statistike in analitike v državi in na mednarodni ravni (Agencija RS za javnopravne evidence in storitve, 2013).

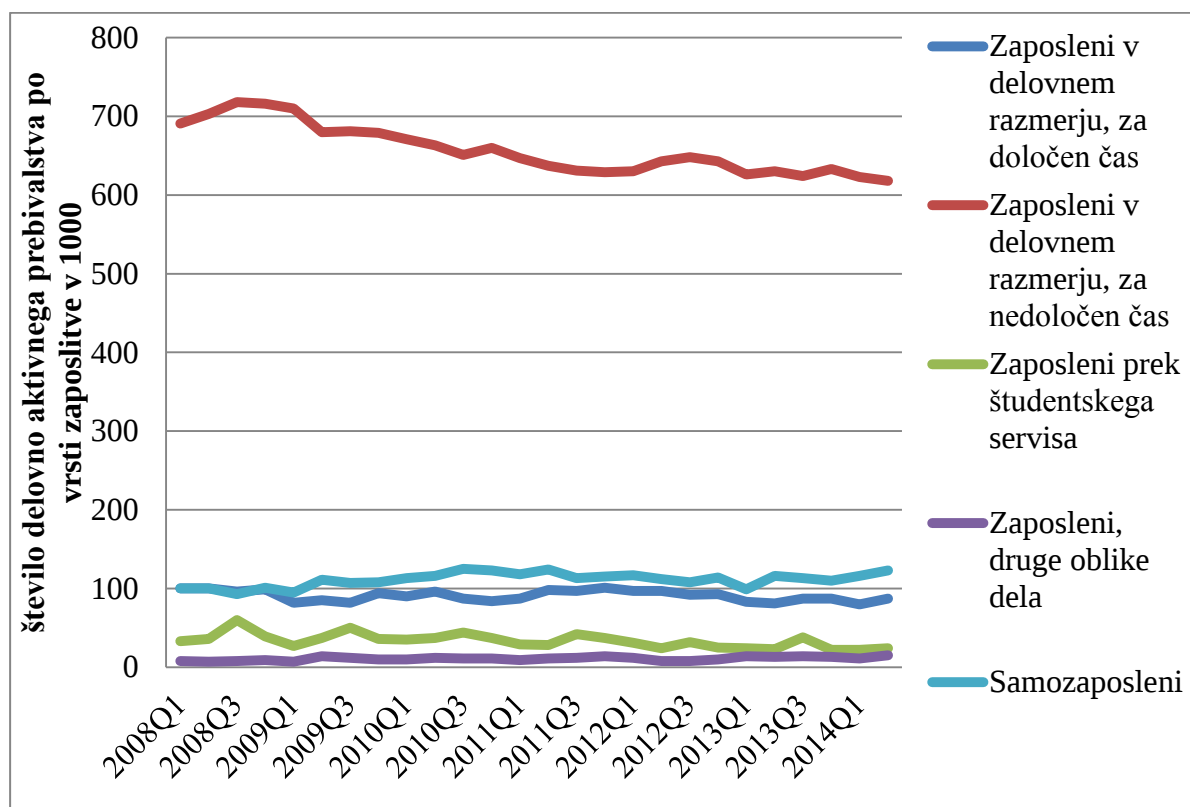
Tabela 1 prikazuje spremembo delovno aktivnega prebivalstva po SKD dejavnostih od leta 2006 do leta 2012 glede na leto prej in spremembo od leta 2006 glede na 2012. Iz slike je razvidno, da se je število delovnih mest najbolj znižalo v rudarstvu, gradbeništvu in predelovalnih dejavnostih. Te izgube delovnih mest so posledica stečajev velikih gradbenih podjetij (SCT, Vegrad, Primorje in drugi), tekstilnih in šiviljskih podjetij, pohištvenih podjetij in v lesni industriji nasploh ter zapiranju rudnikov (npr. Rudnik TE - Hrastnik). Najbolj se je povečalo delovno aktivno prebivalstvo v strokovnih, znanstvenih in tehničnih dejavnostih, informacijskih in komunikacijskih dejavnostih, v dejavnostih pri oskrbi z vodo, ravnanjem z odpadki in odpadki ter saniranjem okolja.

1.3 Delovno aktivno prebivalstvo po vrsti zaposlitve

Slovenska zakonodaja pozna več vrst zaposlitev. Najpomembnejša in najpogostejša oblika zaposlitve je pogodba o zaposlitvi – ta je lahko sklenjena za nedoločen ali določen čas. Poleg teh dveh oblik slovenska zakonodaja pozna tudi podjemno pogodbo, pogodbo o avtorskem delu, pogodbo o (poslovnem) sodelovanju, prav tako pa je oseba lahko tudi samozaposlena in s tem opravlja samostojno podjetniško dejavnost. Poleg teh oblik zaposlitve obstaja tudi delo preko študentske napotnice, vendar to delo lahko opravljajo le šolajoče osebe. Za namene naše analize bomo analizirali anketno število delovno aktivnega prebivalstva o zaposlitvi za nedoločen čas, določen čas, prek študentske napotnice in druge oblike zaposlitve, v katero spadajo podjemne pogodbe, pogodbe o avtorskem delu, pogodbe o (poslovnem) sodelovanju in samozaposlene osebe.

Slika 2 prikazuje aktivno prebivalstvo po vrsti zaposlitve za četrtletja od prvega četrtletja 2008 do drugega četrtletja 2014. Iz slike je razvidno, da je gibanje najbolj ekstremno pri delu prek študentskega servisa, kar je posledica spreminjanja zakonodaje na tem področju. Opaziti je tudi, da je največ zaposlitev prek študentskega servisa v tretjih četrtinah leta, kar sovpada s poletnim časom, ko je večina redno zaposlenih ljudi na dopustu. Vidno je zmanjševanje zaposlenih za nedoločen čas in povečanje zaposlovanja za določen čas in samozaposlitve. Število samozaposlenih oseb niha, vendar se je število glede na prvo četrtletje leta 2008 povišalo.

Slika 2: Delovno aktivno prebivalstvo po vrsti zaposlitve od prvega četrtertja 2008 do drugega četrtertja 2014 v 1000 v Sloveniji



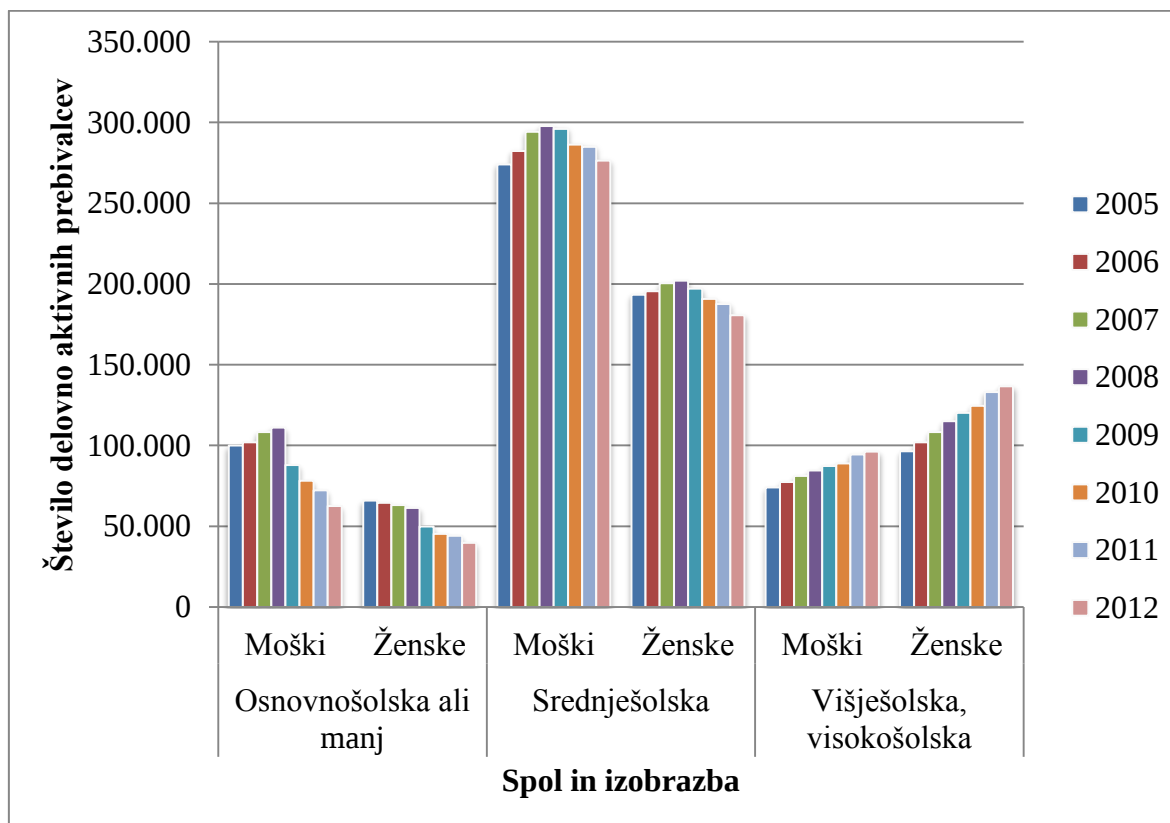
Vir: Statistični urad RS, Delovno aktivno prebivalstvo po vrsti zaposlitve v Sloveniji od prvega četrtertja 2008 do prvega četrtertja 2014, (b.l.-d).

1.4 Delovno aktivno prebivalstvo po spolu in izobrazbi

Pri analizi slovenskega trga dela je treba pogledati tudi, kakšna je spolna in izobrazbena struktura delovno aktivnega prebivalstva. Zaradi poenostavitve bom zaposlitveno strukturo razdelili le na tri dele: (1) osnovnošolska izobrazba ali manj, (2) srednješolska izobrazba in (3) višje ter visokošolska izobrazba, vključno s podiplomsko izobrazbo.

Slika 3 prikazuje delovno aktivno prebivalstvo po spolu in izobrazbi od leta 2005 do leta 2012. Iz slike je razvidno, da je vedno manj delovno aktivnega prebivalstva z osnovnošolsko izobrazbo ali manj, od teh je več zaposlenih moškega spola kot ženskega. Še vedno je največ delovno aktivnega prebivalstva s srednješolsko izobrazbo, kjer zopet prednjačijo moški. Ti skupini delovno aktivnega prebivalstva se zmanjšujeta od leta 2008 naprej. Pri najbolj izobraženi skupini se delovna aktivnost povečuje že od leta 2005 naprej, za ženske bolj kot za moške. Ženske tudi po absolutnem številu prednjačijo v tej izobrazbeni skupini.

Slika 3: Delovno aktivno prebivalstvo po spolu in izobrazbi od leta 2005 do leta 2012 v Sloveniji



Vir: Statistični urad RS, Delovno aktivno prebivalstvo po izobrazbi in spolu v Sloveniji od leta 2005 do leta 2012, (b.l.-a).

1.5 Stopnja registrirane brezposelnosti

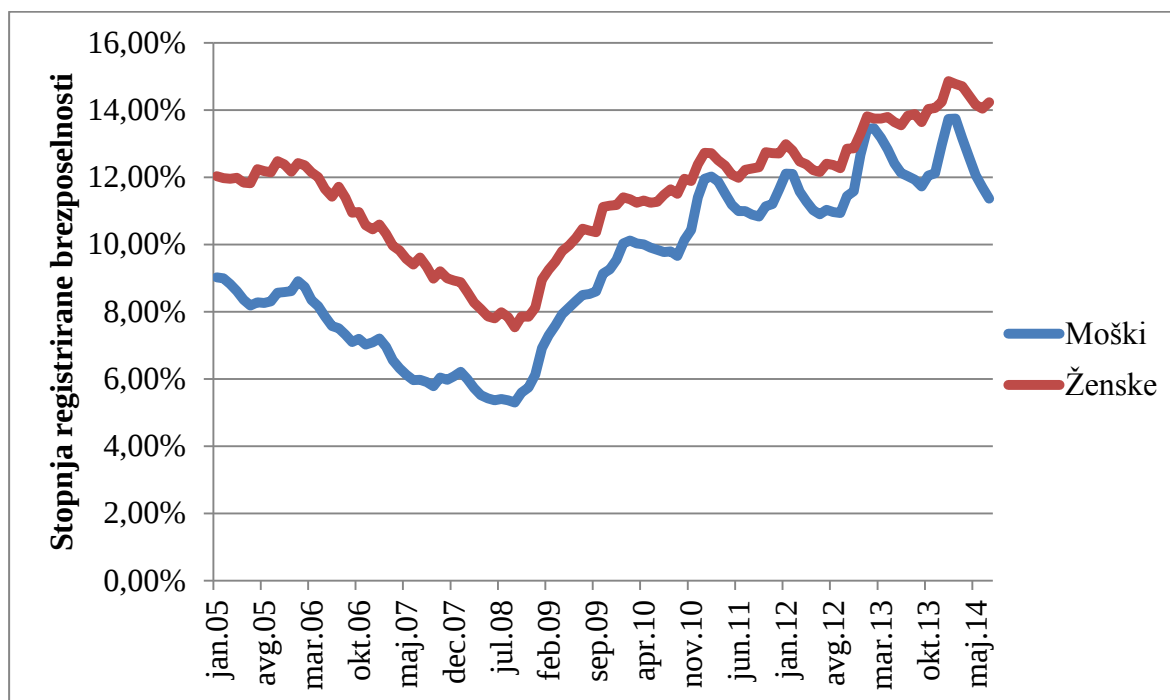
V Sloveniji sta objavljeni dve stopnji brezposelnosti: registrirana stopnja brezposelnosti in anketna stopnja brezposelnosti. Anketno stopnjo brezposelnosti se ugotavlja na podlagi ankete ILO, ki se opravlja na vsake četrto leto. Registrirano stopnjo brezposelnosti ugotavlja Zavod RS za zaposlovanje na podlagi registra brezposelnih oseb in se ugotavlja vsak mesec posebej. Mednarodna organizacija dela drugače opredeljuje brezposelno osebo kot Zavod RS za zaposlovanje. Kljub temu, da registrirana stopnja brezposelnosti ne vključuje vseh brezposelnih, saj ne izpolnjujejo pogojev določenih z zakonom, je v nadaljevanju predstavljena zgolj registrirana stopnja brezposelnosti, le ta je namreč bolj ažurna in natančna.

Registrirane brezposelne osebe so aktivni iskalci zaposlitve, ki so prijavljeni na Zavodu RS za zaposlovanje. Te osebe ne smejo biti v delovnem razmerju, ne smejo biti samozaposlene, ne smejo biti kmetje, upokojenci, dijaki oziroma študenti in ne smejo biti poslovodne osebe v osebni ali enoosebni družbi z omejeno odgovornostjo. Te osebe, ki so dopolnile 15 do 65 let starosti in so pripravljene sprejeti ustrezno oziroma primerno

zaposlitev, ki jim jo ponudi Zavod RS za zaposlovanje ali drug izvajalec storitve posredovanja zaposlitve. Te osebe morajo biti zmožne opravljati delo, sicer so obravnavane po predpisih o pokojninskem in invalidskem zavarovanju ali po predpisih o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov (Metodološka pojasnila, 2013).

Slika 4 prikazuje stopnje mesečne registrirane brezposelnosti za oba spola od januarja 2005 do julija 2014. Opazimo lahko, da se je od leta 2005 do leta 2008 stopnja brezposelnosti zmanjševala skupaj z naraščanjem gospodarske rasti, na to od leta 2008 do leta 2010 strmo dvignila, kar je posledica svetovne gospodarske krize. Od leta 2010 naprej se registrirana stopnja brezposelnosti giba v valovih, najnižje stopnje registrirane brezposelnosti pa so zabeležene v poletnem času v letih 2011, 2012, 2013 in 2014. V vsem času je stopnja brezposelnosti pri moških nižja kot pri ženskah.

Slika 4: Mesečna stopnja registrirane brezposelnosti za oba spola od januarja 2005 do junija 2014 v Sloveniji



Vir: Statistični urad RS, Mesečna stopnja registrirane brezposelnosti po spolu v Sloveniji od januarja 2005 do junija 2014, (b.l.-e).

1.6 Delo na črno

Delo na črno je stalen pojav v družbi, razširjenost tega pa zavisi glede na čas in prostor. Z nastankom svetovne gospodarske krize je delo na črno še toliko bolj pogost. Državljeni z nižjimi dohodki se namreč veliko bolj izogibajo plačevanju davkov v kriznih časih kot v času gospodarske rasti in blaginje. V nadaljevanju je predstavljena anketa, ki jo opravlja Evropska komisija v vseh državah članicah Evropske unije o delu na črno.

Raziskava, ki jo je opravila Evropska komisija, in je bila opravljena od aprila do maja 2013 in objavljena leta 2014 v Posebnem Eurobarometru 402: Delo na črno v Evropski Uniji, je pokazala (Evropska komisija, 2014): (1) 22 % prebivalstva Slovenije je v zadnjem letu kupilo dobrine ali storitve brez računa, kar nas uvršča na peto mesto med državami članicami Evropske unije, ki se največkrat poslužujejo takšnih nakupov. V večini držav je rezultat ankete pokazal podobne rezultate kot v letu 2007, v Sloveniji pa se je v primerjavi z letom 2007 povečal za 5 %. Povprečje v Evropski uniji je sicer 11%. (2) V Sloveniji 7% prebivalstva, ki opravlja tudi delo na črno poleg redne zaposlitve, kar nas uvršča na sedmo mesto med državami Evropske unije, kjer je povprečje 4 %. Največ oseb, ki v povprečju na ravni Evropske unije sprejme takšno obliko dela, so brezposelni (9 %), študentje (7 %) in samozaposleni (5 %). Mediana zaslužka teh oseb v vzhodni in centralni Evropi je do 300 evrov letno. (3) 43 % prebivalstva iz vzhodne in centralne Evrope je med več možnimi navedlo, da so takšno delo opravili, ker je koristilo obema udeležencema, 28 % zato, ker niso našli redne zaposlitve, 19 % ker nimajo drugega vira zaslužka, 17 % zaradi previsokih davkov in prispevkov in 17 %, ker je to stalna praksa in ni druge izbire. (4) 4 % prebivalstva Slovenije je vsaj delno dobilo neprijavljeno plačilo za opravljeno delo v gotovini oziroma teh prihodkov niso prijavili, kar je odstotek manj kot v raziskavi iz leta 2007. (5) Samo 1 % prebivalstva Slovenije je odgovorilo, da delajo brez kakršnekoli oblike pogodbe o zaposlitvi, kar nas uvršča med najbolj urejene države, 6 % prebivalstva ima variabilno plačo in 2 % prebivalstva dela brez plačila za osebne parterje ali v družinskem podjetju. (6) Samo 14 % prebivalstva Slovenije je prepričanih, da obstaja visoka verjetnost, da bodo pristojni organi ugotovili kršitve delovne ali davčne zakonodaje, kar je 9 % manj kot v raziskavi iz leta 2007 in je od vseh proučevanih držav najmanj. Najvišje se uvršča Litva z 49 %. (7) 60 % prebivalstva Slovenije kot razlog za delo na črno navaja pomankanje služb na trgu dela in 40 % opravlja delo na črno, ker so plače pri redni zaposlitvi prenizke.

2 PRAVNE PODLAGE ZA UREJANJE PODROČJA DELA V SLOVENIJI

Osamosvojitve Slovenije je narekovala spremembo zakonodaje tudi na področju delovnopravne zakonodaje. Prejšnja družbeno-ekonomska ureditev je narekovala polno zaposlenost, kar je v nasprotju s tržno-kapitalističnim sistemom. Spremembe so se začele že z spremembo Ustave Republike Slovenije, kjer so se na novo opredelile temeljne človekove pravice, nekatere od teh so pomembne z vidika delovno-pravne zakonodaje.

Slovenija je po osamosvojitvi morala začasno prevzeti nekdanji zvezni Zakon o temeljnih pravicah iz delovnega razmerja, sprejetim leta 1989. Ta zakon je v tistem delu, ki ni bil v navzkrižju s slovenskimi pravnimi predpisi, veljal do uveljavitve ZDR iz leta 2002. Ta zakon pa zaradi spremembe družbeno-političnih razmer ni moral urejati novih razmer na trgu dela, vendar pa tudi ni bil celostno prenovljen. Razmere takrat so namreč narekovale hitre spremembe zakonodaje in celostna prenova zakona bi trajala predolgo, zato je slovensko zakonodajno telo takrat z novimi zakoni in podzakonskimi akti spreminjalo

večje ali manjše dele ureditve trga dela precej pogosto, vendar ne celostno vse do leta 2002.

V Sloveniji se določeni zakoni sprejemajo v okviru socialnega dialoga, to še posebej velja za trg dela. Socialni dialog je proces dogovarjanja, usklajevanja in sprejemanja stališč med sindikati oziroma predstavniki delavcev, Gospodarsko zbornico Slovenije oziroma predstavniki delodajalcev in vlado.

Prvi socialni dialog, ki je potekal še v času nekdanje države, je bil dvostranski, v njem pa sta sodelovala le Zveza svobodnih sindikatov Slovenije in Gospodarska zbornica Slovenije. Po trimesečnem pogajanjem sta socialna partnerja 27. junija 1990 sprejela Splošno kolektivno pogodbo za gospodarstvo. S tem sta Zveza svobodnih sindikatov in Gospodarska zbornica Slovenije posegla na področje delovno-pravne zakonodaje in obenem opozorila na neustreznost obstoječe zakonodaje na tem področju. Od takrat naprej je bil socialni dialog tristranski, sodelovali so vsi trije socialni partnerji (Vrhovec, 2009).

Zakon o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti (Ur.l. RS, št. 5/91, 12/92, 71/93, 38/94, 69/98, 67/02 in 79/06, v nadaljevanju ZZZPB) je bil sprejet 30. januarja 1991. Pozneje je bil šestkrat noveliran zaradi sprememb na trgu dela od leta 1991 do leta 2006. Na zakon so odločilno vplivale nove politične in ekonomske razmere ter obračanje k zakonodaji Evropske unije. Na sprejetje sprememb zakona pa so vplivale tudi ratifikacije konvencij Mednarodne organizacije dela: Konvencija št. 88 o organizaciji službe za zaposlovanje, Konvencija št. 122 o politiki zaposlovanja, Konvencija št. 102 o minimalnih normah socialne varnosti, ki vsebuje posebno poglavje o dajatvah za primer brezposelnosti, Konvencija št. 168 o spodbujanju zaposlovanja in varstva pred brezposelnostjo. Nezanemarljiv je tudi vpliv prejšnje družbenoekonomske ureditve v SFRJ, ki je narekovala polno zaposlenost delovne sile (Dejan, 1999, str. 5 - 6).

Zakon o delovnih razmerjih ZDR (Ur.l. RS, št. 42/2002, v nadaljevanju ZDR), ki je eden najpomembnejših elementov novega slovenskega delovno-pravnega sistema, je Državni zbor Republike Slovenije sprejel 24. aprila 2002. Predhodnik ZDR je bil star Zakon o delovnih razmerjih, sprejet še pred osamosvojitvijo Slovenije leta 1990, zato so bili pred tem sprejetjem ZDR iz leta 2002, sprejeti nekateri zakoni s področja socialnega zavarovanja. To so že omenjeni Zakon o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti, Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju, Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih, ki po svoji naravi segajo v zakonodajo s področja delovnih razmerij (Belopavlovič, Bečan, Cvetko, Fras-Zorec, Klampfer, Končar, et al., 2003, str. 23-24).

Zakon o spremembah in dopolnitvah Zakona o delovnih razmerjih ZDR-A (Ur.l. RS št. 103/2007, v nadaljevanju ZDR-A) je bil prvič sprejet 6. oktobra 2007 in upošteva mednarodno zavezujoče dokumente navedene v tabeli 2 na naslednji strani.

Tabela 2: Seznam direktiv na katerih temelji ZDR-A

Direktiva	Opis direktive	Datum sprejetja
91/533/EGS	O obveznosti delodajalca, da zaposlene obvesti o pogojih, ki se nanašajo na pogodbo o zaposlitvi ali delovno razmerje	14. 10. 1991
1999/70/ES	O okvirnem sporazumu o delu za določen čas, sklenjenem med ETUC, UNICE in CEEP	28. 6. 1999
97/81/ES	O okvirnem sporazumu o delu s krajšim delovnim časom, sklenjenem med UNICE, CEEP in ETUC	15. 12. 1997
91/383/EGS	O kateri se dopolnjujejo ukrepi za spodbujanje izboljšav glede varnosti in zdravja pri delu za delavce z delovnim razmerjem za določen čas ali z začasnim delovnim razmerjem	25. 6. 1991
2003/88/ES	O določenih vidikih organizacije delovnega časa – združena verzija	4. 11. 2003
94/33/ES	O varstvu mladih ljudi pri delu	22. 6. 1994
98/59/ES	O približevanju zakonodaje držav članic v zvezi s kolektivnimi odpusti –združena verzija	20. 7. 1998
2001/23/ES	O približevanju zakonodaje držav članic v zvezi z ohranjanjem pravic delavcev v primeru prenosa podjetij, obratov ali delov podjetij ali obratov – združena verzija	12. 3. 2001
96/71/ES	O napotitvi delavcev na delo v okviru opravljanja storitev	16. 12. 1996
2000/43/ES	O izvajanju načela enakega obravnavanja oseb, ne glede na raso ali narodnost	29. 6. 2000
2000/78/ES	O splošnih okvirih enakega obravnavanja pri zaposlovanju in delu	27. 11. 2000
92/85/EGS	O uvedbi ukrepov za spodbujanje izboljšav na področju varnosti in zdravja pri delu nosečih delavk in delavk, ki so pred kratkim rodile ali dojijo (deseta posebna direktiva v smislu člena 16(1) direktive 89/391/EGS	19. 10. 1992
75/117/EGS	O približevanju zakonodaje držav članic v zvezi z uporabo načela enakega plačila za moške in ženske	10. 2. 1975
2002/73/ES	O izvrševanju načela enakega obravnavanja moških in žensk v zvezi z dostopom do zaposlitve, poklicnega usposabljanja in napredovanja ter delovnih pogojev	23. 11. 2002
97/80/ES	O dokaznem bremenu v primerih diskriminacije zaradi spola	15. 12. 1997
2002/14/ES	O določitvi splošnega okvira za obveščanje in posvetovanje z delavci v Evropski skupnosti	11. 3. 2002

Vir: Zakon o spremembah in dopolnitvah Zakona o delovnih razmerjih ZDR-A (Ur.l. RS, št. 103/2007, 1. člen).

V okviru reforme trga dela je bil 13. marca 2013 sprejet nov Zakon o delovnih razmerjih ZDR-1 (Ur.l. RS, št. 21/2013, v nadaljevanju ZDR-1). Zakon temelji na prejšnjih direktivah Evropskega Sveta in Evropskega parlamenta, dodane pa so bile tri nove oz. prenovljene direktive: (1) Direktiva 2006/54/ES Evropskega parlamenta in Sveta o

uresničevanju načela enakih možnosti ter enakega obravnavanja moških in žensk pri zaposlovanju in poklicnem delu; (2) Direktiva Sveta 2010/18/EU o izvajanju revidiranega okvirnega sporazuma o starševskem dopustu, sklenjenega med BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP in ETUC, ter o razveljavitvi Direktive 96/34/ES; in (3) Direktive 2008/104/ES Evropskega Parlamenta in Sveta o delu prek agencij za zagotavljanje začasnega dela (Zakon o delavnih razmerjih ZDR-1, 1. člen). Zadnja direktiva je bila prvič že vključena v ZDR iz leta 2010.

Zakon o urejanju trga dela ZUTD (Ur.l. RS, št. 80/2010, v nadaljevanju ZUTD) je bil prvič sprejet 28. septembra 2010 in je prvič celostno uredil to področje. Pred tem je to področje urejalo več zakonov, v večini pa je to bil že omenjeni ZZZPB. Ta zakon je v slovenski pravni red uvedel dve direktivi: Direktivo 2008/104/ES Evropskega parlamenta in Sveta z dne 19. novembra 2008 o delu prek agencij za zagotavljanje začasnega dela (UL L št. 327 z dne 5. 12. 2008, str. 9) in Direktivo 2006/123/ES Evropskega parlamenta in Sveta z dne 12. decembra 2006 o storitvah na notranjem trgu (UL L št. 376 z dne 27. 12. 2006, str. 36) (Zakon o urejanju trga dela ZUTD, 2. člen).

Z ZUTD se je na novo uredilo ukrepe države na trgu dela, s katerimi se zagotavlja izvajanje storitev javne službe na področju zaposlovanja in ukrepov aktivne politike zaposlovanja ter delovanje sistema zavarovanja za primer brezposelnosti. Določili so se izvajalci ukrepov, predpisali so se pogoji in postopki za uveljavitev posameznih pravic in storitev, uredili se načini financiranja ter spremljanje, vrednotenje in nadzor nad izvajanjem teh storitev (Zakon o urejanju trga dela ZUTD, 1. člen).

Namen ZUTD je bil, da država s hitrejšim ukrepanjem na trgu dela poveča varnost tistih, ki iščejo delo, torej brezposelnih oseb in oseb, pri katerih je zaposlitev ogrožena. Vzpostavljena je bila mreža izvajalcev vseživljenjske karijerne orientacije in posredovanja zaposlitve. To naj bi omogočilo iskalcem zaposlitve svobodno izbiro zaposlitve oziroma poklica, ki je skladen s kompetencami brezposelne osebe. Na ta način naj bi se povečala stopnja zaposlenosti, z ukrepi aktivne politike zaposlovanja naj pa bi se povečala varnost zaposlitve in večja zaposljivost delovne sile. Ukrepi aktivne politike zaposlovanja so namenjeni usposabljanju in izobraževanju glede na potrebe trga, obenem naj bi odpirali nova delovna mesta in pospeševali zaposlenost. Eden izmed ciljev zakona, zagotoviti varnost delavcev v primeru nastanka brezposelnosti brez krivde ali proti volji delavca, je bil urejen po načelih vzajemnosti in solidarnosti (Zakon o urejanju trga dela ZUTD, 3. člen).

Zakon o urejanju trga dela je bil spremenjen 5. marca 2013 v okviru reforme trga dela in je prinesel spremembe v smeri večje varne fleksibilnosti zaposlitve. Predlog spremembe zakona je vseboval več rešitev, nekatere so tudi v nadaljevanju predstavljene, vendar jih veliko po končanem socialnem dialogu ni bilo vključenih v potrjen zakon. Spremembe zakona o urejanju trga dela so obravnavane v nadaljevanju.

Ko delodajalci ocenjujejo fleksibilnost trga dela, se osredotočajo predvsem na odpovedi pogodb o zaposlitvi – odpuščanje, odpovedne roke in odpravnine. Poleg teh pa upoštevajo tudi enostavnost zaposlitve. Zakonodaja na področju zaposlovanja se ni spremenila, saj se zaposlovanje spodbuja s programi Zavoda RS za zaposlovanje in ne z zakonodajo. Ti programi spodbujanja zaposlovanja so predvsem usmerjeni v zaposlovanje mladih oseb in iskalcev prve zaposlitve. Ti programi so časovno omejeni, pogoji za zaposlovanje pa se spreminjajo z vsakim razpisom, zato jih ne moremo obravnavati celostno.

2.1 Odpoved pogodbe o zaposlitvi

V preteklosti so delodajalci in Gospodarska zbornica Slovenije v javnosti večkrat poudarjali, da je zakonodaja na področju odpovedi pogodb o zaposlitvi v Sloveniji preveč zaščitniška do delavcev, torej da je delavca skoraj nemogoče odpustiti. Najprej bo predstavljena stara zakonodaja, ki je veljala do reforme trga dela v letu 2013.

2.1.1 Redna odpoved pogodbe o zaposlitvi

Delodajalec in delavec lahko odpovesta pogodbo za zaposlitvi v primeru, da obstaja utemeljen razlog. Če pogodbeni stranki odpovesta pogodbo o zaposlitvi z odpovednim rokom, se to imenuje redna odpoved, če prekineta pogodbo brez odpovednega roka, gre za izredno odpoved. V primeru izredne odpovedi je utemeljen razlog, ki opravičuje to odpoved, dolžna dokazati tista stranka, ki izredno odpoveduje pogodbo o zaposlitvi. ZDR pozna tri razloge za odpoved: (1) iz poslovnega razloga, kar pomeni, da je prišlo do prenehanja potreb po opravljanju določenega dela, določenega v pogodbi o zaposlitvi, na strani delodajalca (zaradi ekonomskih, organizacijskih, tehnoloških, strukturnih ali podobnih razlogov). Na to mora delodajalec pisno opozoriti delavca in ga opozoriti na možnost odpovedi v primeru ponovne kršitve. (2) Iz razloga nesposobnosti, kar pomeni, da ali delavec ni dosegel pričakovanih delovnih rezultatov, ker dela ni opravil pravočasno, strokovno in kvalitetno, ali pa ni izpolnjeval pogojev za opravljanje dela in tako ne more izpolnjevati pogodbenih ali drugih obveznosti iz delovnega razmerja. V takšnem primeru mora delodajalec omogočiti delavcu zagovor. (3) Iz krivdnega razloga, kar pomeni, da je delavec kršil pogodbene obveznosti ali druge obveznosti iz delovnega razmerja. Delodajalec mora v tem primeru delavca pisno obvestiti (Zakon o delovnih razmerjih ZDR, 80. – 83. člen, 88. člen).

ZDR-A vsebuje nekaj popravkov glede odpovedi pogodbe o zaposlitvi. Bolj natančno določa, da če delodajalec redno odpove pogodbo o zaposlitvi, je dokazno breme v tem primeru na njegovi strani. Natančneje opisuje postopek pred odpovedjo s strani delodajalca, kar pomeni, da mora delodajalec najkasneje v 60 dneh od ugotovitve kršitve in najkasneje v šestih mesecih od nastanka kršitve pisno opozoriti delavca na izpolnjevanje obveznosti in možnost odpovedi, če bo delavec ponovno kršil pogodbene in druge obveznosti iz delovnega razmerja v enem letu od prejema pisnega opozorila, razen če ni s kolektivno pogodbo dejavnosti drugače določeno, vendar ne dalj kot v dveh letih. Bolj

natančno tudi določa, da mora delodajalec delavcu omogočiti zagovor v razumnem roku, ki ne sme biti krajši od treh delovnih dni, razen če obstajajo okoliščine, zaradi katerih bi bilo od delodajalca neupravičeno pričakovati, da delavcu to omogoči. Na primer, ko je delodajalec sam žrtev kršitve, v primeru neuspešno opravljenega poskusnega dela oziroma če delavec to izrecno odkloni ali če se neopravičeno ne odzove povabilu na zagovor. V pisnem vabilu na zagovor mora biti naveden obrazložen razlog, zaradi katerega delodajalec namerava odpovedati pogodbo o zaposlitvi, ter datum, ura in kraj zagovora. Pri zagovoru lahko po pooblastilu delavca sodeluje predstavnik sindikata ali druga s strani delavca pooblaščen oseba (Zakon o spremembah in dopolnitvah Zakona o delovnih razmerjih ZDR-A, 31. in 32. člen).

Med razloge za redno odpoved pogodbe o zaposlitvi ZDR-A dodaja en dodatni razlog, to je nezmožnost za opravljanje dela pod pogoji iz pogodbe o zaposlitvi zaradi invalidnosti v skladu s predpisi, ki urejajo pokojninsko in invalidsko zavarovanje, oziroma s predpisi, ki urejajo zaposlitveno rehabilitacijo in zaposlovanje invalidov. Zakon dodatno nalaga delodajalcu, da že v času odpovednega roka obvesti Zavod RS za zaposlovanje, če delavcu ne more najti ustrezne zaposlitve na drugem delovnem mestu. Spreminjali so se tudi odpovedni roki v primeru krivdnega razloga, in sicer mora delodajalec podati odpoved najkasneje v šestih mesecih (ne več 30 dni kot do zdaj) od nastanka utemeljenega razloga. V primeru krivdnega razloga mora delodajalec podati odpoved najkasneje v 60 dneh od ugotovitve utemeljenega razloga in najkasneje v šestih mesecih od nastanka utemeljenega razloga. Če ima krivdni razlog na strani delavca vse znake kaznivega dejanja, delodajalec lahko poda odpoved pogodbe o zaposlitvi v 60 dneh od takrat, ko je ugotovil utemeljen krivdni razlog za redno odpoved, in za storilca ves čas, ko je mogoč kazenski pregon (Zakon o spremembah in dopolnitvah Zakona o delovnih razmerjih ZDR-A, 35. člen).

2.1.2 Nasprotovanje odpovedi pogodbe o zaposlitvi

Vendar pa lahko sindikat, v katerega je včlanjen odpuščen delavec, nasprotuje odpovedi, če sindikat meni, da za odpoved ni utemeljenih razlogov ali da postopek ni bil izveden skladno z zakonom, obrazložitev pa mora podati v pisni obliki. Nasprotovanje sindikata tudi zadrži učinkovanje prenehanja pogodbe o zaposlitvi do poteka roka za arbitražno oziroma sodno varstvo. Delodajalec mora v primeru odpovedi pogodbe o zaposlitvi, če ta traja več kot šest mesecev, iz razloga nesposobnosti ali poslovnega razloga preveriti nadaljnje možnosti za delavca, preden dokončno odpove pogodbo o zaposlitvi. Delodajalec mora preveriti, ali je možno delavca dokvalificirati za delo, ki ga opravlja, ali ga je možno prekvalificirati za drugačno delo in ali ga je mogoče pod spremenjenimi pogoji zaposliti na drugem delovnem mestu. Če ta možnost obstaja, mora delodajalec ponuditi delavcu sklenitev nove pogodbe. V primeru, da delavec ne sprejme ponudbe delodajalca za sklenitev nove pogodbe o zaposlitvi za ustrezno delo in za nedoločen čas ter mu s tem preneha delovno razmerje, ni upravičen do odpravnine. Delodajalec poda odpoved pogodbe o zaposlitvi najkasneje v 30 dneh od takrat, ko se je seznanil z razlogi za redno odpoved pogodbe, in najkasneje v šestih mesecih od nastanka razloga. V primeru, da je

delavec zagrešil kaznivo dejanje pri opravljanju dela in obstajajo razlogi za odpoved pogodbe o zaposlitvi iz krivdnega razloga na strani delavca, delodajalec lahko poda odpoved pogodbe o zaposlitvi v 30 dneh, od kršitve pogodbe ali druge obveznosti iz delovnega razmerja in za storilca ves čas, ko je možen kazenski pregon. V tem času lahko delodajalec prepove delavcu opravljati delo, vendar ima delavec v tem času pravico do nadomestila plače v višini polovice njegove povprečne plače v zadnjih treh mesecih pred uvedbo postopka odpovedi (Zakon o delovnih razmerjih ZDR, 84. in 85. člen).

2.1.3 Neutemeljeni razlogi za odpoved pogodbe o zaposlitvi

ZDR natančno opredeljuje neutemeljene razloge za redno odpoved pogodbe o zaposlitvi, torej kaj ne sme biti podlaga za odpoved: (1) če je delavec začasno odsoten z dela zaradi nezmožnosti za delo zaradi bolezni ali poškodbe ali nege družinskih članov po predpisih o zdravstvenem zavarovanju ali je odsoten z dela zaradi izrabe starševskega dopusta po predpisih o starševstvu; (2) če delavec vloži tožbo ali je udeležen v postopku zoper delodajalca zaradi zatiranje kršitev pogodbenih in drugih obveznosti iz delovnega razmerja pred arbitražnimi, sodnimi ali upravnimi organi; (3) če je delavec včlanjen v sindikat; (4) če se delavec udeleži sindikalnih dejavnosti izven delovnega časa; (5) če se delavec udeleži sindikalnih dejavnosti med delovnim časom v dogovoru z delodajalcem; (6) če se delavec udeleži stavke, organizirane v skladu z zakonom in stavkovnimi pravili; (7) če delavec kandidira za delavskega predstavnika ali pa to funkcijo opravlja sedaj ali jo je opravljal v preteklosti; (8) za redno odpoved ne sme biti podlaga delavčeva rasa, barva kože, spol, starost, invalidnost, zakonski stan, družinske obveznosti, nosečnost, versko in politično prepričanje, nacionalno ali socialno poreklo (Zakon o delovnih razmerjih ZDR, 89. člen).

Za neutemeljeni odpovedni razlog se po ZDR-A šteje tudi kadar delavec sklene, da bo opravljal prostovoljno služenje vojaškega roka ali vojaški rok v rezervni sestavi Slovenske vojske. Kot neutemeljeni razlog velja tudi, če se delavec odloči za delovanje v Civilni zaščiti, v skladu z zakonom pa tudi v primeru prostovoljnega sodelovanja državljanov pri zaščiti in reševanju (Zakon o spremembah in dopolnitvah Zakona o delovnih razmerjih ZDR-A, 36. člen).

ZDR nalaga delodajalcu, da mora poskušati najti nadomestno delovno mesto za odpuščenega delavca. Ta postopek zakon predvideva in določa posebne pogoje, kadar se to zgodi. V primeru, da delodajalec ponudi delavcu sklenitev nove pogodbe o zaposlitvi, ima delavec 30 dni časa od prejema pisne ponudbe, da delodajalcu sporoči svojo odločitev. Delavec ni opravičen do odškodnine, če sprejme ponudbo delodajalca, vendar s tem ne izgubi pravice, da pred pristojnim sodiščem izpodbija utemeljenost odpovednega razloga. Ustrezna zaposlitev je zaposlitev, za katero se zahteva enaka vrsta in stopnja izobrazbe, kot se je zahtevala za opravljanje dela na prejšnjem delovnem mestu, za katero je imel delavec sklenjeno pogodbo o zaposlitvi. V primeru, da nova zaposlitev ne ustreza tem pogojem,

ima delavec pravico, da se dogovori z delodajalcem o sorazmernem delu odpravnine (Zakon o delovnih razmerjih ZDR, 90. člen).

2.1.4 Odpoved pogodbe s ponudbo nove pogodbe o zaposlitvi

V primeru odpovedi s ponudbo nove pogodbe o zaposlitvi se skrajša rok, v katerem se mora delavec izjasniti o sklenitvi nove pogodbe, in sicer iz 30 na 15 dni. ZDR-A na novo tudi določa, kaj je ustrezna zaposlitev. Ustrezna zaposlitev je definirana podobno kot prej, le da vsebuje določilo, da mora biti delavni čas enak kot v prejšnji pogodbi o zaposlitvi, in nalaga, da nov kraj opravljanja dela ni oddaljen več kot tri ure vožnje v obe smeri z javnim prevoznim sredstvom ali organiziranim prevozom delodajalca od kraja bivanja delavca (Zakon o spremembah in dopolnitvah Zakona o delovnih razmerjih ZDR-A, 37. člen).

ZDR-A uvaja novost, to je odpoved s ponudbo nove pogodbe o zaposlitvi pri drugem delodajalcu. To pomeni, da kadar delodajalec odpove pogodbo o zaposlitvi in je delavcu že v času odpovednega roka s strani delodajalca oziroma Zavoda RS za zaposlovanje ponujena nova ustrezna zaposlitev za nedoločen čas pri drugem delodajalcu ter delavec sklene pogodbo o zaposlitvi, mu delodajalec ni dolžan izplačati odpravnine. Hkrati se mora drugi delodajalec v pogodbi o zaposlitvi zavezati, da bo glede minimalnega odpovednega roka in pravice do odpravnine upošteval delovno dobo delavca pri obeh delodajalcih (Zakon o spremembah in dopolnitvah Zakona o delovnih razmerjih ZDR-A, 38. člen).

2.2 Odpovedni roki

Odpovedni roki pri odpovedi pogodbe o zaposlitvi so namenjeni, da delodajalec v primeru, ko delavec odpove pogodbo o zaposlitvi, najde v določenem roku drugega delavca, in s tem nima škode pri poslovanju oziroma da delavec, če dobi odpoved pogodbe o zaposlitvi v času odpovednega roka išče drugo zaposlitev.

Kadar se delavec in delodajalec odločita, da odpovesta pogodbo o zaposlitvi, lahko to storita le z odpovednim rokom, ki je določen z zakonom ali pogodbo, vendar v pogodbi ne sme biti zapisan rok, ki je krajši od minimalnega odpovednega roka določenega z zakonom. Izjema obstaja le pri manjših delodajalcih, vendar morata pogodbeni stranki podpisati veljavno kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti. ZDR določa, da če odpoveduje pogodbo o zaposlitvi delavec, je odpovedni rok 30 dni. S pogodbo o zaposlitvi ali kolektivno pogodbo je lahko dogovorjen daljši odpovedni rok, vendar ne daljši kot 150 dni, kot je določeno v ZDR, ta rok je skrajšan na 3 mesece v ZDR-A.

Tabela 3 prikazuje število dni minimalnega odpovednega roka po ZDR in ZDR-A. Med tem ko ZDR predvideva različne minimalne odpovedne roke za redno odpoved iz poslovnih pogojev in iz razloga nesposobnosti, ZDR-A teh primerov ne razlikuje (Zakon o delovnih razmerjih ZDR, 92. člen).

Tabela 3: Število dni minimalnega odpovednega roka po ZDR in po ZDR-A

Delovna doba	Število dni odpovednega roka		
	ZDR		ZDR-A
	Iz poslovnih pogojev	Iz razloga nesposobnosti	Ne glede na razlog
Manj kot 5 let	30	30	30
Več kot 5 let	45	45	45
Več kot 15 let	75	60	60
Več kot 25 let	150	120	120

Vir: Zakon o delovnih razmerjih ZDR (Ur.l. RS, št. 42/2002, 92. člen); Zakon o spremembah in dopolnitvah Zakona o delovnih razmerjih ZDR-A (Ur.l. RS, št. 103/2007, 39. člen).

2.3 Odpravnine

Odpravnine imajo v primeru odpovedi pogodbe o zaposlitve dva namena, in sicer je za delavca to odškodnina, ki je nastala ob izgubi zaposlitve, za delodajalca pa je odpravnina varovalka pred prepogostim zaposlovanjem in odpuščanjem, saj bi to imelo previsoke finančne posledice.

ZDR določa, da je delavec upravičen do odškodnine, kadar delodajalec odpove pogodbo o zaposlitvi iz poslovnih razlogov ali iz razloga nesposobnosti. Osnova za izračun odpravnine je povprečna mesečna plača, ki jo je delavec prejel ali ki bi jo delavec prejel, če bi delal v zadnjih treh mesecih pred odpovedjo. Tabela 4 prikazuje višino odpravnine, ki pripada delavcu.

Tabela 4: Višina odpravnina po ZDR

Delovna doba (v letih)	Odpravnina (od osnove za vsako leto dela)
Več kot 1 do 5	1/5
Od 5 do 15	1/4
Nad 15	1/3

Vir: Zakon o delovnih razmerjih ZDR (Ur.l. RS, 42/2002, 109. člen).

Za delo pri delodajalcu se šteje tudi delo pri njegovih pravnih prednikih. Razen če ni s kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti določeno drugače, višina odpravnine ne sme presegati 10-kratnika osnove. V primeru, da je delodajalec v postopku prisilne poravnave in je ogroženo večje število delovnih mest, se pogodbeni stranki lahko pisno sporazumeta o zmanjšanju višine odpravnine, drugačni obliki odpravnine ali drugačnemu načinu izplačila (Zakon o delovnih razmerjih ZDR, 109. člen). Odpravnine se z ZDR-A niso spremenile.

3 REFORMA TRGA DELA

3.1 Cilji reforme trga dela

Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve je v času poteka spremembe delovno-pravne zakonodaje objavilo Predlog Zakona o spremembi in dopolnitvi Zakona o urejanju trga dela. V tem dokumentu so našteti cilji spremembe zakona (Vlada Republike Slovenije, 2013a, str. 3): 1) doseči večjo fleksibilnost na trgu dela (z omogočanjem brezposelnim osebam, starejšim od 50 let in upokojencem, da opravljajo začasna in občasna dela, in možnostjo, da se delavci prijavijo na Zavod RS za zaposlovanje v času teka odpovednega roka; (2) zmanjšati past brezposelnosti za brezposelne osebe s spremembami na področju denarnih nadomestil; (3) odprava administrativnih ovir z ukinitvijo obvezne prijave prostega delovnega mesta na Zavod RS za zaposlovanje, pridobivanjem podatkov za odmero denarnega nadomestila iz Davčne uprave Republike Slovenije preko REK obrazcev, dopolnitvijo postopka izbora zunanjih izvajalcev aktivnosti programov aktivne politike zaposlovanja itd. Vse ti cilji po koncu socialnega dialoga niso bili uresničeni, nekateri zavrjeni predlogi so v nadaljevanju tudi predstavljeni.

3.2 Načela reforme trga dela

Načela reforme trga dela so opisane v Predlogu Zakona o spremembah in dopolnitvah Zakona o urejanju trga dela. Načela oziroma predpisana pravila in usmeritve so pomembna, da vse udeležene stranke v postopku sprejemanja vodijo k zastavljenemu cilju. Dve načeli reforme trga dela, ki sta opredeljena v vladnem Predlogu Zakona o spremembah in dopolnitvi Zakona o urejanju trga dela, sta: (1) načelo fleksibilne varnosti in (2) načelo medgeneracijske solidarnosti, ki sta predstavljeni v naslednjih dveh poglavjih.

3.2.1 Načelo fleksibilne varnosti

Fleksibilnost trga delovne sile se pogosto povezuje tudi z varnostjo zaposlitve. Kako varna je zaposlitev, je najbolj ozko določeno z zakonom. Možno pa je določiti varnost zaposlitve na višji ravni z drugimi sporazumi, kot so kolektivne ali individualne pogodbe o zaposlitvi. Kljub temu, da lahko trdimo, da je varna zaposlitev v diametralnem nasprotju s fleksibilno zaposlitvijo, se v političnih in sindikalnih delih pojavlja pojem fleksibilne varnosti.

Namen je torej zakonska ureditev trga dela, ki bi vzpostavila ravnovesje med varnostjo in fleksibilnostjo zaposlitve. Za Slovenijo velja, da je ena izmed tistih držav, kjer je varnost zaposlitve redno zaposlene osebe na višji ravni, predvidoma zaradi naše pretekle »socialistične« zakonodaje.

Obenem v Sloveniji poznamo več oblik izjemno fleksibilnih oblik dela, kot je delo prek podjetne pogodbe in avtorske pogodbe, ki se izkoriščata za namene delovnega razmerja,

čeprav z zakonom tovrstne prakse niso dovoljene. Delo naročeno prek podjemne pogodbe ureja Obligacijski zakonik; delo naročeno prek avtorske pogodbe ureja Zakon o avtorskih in sorodnih pravicah. Poleg teh dveh poznamo še delo prek študentske napotnice, ki je najmanj varna oblika zaposlitve, in samozaposlitev kot samostojni podjetnik. V nadaljevanju je predstavljenih nekaj pogledov na fleksibilno in varno zaposlitev.

Največja prednost varne zaposlitve za delavca je, da mu omogoča »zavarovanje« pred negotovostmi, ki jih prinaša trg dela. Hkrati to omogoča delodajalcu, da z vlaganjem v človeški kapital poveča produktivnost. Vlaganja v človeški kapital povečujejo pripravljenost delavca na izobraževanja in usposabljanja, na sprejemanje tehnološkega napredka in povečujejo pripravljenost delavca na notranjo mobilnost. Glavni slabosti varne zaposlitve sta: (1) podjetje se s težavo prilagaja spremembam v povpraševanju, spremembam v tehnoloških procesih in spremembah v okolju zaradi posledic globalizacije ter (2) podjetja so izjemno previdna pri zaposlovanju novih delavcev, kar povzroča nižje zaposlovanje (Kajzer, 2007, str. 18, 19).

Varnost zaposlitve na mednarodni ravni spremlja in proučuje Organizacija za ekonomsko sodelovanje in razvoj (angl. *Organisation for Economic Co-operation and Development* v nadaljevanju OECD) s pomočjo indeksa zaposlitvene varnosti. Indeks je sestavljen iz 21 podkomponent, ki določajo stroške in postopke, ki jih imajo delodajalci (OECD, 2013, str. 65 - 117): (1) Indeks zaščitenost redno zaposlenega delavca pred individualno odpovedjo. Ta vsebuje tri poglede na odpoved: (i) postopki, ki jih opravijo delodajalci, ko odpustijo delavca, kot so obveščanje in svetovanje, (ii) odpovedni roki in odškodnine, (iii) pogoji odpuščanja in morebitne odškodnine, če bi bila odpoved pogodbe o zaposlitvi neupravičena. (2) Indeks posebnih zahtev pri kolektivnem odpuščanju: v večini držav so postopki kolektivnega odpuščanja zamudnejši in dražji. To merilo vsebuje samo dodatne stroške, ki nastanejo ob kolektivnem odpuščanju in ne vsebujejo stroškov individualnega odpuščanja. (3) Indeks pogojev zaposlitve za določen čas: za katere vrste dela je dovoljena zaposlitev za določen čas, pogoji zaposlovanja in obnavljanje takšnih pogodb. (4) Indeks pogojev zaposlitve za določen čas prek agencij: za katere vrste dela je dovoljena zaposlitev za določen čas prek agencije, pogoji zaposlovanja in obnavljanje takšnih pogodb s strani podjetja, ki koristi takšno obliko zaposlitve. To merilo tudi vsebuje morebitne dodatne pogoje za podjetja, ki uporabljajo agencijske delavce. Ta pogoje je, da imajo agencijski delavci enake pogoje in plačo kot jih imajo primerljivi delavci zaposleni za nedoločen čas v podjetju. Takšna zahteva poveča stroške zaposlitve prek agencije v primerjavi s tem, če bi podjetje samo zaposlilo delavce.

Tabela 5 prikazuje indeks varnosti zaposlitve po različnih vrstah zaposlitve za Slovenijo in za povprečje v OECD-ja od leta 2008 do 2013. Indeks pogojev zaposlitve za določen čas vsebujejo tudi Indeks pogojev zaposlitve za določen čas prek agencije. Iz tabele je razvidno, da so vsi indeksi po posameznih letih in po posamezni vrsti zaposlitve višji od povprečja OECD-ja. OECD je že opravil nov izračun indeksov na podlagi reforme dela, kar je zapisano v zadnji vrstici tabele. Indeks varnosti zaposlitve se je zmanjšal za redno

zaposlene in zaposlene za določen čas, posebne zahteve pri skupinskem odpuščanju pa se niso spremenile.

Tabela 5: Indeks varnosti zaposlitve po različnih vrstah zaposlitve za Slovenijo in povprečje OECD-ja od leta 2008 do 2013 in od 1. 5. 2013 za Slovenijo

Leto	Opazovana enota	Zaščitенost redno zaposlenega delavca pred individualno odpovedjo	Posebne zahteve pri skupinskem odpuščanju	Pogoji zaposlitve za določen čas
2008	Slovenija	2,434	3,375	2,500
	OECD	2,365	2,903	2,059
2009	Slovenija	2,434	3,375	2,500
	OECD	2,362	2,903	2,059
2010	Slovenija	2,434	3,375	2,500
	OECD	2,363	2,937	2,075
2011	Slovenija	2,387	3,375	2,500
	OECD	2,349	2,937	2,075
2012	Slovenija	2,387	3,375	2,500
	OECD	2,316	2,926	2,090
2013	Slovenija	2,387	3,375	2,500
	OECD	2,285	2,909	2,083
1.5.2013	Slovenija	1,992	3,375	2,125

Vir: OECD, OECD Employment Outlook 2013, 2013, str. 65 – 117.

V Sloveniji so sindikati in sindikalna združenja izjemno močna, saj so preko socialnega dialoga dosegla, da se v ZUTD-A ne vnese nobenih sprememb pri pogojih skupinskega odpuščanja, čeprav je vidno, da smo nad povprečjem OECD-ja. Z reformo trga dela smo sicer pri zaščitenosti redno zaposlenega delavca pred individualno odpovedjo padli pod povprečje OECD-ja.

3.2.2 Načelo medgeneracijske solidarnosti

Medgeneracijska solidarnost je vrednota, ko imajo generacije pozitiven pogled ena na drugo oziroma če obstaja konsenz med generacijami kakšna naj bo prihodnost. Pomemben je tudi rezultat tj. mehanizem za spodbujanje koristi za obe strani, tako monetarne kot nemonetarne koristi (OECD, 2011, str. 1).

Medgeneracijska solidarnost je socialna povezanost med generacijami. Ena generacija ima tisto, kar druga potrebuje. Starejša generacija ima življenjske izkušnje, mlada generacija ima elan. V Sloveniji je medgeneracijska solidarnost izjemno pomembna, ker ima Slovenija tako imenovani sprotni pokojninski sistem. To pomeni, da zaposleni prispevajo

za pokojnino upokojencev in enako pričakujejo od prihodnjih generacij. Starejša generacija pa lahko trdi, da je ustvarila to, kar mlajša generacija sedaj koristi. Po istem načelu deluje tudi slovenski zdravstveni sistem, saj mlajše generacije plačujejo zdravstvene storitve več kot jih dejansko koristijo, starejše generacije pa jih plačujejo manj v primerjavi s tem kot jih dejansko koristijo.

3.3 Poglavitne rešitve reforme trga dela

V tem poglavju so podrobnejše predstavljene, spremembe do katerih je prišlo v reformi trga dela. Predstavljene so tudi nekatere rešitve, ki bi lahko povišale fleksibilnost trga dela, vendar niso bile sprejete. Spremembe in omenjene rešitve so predstavljene po temah v podpoglavjih.

3.3.1 Zaposlovanje in iskanje zaposlitev

3.3.1.1 Objava prostih delovnih mest

ZUTD-A opušča obveznost, po kateri so delodajalci Zavodu RS za zaposlovanje dolžni prijaviti vsako prosto delovno mesto, saj to predstavlja določeno administrativno breme za delodajalce, Zavodu RS za zaposlovanje in Zavodu za zdravstveno zavarovanje. S spremembo zakonodaje bodo z Zavodom RS za zaposlovanje sodelovali le tisti delodajalci, ki bodo želeli javno objavo prek Zavoda RS za zaposlovanje, ali pa tisti delodajalci, ki bodo želeli, da jim Zavod RS za zaposlovanje na objavljena prosta delovna mesta posreduje ustrezne kandidate izmed brezposelnih oseb. Obveznost objave prostega delovnega mesta na zavodu RS za zaposlovanje bo še vedno veljala za delodajalce iz javnega sektorja in gospodarske družbe v večinski lasti države. Ta obveznost prijave delovnega mesta na Zavodu RS za zaposlovanje velja tudi po novem zakonu, a za nekatere od teh delodajalcev ostajajo izjeme, tako kot jih določa zakon, ki ureja delovna razmerja (Zakon o spremembah in dopolnitvah Zakona o urejanju trga dela ZUTD-A, 2. člen).

Zakon še vedno zahteva, da so vsa prosta delovna mesta javno objavljena, vendar se javna objava lahko razume zelo široko. Na primer: od spremembe zakona naprej lahko delodajalec objavi prosto delovno mesto na svoji spletni strani, na zaposlitvenem portalu, v sredstvih javnega obveščanja ali v svojih poslovnih prostorih (npr. na oglasni deski) (Zakon o spremembah in dopolnitvah Zakona o urejanju trga dela ZUTD-A, 2. člen).

3.3.1.2 Prijava delavcev na Zavod RS za zaposlovanje v odpovednem roku

V predlogu ZUTD-A predlagana nova rešitev z namenom povečanja fleksibilnosti trga dela je bila, da se delavec v primeru odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga ali zaradi razloga nesposobnosti prijavi v evidenco iskalcev zaposlitve že v času odpovednega roka. To delavcu omogoča, da že v času odpovednega roka aktivno išče novo zaposlitev, Zavod RS za zaposlovanje pa mu lahko nudi ustrezno pomoč enako kot

brezposelnim. Predlagana je bila tudi delna povrnitev stroškov plače delodajalcu in sorazmerno skrajšanje prejemanja denarnega nadomestila za primer brezposelnosti (Vlada Republike Slovenije, 2013a, str. 4).

ZUTD-A v 3. členu upošteva rešitev, ki je bila predlagana v prvotnem predlogu, vendar ne v celoti. 3. člen narekuje, da se delavec v času odpovednega roka prijavi pri Zavodu RS za zaposlovanje zaradi pridobivanja informacij o trgu dela in zaposlovanju in tako pridobi pomoč pri iskanju zaposlitve, če mu delodajalec ni ponudil sklenitve nove pogodbe o zaposlitvi. Povračilo stroškov plače in sorazmerno znižanje prejemanja denarnega nadomestila sta v sprejetem zakonu tako izpuščena (Zakon o spremembah in dopolnitvah Zakona o urejanju trga dela ZUTD-A, 3. člen).

3.3.1.3 Prenehanje vodenja v evidenci brezposelnih in iskalcev zaposlitve

Od sprejetja ZUTD-A naprej velja, da Zavod RS za zaposlovanje po uradni dolžnosti preneha voditi osebo v evidenci brezposelnih oseb in v evidenci oseb, vključenih v programe aktivne politike zaposlovanja s tistim dnem, ko nastane razlog za prenehanje vodenja v evidenci. Ta dan se določi na podlagi podatkov iz uradnih evidenc pooblaščenih organov in organizacij, iz uradnih evidenc drugih upravljavcev evidenc oziroma ko se oseba sama odjavi iz evidence (Zakon o spremembah in dopolnitvah Zakona o urejanju trga dela ZUTD-A, 23. člen). Pred ZUTD-A je veljalo, da se neha voditi osebo v evidenci brezposelnih z dnem, ko je bil ugotovljen obstoj razloga po podatkih iz uradnih evidenc.

Osebe, ki so se prenehale voditi v evidenci brezposelnih oseb, se po novem lahko znova prijavijo pri Zavodu RS za zaposlovanje v roku 6 mesecev od prenehanja vodenja v evidenci. Pred tem je veljalo, da se osebe, ki so bile izločene iz evidence brezposelnih oseb, lahko prijavijo pri Zavodu RS za zaposlovanje po 6 mesecih od dneva veljavnosti odločbe izdane v upravnem postopku.

3.3.2 Aktivna politika zaposlovanja

Aktivna politika zaposlovanja vsebuje pet glavnih ukrepov na področju trga dela, ki so namenjeni povečevanju zaposlenosti in s tem zmanjšanju brezposelnosti, zviševanju zaposljivosti oseb ter večji konkurenčnosti in prožnosti delodajalcev. Ti ukrepi so: usposabljanje in izobraževanje, spodbujanje samozaposlovanja, spodbude za zaposlovanje, nadomeščanje na delovnem mestu in delitev delovnega mesta ter ustvarjanje delovnih mest. Ciljna skupina aktivne politike zaposlovanja so: zaposlene osebe katerih zaposlenost je ogrožena, iskalci zaposlitve, ranljive skupine brezposelnih oseb in brezposelne osebe ter delodajalci (Katalog ukrepov aktivne politike zaposlovanja, 2014, str. 4 - 6).

3.3.2.1 Javna dela

V javna dela je brezposelna oseba lahko vključena največ 12 mesecev. Ponovno se lahko vključi za še največ 12 mesecev pri istem izvajalcu javnih del, vendar le, če to omogoča stanje na trgu dela. Za ponovno vključitev se šteje vključitev, ki se opravi pred iztekom šestih mesecev od izteka zadnje vključitve v javna dela. V katalogu aktivne politike zaposlovanja so določene ciljne skupine brezposelnih oseb, ki se lahko ponovno vključijo v javna dela, in čas, za katerega so lahko brezposelne osebe ponovno vključene. Če občine v celoti zagotovijo sredstva za izvajanje programa javnih del s soglasjem Zavoda RS za zaposlovanje, potem lahko na ta način aktivirajo svoje brezposelne občane. Zavod soglasje poda, če je predlagani program javnih del skladen z objavljenim javnim povabilom za izbiro izvajalcev javnih del (Zakon o spremembah in dopolnitvah Zakona o urejanju trga dela ZUTD-A, 11. člen).

3.3.2.2 Register zunanjih izvajalcev aktivne politike zaposlovanja

ZUTD določa, da programe aktivne politike zaposlovanja opravljajo tudi zunanji izvajalci. Ti izvajalci so vpisani v register zunanjih izvajalcev aktivnosti v okviru programov aktivne politike zaposlovanja in sicer z namenom hitrejšega izbora izvajalcev za hitro odzivanje na potrebe na trgu dela. Vendar pa lahko izvajalec aktivne politike zaposlovanja na pogajanja povabi tudi tiste izvajalce, ki še niso vpisani v register, v primeru da ne prejme nobene sprejemljive ponudbe oziroma v primeru da so pogajanja neuspešna (Zakon o spremembah in dopolnitvah Zakona o urejanju trga dela ZUTD-A, 7. člen).

3.3.2.3 Možnost začasnega in občasnega dela upokojencev

Predlog Zakona o spremembah in dopolnitvah Zakona o urejanju trga dela je vseboval možnost začasnega in občasnega dela širšega kroga upravičencev, vendar v usklajeni različici velja zgolj za upokojence. V Sloveniji je bilo do nedavnega takšno delo za upokojence z vidika zakonitosti praktično nemogoče opravljati oziroma je bilo takšno delo mogoče izvajati le prek avtorskih in podjemnih pogodb, saj zakonodaja ni predvidevala, da bi bila oseba po upokojitvi še vedno delovno aktivna. Kljub temu takšna ureditev ne bo prinesla občutnih sprememb na trgu dela, saj so časovne in dohodkovne omejitve stroge.

Predlagana sprememba opredelitve brezposelne osebe, ki je bila sicer zavrnjena, je naslednja: oseba, ki je starejša od 50 let in ki aktivno išče zaposlitev. Ta oseba mora sprejeti ustrezno ali primerno ponujeno začasno ali občasno delo. Namen takšne ureditve bi bil, da bi z opravljanjem začasnega ali občasnega dela brezposelna oseba ohranjala delovno kondicijo oziroma da bi opravljanje začasnega ali občasnega dela lahko vodilo v redno zaposlitev, saj bi to lahko bila priložnost za stik in sodelovanje z delodajalcem. V tem Predlogu spremembe Zakona o urejanju trga dela je bila podana tudi opredelitev, kaj je ustrezno začasno ali občasno delo, ki bi ga Zavod RS za zaposlovanje lahko ponudil

brezposelni osebi in ostalim upravičencem (upokojenci, prosilci za azil, osebe z začasno zaščito ali osebe, ki na podlagi sklenjenega mednarodnega sporazuma izpolnjujejo pogoje za pridobitev pravice do denarnega nadomestila za primer brezposelnosti). V primeru, da bi brezposelna oseba odklonila začasno ali občasno delo, ki bi bila z zakonom določena kot primerna glede na vrsto in raven izobrazbe, ta oseba ne bi bila več vodena v registru brezposelnih oseb. Kot ustrezno začasno ali občasno delo bi bilo opredeljeno tisto delo, ki ustreza zmožnostim posamezne brezposelne osebe in ni oddaljeno več kot 3 ure od njenega kraja bivanja. Za takšno delo bi bile enake omejitve delovnega časa in opravljenih delovnih ur kot so določena v veljavnem zakonu glede začasnega in občasnega dela upokojencev. Predlog je opredeljeval tudi napotnice na začasno ali občasno delo, obvezne elemente v napotnici ter možnost potrjevanja napotnice z elektronskim podpisom v skladu s predpisi, ki urejajo elektronsko poslovanje (Vlada Republike Slovenije, 2013a, str. 3).

S takšno ureditvijo začasnega in občasnega dela in s takšno spremembo opredelitve brezposelne osebe so želeli Zavod RS za zaposlovanje spremeniti v agencijo za posredovanje dela. Kar je problematično pri takšni ureditvi, je dejstvo, da oseba izgubi status brezposelne osebe, če takšno delo zavrne. Prav tako bi morale biti omejitve pri delodajalcih glede števila ur občasnega in začasnega dela višje, če bi želeli, da bi takšna ureditev sploh imela želen učinek.

Kadar želi upokojenec opravljati začasno ali občasno delo z delodajalcem sklene pogodbo o opravljanju začasnega ali občasnega dela, to je posebno delovno razmerje med delodajalcem in upravičencem. Ta pogodba ima elemente delovnega razmerja, kot jih določa tisti zakon, ki ureja delovna razmerja. Do začasnega ali občasnega dela niso upravičeni tisti upokojenci, ki so že pridobili pravico do dela starostne ali predčasne pokojnine (Zakon o spremembah in dopolnitvah Zakona o urejanju trga dela ZUTD-A, 4. člen).

Upokojenec, ki opravlja začasno ali občasno delo, lahko opravi največ 60 ur v koledarskem mesecu, neizkoriščenih ur pa ni mogoče prenašati v naslednji mesec. Najnižja urna postavka za takšno delo je 4,20 evra, skupni letni dohodek iz tega naslova ne sme biti višji kot 6.300 evrov. Višina minimalne urne postavke in letnega dohodka se usklajuje z rastjo minimalne plače oziroma zakonom, ki ureja minimalno plačo. V primeru, da upokojenec opravlja delo pri več delodajalcih hkrati, ne sme preseči omejitve glede opravljenih ur ali višine letnega dohodka (Zakon o spremembah in dopolnitvah Zakona o urejanju trga dela ZUTD-A, 4. člen).

ZUTD-A predvideva omejitev opravljanja začasnega in občasnega dela pri posamičnem delodajalcu v koledarskem mesecu glede na število redno zaposlenih, kar prikazuje Tabela 6.

Tabela 6: Najvišje število ur začasnega ali občasnega dela v koledarskem mesecu glede na število redno zaposlenih oseb

Število redno zaposlenih oseb	Najvišje število ur začasnega ali občasnega dela
0	60
1 do 10	100
11 do 30	150
31 do 50	400
51 do 100	750
Več kot 100	1050

Vir: Zakon o spremembah in dopolnitvah Zakona o urejanju trga dela ZUTD-A (Ur.l. RS, št. 21/2013, 27.c člen).

Nevladne organizacije, ki delujejo v javnem interesu, lahko dvakrat presežejo število ur začasnega ali občasnega dela v koledarskem mesecu, glede na število redno zaposlenih delavcev (Zakon o spremembah in dopolnitvah Zakona o urejanju trga dela ZUTD-A, 4. člen).

V primeru, da delodajalec zaposluje več kot 1.250 delavcev in potrebuje povečan obseg začasnega ali občasnega dela, lahko po predhodnem posvetovanju z ostalimi socialnimi partnerji vloži vlogo za povečan obseg tega dela na pristojno ministrstvo. Če je vloga odobrena, lahko delodajalec za največ 3 mesece poveča obseg takšnega dela, vendar ne več kot 1500 ur v koledarskem mesecu (Zakon o spremembah in dopolnitvah Zakona o urejanju trga dela ZUTD-A, 4. člen).

3.3.3 Denarno nadomestilo za brezposelne osebe

3.3.3.1 Višina denarnega nadomestila

Za osebe, ki so mlajše od 30 let novi zakon omogoča uveljavljanje pravice do denarnega nadomestila, če so bile te osebe pred nastankom brezposelnosti zavarovane najmanj 6 mesecev v zadnjih dveh letih. Te osebe so upravičene do denarnega nadomestila za 2 meseca. Za osebe mlajše od 30 let veljajo posebni pogoji glede osnove za denarno nadomestilo: osnova za odmero denarnega nadomestila za zavarovanca je njegova povprečna mesečna plača, ki jo je prejel v obdobju petih mesecev pred mesecem nastanka brezposelnosti. Na podlagi podatkov iz obračuna davčnih odtegljajev, ki jih zavezanci posredujejo davčnemu organu na predpisanih REK obrazcih, se izračuna osnova za odmero denarnega nadomestila. V primeru, da zavezanec davčnemu organu za delavca ni posredoval predpisanih REK obrazcev, se osnova za odmero denarnega nadomestila določi na podlagi podatkov, ki jih zavodu na njegovo zahtevo posreduje delodajalec (Zakon o spremembah in dopolnitvah Zakona o urejanju trga dela ZUTD-A, 14. člen).

Za brezposelne osebe, ki ne izpolnjujejo zgornjih pogojev pa še vedno velja, da je osnova za denarno nadomestilo povprečna mesečna plača, ki jo je upravičenec prejel v zadnjih 8 mesecih pred nastankom brezposelnosti.

Brezposelne osebe so upravičene do denarnega nadomestila v višini 80 odstotkov od zgoraj omenjene osnove za prve tri mesece in 60 odstotkov od osnove naslednja dva meseca. Po preteku petih mesecev je brezposelna oseba upravičena do denarnega nadomestila v višini 50 odstotkov od osnove. Denarno nadomestilo ne sme presegati 892,50 evrov (Zakon o spremembah in dopolnitvah Zakona o urejanju trga dela ZUTD-A, 15. člen).

3.3.3.2 Odmera pravice od celotne zavarovalne dobe

Starejšim osebam se pravica za denarno nadomestilo v primeru brezposelnosti izračuna na poseben način z upoštevanjem celotnega zavarovalnega obdobja oziroma starosti osebe in se ne upošteva več zadnja zaposlitev. Do zdaj je veljalo, da so do takšne pravice upravičene osebe, ki so starejše od 55 let in imajo 30 let zavarovalne dobe. Zaradi spremembe pokojninske zakonodaje so se ti pogoji spremenili. Tako zdaj 17. člen ZUTD-A določa, da so do odmere pravice od celotne zavarovalne dobe upravičene osebe, ki so ali dopolnile 57 let ali imajo 35 let delovne dobe. V primeru, da brezposelna oseba izpolnjuje te pogoje in potrebuje le dve leti delovne dobe do izpolnitve pogojev za starostno upokožitev, je v tem obdobju upravičena do plačila prispevkov za socialno zavarovanje (Zavod RS za zaposlovanje, 2014).

3.3.3.3 Preostali del še neizkoriščene pravice do denarnega nadomestila

Pravica do preostalega dela še neizkoriščene pravice do denarnega nadomestila nastane, ko je brezposelna oseba pridobila zaposlitev v obdobju, ko je dobivala nadomestilo za brezposelnost in te pravice ni izkoristila v celoti. To pomeni, da je zavarovanje za primer brezposelnosti v mirovanju. V primeru, da je stara pravica do denarnega nadomestila daljša, kot je nova pravica, in da jo brezposelna oseba želi izkoristiti, mora to pisno sporočiti. Preklic odločitve je možen le do izdaje odločbe organa prve stopnje (Zakon o spremembah in dopolnitvah Zakona o urejanju trga dela ZUTD-A, 18. člen).

V praksi to pomeni, da se po novem pravice do denarnega nadomestila ne seštevajo, kot je veljalo po starem zakonu, ko se je neizkoriščen del pravice ob njenem ponovnem uveljavljanju prištel k novi pravici. Če oseba, ki je prejemale denarno nadomestilo, pridobi zaposlitev, ki jo nato ponovno izgubi in izpolnjuje pogoje za ponovno pridobitev pravice za denarno nadomestilo, lahko pisno zaprosi za pravico do neizkoriščenega preostalega dela pravice, kadar je trajanje preostale pravice daljše od nove pravice.

3.3.3.4 Poenostavitev postopka pridobivanja podatkov za odmero denarnega nadomestila

Kot je bilo že omenjeno zgoraj, zakon na novo določa, da se odmera denarnega nadomestila ugotavlja na podlagi podatkov iz obračuna davčnih odtegljajev, ki jih zavezanec posreduje davčnemu organu na predpisanih REK obrazcih. Do zdaj so podatke zagotavljali delodajalci na posebnih obrazcih, ki jih je predpisoval Zavod RS za zaposlovanje (Vlada Republike Slovenije, 2013a, str. 4). To omogoča, da delavec, ki mu delodajalec ni plačeval prispevkov, dobi denarno nadomestilo v takšni višini kot bi mu pripadala, če bi mu jo delodajalec plačeval.

3.3.4 Odpovedni roki

ZDR-1 na novo opredeljuje minimalne odpovedne roke v primeru odpovedi pogodbe o zaposlitvi. Tako je odpovedni rok pri odpovedi o zaposlitvi v času poskusnega dela s strani delavca ali s strani delodajalca zaradi neuspešno opravljenega poskusnega dela sedem dni. V primeru, da delavec odpove pogodbo o zaposlitvi v prvem letu zaposlitve pri delodajalcu, je odpovedni rok 15 dni, če je bil zaposlen več kot eno leto pa 30 dni. Pogodba o zaposlitvi ali kolektivna pogodba lahko določa daljši odpovedni rok, vendar ne več kot 60 dni. V primeru, da delodajalec v prvem letu zaposlitve odpove pogodbo o zaposlitvi iz poslovnih razlogov ali iz razloga nesposobnosti je odpovedni rok 15 dni, če pa je bil zaposlen več kot eno leto in manj kot dve leti pa 30 dni. V primeru, da je bil delavec zaposlen več kot dve leti, se mu z vsakim letom zaposlitve odpovedni rok poveča za dva dni, vendar odpovedni rok ne sme biti daljši od 60 dni. Delavec, ki je pri enem delodajalcu delal več kot 25 let, ima odpovedni rok 80 dni, razen v primeru, da je s kolektivno pogodbo določeno drugače, vendar ta rok ne sme biti krajši od 60 dni. Kadar je delavcu odpovedana pogodba o zaposlitvi iz krivdnih razlogov, je odpovedni rok 15 dni. Za dobo zaposlitve pri delodajalcu se šteje tudi doba zaposlitve pri njegovih pravnih prednikih (ZDR-1, 94. člen).

3.3.5 Odpravnine

ZDR-1 na novo določa višino odpravnin za delavce, ki jim je odpovedana pogodba o zaposlitvi. Znižanje odpravnin povzroči nižje stroške delodajalca v primeru odpovedi pogodbe o zaposlitvi. Delodajalec mora delavcu v primeru odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnih razlogov ali iz razloga nesposobnosti plačati odškodnino, delavec pa ni upravičen do odškodnine v primeru odpovedi pogodbe iz krivdnih razlogov. Osnova za izračun odpravnine je povprečna mesečna plača, ki jo je prejel delavec ali ki bi jo prejel delavec, če bi delal v zadnjih treh mesecih pred odpovedjo. Delavec je upravičen do odškodnine v višini: (1) 1/5 osnove za vsako leto dela pri delodajalcu, če je zaposlen več kot 1 leto do 10 let; (2) 1/4 osnove za vsako leto dela pri delodajalcu, če je zaposlen več kot 10 let do 20 let; in (3) 1/3 osnove za vsako leto dela, če je zaposlen več kot 20 let. Za delo pri delodajalcu se šteje tudi delo pri njegovih pravnih prednikih. Odpravnine so omejene na 10-kratnik osnove, če ni drugače opredeljeno s kolektivno pogodbo na ravni

dejavnosti. V primeru, da je delodajalec v postopku prisilne poravnave, se lahko pisno sporazume z delavcem o drugačnem načinu, obliki ali zmanjšanju odpravnine. To velja le v primeru, da bi bilo zaradi izplačila odpravnin, ogroženo večje število delovnih mest. Delodajalec mora delavcu izplačati odškodnino ob prenehanju pogodbe o zaposlitvi, razen če je s kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti določeno drugače (Zakon o spremembah in dopolnitvah Zakona o delovnih razmerjih ZDR-A, 108. člen).

3.3.6 Odpoved pogodbe o zaposlitvi

3.3.6.1 Redna odpoved pogodbe o zaposlitvi

Do zdaj so bili razlogi za redno odpoved pogodbe o zaposlitvi precej omejujoči za delodajalce, ki so na takšen način le s težavo odpuščali delavce. ZDR-1 veliko bolj jasno opredeljuje razloge in postavlja manj izjem in omejitev kot do zdaj. Razlogov za odpoved pogodbe o zaposlitvi je pet: (1) Poslovni razlog: delavec lahko dobi odpoved pogodbe o zaposlitvi iz poslovnih razlogov, ko delodajalec iz ekonomskih, organizacijskih, tehnoloških, strukturnih ali podobnih razlogov nima več potreb po opravljanju določenega dela pod pogoji iz pogodbe o zaposlitvi. (2) Razlog nesposobnosti: delavec lahko dobi odpoved pogodbe o zaposlitvi iz razloga nesposobnosti, ko ne dosega pričakovanih delovnih rezultatov, ker ne opravlja dela pravočasno, strokovno in kvalitetno, ko ne izpolnjuje pogojev za opravljanje dela, ki so določeni z zakoni in drugimi predpisi ali ker ne more izpolnjevati obveznosti iz delovnega razmerja. Delodajalec mora podati razlog za odpoved najkasneje v 6 mesecih od nastanka utemeljenega suma. (3) Krivdni razlog: delavec lahko dobi odpoved pogodbe o zaposlitvi iz krivdnih razlogov, kadar krši pogodbene obveznosti ali druge obveznosti iz delovnega razmerja. Delodajalec mora podati odpoved najkasneje v 60 dneh od ugotovitve utemeljenega razloga in najkasneje v 6 mesecih od nastanka utemeljenega razloga. V primeru, da ima krivdni razlog s strani delavca tudi znake kaznivega dejanja, lahko delodajalec odpove pogodbo najkasneje v 60 dneh od takrat, ko je ugotovil utemeljen krivdni razlog. V času trajanja postopka zoper delavca lahko delodajalec prepove delavcu opravljati delo, v tem primeru ima delavec pravico do nadomestila plače. Nadomestilo je polovica plače, ki jo je imel delavec v zadnjih 3 mesecih pred uvedbo postopka odpovedi. (4) Delodajalec lahko delavcu odpove pogodbo o zaposlitvi zaradi nezmožnosti za opravljanje dela pod pogoji iz pogodbe o zaposlitvi zaradi invalidnosti, vendar se mora delodajalec ob tem držati predpisov, ki urejajo pokojninsko in invalidsko zavarovanje, ter predpise, ki urejajo zaposlitveno rehabilitacijo in zaposlovanje invalidov. (5) Neuspešno opravljeno poskusno delo (Zakon o delovnih razmerjih ZDR-1, 89. člen).

3.3.6.2 Odpoved s ponudbo nove pogodbe o zaposlitvi pri drugem delodajalcu

Kadar delodajalec odpove delavcu pogodbo o zaposlitvi in je delavcu že v času odpovednega roka s strani delodajalca oziroma Zavoda RS za zaposlovanje ponujena nova ustrezna zaposlitev za nedoločen čas pri drugem delodajalcu in delavec sklene novo

pogodbo o zaposlitvi, mu delodajalec ni dolžan izplačati odpravnine, če se drugi delodajalec v pogodbi o zaposlitvi zaveže, da bo glede minimalnega odpovednega roka in pravice do odpravnine upošteval delovno dobo delavca pri obeh delodajalcih. Če je delodajalec, ki je delavcu odpovedal pogodbo o zaposlitvi, pretežni lastnik družbe, v kateri je ponudil delavcu novo ustrezno zaposlitev, solidarno odgovarja delavcu za preneseno pravico do odpravnine in ostale terjatve, nastale pri novem delodajalcu. To velja v primeru odpovedi pogodbe o zaposlitvi s strani novega delodajalca brez volje ali krivde delavca oziroma v primeru odpovedi pogodbe o zaposlitvi, če do prenehanja pogodbe o zaposlitvi pride v roku dveh let od sklenitve pogodbe o zaposlitvi pri novem delodajalcu. Delodajalec, ki ni pretežni lastnik družbe, pri kateri se delavec zaposli, je v primerih in v okviru omejitev iz takšnega primera subsidiarno odgovoren za terjatve delavca (Zakon o spremembah in dopolnitvah Zakona o delovnih razmerjih ZDR-A, 92. člen).

Ta ukrep je namenjen temu, da novi delodajalec izkaže namen po dolgoročni zaposlitvi delavca in da stari delodajalec nima stroškov odpravnine. Po drugi strani pa delavcu pripada višja odpravnina v primeru, ko delavec dobi odpoved pogodbe o zaposlitve pri novem delodajalcu. Višina odpravnine je namreč odvisna od delovne dobe pri delodajalcu in menjava delodajalca lahko pomeni, da bo delavec upravičen do nižje odpravnine. Ta ukrep omogoča delavcem, da se lažje odločajo o menjavi zaposlitve in povečuje fleksibilnost trga dela, če se novi delodajalec zaveže, da bo upošteval delovno dobo pri prejšnjem delodajalcu. Pomembnost tega ukrepa bo vidna šele, ko bo stopnja zaposlenosti na visoki ravni.

3.3.7 Delo na črno

Za delo na črno se šteje, ko posameznik, pravna oseba ali samostojni podjetnik opravlja dejavnost oziroma delo in ni vpisan ali priglasi, kot to določa Zakon o preprečevanju dela in zaposlovanja na črno ZPDZC-1 (Ur.l. RS št. 32/2014, v nadaljevanju ZPDZC-1). Pri nadzoru dela na črno se tako pri registriranih subjektih nadzirajo ustreznost registracije v poslovni register, obrtni register in morebitni drugi posebni pogoji za opravljanje dejavnosti (na primer licenca za fitnes inštruktorja, licenca za vodnika raftinga itd.) (Vlada Republike Slovenije, 2013b, str. 10).

Do 1. 8. 2014 je za nadzor nad preprečevanjem in zaposlovanjem dela na črno skrbelo več državnih institucij, ki so med seboj sodelovale: Tržni inšpektorat RS, Inšpektorat RS za promet, energijo in prostor, Davčna uprava RS, Carinska uprava RS, Zdravstveni inšpektorat RS, Ministrstvo za notranje zadeve in javno upravo (Policija), Inšpektorat RS za šolstvo in šport in Inšpektorat RS za kmetijstvo in okolje.

Od 1. 8. 2014 pa je začela delovati Finančna uprava RS, ki združuje Davčno upravo RS in Carinsko upravo RS. Prva naloga Finančne uprave RS je prevzem nadzora nad delom in zaposlovanjem na črno, kar jim omogoča ZPDZC-1, ki je bil sprejet 23. 4. 2014 in je stopil v veljavo 18. 8. 2014. S tem zakonom se predvsem povečuje nadzor in možnost nadzora, ki ga je do zdaj po večini opravljal Tržni in delovni inšpektorat, zdaj pa so za to zadolženi

tudi carinski inšpektorji. Z novim zakonom se je v Sloveniji povečalo število inšpektorjev, obenem pa so tudi občutno zvišali kazni za kršitelje, uvedli sistem vrednotnic za osebno dopolnilno dejavnost, bolje definirali tako imenovano sosedsko in družinsko pomoč.

4 VPLIV REFORME NA FLEKSIBILNOST NA TRGU DELA

Fleksibilnost trga dela ima več pomenov. Sprva bomo pogledali, kako fleksibilnost definirajo različni avtorji, nato pa se bomo posvetili, kako prožnost definira Svetovni gospodarski forum (angl. *World Economic Forum*). Na podlagi ugotovitev Svetovnega gospodarskega foruma je v nadaljevanju predstavljeno, kako se je v Sloveniji spremenila fleksibilnost na trgu dela po reformi trga dela po letu 2013 in kakšna je bila fleksibilnost od leta 2008.

Fleksibilnost trga dela je zelo širok pojem, kar je ponazorjeno z nekaj primeri opredelitve pojma. Fleksibilnost namreč se lahko proučuje in opredeljuje na različnih ravneh in z različnih vidikov.

Fleksibilnost na abstraktni ravni pomeni sposobnost odzivanja in prilagajanja različnim spremembam. Fleksibilnost na abstraktni ravni lahko razdelimo na dve razsežnosti: prva se deli na številčno in funkcionalno, druga na notranjo in zunanjo. Monastiriotis (v Kajzer, 2007, str. 16) deli fleksibilnosti trga dela na štiri variante: (1) notranja številčna fleksibilnost, ki označuje prilagodljivost obstoječih virov dela v podjetju, torej kako podjetje razpolaga z delovnimi urami, delovnim časom, odmorom in dopustom; (2) zunanja številčna fleksibilnost, ki označuje prilagodljivost z uporabo dela, ki ga podjetje pridobi zunaj podjetja oziroma na trgu dela, torej kakšne možnosti ima podjetje za najemanje začasnih in delnih zaposlitev, kakšna so pravila o zaposlovanju in odpovedi pogodb o zaposlitvi in kakšne možnosti ima podjetje glede fleksibilnega oblikovanja plač; (3) notranja funkcionalna fleksibilnost, ki predstavlja sposobnost prilagodljivosti podjetja pri spremenjenem povpraševanju in tehnologiji z organizacijo proizvodnje ali organizacijo dela, torej, ali je podjetje usposobilo delavce za različna delovna mesta, kako podobna so delovna mesta in kako vključeni so delavci v te procese; (4) zunanja funkcionalna fleksibilnost, ki pomeni, kako je podjetje prilagojeno na to, da del proizvodnje opravijo podizvajalci.

Pass in drugi (v Kajzer, 2007, str. 17) podaja drugo opredelitev fleksibilnosti in tako ločuje fleksibilnost trga dela na mikro in makro ravni. Na mikro ravni se meri tokove delavcev, kjer sta mišljeni poklicna in regionalna mobilnost, ter tokove zaposlitev, kjer sta mišljena ustvarjanje in zapiranje delovnih mest. Na makro ravni se fleksibilnost trga dela deli na institucionalno fleksibilnost, ki označuje ureditev trga dela oziroma delovnopravno zakonodajo, politiko trga dela in moč sindikatov, in fleksibilnost plač.

Diplomska naloga se osredotoča na spremembo delovno pravne zakonodaje, kar pomeni, da se osredotoča na zunanjo številčno fleksibilnost in na institucionalno fleksibilnost.

Kljub temu, da sta predstavljeni že dve opredelitvi, pa je v nadaljevanju diplomske naloge posvečam tretji opredelitvi, ki temelji na anketi vodstvenih delavcev slovenskih podjetji in na drugih merljivih kazalnikih in jo opravlja mednarodna inštitucija. Svetovni gospodarski forum vsako leto izda Poročilo globalne konkurenčnosti (v nadaljevanju Poročilo), v katerem obravnava fleksibilnost trga dela. Poročilo obravnava trg dela v sedmem stebru, ki se imenuje »Učinkovitost trga dela«, ta pa se deli na dve poglavji, in sicer na poglavje o fleksibilnosti in poglavje o učinkovitosti rabe delovne sile. V nadaljevanju se bom usmeril zgolj na poglavje fleksibilnost.

Poglavje fleksibilnost ima šest kazalnikov (World Economic Forum, 2010, str. 444 - 448): (1) odnos med delodajalci in delavci, pri katerem se vprašanje glasi: kako bi opredelili odnos med delodajalci in delavci? Pri tem številka 1 pomeni »načeloma hujskaško« (angl. *provocative*) in 7 pomeni »načeloma sodelujoče«. (2) Fleksibilnost pri oblikovanju plač, pri katerem se vprašanje glasi: kako so v vaši državi na splošno določene plače? Pri tem številka 1 pomeni »s centraliziranim pogajanjem« in 7 pomeni »prepuščeno podjetjem samim«. (3) Rigidnost zaposlitve, ki pa ni anketno vprašanje. Svetovni gospodarski forum upošteva indeks, ki ga Svetovna banka (angl. *The World Bank*) s svojo raziskavo opravi v poročilu z naslovom »Doing Business«. Indeks od nič do sto Svetovni gospodarski forum preoblikuje v ustrezno vrednost od 1 do 7, a ta indeks ni več vsebovan v Poročilu 2013-14 in naprej. (4) Politika zaposlovanja in odpuščanja, pri katerem se vprašanje glasi: kako bi opisal zaposlovanje in odpuščanje delavcev v svoji državi? Pri tem številka 1 pomeni »ovirano s predpisi« in 7 pomeni »delodajalec določa prožnost«. (5) Stroški odpravnin, ki pa ni anketno vprašanje. Svetovni gospodarski forum upošteva kot odpravnino število tedenskih plač. Ta podatek Svetovni gospodarski forum pridobi iz raziskave Doing Business Svetovne banke in mu določi ustrezno število med 1 in 7. (6) Učinek in obseg davčne politike, pri katerem se vprašanje glasi: kako davčne stopnje v vaši državi vplivajo na spodbujanje zaposlitve in investicij? Pri tem številka 1 pomeni »občutno omejevanje spodbujanja zaposlitve in investicij« in 7 pomeni »nima vpliva na spodbujanje zaposlitve in investicij«. Ta kazalec je upoštevan zgolj polovično do Poročila 2011–12, saj je ta isti kazalec polovično upoštevan že v šestem stebru Učinkovitost trga dobrin. Od Poročila 2013–2014 dalje pa se kazalec za trg dela in trg investicij obravnava ločeno.

Tabela 7 prikazuje indekse fleksibilnosti in uvrstitev Slovenije glede na preučevane države po indeksih fleksibilnosti iz Poročila globalne konkurenčnosti Svetovnega ekonomskega foruma od leta 2008 do 2014, kjer prva številka označuje dejansko vrednost indeksa in številka v oklepaju označuje uvrstitev Slovenije med vsemi proučevanimi državami. Kazalnik Učinek in obseg davčne politike je bil do Poročila 2011–2012 upoštevan v šestem stebru, saj je vseboval tudi spodbujanje investicij, šele v zadnjih dveh poročilih pa je to samostojni indeks, ki proučuje zgolj davčne spodbude za zaposlovanje. Iz tabele je razvidno, da je bila Slovenija v najbolj konkurenčnem položaju v obdobju med 2008 in 2009, od takrat naprej pa je izjemno poslabšala svoj položaj, razen pri kazalniku Stroškov odpravnin. Skoraj vsi ostali kazalniki padajo ali pa ostajajo na enaki ravni skozi vsa proučevana obdobja, vendar Slovenija vztrajno pada po lestvici konkurenčnosti. To

pomeni, da ostale države na teh področjih delajo spremembe, Slovenija pa ne. V obdobju od 2010 do 2011 je Slovenija dosegla predzadnje mesto pri kazalniku Politika zaposlovanja in odpuščanja.

Tabela 7: Kazalniki indeksa fleksibilnosti in uvrstitev Slovenije po kazalnikih fleksibilnosti iz Poročila globalne konkurenčnosti Svetovnega ekonomskega foruma za obdobje med 2008 do 2014

Poročilo	Odnos med delodajalci in delojemalci	Prožnost pri oblikovanju plač	Rigidnost zaposlitve	Politika zaposlovanja in odpuščanja	Stroški odpravnin	Učinek in obseg davčne politike	Število preučevanih držav
2008-2009	4,5 (66)	4,2 (109)	63 (121)	2,9 (118)	40,0 (74)	3,0 (96)	134
2009-2010	4,4 (62)	4,4 (102)	59 (119)	3,0 (112)	37,0 (68)	3,6 (56)	133
2010-2011	4,1 (91)	4,2 (117)	54 (125)	2,7 (132)	37,0 (72)	3,3 (89)	139
2011-2012	3,8 (116)	3,8 (126)	54 (129)	2,3 (141)	37,0 (76)	2,7 (129)	142
2012-2013	3,9 (114)	4,0 (124)	n.p.	2,3 (142)	11,0 (47)	2,8 (130)	144
2013-2014	3,8 (120)	4,2 (125)	n.p.	2,4 (145)	11,4 (50)	2,7 (134)	148
2014-2015	3,7 (121)	3,9 (127)	n.p.	2,4 (104)	10,7 (46)	2,5 (137)	144

Legenda: prva številka predstavlja vrednost kazalnika, število v oklepaju je uvrstitev Slovenije glede na preučevane države.

Vir: World Economic Forum, *The Global Competitiveness Report 2008-2009*, 2008, str. 301; World Economic Forum, *The Global Competitiveness Report 2009-2010*, 2009, str. 281; World Economic Forum, *The Global Competitiveness Report 2010-2011*, 2010, str. 301; World Economic Forum, *The Global Competitiveness Report 2011-2012*, 2011, str. 321; World Economic Forum, *The Global Competitiveness Report 2012-13*, 2012, str. 323; World Economic Forum, *The Global Competitiveness Report 2013-2014*, 2013, str. 345; World Economic Forum, *The Global Competitiveness Report 2014-2015*, 2014, str. 339.

4.1 Odnos med delodajalci in delavci

Ker na kazalnik odnosa med delodajalci in delavci na osebni ravni sprememba zakona ne more vplivati, se analizi na ta kazalnik ne bom posvečal. Osebni odnosi delavcev in delodajalcev se odlikujejo prek etike, morale, kulture in izkušenj posameznika ter ne morajo biti predmet zakonov, tj. delodajalci lahko le znotraj svojih podjetij oblikujejo poslovno kulturo, za katero menijo, da je najprimernejša za učinkovito delovanje podjetja, vendar ne smejo siliti delavcev v določeno vedenje. Delodajalci lahko oblikujejo pravilnike, ki opredeljujejo primerne osebne odnose znotraj podjetja, torej med samimi delavci ter med delavci in delodajalci.

Odnosi med delodajalci in delavci se oblikujejo tudi prek sindikatov, sindikalnih zastopnikov, delavskih zaupnikov, predstavnikov delavcev v vodstvih podjetij. To je sicer najučinkovitejši način komuniciranja med delavci in vodstvom podjetja, vendar prinaša

tudi nekatere pasti. Tako v zadnjem času delavci vedno manj zaupajo sindikatom, saj je po podatkih OECD-ja iz leta 2011 le še 23,1 % delavcev vključenih v sindikate v primerjavi z letom 1999, ko je bilo v sindikate vključenih 41,9 % delavcev (OECD, 2014).

4.2 Fleksibilnost pri oblikovanju plač

Več fleksibilnosti pri oblikovanju plač imajo podjetja v zasebni lasti. Ta podjetja načeloma svobodno odločajo o višini plač svojih delavcev, omejitve je le minimalna plača. Velja tudi, da imajo v manjših podjetjih več svobode pri oblikovanju plač in tako lahko prihaja do večjih razhajanj v višini plače za isto ali primerljivo delovno mesto, medtem ko v večjih podjetjih redko prihaja do večjih razhajanj v višini plače zaradi sistematizacije delovnih mest. Plače niso več odvisne od izobrazbe delavca, ampak od delovnega mesta.

V javnem sektorju fleksibilnosti pri oblikovanju plače praktično ni, saj so vsa delovna mesta sistematizirana, vsak delavec pa uvrščen v plačni razred. Plače so oblikovane glede na delovno mesto, izobrazba delavca je zgolj pogoj za delovno mesto, dodatkov v primeru višje izobrazbe od zahtevane ni več.

Na fleksibilnost pri oblikovanju plač vpliva tudi prisotnost sindikatov v podjetju, lahko tudi na ravni panoge. Sindikati skrbijo, da njihovi člani dobijo enako plačilo za enaka in primerljiva delovna mesta. To običajno prisili podjetja v sistematizacijo delovnih mest in onemogoča večjo fleksibilnost pri oblikovanju plač, vendar pa dopušča večjo fleksibilnost pri oblikovanju plač delavcev, ki v sindikat niso vključeni.

Reforma trga dela z nobeno spremembo ni posegala v oblikovanje plač zaposlenih za nedoločen ali določen čas, je pa določila novo obliko dela – to je začasno in občasno delo upokojencev. Tej obliki dela je določena minimalna urna postavka, ki je enaka kot pri minimalni plači. Torej se z zakonom to področje ne spreminja.

4.3 Rigidnost zaposlitve

Indeks rigidnosti zaposlitve v zadnjih treh poročilih Svetovnega gospodarskega foruma sicer ni več upoštevan v indeksu fleksibilnosti trga dela, vendar je to eden izmed pokazateljev fleksibilnosti trga dela. Tako je smiselno, da se na podlagi proučevanj Svetovne banke pogleda, kako bi se ta indeks spremenil, če bi bil še vedno vključen v poročilo.

Indeks rigidnosti zaposlitve vsebuje tri podindekse, in sicer: (1) indeks težavnosti zaposlitve, ki ima šest komponent: (i) ali je delavec lahko zaposlen za določen čas, (ii) ali opravlja redne delovne naloge, (iii) kakšne so omejitve glede trajanja takšnega dela, (iv) ali se takšno delo lahko podaljša, (v) kolikšna je plača za prvič zaposlene delavce in kakšen doprinos ima minimalna plača glede na bruto domači proizvod na delovno aktivno prebivalstvo. (2) Indeks rigidnosti delovnih ur, ki ima pet komponent: (i) ali so omejitve

glede nočnega dela, (ii) ali so omejitve glede prazničnega dela, (iii) ali ima lahko delovni teden 5,5 delovnih dni oziroma ali jih je lahko več kot 6, (iv) ali ima lahko delavni teden 50 ur z vključenim nadurnim delom dva meseca na leto v primeru sezonskih potreb in (v) ali traja plačan letni dopust za delavca z 1,5 in 10 letno delovno dobo več kot 26 ali manj kot 15 delovnih dni. (3) Indeks težavnosti odpustitve iz poslovnih razlogov, ki vsebuje 8 komponent: (i) ali je delavec lahko odpuščen iz poslovnih razlogov, (ii) ali mora delodajalec obvestiti nekoga tretjega (običajno to pomeni državno agencijo ali zavod), če želi odpustiti enega presežnega delavca, (iii) ali mora delodajalec obvestiti nekoga tretjega, če želi odpustiti devet presežnih delavcev, (iv) ali mora delodajalec pridobiti dovoljenje, če želi odpustiti enega presežnega delavca, (v) ali mora delodajalec pridobiti dovoljenje, če želi odpustiti devet presežnih delavcev, (vi) ali mora delodajalec presežnemu delavcu poiskati ustrezno drugo delavno mesto ali ga prekvalificirati, preden ga odpusti iz poslovnih razlogov, (vii) ali obstajajo prednostna pravila ob odpuščanju iz poslovnih razlogov, (viii) ali obstajajo prednostna pravila, ko delodajalec ponovno zaposluje (The World Bank, 2014, str. 101 - 103).

Pri vrednostih vseh teh indeksov je po reformi trga dela prišlo do spremembe le pri (3) podindeksu, to je indeks težavnosti odpustitve iz poslovnih razlogov v komponenti (vi), ali mora delodajalec presežnemu delavcu poiskati ustrezno drugo delovno mesto ali ga prekvalificirati. Tega naš pravni sistem ne predvideva več. Torej se indeks rigidnosti zaposlitve občutno ne bi spremenil, četudi bi bil upoštevan v zadnjih dveh poročilih.

4.4 Politika zaposlovanja in odpuščanja

Največja sprememba pri politiki zaposlovanja je ukinitve obveznosti delodajalcev o objavi prostih delovnih mest na Zavodu RS za zaposlovanje. S tem lahko delodajalci občutno skrajšajo postopek izbire kandidata, če to želijo. Vendar pa spremembe zakonov ne olajšajo drugih administrativnih postopkov pri zaposlovanju, ti postopki so še vedno dolgotrajni, kadar je potreba po delu takojšnja. Delodajalec se lahko odloči, kadar ima veliko in nujno potrebo po delovni sili, da zaposli upokojene za občasno in začasno delo ali študente za študentsko delo. Vendar je občasno in začasno delo omejeno s številom ur v vsakem mesecu, tako da takšno delo ne more nadomestiti redne potrebe po večjem obsegu dela v podjetju, omejitve pa ima tudi študentsko delo. Začasno in občasno delo upokojenec bo v praksi po vsej verjetnosti bolj namenjeno nadomeščanju kratkotrajno odsotnih delavcev, kot pa da bi to postala bolj redna oblika dela za upokojene.

Po ZDR-1 je v 89. členu med razloge za redno odpoved dodano neuspešno opravljeno poskusno delo. Prav tako sta iz 88. člena ZDR-A črtana 3. in 5. odstavek, ki delodajalcu nalagata, da mora v primeru odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz razloga nesposobnosti ali poslovnega razloga preveriti, 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. Če ta možnost obstaja, mora delodajalec delavcu ponuditi sklenitev nove pogodbe. Če delavec ne sprejme ponudbe delodajalca za sklenitev nove

pogodbe o zaposlitvi za ustrezno delo in za nedoločen čas ter mu preneha delovno razmerje, nima pravice do odpravnine.

Neutemeljeni razlogi za odpoved pogodbe o zaposlitvi se niso spremenili z reformo trga dela. Manjši popravek je bil narejen na področju odpovedi pogodbe o zaposlitvi s ponudbo nove pogodbe v tistem delu, ki natančneje opredeljuje obveznosti novega delodajalca, če ta ni oziroma če je lastniško povezan s starim delodajalcem.

Do zdaj so bili odpovedni roki določeni s stopničasto (oziroma z nezvezno) stopnjo, po novem zakonu pa so ti roki linearni in še bolj omejeni navzgor. Tako je bil minimalni odpovedni rok za delavce, ki imajo več kot 25 let delovne dobe, 120 dni, zdaj je ta rok le 80 dni. Za ostale delavce z nižjo delovno dobo je najvišji odpovedni rok 60 dni.

Kljub temu, da so bili odpovedni roki zmanjšani z ZDR-A leta 2007 in ponovno z ZDR-1 leta 2013, Slovenija po indeksu politike zaposlovanja in odpuščanja vsako leto pada. Anketiranci ne zaznajo sprememb zakonodaje ali pa se jim zdi sprememba zanemarljiva.

4.5 Stroški odpravnin

Stroški odpravnin se z ZDR-1 v primerjavi z ZDR znižujejo tako, da je delež osnove za izračun odpravnine enak, vendar je za isti delež osnove potrebna višja delovna doba, kar prikazuje Tabela 8.

Po izračunu OECD-ja naj bi se tako povprečna odpravnina znižala iz 40 tedenskih plač v letu 2008 na le 10,7 tedenske plače v letu 2014, kar nas zdaj uvršča na 47. mesto izmed proučevanih držav.

Tabela 8: Višina odpravnine po ZDR in po ZDR-1

Odpravnina (od osnove za vsako leto dela)	Zakon	
	ZDR	ZDR-1
	Delovna doba v letih	Delovna doba v letih
1/5	Več kot 1 do 5	Več kot 1 do 10
1/4	Od 5 do 15	Od 10 do 20
1/3	Nad 15	Več kot 20

Vir: Zakon o delovnih razmerjih ZDR (Ur.l. RS, št. 103/2007, 109. člen); Zakon o delovnih razmerjih ZDR-1 (Ur.l. RS, št. 21/2013, 108. člen).

4.6 Učinek in obseg davčne politike

Davčna politika se na področju obdavčitve dohodkov iz zaposlitve od leta 2008 praktično ni spremenila. Kljub temu, da to ni tema diplomske naloge, je treba poudariti, da ima

Gospodarska zbornica Slovenije kot predstavnica delodajalcev stališče, da so prispevki za socialno varnost v Sloveniji previsoki.

Slovenija tako kot druge države Evropske unije ponuja programe za zaposlovanje delavcev. V preteklosti so bili takšni programi namenjeni za težje zaposljive delavce, v času gospodarske krize pa so se ti programi razširili. Od leta 2010 do leta 2012 je obstajal program za spodbujanje samozaposlitve, ki je omogočal, da so brezposelne osebe, ki še nikoli niso imele statusa samostojnega podjetnika, dobile subvencije v višini dvoletnih prispevkov za socialno varnost. Program je bil ukinjen, saj ni prinesel želenih rezultatov.

Na podlagi Zakona o pokojninskem in invalidskem zavarovanju ZPIZ-2 (Ur.l. RS št. 96/2012, v nadaljevanju ZPIZ-2) imajo od 1. julija 2013 samozaposlene osebe prvič možnost pridobiti delno oprostitev plačila prispevkov za socialno varnost v prvem letu v višini 50% in 30% v naslednjem letu (Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju ZPIZ-2, 145. člen).

Od julija 2013, ko je bil sprejet Zakon o interventnih ukrepih na področju trga dela in starševskega varstva ZIUTDSV (Ur.l. RS št. 63/2014), imajo delodajalci možnost pridobiti subvencijo za zaposlitev mladih oseb (do 30 let), ki so vsaj 3 mesece neprekinjeno prijavljene na Zavodu RS za zaposlovanje. Subvencija jim omogoča, da ne plačujejo prispevkov za socialno varnost, to so prispevki za pokojninsko in invalidsko zavarovanje, zdravstveno zavarovanje, zavarovanje za starševsko varstvo in zavarovanje za primer brezposelnosti, za obdobje dveh let, če zaposlijo brezposelno osebo za nedoločen čas za vsaj dve leti.

Kljub spodbudam zaposlovanja v obliki subvencij za delno ali celotno oprostitev plačila prispevkov za socialno varnost, rezultati ankete Svetovnega gospodarskega foruma kažejo, da anketiranci, tj. menedžerji, od leta 2009 vedno slabše ocenjujejo razmere na tem področju.

SKLEP

Razmere na slovenskem trgu dela so zelo zapletene, dodatne zaplete pa prinaša zakonodaja, ki se kljub reformi iz leta 2013 šele približuje sodobnim zakonodajam, kot jih poznamo iz zahodne Evrope. Razloge lahko iščemo v tem, da se še vedno spopadamo z miselnostjo preteklega socialističnega sistema, ki ni predvideval brezposelnosti.

Sindikati v Sloveniji so vedno zavirali občutnejše spremembe zakonodaje na področju trga dela s precej preživetim načinom razmišljanja. S svojimi zahtevami so sindikati zavirali razvoj trga dela in sočasno tudi njegovo fleksibilnost, ki sta značilna za druge razvite države. Ob tem se lahko vprašamo, ali so sindikati sploh dovolili reforme in ali ne bi bilo temu morda pravilneje reči spremembe. Vse spremembe so bile manjše, nikoli pa ni zares prišlo do resnične reforme trg dela.

Leta 2012, ko je potekal socialni dialog o reformi trga dela, je tedanji minister za delo mag. Andrej Vizjak predlagal, da se Zavod RS za zaposlovanje preoblikuje v agencijo za zaposlovanje. Predlog je vseboval nekaj dobrih rešitev, kot je na primer občasno in začasno delo brezposelnih oseb, ki bi s tem ostale delno delovno aktivne. Sicer je predlog vseboval tudi stroge zahteve za brezposelne osebe, ki bi takšno delo morale sprejeti, sicer bi bile brisane iz evidence brezposelnih oseb. Predlog ni bil sprejet, vendar je nakazal, kako bi se lahko v Sloveniji v prihodnosti razvijal trg dela.

Od krize leta 2008 je delovna aktivnost mladih občutno padla, narasla pa je delovna aktivnost starejših od 60 let. Potemtakem lahko rečemo, da starejši delajo za mlajše, kar je svojevrsten paradoks slovenskega trga dela in je v nasprotju z načelom medgeneracijske solidarnosti. Od pričetka krize v Sloveniji so zaposlitev najpogosteje obdržale osebe od 25 do 59 let starosti, to so osebe, ki so na vrhuncu delovne storilnosti in imajo najbolj razvite delovne kompetence.

Brezposelnost, ki je bila leta 2008 na najnižji ravni v Sloveniji, se še vedno ne znižuje z jasnim trendom, kot bi si želeli, ampak je v veliki meri ciklične narave. Najvišje stopnje brezposelnosti beleži Zavod RS za zaposlovanje v januarju in najnižje v juniju in juliju. Kot malo gospodarstvo znotraj Evropske Unije lahko v prihodnje računamo na nižjo brezposelnost le, če bodo preostale države članice imele višjo gospodarsko rast, kar bo posledično pripeljalo tudi do višje gospodarske rasti v Sloveniji, in če bomo spodbujali izvoz v države z rastočimi trgi.

Reforma trga dela je vseeno prinesla določene spremembe, ki olajšujejo razpolaganje z delovno silo. Težava je, da slovenski menedžerji, torej tisti, ki so opravili anketo Svetovnega gospodarskega foruma, ne zaznajo vpliva teh sprememb. Razlogi za to so lahko različni, ali gre za nepoznavanje narejenih sprememb ali pa so menedžerji preveč kritični do razmer v Sloveniji, morda imajo drugačne predstave, kako je v drugih državah na svetu. Težko se je izogniti dejstvu, da se najslabše odrežemo ravno pri tistih kazalnikih, ki jih objektivno ocenjujejo menedžerji, in ti kazalniki nas postavljajo pod nivo v marsikateri državi tretjega sveta. Vprašanje je, ali so slovenski menedžerji upravičeno tako kritični. Dejstvo je, da je borba na svetovnem trgu neizprosna, in upravičeno lahko trdimo, da menedžerji svoje nezadovoljstvo z nekonkurenčnostjo prenesejo v takšne ankete. Pa naj ta nekonkurenčnost izvira iz trga dela, iz obdavčitve delovne sile ali kakšnega drugega razloga.

OECD je pri izračunu indeksa varnosti zaposlitve vseeno zaznala vpliv sprememb, ki nas zdaj postavljajo pod povprečje OECD glede varnosti zaposlitve pri zaposlenih za nedoločen čas, kar dodatno postavlja ugotovitve Svetovnega gospodarskega foruma pod vprašaj.

Za boljšo konkurenčnost slovenskega gospodarstva pa ni pomembna le fleksibilnost trga dela, pomembna je tudi obdavčitev dela. Na tem področju zaenkrat ni predvidenih

sprememb. Čeprav je nova vlada ob nastopu leta 2014 načrtovala uvedbo delne socialne kapice, je ta ideja po končanih koalicijskih pogajanjih izpadla iz koalicijske pogodbe. Napovedane niso niti spremembe dohodninske obdavčitve, ki bi lahko razbremenile prebivalstvo in s tem povišale razpoložljiv dohodek.

LITERATURA IN VIRI

1. Agencija RS za javnopravne evidence in storitve. (2013). Standardna klasifikacija dejavnosti. Najdeno 22. julija 2013 na spletnem naslovu <http://www.ajpes.si/Registri/Drugo/SKD#>
2. Belopavlovič, N., Bečan, I., Cvetko, A., Fras-Zorec, I., Klampfer, M., Končar, P., Korpič Horvat, E., Mežnar, D., Novak, J., Novak, M., Plešnik, T. & Tratnik, L. (2003). *Zakon o delovnih razmerjih (ZDR): s komentarjem*. Ljubljana: Gospodarski vestnik.
3. Dejan, V. (1999). *Zakon o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti (ZZZPB); neuradno prečiščeno besedilo s komentarjem in podzakonskimi akti*. Ljubljana: Gospodarski vestnik.
4. European Commission. (2014). Special Eurobarometer 402: Undeclared Work In The European Union. Najdeno 16. septembra 2014 na spletnem naslovu http://ec.europa.eu/public_opinion/archives/ebs/ebs_402_en.pdf
5. Kajzer, A. (2007). Fleksibilnost trga dela, varovanje zaposlitve in reforme trga dela v Sloveniji. *IB Revija, XLI (1)*.
6. Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti. (2014). Katalog ukrepov aktivne politike zaposlovanja (velja od 5. januarja 2015). Najdeno 15. januarja 2015 na spletnem naslovu http://www.mddsz.gov.si/si/zakonodaja_in_dokumenti/pomembni_dokumenti/
7. OECD. (2011). Paying for the Past, Providing for the Future: Intergenerational Solidarity. OECD Ministerial Meeting On Social Policy. Najdeno 6. avgusta 2014 na spletnem naslovu <http://www.oecd.org/els/public-pensions/47711990.pdf>
8. OECD. (2013). OECD Employment Outlook 2013. Najdeno 19. avgusta 2014 na spletnem naslovu http://dx.doi.org/10.1787/empl_outlook-2013-en
9. OECD. (2014). OECD StatExtracts: Trade Union Density. Najdeno 22. septembra 2014 na spletnem naslovu: <http://stats.oecd.org/?lang=en&SubSessionId=f45a19e9-895b-4c15-87c5-6a6a68eb530c&themetreeid=-200>
10. Statistični urad RS. (b.l.-a). Delovno aktivno prebivalstvo po izobrazbi in spolu v Sloveniji od leta 2005 do leta 2012. Najdeno 24. aprila 2013 na spletnem naslovu <http://pxweb.stat.si/pxweb/Dialog/statfile2.asp>
11. Statistični urad RS. (b.l.-b). Delovno aktivno prebivalstvo po SKD dejavnostih v Sloveniji od leta 2007 do leta 2012. Najdeno 23. aprila 2013 na spletnem naslovu <http://pxweb.stat.si/pxweb/Dialog/statfile2.asp>
12. Statistični urad RS. (b.l.-c). Delovno aktivno prebivalstvo po starostnih razredih v Sloveniji od leta 2006 do leta 2012. Najdeno 23. aprila 2013 na spletnem naslovu <http://pxweb.stat.si/pxweb/Dialog/statfile2.asp>
13. Statistični urad RS. (b.l.-d). Delovno aktivno prebivalstvo po vrsti zaposlitve v Sloveniji od prvega četrletja 2008 do prvega četrletja 2014. Najdeno 23. aprila 2013 na spletnem naslovu <http://pxweb.stat.si/pxweb/Dialog/statfile2.asp>
14. Statistični urad RS. (b.l.-e). Stopnja mesečne registrirane stopnje brezposelnosti po spolu v Sloveniji od januarja 2005 do junija 2014. Najdeno 24. septembra 2014 na spletnem naslovu: <http://pxweb.stat.si/pxweb/Dialog/statfile2.asp>
15. The World Bank. (2014). *Doing Business 2014*. Najdeno 15. maja 2014 na spletnem naslovu <http://www.doingbusiness.org/~media/GIAWB/Doing%20Business/Documents/Annual-Reports/English/DB14-Full-Report.pdf>
16. Vlada Republike Slovenije. (2013a). Predlog Zakona o spremembah in dopolnitvah Zakona o urejanju trga dela (ZUTD-A). Najdeno 26. junija 2013 na spletnem naslovu https://docs.google.com/gview?url=http://www.mddsz.gov.si/fileadmin/mddsz.gov.si/pageuploads/dokumenti__pdf/word/dpd/predlog_ZUTD_cistopis.doc&chrome=true

17. Vlada Republike Slovenije. (2013b). Poročilo o dejavnostih in učinkih preprečevanja dela in zaposlovanja na črno. Najdeno 18. septembra 2014 na spletnem naslovu http://www.mddsz.gov.si/fileadmin/mddsz.gov.si/pageuploads/dokumenti__pdf/dpd/porocilo_delo_na_crno_2012.pdf
18. Vrhovec, P. (2009). *Socialni dialog v Sloveniji*. Najdeno 18. septembra 2014 na spletnem naslovu <http://www.socialnidialog.si/sl/index/article?path=/socialni-dialog-slovenija>
19. World Economic Forum. (2008). The Global Competitiveness Report 2008-2009. Najdeno 5. maja 2014 na spletnem naslovu <http://www.weforum.org/reports/global-competitiveness-report-2008-2009>
20. World Economic Forum. (2009). The Global Competitiveness Report 2009-2010. Najdeno 5. maja 2014 na spletnem naslovu <http://www.weforum.org/reports/global-competitiveness-report-2009-2010>
21. World Economic Forum. (2010). The Global Competitiveness Report 2010-2011. Najdeno 5. maja 2014 na spletnem naslovu <http://www.weforum.org/reports/global-competitiveness-report-2010-2011-0>
22. World Economic Forum. (2011). The Global Competitiveness Report 2011-2012. Najdeno 5. maja 2014 na spletnem naslovu <http://www.weforum.org/reports/global-competitiveness-report-2011-2012>
23. World Economic Forum. (2012). The Global Competitiveness Report 2012-2013. Najdeno 5. maja 2014 na spletnem naslovu <http://reports.weforum.org/global-competitiveness-report-2012-2013/>
24. World Economic Forum. (2013). The Global Competitiveness Report 2013-2014. Najdeno 5. maja 2014 na spletnem naslovu <http://www.weforum.org/reports/global-competitiveness-report-2013-2014>
25. World Economic Forum. (2014). The Global Competitiveness Report 2014-2015. Najdeno 5. maja 2014 na spletnem naslovu <http://www.weforum.org/reports/global-competitiveness-report-2014-2015#>
26. Zakon o delovnih razmerjih (ZDR). *Uradni list RS* št. 42/2002.
27. Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1). *Uradni list RS* št. 21/2013.
28. Zakon o interventnih ukrepih na področju trga dela in starševskega varstva ZIUTDSV. *Uradni list RS* št. 63/2014
29. Zakon o invalidskem in pokojninskem zavarovanju (ZPIZ-2), *Uradni list RS* št.:96/2012.
30. Zakon o spremembah in dopolnitvah Zakona o delovnih razmerjih (ZDR-A). *Uradni list RS* št. 103/2007.
31. Zakon o spremembah in dopolnitvah Zakona o urejanju trga dela (ZUTD-A). *Uradni list RS* št. 21/2013.
32. Zakon o urejanju trga dela (ZUTD). *Uradni list RS* št. 80/2010.
33. Zavod RS za zaposlovanje. (2013). *Metodološka pojasnila*. Najdeno 4. junija 2013 na spletnem naslovu http://www.ess.gov.si/_files/408/aktivno_prebivalstvo.pdf
34. Zavod RS za zaposlovanje. (2014). *Denarno nadomestilo za brezposelnost*. Najdeno 2. septembra 2014 na spletnem naslovu http://www.ess.gov.si/o_zrsz/predstavitev/zakonodaja/denarno_nadomestilo