



REPUBLIKA SLOVENIJA
MINISTRSTVO ZA DELO, DRUŽINO,
SOCIALNE ZADEVE IN ENAKE MOŽNOSTI



PRIMORSKA
GOSPODARSKA
ZBORNIKA
Chamber of Commerce
and Industry of Primorska



OBALNA
SINDIKALNA
ORGANIZACIJA
ORGANIZZAZIONE
SINDACALE
COSTIERA



EVROPSKA UNIJA
EVROPSKI
SOCIALNI SKLAD
NALOŽBA V VAŠO PRIHODNOST

PRIMERJAVA DELOVNOPRAVNE ZAKONODAJE V SLOVENIJI IN ITALIJI Z NAMENOM IDENTIFICIRANJA DOBRIH PRAKS

VSEBINA

1	Uvod.....	8
1.1	Predstavitev projekta.....	8
1.2	Predstavitev analize	10
2	Povzetek ANALIZE.....	13
3	CILJI ANALIZE.....	20
4	PREGLED OBSTOJEČIH VIROV, KI UREJAJO DELOVNO PRAVO V SLOVENIJI	21
4.1	Uvod	21
4.2	Slovenski pravni viri na področju delovnega prava.....	23
4.3	Slovenski pravni viri na področju delovnega prava.....	23
4.4	Drugi predpisi, ki vplivajo na Zakon o delovnih razmerjih	40
5	PREGLED OBSTOJEČIH VIROV, KI UREJAJO DELOVNO PRAVO V ITALIJI	44
6	PRIMERJALNA ANALIZA DELOVNOPRAVNE ZAKONODAJE V SLOVENIJI IN ITALIJI	59
6.1	Uvod	59
6.2	Dobre prakse, ki urejajo delovno pravo v Italiji.....	61
6.2.1	Dobre prakse, ki urejajo delovno pravo in pravice ter obveznosti delodajalcev....	61
6.2.2	Dobre prakse s področja delovnopravnih predpisov, ki urejajo spodbujanje enakosti in upravljanje raznolikosti na delovnem mestu in pri zaposlovanju.....	72
7	DOBRE PRAKSE DELOVNOPRAVNE ZAKONODAJE PREDPISOV V EVROPI	84
7.1	Delovnopravna zakonodaja v Evropi	84
7.2	Dobre prakse delovnopravne zakonodaje in predpisov v Avstriji, na Hrvaškem in na Madžarskem	106
7.2.1	Avstrija	106
7.2.2	Hrvaška	126
7.2.3	Madžarska.....	143
7.3	Dobre prakse s področja delovnopravnih predpisov, ki urejajo spodbujanje enakosti in upravljanje raznolikosti na delovnem mestu in pri zaposlovanju.....	157
7.4	Rezultati analize	167
7.5	Zaključek	176
8	PRIPOROČILA.....	179
8.1	Priporočila za vsebinsko pripravo usposabljanj in način izvedbe usposabljanj socialnih partnerjev.....	179
8.2	Priporočila za pripravo e-gradiv	184
8.3	Priporočila za vsebinsko pripravo priročnika za delavce na temo enakosti in upravljanja z raznolikostjo	189

8.4	Priporočila za vsebinsko pripravo priročnika delavnopravna zakonodaja socialnega dialoga in kolektivna dogovarjanja	190
8.5	Priporočila za povezovalne dogodke z deležniki in delovanje Ekonomsko-socialnega sveta Obalno-kraške regije	192
9	ZAKLJUČEK.....	193
10	LITERATURA IN VIRI.....	197
11	PRILOGE.....	223

KAZALO SLIK

	Št. strani
Slika 1: Gibanje št. začasno zaposlenih Italijanov v obd. jan. 2018 – jan. 2021	50
Slika 2: Gibanje letne stopnje brezposelnosti mladih 2004 - 2020	51
Slika 3: Evropski steber socialnih pravic skozi 20 načel	70
Slika 4: Gibanje deleža atipičnih oblik dela v obd. 1995-2016 in projekcije do l. 2080	78
Slika 5: Prikaz ravnovesja med delom in zasebnim življenjem v Evropski uniji 2018.	80
Slika 6: EU-28: stanje agencijskih delavcev v letu 2019	83
Slika 7: Prikaz izdatkov za socialno zavarovanje v državah EU-28 leta 2018	87
Slika 8: Hrvaška: Razporeditev zaposlenosti po gospodarskih sektorjih od leta 2010 do 2020	104
Slika 9: Pregled strogosti delovne zakonodaje evropskih držav v pogledu redne zaposlitve in kolektivnega odpuščanja v obd. 2008-2013.	105
Slika 10: Prikaz uspešnosti delovanja trga dela na Madžarskem	116
Slika 11: Prikaz stopnje brezposelnosti držav članic EU, december 2020.	135
Slika 12: Prikaz gibanja BDP držav članic EU, december 2020/december 2019	136
Slika 13: Primerjava pokritosti delavcev v EU s kolektivnimi pogodbami pred/po gospodarski krizi	140
Slika 14: Stališče Evropejcev do ključnih evropskih vprašanj	142

KAZALO TABEL

	Št. strani
Tabela 1: prikaz ključnih izzivov na področju evropske delovnopravne zakonodaje	68
Tabela 2: Zbirna tabela evropskih direktiv s področja delovnega prava	74
Tabela 3: Ključni indikatorji trga dela na Hrvaškem	102
Tabela 4: Glavne značilnosti kolektivnih pogajanj na Hrvaškem 2000-2016	114
Tabela 5: Ključne lastnosti kolektivnega dogovarjanja na Madžarskem	125
Tabela 6: Področja diskriminacije v nacionalni zakonodaji izbranih držav.	127
Tabela 7: Pregled opredelitve neposredne diskriminacije v izbranih državah	129
Tabela 8: Stanje brezposelnosti in padca BDP v izbranih državah, december 2020.	135
Tabela 9: Gostota sindikatov v opazovanih državah l. 2016	139

OKRAJŠAVE

AICCRE	Italijansko združenje za svetovanje občin in regij Evrope (ita.: Associazione italiana per il Consiglio dei Comuni e e delle regione d'Europa)
AIDS	Akvirirani imúnski defícítni sindróm (angl.: Acquired Immune Deficiency Syndrome)
APZ	Aktivna politika zaposlovanja
ASGI	Združenje za pravne študije priseljevanja (angl.: Association for the juridical studies on immigration)
BDP	Bruto družbeni proizvod
CEEP	Evropski center javnih podjetij (angl.: European Centre of Employers and Enterprises)
CEMR	Zveza evropskih občin in regij (angl.: Council of European Municipalities and Regions)
CIGD	Sklad za pomoč pri odpuščanju (ita.: Cassa Integrazione Guadagni in deroga)
CIGO	Sklad za pomoč pri rednem odpuščanju (ita.: Cassa Integrazione Guadagni Ordinaria)
CIGS	Sklad za pomoč pri izrednem odpuščanju (ita.: Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria)
EC	Svet Evrope (angl.: European Council)
EELN	Evropska mreža za pravno enakost (angl.: European Equality Law Network)
EGS	Evropska gospodarska skupnost
EGP	Evropski gospodarski prostor
ESSOKR	Ekonomsko-socialni svet Obalno-kraške regije
ESS	Evropski socialni sklad
EU	Evropska unija
ETUC	Evropska konfederacija sindikatov (angl.: European Trade Union Confederation)
ETUI	Evropski sindikalni inštitut (angl.: European trade union institute)
FCG	Krščanska sindikalna skupina (nem.: Fraktion Christlicher Gewerkschafterinnen)
FSG	Frakcija socialističnih unionistov (nem.: Fraktion Sozialdemokratischer GewerkschafterInnen)
GDPR	Uredba o varstvu podatkov (angl.: General Data Protection Regulation)
GSVG	Zakon o socialnem zavarovanju v gospodarstvu (nem.: Gewerbliches Sozialversicherungsgesetz)

HIV	Humana imunska pomanjkljivost
HR BCSD	Hrvaški gospodarski svet za trajnostni razvoj (angl.: Croatian Business Council for Sustainable Development)
ICEI	Inštitut za mednarodno gospodarsko sodelovanje (ita.: Istituto Cooperazione Economica Internazionale)
INPS	Nacionalni inštitut za socialno varnost (ita.: Istituto Nazionale Previdenza Sociale)
ISFOL	Inštitut za razvoj poklicnega usposabljanja delavcev (angl.: InstitutionsInstitute for the Development of Vocational Training of Workers)
ISMU	Pobude in študije o večnacionalnosti (ita.: Iniziative e studi sulli multietnicita)
ISTAT	Italijanski nacionalni inštitut za statistiko (ita.: Istituto Nazionale di Statistica)
ITACA	Italijanska mesta v boju zoper diskriminacijo (angl.: Italian cities against discrimination)
KS-90	Konfederacija sindikatov 90
LGBT	Kratika za lezbijke, geje, biseksualne in transspolne osebe.
MSP	Srednje velik projekt (angl.: Medium-sized project)
PGZ	Primorska gospodarska zbornica
MDDSZ	Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti
MHS	Matica hrvaških sindikatov (hrv. Matica hrvatskih sindikata)
NZS	Neodvisni sindikat delavcev (hrv.: Nezavisni sindikat zaposlenih)
OECD	Organizacija za gospodarsko sodelovanje in razvoj (angl.: Organisation for Economic Co-operation and Development)
ÖGB	Avstrijska zveza sindikatov (nem.: Österreichischer Gewerkschaftsbund)
OSO – KS 90	Obalna sindikalna organizacija – KS 90
PKP	Protikoronski paket
PoZ	Pogodba o zaposlitvi
PMZ	Pobudza za zaposlovanje mladih
SPÖ	Avstrijska socialdemokratska stranka (nem.: Sozialdemokratische Partei Österreichs)
SSSH	Zveza svobodnih sindikatov Hrvaške (hrv.: Savez samostalnih sindikata Hrvatske)
UNAR	Nacionalni urad proti rasni diskriminaciji (ita.: Ufficio Nazionale Antidiscriminazioni Razziali)
UNICE	Zveza industrijskih in delodajalskih konfederacij Evrope (angl.: Union of Industrial and Employers' Confederations of Europe)
ZDR	Zakon o delovnih razmerjih

ZEMŽM	Zakon o enakih možnostih žensk in moških
ZEPDSV	Zakon o evidencah na področju dela in socialne varnosti
ZID	Zakon o inšpekciji dela
ZKoIP	Zakon o kolektivnih pogodbah
ZNPK	Zakon o nacionalnih poklicnih kvalifikacijah
ZoD	Zakon o delu
ZSDU	Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju
ZPIZ	Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju
ZRSZ	Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje
ZUTD	Zakon o urejanju trga dela
ZVarD	Zakon o varstvu pred diskriminacijo
ZZRZI	Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov
ZZSDT	Zakon o zaposlovanju, samozaposlovanju in delu tujcev
ZZVD	Zakon o zdravju in varnosti pri delu
WKÖ	Avstrijska gospodarska zbornica (ne.: Wirtschaftskammer Österreich)

UVOD

PREDSTAVITEV PROJEKTA

Primerjava delovnopravne zakonodaje v Sloveniji in Italiji z namenom identificiranja dobrih praks je nastala v okviru **projekta Socialni partner za socialni dialog III - Fleksibilen di@log**, ki ga sofinancirata Republika Slovenija in Evropska unija iz Evropskega socialnega sklada (www.eu-skladi.si). Projekt, ki se financira iz Operativnega programa za izvajanje evropske kohezijske politike v obdobju 2014–2020, 11. prednostne osi »Pravna država, izboljšanje institucionalnih zmogljivosti, učinkovita javna uprava, podpora razvoju NVO ter krepitev zmogljivosti socialnih partnerjev«, 11.2 prednostne naložbe »Gradnja zmogljivosti za vse zainteresirane strani s področja izobraževanja, vseživljenjskega učenja, usposabljanja in zaposlovanja ter socialnih politik, tudi prek sektorskih in ozemeljskih paktov za spodbujanje reform na nacionalni, regionalni in lokalni ravni«, 11.2.2 specifičnega cilja »Krepitev usposobljenosti socialnih partnerjev v procesih socialnega dialoga, zlasti na področju politik trga dela in vseživljenjskega učenja«, se je začel izvajati decembra 2020 in bo trajal do konca leta 2022.

Prijavitelj projekta je Konfederacija sindikatov 90 Slovenije (KS – 90), ki je k sodelovanju povabila Primorsko gospodarsko zbornico (PGZ) in Obalno sindikalno organizacijo - KS 90 (OSO – KS 90), z namenom pokritja treh večjih slovenskih regij.

Pri izvajanju politik in pristopov v Sloveniji, povezanih s trgom dela, zagotavljanjem pravne varnosti aktivnega prebivalstva in delovnega okolja lahko zasledimo **splošno pomanjkanje usposobljenosti socialnih partnerjev ter pomanjkanje osnovnih struktur za samostojno pogajanje in učinkovit socialni dialog na področju trga dela in vseživljenjskega učenja**. Obenem še vedno zaznavamo **slabo informiranost in obveščenost socialnih partnerjev** ter deležnikov na področju politik trga dela in predvsem **premajhen pomen vloge socialnih partnerjev**, za njihovo učinkovito sodelovanje pri oblikovanju javnih politik na omenjenih področjih.

Namen projekta **Fleksibilen DI@LOG** je **okrepitev usposobljenosti zaposlenih v delodajalskih in sindikalnih organizacijah in članih socialnih partnerjev vključenih v projekt, za vodenje učinkovitega socialnega dialoga** na državni, panožni in podjetniški ravni v Sloveniji ter za učinkovito sodelovanje s socialnim partnerji na ravni EU. V okviru projekta se bomo osredotočili na **Osrednjeslovensko in Obalno-kraško regijo**.

Ključni cilj, ki ga želimo doseči z izvedbo projekta, je **okrepiti usposobljenost socialnih partnerjev za učinkovitejše sodelovanje v procesih sprejemanja in izvajanja zakonodaje, ki ureja trg dela, v povezavi z doseganjem cilja vse učeče se družbe** (vseživljenjsko učenje).

Prijavitelj KS-90 in projektna partnerja PGZ ter OSO-90 bomo v okviru projekta razvili **inovativni model celostnega in integriranega naslavljanja problematike** s pomočjo analiz stanja in dobrih praks v tujini, ki bodo **osnova za pripravo aktivnosti krepitev kompetenc preko usposabljanj**: vzpostavitev e-učilnice, fizičnih in e-usposabljanj,

pripravo e-gradiv, pripravo publikacij in priročnikov; **izmenjavo izkušenj preko** izvedbe tematskih konferenc in okroglih miz ter oživitve Ekonomsko-socialnega sveta obalno-kraške regije (ESSOKR); **ter obveščanje in informiranje javnosti ter deležnikov preko** nadgradnje in dopolnjevanje vsebin na spletnih podstraneh projekta, za kar bomo najprej pripravili komunikacijsko strategijo.

Poudarek aktivnosti, ki bodo orodje za doseganje osrednjega cilja projekta, bo na treh področjih:

- **področju trga dela**, predvsem atipičnih oblik dela, optimizaciji razmerja med fleksibilnostjo in varnostjo ter napotenih delavcev,
- **področju spodbujanja enakosti in upravljanja raznolikosti** pri zaposlovanju in na delovnem mestu, predvsem ranljivih skupin starejših, mladih in nizko izobraženih,
- **področju fleksibilnejših oblik dela**, predvsem različnih vidikov dela na domu.

Projekt predvideva **več usposabljanj za krepitev kompetenc in znanja na področju:** delovnopravne zakonodaje, zakonodaje s področja sodelovanja delavcev pri upravljanju, kolektivnega dogovarjanja in predpisov s področja korporativnega upravljanja podjetij, upravljanja z raznolikostjo, zakonodaje s področja varnosti in zdravja pri delu, digitalnih veščin in področja dela na domu. Prav tako se predvidevajo usposabljanja s katerimi bomo krepili komunikacijske in pogajalske sposobnosti zaposlenih in članov v organizacijah projektnih partnerjev.

Ključni poudarek projekta bo **na obravnavanju problematike »dela na domu«**. Pravno je delo od doma urejeno v »Zakonu o delovnih razmerjih (Uradni list RS, št. 21/13, 78/13 – popr., 47/15 – ZZSDT, 33/16 – PZ-F, 52/16, 15/17 – odl. US, 22/19 – ZPosS, 81/19 in 203/20 – ZIUPOPĐVE; v nadaljevanju: ZDR-1)« in se je v času trajanja covid-19 epidemije izkazalo kot učinkovito orodje zoper širitev bolezni. Glavni poudarek, kadar govorimo o tej obliki dela, je na **ugotavljanju učinkovitosti takšnega dela** v primerjavi s tradicionalno obliko izvajanja dela na delovnem mestu (vidik delodajalca). Vendar pa je potrebno problematiko osvetliti tudi z drugih zornih kotov: kakšen je vpliv dela na domu na izboljšanje zdravstvenega stanja zaposlenega, izboljšanje delovnih pogojev, kakšni so pozitivni vplivi takšne oblike dela na okolje itd. Problematiko je potrebno osvetliti tudi z vidika zagotavljanja varnosti in zdravja pri delu, ko se delo opravlja od doma.

Z analizo »Primerjava delovnopravne zakonodaje v Sloveniji in Italiji z namenom identificiranja dobrih praks« želimo postaviti temelje za razvoj celovitega modela razvoja kompetenc socialnih partnerjev v Obalno-kraški regiji.

PREDSTAVITEV ANALIZE

Z izvedeno primerjalno analizo delovnopravne zakonodaje v Sloveniji in Italiji z namenom identificiranja dobrih praks bomo pridobili podatke o obstoječem stanju in dobrih praksah, ki bodo osnova za **načrtovanje vsebine izobraževanj** ter osnova za predloge ukrepov za vključitev zaposlenih v organizacijah projektnih partnerjev **v usposabljanja za pridobitev potrebnih znanj in veščin za urejanje področja dela od doma**. Izvedba usposabljanj je ključna dejavnost, ki prispeva k doseganju temeljnega cilja razpisa: **Krepiti usposobljenost socialnih partnerjev za učinkovitejše sodelovanje pri pripravi in izvajanju politik in pristopov, povezanih zlasti s trgom dela in vseživljenjskim učenjem ter zagotavljanjem pravne varnosti aktivnega prebivalstva**.

Izzivi s katerimi se srečujejo delodajalci na področju dela od doma in socialnega dialoga so:

- pomanjkanje celostnih pristopov k razvoju učinkovitega vodenja socialnega dialoga.
- pomanjkljiva usposobljenost in informiranje zaposlenih v sindikalnih organizacijah in sindikalnih predstavnikov za učinkovito sodelovanje v procesih socialnega dialoga na področju trga dela in vseživljenjskega učenja (tako z vidika zakonodaje kot tudi na področju digitalnih, komunikacijskih in pogajalskih veščin).
- predstavniki delodajalskih združenj, razen uradnih sestankov/pogajanj, nimajo dovolj možnosti za izmenjavo neuradnih stališč s predstavniki države v povezavi problematike trga dela, sklepanja socialnih sporazumov oz. v fazi kreiranja javnih zakonodajnih politik.
- imajo premalo veščin in znanja za samostojno in učinkovito izvajanje pogajanj.
- premalo učinkovita medsebojna komunikacija med sindikalnimi predstavniki, zaposlenimi in delodajalci.

Izzivi s katerimi se srečujejo sindikati in predstavniki sindikatov na področju dela od doma in socialnega dialoga so:

- pomanjkanje celostnih pristopov k razvoju učinkovitega vodenja socialnega dialoga,
- pomanjkljiva usposobljenost in informiranje zaposlenih v sindikalnih organizacijah in sindikalnih predstavnikov za učinkovito sodelovanje v procesih socialnega dialoga na področju trga dela in vseživljenjskega učenja (tako z vidika zakonodaje kot tudi na področju digitalnih, komunikacijskih in pogajalskih veščin),
- sindikati, razen uradnih sestankov/pogajanj, nimajo dovolj možnosti za izmenjavo neuradnih stališč s predstavniki države v povezavi problematike trga dela, sklepanja socialnih sporazumov oz v fazi kreiranja javnih zakonodajnih politik,

- sindikalni predstavniki imajo premalo možnosti za konstruktivno izmenjavo znanja in izkušenj s področja socialnega dialoga.

Delodajalci imajo na področju dela od doma in socialnega dialoga potrebo po:

- okrepitvi usposobljenosti zaposlenih v združenju delodajalcev in pri njihovih članih za sodelovanje v socialnem dialogu na področju trga dela in vseživljenjskega učenja (tako z vidika zakonodaje, s poudarkom na področju dela od doma, zaposlovanju ranljivih skupin, digitalnih veščin),
- izvajanju sodobnih oblik izobraževanj/usposabljanj sindikalistov in sindikalnih predstavnikov delodajalcev, ki se jih lahko hkrati udeleži več posameznikov in ki se lahko izvajajo tudi v izrednih primerih, kot je npr. pandemija, ko je gibanje/druženje prebivalcev omejeno,
- kontinuiranih aktivnostih za konstruktivno izmenjavo znanja in izkušenj,
- poglobljenem poznavanju problematike dela na domu (pravne podlage, praksa), pomena zagotavljanja varnosti in zdravja pri delu.

Sindikati imajo na področju dela od doma in socialnega dialoga potrebo po:

- celostnem sistematičnem modelu naslavljanja vzpostavitve učinkovitega vodenja socialnega dialoga izhajajočega iz analize stanja in dobrih praks v tujini,
- celostnem sistematičnem modelu naslavljanja vzpostavitve učinkovitega vodenja socialnega dialoga izhajajočega iz analize stanja in dobrih praks v tujini,
- okrepitvi usposobljenosti sindikatov/sindikalnih predstavnikov za sodelovanje v socialnem dialogu na področju trga dela in vseživljenjskega učenja (tako z vidika zakonodaje kot tudi na področju digitalnih, komunikacijskih in pogajalskih veščin),
- izvajanju sodobnih oblik izobraževanj/usposabljanj sindikalistov in sindikalnih predstavnikov delodajalcev, ki se jih lahko hkrati udeleži več posameznikov in ki se lahko izvajajo tudi v izrednih primerih, kot je npr. pandemija, ko je gibanje/druženje prebivalcev omejeno,
- platformi za izmenjavo neuradnih stališč s predstavniki države na temo trga dela in oblikovanju javnih politik.
- kontinuiranih aktivnostih za konstruktivno izmenjavo znanja in izkušenj.

Poročilo izbrane analize je sestavljeno iz **naslednjih sklopov**, in sicer:

1. pregleda ključne delovnopravne zakonodaje v Sloveniji,
2. pregleda ključne delovnopravne zakonodaje v Italiji,
3. primerjalne analize zakonov na področju delovnopravne zakonodaje v Sloveniji in Italiji,

4. pregleda ključne evropske delovnopravne zakonodaje,
5. predstavitev dobrih praks delovnopravne zakonodaje v Avstriji, Hrvaški in Madžarski,
6. priporočil za vsebinsko pripravo usposabljanj, e-gradiv in publikacij, ki bodo nastala in bodo izvedena v okviru projekta.

Poleg te analize bomo v okviru projekta izvedli še **naslednje analize, katerih rezultati se bodo medsebojno dopolnjevali:**

- analizo slovenske zakonodaje, ki ureja področje dela od doma in dobrih praks pravnih podlag v tujini,
- analizo informiranosti in usposobljenosti predstavnikov delodajalcev za delo na domu,
- analizo informiranosti in usposobljenosti sindikalnih predstavnikov za delo na domu.

Vse analize predstavljajo osnovo za razvoj inovativnega modela za celostno in integrirano naslavljanje problematike, ki bo zajemal **pripravo aktivnosti za krepitev kompetenc preko usposabljanj**: vzpostavitev e-učilnice, fizičnih in e-usposabljanj, pripravo e-gradiv, pripravo publikacij in priročnikov; **izmenjavo izkušenj preko** izvedbe tematskih konferenc in okroglih miz ter oživitve Ekonomsko-socialnega sveta obalno-kraške regije (ESSOKR); **ter obveščanje in informiranje javnosti ter deležnikov preko** nadgradnje in dopolnjevanje vsebin na spletnih podstraneh projekta, za kar bomo najprej pripravili komunikacijsko strategijo.

Skupno s tem modelom želimo doseči tri cilje, ki so usklajeni s ciljem razpisa, in sicer:

1. okrepitev usposobljenost socialnih partnerjev **za učinkovitejše sodelovanje pri pripravi in izvajanju politik in pristopov povezanih s trgom dela**, predvsem na področju atipičnih oblik dela, optimizaciji razmerja med fleksibilnostjo in varnostjo ter napoteni delavcev,
2. okrepitev usposobljenost socialnih partnerjev za učinkovitejše sodelovanje pri pripravi in izvajanju politik in pristopov **za spodbujanje enakosti in upravljanje raznolikosti pri zaposlovanju in na delovnem mestu**, predvsem na področju ranljivih skupin starejših, mladih in nizko izobraženih,
3. okrepitev usposobljenost socialnih partnerjev na področju **fleksibilnejših oblik dela**.

POVZETEK ANALIZE

Analiza je sestavni del projekta **Socialni partner za socialni dialog III - Fleksibilen di@log**, ki ga sofinancirata Republika Slovenija in Evropska unija iz Evropskega socialnega sklada v okviru operativnega programa za izvajanje evropske kohezijske politike 2014-2020.

Namen projekta Fleksibilen DI@LOG je okrepitev usposobljenosti zaposlenih v delodajalskih in sindikalnih organizacijah in članih socialnih partnerjev vključenih v projekt, za vodenje učinkovitega socialnega dialoga na državni, panožni in podjetniški ravni v Sloveniji ter za učinkovito sodelovanje s socialnim partnerji na ravni EU. V okviru projekta se bomo osredotočili na Osrednjeslovensko in Obalno-kraško regijo.

Pri zasnovi analize smo izhajali iz potreb sindikatov in predstavnikov delodajalcev obalno-kraške regije, ki se kažejo v nezadostnem poznavanju delovnopravne zakonodaje, šibkih izkušnjah na področju vodenja socialnega dialoga za področje trga dela in vseživljenjskega učenja, kar je v veliki meri posledica nesistematičnega pristopa k obravnavanim izzivom. **Tako je bila kot ključna potreba socialnih partnerjev obalno-kraške regije prepoznana potreba po celovitem modelu krepitve njihovih kompetenc.**

Z izvedbo analize smo želeli pridobiti podatke o obstoječem stanju in dobrih praksah, ki bodo osnova za načrtovanje vsebine izobraževanj ter osnova za predloge ukrepov za vključitev zaposlenih v organizacijah projektnih partnerjev v usposabljanja za pridobitev potrebnih znanj in veščin za urejanje področja dela od doma. Izvedba usposabljanj je ključna dejavnost, ki prispeva k doseganju temeljnega cilja razpisa: Krepiti usposobljenost socialnih partnerjev za učinkovitejše sodelovanje pri pripravi in izvajanju politik in pristopov, povezanih zlasti s trgom dela in vseživljenjskim učenjem ter zagotavljanjem pravne varnosti aktivnega prebivalstva.

Prvi del analize je namenjen preučevanju slovenske delovnopravne zakonodaje, ki ureja individualna delovna razmerja ter trg dela. Z analizo smo sledili hierarhiji predpisov s tega področja. Največ pozornosti smo namenili Zakonu od delovnih razmerjih – ZDR-1, ki ureja naslednja ključna področja: pogodbo o zaposlitvi, pravice in obveznosti delojemalcev in delavcev, ki izhajajo iz dela, varovanje pravic delavcev po zakonu ter zastopanje pravic in interesov delavcev v organizaciji, kjer so zaposleni.

Zakon, ki ureja delovna razmerja, je bil sprejet leta 2002 in se je zaradi priporočil evropskih inštitucij, kot sta Evropska investicijska banka in Evropska komisija, zaradi evropskih direktiv, ki vplivajo na nacionalne delovnopravne zakonodaje držav članic Evropske unije in

zaradi potrebe po reformi trga dela, večkrat spreminjal. Trg dela v Sloveniji v zadnjih letih zaznamujejo demografske spremembe, ki se kažejo v obliki staranja prebivalstva.

Poleg tega zaznavamo tudi nove oblike zaposlitve, ki povečujejo mobilnost delovne sile, a hkrati zmanjšujejo njeno varnost. Gospodarska kriza l. 2008 ni samo povečala števila brezposelnih, pokazala je tudi številne pomanjkljivosti delovne zakonodaje, saj ni nudila ustrezne zaščite pravic odpuščenih delavcev. Tudi zato, ker je bilo delo Inšpektorata za delo premalo učinkovito.¹ Vlada je l. 2012 Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti (v nadaljevanju: MDDSZ) pozvala k pripravi izhodišč za reformo trga dela.

Tako je bil l. 2013 sprejet prenovljen zakon, ki ureja delovna razmerja-ZDR-1. Ta določa, da se delovno razmerje praviloma sklene za nedoločen čas, ostale oblike zaposlitve so možne le v posebnih primerih. Z ZDR-1 se je okrepilo tudi sodno varstvo pravic delavcev v primeru nezakonite odpovedi pogodbe o zaposlitvi, uredilo se je področje odpovednih rokov, uvedla se je možnost opravljanja občasnih del za brezposelne in začasnih del za upokoјjence, ki ne vplivajo na njihove pravice do nadomestila za brezposelne oz. pokojnine. Z zakonom so se dodatno poenostavili postopki sklepanja pogodb o zaposlitvi (možnost elektronskega obveščanja kandidatov, neobveznost objave prostega delovnega mesta na Zavodu za zaposlovanje RS), prav tako so se poenostavili postopki v primeru odpovedi pogodbe o zaposlitvi in uvedbe disciplinskega postopka v primeru kršitev delovnih obveznosti delavca. Poleg tega se je z ZDR-1 uvedlo tudi izplačilo denarne odškodnine delavcu, ki je bil na delovnem mestu diskriminiran ali trpinčen.

Z zakonom so se nadalje onemogočila veriženja pogodb o zaposlitvi za določen čas, saj ta omejitev ni več vezana na enega samega delodajalca.

Da bi se zagotovilo enotno tolmačenje ZDR-1, je v okviru Ekonomsko-socialnega sveta imenovana strokovna skupina za spremljanje izvajanja zakona, ki podaja pravno nezavezujoča mnenja, saj je za njegovo uradno tolmačenje kot zakonodajalec pristojen parlament.

Kljub temu, da ZDR-1 veliko bolje ureja individualna delovna razmerja kot njegovi predhodniki, strokovna delovna skupina za spremljanje izvajanja ZDR-1 meni, kot izhaja iz njenih »Stališč« z dne 6. 3. 2015, da pomanjkljivosti zakona premalo natančno opredeljujejo elemente obstoja delovnega razmerja v primerih, ko posameznik opravlja delo brez podpisane pogodbe o zaposlitvi.

¹ Inšpektorat RS za delo je v svojem poročilu o delu za l. 2009 izpostavil problematiko pomanjkanja inšpektorjev za delo ob sočasnem naraščanju števila kršitev delodajalcev na področju pravic delavcev iz dela. Inšpektorji posledično niso obravnavali vseh prijav kršitev, zato njihovo delo ni bilo dovolj učinkovito.

ZDR-1 je temeljni zakon individualnih delovnih razmerij in kot tak določa minimum pravic delavcev, vendar predvideva možnost, da se le-te natančneje v korist delavcev, urejajo s kolektivnimi pogodbami na ravni dejavnosti. Področje sklepanja kolektivnih pogodb ureja Zakon o kolektivnih pogodbah (Uradni list RS, št. 43/06 in 45/08; v nadaljevanju: ZArbit) iz l. 2006 in pravi, da lahko kolektivne pogodbe sklepajo le reprezentativni sindikati. Kolektivne pogodbe so zavezujoče za vse delavce iz dejavnosti, ki jih le-te pokrivajo, ne glede na to ali so člani sindikata ali ne. Pogodbe morajo biti v pisni obliki in javno objavljene. Slovenija ima danes 46 veljavnih kolektivnih pogodb.

Slovenija se uvršča v skupino držav, ki delavcem že z Ustavo RS priznava tudi pravico do sodelovanja pri upravljanju. Področje je posebej urejeno z Zakonom o sodelovanju delavcev pri upravljanju (Uradni list RS, št. 42/07; v nadaljevanju: ZSDU), ki opredeljuje načine in pogoje za sodelovanje delavcev oz. njihovih predstavnikov pri upravljanju organizacij v katerih so zaposleni. To sodelovanje se kaže predvsem v izvajanju pravice do informiranosti, podajanja mnenj in predlogov. Zakon tudi navaja okoliščine v katerih se mora delodajalec obvezno posvetovati z delavci oz. njihovimi predstavniki in primere, ko lahko delavci do končne odločitve pristojnega organa zadržijo odločitev delodajalca.

V analizi slovenske delovne zakonodaje smo posebno pozornost namenili pogodbi o zaposlitvi, kjer smo opisali obveznosti delodajalca in pravice delavca ob njenem sklepanju ter opisali njene bistvene sestavine.

Iz Ustave RS tudi izhaja, da ima vsakdo pravico do dela, ki pa se lahko uresničuje le, če je na trgu dela ustrezno ravnovesje med ponudbo in povpraševanjem po delu. Na stanje na trgu dela vpliva veliko dejavnikov: od demografskih trendov, politične ekonomije, družbenega razvoja ter gospodarskega stanja. Naloga države je, da v čim boljši meri in na čim daljši rok in v sodelovanju s socialnimi partnerji uravnava navedene dejavnike s ciljem doseganja socialnega miru in blaginje vseh prebivalcev Slovenije. Vlada RS trg dela ureja z Zakonom o urejanju trga dela (Uradni list RS, št. 80/10, 21/13, 63/13, 100/13; v nadaljevanju: ZUTD). Pomemben del zakona predstavljajo ukrepi Aktivne politike zaposlovanja (v nadaljevanju: APZ)², ki jih izvaja Zavod RS za zaposlovanje in s katerimi država skuša ublažiti strukturna neravnovesja na trgu dela. Ukrepi so namenjeni tako brezposelnim, da bi si izboljšali svoje zaposlitvene možnosti in zaposlenim z namenom, da bi ohranili svojo zaposlitev in s svojim delom več prispevali h konkurenčnosti svoje organizacije in Slovenije kot celote.

Bistveni del **evropske delovne zakonodaje** so direktive Sveta, ki so jih države članice Evropske unije dolžne v predpisanem času prenesti v svoj pravni red. Evropske uredbe urejajo štiri glavna področja delavskih pravic: individualne pravice, pravice do

² Aktivna politika zaposlovanja je nabor ukrepov na trgu dela, ki so namenjeni povečanju zaposlenosti in zmanjševanju brezposelnosti, večji zaposljivosti oseb na trgu dela in povečanju konkurenčnosti ter prožnosti delodajalcev. Sprejema se za obdobje 5 let. Trenutno je v veljavi katalog APZ, ki je bil sprejet za obd. 2021-2025 (MDDSZ, 2020).

nediskriminatorne obravnave, do sodelovanja pri upravljanju in pravice do varne zaposlitve. Evropska delovna zakonodaja postavlja temelje za naložbe, ki ustvarjajo delovna mesta in spodbuja sodelovanje delavcev pri upravljanju, zato se obravnava kot evropski socialni model (v nadaljevanju: ESS)³, ki ga sestavlja 20 načel, ki za področje trga dela, opredeljujejo enake možnosti dostopa na trg dela, poštene delovne pogoje, socialno zaščito in vključevanje.

Ko sodimo o kvaliteti slovenske delovne zakonodaje, lahko izhajamo iz ocene njenih kvantitativnih in kvalitativnih učinkov ali si pomagamo s primerljivo zakonodajo drugih držav. Zato smo analizo slovenske delovne zakonodaje razširili na države, kot so Italija, Avstrija, Hrvaška in Madžarska. Omenjene države niso le naše sosednje države, ampak si z njimi delimo zgodovino, tudi na področju delovne zakonodaje, saj smo v času Avstro-ogrske monarhije sodili pod njeno okrilje v času, ko so nastajali prvi zametki delovnega prava.

Italijanski trg dela se sooča z dvema ključnima izzivoma: staranjem prebivalstva in z geografsko neenakomerno razvitostjo. Zaradi tega je brezposelnost visoka, zlasti med mladimi in slabše izobraženimi posamezniki, veliko je tudi imigrantov, zaradi česar se je močno razširilo delo na črno. Italijani ostajajo v zaposlitvi dlje kot Slovenci (do 67. leta starosti), ker je stopnja socialne zaščite ljudi slabša kot pri nas in ker je udeležba žensk na trgu dela nižja kot v Sloveniji.⁴ V primerjavi s slovensko, je italijanska delovna zakonodaja manj pregledna, saj ni ločena veja civilnega prava. Določbe, ki se nanašajo na zaposlovanje, so navedene kar v Civilnem zakoniku⁵. Poleg tega Italija neposredno uporablja evropske direktive, ki opredeljujejo le temeljne pravice delavcev iz dela. Iz Civilnega zakonika, čl. 2095 tudi izhaja, da se zaposleni delijo v tri kategorije: direktorje, srednje vodstvo in delavce, za katere zakonodaja pravic ne ureja na enak način in v enakem obsegu. Sindikalno organiziranje in združevanje v Italiji je že ustavna pravica, vendar podatki Evropskega inštituta za sindikate⁶ iz l. 2016 kažejo, da se zaradi povezovanja s politiko članstvo v sindikatih zmanjšuje. Tudi v Italiji kolektivne pogodbe podpisujejo reprezentativni sindikati na ravni dejavnosti. Pokritje delavcev s kolektivnimi pogodbami je kljub temu visoka (80 % v industriji). Prav tako kot pri nas, se v Italiji pogodbe o zaposlitvi praviloma sklepajo za nedoločen čas. Oblike delovnih razmerij so podobne slovenskim. Italijanska zakonodaja pozna t.i., solidarnostne pogodbe o zaposlitvi, ki se uporabljajo v času, ko podjetje slabše posluje, da bi se ohranilo čim več zaposlitev. Prav tako poznajo institut »začasne prekinitve pogodbe o zaposlitvi«, ki je možna v primeru industrijske nesreče, bolezni in materinstva (krajši čas pred/po porodu). Opaziti je trend naraščanja t.i. »pametnih pogodb o zaposlitvi«, ki so precej podobne naši opredelitvi dela na daljavo. Pogoji sklepanja/prenehanja pogodb o

³ ESS je dokument, ki ga sprejema evropski parlament in odraža skupne vrednote, ki temeljijo na ohranjanju miru, socialne pravičnosti, enakosti in solidarnosti, spodbujanju svobode in demokracije ter na spoštovanju človekovih pravic. Je skupek evropskih socialnih sistemov, ki imajo skupne temeljne vrednote: enakost, nediskriminacija, solidarnost, prerazporejanje, splošen, brezplačen ali poceni dostop do izobraževanja in zdravstvenega varstva, ter široka paleta drugih javnih storitev (Evropska komisija, 2006).

⁴ OECD, 2017.

⁵ Italijansko: codice civile.

⁶ Angleško: European trade union institute ali na kratko ETUI.

zaposlitvi so primerljivi s Slovenijo,⁷ enako je tudi trajanje delovnega časa, vendar se pogoji neupravičenih odpuščanj urejajo v okviru kolektivnih pogodb. Prav tako v Italiji ne poznajo minimalne plače (L&E Global, 2020).

Zakonsko se spodbuja zaposlovanje in enako obravnavanje žensk na delovnem mestu na način, da se uvaja bolj prožne oblike dela, da se pravica do starševskega dopusta razširi na moške in z uvedbo brezplačne javne storitve varstva otrok. Prepovedane so tudi druge oblike diskriminacije z izjemo spolnega nadlegovanja, ki ga ne ureja noben zakon. Kljub prepovedi diskriminacije, italijanska reforma iz l. 2017 imenovana tudi Jobs Act dopušča, da delodajalcem ni potrebno ponovno zaposliti osebe, ki je bila dokazano deležna diskriminatornega ravnanja. Z reformo se želi razbremeniti tudi delo na delovnih sodiščih, saj so se za podjetja uvedle davčne olajšave v primeru izvensodne poravnave z odpuščenimi delavci, omejuje se tudi čas trajanja zaposlitve za določen čas, ki ne sme preseči treh let. Posebnost italijanskih pogodb o zaposlitvi so tudi t.i. »elastične klavzule«, ki delodajalcem omogočajo krajšanje/daljšanje delovnega časa ter t.i. »co-co-co« pogodbe o zaposlitvi, ki so podobne zaposlovanju v Sloveniji, ko delodajalci podpišejo pogodbo o delu s samostojnim podjetnikom ter pogodbe »na klic«,⁸ ki se uporabljajo v času odpovednega roka. Zaposlovanje mladih spodbujajo z vajeništvom, ki lahko traja kar tri leta in ki delodajalce odvezuje od obveznost plačevanja socialnih prispevkov.

Avstrija se, po podatkih Statista iz l. 2021, uvršča med evropske države z najnižjo stopnjo brezposelnosti, ki je pred epidemijo s covid-19, znašala 4,3 % in med evropske države z dobro urejenim sistemom socialne zaščite. Minimalno plačo so uvedli šele l. 2017 – ta se do danes ni spremenila in po podatkih Expatica iz l. 2021 znaša 1.500 EUR. Avstrijski trg dela se sooča s problemom staranja prebivalstva in s pomanjkanjem visoko izobraženega kadra, predvsem na področju zdravstva, informacijske tehnologije in inženiringa, ki ga Avstrijska gospodarska zbornica namerava rešiti s prekvalifikacijami ljudi in s spodbujanjem žensk, da se odločijo za poklice, ki tradicionalno veljajo za moške poklice.⁹ Delovna zakonodaja je pregledna. Za razliko od slovenske zakonodaje, zaposlene deli v dve kategoriji: bele ovratnike (bolj izobraženi posamezniki) in modre ovratnike (ročne delavce) in jim namenja ločene pravne podlage. Avstrija tudi ne spodbuja sodelovanja delavcev pri upravljanju, saj izhaja iz stališča, da je vodenje organizacij naloga vodstva. Čeprav Avstrija, podobno kot Italija, pozna delovno razmerje »neodvisni pogodbeni delavec«, tako zaposleni posamezniki uživajo skoraj enako socialno zaščito, kot redno zaposleni delavci. Z zakonom o delu¹⁰ ni predpisano, da se mora pogodba o zaposlitvi skleniti v pisni obliki, saj se lahko sklene tudi ustno in implicitno.¹¹

⁷ Tako kot v Sloveniji, je tudi v Italiji potrebno delovno razmerje skleniti v pisni obliki, prav tako delodajalec delavca o nameravani prekinitvi delovnega razmerja obvesti pisno in upošteva odpovedni rok, kot izhaja iz pogodbe o zaposlitvi.

⁸ Pogodba »na klic« se sklepa za delovno razmerje, pri katerem je delavec delodajalcu na razpolago za opravljanje določenih del ali nalog, ki jih lahko opravlja občasno ali po presoji delodajalca (Gangemi & Piromalli, 2012).

⁹ OECD, 2019.

¹⁰ Nemško: Arbeitsrecht.

¹¹ Arbeitsvertrag.org, 2021.

Zakon poleg nadurnega dela opredeljuje tudi dodatno delo, ki se izvaja v delovnem času, delavcu se pripozna dodatek v višini 25 % rednega dela.

Za avstrijske sindikate velja relativna nepovezanost s politiko, z 800-imi kolektivnimi pogodbami je pokritih 95 % delavcev. Avstrijska posebnost so Delavske zbornice v katere se obvezno včlanjujejo delavci in imajo status socialnega partnerja ter organizirano zastopanje interesov samozaposlenih preko panožnih gospodarskih zbornic.

Hrvaška se po podatkih EURES iz l. 2020 na trgu dela sooča s problemom pomanjkanja delovne sile, ki izvira iz staranja prebivalstva in z izseljevanjem velikega števila delovno aktivnega prebivalstva v tujino. Stopnja brezposelnosti je na Hrvaškem, kljub obilni evropski pomoči, še vedno visoka in znaša 6,9 %. Stopnja zaposlenosti, ki je nižja od EU, znaša 65,2 %.¹² Hrvaška vlada spodbuja zaposlovanje in ohranjanje zaposlitve z ukrepi Aktivne politike zaposlovanja, ki so podobni tistim, ki jih je Slovenija izvajala v obd. 2008-2015. Delovna zakonodaja sledi ciljem večje prilagodljivosti delovnega časa, olajšanju odpovedi pogodbe o zaposlitvi in spodbuja rast atipičnih oblik zaposlitve. Pogoji sklepanja delovnega razmerja so podobni kot v Sloveniji, čeprav Zakon o delu ne pojasnjuje »delovnega razmerja«.

V sindikate, ki so številčni, je vključena približno četrтина delavcev. Ker je za hrvaške sindikate značilna močna povezanost s politiko, ki ščiti velike sindikate, že tako nizko članstvo nadalje upada. Hrvaška nima enotne kolektivne pogodbe za gospodarstvo, zakonodaja tudi ne pozna jasne razmejitve med podjetniško in kolektivno pogodbo. Navaja pa, da za delavca veljajo tiste določbe, ki so zanj ugodnejše. S kolektivni pogodbami je po podatkih ETUI iz l. 2016 pokritih približno 53 % delavcev.

Za **Madžarsko** je značilna nadpovprečno nizka stopnja delovno aktivnega prebivalstva, ki znaša 59,5 %, pred izbruhom epidemije je bila stopnja brezposelnosti relativno nizka (4,85 %). Čeprav se kot delovno aktivno prebivalstvo štejejo državljani, stari med 15 in 74 let, je delež starejših relativno nizek.¹³ Da bi povečala zaposlenost mater z otroki, mladih, invalidov in starejših, je l. 2013 sprejela Zakon o zaščiti delovnih mest, ki delodajalcem, ki zaposlujejo prikrajšane skupine, zagotavlja določene davčne spodbude. Po oceni OECD iz l. 2018 so ključne pomanjkljivosti trga dela na Madžarskem pomanjkanje delovne sile, izseljevanje mladih izobraženih posameznikov, neenakomerna razvitost države. Madžarska vlada izvaja ukrepe s katerimi podaljšuje delovno življenje svojih državljanov, zelo malo se ukvarja s strukturnimi neskladji trga dela, z neustrezno plačno politiko ter neskladnim regionalnim razvojem. Nizka je tudi socialna zaščita brezposelnih. Na področju Aktivne politike trga dela se osredotoča na javna dela in na spodbujanje izobraževanja, predvsem žensk iz slabše razvitih delov države. Spremembe delovne zakonodaje iz l. 2020 so šle v smeri možnosti dela za skrajšani delovni čas, ki velja za starše otrok, njihove skrbnike ali posvojitelje. Tem skupinam omogoča tudi koriščenje starševskega dopusta. Prav tako so stari starši deležni dodatka za varstvo svojih vnukov. Za 8 % se je povišala tudi minimalna plača. Madžarska

¹² Statista, 2021c.

¹³ Eures, 2020a.

spodbuja atipične oblike dela, kot so delitev zaposlenih, delitev delovnega mesta in poziv na delo. Zakonske določbe glede sklepanja delovnega razmerja in delovnega časa so podobne slovenskim.

Formalno so pravice zastopanja interesov in pravic delavcev podobne kot v Sloveniji, vendar imajo v praksi bolj malo vpliva. Članstvo v sindikatih je zelo nizko (9 % delavcev), saj so sindikati zelo razdrobljeni in povezani z vladajočo politiko. Nizka je tudi pokritost delavcev s kolektivnimi pogodbami, ki znaša okrog 20 %.

V analizi smo posebno pozornost namenili predpisom in primerom dobre prakse, ki urejajo ***spodbujanje enakosti in upravljanje raznolikosti na delovnem mestu***. Področje urejata dve evropski direktivi: direktiva o o izvajanju načela enakega obravnavanja oseb ne glede na raso ali narodnost¹⁴ ter direktiva o enakosti pri zaposlovanju¹⁵. Evropska komisija je l. 2014 ustanovila Evropsko mrežo pravnih strokovnjakov za enotnost spolov in nediskriminacije, ki enkrat letno preverja stanje ukrepov v vseh državah članicah. Na kratko smo predstavili tudi evropsko direktivo o usklajevanju poklicnega in zasebnega življenja staršev in oskrbovalcev¹⁶, saj po naši oceni pomembno vpliva na boljšo zastopanost žensk na trgu dela.

Pregled dobrih praks s področja enakosti in upravljanja raznolikosti je pokazal, da se največ pozornosti namenja enaki obravnavi moških in žensk in bistveno manj drugim oblikam diskriminacije. Na področju upravljanja raznolikosti na delovnem mestu prevladuje vidik spolne usmerjenosti posameznikov.

¹⁴ Direktiva Sveta 2000/43/ES (Uradni list L 180, 19/07/2000).

¹⁵ Direktiva 2000/78/ES (Uradni list L 303, 2/12/2000).

¹⁶ Direktiva (EU) 2019/1158/ES (Uradni list L 188/79, 12/07/2019).

CILJI ANALIZE

Analiza »Primerjava delovnopravne zakonodaje v Sloveniji in Italiji z namenom identificiranja dobrih praks« je sestavni del projekta »Socialni partner za socialni dialog III«, ki ga izvaja Konfederacija Sindikatov 90 Slovenije v sodelovanju s PGZ in OSO-KS 90.

Z izvedbo analize želimo za njene uporabnike doseči naslednje cilje:

- podati celovit pregled ključne delovnopravne zakonodaje v Sloveniji,
- podati celovit pregled ključne delovnopravne zakonodaje v Italiji,
- predstaviti primere dobre prakse italijanske delovnopravne zakonodaje,
- podati celovit pregled evropske delovne zakonodaje s poudarkom na direktivah, ki so jih države članice dolžne vpeljati v svoj pravni red,
- predstaviti delovnopravno zakonodajo v Avstriji,
- predstaviti delovnopravno zakonodajo na Hrvaškem,
- predstaviti delovnopravno zakonodajo na Madžarskem,
- izvesti primerjavo primerov dobre prakse delovnopravne zakonodaje v analiziranih državah,
- pripraviti priporočila za izvedbo usposabljanj socialnih partnerjev Obalno-kraške regije s poudarkom na delovnopravni zakonodaji,
- postaviti temelje za razvoj inovativnega modela razvoja kompetenc socialnih partnerjev, ki bo povezal delovnopravno zakonodajo, domačo in tujo, s primeri dobre prakse.

Z izvedeno analizo želimo podati konkretna priporočila za izboljšanje kompetenc sindikalnih predstavnikov na področju, zato bomo podali vsebinska priporočila za izvedbo usposabljanj in pripravo gradiv:

- priporočila za vsebinsko pripravo usposabljanj in načinov izvedbe usposabljanj socialnih partnerjev,
- priporočila za vsebinsko pripravo e-gradiv,
- priporočila za vsebinsko pripravo priročnika delavnopravna zakonodaja socialnega dialoga in kolektivna dogovarjanja,
- priporočila za povezovalne dogodke z deležniki in delovanje ESSOKR.

PREGLED OBSTOJEČIH VIROV, KI UREJAJO DELOVNO PRAVO V SLOVENIJI

UVOD

Namen tega poglavja je opredeliti pojem delovnopravne zakonodaje in predstaviti temeljne zakone, ki urejajo razmerja na področju dela v Sloveniji in njihovih medsebojnih povezav.

Delovnopravna zakonodaja se je postopoma razvila iz civilnega prava. Kar je posebej značilno zanj je to, da ni absolutno avtonomna in tudi posamezniki, ki jih zadeva, niso v enakopravnem razmerju.¹⁷ Delovna zakonodaja, ko govorimo o individualnem razmerju, trajno pravno ureja razmerja med delodajalcem in delavcem.¹⁸ Ker se imajo delavci in delodajalci pravico združevati, lahko svoje pravice in obveznosti urejajo skupinsko – tedaj govorimo o kolektivnemu urejanju razmerij med njimi.¹⁹

Delovnopravna zakonodaja ali delovno pravo je samostojna pravna panoga, katere temeljni namen je, da ureja razmerja med ljudmi.²⁰ Z vidika kdo jo uveljavlja, jo delimo v naslednje skupine:²¹

- odvisna (heteronomna) delovnopravna zakonodaja, ki jo postavlja država in je v obliki zakonov in pravilnikov,
- avtonomna delovnopravna zakonodaja ter
- mednarodna delovnopravna zakonodaja.

Avtonomne pravne vire delimo v eno- in dvostranske. Primer enostranskega pravnega vira na področju dela predstavljajo splošni akti delodajalca, ki so lahko:²²

¹⁷ Novak, 2013 (str.1).

¹⁸ Bohinc, 2006 (str.513).

¹⁹ Kotnik, 2014 (str. 36).

²⁰ Iurall, 2020 (str. 3)

²¹ Murtič, 2019 (str.1).

²² Štampar, 2017 (str. 88).

- organizacijski (sistemizacija delovnih mest, pravilnik o zagotavljanju varnosti in zdravja pri delu,
- drugi akti, ki nadomeščajo kolektivno pogodbo vendar pod pogojem, da so za delavce ugodnejši.

Najbolj pogost primer dvostranskega pravnega vira na področju dela predstavljajo kolektivne pogodbe in dogovor o udeležbi delavcev pri upravljanju.

Na razvoj delovne zakonodaje vplivajo trije ključni dejavniki:

- razvoj industrijskih odnosov,
- politične razmere določenega obdobja in
- gospodarske razmere določenega obdobja.

Pred začetkom industrijske revolucije odnosi med delavci in delodajalci niso bili zakonsko regulirani. Pogodbe so se sklepale individualno in so temeljile na civilnem pravu, kjer se predpostavlja enakopravnost pogodbenih strank. Zaradi vse slabših odnosov med njimi, predvsem zaradi izkoriščanja delavcev in slabih pogojev dela, se je pojavila potreba po izločitvi delovnega prava iz civilnega prava.²³ Pravna ureditev je v tem obdobju temeljila na pravici do zasebne lastnine ter na prosti konkurenci.²⁴

Prve zametke delovne zakonodaje najdemo v obrtnem pravu, ki je prvi delavca prepoznal kot šibkejšo pogodbeno stranko, čeprav mu ni zagotavljal ustrezne socialne zaščite. Prav tako ni določal višine minimalne mezde, osemurnega delovnika ali opredeljeval dela žensk in otrok.²⁵

Razmah razvoja delovne zakonodaje lahko povežemo z razvojem sindikalnih gibanj v Angliji še v času, ko so bila le-ta prepovedana. Vendar so bili pritiski delavcev zaradi nevzdržnih razmer tako močni, da so državo prisili, da je prvič posegla na prosti trg dela. Sprva je posegla v delo žensk in otrok, kasneje tudi v urnik dela. Dosežki angleških delavcev so se razširili po vsej Evropi in v številnih državah spodbudili gibanja za delavske pravice. Torej lahko rečemo, da začetki delovne zakonodaje segajo v čase, ko je država prvič posegla v pogodbe med delavci in delodajalci s posegi v korist delavcev.²⁶

²³ Štrovs, 2008 (str. 17).

²⁴ Zajšek, 2014 (str. 2).

²⁵ Mezda je ekvivalent današnjemu pojmu plača.

²⁶ Zajšek, 2014 (str. 2).

SLOVENSKI PRAVNI VIRI NA PODROČJU DELOVNEGA PRAVA

SLOVENSKI PRAVNI VIRI NA PODROČJU DELOVNEGA PRAVA

Za pripravo delovnopravnih predpisov v Sloveniji je odgovorno Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve, ki na svoji spletni strani objavlja vse predpise, ki se nanašajo na obravnavano področje:

- predpisi s področja delovnih razmerij in pravic iz dela (37 zakonov),
- trg dela in zaposlovanje (13 zakonov).

Iz tega izhaja, da je v Sloveniji delovnopravna zakonodaja po eni strani zelo razdrobljena, po drugi strani pa to pomeni, da posamezna področja ureja samostojno s področno zakonodajo.

V analizi se bomo omejili na obravnavo ključne delovne zakonodaje.

DELOVNA RAZMERJA IN PRAVICE IZ DELA

Temeljni zakon s področja delovnega prava v Sloveniji, ki ureja delovna razmerja in pravice iz dela, je Zakon o delovnih razmerjih-ZDR-1, kateremu ekvivalent za javni sektor je Zakon o javnih uslužbencih.

Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1)

Ključna področja, ki jih zakon ureja, so:²⁷

- pogodba o zaposlitvi,
- pravice in obveznosti ter odgovornosti, ki izhajajo iz delovnega razmerja,
- varstvo posebnih kategorij delavcev,
- varstvo pravic delavcev, ki izhajajo iz dela,
- pravice in odgovornosti sindikalnih zaupnikov.

Zakon o delovnih razmerjih²⁸ je bil sprejet leta 2002 z namenom, da se uredijo delovna razmerja, ki se sklepajo s pogodbo o zaposlitvi med delavcem in delodajalcem v skladu z evropskimi direktivami. V primerjavi s predhodnimi zakoni, je ta zakon celovito uredil sistem individualnih razmerij in v slovenski delovni pravni red prvič uvedel povezane evropske direktive. Zakon se je začel uporabljati 1. 1. 2003.

²⁷ MDDSZ, 2020a.

²⁸ Zakon o delovnih razmerjih-ZDR (Uradni list RS, št. 42/02)).

V letu 2007 je bil sprejet Zakon o spremembah in dopolnitvah Zakona o delovnih razmerjih **ZDR-A** (Uradni list RS št. 103/2007), ki naj bi predstavljal prvi korak v reformi trga dela pri nas, saj naj bi na bi omogočal nove oblike zaposlitev in prožnejše urejanje delovnih razmerij. Vendar so kasnejše razprave pravnih strokovnjakov pokazale, da je zakon kljub svoji kompleksnosti v nekaterih elementih neustrezno dorečen ali da povzroča probleme v praksi.

Darja Senčur Peček je na Dnevih slovenskih pravnikov v Portorožu leta 2008 izpostavila vrsto praktičnih težav: od samega dokazovanja nekaterih oblik zaposlitve, vse do ureditve konkurenčne klavzule. Posebno pozornost je namenila posebnim pogodbam o zaposlitvi, ki jih prej nismo poznali: pogodba o zaposlitvi z agencijo za začasno delo, pogodba o zaposlitvi s krajšim delovnim časom, pogodba o zaposlitvi za delo na domu in pogodba o zaposlitvi za določen čas, ter pogodba o zaposlitvi s poslovodnimi in vodilnimi delavci.

Na dogodku je bilo izpostavljeno tudi vprašanje sklepanja pogodbe o zaposlitvi za vrsto dela in ne le za posamezno delo. Prevladovalo je stališče, da zakon omogoča večjo mobilnost delavcev ob nižji stopnji njihove varnosti.

Kritika zakona je bila tudi v pogledu odpuščanja delavcev iz poslovnega razloga, saj po spremembi zakona delodajalec ni bil več dolžan poskrbeti za pre(do)kvalifikacijo delavca za zasedbo kakšnega drugega delovnega mesta. Izpostavljena je bila tudi neustrezna ureditev sodnega varstva v primeru, ko delodajalec delavcu vroči odpoved in mu ponudi novo pogodbo o zaposlitvi.

Barbara Kresal pa je kritično ugotavljala, da novi zakon posega v avtonomijo kolektivnih pogodb, ki se nanašajo na individualna delovna razmerja. Predvsem je opozorila na pomanjkljivo opredelitev bistvenih elementov kolektivne pogodbe.²⁹

Po sprejetju ZDR-A so bila na Slovenijo s strani nekaterih mednarodnih inštitucij (Evropska komisija, OECD, EIB) naslovljena priporočila, da je potrebno z delovno zakonodajo v Sloveniji povečati prožnost zaposlovanja za nedoločen čas in da je potrebno zmanjšati/prilagoditi obseg pravic, ki izhajajo iz zaposlitve za nedoločen čas glede na pravice, ki izhajajo iz zaposlitve za določen čas (Budja, 2013).

Socialni partnerji so tako leta 2012 začeli z obravnavo celovite reforme trga dela, pri čemer so poudarjali, da sprememba delovne zakonodaje predstavlja le del reforme trga dela, ki jo je na evropski ravni Evropska komisija istega leta prenesla evropskemu parlamentu, Svetu, Evropskemu ekonomsko-socialnemu odboru in Odboru regij.³⁰

²⁹ Povzeto po: Kresal, 2008 (str. 1-2).

³⁰ Evropska komisija, 2012.

Evropske inštitucije so na trgu dela v Sloveniji izpostavile naslednje ključne pomanjkljivosti:³¹

- nizka fleksibilnost delovne zakonodaje,
- togost pri zaposlitvah za nedoločen čas ter visoki stroški dela, ki delodajalce spodbujajo k večjemu zaposlovanju za določen čas ob manjši socialni varnosti zaposlenih,
- segmentacija na trgu dela izražena kot razlika v položaju zaposlenih za nedoločen čas v primerjavi z zaposlenimi za določen čas. Problem so označili kot dolgoročen in zelo problematičen tudi zato, ker vključuje veliko ranljivih skupin.
- visok delež (večinoma neprostoVOLJNIH) začasnih zaposlitev v skupnih zaposlitvah, ki je nad povprečjem EU-28,
- visoke odpravnine v primeru dlje trajajoče zaposlitve,
- rigidni sistem odpuščanja tako v pogledu postopkov, opredelitve neupravičenega odpusta in vrnitve na delovno mesto po neupravičenem odpustu.
- zaradi slabe ureditve študentskega dela je stopnja tovrstnega zaposlovanja v Sloveniji nad evropskim povprečjem,
- staranje delovne sile kot posledica staranja prebivalstva. Kljub temu ima Slovenija eno najnižjih stopenj delovno aktivnih v starostni skupini 55-64 let, kar je v veliki meri posledica strukturne brezposelnosti³², ki pogosteje prizadene starejše.
- delo na črno, ki ga opravljajo predvsem brezposelni in upokoJenci, k čemur jih sili toga delovna zakonodaja ter strah pred izpadom prihodkov.

Gospodarska kriza je l. 2008 izpostavila številne pomanjkljivosti delovne zakonodaje. Kot posledica številnih stečajev se je močno povečala brezposelnost. Priča smo bili številnih kršitev, zlasti v pogledu varovanja pravic delavcev, učinkovitega sistema uveljavljanja pravic delavcev ter inšpekcijskega nadzora in preprečevanja zlorab.³³

Cilji Ministrstva za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti reforme na trgu dela do leta 2020³⁴

1. Zmanjšanje segmentacije na trgu dela, ki je posledica razlik v položaju delavcev, zaposlenih za določen čas in delavcev, zaposlenih za nedoločen čas.
2. Večja prožnost trga dela:

³¹ Računovodja, 2012.

³² Strukturna brezposelnost je posledica neusklajenosti med ponudbo kadrov na trgu delovne sile ter povpraševanjem po njih. Pogosto je vzrok za ta tip brezposelnosti hiter tehnološki razvoj, ki spremeni razmerje iskanih kadrov. Predstavlja največji problem za države, ki se z njo spopadajo, saj je dolgotrajna ter lahko prizadene cele generacije ljudi.

³³ Bajrić, 2016 (str. 39).

³⁴ Povzeto po: Računovodja, 2012.

- olajšati vstop na trg dela in olajšanje ostajanja v zaposlitvi (obdržati starejše delavce v zaposlitvi, dvigniti stopnjo zaposlenosti mladih),
- delodajalcem zagotoviti več fleksibilnosti na področju zaposlovanja,
- znižanje stroškov odpuščanja (odpravnine),
- poenostavitev postopkov sklepanja/odpovedi pogodbe o zaposlitvi,
- zagotavljanje ukrepov, ki bi še zaposlenim v odpovednem roku omogočili, da se vključujejo v ustrezne ukrepe na trgu dela (iskanje zaposlitve, usposabljanja, prekvalifikacije,...),
- ustrežnejša določitev sorazmernosti pravic iz dela z delovnimi obveznostmi pri delodajalcu.

3. Izboljšanje učinkovitosti delovnopravnega varstva delavcev:

- učinkovitejše izvajanje odškodninske odgovornosti ter odgovornosti za terjatve delavcev v primerih zlorab prenosa podjetja ali dela podjetja,
- učinkovitejše izvajanje inšpekcijskega nadzora, sodnega varstva in sankcioniranja kršitev,
- boljši pogoji dela pri delodajalcu,
- zagotavljanje ustrezne varnosti tistim, ki so izgubili zaposlitev in iščejo novo zaposlitev.

4. Omejitev dela na črno (omogočiti delno delovno aktivnost upokojencev, brezposelnih).

5. Uskladitev nacionalne delovne zakonodaje z evropskimi direktivami in konvencijami.

Na podlagi zgoraj navedenih priporočil evropskih institucij ter na podlagi izhodišč MDDSZ, je Slovenija 5. 3. 2013, z uveljavitvijo dveh zakonov (ZDR-1 in ZUTD-A), sprejela reformo trga dela.

Izhodišča za spremembe ZDR Ministrstva za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti³⁵

Izhodišča za spremembo Zakona so vključevala več področnih odsekov zakona. Zasledovala so predvsem cilje na področju:

³⁵ Povzeto po Računovodja, 2012.

- oblik dela, vključno s sodnim varstvom v primeru odpovedi pogodbe o zaposlitvi, odpovednimi roki ter z uvedbo pogodbe o zaposlitvi za občasna in začasna dela.
- poenostavitve sklepanja pogodb o zaposlitvi,
- vzpostavitev odpravninskega sklada.

Oblike dela

S ciljem zmanjšanja segmentacije med zaposlenimi za nedoločen čas in zaposlenimi za določen čas, se uvaja pravilo zaposlovanja za nedoločen čas.

Enotna pogodba za nedoločen čas

- pogodbe za nedoločen čas se določijo kot pravilo zaposlovanja v delovnem razmerju, kjer se kot pomemben dejavnik upošteva čas trajanja zaposlitve pri delodajalcu,
- zaposlovanje za določen čas je možno le v izjemnih primerih³⁶ ali ko zakon to posebej ureja.³⁷ Pogoji za zaposlitev za določen čas morajo biti objektivni: potek rokov, dokončanje naloge, nastop posebnega dogodka. Tudi delavec, ki je zaposlen za določen čas, ima pravico do enake odpravnine kot če bi bil zaposlen za nedoločen čas,
- pogodba je razdeljena v tri enaka obdobja³⁸: prvih 5 mesecev zaposlitve – preskusna doba: možnost redne odpovedi pogodbe (brez razloga), odpovedni rok 10 - 14 dni, ki se lahko nadomesti sporazumno s pravico do ustreznega denarnega povračila namesto odpovednega roka. Obdobje zaposlitve do 24 mesecev- obdobje prilagajanja zaposlenega procesom dela pri delodajalcu: delodajalec lahko pogodbo odpove redno/izredno z utemeljitvijo veljavnega razloga odpovedi (poslovni, krivdni, nesposobnost, nezmožnosti za opravljanje dela zaradi invalidnosti), ter razloge za izredno odpoved. Poenostavijo se določene formalnosti delodajalca.³⁹ V obdobju zaposlitve, daljšem od 24 mesecev, se v postopku odpovedi predvidijo enake poenostavitve, razen opustitev obveznosti predhodnega opozarjanja delavca v zvezi z ponavljanjem kršitev, pri krivdnem razlogu in opustitev obveznosti delodajalca, da pri poslovnem razlogu oz. razlogu nesposobnosti pred odpovedjo preverja možnost

³⁶ Na primer nadomeščanje.

³⁷ opravljanje javnih del, omejeno trajanje dovoljenja za zaposlitev, zaposlitev v postopku priznavanja kvalifikacij po posebnem zakonu.

³⁸ Vsako obdobje ima svoja pravila glede dolžin, odpovednih rokov ter odpovednih razlogov.

³⁹ ni obveznosti predhodnega opozarjanja delavca v zvezi z ponavljanjem kršitev, pri krivdnem razlogu,

ni obveznosti delodajalca, da pri poslovnem razlogu oz. razlogu nesposobnosti pred odpovedjo preverja možnost zaposlitve delavca na drugem delovnem mestu ali možnost prekvalifikacije oziroma dokvalifikacije,

poenostavitev zagotovitve pravice delavca, da se izjavi o očitanih kršitvah oziroma o razlogu nesposobnosti,

ni zakonskega določanja roka za podajo redne odpovedi iz poslovnega razloga, poenostavitev obrazložitve odpovedi PZ, delodajalec mora navesti le dejanske razloge za odpoved.

zaposlitve delavca na drugem delovnem mestu ali možnost prekvalifikacije oziroma dokvalifikacije.

ZDR (čl. 200(4)) je za primer, ko delovno sodišče odpoved pogodbe o zaposlitvi prepozna kot nezakonito, predpisoval le upravičenost delavca do denarne odškodnine. Zato je MDDSZ predlagalo dopolnitev Zakona na področju sodnega varstva delavcev.

Sodno varstvo

V kolikor sodišče presodi, da je bila odpoved pogodbe nezakonita in ko se ta možnost uveljavi, sodišče odloči, da se tožeča stranka vrne na delovno mesto ali delavcu prizna odškodnino. Pri tem upošteva zahtevo delavca oz. delodajalca.

MDDSZ je prav tako predlagalo podaljšanje odpovednih rokov.

Odpovedni roki

- v obdobju poskusnega dela: (s strani delavca ali delodajalca), je odpovedni rok 10 - 14 dni, če ne gre za krivdno odpoved,
- odpoved iz poslovnega razloga, nesposobnosti ali redne odpovedi pogodbe o zaposlitvi po preteku 5 mesecev zaposlitve: za vsak izpolnjeni mesec dela pri istem delodajalcu do 24 mesecev, narašča odpovedni rok za 2 dneva (v primeru krivdnega razloga za 1 dan),
- odpoved iz poslovnega razloga, nesposobnosti ali redna odpoved pogodbe o zaposlitvi po preteku 24 mesecev zaposlitve: za vsake 3 izpolnjene mesece dela pri istem delodajalcu za 1 dan, vendar največ do 90 dni.

Z namenom izboljšanja ekonomskega položaja upokoјencev in brezposelnih oseb je MDDSZ podalo predlog za uvedbo dveh novih oblik dela.

Uvedba pogodbe za občasna in začasna dela

- Zavod RS za zaposlovanje vzpostavi bazo začasnih/občasnih del za brezposelne in upokoјence,
- takšna dela lahko opravljajo vsi, ki so delovno sposobni,
- pogodba se lahko sklene za vsa dela, ki se ne opravljajo na sistemiziranih delovnih mestih,

- plačilo za 1 mesec ne sme presegati 200 EUR oz. letni prihodek ne sme presegati 2.400 EUR⁴⁰
- delodajalec začasna dela uvede kvote ur občasnih del,
- enako obračunavanje davkov/prispevkov kot pri zaposlenih delavcih.

Podani so bili tudi predlogi za poenostavitev postopkov sklepanja delovnega razmerja.

Poenostavljeno sklepanje pogodb o zaposlitvi

- uvesti možnost elektronske prijave in javne objave prostega delovnega mesta in obveščanja kandidatov po elektronski pošti,
- ukinitve obvezne prijave prostega delovnega mesta, kar pa je v nasprotju z 49. čl. Ustave RS, ki vsem daje enako dostopnost do vsakega delovnega mesta pod enakimi pogoji,
- na podlagi izvedenih analiz sodne prakse, se predlagajo določene poenostavitve v formalnih postopkih v primeru odpovedi pogodbe o zaposlitvi in disciplinskih postopkih.

Predvidene so bile tudi spremembe na področju odpravnin v primeru redne odpovedi pogodbe o zaposlitvi z namenom finančne razbremenitve delodajalcev.

Vzpostavitev odpravninskega sklada

Prispevek v odpravninski sklad bi izvajal delodajalec od bruto plače zaposlenega, ki bi bila za delodajalca stroškovno nevtralna. Pri tem mora delodajalec z odpravninskim skladom podpisati pogodbo z upraviteljem sklada, ki je bodisi ZRSZ ali ZZZS. Sredstva se beležijo na individualnih računih zaposlenih. Delavec bi imel pravico do črpanja teh sredstev v primeru odpovedi pogodbe o zaposlitvi s strani delodajalca (nekrivdna odpoved, redna odpoved). Ko se delavec upokoji, lahko zahteva enkratno izplačilo natečenega zneska.

Novosti, ki jih je prinesel ZDR-1

Ključne novosti ZDR-1 glede na ZDR-A lahko, glede na njihovo učinkovanje, razvrstimo v:⁴¹

1. Ukrepe, ki spodbujajo zaposlovanje za nedoločen čas

⁴⁰ V tem primeru ni vpliva na nadomestilo za brezposelnost oz. pokojnino.

⁴¹ Budja, 2013.

- izplačilo odpravnine v primeru odpovedi pogodbe za določen čas ob izteku pogodbe o zaposlitvi: ta ukrep naj bi delodajalce spodbudil k večjemu zaposlovanju za nedoločen čas. Delavec je po poteku pogodbe o zaposlitvi, ki je trajala manj kot eno leto upravičen do izplačila odpravnine v višini 1/5 povprečne plače za polni delovni čas iz obdobja zadnjih treh mesecev dela. V kolikor delodajalec delavcu ponudi zaposlitev za nedoločen čas, delavec ni upravičen do odpravnine. Vendar pa zakon dopušča izjemo (Kos, str. 8), ko delavcu odpravnina ne pripada: nadomeščanje, sezonsko delo, ki traja manj kot 3 mesece, javna dela, ki se izvajajo kot ukrep APZ.
- oprostitev plačevanja prispevka za primer brezposelnosti s strani delodajalca, ki velja za prvi dve leti zaposlitve delavca za nedoločen čas. Če pa delodajalec delavca zaposli za določen čas, se višina prispevka določi v petkratniku običajnega prispevka.
- uvredba kvote za agencijsko delo: uporabnik storitev agencijskega dela mora določiti letno kvoto dela, ki ga bo izvedel z agencijskimi delavci. Njihovo število pa ne sme presegati 25 % števila zaposlenih pri delodajalcu, pri čemer se v tem številu upošteva tako zaposlene za nedoločen kot tudi za določen čas. Uporabnik agencijskega dela je subsidiarno odgovoren za izplačilo plač in drugih prejemkov iz delovnega razmerja in sicer za obdobje trajanja takšnih del pri uporabniku (Kos, str. 6).

2. Ukrepe za večjo fleksibilnost trga dela

- zunanji ukrepi fleksibilnosti trga dela: Primer takšnega ukrepa je sklenitev pogodbe za predajo dela, ki se sklene za čas predaje poslov in lahko traja največ en mesec. Nov zakon po novem enoosebni družbi daje možnost zaposlovanja delavcev, ki se bodo po sklenitvi pogodbe o zaposlitvi lahko vključili v sisteme zavarovanj kot zaposlene osebe.
- notranji ukrepi fleksibilnosti trga dela: so tisti ukrepi, ki jih izvaja delodajalec. ZDR-1 omogoča, da se lahko delavcu pisno v času trajanja delovnega razmerja začasno poleg rednih nalog naloži opravljanje drugih nalog. Manjšim delodajalcem pa je omogočeno, da svojim zaposlenim začasno odredijo opravljanje drugih nalog, ki niso opredeljene s pogodbo o zaposlitvi.
- možnost dogovora o veljavnosti konkurenčne klavzule po prenehanju veljavnosti pogodbe o zaposlitvi za določen čas.
- čakanje na delo: to je lahko začasni ukrep delodajalca, ko zaposlenemu ne more zagotavljati dela. Traja lahko največ šest mesecev. Zakon uvaja 80 % nadomestilo osnove plače.

3. Ukrepe za zmanjševanje administrativnih ovir

- možnost elektronskega obveščanja neizbranih kandidatov,

- poenostavitev postopka zagovora delavca v primeru odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz krivdnih razlogov,
- ni več obveznosti predhodnega obveščanja delavca o nameravani odpovedi iz poslovnih razlogov.
- v večini primerov vročanja dokumentov zaposlenemu se uporabljajo določbe ZDR-1 in ne več v skladu s pravnim postopkom.
- delodajalec ni več dolžan pridobiti soglasja ženske delavke za opravljanje nočnega dela,
- poenostavljeni disciplinski postopki na osnovi odločitve delodajalca o uvedbi disciplinske odgovornosti delavca.

4. Ukrepe za pravno varnost delavcev

- možnost vložitve izredne odpovedi s strani delavca, ko delodajalec tri mesece zapored ni plačal prispevkov za socialno varnost,
- možnost vložitve izvršbe s strani delavca, ko mu delodajalec ne izplača plače in/ali drugih prejemkov. Izvršilni naslov predstavlja obračun plače.
- V kolikor bi moral delodajalec delavcu izplačati nadomestilo plače na račun zdravstvenega zavarovanja in tega ne stori, lahko delavec zahteva izplačilo neposredno na Zavodu za zdravstveno zavarovanje Slovenije.
- v primeru prevzema podjetja lahko delavec v roku dveh let po prevzemu, v kolikor so se bistveno poslabšali pogoji dela, odpove pogodbo o zaposlitvi, pri čemer ta odpoved učinkuje kot da jo je podal delodajalec iz poslovnih razlogov (Kos, str. 7).
- negativno mnenje delavskega zaupnika v primeru odpovedi pogodbe o zaposlitvi: odpoved ne učinkuje 30 dni oz. do poteka roka za mediacijo/arbitražo/sodno varstvo, šteto od datuma vročitve (Kos, str. 10).

Ostale ključne novosti ZDR-1:⁴²

Splošne določbe ZDR-1

- določitev odškodninske odgovornosti delodajalca v primeru kršitev iz naslova diskriminacije ali trpinčenja na delovnem mestu. Zakon predvidena denarno odškodnino.
- v kolikor pri delodajalcu ni organiziranega sindikalnega združenja, mora delodajalec pred spremembo splošnih aktov organizacije pridobiti pisno mnenje sveta delavcev oz. delavskega zaupnika. V kolikor v organizaciji ni ne sveta delavcev ne delavskega zaupnika, mora delodajalec splošni akt predstaviti delavcem neposredno.

⁴² Povzeto po Kos, 2013 (str. 5-17).

- prosto delovno mesto: rok za prijavo na javno objavljeno prosto delovno mesto je skrajšan na 3 dni. Prosto delovno mesto se lahko objavi na ZRSZ, javnih medijih obveščanja, spletni strani ali javno dostopnem mestu.
- veriženje pogodb o zaposlitvi ni več omejeno na posameznega delavca.
- odpoved pogodbe o zaposlitvi: delodajalec lahko kadar koli, tudi v času trajanja poskusnega dela, redno odpove pogodbo o zaposlitvi s sedemdnevним odpovednim rokom. Samo v primeru odpovedi iz krivdnih razlogov se ohranja 60 dnevni odpovedni rok od ugotovitve utemeljenega razloga. Delodajalec delavcu, ki je starejši od 58 let oz. ki mu do starostne upokojitve manjka 5 let delovne dobe, ne more vložiti odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnih razlogov. (Kos, str. 11). V kolikor sodišče ugotovi, da je odpoved pogodbe o zaposlitvi s strani delodajalca nezakonita, mu prizna vse pravice iz dela za to obdobje in delodajalcu naloži izplačilo odškodnine.

Spremljanje izvajanja ZDR-1

Socialni partnerji so z namenom enotne ureditve/implementacije ZDR-1 leta 2013 v okviru Ekonomsko-socialnega sveta in na pobudo MDDSZ odločili, da bodo imenovali strokovno delovno skupino za spremljanje izvajanja ZDR-1. Skupino je s sklepom imenovala tedanja ministrica za delo.⁴³

Strokovna skupina podaja mnenja v zvezi z izvajanjem posameznih določb ZDR-1, njihova mnenja imajo vlogo priporočil kar pomeni, da pravno niso zavezujoča. Še vedno velja, da je v konkretnih spornih primerih s področja delovne zakonodaje, pristojno delovno sodišče.

Za samo tolmačenje ZDR-1 je kot zakonodajalec pristojen parlament.

Pri pregledu spletnih virov⁴⁴ o delu Strokovne skupine za spremljanje izvajanja ZDR-1 ugotavljamo, da omenjena skupina ne podaja strokovnih mnenj v zvezi z ustreznostjo/neustreznostjo posameznih zakonskih določil, posledično tudi ne daje pobude za njihovo spremembo. Iz javno objavljenih poročil sestankov je razvidno, da strokovna skupina predvsem podaja tolmačenja zakona.

Sredi leta 2017 so se začela pogajanja med socialnimi partnerji za spremembo ZDR-1 z namenom omejevanja prekarne delo, postavljajo se drugačna pravila pri sklepanju civilnih pogodb z namenom odkrivanja elementov obstoja delovnega razmerja, ko pogodba o zaposlitvi ni sklenjena.⁴⁵ Kljub doseženemu soglasju v okviru Ekonomsko-socialnega sveta še ni prišlo do spremembe zakona.

⁴³ MDDSZ, 2013.

⁴⁴ MDDSZ, 2015.

⁴⁵ Kamenščak, 2017.

ZKoIP⁴⁷ je bil sprejet leta 2006 z namenom ureditve postopkov v zvezi s sklepanjem kolektivnih pogodb. Predpisuje njeno obliko, pogoje veljavnosti/prenehanja in načine reševanja kolektivnih delovnih sporov. Predpisuje pa tudi načine in javno objavo kolektivnih pogodb.

Zakon se vse do danes ni spreminjal, je bil pa leta 2008 dopolnjen z Zakonom o arbitraži⁴⁸, ki pa ga v analizi ne bomo posebej obravnavali, saj presega vsebinske okvire analize.

Za področja, ki jih ZKoIP ne ureja, se smiselno uporabljajo določbe civilnega prava.

Zakon v 2. členu opredeljuje, da so lahko podpisnice kolektivne pogodbe:

- sindikati oz. združenja sindikatov, kot stranke delavcev. Kolektivne pogodbe sklepajo v skladu s svojimi statuti.
- združenja delodajalcev oz. delodajalci, kot stranke delodajalcev.
- za zaposlene v državni upravi, upravnih lokalnih skupnostih, javnih agencijah in skladih in podobno jih podpisuje Vlada RS ali kateri drug pooblaščen organ.

Kolektivne pogodbe morajo v svojem **obligacijskem delu** zasledovati področno zakonodajo kar pomeni, da ne morejo posegati v zakonsko priznane pravice delavcev iz dela (minimum pravic), lahko pa vsebujejo določbe, ki so za delavce bolj ugodne.

Kolektivne pogodbe morajo v **normativnem delu** vsebovati določbe, s katerimi se urejajo pravice in obveznosti delavcev in delodajalcev:

- pri sklepanju pogodb o zaposlitvi med trajanjem delovnega razmerja,
- v zvezi s prenehanjem pogodbe o zaposlitvi,
- plačilo za delo, ter drugi osebni prejemki in povračila v zvezi z delom,
- varnost in zdravje pri delu ali druge pravice in obveznosti, ki izhajajo iz razmerij med delodajalci in delavci, ter
- zagotavljanje pogojev za delovanje sindikata pri delodajalcu.

⁴⁶ Povzeto po: ZKoIP.

⁴⁷ Zakon o kolektivnih pogodbah (Uradni list RS, št. 43/06 in 45/08 – ZArbit).

⁴⁸ Zakon o arbitraži (Uradni list RS, št. 45/2008).

Kolektivne pogodbe se praviloma sklepajo za posamezno dejavnost in veljajo za vse delavce pri delodajalcih, na katere se kolektivna pogodba⁴⁹ nanaša oz. za katere velja, če jo sklene eden ali več reprezentativnih sindikatov.

V zvezi z izvajanjem kolektivnih pogodb lahko nastajajo različni spori, ki jih zakon razvršča v:

- **interesne spore** (ko se stranki ne sporazumeta glede posameznih vprašanj povezanih s sklenitvijo, spremembo ali dopolnitvijo kolektivne pogodbe. V primeru interesnega spora se uporabi postopek za mirno reševanje spora s posredovanjem h kateremu lahko vsaka stranka povabi strokovnjaka. Če stranki na tak način ne uspeta rešiti spora, se uporabi arbitražni postopek.
- **spor o pravicah** nastane, ko med strankama ni soglasja glede posameznih določb kolektivne pogodbe oz. ko posamezna stranka oceni, da prihaja do kršitve katere izmed določb. Spor se praviloma rešuje s pogajanjem. Če dogovor ni dosežen, se lahko rešuje s pomočjo posrednika, ki ga določi MDDSZ. Če je sporazumevanju tudi v tem primeru neuspešno, sledi arbitražni postopek.

25. člen ZKoIP določa obveznost javne objave evidence veljavnih kolektivnih pogodb⁵⁰ in jo nalaga MDDSZ. Iz evidence MDDSZ na dan 15. 3. 2021 je razvidno, da je v veljavi 46 kolektivnih pogodb.

Izvajanje kolektivnih pogodb nadzira organ, pristojen za inšpekcijo dela.

Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju (ZSDU)⁵¹

Vloga delavcev pri upravljanju gospodarskih družb je pomembna, saj delavci oziroma njihovi predstavniki aktivno sodelujejo v upravljaljskih organih posamezne družbe. Po eni strani na nivo upravljanja prenašajo znanje in izkušnje z nižjih nivojev (zlasti strokovno znanje), po drugi strani pa na nižje nivoje prenašajo strateške in taktične cilje družbe tako, da jih razumejo in jim sledijo ostali zaposleni v družbi.⁵²

⁴⁹ V kolikor za istega delodajalca velja več kolektivnih pogodb, za zaposlene delavce veljajo tiste določbe kolektivnih pogodb, ki so zanje ugodnejše. (ZKoIP, čl. 11).

⁵⁰ Evidenca veljavnih kolektivnih pogodb je dostopna prek: <https://podatki.gov.si/dataset/evidenca-kolektivnih-pogodb> (15. 3. 2021).

⁵¹ Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju (Uradni list RS, št. 42/07 – ZArbit).

⁵² Preksavec, 2003 (str. 33).

Pregled spletnih virov je pokazal, da uradnih statističnih podatkov na katere bi se lahko pri presojanju v kolikšni meri je sodelovanje delavcev pri upravljanju prisotno ni na voljo, vendar je moč sklepati, da je v Sloveniji ustaljena praksa.

V Sloveniji je sodelovanje delavcev pri upravljanju zagotovljeno že z Ustavo. V 75. členu Ustave RS je zapisano: *...»Delavci sodelujejo pri upravljanju v gospodarskih organizacijah in zavodih na način in pod pogoji, ki jih določa zakon«...*

Področje sodelovanja delavcev pri upravljanju družb ureja Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju (ZDSU), ki je bil sprejet leta 1993 in se od tedaj ni bistveno spreminjal.⁵³ Zaradi svoje narave je povezan z naslednjima zakonoma:

- Zakonom o gospodarskih družbah⁵⁴ in
- Zakonom o arbitraži (ZArbit)⁵⁵.

ZSDU opredeljuje načine in pogoje za sodelovanje delavcev oz. njihovih predstavnikov pri upravljanju organizacij.⁵⁶ Sodelovanje delavcev pri upravljanju organizacij v katerih so zaposleni pomeni, da so delavci (neposredno ali preko svojih predstavnikov):

- obveščeni glede gospodarskega položaja in razvojnih ciljev družbe, splošnega gospodarskega stanja panoge, spremembe/zmanjšanja dejavnosti, spremembe organizacije proizvodnje/tehnologije, letnega poročila in podobno.
- podajajo menja, predloge,
- zahtevajo skupno posvetovanje z delodajalcem,
- soodločajo o posameznih, s tem zakonom določenih vprašanjih in
- zahtevajo zadržanje posameznih odločitev delodajalca do sprejema končne odločitve na pristojnem organu.

Temeljno načelo sodelovanja delavcev pri upravljanju družbe je načelo avtonomnosti. To pomeni, da delavci samostojno odločajo o tem kako/če in v kolikšnem obsegu bodo sodelovali pri upravljanju organizacije v kateri so zaposleni.⁵⁷

⁵³ Leta 2007 je bil sprejet ZSDU-B zaradi uskladitve zakona z ZGD iz l. 2006.

⁵⁴ Zakon o gospodarskih družbah (Uradni list RS, št. 15/05).

⁵⁵ Zakon o arbitraži (Uradni list RS 45-1979/2008).

⁵⁶ Kot organizacije se razumejo gospodarske družbe: ne glede na obliko lastnine. Velja za samostojne podjetnike z najmanj 50 delavcev za zadrage, gospodarske javne službe, v bankah in v zavarovalnicah. Ne velja pa za evropske delniške družbe in evropske zadrage.

⁵⁷ Štampar, 2018 (str. 110).

Delavci lahko pri upravljanju organizacij sodelujejo neposredno ali preko svojih predstavnikov.

Delodajalec in svet delavcev pisno dogovorita način sodelovanja pri upravljanju – skleneta dogovor, ki se javno objavi.

Zakon navaja, da pravica do sodelovanja v upravljanju ne sme posegati v pravice in obveznosti sindikatov in združenj delodajalcev, vendar pa se mora svet delavcev vzdržati sindikalnega boja.⁵⁸

Način sodelovanja delavcev pri upravljanju je pogojen z velikostjo organizacije oz. s številom zaposlenih, saj zakon navaja, da delavci v organizacijah, ki imajo manj kot 20 delavcev z aktivno pravico ⁵⁹, v upravljanju sodelujejo preko sindikalnega zaupnika, v večjih organizacijah pa preko sveta delavcev.

Delavci lahko sodelujejo pri upravljanju organizacije v naslednjih organih:

- dvotirni sistem upravljanja⁶⁰: v nadzornem svetu družbe ali nadzornem odboru zadruga v upravi družbe ali v upravnem odboru zadruga
- enotirni sistem upravljanja⁶¹: v nadzornem odboru/svetu, v komisijah upravnega odbora, med izvršnimi direktorji družbe.

Načini in oblike sodelovanja delavcev pri upravljanju se določijo v statutu organizacije. V statutu je potrebno določiti:

- način sodelovanja delavcev pri upravljanju organizacije,
- vsebino/področja sodelovanja delavcev pri upravljanju,
- obveznost delodajalcev glede informiranja, posvetovanja, pridobivanja soglasja.

Delodajalec se mora s predstavniki delavcev skladno z zakonom posvetovati v najmanj naslednjih primerih:

- ko gre za statusne zadeve,

⁵⁸ Kot sindikalni boj se razumejo aktivnosti sindikata, kot so stavke, demonstracije in podobno.

⁵⁹ Aktivno volilno pravico imajo vsi delavci, ki delajo v družbi nepretrgoma najmanj šest mesecev.

⁶⁰ Člani nadzornega sveta/odbora ne smejo opravljati izvršnih funkcij.

⁶¹ »Enotirni sistem upravljanja na tak način ponuja možnost, da se operativne, dnevno poslovodne naloge prenesejo na izvršne direktorje, strateške odločitve pa prepustijo v odločanje upravnemu odboru kot celoti.« (ODP, 2021).

- kadrovska vprašanja,
- varnost in zdravje pri delu.

Delodajalec na podlagi ZSUD potrebuje soglasje predstavnikov delavcev, k:

- osnovam za odločanje o izrabi letnega dopusta in odločanje o drugih odsotnostih z dela,
- merilom za ocenjevanje delovne uspešnosti delavcev,
- kriterijem za nagrajevanje inovacijske dejavnosti v družbi,
- razpolaganjem s stanovanjskim skladom, počitniškimi zmogljivostmi in drugimi objekti standarda delavcev,
- kriterijem za napredovanje delavcev.

Spori med svetom delavcev in delodajalcem se rešujejo s pomočjo arbitraže.

Pogodba o zaposlitvi

Pogodba o zaposlitvi (v nadaljevanju: PoZ) je urejena v poglavju II ZDR-1 (čl. 11 – 119).

PoZ je pravni akt s katerim se sklene delovno razmerje.⁶² Praviloma se sklepa pisno, za zaposlitev za nedoločen in za polni delovni čas. Zakon v 54. čl. navaja v katerih primerih je možno pogodbo o zaposlitvi skleniti za določen čas. PoZ lahko sklene oseba, ki je dopolnila 15 let.

Delodajalec mora javno objaviti prosto delovno mesto. ZDR-1 je prinesel novost, da prostega delovnega mesta ni več potrebno objaviti pri ZRSZ⁶³. Zadostuje objava: v sredstvih javnega obveščanja, na spletnih straneh ali v javno dostopnih poslovnih prostorih delodajalca.

Objava prostega delovnega mesta mora vsebovati najmanj:

- pogoje za opravljanje dela,
- rok za prijavo, ki ne sme biti krajši od 3 dni.

⁶² Informiran.si, 2021.

⁶³ Ta obveznost velja le še za zaposlovanje v javnem sektorju.

Pravice delodajalca ob sklepanju pogodbe o zaposlitvi:

- od kandidata sme zahtevati dokazila o izpolnjevanju pogojev za opravljanje dela.
- delodajalec lahko preizkusi znanja/sposobnosti kandidatov za opravljanje dela, za katero se sklepa pogodba o zaposlitvi. Preizkus znanja se sme nanašati samo na okoliščine, ki so v neposredni povezavi z delom,
- na svoje stroške in v skladu s predpisi o varnosti in zdravju pri delu napoti kandidata za zasedbo delovnega mesta na zdravniški pregled. Zdravniški pregled se sme nanašati le na okoliščine, ki so v neposredni povezavi z delom,

Obveznosti delodajalca ob sklepanju pogodbe o zaposlitvi:

- spoštovati mora zasebnost kandidata in ne sme poizvedovati o družinskem/zakonskem stanju, nosečnosti, načrtovanju družine oz. poizvedovati o stvareh, ki niso neposredno povezane s sklepanjem delovnega razmerja in s temi podatki ne sme pogojevati podpisa PoZ.
- prav tako ne sme vnaprej pogojevati podpisa pogodbe z vnaprejšnjim podpisom odpovedi PoZ s strani delavca.
- kandidata mora sezniniti še pred sklenitvijo pogodbe s svojimi splošnimi akti, z delom, pogoji dela ter njunimi pravicami in obveznostmi, ki so povezane z opravljanjem dela.
- delavcu mora izročiti pisni predlog PoZ najmanj 3 dni pred predvideno sklenitvijo, na dan zaposlitve pa mu mora izročiti pogodbo.
- v osmih dneh po zaključenem postopku izbire mora pisno obvestiti neizbranega kandidata o tem, da ni bil izbran. Obvesti ga lahko elektronsko na njegov elektronski naslov.
- na zahtevo neizbranega kandidata mora vrniti vso dokumentacijo, ki mu jo je ta predložil.
- vključitev delavca v socialno zavarovanje.⁶⁴

Pravice in obveznosti kandidata ob sklepanju pogodbe o zaposlitvi:

- delodajalcu je dolžan predložiti dokazila o izpolnjevanju pogojev za zasedbo delovnega mesta,
- obvestiti ga mora o znanih dejstvih, ki so pomembna za delovno razmerje,
- obvestiti ga mora o okoliščinah, ki bi ga omejevale ali onemogočale delo pri delodajalcu ali ki bi s tem ogrožale življenje in zdravje oseb s katerimi bi med delom prihajal v stik.

⁶⁴ Socialno zavarovanje obsega: obvezno pokojninsko, invalidsko in zdravstveno zavarovanje.

- kandidat ima pravico, da ne odgovarja na vprašanja, ki z delom niso neposredno povezana.

Obvezne sestavine pogodbe o zaposlitvi so:

- podatki o pogodbenih strankah (ime/naziv, naslov sedeža/prebivališča.
- Navedbo kdaj delavec nastopi delo.
- naziv delovnega mesta/vrste dela, s kratkim opisom dela,
- kraj opravljanja dela,
- čas, za katerega se sklepa PoZ,
- če se pogodba sklepa za določen čas, je potrebno navesti razlog ter določilo o izrabi letnega dopusta,
- določilo glede polnega/krajšega delovnega časa,
- določilo o razporeditvi delovnega časa,
- navedbo zneska osnovne plače izražene v evrih in drugih možnih prejemkih,
- določbe o plačilnih rokih (plačilno obdobje, plačilni dan, način izplačevanja plače),
- navedbo glede letnega dopusta,
- dolžino odpovednih rokov,
- navedbo splošnih aktov delodajalca in zavezujočih kolektivnih pogodb.

Vzroki za prenehanje pogodbe o zaposlitvi:⁶⁵

- zaradi poteka časa za katerega je bila pogodba sklenjena,
- zaradi smrti delavca ali delodajalca,
- zaradi podpisa sporazuma o redni/izredni odpovedi pogodbe o zaposlitvi,
- pisno odpovedjo s strani delodajalca/delavca,
- zaradi sodbe sodišča,
- zaradi drugih primerov, skladno z ZDR-1.

⁶⁵ Solidarnost, 2020 (str. 3).

DRUGI PREDPISI, KI VPLIVAJO NA ZAKON O DELOVNIH RAZMERJIH

TRG DELA IN ZAPOSLOVANJE

Trg dela je prostor v katerem delodajalci preko javno objavljenih razpisov za prosto delovno mesto povprašujejo po delovni sili, iskalci zaposlitve pa iščejo zaposlitev.⁶⁶

Trg dela je eno izmed najbolj izpostavljenih in obravnavanih področij evropske ekonomske politike in je predmet pogostih reform, saj sodi med ukrepe, ki najbolj vplivajo na zaposlovanje in dvig produktivnosti.⁶⁷

V zadnjih desetletjih Evropo zaznamuje problem staranja prebivalstva ob sočasni visoki stopnji brezposelnosti mladih. Nekateri analitiki del problemov pripisujejo togosti trga dela in spodbujajo bolj prožne oblike zaposlovanja. Države, ki stanje brezposelnosti povezujejo tudi s trenutnimi gospodarskimi gibanji, težijo k vzpostavitvi ustreznega ravnovesja med varnostjo in prožnostjo zaposlitve. Takšen model zasleduje tudi Slovenija.⁶⁸

Zakon o urejanju trga dela (ZUTD-E)⁶⁹

Temeljni zakon, ki v Sloveniji ureja trg dela, je Zakon o urejanju trga dela, ki ga je Državni zbor potrdil l. 2010 a je bil tri leta kasneje kar dvakrat spremenjen, nato še l. 2017 in 2019.

Na podlagi zahteve Vrhovnega sodišča je Ustavno sodišče l. 2020 presojalo ustavnost 47. člena zakona in presodilo, da je le-ta protiustaven, „*ker ne zadosti zahtevi po jasnosti in pomenski določljivosti predpisov iz 2. člena Ustave, drugih očitkov predlagatelja ni presojalo.*«...⁷⁰

Bistvene spremembe ZUTD-A⁷¹

⁶⁶ Papilot, 2021.

⁶⁷ Čušin, 2007 (str. 1-2).

⁶⁸ Filip, 2009 (str. 26).

⁶⁹ Zakon o spremembah in dopolnitvah Zakona o urejanju trga dela ZUTD-E (Uradni list, št. 75/2019).

⁷⁰ Odločba št. U-I-171/17-16 (Uradni list 11/2020).

⁷¹ Zakon o spremembah in dopolnitvah Zakona o urejanju trga dela (Uradni list RS, št. 21/2013).

Slovenija je l. 2013 zagnala postopke korenite in celovite reforme trga dela, zaradi katere se je najprej spreminjal ZDR-1, posledično so bile potrebne tudi spremembe ZUTD, saj sta zakona tesno povezana.

Bistvene spremembe zakona so bile:⁷²

- ukinitve obvezne objave prostega delovnega mesta na ZRSZ,
- možnost začasnega/občasnega dela za upokoјence na podlagi posebnega pogodbenega razmerja,
- brezposelne osebe, ki so mlajše od 30 let lahko pridobijo denarno nadomestilo za 2 meseca, če so v zadnjih 24 mesecih dopolnile vsaj 6 mesecev zavarovalne dobe.
- možnost prijave v evidenco iskalcev zaposlitve že v času odpovednega roka, vendar se mu sorazmerno skrajša čas upravičenosti do denarnega nadomestila.
- starejšim prejemnikom denarnega nadomestila se podaljšuje obdobje trajanja pravice do plačila prispevkov za pokojninsko in invalidsko zavarovanje do upokoјitve iz enega na dve leti.
- poenostavitev postopkov za pridobitev podatkov za odmero denarnega nadomestila.

ZUTD-E ureja ukrepe države na trgu dela, s katerimi država na trgu izvaja **ukrepe Aktivne politike zaposlovanja**, določa sistem zavarovanja za primer brezposelnosti, določa izvajalce ukrepov ter postopke za njihovo izvajanje in načine uveljavljanja pravic iz zakona ter oblike financiranja ukrepov in njihovo vrednotenje ter nadzor nad njimi.

ZUTD vsebuje opredelitev brezposelne osebe⁷³ in delovno zmožne - brezposelne osebe, ki je stara 15 do 65 let, ki skladno s predpisi o pokojninskem in invalidskem zavarovanju, nezaposljivosti in s predpisi o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov ni nezmožna za delo. Brezposelna je lahko le oseba, ki je prijavljena na ZRSZ.

Po tem zakonu se **ukrepi države na trgu dela** delijo na:

- storitve za trg dela (vseživljenjska karierna orientacija in posredovanje zaposlitve).
- ukrepi Aktivne politike zaposlovanja (usposabljanje in izobraževanje, spodbude za zaposlovanje, ustvarjanje delovnih mest, spodbujanje samozaposlovanja), ki jih lahko izvajajo zunanji izvajalci (osebe javnega in zasebnega prava), ki so vpisani v register zunanjih izvajalcev). Delodajalci, ki so vključeni v APZ so izbrani z javnim povabilom.
- zavarovanje za primer brezposelnosti,

⁷² Budja, 2013.

⁷³ Kot brezposelne osebe se štejejo osebe, ki niso v delovnem razmerju ali niso samozaposlene, niso poslovodna oseba v osebni družbi in enoosebni družbi z omejeno odgovornostjo ter zavodu, niso kmet, niso upokoјenec, nima statusa dijaka, tujci, ki imajo delovno dovoljenje ali osebe, ki se izobražujejo ob delu z namenom spremembe zaposlitve.

- zagotavljanje pravic iz obveznega in prostovoljnega zavarovanja za primer brezposelnosti.

Na podlagi sklenjene pogodbe z MDDSZ ukrepe izvajajo naslednji izvajalci:

- Zavod RS za zaposlovanje,
- pravne osebe (tuje in domače) s koncesijo, ki jo podeli na podlagi javnega razpisa MDDSZ s koncesijskim aktom. Izbrani koncesionarji so vpisani v register, njihova objava je javna.
- Javni sklad Republike Slovenije za razvoj kadrov in štipendije je izvajalec ukrepov vseživljenjske karijerne orientacije.

Sindikati, združenja delodajalcev in zbornice lahko ustanovijo ***fundacijo*** za izboljšanje zaposlitvenih možnosti z ustanovitvenim kapitalom 50.000 EUR⁷⁴, katere udeleženci so zaposlene osebe. Del sredstev za delovanje, ki so opredeljena v načrtu APZ, nameni tudi država.

Brezposelne osebe se v ukrepe vključujejo s prijavo na ZRSZ in s sklenitvijo zaposlitvenega načrta.

Novosti ZUTD-E (l. 2019)⁷⁵

Bistvene spremembe ZUTD-E iz leta 2019 so naslednje:

- zvišanje minimalnega zneska denarnega nadomestila s 350 na 530 EUR z namenom izboljšanja socialnega položaja brezposelnih oseb.
- dvig minimalne zavarovalne dobe v povezavi z upravičenostjo do denarnega nadomestila, ki znaša 10 mesecev v zadnjih 24 mesecih, razen pri mlajših, za katere znaša minimalna zavarovalna doba 6 mesecev v zadnjih 24 mesecih.
- kot starejša brezposelna oseba se šteje oseba starejša od 53 let, ki ima več kot 25 let zavarovalne dobe oz. oseba starejša od 58 let, ki ima več kot 28 let zavarovalne dobe.
- delo upokojencev: upokojenci lahko mesečno opravijo do 90 ur dela, vendar ne več kot 3 mesece v letu, kar skupno zneso do 720 ur letno. Delodajalci več ne potrebujejo soglasja MDDSZ za zaposlovanje upokojencev.

⁷⁴ Pridobijo lahko tudi druge vire financiranja, vključno z donacijami.

⁷⁵ Povzeto po: MDDSZ, 2020a.

- zavarovanec, ki izpolnjuje pogoje za starostno ali poklicno upokožitev ni upravičen do denarnega nadomestila.
- iz evidence brezposelnih oseb se izbriše brezposelna oseba, ki odkloni vključitev v program APZ in ki krši pogoje vključitve. Osebi, ki odkloni ustrezno ali primerno zaposlitev ali si ne prizadeva za pridobitev zaposlitve (odklanja vabila, napotnice) se lahko za dva meseca zniža denarno nadomestilo.
- osebam, ki so bile pred prejemanjem materinskega, očetovskega ali starševskega nadomestila prijavljene v evidenci brezposelnih oseb, se prizna obdobje prijave brezposelnosti, ki so jo pridobile pred tem.
- tujci, ki se vključujejo na trg dela ali v ukrepe APZ, se morajo obvezno vključiti v tečaj in opraviti preizkus znanja ter pridobiti potrdilo o znanju slovenskega jezika stopnje A1.

Predlogi spremembe ZUTD-E: v obravnavi

Skupaj s predlogi za spremembo ZDR-1 so socialni partnerji obravnavali tudi naslednje predloge za spremembo ZUTD-E:⁷⁶

- delavci se morajo v evidenco iskalcev zaposlitve prijaviti že v času odpovednega roka in se tako aktivirati za iskanje novega delovnega mesta,
- država bo namenila dodatna sredstva za spodbujanje zaposlovanja brezposelnih (mladih in starejših,
- poslovodne osebe ne bodo več mogle biti brezposelne osebe in imeti pravice do denarnega nadomestila,
- dodana bodo pravila v zvezi z evidencami študentskega dela z namenom zagotavljanja večje socialne varnosti študentov in uspešnejše iskanje zaposlitve zanje v prihodnosti.

⁷⁶ Povzeto po: MDDSZ, 2019.

PREGLED OBSTOJEČIH VIROV, KI UREJAJO DELOVNO PRAVO V ITALIJI

DRŽAVNA UREDITEV

Italija je postala republika na podlagi referenduma izvedenega po II. svetovni vojni, ko je l. 1947 sprejela svojo prvo ustavo, ki je bila nazadnje dopolnjena l. 2012.⁷⁷

Organizirana je centralno in je razdeljena na regije, province in občine. V zadnjih letih potekajo razprave o tem, da bi se država organizirala federalno s čimer bi regije pridobile več moči.⁷⁸

Državo vodi predsednik države. Italija ima parlamentarno vlado, ki temelji na proporcionalnem volilnem sistemu. Parlament je dvodomni, oba organa imata enake pristojnosti: poslanska zbornica s 630 sedeži in Senat Republike s 315 sedeži. Zakone morata potrditi oba doma na plenarni seji z izjemo manj pomembnih zakonov, ki jih sprejemajo odbori obeh domov. V italijanskem pravnem sistemu se akti in predpisi Evropske skupnosti ter sodbe Sodišča Evropske unije neposredno uporabljajo.⁷⁹

Italija ima kapitalistično mešano gospodarstvo, ki je tretje po velikosti v evro območju in osmo v svetovnem merilu. Država je ustanovni član skupine G7, G8, evro območja in OECD in velja za eno najbolj industrijsko razvitih držav sveta, vodilno državo v svetovni trgovini in izvozu ter visoko kakovost življenja.⁸⁰

STANJE TRGA DELA V ITALIJI

ISTAT⁸² je koncem leta 2019 objavil poročilo v katerem je razkril, da narašča število zaposlenih za določen čas, medtem ko se število samozaposlenih zmanjšuje. V Italiji je koncem leta 2019, ko je na trgu naraščalo povpraševanje po delovni sili, tako v proizvodnem kot tudi storitvenem sektorju, stopnja brezposelnosti znašala 9,8 %, stopnja zaposlenosti pa 59,2 %. V primerjavi s preteklim letom so se stroški dela povečali za 1,8 %, kar je bila posledica splošnega dviga plač in znižanja stroškov za socialno varnost.

⁷⁷ Wikipedia, 2021.

⁷⁸ Rozman, 2010 (str. 96).

⁷⁹ Britannica, 2020.

⁸⁰ Žužek, 2017.

⁸¹ Povzeto po: De Luca, 2020.

⁸² Italijanski nacionalni statistični urad.

Po podatkih Nationals Encyclopedia je stopnja brezposelnosti na jugu občutno višja kot na severu, zlasti med mlado generacijo. Na severu ima vsaj polovica mlajših od 30 let z nizko stopnjo izobrazbe težave z iskanjem zaposlitve. **Starost in geografija sta ključna dejavnika na trgu dela v Italiji.**

V Italiji je sindikalno gibanje dobro razvito in čeprav so sindikati uradno neodvisni, so v praksi povezani z večjimi političnimi strankami. **Najmočnejši italijanski sindikat je Confederazione Generale Italiana Lavoratori**, ki je povezan z levosredinskimi demokrati.⁸³

Sindikalna gibanja so bila najmočnejša v 70-ih letih prejšnjega stoletja, ko so sindikati organizirali večje število stavk in demonstracij s katerimi so dosegli izboljšanje socialnega položaja delavcev. Parlament je tako leta 1970 sprejel prvi **Statut pravic delavcev**, ki je zagotovil varno zaposlitev v večjih, ne pa tudi v manjših podjetjih.⁸⁴

Druga pomembna zmaga sindikatov je bil **dogovor o indeksaciji plač**, ki je⁸⁵

- zagotovil letno usklajevanje plač z inflacijo,
- enotno klasifikacijo delovnih mest,
- standardizacijo plač za posebne oblike dela,
- plačan porodniški dopust,
- plačano odsotnost zaradi dopusta.

Kljub temu so italijanski delavci med najslabše plačanimi v Evropi zaradi česar **sindikati** stalno **pritiskajo** na predstavnike delodajalcev **za dvig plač**, kar država delno popravlja z drugimi ugodnostmi, kot je skrajšanje tedenskega dela na 37 ur za enako plačilo. Odpuščeni delavci imajo pravico do odpravnine in večmesečnega denarnega nadomestila, ne glede na vzrok odpusta.⁸⁶

Velik problem trga dela v Italiji je tudi **delo na črno**, kjer prevladujejo slabo izobraženi posamezniki, ki živijo na območjih z visoko stopnjo brezposelnosti in so pogostokrat tuji imigranti, ki delajo v slabih pogojih in niso deležni ugodnosti kot uradno zaposleni delavci. Delo na črno ima največji vpliv na kmetijski sektor, ki je sezonskega značaja ter na mala podjetja, ki se uvrščajo v gradbeni in tekstilni sektor.⁸⁷

⁸³ Saje, 1965 (str. 14).

⁸⁴ Wynn-Evans, 2021.

⁸⁵ Nations Encyclopedia, 2020.

⁸⁶ Pedersini, 2019.

⁸⁷ Pintaldi, 2008 (str. 4).

Članstvo v sindikatih upada že vse od sredine 80-ih let prejšnjega stoletja, večino članov sindikatov predstavljajo plačani upokojenci. Ključni razlogi upada sindikalnega članstva so:⁸⁸

- upadanje števila zaposlenih v industriji,
- nezaupanje v vodstvo sindikata,
- vladna politika, ki stremi k šibitvi sindikalnega gibanja.

Večja liberalizacija in privatizacija gospodarskega sektorja ob hkratnih proračunskih rezih je povzročila razbitje varnostne mreže, med drugim so delodajalci znižali plačila prispevkov za pokojninsko zavarovanje. Po ohranitvi čim večjega števila delovnih mest so se sindikati združili z delodajalci in skupno pritiskajo na delavce, da v zameno za ohranitev zaposlitve pristajajo na nižje plače.

Ženske vstopajo na trg dela od 60-ih let prejšnjega stoletja. Pomembno so prisotne v vseh ekonomskih sektorjih in zaposlitev ohranijo tudi po poroki. Še vedno se jih veliko zaposluje v sektorjih, kot so izobraževanje, zdravstvo in socialne službe, ki že od nekdaj veljajo kot »ženski« sektorji. Ker težko usklajujejo delo in skrb za družino, se povečuje obseg dela za skrajšani delovni čas. Čeprav postaja ta oblika dela vse pogostejša, še vedno ostaja podpovprečni sektor v Italiji.

DELOVNOPRAVNA ZAKONODAJA V ITALIJI

Italija na nacionalni ravni za področje delovnega prava nima sprejetega temeljnega zakonika, ki bi celovito urejal razmerja med delavci, sindikati, delodajalci in njihovimi zastopniki ter vlado. Ima pa številne zakone in predpise, ki urejajo posamezna razmerja.

Temeljni dokument, v katerem najdemo prva določila povezana z delovnimi razmerji, je Ustava Republike Italije, ki v poglavju III (čl. 35-47) navaja temeljna določila povezana z delom.

USTAVA REPUBLIKE ITALIJE

Italijanska ustava postavlja številne principe, ki so pomembni za delovno pravo, kot so: prepoved diskriminacije, enakopravnost, poštenost, enako plačilo moških in žensk in pravico do sodelovanja v sindikatih in stavkah.⁸⁹

⁸⁸ Regalia, 2012 (str. 391).

⁸⁹ CIPD, 2020.

Ključne določbe ustave, ki neposredno zadevajo trg dela, so⁹⁰:

- Italija je demokratična republika, ki temelji na delu (čl. 1).
- država vsakemu državljanu priznava pravico do dela (čl. 4).
- država varuje delo v vseh oblikah in uporabah. Skrbi za usposabljanje in strokovni razvoj delavcev. Spodbuja in podpira mednarodne sporazume in organizacije, katerih cilj je uveljavljanje in urejanje delovnih pravic (čl. 35).
- delavec ima pravico do plačila, ki je sorazmerno s količino in kvaliteto opravljenega dela. V vsakem primeru mora plačilo zadostovati za dostojno življenje delavca in njegove družine. Najdaljši dnevni delovni čas je določen z zakonom. Delavec ima pravico do tedenskega počitka in plačanega letnega dopusta, ki se mu ne more odpovedati (čl. 36).
- delavka ima enake pravice iz dela kot delavec. Delovni pogoji morajo omogočati izpolnjevanje njene bistvene družinske funkcije in zagotavljati posebno ustrezno zaščito matere in otroka. Z zakonom se določi najnižja starostna meja za zaposlitev. Država varuje delo mladoletnikov s posebnimi pravili in jim za enako delo zagotavlja pravico do enakega plačila (čl. 38).
- vsak državljan, ki ni delovno sposoben in nima sredstev za preživetje, ima pravico do preživnine in socialne pomoči. Delavcem je potrebno v primeru nesreče, bolezni, invalidnosti in starosti ter neprostoVOLjne brezposelnosti zagotoviti sredstva za preživetje. (čl. 39).
- velja svoboda sindikalnega organiziranja. Zadostuje, da ima sindikat statut in da je registriran pri lokalnem ali državnem organu s čimer pridobi status pravne osebe. Lahko sodelujejo pri sklepanju kolektivnih pogodb, ki so za udeležence na katere se nanaša, obvezujoče (čl. 40).
- pravica do stavke se uredi s posebnim zakonom (čl. 41).
- država priznava pravico delavcev, da na načine in v mejah, ki jih določa zakon, sodelujejo pri upravljanju podjetij (čl. 46).

Zakoni, ki urejajo delovna razmerja, delovanje sindikatov in področje zdravja in varnosti pri delu

Civilni zakonik, ki povezuje ključne civilne zakonske pravice in norme, vključuje tudi zbirko določb, ki se nanašajo na zaposlovanje, kar vključuje vse od narave zaposlitvenega razmerja, obveznosti obeh strank do odpovedi pogodbe o zaposlitvi.⁹¹

⁹⁰ Senato della Repubblica, 2012 (čl. 1 – 46).

⁹¹ CIPD, 2020.

Civilni zakonik deli zaposlene v 3 kategorije:⁹²

- direktorji (ita.: dirigenti): zaposlene, ki so kategorizirani kot višji vodstveni kader, jih delovna zakonodaja na nekaterih področjih ne zajema, vključno z delovnim časom, neupravičeno odpovedjo, to je urejeno z drugimi pravili, vključno s pogodbami za določen čas.
- srednje vodstvo (ita.: impiegati),
- delavci (ita.: operai).

Delovno področje pokrivajo številni zakoni in zakonodajni odloki, ki pokrivajo posamezne vidike zaposlitvenih razmerij. Najvažnejši so:⁹³

- Zakon št. 300/1970, ki je znan tudi kot Delavski zakonik (it.: Statuto dei Lavoratori) in obravnava temeljne pravice delavcev, tudi v luči sindikatov,
- Zakon št. 604/1966 obravnava problematiko odpovedi pogodbe o zaposlitvi,
- Zakonodajni odlok št. 81/2015 obravnava različne oblike pogodb o zaposlitvi,
- Zakonodajni odlok št. 66/2003 določa delovni čas in počitek med delom,
- Zakonodajni odlok št. 151/2001 obravnava porodniški in starševski dopust,
- Zakonodajni odlok št. 198/2006, 215/2003 in 216/2003 obravnava problematiko enake obravnave in nediskriminatornosti.
- Zakonodajni odlok št. 81/2008 pokriva področje zdravja in varnosti.

Za tolmačenje delovnopravne zakonodaje je pristojno Vrhovno sodišče, ki se v veliki meri naslanja na sodno prakso.

Sindikati⁹⁴

Italijanska ustava prepoznava pravico državljanov do svobodnega združevanja (čl. 19) in pravico delavcev, da se včlanijo v sindikate in pravico delodajalcev, da se včlanijo v zveze delodajalcev.

Ustava v 39. čl. pravi, da lahko samo registrirani sindikati pridobijo status pravne osebe in sklepajo kolektivne pogodbe, ki so zavezujoče za vse delodajalce in delavce, ki jih pogodba pokriva. V praksi se ta člen ni nikoli uresničil, saj do danes še ni bil sprejet zakon, ki bi urejal registracijo sindikatov. Zaradi tega sindikati v Italiji ne potrebujejo uradne prepoznavne in se lahko svobodno organizirajo. Lahko sklepajo kolektivne pogodbe, ki se uveljavljajo na podlagi pravil civilne zakonodaje ob predpostavki, da jih stranki sklepata na osnovi svojega članstva. Delodajalci običajno spoštujejo kolektivne pogodbe, ki so jih sklenili

⁹² De Luca & Partners (2020).

⁹³ Croner-I, 2021.

⁹⁴ Povzeto po: De Matteis, Accardo & Mammone, 2021.

najpomembnejši sindikati in združenja delodajalcev, in v skladu z njimi izplačujejo plače svojim zaposlenim.

Kolektivne pogodbe zaznamo na področju industrije. Najmočnejši industrijski sektorji s kolektivno pogodbo pokrivajo 80 % delavcev.⁹⁵

Delavski zakonik v 14. čl. prepozna svobodo združevanja in svobodo sindikalnega delovanja na delovnem mestu. Enake pravice imajo tudi javni uslužbenci z izjemo zaposlenih v vojski, ki imajo predstavnike, ki niso člani sindikatov.

Zakon št. 121/1981 prav tako zagotavlja možnost sindikalnega gibanja za policiste z izjemo pravice so stavke in sindikalne aktivnosti, ki bi ogrozile javno varnost (čl. 84).

Delavci se najpogosteje združujejo v panožne sindikate, ki imajo lokalne, provincialne, regionalne in nacionalne organe (vertikalna organizacija). Nacionalni sindikati se združujejo v sindikalne zveze (horizontalna organizacija). V zadnjih letih se ustanavljajo tudi lokalni sindikati, ki se ne združujejo v zveze.

Podobna je tudi organizacija delodajalskih združenj. Posamezna združenja se združujejo v federacije.

V Italiji obstajajo tri federacije delodajalcev: industrijska, trgovinska in obrtna.

Sindikati se financirajo s članarinami delavcev. 26. čl. Delavskega zakonika sindikatom dovoljuje, da se članarina odvaja od plač delavcev.

Pogodba o zaposlitvi⁹⁶

Praviloma se pogodbe o zaposlitvi sklepajo za nedoločen čas z izjemo zaposlitev, ki jih določa Zakon št. 230/1962.

Pogodbe o zaposlitvi se lahko sklepajo za določen čas v naslednjih primerih:

- sezonska dela,
- nadomeščanje zaposlenega, ki je odsoten iz zdravstvenih razlogov, ali zaradi porodniškega dopusta,
- izredna in občasna dela.

⁹⁵ Croner-I, 2021.

⁹⁶ Povzeto po: ILO, 2020.

V skladu z Zakonom št. 56/1987 se lahko s kolektivno pogodbo določijo drugi primeri sklepanja pogodb za določen čas. V kolikor je delodajalec protizakonito zaposlil delavca za določen čas, je bil pozvan k njegovi zaposlitvi za nedoločen čas. To sankcioniranje se je spremenilo z Zakonom št. 196/1997, kjer se kaznuje delodajalca le po večkratnih kršitvah. Pogodba o zaposlitvi za določen čas se razume kot pogodba za nedoločen čas, če delodajalec delavca zaposli v obdobju krajšem od (10)20 dni po poteku pogodbe, če je zaposlitev trajala (manj) več kot 6 mesecev.

Delovnopravna zakonodaja pozna naslednje **posebne pogodbe o zaposlitvi**:

- pripravništvo,
- skrajšani delovni čas,
- solidarnostne pogodbe, ki se uporabljajo v času, ko podjetje slabo posluje z namenom ohranitve zaposlitve,
- usposabljanje na delovnem mestu,
- delo na domu,
- delo čistilk,
- delo preko agencij⁹⁷ (zakon št. 81/2015- somministrazione di lavoro): agencija začasno ali stalno zaposli delavce, ki jih napoti na delo k uporabniku s katerim agencija podpiše pogodbo, v kateri se opredeli: št. agencijskih delavcev, datum napotitve delavcev, opis del in nalog, kraj opravljanja dela, št. delovnih ur, plačilo in zdravstvene ter varstvene pogoje dela. Pogodba je lahko stalna ali začasna. Če ni v pisni obliki se zaposleni delavci štejejo kot zaposleni podjetja uporabnika.
- pogodbe za vodilne delavce.

Začasna prekinitev pogodbe o zaposlitvi, ki jo ureja Civilni zakonik (oddelek 2110), je možna v naslednjih primerih:

- industrijska nesreča,
- bolezen,
- materinstvo (2 meseca pred in 3 mesece po rojstvu otroka).

V tem času je zaposleni upravičen do nadomestila iz naslova socialnega zavarovanja, ki pokriva dve tretjini plače. Večina kolektivnih pogodb vsebuje določbo, da v takšnih primerih delodajalec pokrije preostalo tretjino.

⁹⁷ Croner-I, 2021.

Postopek sklepanja pogodbe o zaposlitvi⁹⁸

Delavski zakonik delodajalcu med zaposlovanjem in izbiro kandidata prepoveduje zbiranje informacij o kandidatu, ki za zasedbo delovnega mesta niso pomembne. Zakonodajni odlok št. 276/2003 delodajalcem izrecno prepoveduje poizvedbe in obdelavo podatkov kandidatov o njihovih osebnih prepričanjih, veroizpovedi, spolni usmerjenosti, družinskem statusu, nosečnosti, starosti, gibalni omejenosti, rasi, etnični pripadnosti, prednikih, nacionalnosti, jezikovni skupnosti, o zdravstvenem stanju, o morebitnih sporih s predhodnimi delodajalci razen, če to neposredno zadeva delo. Poleg tega delodajalci tudi ne smejo obdelovati nobenih osebnih podatkov, ki niso povezani s strokovno usposobljenostjo kandidata za zasedbo delovnega mesta. To pomeni, da delodajalci ne smejo poizvedovati o zadevah, ki se nanašajo na izobrazbo kandidata in njegove predhodne zaposlitve. Takšne informacije lahko pridobijo le ob soglasju kandidata in če je to zahteva delovnega mesta.

Prenehanje/odpoved pogodbe o zaposlitvi

Pogodba za določen čas avtomatično preneha po poteku roka, ki je naveden v pogodbi (Zakon št. 230/1962), ki pa jo lahko delodajalec iz upravičenih razlogov prekine predčasno (Civilni zakonik, odd. 2119). Vendar pa je Zakon o kolektivnih sporazumih št. 604/1966⁹⁹ uvedel omejitve glede odpuščanj za delodajalce, ki zaposlujejo več kot 35 delavcev, kasneje se je ta omejitev z zakonom št. 108/1990 prenesel na vse organizacije tako, da je sedaj odpuščanje možno le na podlagi »utemeljenega razloga« in upoštevanja zakonsko določen odpovedni rok. Pogodbo brez obrazložitve je možno odpovedati le direktorjem, delavcem, ki delajo od doma, tistim, ki so na preizkusnem delu in delavcem, ki izpolnjujejo pogoje za starostno upokožitev.

Odpuščanja na osnovi političnih prepričanj, članstva v sindikatu, poroke, na osnovi spola, rase jezikovne ali verske pripadnosti, so nična. Še več, člani delavskih svetov ne morejo biti odpuščeni brez soglasja sindikata še eno leto po prenehanju funkcije. Prav tako ni možno odpustiti nosečnice in matere z otrokom mlajšim od enega leta.

Področje neupravičenih odpuščanj se ureja s kolektivnimi pogodbami.

Pravna sredstva, ki se uporabljajo v primeru neupravičenih odpuščanj, so odvisna od velikosti podjetja. Delodajalci, ki zaposlujejo več kot 15 zaposlenih (ali pet v kmetijskem sektorju) v posamezni enoti, podružnici, pisarni ali avtonomnem oddelku, in delodajalci, ki zaposlujejo več kot 60 delavcev, morajo delavca ponovno zaposliti in mu plačati odškodnino

⁹⁸ Povzeto po: De Matteis, Accardo & Mammone, 2021.

⁹⁹ Italijansko: Legge sui contratti collettivi.

v višini najmanj 15 plač. Če delavec v roku 30 dni ne sprejme ponudbe delodajalca, da se vrne na delovno mesto, pogodba samodejno preneha veljati. Manjši delodajalci niso dolžni ponovno zaposliti delavca. Temu pripada zgolj odškodnina v višini 2,5 – 6 mesečnih plač. Enako velja za delavce, ki so zaposleni v dobrodelni organizaciji, sindikatu ali politični organizaciji.

Pogodbo o zaposlitvi lahko na podlagi Civilnega zakonika (poglavje 2087) odpove tudi delavec pod pogojem, da spoštuje odpovedni rok. Na podlagi Civilnega zakonika (poglavje 2119) lahko v primeru kršitev delodajalca (neplačevanje plač, neplačevanje socialnih prispevkov, nenapredovanje na podlagi ocene, neodobravanja dopusta, enostransko spreminjanje nalog delavca in zniževanje plače, neustrezni ukrepi za zdravje in varnost zaposlenega) takoj preneha z delom pri tem delodajalcu.

Zakon o kolektivnih odpovedih (223/1991) predvideva posebne postopke obveščanja in pogajanja s sindikati pred odpovedjo pogodb ter posebna nadomestila za zaposlene, ki bodo odpuščeni v skladu z direktivami EU.

Kolektivno odpuščanje¹⁰⁰

Zakon št. 223/1991 obravnava kolektivno odpuščanje in pravi, da mora biti v pisni obliki. Kot kolektivno odpuščanje se šteje, če delodajalec v istem oddelku hkrati odpusti 5 ali več delavcev v roku 120 dni iz razloga zmanjšanja poslovanja, reorganizacije ali zapiranja podjetja. Kolektivno odpuščanje je dovoljeno le v primeru, ko se spoštuje postopek, opisan v 4. In 24. čl. zakona. Postopek se začne s pisnim obvestilom delodajalca, ki ga naslovi na svet delavcev ali na sindikat. V izračun št. odpuščenih delavcev se vštejejo tudi vodilni delavci za katere morajo delodajalci vzpostaviti ločena pogajanja s sindikati.

Če delodajalec s sindikatom ne doseže dogovora, lahko odpuščeni delavci odpovedi ugovarjajo pri delodajalcu v roku 60 dni od obvestila. V kolikor poravnava ni dosežena, lahko v roku 180 dni sprožijo sodni postopek.

¹⁰⁰ Wynn-Evans, 2021.

Poskusno delo¹⁰¹

Poskusno delo je dovoljeno le, če je pisno dogovorjeno. Civilni zakonik določa, da lahko znaša največ 6 mesecev, ki je s kolektivnimi pogodbami pogostokrat še krajši.

V času poskusnega dela lahko katera koli pogodbeni stranka brez odpovednega roka ali odškodnine prekine pogodbo o zaposlitvi, delavcu odpovedi ni potrebno obrazložiti. Se pa lahko stranki dogovorita o najzgodnejšem času ko je možna odpoved pogodbe. Ko se poskusna doba konča, se ta čas šteje v delovno dobo.

Delovni čas¹⁰²

Ustava republike Italije v čl. 36 določa maksimalni delovni čas, ki mora biti določen z zakonom. Zakon št. 692/1923 določa, da delovni čas na dan ne sme presegati 8 ur ali 48 ur v enem tednu, kar je bilo kasneje z zakonom št. 196/1997 skrajšano na 40 ur.

Italijanska zakonodaja na tem področju povzame evropski direktivi št. 14/93 in 34/2000.

Delovni čas je opredeljen tudi s kolektivnimi pogodbami, ki določajo 40-urni delovnik.

Opravljen delo, ki presega 40 tedenskih ur, se razume kot nadure. Maksimalno mesečno število nadur se določi s kolektivno pogodbo. Praviloma se nadure opravljajo le občasno in v posebnih primerih. Zakon št. 196/1997 določa, da je v primeru 48-urnega tedenskega delovnika potrebno pridobiti soglasje delovnega inšpektorja.

Zakon št. 623/1923 določa, da je urna postavka nadurnega dela v višini 110 % redne urne postavke. Ker pa je Vrhovno sodišče razsodilo, da se ta določba nanaša na vsa povračila (življenjski bonus, dodatki za nočno delo, dodatek za delo v več izmenah) ki so povezana z nadurnim delom, višina le-teh v praksi znaša 130 % redne urne postavke. Tudi večina kolektivnih pogodb navaja, da višina cene ure nadurnega dela ne sme biti nižja od 130 % redne ure. Dodatno se tudi zahteva, da je ta bonus izločen iz osnove iz katere se plačujejo prispevki za primer brezposelnosti. Kolektivne pogodbe tudi določajo ceno nočnega dela (tega ureja Zakon št. 25/1999), delo v nedeljo in ob praznikih. Delovni čas odreja delodajalec, v primeru skrajšanega delovnega časa mora biti določen v pogodbi z izjemo, ko predhodno pridobi soglasje delavca in ob dvigu urne postavke.

Delovni čas študentov ureja Delavski zakonik št. 300/1970. Dijaki in študentje, ki se udeležujejo pouka/predavanj v uradno priznanih šolah in fakultetah so upravičeni do delovnega časa, ki jim omogoča prisotnost pri pouku/predavanjih in opravljanje izpitov.

¹⁰¹ Povzeto po Croner-I, 2021.

¹⁰² Povzeto po: De Matteis, Accardo & Mammone, 2021.

Študentom ni potrebno opravljati nadur, delati ob nedeljah in so upravičeni do plačane odsotnosti na dan opravljanja izpita.

Zaščita zaposlenih mladostnikov¹⁰³

V 2. odstavku 37. čl. Ustave je zapisano, da mora zakon določiti minimalno starost v kateri se lahko mladostniki zaposlijo. Zakon št. 345/99, ki povzema evropsko direktivo 33/1994 in Zakon št. 262/2000 določata minimalno starost, pri kateri se lahko oseba po dokončani osnovni šoli zaposli, vendar ne sme biti mlajša od 15 let.¹⁰⁴ Mladostnik lahko samostojno sklene pogodbo, ko dopolni 18 let (Zakon št. 39/1975). V kolikor minimalna starost za zaposlitev ni pomembna, lahko mladostnik, skladno s Civilnim zakonikom (poglavje 2) uveljavlja pravice, ki izvirajo iz delovnega razmerja.

Dodatno zakonodaja (zakon št. 977/1967 in 345/1999) mladostnike ščiti v pogledu zdravstvenih potrdil, ki dokazujejo, da je mladostnik fizično sposoben za delo, redni zdravstveni pregledi, omejitve glede števila delovnih ur, prepoved nočnega dela in podobno.

Neposredno se v boju zoper izkoriščanje otrok uporablja tudi MOD konvencija o najhujših oblikah dela otrok št. 182/1999.

Enakost obravnave¹⁰⁵

Italijanska ustava v 3. čl. zagotavlja enakost vseh državljanov pred zakonom, ne glede na spol, raso, jezik, vero, politično pripadnost, osebna prepričanja in družbeni položaj.

Delavski zakonik (zakon št. 300/1970) s 15. čl. razveljavlja vsako pogodbo ali dejanje, ki vključuje diskriminatorno ravnanje delodajalca. Enakopravnost žensk in moških pri delu še posebej priznava zakon št. 903/1977.

Zakon št. 125/1991 spodbuja aktivnosti, ki ženskam zagotavljajo enak dostop do dela kot moškim in enako obravnavo na delovnem mestu.

Zakon št. 604/1966 prepoveduje odpoved pogodbe o zaposlitvi zaradi diskriminacije (politični pogledi, članstvo v sindikatu, veroizpoved, sodelovanje v sindikalnih aktivnostih ipd.). Zakon 108/1990 prepoveduje odpuščanje zaradi diskriminatornih razlogov, kot so

¹⁰³ Povzeto po: De Matteis, Accardo & Mammone, 2021.

¹⁰⁴ MOD konvencija št. 138/1973.

¹⁰⁵ Povzeto po: ILO, 2020.

rasa, spol, jezik, politični in sindikalni pogledi, vera in vedno zahteva ponovno zaposlitev diskriminiranega delavca.

Ne obstaja pa zakon, ki bi prepovedoval spolno nadlegovanje na delovnem mestu, je pa na voljo sodna praksa s takšnimi primeri neupravičenih odpovedi.

Ustavno sodišče je razsodilo, da je enakost tujcev tudi temeljna pravica. Za državljane držav Evropske unije Pogodba EGS v čl. 48 odpravlja vso diskriminacijo pri delu, plačah in drugih delovnih pogojih. Zakon 40/1998 potrjuje enako obravnavo tujih in italijanskimi delavci.

Plačna politika¹⁰⁶

Ustava v 36. čl. določa pravico delavcev do dostojne plače, ki njemu in njegovi družini zagotavlja preživetje. V to se štejejo tudi dodatki.

V Italiji nimajo zakonsko določene minimalne plače, čeprav so se v l. 2019 tudi na to temo začela pogajanja¹⁰⁷, je pa le-ta določena večinoma s kolektivno pogodbo. Zakonodaja tudi omogoča, da lahko minimalno plačo določi sodišče, ki pa velja samo za tožečo stranko v postopku.

Plačni razpon je velik. Minimalna plača znaša nekje 1.307,00 EUR, najvišja povprečna plača pa 4.609,00 EUR.

Zdravje in varstvo pri delu¹⁰⁸

Splošne obveznosti delodajalca na področju zdravja in varnosti delavcev pokriva Civilni zakonik ki pravi, da mora delodajalec izvajati ukrepe za zaščito delavčeve fizične in psihične integritete. Pri tem mora upoštevati posebno naravo dela, pretekle izkušnje in razpoložljivo tehnologijo. Podrobneje je področje urejeno z zakonom št. 81/2008.

Ključne zavezujoče aktivnosti delodajalca na področju zdravja in varnosti so:

- ocena tveganj,
- odpravljanje tveganj. Kjer to ni mogoče, jih je potrebno zmanjšati na minimalno možno raven.

¹⁰⁶ Povzeto po: Paylab Italy, 2021.

¹⁰⁷ Kenda, 2019.

¹⁰⁸ Povzeto po: Croner-I, 2021.

- zmanjšanje možnosti nastanka tveganj v samem izvoru,
- zmanjšanje števila delavcev, ki so ali bi lahko bili izpostavljeni tveganju,
- načrtovanje preventivnih ukrepov,
- omejevanje uporabe nevarnih kemičnih snovi,
- zagotavljanje ustreznega izobraževanja in informiranosti delavcev s strani usposobljenih učiteljev,
- vpeljavo sistema nenehnih izboljšav na področju zdravja in varnosti,
- določitev pravil ravnanja,
- zagotavljanje prve pomoči v primeru varnostnih dogodkov (pogasitev požara, evakuacija zaposlenih,
- uporaba varnostnih oznak,
- redno vzdrževanje prostorov, opreme in varnostnih sistemov.

Obveznosti in pravice delavcev

Delavci morajo sami skrbeti za svoje zdravje in varnost in paziti, da s svojimi ravnanji negativno ne vplivajo na druge delavce. Upoštevati morajo usposabljanja in navodila delodajalca ter uporabljati zaščitno opremo.

Delavci morajo zlasti:

- prispevati k oblikovanju standardov na področju zdravja in varnosti na delovnem mestu,
- slediti navodilom, ki so jih prejeli,
- pravilno uporabljati delovno opremo in pravilno ravnati z nevarnimi snovmi, transportnimi sredstvi, varnostno in zaščitno opremo.
- nemudoma obvestiti delodajalca o pomanjkljivosti na področju zdravja in varnosti,
- sami ne smejo prestavljati/spreminjati varnostnih in kontrolnih naprav ali znakov,
- sami ne smejo izvajati aktivnosti za katere niso pooblaščen, i,
- sodelovati morajo pri usposabljanju in izobraževanju s področja zdravja in varnosti pri delu,
- udeležiti se morajo rednih zdravstvenih pregledov, m kot jih določa zakonodaja.

Civilni zakonik daje delavcem pravico, da preko svojih predstavnikov izvajajo nadzor nad uporabo pravil s katerimi se preprečujejo delovne nezgode in bolezni in da spodbujajo, raziskujejo, oblikujejo in uporabljajo vse primerne ukrepe za zaščito svojega zdravja in varstva pri delu.

Področje delovnega prava v Italiji je bilo v zadnjih letih kar nekajkrat predmet globljih reform, od katerih so bile najvažnejše:¹⁰⁹

- Zakon št. 925/2012¹¹⁰, ki je bistveno zmanjšal število obravnavanih primerov nepoštenega odpuščanja in ki je zmanjšal število razpoložljivih pravnih sredstev, ki se v takšnih primerih uporabljajo.
- Zakon št. 183/2014 – Zakon za delovna mesta¹¹¹, ki je pomenil veliko reformo trga dela in je l. 2015 uvedel 8 izvedbenih zakonov, ki so vplivali na večino delovne zakonodaje (izvedbeni zakoni 22, 23, 80, 81, 148, 149, 150 in 151).
- Zakon št. 179/2017 – prva uredba o nepravilnostih, ki je bila kadar koli sprejeta v Italiji in je stopila v veljavo koncem leta 2018.
- Zakon št. 87/2018, ki vključuje številne določbe, ki zadevajo delovno zakonodajo, med drugim zakon št. 81/2015 in uvaja številne spremembe na področju sklepanja pogodb o zaposlitvi za določen čas.

V zadnjem času je v Italiji opaziti trend rasti »**Pametnih pogodb o zaposlitvi**«, ki morajo biti v pisni obliki in se lahko sklepajo za določen ali nedoločen čas.

Bistvene sestavine takšne pogodbe so:

- opredelitev načina opravljanja dela izven prostorov delodajalca,
- opredelitev načina nadzora nad izvajanjem dela,
- opis predvidene tehnične opreme, ki je potrebna za delo,
- čas počitka delavca,
- nedopustno vedenje delavca in opis predvidenih disciplinskih postopkov,
- opis možnosti, da delavec izključi elektronske (komunikacijske) naprave, ko je za delodajalca nedostopen,
- rok v katerem lahko katera koli stranka odpove pogodbo o delu na daljavo in se vrne na delo v prostore delodajalca. Ta rok običajno znaša 30 dni.

Delavci, ki delajo na daljavo imajo enake pravice iz dela kot tisti, ki delajo v prostorih delodajalca. V kolikor več delavcev istočasno izrazi interes za delo na daljavo, mora

¹⁰⁹ Povzeto po: De Matteis, Accardo & Mammone, 2021.

¹¹⁰ T.i. Riforma Fornero.

¹¹¹ Ita.: Diritto del lavoro.

delodajalec prednostno obravnavati ženske, ki so se v zadnjih 3 letih vrnile s porodniškega dopusta in staršem, ki imajo otroke s posebnimi potrebami.

PRIMERJALNA ANALIZA DELOVNOPRAVNE ZAKONODAJE V SLOVENIJI IN ITALIJI

UVOD

Kot smo prikazali v predhodnem poglavju, v Italiji ni enotne delovnopravne zakonodaje, ki bi na celovit način urejala to področje. V veliki meri je delovno pravo razpršeno skozi Civilni zakonik, ki ga dopolnjujejo posamični, ozko usmerjeni »delovni« zakoni, med katerimi je najpomembnejši t.i. Delavski zakonik iz l. 1970.

V predhodnem poglavju smo obravnavali različne vidike delovnih razmerij in se sklicevali na zakone, ki urejajo posamezna področja. Pri tem smo zaznali, da se nismo najpogosteje sklicevali na Delovni zakonik, ampak na posamične področne zakone in zakonske odloke kar kaže na dvoje:

- da je delavski zakonik zastarel,
- na to, da italijanska vlada ni pripravljen na celovito obravnavo trga dela in zaposlovanja in reforme trga dela izvaja s sprejetjem vedno novih zakonov.

V tem poglavju se bomo, skladno z usmeritvami projekta v okviru katerega ta analiza nastaja, osredotočili na obravnavo pravic in obveznosti delodajalcev v povezavi s trgom dela in zaposlovanja ter s problematiko upravljanja z raznolikostjo v vseh fazah zaposlovanja.

Zgodovina dvajsetega stoletja je prepletena z najrazličnejšimi oblikami diskriminacije, za mnoge tudi v enaindvajsetem stoletju ne bi mogli trditi, da so izginile. Le bežni pregled zgodovine in pravnih podlag nakazuje, da diskriminacija ni posamični temveč sistemski problem. Žal pa lahko boj za človekove pravice podleže ekonomskim in drugim interesom držav, ki so v določenih primerih pomembnejši od nediskriminatorne politike.¹¹²

V Italiji so milijoni ljudi še naprej diskriminirani iz številnih razlogov: spolne usmerjenosti, rase, vere, fizičnih in socialnih razmer. Diskriminacija ima lahko različne oblike: žalitve, slabo ravnanje, zavrnitev dostopa do osnovnih storitev, socialna izključenost in nasilje.¹¹³

Ustava Republike Italije določa, da *"imajo vsi državljani enako socialno dostojanstvo in so pred zakonom enaki, ne da bi razlikovali med spolom, raso, jezikom, vero, političnim mnenjem, osebnimi in socialnimi razmerami"*.

Delodajalci so v času trajanja delovnega razmerja dolžni upoštevati splošno načelo enake obravnave vseh zaposlenih, ne glede na njihovo zaposlitev in pogoje dela. Načelo enakega obravnavanja zahteva, da delodajalci svojih zaposlenih ne smejo na noben način diskriminirati.¹¹⁴

¹¹² Kogovšek & Petković, 2007.

¹¹³ CILD, 2021.

¹¹⁴ Simmons & Simmons, 2016.

Delodajalec mora v postopkih:¹¹⁵

- zaposlovanja,
- napredovanja,
- nagrajevanja,
- odpovedi ali
- v zvezi s sprejemom v program usposabljanja ali vajeništva,

zagotavljati enako obravnavo kandidatov in kasneje zaposlenih.

Prepovedana je neposredna in posredna diskriminacija. Poleg tega delodajalci ne smejo pogojevati zaposlitve z dejstvom, da je delavec član sindikata ali ne, ali da preneha biti njegov član. Prav tako ne smejo odpustiti delavca ali ga diskriminirati pri dodelitvi službe, pri zamenjavi kraja dela, v disciplinskem postopku ali ga oškodovati zaradi njegovega članstva v sindikalnem združenju, zaradi sindikalne dejavnosti zaposlenega ali ker je delavec sodeloval v stavki.

¹¹⁵ Legislationline, 2006.

DOBRE PRAKSE, KI UREJAJO DELOVNO PRAVO V ITALIJI

DOBRE PRAKSE, KI UREJAJO DELOVNO PRAVO IN PRAVICE TER OBVEZNOSTI DELODAJALCEV

Delodajalci in sodobne oblike zaposlovanja

Italija je leta 2017 zagnala obsežno reformo trga dela, ki je znana tudi pod imenom »Jobs Act«. Z reformo je želela doseči bolj moderen, konkurenčen in nediskriminatoren trg dela.

Novosti, ki jih je reforma prinesla, bi lahko strnili v naslednje točke:¹¹⁶



- delodajalcem ni več potrebno ponovno zaposliti oseb, ki so bile odpuščene iz diskriminatornih razlogov.
- Spodbujanje uporabe instituta izvensodne poravnave z davčnimi olajšavami. Posledično se je število sodnih primerov na delovnih sodiščih zmanjšalo za 30 %.
- delodajalec ima v času trajanja delovnega razmerja več možnosti za prerazporejanje delavca na drugo delovno mesto. Zakon zdaj dejansko določa, da je lahko zaposleni razporejen na katero koli delovno mesto pod pogojem, da to novo delovno mesto spada v isto kategorijo. Konkretno se spreminja to, da lahko delodajalec odslej delavcu dodeljuje naloge, ki niso enakovredne samo njegovemu poklicnemu področju, temveč tudi drugim. Zato zakon delodajalcem omogoča, da svoje zaposlene razporedijo na manj pomembne naloge.¹¹⁷
- dodane so nove spodbude za zaposlovanje, zlasti starejših delavcev,
- posodobitev zavodov za zaposlovanje, da bodo postali pri delu bolj učinkoviti in bodo lažje usklajevali potrebe po delovni sili delodajalcev s ponudbo delovne sile na trgu dela,



¹¹⁶ Lexia, 2021.

¹¹⁷ Martin, 2020.

- olajšave pri plačevanju socialnih prispevkov v primeru zaposlovanja mladih.

Reforma trga dela je prinesla **tudi novosti na področju sklepanja pogodb o zaposlitvi**. Čeprav iz zakonodaje še vedno izhaja, da se pogodba o zaposlitvi praviloma sklepa za nedoločen čas, pa je na področju sklepanja pogodb o zaposlitvi prinesla kar nekaj pomembnih novosti.¹¹⁸

Nova zakonodaja delodajalce odvrča od uporabe pogodb o zaposlitvi za določen čas in namesto tega spodbuja podjetja, da zaposlujejo za nedoločen čas. Eden izmed instrumentov nove zakonodaje, ki vpliva na zmanjšanje zaposlovanja za določen čas, je skrajšanje trajanja takšne zaposlitve na največ 24 mesecev.¹¹⁹ Pogodbo o zaposlitvi za določen čas je možno podaljšati le enkrat, vendar trajanje osnovne in naslednje pogodbe skupaj ne sme preseči 3 let.

Pogodbo za določen čas je možno skleniti le v dveh primerih:¹²⁰

- ko ima delodajalec začasno ali objektivno potrebo (na primer nadomestitev drugega delavca na dopustu ali za dokončanje določenega projekta),
- da bi delodajalci lahko pokrili potrebe v času izjemnega povečanega obsega poslovanja in v primeru začasnih nepredvidljivih okoliščinah. V Italiji so takšne pogodbe značilne oblike študentskega dela.

Po novi zakonodaji iz l. 2017 delodajalcu pri sklepanju pogodb o zaposlitvi, ki so krajše od 24 mesecev, ni več potrebno obrazložiti zakaj jo sklepa za tako kratko obdobje.¹²¹

Italija na področju zaposlovanja zasleduje zakonski cilj ki določa maksimalno število dela za določen čas (le 20 % zaposlenih v podjetjih sme biti zaposlenih za določen čas oz. do 30 %, če delodajalca zavezuje kolektivna pogodba). V število zaposlenih za določen čas se štejejo tudi zaposleni, ki v podjetju delajo preko agencije. V kolikor se v podjetju zaposlijo delavci preko agencije, se sklene tripartitna pogodba, ki se lahko štirikrat podaljša, vendar celotno obdobje ne sme preseči 24 mesecev.¹²²

V primeru zaposlitve za nedoločen čas je možno skleniti **pogodbo za krajši delovni čas**. V takšni pogodbi je potrebno navesti:¹²³

- število delovnih ur na dan/teden/mesec/leto.

¹¹⁸ Cirilo & Guarascio, 2015.

¹¹⁹ Global people strategist, 2019.

¹²⁰ Idealista, 2018.

¹²¹ Martin, 2020.

¹²² Eures, 2020.

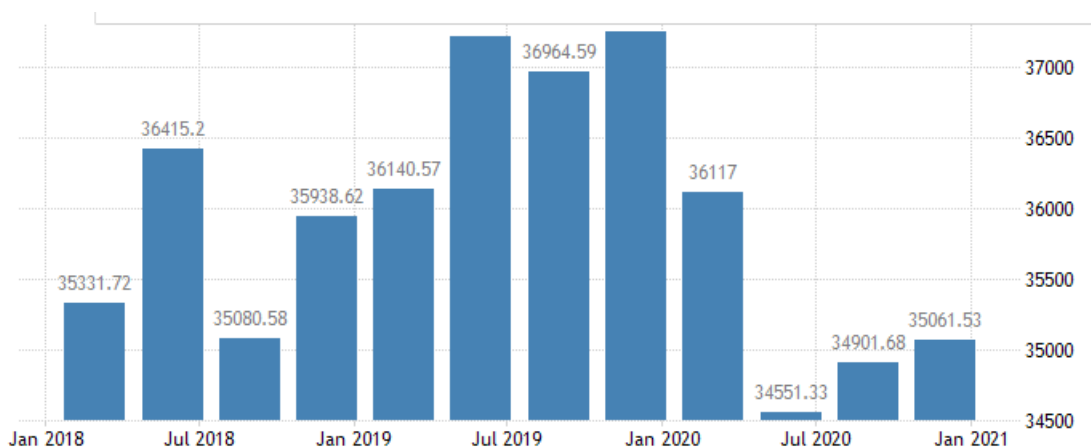
¹²³ Global people strategist, 2019.

- višino plače in morebitnih drugih dodatkov,
- opredelitev pravic delavca iz dela.

V pogodbo o zaposlitvi za krajši delovni čas je možno vnesti bolj prožne klavzule:¹²⁴

- "Elastične klavzule", ki delodajalcu omogočajo podaljšanje delovnega časa,
- "Prilagodljive klavzule", ki delodajalcu omogočajo spreminjanje delovnega časa čez dan.

Slika 1: Gibanje št. začasno zaposlenih Italijanov v obd. jan. 2018 – jan. 2021



Vir: I. STAT (21. 3. 2021).

Po podatkih italijanskega statističnega urada ISTAT je v zadnjem četrtletju leta 2020 število zaposlenih za skrajšani delovni čas naraslo na 3,5 milijonov zaposlenih s 3,49 milijonov (4,6 % rast). Število zaposlenih s skrajšanim časom je bilo januarja letos za 0,8 % nižje kot januarja 2018.

Posebnost na področju sklepanja pogodb predstavlja t.i. **Pogodba o sodelovanju**¹²⁵, ki v Italiji postaja vse bolj popularna, saj delodajalcem omogoča zniževanje stroškov dela. Ta pogodba ni na primer plačano delo (odvisnost) ali samozaposlitev (independenti) kot samostojni podjetnik. Delavec v "co-co-co" deluje popolnoma samostojno. Italijanska zakonodaja zato govori o "usklajenem" in "neprekinjenem" sodelovanju med delavcem in

¹²⁴ Lexia, 2021.

¹²⁵ V italijanščini: Collaborazione coordinata e continuativa ali skrajšano: co-co-co.

podjetjem, od tod tudi ime co-co-co. Delavec se samostojno odloča, kdaj in kako bo izvršil naročila, ki jih prejme od podjetja, s katerim ima sklenjeno pogodbo.¹²⁶

Pogodba o vključitvi (ita.: contratto d'amerimento)¹²⁷

V Italiji je možno za lažjo poklicno vključitev skleniti delovno razmerje s podpisom pogodbe o vključitvi. Pogodba o vključitvi je pogodba o poklicnem usposabljanju za mlade, stare od 16 do 32 let. Je pogodba za določen čas, ki traja med 1 in 2 leti. Te vrste pogodbe ni mogoče podaljšati in mora vključevati usposabljanje v trajanju od 20 do 140 ur. Vendar se v zadnjih letih pogodbe o integraciji v zasebnih podjetjih uporabljajo vedno manj, ker zanje s strani države ni nobenih spodbud.

Pogodba o zaposlitvi »na klic« (lavoro a chiamata o intermittente)¹²⁸

Pogodbe o zaposlitvi na klic se sklepajo kadar delavec izjavi, da je za podjetje pripravljen opravljati delo v določenem časovnem obdobju. Običajno delodajalci tovrstne pogodbe uporabljajo za delavce, ki so prejeli odpoved pogodbe o zaposlitvi in ko odpovedni rok še teče. V tem primeru je zaposleni poleg običajnega plačila za trenutno opravljeno delovno mesto upravičen do dodatnih 20 % plače, ki so jo določili pristojni nacionalni organi. Ta pogodba mora biti sestavljena v pisni obliki.

Delodajalci in zaposlovanje mladih v Italiji

Stopnja brezposelnosti v Italiji znaša približno 9,3 % in je ena najvišjih v Evropski uniji. Po finančni krizi leta 2008 se je brezposelnost v Italiji začela znatno povečevati. V letu 2019 opazimo rahlo izboljšanje na področju zaposlovanja v Italiji. Čeprav se je nekoliko izboljšalo zaposlovanje mladih, so številke stopnje brezposelnosti mladih v Italiji še vedno zelo visoke v primerjavi z drugimi državami EU. Poleg tega je izbruh COVID-19 prizadel že tako šibek trg dela. Vpliv pandemije bo najbolj viden v letošnjem letu, pričakuje se, da se bo stopnja brezposelnosti mladih dvignila za 2 %.¹²⁹

Spodnja slika prikazuje gibanje stopnje brezposelnih oseb starih od 15 do 24 let.

V Italiji je bilo koncem leta 2020 kar 29,7 % mladih brez zaposlitve.

¹²⁶ Lexia, 2021.

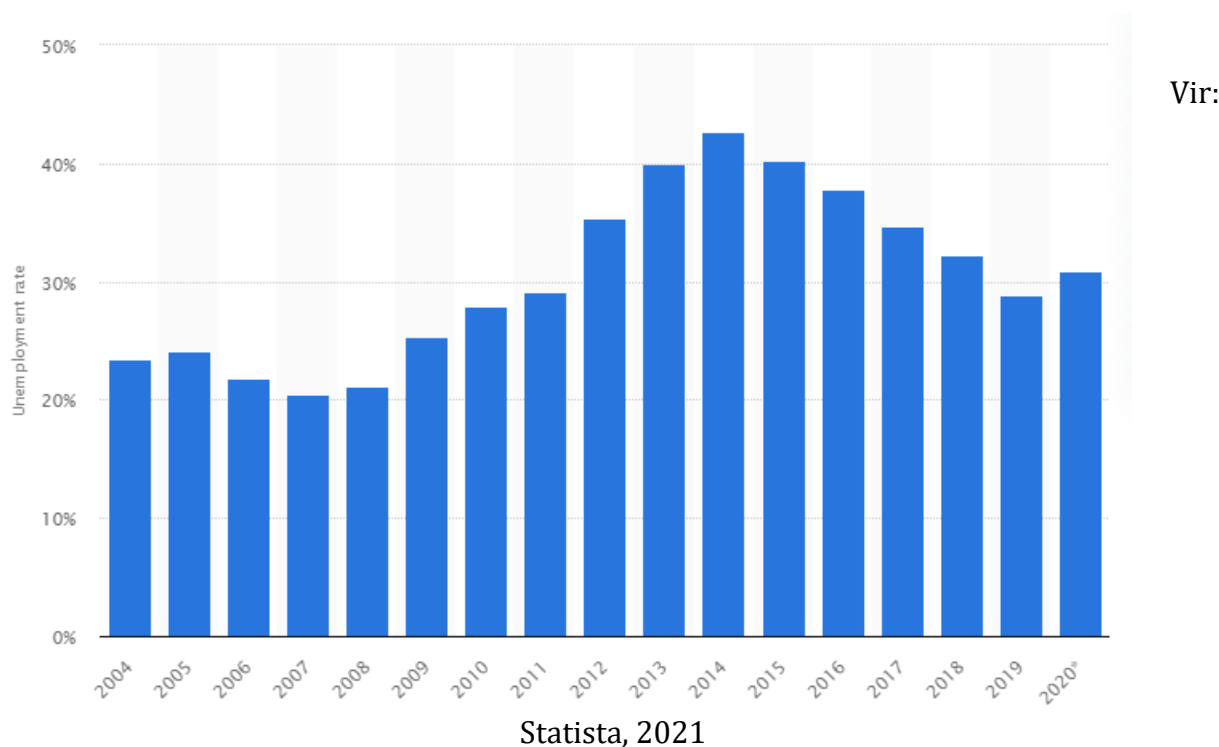
¹²⁷ Lexia, 2021a.

¹²⁸ Lexia, 2021b.

¹²⁹ Statista, 2021.

V pogledu dosežene stopnje formalne izobrazbe je bilo lani brezposelnih 13,6 % mladih (starih med 25 – 34 let) s srednješolsko izobrazbo in 14 % mladih z dokončano univerzitetno izobrazbo. Stopnja brezposelnosti mladih je bila najvišja med posamezniki, ki imajo dokončano osnovnošolsko izobraževanje.¹³⁰

Slika 2: Gibanje letne stopnje brezposelnosti mladih 2004 - 2020

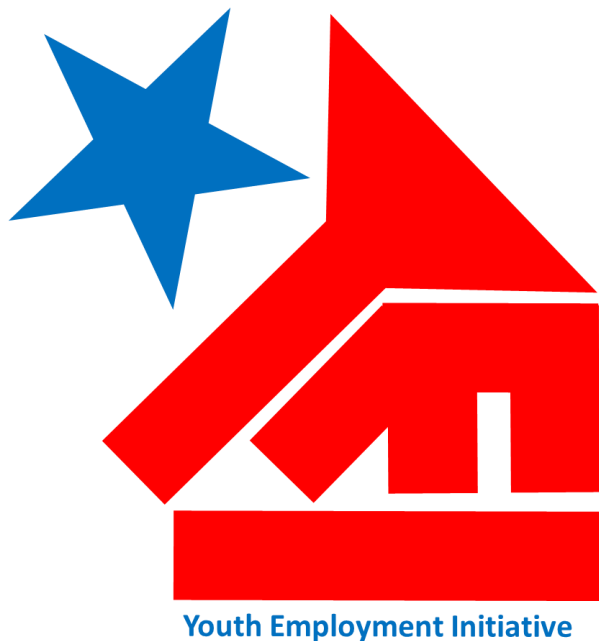


Brezposelnost mladih večinoma prizadene južne regije Italije. Nedavni podatki kažejo, da je stopnja brezposelnosti med osebami starimi od 15 do 24 let, leta 2019 na Siciliji, v Kalabriji in v Kampaniji znašala več kot 46 %.¹³¹

¹³⁰ Statista, 2021.

¹³¹ Financial Times, 2021.

V Italiji se izvaja evropski projekt – Pobuda za zaposlovanje mladih, s katerim je Italija pridobila 1,5 mlrd EUR sredstev, od tega 1,1 mlrd EUR iz sklada PMZ in ESS. Je druga največja prejemnica teh sredstev v Evropi, ki ga bo porabila v večini regij. Program na državni ravni koordinira Ministrstvo za delo.¹³²



Operativni program bo v glavnem prispeval k izvajanju jamstva za mlade, katerega cilj je zagotoviti, da se vsakemu mlademu do 25 let ponudi kakovostna ponudba za zaposlitev, izobraževanja ali usposabljanja v štirih mesecih po brezposelnosti ali odhodu iz sistema formalnega izobraževanja. Glede na značilnosti italijanskega trga dela se je Italija odločila razširiti te ukrepe na ljudi, stare do 29 let.¹³³

Vsi upravičenci bodo upravičeni do naslednjih ukrepov:¹³⁴

- informiranje in usmerjanje,
- poklicno usposabljanje,
- usposabljanje na delovnem mestu,
- vajeništvo,
- pripravništvo,
- spodbujanje samozaposlovanja in podjetništva,
- uradno potrdilo o pridobljenih kvalifikacijah.

Pozitivni vladni ukrepi na področju zaposlovanja mladih v Italiji so:

- Vajeništvo: podatki za leto 2019 kažejo pozitiven trend (22 % rast v l. 2017) na področju vajeništva za pridobitev poklicne kvalifikacije, srednješolske diplome in spričevala o visoki tehnični specializaciji (vajeništvo tipa 1) To povečanje lahko pripišemo zakonodajnim spodbudam za podjetja in ukrepom za zaposlovanje mladih, povezanih s poklicnim izobraževanjem in usposabljanjem (zakonodajni odlok 81/2015, ki je revidiral pravni okvir treh vajeniških programov, in medresorski odlok, ki sta ga skupaj podpisala ministrstva za izobraževanje in delo), ki so opredelili

¹³² Evropska komisija, 2021.

¹³³ Evropska komisija, 2014a.

¹³⁴ Mandrone, 2014 (str. 4).

standarde usposabljanja za vajeništvo 1 in 3, ter zagotovili merila in orodja za izvajanje.¹³⁵

Zakonodajni odlok št. 81/2015, 41. člen, vajeništvo opredeljuje kot pogodba o zaposlitvi za nedoločen čas preko katere se izvaja usposabljanje in zaposlovanje mladih. Zakon v 42. členu predpisuje bistvene elemente vajeniške pogodbe: načrt usposabljanja posameznika, ki se pripravi v sodelovanju med delodajalcem in izobraževalno ustanovo. S pogodbo se mora opredeliti vsaj 120 ur usposabljanj na leto. Država za pripravo načrta zagotovi finančna sredstva.

Vajeništvo lahko traja do treh let, v tem času je delodajalec deležen olajšav pri plačevanju socialnih prispevkov, kar v treh letih zneso do 8.060,00 EUR in kar velja le za prvo zaposlitev. V kolikor delodajalec mlado osebo, mlajšo od 30 let, zaposli na nedoločen čas, je deležen 50 % olajšave v prvih treh letih njene zaposlitve.¹³⁶

Slovenija je področje vajeništva uredila leta 2017 s sprejetjem Zakona o vajeništvu po katerem se 50 % izobraževalnega programa izvede kot praktično usposabljanje z delom pri delodajalcu.¹³⁷ 8. člen ZVaj določa, da lahko delodajalec sklene pogodbo o vajeništvu, če ima ustrezne delovne pogoje in opremo, da je vpisan v razvid vajeniških učnih mest in če njegovo poslovanje obsega dejavnost poklica, za katerega se vajenec izobražuje. vajencu se dodeli mentor, ki v sodelovanju z izbrano šolo pripravi načrt vajeništva. Pogodbo podpišeta delodajalec in vajenec še preden se ta vpiše v šolo in traja za čas trajanja šolanja. Delodajalec mora vajencu za čas praktičnega usposabljanja z delom zagotoviti povračilo stroškov prehrane in prevoza, stroškov v zvezi s službeno potjo in terenski dodatek na enak način in v višini, kot velja za delavca, zaposlenega pri delodajalcu, ki usposablja vajenca.

Delodajalci in zaposlovanje starejših v Italiji

Italija ima eno najslabših razmerij med prebivalstvom starejšim od 65 let in prebivalstvom mlajšim od 16 let, ki še narašča hitreje kot v drugih evropskih državah. Zato si italijanska vlada v zadnjih letih prizadeva za podaljšano delovno aktivnost starejših delavcev.¹³⁸

Čeprav se je v Italiji stopnja zaposlenosti starejših delavcev (55–64) v zadnjih letih povečala, (na 46 % v l. 2014 s 32 % v letu 2006), še vedno ostaja pod evropskim povprečjem, ki znaša 52 %.

¹³⁵ Cadehop, 2021.

¹³⁶ Zakon o pogodbi o zaposlitvi (italijansko: Legge sui contratti di lavoro).

¹³⁷ GZS, 2021.

¹³⁸ Focarelli & Zanghieri, 2005.

V obdobju med letoma 2006 in 2012 so se pogoji za (predčasno) upokojitev na splošno zaostрили. Po drugi strani pa se je podaljšalo obdobje za upravičenost do denarnega nadomestila za čas brezposelnosti za osebe starejše od 50 let, dvignila se je tudi višina denarnega nadomestila.¹³⁹

Posledično je italijanska vlada leta 2008 sprejela *reformo pokojninskega sistema*.

Ključna področja reforme:¹⁴⁰

- pred reformo so se lahko delavci upokojili in prejeli polno pokojnino ne glede na njihovo starost pod pogojem, da so plačevali prispevke 39 let. Ta meja se je z reformo dvignila na 40 let.
- ženske imajo pravico nadaljevati delo pod enakimi pogoji kot moški. Upokojitev v tej starosti ni obvezna, vendar imajo delodajalci pravico do odpovedi pogodbe o zaposlitvi takoj, ko delavec doseže pogoje za starostno upokojitev.¹⁴¹
- večja prilagodljivost pogojev za upokojitev, uvajajo se spodbude za podaljšanje delovne aktivnosti.
- uvedba kazni za predčasno upokojitev, ki znaša 1 % za vsako leto predčasne upokojitve.
- v izračunu pokojnine se upoštevajo vsa vplačila v pokojninski sklad. Pred tem so se upoštevala le zadnja leta dela (zadnjih 10 let).
- postopoma se dviga meja starostne upokojitve za ženske na 66 let in se izenačuje s starostno upokojitvijo moških. Po drugi strani pa iz kolektivnih pogodb, sklenjenih po l. 2012 izhaja, da lahko delodajalci osebam, ki bi se predčasno upokojile, izplačajo določen bonus.¹⁴²
- po letu 2009 je možno kombinirati zaposlenost in neobdavčene prejemke iz naslova starostne pokojnine, kar velja za osebe, ki so dopolnile 40 let delovne dobe in so stari 65 let (moški) oz. 60 let (ženske).

Reforme na trgu dela 2012¹⁴³

- država je za delodajalce uvedla spodbudo, da ponovno zaposli osebe, starejše od 50 let za 20 % nižjo plačo kot so jo imeli pred tem.
- delodajalci lahko ponovno zaposlijo starejše delavce, ki so izgubili službo, preko t.i. »vajeniške« pogodbe o zaposlitvi s katero se jim zagotovi prekvalifikacija.

¹³⁹ Özdemir, Ward & Fuchs, 2016.

¹⁴⁰ Povzeto po: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, 2021.

¹⁴¹ OECD 2011, 256f.

¹⁴² Evropska komisija, 2021b.

¹⁴³ Zanghieri, 2005 (str. 2- 15).

- delodajalci, ki zaposlujejo starejše delavce, so za dve leti upravičeni popusta pri plačevanju prispevkov za socialno varnost v višini 50 %.

Program ponovne zaposlitve prikrajšanih delavcev (P.A.R.I.)

Vlada je program sprožila leta 2005 in z njim namenila več sredstev za delovanje zavodov za zaposlovanje, ki so namenjeni ciljni skupini starejših. Poudarek je na večjem vključevanju starejših brezposelnih oseb v programe usposabljanja in pridobivanja dodatnih/novih kvalifikacij.¹⁴⁴

Kasneje je nastal še sklad »Fondimpresa« - medsektorski sklad za nadaljnje usposabljanje, ki vključuje najmanj 20 % delavcev, ki so starejši od 45 let. Uvedene so bile nove smernice za oživitev poklicnega usposabljanja na osnovi katerih je bil leta 2010 podpisan sporazumom v korist starejših delavcev med vlado, regijami in socialnimi partnerji. Smernice so tudi določile časovni razpored za akreditacijo in certificiranje veščin in standardov usposabljanja, pri čemer so se vse strani zavezale skupnemu obravnavanju vprašanj, ki zadevajo starejše delavce.¹⁴⁵

S podobnimi problemi se srečujemo tudi v Sloveniji, saj se po indeksu aktivnega staranja uvrščamo med države z najnižjim indeksom. Sodimo torej v skupino držav, ki se jim priporoča spodbujanje zaposlenosti starejših med delovno populacijo in med tistimi, ki so že presegli upokojitveno starost.¹⁴⁶

Eden izmed ukrepov države, ki naj bi starejše delavcev ohranjal v zaposlitvi, prinašajo določbe 197. člena ZDR-1, ki delavcu daje pravico, da zančne delati s skrajšanim delovnim časom. Delodajalcu pa prepoveduje odrejanje nadurnega ali nočnega dela starejšim delavcem. Pomembne so tudi določbe 114. člena ZDR-1), na osnovi katerega so starejši delavci deležni zaščite pred odpovedjo pogodbe o zaposlitvi.

¹⁴⁴ Evropski parlament, 2014.

¹⁴⁵ OECD, 2012.

¹⁴⁶ Žakelj, 2019 (str. 8-9).

Italija vse od začetka izrednih razmer, povezanih z izbruhom pandemije Covid-19 sprejema številne pobude za pomoč podjetjem, da preživijo sedanje stanje.

17. marca, je začel veljati **Zakonodajni odlok št. 18/2020** (tako imenovani "odlok o rešitvi Italije").

Vladni ukrepi so v skladu z omejitvami #StayAtHome namenjeni predvsem omejevanju prisotnosti zaposlenih v prostorih delodajalcev in v največji možni meri gibanja na italijanskem ozemlju.

Temu cilju so sledili predvsem s:

- spodbujanjem in olajšanjem uporabe dela na daljavo,
- odreditvijo zaprtja vseh trgovskih in proizvodnih dejavnosti (razen številnih posebej opredeljene nujne ali strateške dejavnosti),
- delodajalcem, ki so prisiljeni začasno ustaviti ali zmanjšati poslovanje, ponuditi vrsto socialnih instrumentov, ki jim omogočajo znižanje stroškov plač, medtem ko zaposleni prejemajo dodatek iz blagajne socialnih prispevkov.

Ker se določene dejavnosti/storitve lahko nadaljujejo "na kraju samem", je vlada s podporo združenj delodajalcev in sindikatov delavcev opredelila tudi vrsto ukrepov za zagotavljanje varnosti in zdravja zaposlenih na delovnem mestu.

S pojavom epidemije so se na trgu dela v Italiji pojavili novi načini opravljanja dela.

Delo na daljavo

Vlada je delodajalcem priporočila, da se čim več dela, v kolikor je to mogoče, opravlja doma oz., da se delo izvaja na daljavo. V nujnih primerih je možno tak način dela izvajati tudi brez soglasja zaposlenih in brez podpisa kakšnega dogovora.

¹⁴⁷ Povzeto po: Legance, 2020.

Začasna prekinitev pogodbe o zaposlitvi

Začasna prekinitev pogodbe o zaposlitvi se lahko izvede na pobudo delodajalca. Delavec je v tem primeru plačan iz sklada za socialno zavarovanje, v višini 80 % plače oz. do zneska 1,129 EUR neto). Delavec se namesto tega lahko z delodajalcem dogovori o koriščenju plačane odsotnosti z dela – dopusta ali starševskega dopusta.

Socialni programi

Vlada je razvila tudi vrsto socialnih programov, ki jih delodajalci lahko koristijo v izrednih razmerah.

- **CIGO** (Cassa Integrazione Guadagni Ordinaria) je sklad, ki je na voljo proizvodnim podjetjem, ki zaposlujejo več kot 15 delavcev. Ta sklad delodajalcem omogoča začasno prekinitev ali zmanjšanje števila opravljenega dela za obdobje 9 tednov. Pomoči iz sklada so lahko deležna vsa podjetja, ki so poslovala pred 23. 2. 2020. Delodajalec pri tem potrebuje soglasje sindikata na osnovi česar lahko potem odda vlogo.
- **CIGS** (Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria): sklad se financira na osnovi Dogovora o solidarnosti. Sredstva iz tega sklada so namenjena proizvodnim podjetjem, ki zaposlujejo več kot 15 delavcev ter storitvenim podjetjem, ki zaposlujejo več kot 50 delavcev. Delavci so zaradi izrednih razmer bodisi na čakanju na delo ali opravljajo skrajšani delovni čas v obdobju do 24/36 mesecev. Če želi delodajalec prejeti pomoč iz tega sklada, mora pred vložitvijo vloge pridobiti mnenje sindikata in priložiti opis izvedene reorganizacije ali načrt upravljanja s presežki.
- **CIGD** (Cassa Integrazione Guadagni in deroga) je orodje, ki je na voljo vsem podjetjem z namenom, da se lahko spopadejo z epidemijo. Pomoč se lahko koristi največ 9 tednov in se upravlja na regionalni ravni. Regionalna oblast podpiše pogodbo z regionalnim sindikatom, kar omogoča črpanje sredstev. ker so sredstva tega sklada omejena, deluje po principu »kdor prvi pride, prvi melje«.

Zaradi lažjega usklajevanja službe z družinskim življenjem je vlada uvedla 3 izredne oblike odsotnosti z dela:

- izredni 15-dnevni starševski dopust v korist staršev otrok, mlajših od 12 let starosti (brez starostnih omejitev za invalidne otroke). Dopust lahko izkoristi le eden starš naenkrat pod pogojem, da drugi starš ni brezposeln ali na čakanju. Stroški dopusta se krijejo iz socialnega sklada z dodatkom v višini 50 % plače. Lahko pa starši zagotovijo varstvo otrok in za to prejmejo vavčer v višini 600 EUR.
- neplačani dopust za starše otrok starih od 12 do 16 let, v času zaprtja šole, ki ga lahko na enkrat koristi le eden od staršev pod pogojem, da drugi starš ni brezposeln ali na čakanju.
- dopust za osebe s težkimi motnjami ali njihove negovalce (v skladu z zakonom št. 104/92), se poveča za največ 12 dni/mesec s 100 % dodatkom v višini plače.
- osebe, ki so v karanteni so obravnavane kot osebe, ki so na bolniški.

DOBRE PRAKSE S PODROČJA DELOVNOPRAVNIH PREDPISOV, KI UREJAJO SPODBUJANJE ENAKOSTI IN UPRAVLJANJE RAZNOLIKOSTI NA DELOVNEM MESTU IN PRI ZAPOSLOVANJU

Visoki komisar Združenih narodov za človekove pravice je leta 2019 izrazil resno zaskrbljenost zaradi naraščajoče »netolerance« v Italiji, ki temelji na razlikovanju glede na izvor, spol, spolno usmerjenost, etnično pripadnost in veroizpoved.¹⁴⁸

Opredelitev enakosti v italijanski zakonodaji

Ustava Republike Italije¹⁴⁹ v 3. členu navaja koncept enakosti vseh državljanov pred zakonom v pogledu spola, veroizpovedi, jezika, političnih prepričanj, osebnih stališč in družbenega položaja. To je temeljni koncept italijanskega pravnega sistema na področju enakosti.

Ustava s 37. členom prepoveduje tudi diskriminacijo zaradi starosti. Člen navaja, da so delavke upravičene do enakega plačila in enakih pravic, ki izhajajo iz primerljivega delovnega mesta, kot moški. Delovni pogoji morajo ženskam omogočati, da izpolnjujejo svojo temeljno družinsko vlogo, ki varuje žensko in otroka. Z zakonom je potrebno določiti minimalno starost pri kateri se lahko mladostnik zaposli in da so za enako delo plačani enako kot ostali delavci.

Italija je tudi ratificirala **Mednarodno konvencijo o ekonomskih, socialnih in kulturnih pravicah** (New York, konvencija št. 881/1977), ki je skladna z načeli, razglašenimi v Ustanovni listini Združenih narodov, ki vsem ljudem priznava naravno dostojanstvo ter enake in neodtujljive pravice na temelju svobode, pravičnosti in miru v svetu. Iz konvencije tudi izhaja, da vse pravice izvirajo iz naravnega dostojanstva človeka, ki svoj ideal uresničuje kot svobodni človek, brez strahu in pomanjkanja. To pa je možno doseči le, če so ustvarjeni pogoji, da lahko vsak uživa svoje ekonomske, socialne, kulturne in politične pravice. Ustanovna listina Združenih narodov določa, da se spodbuja splošno spoštovanje človekovih pravic in svoboščin in da si mora za to prizadevati tudi sleherni človek.

Italija je l. 1966 sprejela zakon št. **604/1966 - Pravilnik o individualnih odpovedih**¹⁵⁰, ki prepoveduje odpuščanje iz diskriminatornih razlogov, kot so politična in sindikalna pripadnost, članstvo v sindikatu ter verska pripadnost. Iz zakona izhaja:

- Da lahko delodajalec odpove pogodbo o zaposlitvi le iz utemeljenih razlogov. Razlogi za odpoved morajo biti navedeni v obvestilu o nameravani odpovedi.
- Odpoved pogodbe o zaposlitvi je nična, če je bila podana zaradi političnega ali verskega prepričanja, članstva v sindikatu in sodelovanja v sindikalnih dejavnostih.

¹⁴⁸ Council of Europe, 2021.

¹⁴⁹ Združeni narodi, 1996.

¹⁵⁰ Cliclavoro, 2012.

Delavski zakonik, ki ga je Italija sprejela leta 1970, na splošno obravnava svobodo in dostojanstvo zaposlenih ter prepoved diskriminatornih dejanj.

Zakonik v čl. 1 – 15 opredeljuje svobodo in dostojanstvo delavcev.

Člen 1: Svoboda mnenja: Delavci povsod kjer delajo imajo, brez razlikovanja med političnimi, sindikalnimi in verskimi prepričanji pravico do svobodnega izražanja svojih misli v skladu z načeli ustave in pravili tega zakona.

Člen 8: Prepoved poizvedovanja: delodajalec v postopku zaposlovanja kot tudi v času trajanja delovnega razmerja, ne sme poizvedovati (neposredno pri delavcu ali preko tretjih oseb) glede političnih, verskih ali sindikalnih stališč delavca. Takšnih poizvedovanj ne more povezovati z namenom ocene poklicne usposobljenosti delavca za delo, ki ga bo ali že opravlja.

Člen 15: Diskriminatorna dejanja: prepovedana so vsakršna dejanja delodajalca, ki bi pogojevala zaposlovanje, odpuščanje delavca, ga diskriminirala pri dodeljevanju nalog, zoper njega sprožila disciplinski postopek, ga premestila na drugo delovno mesto iz razlogov politične, verske, rasne, jezikovne ali spolne opredelitve.

Enakost med moškimi in ženskami na delovnem mestu posebej prepoznava **Zakon št. 903/1977 - Enako obravnavanje moških in žensk pri zaposlovanju**.¹⁵¹

Iz zakona izhaja:

- da je prepovedana vsaka diskriminacija na podlagi spola, tako v pogledu dostopa do dela, ne glede na način zaposlitve in ne glede na sektor ali panogo dejavnosti in na vseh ravneh poklicne hierarhije. Diskriminacija je prepovedana zlasti z vidika sklicevanja na zakonski ali družinski status ali nosečnost kandidatke/zaposlene ženske. Prav tako se delodajalec ne sme ozirati na spol, ko izvaja predhodno selekcijo kadrov, ko objavi prosto delovno mesto. Prav tako je prepovedano izhajati iz spola zaposlenega, ko gre za odločitve o poklicni orientaciji, usposabljanje, in strokovno izpopolnjevanje. Kakršne koli izjeme od teh določb so dovoljene samo za posebej težke delovne naloge, opredeljene s kolektivnimi pogodbami.
- delavka je za enako delo upravičena do enake plače kot delavec, Sistemi razvrščanja poklicev za določanje plač morajo sprejeti skupna merila za moške in ženske.
- Prepovedana je vsaka diskriminacija med moškimi in ženskami v zvezi s priznavanjem kvalifikacij, dolžnostmi in kariernim razvojem.
- če delavka izpolnjuje pogoje za starostno upokožitev, ima pravico do dela do enakih starostnih meja, ki veljajo za moške.
- prepovedano je nočno delo žensk v industrijskih in obrtnih podjetjih. Izjemo predstavljajo ženske, ki so na vodilnih položajih ali tiste, ki delajo v zdravstvu. S kolektivno pogodbo je možno dogovoriti tudi drugače, upoštevajoč pogoje dela,

¹⁵¹ Povzeto po: Zakon o enakem obravnavanju moških in žensk pri zaposlovanju (italijansko: Legge sulla parità di trattamento tra uomini e donne nell'occupazione).

proizvodne potrebe in organizacijo dela. V kolikor delodajalec delavki naloži nočno delo, mora svojo namero 15 dni pred nastopom nočnega dela obvestiti pristojni inšpektorat za delo. V vsakem primeru je prepovedano nočno delo na nosečnice in ženske z otroki mlajšimi od 7 mesecev.

- delavci, ki so posvojili otroke ali ga sprejeli v rejništvo lahko koristijo, če otrok ni dopolnil šest leta starosti, odsotnost z dela za čas enega leta in imajo v prvih treh mesecih pravico do polne plače.
- pravica do odsotnosti z dela in do nadomestila se prizna tudi zaposlenemu očetu, tudi če je posvojitelj ali rejnik v skladu s čl. 314/20 civilnega zakonika kot alternativa zaposleni materi ali kadar so otroci zaupani samo očetu. V ta namen oče, ki dela, delodajalcu predloži izjavo, v kateri navaja odpoved drugega starša, da bi izkoristil zgoraj navedene pravice.
- ženska je za vsakega otroka upravičena do družinskega dodatka, ne glede na to ali jue zaposlena ali upokojena.
- nadomestila za preživele družinske člane, ki jih zagotavlja obvezno splošno zavarovanje za invalidnost, starost in preživele družinske člane, ki jih upravlja pokojninski sklad za zaposlene, se pod enakimi pogoji kot za ženo zavarovanca ali upokojenca razširijo na moža zavarovanca. Enako velja tudi v primeru smrti delavke/delavca.
- samozaposlene ženske, ki stalno delajo v družinskem podjetju, imajo pravico do zastopanja podjetja.

Zakon št. 108/1990 – *Pravila glede individualnega odpuščanja*¹⁵²

Zakon prepoveduje odpuščanje iz diskriminatornih razlogov, kot so: rasa, spol, jezik, politični in sindikalni pogledi in veroizpoved. V kolikor delodajalec delavca odpusti iz diskriminatornih razlogov, se vedno zahteva njegova ponovna zaposlitev oz. vrnitev na isto delovno mesto.

Zakon št. 135/1990 - **Program nujnih intervencij za preprečevanje in boj proti AIDS**¹⁵³

Zakon delodajalcem prepoveduje izvajanje preiskav, namenjenih ugotavljanju ali je kandidat ali zaposleni pozitiven na virus HIV. V primeru kršitve se uporabljajo določbe 38. člena Delavskega zakonika št. 300 iz leta 1970.

Italijanski parlament je z namenom nadaljnega spodbujanja enakosti moških in žensk na delovnem mestu sprejel **zakon št. 125/1991 - Pozitivni ukrepi za uresničevanje enakosti moških in žensk na delovnem mestu**.¹⁵⁴ Zakon predvideva pozitivne ukrepe za spodbujanje dejansko enakih možnosti za zaposlovanje žensk in med samim delovnim razmerjem:

¹⁵² Povzeto po: Legge No. 108/1990: Disciplina dei licenziamenti individuali. (20. 3. 1990).

¹⁵³ Legge No. 135/1990 - Programma di interventi urgenti per la prevenzione e la lotta contro l'AIDS. (20. 3. 2021).

¹⁵⁴ Legge No. 125/1999 - Azioni positive per la realizzazione della parita' uomo-donna nel lavoro.

- pozitivni ukrepi imajo zlasti namen odpraviti dejanske razlike, ki so jim izpostavljene ženske v šoli in poklicnem usposabljanju, pri dostopu do dela, v napredovanju, poklicnem življenju in usklajevanju poklicnega življenja z družinskim življenjem.
- spodbujati vključevanje žensk v aktivnosti poklicnih sektorjev v katerih so premalo zastopane, zlasti v tehnološkem sektorju in na področju upravljanja organizacij.
- enakost žensk na delovnem mestu je potrebno spodbujati tudi z ukrepi takšne organizacije dela, ki bodo ženskam olajšale usklajevanje poklicnega z družinskim življenjem.
- ukrepe za spodbujanje enakih možnosti žensk pri zaposlovanju morajo promovirati tudi centri za enakost in enake možnosti na nacionalni, lokalni in korporativni ravni, ne glede na to, ali gre za javna ali zasebna podjetja. Organizacije, ki spodbujajo enakost žensk, so upravičeni do državne pomoči, vendar morajo dokazati, da tovrstne aktivnosti dejansko izvajajo. Prednost pri dodelitvi javnih sredstev imajo projekti v katerih sodelujejo sindikati. Do državnih sredstev so upravičeni tudi projekti usposabljanja s področja enakosti žensk na delovnem mestu v višini 10 %.
- z namenom preprečevanja neenake obravnave žensk pri zaposlovanju, se ustanovi Nacionalni odbor za izvajanje načel enakega obravnavanja in enake možnosti delavk in delavci. Odbor pripravlja navodila in ukrepe za uresničevanje tega načela, njihovo delo nadzira preiskovalni odbor.
- javna in zasebna podjetja, ki zaposlujejo več kot sto zaposlenih, morajo vsaki dve leti pripraviti poročilo o položaju moških in žensk glede na stanje zaposlovanja v EU, kar vključuje: usposabljanje, strokovno napredovanje, odpuščanja, predčasna upokojitve, dejansko izplačane plače.

Zakon št. 104/1992 – Zakon o pomoči, socialni integraciji in pravicah invalidov¹⁵⁵

Zakon ureja področje pomoči, socialne integracije in pravice invalidov. Čeprav se v prvi vrsti zakon nanaša na invalide, ureja tudi pravice oseb, ki živijo z njimi, pogosto skrbniki teh ljudi. Predpostavka je namreč, da se avtonomija in socialna integracija dosežeta z zagotavljanjem ustrezne podpore invalidom in njegovi družini. Podpora je lahko v obliki osebne ali družinske pomoči, lahko pa jo razumemo tudi kot psihološko, psiho-pedagoško in tehnično pomoč.

Zakon spodbuja izobraževanje invalidov kot sredstvo njihovo socialno integracijo in poudarja, da mora biti izobraževanje zaščitená pravica od vrtca do univerze.

Zakon invalidnemu delavcu nudi naslednjo zaščito:

- ukrepe za spodbujanje popolnega vključevanja v svet dela, posamično ali v partnerstvu, in zaščito delovnega mesta tudi z raznolikimi spodbudami,
- delodajalec mora zagotoviti primeren dostop na delovno mesto,
- vključitev hendikepirane osebe v redna izobraževanja v javnih in zasebnih centrih in invalidnim študentom, ki ne morejo uporabljati običajnih učnih metod, zagotovijo pridobitev kvalifikacije tudi s posebnimi dejavnostmi v dejavnostih center za poklicno usposabljanje ob upoštevanju usmeritev, ki izhajajo iz individualiziranih

¹⁵⁵ Legge No. 104/1992 – Legge-quadro per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate.

izobraževalnih načrtov, ustvarjenih med šolskim procesom. V ta namen centrom zagotavljajo potrebne pripomočke in opremo.

- hendikepirana oseba opravlja teste za usposobljenost za poklice z uporabo potrebnih pripomočkov in v dodatnih časih, ki so morda potrebni glede na določeno oviro.

Integraciji invalidov v delovno okolje je namenjen 18. člen zakona.

Regije v šestih mesecih od začetka veljavnosti tega zakona urejajo vzpostavitev in vodenje regijskega registra organov, zavodov, socialnih, delovnih, storitvenih zadrug in vodenih delovnih centrov, združenj in prostovoljnih organizacij, ki izvajajo dejavnosti, primerne za vključevanje in integracijo delovnih mest invalidov.

Regije so odgovorne za ureditev možnosti za odhod posameznih invalidov na delovno mesto ter za začetek in izvajanje samostojnih delovnih dejavnosti. Prav tako urejajo spodbude, koncesije in prispevke za delodajalce z namenom prilagoditve delovnega mesta za zaposlovanje invalidov.

Zakon št. 67/2006 Ukrepi za sodno varstvo invalidov, ki so žrtve diskriminacije¹⁵⁶

Zakon izvršuje 3. člen Ustave, t.j. načela enakega obravnavanja in enakih možnosti za invalide ter pomeni podrobnejšo razčlenitev 3. člena Zakona št. 104/1992 z namenom, da bi se invalidom zagotovilo polno uživanje državljskih, političnih, ekonomskih in socialnih pravic. V primeru kršitev določb tega zakona se uporabljajo predpisi zakona št. 215/2003 s katero se uveljavlja evropska direktiva 2000/78/CE o enakem obravnavanju pri zaposlovanju in delovnih pogojih.

Zakon pravi, da o neposredni diskriminaciji govorimo tedaj, ko je invalidna oseba v določeni situaciji slabše obravnavana kot neinvalidna oseba. O posredni pa tedaj, ko je njena slabša obravnava posledica določbe, kriterija, prakse, zakona ali pakta in ko postavlja invalidno osebo v slabši položaj.

Z izrazom diskriminacija zakon razume tudi nadlegovanje, t.j. nezaželeno obnašanje in dejanja v povezavi z invalidnostjo, ki krši dostojanstvo in svobodo osebe s posebnimi potrebami in ustvarja občutek ustrahovanosti, ponižanja in sovražnosti.

Invalidna oseba, ki je bila predmet diskriminatornega vedenja, lahko sproži sodni postopek zoper kršitelja. Sodnik na podlagi trdnih dokazov izreče kršitelju denarno kazen tudi v primeru, ko invalidna oseba ni utrpela finančne škode.

¹⁵⁶ Legge No. 67/2006 - Misure per la tutela giudiziaria delle persone con disabilità vittime di discriminazioni (Ukrepi za sodno varstvo invalidov, ki so žrtve diskriminacije).

Diskriminatorna, nična in ustna odpoved pogodbe o zaposlitvi¹⁵⁷

Zakonodajna uredba št. 23/2015 - Določbe o pogodbah o zaposlitvi za nedoločen čas za povečanje zaščitnih ukrepov, (čl. 2, odst. 1) omejuje uporabo vrnitve na delovno mesto na res izjemne primere. Tako imenovana "ponovna vzpostavitev prvotnega stanja" velja v naslednjih primerih:

- diskriminatorna odpoved (na podlagi sindikalnega združenja, političnega prepričanja, vere, rase, jezika ali spola, invalidnosti, starosti ali spolne usmerjenosti ali osebnih prepričanj v skladu s 15. členom Zakona št. 300/1970),
- odpoved, ki je nična v drugih primerih, ki jih izrecno določa zakon (npr. izrečena odpoved nedavno poročenim zaposlenim, odpoved vročena med nosečnostjo ali za nezakonite namene) ali
- ustna odpoved.

V teh primerih sodnik, kljub velikosti podjetja, v skladu z 18. členom (8. in 9. odst.) zakona št. 300/1970 delodajalcu naloži, da delavca ponovno zaposli in mu naloži izplačilo odškodnine, ki je enaka plači, ki bi jo delavec prejemal v obdobju od datuma odpovedi in datuma ponovne zaposlitve. V vsakem primeru odškodnina ne more biti nižja od 5-mesečne plače, zmanjšane za t.i. »aliunde perceptum« (znesek, ki ga je delavec morda prejel pri opravljanju drugih dejavnosti) in prispevka za socialno varnost.

Zgoraj omenjeni sistem zaščite se razširi tudi na področje odpuščanja zaradi fizične neustreznosti delavca v skladu s 4. in 10. členom zakona št. 68/1999 (2. odstavek 4. člena zakonske uredbe št. 23/2015).

Spolno nadlegovanje na delovnem mestu¹⁵⁸

Italija nima zakona, ki bi obravnaval problematiko spolnega nadlegovanja na delovnem mestu, vendar pa obstaja sodna praksa o primerih nepravilne odpovedi.

Delno se problematika rešuje v „Kodeksu enakih možnosti“ (Zakonodajni odlok št. 198/2006 (26. člen, tč. 2), ki spolno nadlegovanje obravnava kot obliko diskriminacije in zlasti kot neželeno vedenje spolne narave, izraženo na kakršen koli način, ki krši ali naj bi kršilo dostojanstvo zaposlenega ali ki ustvarja zastrašujoče, sovražno, ponižujoče ali žaljivo delovno okolje.

V tem pogledu Kodeks navaja, da so podjetja, sindikati, delodajalci in delavci zavezani k zagotavljanju ohranjanja delovnega okolja, kjer se spoštuje dostojanstvo vsake osebe in spodbujajo medsebojni odnosi, ki temeljijo na načelih enakosti in vzajemnosti ter pravičnosti.

¹⁵⁷ Legge No. 23/2015: Disposizioni in materia di contratto di lavoro a tempo indeterminato (Določbe o pogodbah o zaposlitvi za nedoločen čas).

¹⁵⁸Povzeto po: CMS, 2020f.

Tudi ko delodajalec sam ni storilec nadlegovanja, lahko še vedno odgovarja zaradi splošne obveznosti zagotavljanja zdravja in varnosti vseh zaposlenih (člen 2087 italijanskega civilnega zakonika). Posledično so delodajalci dolžni preprečiti in ukrepati proti storilcu spolnega nadlegovanja na delovnem mestu. Sprejeti bi morali vse potrebne ukrepe, da bi zagotovili varno delovno okolje, v katerem se spoštuje dostojanstvo vseh in spodbujajo medosebni odnosi (na podlagi načel enakosti, ki jih določa italijanska ustava).

Da bi preprečili morebitno odgovornost za spolno nadlegovanje, bi morali delodajalci pripraviti jasne politike, ki pojasnjujejo, kaj pomeni spolno nadlegovanje, in prepovedati kakršno koli nezakonito ravnanje, ki lahko vključuje povračilne ukrepe zoper zaposlene zaradi vložitve pritožb zaradi nadlegovanja.

V 50. členu Kodeksa je navedeno, da lahko kolektivne pogodbe določajo posebne ukrepe, vključno s kodeksi ravnanja, smernicami in dobrimi praksami, za preprečevanje vseh oblik spolne diskriminacije, zlasti spolnega nadlegovanja na delovnem mestu.

V primerih spolnega nadlegovanja, ki ga stori delodajalec, ima delavec pravico, da takoj prekine delovno razmerje brez odpovednega roka (odstop iz upravičenega razloga). Tako zoper delodajalca kot tudi nadlegovalca lahko tudi vloži tožbo na sodišču in od delodajalca zahteva plačilo odškodnine, če lahko dokaže, da je bil delodajalec z nadlegovanjem seznanjen, a ni storil ničesar, da bi ga zaustavil.

Delodajalec, ki s strani zaposlenega prejme pritožbo zaradi spolnega nadlegovanja, mora opraviti hitro in natančno preiskavo. Če je obtožba dokazana, mora delodajalec zoper nadlegovalca ustrezno disciplinsko ukrepati, vključno z odpovedjo, odvisno od resnosti primera.

Delodajalec zaposlenega, ki sproži tožbo zaradi diskriminacije zaradi spolnega nadlegovanja, ne more kaznovati, ga premestiti na slabše delovno mesto, ga odpustiti, premestiti ali izvesti kakršne koli druge organizacijske ukrepe, ki imajo neposredne ali posredne negativne učinke na delovne razmere. Povračilna ali diskriminatorna odpustitev pritožnika je nična.

Pravice tujcev na trgu dela

Ustavno sodišče je presodilo, da je enakost temeljna pravica tudi tujcev. Za državljane držav Evropske unije se uporablja Pogodba EGS (čl. 48), ki odpravlja vse oblike diskriminacije na delovnem mestu, pri plačah in drugih delovnih pogojih. Zakon 40 z dne 6. marca 1998 potrjuje enakost med drugimi tujimi delavci, ki zakonito prebivajo v Italiji, in italijanskimi delavci.

Projekt ITACA

ISMU (Iniziative e studi sulli multietnicita)¹⁵⁹ fundacija je v sodelovanju s CEI (projektni vodja), fundacijo Mondinsieme in dveh občin Reggio Emilia in Modena združilo moči v

¹⁵⁹ ISMU = Iniziative in študije o večetničnosti.

preprečevanju in spopadanju s sistemsko in institucionalno diskriminacijo. ISMU se bori tako zoper neposredno kot tudi posredno diskriminacijo, znotraj in izven uprav sedmih občin italijanske mreže medkulturnih mest – mest dialoga.¹⁶⁰

Projekt ITACA skozi program »Pravice, enakost in državljanstvo«, ki ga sofinancira Evropska komisija, koordinira ICEI. Projekt spodbuja tudi UNAR (ita.: Ufficio Nazionale Antidiscriminazioni Razziali)¹⁶¹, ASGI (angl.: Association for the juridical studies on immigration)¹⁶² ter program »Medkulturna mesta«.¹⁶³

ITACA si prizadeva za doseganje dveh **ciljev**:¹⁶⁴

- izboljšanje usposobljenosti zaposlenih v sodelujočih občinskih upravah na področju nediskriminatornosti,
- vključevanje civilne družbe, vključno z zasebnim sektorjem z namenom dviga zavesti glede omenjene problematike.

ITACA tudi izvaja tečaje za javne uslužbence in organizacije civilne družbe za podporo občinam pri krepitvi njihovih politik in praks za preprečevanje in boj proti diskriminaciji.

Istočasno se ITACA uči od drugih evropskih držav, zaradi česar se bodo lahko vključene italijanske občine seznanile s praksami in politikami nediskriminacije drugih držav članic EU, predvsem skozi program medkulturnih mest. Projekt omogoča sodelovanje na dogodkih, ki jih organizira Evropski svet in študijske obiske v enem izmed mest, ki so vključena v Mednarodno mrežo medkulturnih mest. Prav tako bodo lahko sodelovale na dogodkih za izmenjavo politik nediskriminacije v Bruslju in na sedežu Evropske komisije.¹⁶⁵

Fundacija ISMU razvija projekte na naslednjih področjih:

- analiza in evalvacija politik integracije,
- zaposlovanje in upravljanje z raznolikostjo,
- zaščita zdravja,
- boj proti diskriminaciji,
- sprejem migrantov,
- sobivanje različnih religij,
- vključevanje in medkulturno izobraževanje,
- večjezičnost in italijanščina kot drugi jezik,

¹⁶⁰ ISMU, 2021.

¹⁶¹ Nacionalni urad proti diskriminaciji Razziali.

¹⁶² Zveza za študije sodnih primerov obravnave imigracije.

¹⁶³ ICEI, 2021.

¹⁶⁴ Fondazione ISMU, 2021.

¹⁶⁵ Evropska komisija, 2021c.

- aktivno državljanstvo.

Upravičenci projekta ITACA so:¹⁶⁶

- občine, ki bodo prepoznavnost dosegle tako, da se bodo postavile v središče nacionalnega in evropskega projekta, ki temelji na zmanjšanju obstoječih praks diskriminacije. Pridobile bodo tudi nova praktična in operativna orodja za boj proti diskriminaciji, s čimer bo dosežena boljša vključenost manjšin v družbeno strukturo.
- tehnično, administrativno in politično osebje, ki bo pridobilo nova in izboljšalo obstoječa orodja, da bodo bolje naslovili in zmanjšali diskriminatorne prakse v občinski upravi.
- prebivalstvo na ozemlju vključenih občin, ki bodo ozaveščeni o vprašanjih povezanih z diskriminacijo in bodo imeli koristi od bolj vključujočega odnosa do manjšin, kar bo pomagalo pri ustvarjanju boljše enotne in povezane družbe.

Projekt se osredotoča na tri ključna področja:¹⁶⁷

- področje 1: krepitev orodij in sposobnosti mest v boju proti praksam diskriminacije. To področje se razvija skozi različne aktivnosti, kot so: pregled praks diskriminacije v občinskih službah in usposabljanja občinskega osebja s področja protidiskriminacijski zakonodaje in politik. Poleg teh dejavnosti obstajajo tudi druge pobude, ki temeljijo na sodelovanju med mesti na nacionalni in evropski ravni. Te pobude so: skupni pregled evropskih dobrih praks, organizacija mednarodnih študijskih obiskov za izmenjavo izkušenj in ustanovitev delovne skupine za protidiskriminacijske prakse znotraj Mednarodnega kazenskega sodišča. Kot zaključek teh aktivnosti bo sledila priprava in testiranje protidiskriminacijskih orodij v dveh pilotnih občinah.
- področje 2: okrepitev javno-zasebnega sodelovanja. S tem namenom bodo organizirane delavnice za vodilni kader v podjetjih in drugih organizacijah na temo nediskriminacije in sodne prakse. V vključenih občinah bodo organizirani dogodki za dvig ozaveščenosti glede teh tematik. Na nacionalni ravni bo organiziran sestanek med občinskimi upravami ter direktorji podjetij. Vsi dogodki bodo predstavljeni v družbenih medijih (komunikacijska kampanja).
- področje 3: tretje in zadnje področje bo temeljilo na razširjanju in izmenjavi pobude na evropski ravni. V ta namen bo potekal »Nacionalni dogodek zagovorništva in diseminacije« za italijanske občine, skupaj z dogodki izmenjave znanj na evropski ravni. Projekt se bo zaključil s seminarjem za deležnike Evropske unije v Bruslju.

Projekt se je začel izvajati novembra 2020 in se bo predvidoma zaključil oktobra 2022.

¹⁶⁶ ICEI, 2021.

¹⁶⁷ ISMU, 2021.

Skrb za družino se v Italiji še vedno razume kot ključna naloga žensk, kar je slednje precej oviralo pri vstopu na trg delovne sile. Posledica tega je, da ima Italija nizko stopnjo rodnosti in hkrati nizko stopnjo delovne aktivnosti žensk.

Nedavna raziskava (ISFOL 2010) je pokazala, da se je 46 % žensk, ki niso bile aktivne, iz trga dela umaknilo zaradi skrbi za družino in kar 25 % žensk, ki so rodile, so v roku 4 let prenehale delati.

Politiki so se v zadnjih letih poskušali spoprijeti s to situacijo s poudarkom na določbah za varstvo otrok, podaljšanju starševskega dopusta in s spodbujanjem nekaterih alternativnih oblik dela.

Zakonodaja zapoveduje, da morajo vse ženske, zaposlene ali samozaposlene in ki so včlanjene v sistem socialnega zavarovanja, po rojstvu otroka izkoristiti petmesečni **porodniški dopust**. T.i. Zakon o usklajevanju dela in družinskega življenja je pravico do starševske odsotnosti razširil na oba starša. Oba sta upravičena do največ 6 mesecev starševskega dopusta posamično in do 10 mesecev kot par. V javnem sektorju je oče v prvem mesecu odsotnosti upravičen do 100 % plače, potem pa se plača zniža na 70 %. Oče otroka lahko starševski dopust podaljša, vendar v tem primeru ni upravičen do plače, zato večina očetov ne koristi podaljšanega starševskega dopusta. Da bi povečali vključenost očetov, je Zakon št. 92/2012) uvedel pilotski obvezni enodnevni očetovski dopust s polno plačo in dva neobvezna dodatna dneva, ki se odštejeta od materinega obveznega dopusta. Podatki INPS kažejo, da mati v povprečju v prvih treh letih otroka porabi 18 tednov starševskega dopusta in da 88 % starševskega dopusta koristijo ženske.

Javno storitev **varstva otrok** v Italiji izvajajo lokalne občine in se financira predvsem iz lokalnih davkov s podporo regij in držav. Storitve je najbolj razvita v severnem delu države, medtem ko tovrstnih storitev na jugu države sploh ni. Na splošno primanjkuje varstva otrok, mlajših od 3 let, medtem ko je varstvo starejših otrok zagotovljeno v obsegu 95 %. Po sprejetju Lizbonske strategije so italijanski politiki več pozornosti in denarja namenili varstvu otrok, mlajših od 2 leti in podelili tovrstne koncesije tudi zasebnemu sektorju.

Da bi delavke manj izostajale z dela zaradi **skrbi za starejše**, so se italijanski politiki lotili tudi tega problema. V povprečju je delavka iz tega razloga z dela odsotna 3 dni na mesec oz. 2 uri na dan. Raziskave so pokazale, da na tem področju sodelujejo imigrantke s pogodbo o zaposlitvi za skrajšan delovni čas in da se problem starostnikov, ki potrebujejo nego, kar štirikrat pogosteje rešuje z imigrantkami kot z nastanitvijo ostarelih v domovih za ostarele.

»Zakon o usklajevanju poklicnega in družinskega življenja" spodbuja prožno ureditev dela glede na ure, delo na daljavo, delitev dela, prihranek delovnega časa ali možnost

¹⁶⁸ Povzeto po: The Policy of gender equality in Italy, 2014.

samozaposlitve. Vendar pa pomanjkanje spodbud za delodajalce in pomanjkanje sredstev na regionalni ravni kažejo, da se alternativnih oblik zaposlovanja poslužuje le 6 od 20 regij.

Na podlagi izvedene analize italijanske delovnopravne zakonodaje posebej ***izpostavljamo ključne elemente, ki smo jih prepoznali kot primer dobre prakse:***

- upoštevanje sodne prakse (v delovnih sporih): na področju tolmačenja delovnopravne zakonodaje, za katero je pristojno Vrhovno sodišče, se v veliki meri upošteva sodna praksa,
- zakonodaja omogoča zaposlitev za določen čas le v treh primerih: opravljanje sezonskega dela, nadomeščanje zaposlenega, za izvedbo izrednih/občasnih del oz. v primerih, ki so določeni s kolektivno pogodbo.
- zakonodaja onemogoča veriženje pogodb o zaposlitvi za določen čas s tem, ko prepoveduje ponovno zaposlitev delavca za določen čas v roku krajšem od (10) 20 dni po poteku pogodbe, če je zaposlitev trajala (manj) več kot 6 mesecev.
- za opravljanje dela na domu se sklepajo ločene pogodbe o zaposlitvi.
- zakonodaja omogoča sklenitev t.i. solidarnostnih pogodb, ki se uporabljajo v času slabega poslovanja podjetja z namenom ohranitve delovnega mesta.
- v primeru neupravičene odpovedi pogodbe o zaposlitvi, mora delodajalec takšnega delavca ponovno zaposliti in mu izplačati odškodnino v višini najmanj 15 plač.
- delodajalec mora v primeru odreditve nadurnega dela za to pridobiti soglasje delovnega inšpektorja. Kadar delavec opravlja nadurno delo, je upravičen do življenjskega bonusa, dodatka za nočno delo, dodatka za delo v več izmenah, kar skupaj zneso najmanj 30 % redne plače. Plačilo za nadurno delo je tudi izvzeto iz obveznosti plačila prispevkov za socialno varnost.
- študentom ni potrebno opravljati nadur ali delati ob nedeljah in so upravičeni do plačane odsotnosti na dan opravljanja izpita. Upravičeni so tudi do delovnega časa, ki jim omogoča redno prisotnost pri pouku/na predavanjih.
- pri obravnavi prošenj za delo na daljavo imajo prednost ženske, ki so se v zadnjih treh letih vrnile na delo s porodniškega dopusta in starši otrok s posebnimi potrebami.
- spodbujanje reševanja izvensodnih poravnjav v primeru delovnih sporov z davčnimi spodbudami delodajalcev.
- pogodbo o zaposlitvi za določen čas je možno skleniti za največ 24 mesecev in jo podaljšati le enkrat, pri čemer skupno trajanje pogodb ne sme preseči 3 let. Delodajalec sklepanja pogodbe o zaposlitvi za določen čas ni dolžen obrazložiti. Zakonodaja prav tako zapoveduje, da lahko delodajalec sočasno za določen čas zaposluje le do 20 % delavcev oz. do 30 %, če to dopušča kolektivna pogodba. Zaposlovanje delavca preko agencij ne sme biti daljše od 24 mesecev.
- možnost sklenitve pogodbe »na klic« v času, ko delavcu še teče odpovedni rok. V tem času je delavec upravičen do plačila v višini 120 %.
- državne spodbude pri zaposlovanju mladih: delodajalec, ki za 3 leta zaposli osebo mlajšo od 30 let, je deležen 50 % olajšave pri plačevanju prispevkov.
- delodajalci imajo pravico do odpovedi pogodbe o zaposlitvi takoj, ko delavec izpolni pogoje za starostno upokožitev.

- prejemki iz naslova starostne upokojitve so neobdavčeni tudi v primeru, če upokojenec opravlja občasna/začasna dela.
- starejši delavci: delodajalci, ki zaposlujejo starejše delavce, so za dve leti upravičeni popusta pri plačevanju prispevkov za socialno varnost v višini 50 %.
- v kolikor starš ne izkoristi pravice do 15-dnevnega starševskega dopusta, ker sam zagotovi varstvo otrok, je upravičen do vavčerja v višini 600 EUR.

DOBRE PRAKSE DELOVNOPRAVNE ZAKONODAJE PREDPISOV V EVROPI

DELOVNOPRAVNA ZAKONODAJA V EVROPI

Ključni izzivi Evrope na področju delovnopravne zakonodaje

Zaščita delavskih pravic v Evropi je ves čas ena izmed prioritet Evropske unije,¹⁶⁹ saj se je evropski trg dela v zadnjih letih močno spremenil. Finančna in gospodarska kriza je razkrila slabosti sistemov socialne zaščite, kjer je globalizacija vplivala na industrijske modele, tehnološki razvoj brez primere pa je prinesel nove priložnosti in zahtevo po novih kompetencah delavcev in prožnih ureditvah delovnega razmerja, kar vključuje tako oblike delovnih razmerij, način opravljanja dela in organiziranje delovnega časa.¹⁷⁰

Opazna je vedno večja raznolikost oblik dela, kar je ustvarilo nova delovna mesta, hkrati pa je povzročilo naraščajočo negotovost na strani delavcev in vrzeli v zaščiti njihovih pravic iz dela.¹⁷¹

Čeprav je prožnost trga dela potrebna, obstaja tveganje nezadostne zaščite delavcev, predvsem tistih, ki delajo v novih in nestandardnih oblikah zaposlitve.¹⁷²

Zadnjih 25 let je privedlo do vse večje prožnosti trga dela. Demografske spremembe so povzročile večjo raznolikost delovno aktivnega prebivalstva, digitalizacija pa je olajšala ustvarjanje novih oblik dela.¹⁷³

Raziskave, ki jih je v zadnjih letih za področje trga dela izvajala Evropska komisija, so pokazale naslednje ključne težave:¹⁷⁴

- narašča število delavcev, ki delajo brez podpisane pogodbe o zaposlitvi,
- pogodbe o zaposlitvi so pogostokrat nepopolne in nejasne, saj ne vključujejo navedbe ključnih pravic delavcev iz dela, jih ne napotujejo na pravno varstvo v primeru kršitve.
- delavci pogostokrat v podpis prejmemo pogodbo o zaposlitvi po začetku dela in določbe pogodbe pogostokrat niso skladne s predhodnimi dogovori.

¹⁶⁹ Evropski parlament, 2021.

¹⁷⁰ Dolenc, 2016 (str. 25).

¹⁷¹ Roštan, 2016 (str. 22).

¹⁷² Kambič, 2016 (str. 51).

¹⁷³ UMAR, 2016 (str. 3).

¹⁷⁴ Evropska komisija, 2017.

- v praksi sistemi, ki naj bi varovali pravice delavcev, niso dovolj učinkoviti.

Sedanji pravni red EU na področju socialne varnosti ne obravnava v zadostni meri nekaterih novih pojavov na trgu dela. Inovacije na trgu dela so pozitiven pojav, prožnost pri zaposlovanju ter nove in nestandardne oblike dela prispevajo k ustvarjanju delovnih mest in širijo poklicne možnosti. Vendar pa primeri, kot so:¹⁷⁵

- pomanjkanje razumnega predhodnega obvestila v primeru delavcev na zahtevo,
- neupravičena dolga preizkusna obdobja,

so ukrepi, ki lahko delavce postavijo v preveč negotove razmere.

Poleg tega je za zagotovitev usposobljene delovne sile potreben dostop do usposabljanja. Informacije o razpoložljivih in brezplačnih usposabljanjih ki jih morajo delodajalci zagotoviti v zvezi z osnovnimi delovnih kvalifikacij potrebnih za delo, so z vidika delavca bistvene in imajo za delodajalce številne prednosti, tako v pogledu kvalitete in produktivnosti dela kot v pogledu zagotavljanja trajnosti delovne sile.

Evropska komisija je prepoznala še naslednje probleme:¹⁷⁶

- da pogoji dela, zlasti za prekarne delavce, postajajo čedalje bolj nepredvidljivi in nejasni,
- delavci nimajo nezadostnega dostop do obveznega usposabljanja,
- ni ustreznega pregleda nad trgom dela,
- med državami članicami EU-28 je opaziti različne oblike in ravni zaščite pravic delavcev,
- države članice sprejmejo različna odstopanja od evropskih direktiv in imajo različne pristope k urejanju novih in nestandardnih oblik dela. Dejstvo, da EU na tem področju posega z minimalnimi zahtevami, omogoča razlike med državami članicami, vendar se postavlja vprašanje, ali obstoječi minimalni standardi še vedno zadostujejo za zagotovitev enakih konkurenčnih pogojev in učinkovito zaščito delavcev na enotnem trgu.

¹⁷⁵ Žižek, 2019 (str. 43).

¹⁷⁶ Evropska komisija, 2017.

Tabela 1: prikaz ključnih izzivov na področju evropske delovnopravne zakonodaje

VZROKI

Na trgu dela:

- naraščanje netipičnih oblik delovnih razmerij,
- naraščanje novih, atipičnih oblik dela.

PROBLEMI

Poslabšanje delovnih pogojev za naraščajoče število delavcev:

- nekateri delavci delovnega razmerja ne sklenejo v pisni obliki,
- pogodbo o zaposlitvi prejmejo (pre)pozno,
- mehanizmi zaščite pravic delavcev ne zagotavljajo spoštovanja zakonodaje,
- ni ustrezne predvidljivosti in stabilnosti za zlasti prekarne delavce,
- netransparentnost na trgu dela,
- ni enakih možnosti za dostop do izobraževanja in usposabljanja.

POSLEDICE

Za delavce:

- negotovost glede ohranitve zaposlitve,
- slabše možnosti dostopa do pravnega varstva v primeru kršitev,
- tveganje za revščino,
- omejen dostop do sistema socialne zaščite,
- omejene možnosti za usposabljanje in razvoj kariere,
- ne vključenost v kolektivno dogovarjanje,
- slabo počutje, slabše fizično in psihično zdravje.

Za delodajalce:

- organizacijske težave (odhodi delavcev, slabša motivacija, konflikti),
- slab vpliv na razvoj veščin, inovacij, upravljanje z znanjem,
- slabša produktivnost dela na daljši rok,
- poslabšanje konkurenčnosti.

Na področju pravnih podlag, ki urejajo področje trga dela:

- pomanjkljive direktive, ki neustrezno urejajo pravice

Za države članice:

- gospodarska neravnovesja,
- segmentacija trga dela (migrantski delavci,

- delavcev, zlasti
prekarnih
delavcev,
- direktive ne
pokrivajo vseh
oblik delovnega
razmerja,
 - različno
obravnavanje
delovnih razmerij
med
posameznimi
državami
članicami
 - problemi pri
uveljavitvi
direktiv, ki
prinašajo več
pravic in boljšo
zaščito pravic
delavcev

- mladi delavci, ženske
na trgu dela),
- večja poraba sredstev
za socialno pomoč,
 - dolgoročne družbene
posledice (staranje
prebivalstva,
pomanjkanje delovne
sile, stanovanjski
problem).

Vir: Evropska komisija, 2017.

Evropski socialni model in evropsko delovno pravo

Evropska delovna zakonodaja postavlja temeljne mednarodne standarde na področju zaposlovanja in delovnih razmerij za področje Evropske unije in za države, ki so podpisnice evropske konvencije o človekovih pravicah.¹⁷⁷ Ker evropska delovna zakonodaja postavlja temelje za naložbe, ki ustvarjajo delovna mesta in ker hkrati spodbuja sodelovanje delavcev pri upravljanju, se obravnava kot **evropski socialni model**.¹⁷⁸

Evropski socialni model sestavlja 20 načel:¹⁷⁹

Slika 3: Evropski steber socialnih pravic skozi 20 načel



Vir: Evropska komisija, 2017b.

Izpostavili bomo načela, ki so pomembna z vidika delovnega prava:¹⁸⁰

¹⁷⁷ Eur-lex, 2012.

¹⁷⁸ Evropski Ekonomsko-socialni odbor, 2020.

¹⁷⁹ Evropska komisija, 2017.

¹⁸⁰ Povzeto po: European pillar of social rights (Evropska komisija, 2017b).

Poglavje I: Enake možnosti in dostop do trga dela



1. **Izobraževanje, usposabljanje in vseživljenjsko učenje:** vsakdo ima pravico do kakovostnega in vključujočega izobraževanja, usposabljanja in vseživljenjskega učenja, da ohrani in pridobi veščine, ki mu omogočajo polno sodelovanje v družbi in uspešno upravljanje prehodov na trgu dela



2. **Enakost spolov:** na vseh področjih je treba zagotoviti in spodbujati enako obravnavo in možnosti žensk in moških, tudi glede udeležbe na trgu dela, pogojev zaposlitve in napredovanja. Ženske in moški imajo pravico do enakega plačila za delo enake vrednosti.



3. **Enake možnosti:** vsakdo ima pravico do enake obravnave in možnosti glede zaposlitve, socialne zaščite, izobraževanja in dostopa do blaga in storitev, ki so javno dostopne, ne glede na spol, raso ali narodnost, vero ali prepričanje, invalidnost, starost ali spolno usmerjenost.



4. **Aktivna podpora zaposlovanju:** vsakdo ima pravico do pravočasne in ustrezne pomoči za izboljšanje zaposlitvenih možnosti ali samozaposlitve. To vključuje pravico do podpore za iskanje zaposlitve, usposabljanje in prekvalifikacijo. Mladi imajo pravico do nadaljnjega izobraževanja, vajeništva, pripravništva ali dobre zaposlitvene ponudbe v roku 4 mesecev po tem, ko postanejo brezposelni ali zapustijo izobraževanje. Brezposelni imajo pravico do osebne, stalne in dosledne podpore. Dolgotrajno brezposelni imajo pravico do poglobljene individualne ocene najpozneje po 18 mesecih brezposelnosti.

Poglavje II: Pošteni delovni pogoji



5. **Varna in prilagodljiva zaposlitev:** Ne glede na vrsto in trajanje delovnega razmerja imajo delavci pravico do poštenega in enakega obravnavanja glede delovnih pogojev, dostopa do socialne zaščite in usposabljanja. Spodbujati se mora prehod na odprte oblike zaposlitve. Spodbujati je treba inovativne oblike dela, ki zagotavljajo kakovostne delovne pogoje. Spodbujati je treba podjetništvo in samozaposlitev. Olajšati je treba poklicno mobilnost. Preprečiti je treba delovna razmerja, ki vodijo do negotovih delovnih razmer, vključno s prepovedjo zlorabe

atipičnih oblik zaposlitve. Vsaka preizkusna doba mora biti razumno dolga.



6. **Plače:** delavci imajo pravico do poštene plače, ki njemu in njegovi družini zagotavlja dostojen življenjski standard. Potrebno je preprečiti revščino zaposlenih. Plače se določijo na pregleden in predvidljiv način v skladu z nacionalno prakso in ob upoštevanju avtonomije socialnih partnerjev.



7. **Informacije o pogojih zaposlitve in zaščiti v primeru odpovedi:** delavci morajo biti ob zaposlitvi pisno seznanjeni o svojih pravicah in obveznostih iz delovnega razmerja, vključno s preizkusno dobo. Pred odpovedjo mora biti delavec obveščeni o razlogih in dobiti razumen odpovedni rok. V primeru reševanja sporov in v primeru neupravičene odpovedi imajo pravico do odškodnine.



8. **Socialni dialog in vključevanje delavcev:** država se mora pri oblikovanju in izvajanju ekonomskih, zaposlitvenih in socialnih politik posvetovati s socialnimi partnerji. Spodbujajo se pogajanja in sklepanje kolektivnih pogodb o zadevah, ki so pomembne za delavce, Delavci ali njihovi predstavniki imajo pravico do pravočasnega obveščanja in posvetovanja o zadevah, ki so zanje pomembne, zlasti o prenosu, prestrukturiranju in združitvi podjetij ter o kolektivnih odpustih.



9. **Ravnesje med delom in zasebnim življenjem:** starši in osebe, ki skrbijo za nego, imajo pravico do primerne dopusta, prožne ureditve dela in dostopa do zdravstvenih storitev. Ženske in moški imajo enak dostop do posebnih dopustov, da lahko izpolnjujejo svoje skrbniške naloge, in jih spodbujajo k uravnovešeni uporabi.



10. **Zdravo, varno in dobro prilagojeno delovno okolje ter varstvo podatkov:** delavci imajo pravico do visoke stopnje varovanja zdravja in varnosti pri delu, do delovnega okolja, prilagojenega njihovim poklicnim potrebam, ki jim omogoča podaljšanje udeležbe na trgu dela in do zaščite njihovih osebnih podatkov v okviru zaposlitve.

Poglavje III: Socialna zaščita in vključevanje



11. Socialna zaščita: delavci imajo ne glede na vrsto in trajanje delovnega razmerja (in pod primerljivimi pogoji samozaposleni) pravico do ustrezne socialne zaščite.



12. Nadomestila za primer brezposelnosti: brezposelni imajo pravico do ustrezne aktivacijske podpore javnih zavodov za zaposlovanje, da se (ponovno) vključijo na trg dela in ustreznih nadomestil za primer brezposelnosti v razumnem trajanju, v skladu s svojimi prispevki in nacionalnimi pravili o upravičenosti. Take ugodnosti ne smejo imeti odvratilnega učinka za hitro vrnitev v zaposlitev.



13. Starostni dohodek in pokojnine: upokojeni delavci in samozaposleni imajo pravico do pokojnine, sorazmerne z njihovimi prispevki in zagotavljanjem ustreznega dohodka. Ženske in moški imajo enake možnosti za pridobitev pokojninskih pravic. Vsakdo v starosti ima pravico do virov, ki zagotavljajo dostojno življenje.



14. Vključevanje invalidov: invalidi imajo pravico do socialne podpore, ki jim zagotavlja dostojno življenje in do storitev, ki jim omogočajo sodelovanje na trgu dela in v družbi, ter delovnega okolja, prilagojenega njihovim potrebam.

Evropska unija v svoji zakonodaji ureja štiri glavna področja delavskih pravic:¹⁸¹

- individualne pravice delavcev,
- predpise zoper diskriminacijo,
- pravice do obveščenosti, posvetovanja in sodelovanja pri delu ter
- pravice do varnosti zaposlitve.

¹⁸¹ Europa, 2016.

EU v skoraj vseh primerih sledi načelu, da lahko države članice zakonsko opredelijo pravice, ki so za delavce bolj ugodne.¹⁸² Evropsko delovno pravo namreč zasleduje načelo, da se neenaka pogajalska moč zaposlenih uravnava s pozitivnimi socialnimi pravicami tako, da si lahko ljudje zaslužijo za preživetje, da lahko v celoti sodelujejo v demokratični družbi.¹⁸³

Evropske direktive na področju delovnega prava

Evropsko delovno pravo se z direktivami ureja že vse od leta 1997 dalje. V začetku so njihovo pravno podlago predstavljali številni evropski sporazumi in pogodbe, v zadnjem času je to Lizbonska pogodba. Večina direktiv predstavlja odgovor na večjo liberalizacijo trga dela.¹⁸⁴ Njen osnovni namen je, da se določijo minimalni standardi, ki bi zagotavljali enakovredno obravnavo vseh zaposlenih, ne glede na vrsto zaposlitve. V zadnjem času se z direktivami ureja predvsem področje zagotavljanja minimalnih standardov v pogledu delovnih pogojev¹⁸⁵.

Povečuje se vloga evropskega parlamenta, ki na področju politike zaposlovanja skupaj z Evropskim svetom predstavlja zakonodajno telo.¹⁸⁶

Čeprav evropske direktive pomembno opredeljujejo temeljna izhodišča za določitev pravnih norm v državah članicah, pa ***direktive ne opredeljujejo pojma »delavec«***.¹⁸⁷ Le-tega evropske države urejajo znotraj svoje delovnopravne zakonodaje. Posledično ni ustrezne skladnosti med opredelitvami posameznih držav do pojmov »delavec«, »delovno razmerje« in »pogodba o zaposlitvi«, zaradi česar nekateri delavci iz teh opredelitev izpadejo.¹⁸⁸ V zadnjih letih je na področju Evropske unije zaslediti porast netipičnih oblik dela, zaradi česar je še toliko bolj pomembno, da se izraz »delavec« natančno opredeli.¹⁸⁹

Za tolmačenje evropske delovne zakonodaje je pristojno ***Evropsko sodišče***, ki prav tako v svojih sodbah pojasnjuje koncept »delavca«. Tako evropsko sodišče navaja, da je«*kot*

¹⁸² Evropska komisija, 2017b.

¹⁸³ Evropska komisija, 2021d.

¹⁸⁴ Pravnica.net, 2021.

¹⁸⁵ Primeri takšnih direktiv so: Direktiva o delovnem času, Direktiva o predvidljivih in transparentnih pogojih dela, Direktiva o uravnoteženju službenega in delovnega življenja.

¹⁸⁶ Evropski parlament, 2012.

¹⁸⁷ Szpejna, 2020 (str. 10).

¹⁸⁸ Primer tega je samozaposleni delavec, katerega način dela bi lahko uvrstili v področje delovnega razmerja.

¹⁸⁹ Bilban, 2020.

delovno razmerje se razume odnos v katerem delavec v zameno za povračilo v določenem časovnem obdobju za drugo osebo opravlja delo ali storitev.«...

Starejše direktive se osredotočajo predvsem na določene oblike zaposlovanja, kot so: delo za skrajšani delovni čas, zaposlitev za določen čas in začasno agencijsko delo.¹⁹⁰ Namen direktiv je bil, da imajo tudi delavci, ki niso zaposleni za polni in nedoločen čas, enake pravice kot delavci, ki imajo sklenjeno delovno razmerje za nedoločen čas.

Zadnji dve direktivi (pregledni in predvidljivi pogoji dela ter ravnovesje dela in zasebnega življenja) iz leta 2019 se osredotočata na osebno življenje zaposlenih in veljajo za vse delavce, ki imajo sklenjeno pogodbo o zaposlitvi ali delovno razmerje, kot je določeno z zakonom, kolektivno pogodbo ali prakso, ki velja v posamezni državi članici, ob upoštevanju sodne prakse Evropskega sodišča.¹⁹¹

Evropske direktive na področju delovnih pogojev in delovnega časa

Direktiva o preglednih in predvidljivih pogojih dela (2019/1152)¹⁹²

Ta direktiva dopolnjuje in posodablja obstoječe obveznosti obveščanja vsakega delavca o njegovih delovnih pogojih. Poleg tega uvaja nove minimalne standarde s katerimi zagotavlja, da imajo vsi delavci, tudi tisti z atipičnimi zaposlitvami, večjo predvidljivost in jasnost v zvezi z njihovimi delovnimi pogoji. Direktiva 2019/1152 nadomešča Direktivo št. 91/533 kot del nadaljnjega ukrepanja Evropske unije na področju evropskega stebra socialnih pravic in določa minimalne standarde in pravice za delavce pri zaposlovanju. Glede na prejšnjo direktivo si prizadeva odpraviti njene pomanjkljivosti, saj je le-ta dovoljevala izvzetje nekaterih kategorij delavcev (na primer občasnih delavcev).¹⁹³

Direktiva se nanaša na »vsakega delavca«, ki ima sklenjeno pogodbo o zaposlitvi ali je v delovnem razmerju, kot je opredeljeno v zakonu ali kolektivni pogodbi.¹⁹⁴

Države članice EU jo morajo prenesti v svoj pravni red najkasneje do leta 2022.

¹⁹⁰ Eurofound, 2004.

¹⁹¹ Eur-lex, 2020.

¹⁹² ESO, 2019.

¹⁹³ Erjavec, 2017 (str. 184).

¹⁹⁴ Šteje se, da znaša delovna obveznost delavca vsaj 3 ure na teden v referenčnem obdobju zadnjega meseca zaposlitve.

Tabela 2: Zbirna tabela evropskih direktiv s področja delovnega prava

Direktiva	Koga zadeva?	(Možne) izjeme
Direktiva o skrajšanem delovnem času (1997)	Delavce, ki so zaposleni za skrajšani delovni čas morajo biti določeni z zakonom, kolektivni pogodbi	Ne velja za delavce s skrajšanim delovnim časom, ki delo opravljajo občasno.
Direktiva o zaposlovanju za določen čas (1999)	Delavce, ki so zaposleni za določen delovni čas morajo biti določeni z zakonom, kolektivni pogodbi	Začetno poklicno usposabljanje, pripravništvo, usposabljanja, ki jih izvaja/financira država, ponovno poklicno usposabljanje (prekvalifikacije)
Direktiva o delovnem času (2003)	Vse delavce, ki so zaposleni v javnem ali zasebnem sektorju.	Pomorščaki, mobilni delavci, delavci na morskih ribiških ladjah. Možna odstopanja (izključitve) za določen sektor ali s kolektivno pogodbo
Direktiva o začasnem agencijskem delu (2008)	Delavci s pogodbo o zaposlitvi ali delovnim razmerjem pri agenciji za začasno delo	Poseben javni ali javno podprti program poklicnega usposabljanja, vključevanja ali prekvalifikacije
Direktiva o preglednih in predvidljivih delovni pogojih (2019)	Vsak delavec v Evropski uniji s pogodbo o zaposlitvi ali delovnim razmerjem - neposredno sklicevanje na sodno prakso Sodišča Evropskih skupnosti	Delavci, ki v povprečju delajo manj kot tri ure na teden, nekatere skupine delavcev v javnem sektorju, gospodinjci in pomorščaki ali morski ribiči
Direktiva o ravnovesju poklicnega in zasebnega življenja (2019)	Vsak delavec v Uniji s pogodbo o zaposlitvi ali delovnim razmerjem - neposredno sklicevanje na sodno prakso	---

Vir: Szpejna (str. 8).

Direktiva je za delavce vpeljala naslednje pravice in standarde:

- delodajalec mora v pisni obliki ali v drugi obliki, ki je delavcu dostopna v določenem roku in v primeru spremembe delovnega razmerja zagotoviti bistvene informacije o delovnem razmerju (členi 3, 4, 6 in 7),
- omejeni čas trajanja poskusnega dela in pravica, da v primeru podaljšanja pogodbe za isto delovno mesto in naloge delavec ne bo podvržen novemu poskusnemu roku (8. člen),
- delodajalec delavcu ne sme prepovedati zaposlitve pri drugih delodajalcih. Dovoljena je le omejen uporaba konkurenčne klavzule (člen 9),
- kadar je delovni vzorec v celoti ali delno nejasen, mora delodajalec delavca v razumnem roku obvestiti o nameravani napotitvi na opravljanje drugih nalog (člen 10),
- omejevanje uporabe pogodbe na klic z vidika obsega in trajanja takšne zaposlitve. Direktiva določa izpodbojno domnevo (obstoj pogodbe o zaposlitvi) glede na povprečno opravljeno število ur (11. člen).
- delavec lahko zahteva zaposlitev z bolj predvidljivimi in varnejšimi delovnimi pogoji (12. člen),
- pravica do usposabljanja za brezplačno opravljanje dela (13. člen),
- pravica do nepristranskega reševanja sporov iz dela ter pravica do uporabe pravnih sredstev (16. člen).

Kljub temu, da je Evropska komisija predlagala, da se v direktivo vnese definicija »delavca«, kot jo navaja Evropsko sodišče, je direktiva še vedno ne vsebuje. Za označevanje delovnega časa uporablja izraz »delovni vzorec«.

Direktiva o delovnem času (2003/88/EC)¹⁹⁵

Pravno podlago direktive predstavlja 137. člen Pogodbe ES.

Direktiva vsem delavcem na področju EU priznava, pravico do primerne časa za počitek in odmor. Namen direktive je določiti „minimalne varnostne in zdravstvene zahteve za

¹⁹⁵ Eur-lex, 2003.

organizacijo delovnega časa“ (člen 1), saj ...«*lahko „posebni delovni pogoji škodljivo vplivajo na varnost in zdravje delavcev“*... (uvodna izjava 11). Določa najvišjo omejitev za tedenski delovni čas in omejuje dolžino nočnih obdobj del. Direktiva povzema načelo 10 Evropskega stebra socialnih pravic. Povzema tudi Listino Evropske unije o temeljnih pravicah, ki v 31. členu navaja pravice delavcev do delovnih pogojev, ki spoštujejo njihovo zdravje in varnost pri delu. Ta člen tudi določa pravico do omejitve največjega delovnega časa, dnevnega in tedenskega počitka ter letnega obdobja plačanega dopusta.

Direktiva državam članicam nalaga, da:

- vsakemu delavcu v 24-urnem obdobju zagotovijo dnevni počitek v trajanju vsaj 11 zaporednih ur (3. člen),
- zagotovijo, da so delavci upravičeni do počitka, če je delovni dan daljši od 6 ur (4. člen).
- zagotovijo, da so delavci upravičeni do najmanj 24-urnega neprekinjenega počitka v vsakem 7-dnevnem obdobju (5. člen),
- zagotovijo, da največji tedenski delovni čas ne presega 48 ur, vključno z nadurami (6. člen),
- zagotovijo, da so delavci upravičeni do plačanega letnega dopusta v trajanju najmanj štirih tednov na leto. Tega minimalnega obdobja ni mogoče nadomestiti z enakovrednim plačilom (člen 7),
- omejijo dolžino nočnega dela na povprečno osem ur v katerem koli 24-urnem obdobju (člen 8),
- zagotovijo brezplačne, redne zdravstvene preglede za delavce, ki delajo ponoči, in pravico do premestitve na dnevno delo iz zdravstvenih razlogov (9. člen),
- države članice lahko določijo omejitve za nočno delo, kadar obstaja tveganje za varnost ali zdravje delavcev, povezano z nočnim delom (člen 10),
- zagotovijo varnost in zdravje za nočne delavce in delavce, ki delajo v izmenah (12. člen) ter
- zagotovijo, da delodajalci upoštevajo splošno načelo prilagajanja dela delavcu za ublažitev enoličnosti dela (13. člen).

Po podatkih Evropske komisije za leto 2018 izhaja, da znaša delež zaposlenih na območju EU 19,2 % vseh zaposlenih, od česar je približno 5 % neprostovoljno zaposlenih s krajšim delovnim časom. V istem letu je delež zaposlenih za določen čas znašal 12,1 % vseh zaposlitev, od katerih je tudi večina neprostovoljnih.¹⁹⁶

Tri direktive, ki so nastale pred začetkom veljavnosti Lizbonske pogodbe leta 2009, delavcem z atipično zaposlitvijo (pogodbe o zaposlitvi za določen čas, pogodbe o zaposlitvi za določen čas v primeru agencijske zaposlitve in skrajšani delovni čas), priznavajo potrebo po približevanju življenjskih in delovnih razmer tistim, ki veljajo za delavce, ki so zaposleni za nedoločen čas.¹⁹⁷ Zato si prizadevajo zagotoviti enako obravnavo in zaščito pred diskriminacijo. Direktive državam članicam nalagajo, da takšno pogodbo o zaposlitvi ali delovno razmerje opredelijo v skladu s svojo nacionalno zakonodajo in prakso.¹⁹⁸

Iz raziskave, ki jo je leta 2017 izvedla Evropska komisija izhaja, da v celotnem opazovanem obdobju (1995-2016) v strukturi atipičnih oblik dela prevladuje delež tistih, ki stalno delajo s skrajšanim delovnim časom, sledi delež tistih, ki so zaposleni s polnim delovnim časom, a za določeno obdobje. Razmerja med njimi se skozi čas ne spreminjajo. Delež atipično zaposlenih je leta 1995 znašal 20 % vseh zaposlenih in se bo sčasoma, vendar ne eksponentno, še povečeval. Evropska komisija predvideva, da bo delež tovrstnih zaposlitev leta 2080 znašal 51 %.

Direktiva EU o skrajšanem delovnem času (97/81/EC29)¹⁹⁹

Direktiva izvaja Okvirni sporazum o krajšem delovnem času iz leta 1997, ki so ga podpisali: Zveza industrijskih in delodajalskih konfederacij Evrope (UNICE), Evropski center javnih podjetij (CEEP) in Konfederacija evropskih sindikatov (ETUC). Sporazum je bil podpisan zaradi zagotavljanja lažjega usklajevanja dela in zasebnega življenja, tako za moške kot ženske.

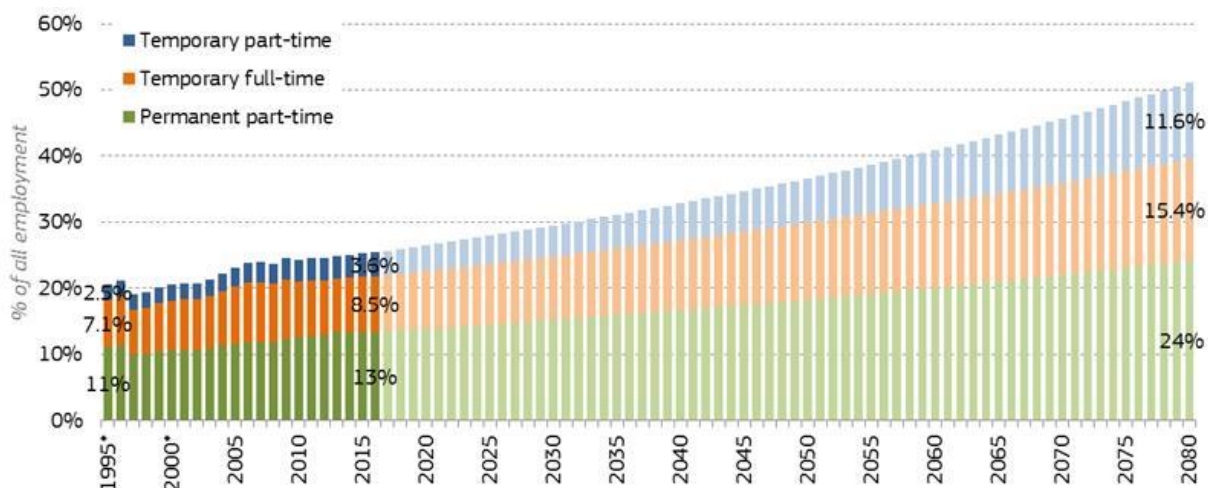
¹⁹⁶ Eurostat, 2019a.

¹⁹⁷ Your Europe, 2021.

¹⁹⁸ Nienhüser & Matiaske, 2006 (str. 28).

¹⁹⁹ Eur-lex, 1998.

Slika 4: Gibanje deleža atipičnih oblik dela v obd. 1995-2016 in projekcije do l. 2080



Vir. Evropska komisija, 2017e.

Namen direktive je bil:

- zmanjšanje diskriminacije delavcev s skrajšanim delovnim časom,
- izboljšanje delovnih vzorcev,
- izboljšanje možnosti za prostovoljno delo s skrajšanim časom.

Evropska komisija je leta 2018 objavila poročilo »Evro barometer o ravnesju poklicnega in zasebnega življenja«, ki vključuje številna dobro znana (in manj znana) dejstva o ravnesju med poklicnim in zasebnim življenjem ali o pomanjkanju le-tega za delavce v Evropi.²⁰⁰

Petina Evropejcev ni zadovoljna z ravnesjem med delom in zasebnim življenjem, 78 % jih je zmerno zadovoljnih, le 28 % je zelo zadovoljnih.

V anketo so bili vključeni tudi posamezniki, ki niso zaposleni. Iz njihovih odgovorov izhaja (78 %), da bi se zaposlili, če bi jim bil na voljo bolj prožen delovni čas. Izmed tistih, ki so zaposleni za krajši delovni čas, bi jih skoraj polovica prešla v zaposlitev za polni delovni čas, če bi bil le-ta bolj prožen.

65 % vprašanih je izjavilo, da imajo dostop do bolj prilagodljivega delovnega časa²⁰¹, ki pa ga koristi le 42 % delavcev. vsaj tretjina je priznala, da so imeli zaradi tega težave na delovnem mestu. Dostop do skrajšanega delovnega časa ima le 53 % vprašanih.

²⁰⁰ European Economic and Social Committee, 2018.

²⁰¹ Delavci opravljajo delo v polnem delovnem času, vendar si ure dela prilagodijo svojim potrebam.

Le 32 % moških je koristilo očetovski dopust, 9 % jih o tem šele razmišlja. Delež žensk, ki so ga koristile, znaša 57 %. Četrtnina vprašanih je odvrnila, da si starševski dopust težko vzamejo, ker jih od tega odvračajo delodajalci, 29 % si ga ne more privoščiti iz finančnih razlogov, 30 % je odvrnilo, da ga je že izkoristil partner. 43 % vprašanih bi se lažje odločilo za koriščenje starševskega dopusta, če se njihovi dohodki ne bi znižali pod 75 % rednih prihodkov.

Podatek je tudi neugoden v primeru potrebne odsotnosti z delovnega mesta zaradi nege družinskega člana, saj bi v takšen primeru kar 28 % vprašanih koristilo letni dopust, 20 % bi jih delalo od doma.

Direktiva prinaša naslednja načela in obveznosti za delodajalce:

- obravnava delavcev s krajšim delovnim časom ne more biti manj ugodna od primerljivih delavcev s polnim delovnim časom samo zato, ker delajo s krajšim delovnim časom, razen če je različno obravnavanje objektivno upravičeno (načelo nediskriminacije) (člen 4.1),
- države članice lahko dostop do določenih pogojev zaposlitve pogojujejo z obdobjem službovanja in delovnim časom, če je to objektivno upravičeno in po posvetovanju s socialnimi partnerji (člen 4.4),
- obveznost prepoznavanja in odstranjevanja pravnih ali upravnih ovir, ki omejujejo možnosti opravljanja dela za krajši delovni čas (člen 5),
- če delavec zavrne premestitev s polnega na krajši delovni čas ali obratno, to ni razlog za odpoved delovnega razmerja (člen 5.2),
- delodajalci bi morali upoštevati zahteve delavcev za premestitev s polnega na krajši delovni čas dela (in obratno) (člen 5.3 a, b),
- delodajalci bi morali olajšati dostop do dela s krajšim delovnim časom in zagotoviti ustrezne informacije o možnostih za krajši in polni delovni čas (člen 5.3 c, d),
- delodajalci naj olajšajo možnosti poklicnega usposabljanja, da bi izboljšali poklicne priložnosti in poklicno mobilnost delavcev (člen 5.3 d).

Direktiva o delu za določen čas (1999/70/EC30)²⁰²

- direktiva je bila sprejeta leta 1999 in nadomešča Okvirni sporazum o delu za določen čas z dne 18. marca 1999, ki so ga podpisali: Zveza evropskih industrijskih in delodajalskih konfederacij (UNICE), Evropski center za javna podjetja (CEEP) in Evropska konfederacija sindikatov (ETUC).²⁰³
- določa splošna načela in minimalne standarde zaposlitve za določen čas. Njen cilj je povečati kakovost dela za določen čas, zagotoviti nediskriminacijo in ..."*preprečiti zlorabe zaporednih pogodb o zaposlitvi ali delovnih razmerij za določen čas*"...(člen 1).

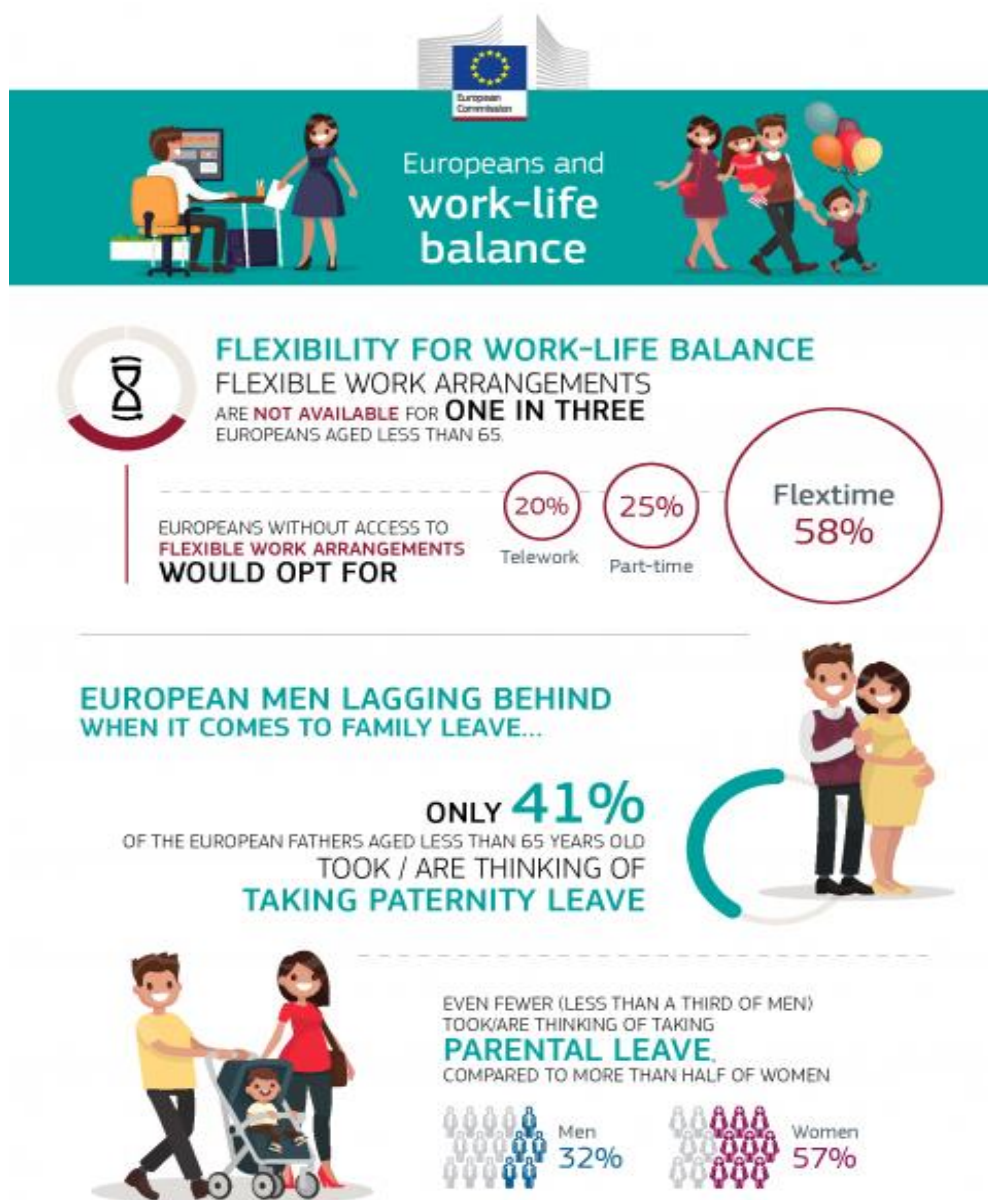
²⁰² Eur-lex, 1999.

²⁰³ Direktiva Sveta 1999/70/ES o okvirnem sporazumu o delu za določen čas, sklenjenem med ETUC, UNICE in CEEP.

Drugi cilj je omogočiti prožno organizacijo dela, da se izpolnijo zahteve delodajalcev in delavcev ter doseže ravnovesje med prožnostjo in varnostjo. Pravna podlaga za okvirni sporazum je člen 139 (2) Pogodbe ES.²⁰⁴

Direktiva se nanaša na vse zaposlene za določen čas, kot je opredeljeno v nacionalnem zakonu in/ali kolektivni pogodbi.

Slika 5: Prikaz ravnovesja med delom in zasebnim življenjem v Evropski uniji 2018.



Vir: Evropska komisija, 2018.

²⁰⁴ Horvat, 2013 (str.64).

Direktiva določa naslednja načela, ukrepe in obveznosti delodajalcev:

- delavci, ki so zaposleni za določen čas, se ne smejo obravnavati manj ugodno kot primerljivi delavci za nedoločen čas samo zato, ker imajo sklenjeno pogodbo za določen čas, razen če je to objektivno upravičeno (načelo nediskriminacije) (člen 4),
- preprečevanje zlorab, ki izhajajo iz uporabe zaporednih pogodb o zaposlitvi za določen čas, (objektivna utemeljitev za podaljšanje takšnih pogodb). Direktiva navaja omejitve trajanja zaporednih pogodb za določen čas in število podaljšanj (5. člen),
- delodajalci so dolžni delavcem, ki so zaposleni za določen čas, zagotoviti informacije o prostih delovnih mestih, ki so na voljo v njihovi organizaciji (člen 6),
- delodajalci so dolžni olajšati dostop do ustreznih možnosti usposabljanja, da bi izboljšali kompetence delavcev, ki so zaposleni za določen čas, izboljšali njihov poklicni razvoj in poklicno mobilnost (člen 6).

Direktiva o začasnem agencijskem delu (2008/104/EC31)²⁰⁵

Direktiva obravnava vprašanje razlik v uporabi agencijskega dela za začasno zaposlovanje, in tudi razlike v pravnem položaju, statusu in delovnih pogojih delavcev, ki delo pri delodajalcu opravljajo za določen čas preko agencije. Namen direktive (člen 2) je zagotoviti začasnim delavcem zaščito, ki jo potrebujejo, in izboljšati standard agencijskega dela tako, da zagotovi uporabo načela enakega obravnavanja in priznanje začasnih agencij kot delodajalcev. Pravna podlaga direktive je člen 137(2) Pogodbe ES.

Direktiva opredeljuje naslednja ključna načela:

- pogoji za začasno agencijsko zaposlitev delavcev, bi morali biti vsaj takšni, kot bi bili v primeru neposrednega zaposlovanja takih delavcev s strani uporabniškega podjetja. Načelo enakega obravnavanja velja tudi za nosečnice in negovalke, enako obravnavo moških in žensk ter za boj proti diskriminaciji iz različnih razlogov, kot so spol, rasa ali narodnost, vera, invalidnost, starost in spolna usmerjenost (načelo enakega obravnavanja) (člen 5),
- začasni delavci bi morali imeti enake možnosti kot drugi delavci v organizaciji, da bi lahko sklenili delovno razmerje za nedoločen čas, o čemer jih mora delodajalec-uporabnik obveščati (člen 6.1),
- delavcu, ki opravlja začasno zaposlitev, po zaključku začasnega dela, ni prepovedano skleniti pogodbe o zaposlitvi ali delovnega razmerja z uporabniškim podjetjem (člen 6.2),
- agencije za začasno delo delavcem, ki preko njih opravljajo začasno delo, ne morejo zaračunati nobenih stroškov ali provizije (člen 6.3),
- delavci, ki v podjetju delo opravljajo začasno preko agencije, lahko dostopajo do skupnih prostorov delodajalca-uporabnika (menza in podobno) pod enakimi pogoji

²⁰⁵ Direktiva 2008/104/ES o začasnem agencijskem delu.

kot ostali zaposleni v podjetju, razen če je to objektivno upravičeno (člen 6.4), države članice naj spodbujajo socialni dialog med socialnimi partnerji za izboljšanje možnosti usposabljanja in varstva otrok agencijskih delavcev (člen 6.5).

Iz analize, ki jo je Evropska komisija za območje EU-28 izvedla v letu 2020²⁰⁶ izhaja, da je bila ta oblika zaposlitve najpogostejša na Nizozemskem s 6,6 %. Sledi Nemčija (5,3 %) in tri regije v Španiji: vzhodna, severozahodna in severovzhodna Španija (vse 5,1 %). Kot je razvidno iz slike 6, se Slovenija uvršča v skupino držav z najvišjim % agencijskih delavcev.

Evropske direktive za področje usklajevanja dela in zasebnega življenja

*Direktiva o ravnovesju med delom in zasebnim življenjem staršev in skrbnikov (2019/1158)*²⁰⁷

Direktiva, ki jo je evropski parlament sprejel leta 2019, priznava, da je ravnovesje med poklicnim in zasebnim življenjem še vedno velik izziv za mnoge starše in skrbnike. Ta direktiva nadomešča direktivo o starševskem dopustu.

Evropska komisija je leta 2017 predstavila osnovna izhodišča za sprejem direktive. Pojasnila je, da je potrebno bolje obravnavati vprašanje „*premajhne zastopanosti žensk pri zaposlovanju*“. Z direktivo je zagotovila plačani očetovski in starševski dopust, da se omogoči bolj enakovredna delitev odgovornosti glede oskrbe družinskih članov med moškimi in ženskami.

Cilj direktive je torej omogočiti enakost moških in žensk pri zaposlovanju, enako obravnavanje na delovnem mestu in spodbujati kakovostno zaposlitev. Evropski steber socialnih pravic se v svojih načelih 2 in 9 sklicuje na načeli enakosti spolov in ravnovesja med poklicnim in zasebnim življenjem. Poleg tega se Listina o temeljnih človekovih pravicah v 33. členu sklicuje na pravico do usklajevanja družinskega in poklicnega življenja.

Države članice morajo direktivo prenesti v nacionalno zakonodajo do leta 2022.
--

Direktiva vsebuje naslednje ključne določbe:

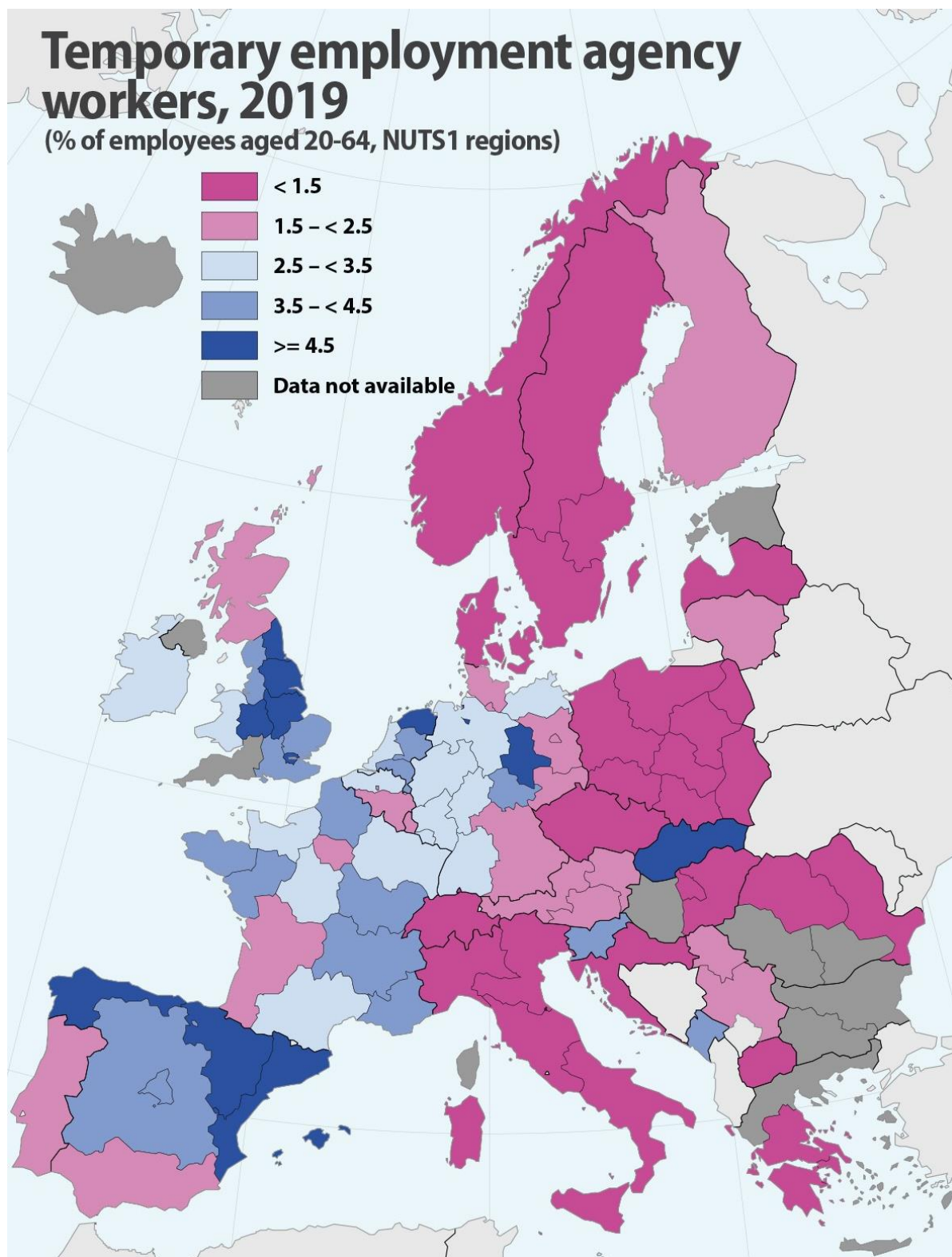
- pravico do očetovskega dopusta (ne glede na zakonski ali družinski status delavca): očetje (ali drugi starši) imajo ob rojstvu otroka pravico do dopusta 10 delovnih dni (4. člen),
- pravica do starševskega dopusta v trajanju štirih mesecev za vsakega delavca (dva meseca od tega ni mogoče prenesti med starše (5. člen),

²⁰⁶ Eurostat, 2020.

²⁰⁷ Direktiva EU 2019/1158 o ravnovesju med delom in prostim časom.

- pravico do dopusta negovalcev družinskih članov v trajanju petih delovnih dni na leto (6. člen),

Slika 6: EU-28: stanje agencijskih delavcev v letu 2019



Vir: Evropska komisija, 2020.

- pravico do odsotnosti z dela zaradi višje sile zaradi nujne družinske situacije (7. člen),
- plačilo ali dodatek za delavce, ki uveljavljajo pravico do dopusta (8. člen),
- pravico zahtevati prožne ureditve dela za oskrbo (člen 9),
- delovne pravice delavcev, kot je pravica, da se ob koncu dopusta vrnejo na svoje delovno mesto ali enakovredno delovno mesto brez nič manj ugodnih pogojev (10. člen),
- obveznost držav članic, da sprejmejo potrebne ukrepe za prepoved diskriminacije delavcev, ki uresničujejo svoje pravice do dopusta in oskrbe (člen 11),
- obveznost držav članic, da sprejmejo potrebne ukrepe za prepoved odpuščanja delavcev zaradi uveljavljanja njihove pravice do starševskega dopusta ali zaradi oskrbe družinskih članov (člen 12).

Umestitev evropskih direktiv v nacionalno zakonodajo Slovenije

Uredbe in sklepi so samodejno zavezujoči v vseh državah članicah EU in pričnejo veljati na objave v evropskem uradnem listu oz. z datumom veljavnosti, kot je navedeno v pravni podlagi. Države članice morajo direktive prenesti v svojo nacionalno zakonodajo. Komisija spremlja, ali se predpisi EU uporabljajo pravilno in pravočasno, ter ukrepa, če se ne.²⁰⁸

Za razliko od Italije, se v Sloveniji direktive ne uporabljajo neposredno, ampak se njihove določbe prenesejo v domačo zakonodajo.

Slovenija je v svoj pravni red v okviru Zakona o urejanju trga del (ZUTD) prenesla naslednji direktivi:²⁰⁹

- Direktiva 2008/104/ES Evropskega parlamenta in Sveta z dne 19. novembra 2008 o delu prek agencij za zagotavljanje začasnega dela (Ur l. EU št. 327 z dne 5. 12. 2008, str. 9) ter
- Direktiva 2006/123/ES Evropskega parlamenta in Sveta z dne 12. decembra 2006 o storitvah na notranjem trgu (Ur. l. EU št. 376 z dne 27. 12. 2006, str. 36).

²⁰⁸ Evropska komisija, 2021d.

²⁰⁹ Zakon o urejanju trga dela (Uradni list RS, št. 80/10, 40/12 – ZUJF, 21/13, 63/13, 100/13, 32/14 – ZPDZC-1, 47/15 – ZZSDT, 55/17, 75/19, 11/20 – odl. US, 189/20 – ZFRO in 54/21).

Največ direktiv je prenesla v okviru Zakona o delovnih razmerjih, s čimer je izpolnila svoje obveze na naslednjih področjih:²¹⁰

- določitev obveznosti za delodajalce, da zaposlene obvestijo o pogojih, ki se nanašajo na pogodbo o zaposlitvi ali delovno razmerje (Direktiva Sveta 91/533/EGS),
- določbe glede dela za določen čas (Direktiva Sveta 1999/70/E),
- določbe glede skrajšanega delovnega časa (Direktiva Sveta 97/81/ES),
- določbe glede varnosti in zdravja pri delu za zaposlene za določen čas (Direktiva Sveta 91/383/EGS),
- določbe glede prožnejše organizacije delovnega časa Direktivo (2003/88/ES),
- določbe glede varstva mladih pri delu (Direktiva Sveta 94/33/ES),
- določbe glede dodatnih zavez delodajalcev v primeru kolektivnega odpuščanja (Direktiva Sveta 98/59/ES),
- določbe v zvezi z obveznostmi delodajalcev do delavcev, v primeru prenosa podjetij, obratov ali delov podjetij ali obratov (Direktiva Sveta 2001/23/ES),
- obveznosti delodajalcev v primeru opravljanja storitev v drugi državi (Direktiva 96/71/ES),
- določbe, glede enakega obravnavanja oseb, ne glede na raso in narodnost (Direktiva (Sveta 2000/43/ES),
- določbe o splošnih okvirih enakega obravnavanja pri zaposlovanju (Direktivo Sveta 2000/78/ES),
- določbe glede vpeljave uvedbi ukrepov za spodbujanje izboljšav na področju varnosti in zdravja pri delu nosečih delavk in delavk, ki so pred kratkim rodile ali dojijo (Direktiva Sveta 92/85/EGS),
- določbe glede uresničevanja načela enakih možnosti ter enakega obravnavanja moških in žensk pri zaposlovanju in poklicnem delu (Direktivo 2006/54/ES),
- določbe glede okvira za obveščanje in posvetovanje z delavci v Evropski skupnosti (Direktiva 2002/14/ES),
- določbe glede izvajanja sporazuma o starševskem dopustu (Direktiva Sveta 2010/18/EU),
- določbe v zvezi z začasnim agencijskim delom (Direktiva 2008/104/ES).

V podrobnejšo analizo smo vključili države s katerimi si delimo skupni geografski prostor in tudi zgodovino. Prvi zametki delovne zakonodaje namreč segajo v 19. stoletje, ko sta bili Slovenija in Hrvaška del Avstro-ogrske monarhije. Najprej je bil l. 1811 sprejet Obči državljanski zakonik (urejal je osnovna civilna razmerja), ki mu je l. 1959 sledil Obrtni red, ki je določal organizacijo dela za obrtno dejavnost. Dobrih 12 let kasneje (l. 1871) je nastal Zakon o koalicijski svobodi, ki je odpravil prepoved združevanja delavcev v sindikate.²¹¹

²¹⁰ Zakon o delovnih razmerjih (Uradni list RS, št. 21/13, 78/13 – popr., 47/15 – ZZSDT, 33/16 – PZ-F, 52/16, 15/17 – odl. US, 22/19 – ZPosS, 81/19 in 203/20 – ZIUPOPĐVE).

²¹¹ Zajšek, 2014 (str. 3).

DOBRE PRAKSE DELOVNOPRAVNE ZAKONODAJE IN PREDPISOV V AVSTRIJI, NA HRVAŠKEM IN NA MADŽARSKEM

AVSTRIJA

Značilnosti trga dela

Avstrija slovi po visoko usposobljeni delovni sili. Na splošno ima Avstrija močan kmetijski, storitveni in turistični sektor. Poleg tega je tudi pomembna izvoznica surovin in proizvodov. Najmočnejši poslovni sektorji v Avstriji so: energetika, finančne storitve, telekomunikacije in nepremičnine. V teh sektorjih najdemo največja podjetja in tudi največje zaposlovalce.²¹²

Vendar je tudi Avstrijo v zadnjem letu zaznamovala epidemija s covid-19, zaradi česar se je stopnja brezposelnosti decembra 2020 dvignila na 11 %.²¹³ Kljub temu **se Avstrija uvršča med evropske države z najnižjo stopnjo brezposelnosti.** V času, ko je Evropo zaznamovala gospodarska kriza, je Avstrija beležila stopnja brezposelnosti v višini 4,3 % ob hkratni rasti zaposlovanja. Na ministrstvu za delo menijo, da k temu največ pripomore učinkovit socialni dialog, prožen trg dela, konkurenčno gospodarstvo in dober šolski sistem. Poudarek je tudi na izvajanju Aktivne politike zaposlovanja. Ukrepi, ki so najbolj pripomogli k učinkovitemu zmanjševanju brezposelnosti, so poleg omenjene politike tudi podpora zaposlovanju za krajši delovni čas ter učinkovito šolstvo s sistemom vajeništva.²¹⁴

V Avstriji primanjkuje visoko usposobljene delovne sile, v zadnjem času so to zdravniki, medicinske sestre in drugo medicinsko osebje. Poleg omenjenih, na trgu dela primanjkuje še krovcev, optikov, inženirjev, tehnikov, računovodij in zidarjev, varilcev, električarjev, delavcev v kovinsko-predelovalni industriji in orodjarstvu.²¹⁵

Povprečna avstrijska bruto plača znaša 3.790 EUR, kar je primerljivo z večino zahodnoevropskih držav. Avstrija vse do leta 2017 ni uvedla minimalne plače. Ko pa je avstrijska vlada v zadnjih dveh letih izvajala reforme trga dela, je prvič določila tudi višino **minimalne plače, ki znaša 1.500 EUR.** Tudi za Avstrijo velja, da se višina plače za enako delo razlike od regije zaposlitve.²¹⁶

Poslovna kultura v Avstriji je dokaj formalna z jasno določenimi hierarhijami. Odločitve v podjetjih večinoma sprejema vodstvo brez posvetovanja z delavci. Lojalnost je prevladujoča

²¹² Expatica, 2021.

²¹³ Večer, 2020.

²¹⁴ Delo, 2012.

²¹⁵ Ramboll, 2012.

²¹⁶ Expatica, 2021.

značilnost poslovne kulture in podjetja običajno s paketi podpirajo tiste, ki so odpuščeni. Točnost je v Avstriji najpomembnejša tako v poslovni kulturi kot v življenju zunaj dela.²¹⁷

Za Avstrijo je tudi značilna **visoka raven družbene odgovornosti**, zaradi česar imajo dobro urejen sistem socialne zaščite.

Sistem socialne varnosti zajema naslednje: preprečevanje bolezni, nezmožnosti za delo, invalidnost, materinstvo, brezposelnost, starost, smrt zavezanca za preživnino, družinske pokojnine, zdravstveno nego in socialne potrebe.

Za sistem socialne zaščite v Avstriji je značilno:²¹⁸

- zavarovanje je obvezno za osebe, ki so samozaposlene ali zaposlene in za njihove vzdrževane družinske člane.
- država delno
- zaposleni za skrajšani delovni čas so oproščeni plačevanja določenega dela zavarovanja.
- zavarovanci so upravičeni do ugodnosti, ki jih nalaga zakonodaja.
- socialni prispevki se financirajo iz prispevkov za socialno zavarovanje zavarovancev, delno sredstva prispeva tudi država.
- načelo solidarnosti: tisti z višjimi dohodki, ki plačujejo višje prispevke za socialno zavarovanje, pomagajo financirati prejemke za tiste z nižjimi dohodki.
- načelo zavarovanja: zavarovanje je predpogoj za črpanje ugodnosti.

Iz spodnje slike je razvidno, **da Avstrija za socialno zaščito svojega prebivalstva nameni več sredstev, kot znaša evropsko povprečje** (27,4 %) in med državami članicami EU zaseda 4. mesto. Temu področju namenja 28,4 % BDP v primerjavi s Slovenijo, ki za socialno varnost namenja 21,5 % BDP.²¹⁹

Koncem leta 2020 je bilo v Avstriji več kot 410.000 oseb brezposelnih, predsednik gospodarske zbornice Harald Mahrer pa meni, da se bo ta številka v naslednjih mesecih povečala za še dodatnih 80.000 oseb. Ob tem je 400.000 delavcev zaposlenih za skrajšani delovni čas.

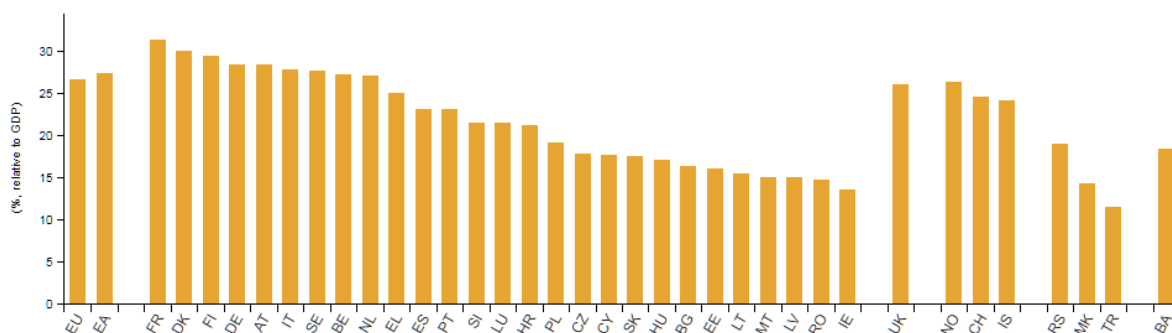
Po drugi strani pa imajo določeni gospodarski sektorje težave z iskanjem potrebnih kadrov.

²¹⁷ Santandertrade, 2021.

²¹⁸ Migration.gv.at, 2020.

²¹⁹ Eurostat, 2020.

Slika 7: Prikaz izdatkov za socialno zavarovanje v državah EU-28 leta 2018



Vir: Evropska komisija, 2020.

Tako je na primer na področju informacijske tehnologije kar 20.000 nezasedenih delovnih mest, v neki 2.500 in še veliko je sektorjev ki intenzivno iščejo delovno silo. **Po mnenju avstrijske gospodarske zbornice je rešitev v prekvalifikaciji ljudi.** Opozarjajo tudi, da je epidemija pospešila razvoj digitalizacije, saj se veliko več dela opravlja od doma. Poudarjajo, da je potrebno učence, dijake in študente intenzivno pripravljati in jih oborožiti z znanjem, ki jim bo potrebno na trgu dela, ki bo v znaku digitalizacije. Torej gre za sistemske spremembe, ki jih je potrebno najprej vpeljati v sistem izobraževanja. Državni zavod za zaposlovanje je dobil nalogo, da brezposelne priuči na nove oblike in načine dela s čimer si bodo izboljšali svoje zaposlitvene možnosti.²²⁰

Delovnopravna zakonodaja v Avstriji

Za avstrijsko delovno pravo so značilni visoki standardi zaščite pravic zaposlenih. Velik poudarek je tudi na pomenu kolektivnih pogajanj in sklepanju kolektivnih pogodb, zato so področja, ki bi jih lahko urejale podjetniške pogodbe, omejena.²²¹

Glavni viri delovnopravne zakonodaje predstavljajo zakonski predpisi, ki pokrivajo vse vidike dela in zaposlovanja. Ključni zakoni na področju zaposlovanja in delovnih razmerij so:²²²

- Ustavni zakon o delu (nem.: Arbeitsverfassungsgesetz),
- Zakon o zaposlenih (nem.: Angestelltengesetz), ki se nanaša na »bele ovratnike«. Zakon je bil sprejet maja 1921 in ureja pravice delavcev glede plačanih dopustov, odpravnin in upokojitve. Na podlagi tega zakona delavci uživajo dodatne privilegije,

²²⁰ Cekin, 2020.

²²¹ VelocityGlobal, 2017.

²²² Loescher, 2021.

zlasti v zvezi z datumi in odpovednimi roki, če ti niso urejeni s kolektivnimi pogodbami.

- Splošni civilni zakonik (nem.: Allgemeines bürgerliches Gesetzbuch), ki ureja pravice delavcev oz. »modrih ovratnikov«.
- Uredba o trgovini (nem.: Gewerbeordnung), ki se prav tako nanaša na delavce.
- Zakon o delovnem času (nem.: Arbeitszeitgesetz),
- Zakon o plačnem dopustu (nem.: Urlaubsgesetz)
- Zakon o zaščiti delavcev (nem.: Arbeitnehmerschutzgesetz),
- Zakon o plačah (nem.: Lohngesetz).

Poleg omenjenih zakonov pogodbe o zaposlitvi urejajo kolektivne pogodbe, ki pokrivajo kar 95 % delavcev. V Avstriji veljajo kolektivne pogodbe tudi za delavce, ki niso člani sindikata. Zakonodaja tudi ne omogoča zaposlovanja mimo kolektivnih pogodb.²²³

Avstrijska delovna zakonodaja loči med zaposlenimi, t.i. »belimi obratniki« (nem.: Angestellte) in delavci, t.i. modrimi ovratniki (nem.: Arbeiter). Beli ovratniki so zaposleni v komercialnih, višjih nekomercialnih ali uradniških službah, vsi drugi zaposleni pa so modri ovratniki. V zakonu sicer ni nikjer jasne opredelitve fizičnega delavca oz. modrega ovratnika.²²⁴

Ker to razlikovanje pogosto velja za zastarelo, so bila v zadnjih letih določeni zakoni spremenjeni, da bi bila zakonska pravila enake tako za zaposlene kot tudi delavce, vendar še vedno obstajajo nekatere razlike. Tako so še vedno razlike glede dolžine odpovednega roka. V veljavi je še vedno veliko kolektivnih pogodb, ki ločujejo med zaposlenimi in delavci.²²⁵

Do zdaj so bili delavci v slabšem položaju na področjih, kot so plačana bolniška odsotnost, drugi razlogi za upravičeno plačano odsotnost z dela, odpovedni roki in podobno. Vendar pa je napredek na področju digitalizacije povzročil, da se stopnja usposobljenosti delavcev nenehno povečuje, tako da zdaj opravljajo ne le preprosta ročna dela, temveč tudi kvalificirano delo, ki se označuje kot »strokovno delo« (nem.: Facharbeiter). Tako postaja pomen razlikovanja med belimi in modrimi ovratniki čedalje bolj vprašljiv.²²⁶

Čeprav načeloma velja, da zgoraj navedeni zakoni veljajo za vse zaposlene, pa se določena pravila ne nanašajo na vodilni kader v podjetjih. Tako so v delovni zakonodaji vodilni delavci označeni kot: *...«osebe, ki so jim dodeljene pomembne naloge vodenja podjetij»...*, ki svoje

²²³ ILP, 2019.

²²⁴ Eurofound, 2018.

²²⁵ Fulton, 2020k.

²²⁶ Eurofound, 2018.

naloge opravljajo na lastno odgovornost, zato zanje na primer ne veljajo določbe glede delovnega časa ali dnevnega počitka.²²⁷

Oktobra 2020 je avstrijski parlament glasoval za t.i. reformo Zakona o zaposlenih. Zakon o reformi bo odpravil različno obravnavo belih in modrih ovratnikov. Ta uskladitev je bila dolgoletna zahteva avstrijskega sindikalnega gibanja.²²⁸

Konfederacija sindikatov ÖGB in njeni pridruženi sindikati že vrsto let zahtevajo enako obravnavo vseh, ki delajo. Cilj sindikatov je, da delovno razmerje med delodajalcem in delavcem temelji na enotnih civilnih pogodbah. ÖGB želi, da parlament pred naslednjimi volitvami odloča o predlogih za spremembo obstoječih razlik. Sindikat kritizira delodajalsko organizacijo WKÖ, ki je izrazila zadržanost glede potrebne uskladitve statusa belih in modrih ovratnikov. Po navedbah ÖGB so predlogi plod dvoletnega strokovnega dela in pogajanj, ki so končno prinesla model, ki delodajalcu ne bo povzročil višjih stroškov.²²⁹

Reforma ni zaobjela vseh razlik med modrimi in belimi ovratniki. Primer tega so razlogi za odpoved pogodbe o zaposlitvi, ki so za modre ovratnike veliko bolj natančno opredeljeni kot za bele ovratnike. Prepoved konkurence je tudi precej strožja za bele ovratnike, čeprav to (več) ni upravičeno. Še vedno bo ostajalo razlikovanje med kolektivni pogodbami z različnimi dogovori o plačah, prav tako bodo še vedno ostajali ločeni sveti delavcev, kar ustvarja velika administrativna bremena. Tudi neenako obravnavanje poklicne invalidnosti ni odpravljeno.²³⁰

Oblike zaposlitve v Avstriji

V Avstriji se lahko zaposli oseba, starejša od 15 let, za strokovno izpopolnjevanje (nem.: Lehre) ali za vajeništvo med šolskimi počitnicami. Po končanem obveznem šolanju v šoli obstaja obveznost nadaljevanja izobraževalnih ukrepov do 18. leta starosti. Vsaka oblika zaposlitve je torej lahko le del izobraževalnega procesa.²³¹

Delo s krajšim delovnim časom je zelo razširjeno v trgovini. Sezonska dela so pogosta v turizmu in v gostinstvu (v mestih in na turističnih območjih ter v kmetijstvu in gozdarstvu).

²²⁷ ICGL, 2021.

²²⁸ ETUI, 2020.

²²⁹ Walther, 2021.

²³⁰ Natlex, 2021.

²³¹ Eurofound, 2021.

V gradbeništvu so možne tudi pogodbe o zaposlitvi za določen čas. Samostojne pogodbe o delu in delovne pogodbe čedalje bolj nadomeščajo redne pogodbe o zaposlitvi.²³²

Avstrijska delovna zakonodaja prepozna naslednje oblike zaposlitve/delavcev:

- *delo za polni ali skrajšani delovni čas*: običajna pogodba o zaposlitvi za redno delovno razmerje z vsemi pravicami (upravičenost do dopusta, zaščita pred odpovedjo, socialno zavarovanje) in obveznostmi. Je še vedno najpogostejša oblika zaposlitve. Delavci, ki so zaposleni za skrajšani delovni čas, imajo enake pravice kot tisti, ki delajo polni delovni čas. Enako velja za pogodbe o zaposlitvi za določen čas, čeprav v tem primeru ni odpovednih rokov, saj delovno razmerje preneha ob koncu pogodbe.²³³
- *neodvisni pogodbeni delavci*: z delovno zakonodajo uživajo omejeno zaščito, vendar uživajo skoraj polno socialno zavarovanje. Od 1. januarja 2008 so tudi zavarovani za primer brezposelnosti. Plačujejo članarino zbornice (obvezno članstvo v avstrijski zbornici dela) in so pokriti skrbniškim skladom zaposlenih (nem.: Mitarbeitervorsorge).²³⁴
- *minimalno zaposleni* (nem.: Geringfügig Beschäftigte): so zaposleni, katerih mesečni/letni dohodek ne presega 450/5.400 EUR), pokriva jih nezgodno zavarovanje, zato mora delodajalec to honorarno zaposlitev prijaviti pri izvajalcu zdravstvenega zavarovanja. Na voljo je prostovoljno zdravstveno in pokojninsko zavarovanje, ki ga plača delavec. Po delovnopravni zakonodaji (zaščita pred odpovedjo, odpravnina ipd.) se takšni zaposleni obravnavajo enako kot zaposleni, za katere plačilo presega mejno mejo zaposlitve. Takšne pogodbe so vedno bolj priljubljene v trgovinskem sektorju.²³⁵
- *novi samozaposleni delavci*: ta kategorija vključuje vse komercialne dejavnosti, za katere ni potrebno dovoljenje za prodajo (nem.: Gewerbeschein) (npr. pisci, svetovalci, prevajalci, predavatelji, psihoterapevti). Svojo dejavnost morajo prijaviti Zavodu za socialno zavarovanje za trgovino in industrijo. Pokrito imajo zdravstveno, pokojninsko in nezgodno zavarovanje. Od 1. januarja 2009 se lahko samozaposlene osebe po modelu „prijave“ zavarujejo pred tveganjem brezposelnosti.²³⁶
- *vajeništvo/pripravništvo*: vajenci/pripravniki morajo pogodbo skleniti v pisni obliki. Mladoletni vajenci morajo pridobiti soglasje zakonitega zastopnika. Uživajo posebno varstvo pred odpovedjo.²³⁷

²³² Eurofound, 2021b.

²³³ Migration.gv.at, 2021a..

²³⁴ Österreichische Gesundheitskasse, 2021.

²³⁵ FinanceScout24, 2021.

²³⁶ Expatica, 2021a.

²³⁷ Migration.gv.at, 2021b.

- *sezonski delavci*: za sezonske delavce v gostinstvu veljajo posebne kolektivne pogodbene določbe glede delovnega časa. Uživajo popolno zaščito iz naslova socialnega zavarovanja.²³⁸
- *agencijski delavci*: uživajo popolno socialno zaščito, vendar pa zanje do določene mere veljajo zanje specifične zakonske določbe (npr. zaščita pred kratkoročnim odpuščanjem) V Avstriji agencijski delavci predstavljajo 2 % vseh zaposlenih.²³⁹
- *prostovoljci*: prostovoljni delavci imajo status pripravnika. Niso dolžni opravljati dela in ne morejo zahtevati plačila za opravljeno delo.²⁴⁰

Zaposlovanje

Delodajalci morajo pri zaposlovanju delavcev vložiti naslednjo dokumentacijo ali zaprositi za naslednja dovoljenja:²⁴¹

- splošno pravilo je, da morajo delodajalci zaprositi za delovno dovoljenje za vsakega tujca, ki ga želijo zaposliti, v skladu s 4. členom Zakona o zaposlovanju tujcev, vendar je pri tem pravilu veliko izjem. Delovna dovoljenja na primer niso potrebna: za osebe z dovoljenjem za stalno prebivanje, za državljane EGP, za zakonce avstrijskih državljanov ali če obstajajo medvladni sporazumi.
- preden zaposleni začnejo delati, morajo delodajalci zaposlene prijaviti v sistem socialnega zavarovanja.
- za plačilo prispevkov delodajalcev, je treba na pristojni davčni urad vložiti pisno zahtevo za dodelitev davčne številke.
- delodajalec mora delavcu poslati obvestilo o zaposlitvi ali pogodbo o zaposlitvi, ki mora vsebovati vso predpisano vsebino.

V skladu z načeli Uredbe (EU) 679/2016 o varstvu fizičnih oseb pri obdelavi osebnih podatkov in o prostem pretoku takih podatkov (Splošna uredba o varstvu podatkov (GDPR)) sme delodajalec zbirati podatke, ki so neposredno povezani z zaposlitvijo.

Delodajalec lahko na splošno preverja in obdeluje osebne podatke, ki jih posameznik, na katerega se nanašajo osebni podatki, očitno objavi (9. člen 9(2e) GDPR). Uporaba informacij iz družbenih omrežij je omejena, če informacije nimajo nobene zveze s primernostjo prosilca za položaj. Preverjanje preteklosti ali preverjanje pri prejšnjem delodajalcu je na splošno dovoljeno le, če je kandidat za zaposlitev zanj podal svoje soglasje.

²³⁸ Humer & Spiegelfeld, 2020 (str. 21).

²³⁹ Eurofound, 2008.

²⁴⁰ Hochstätger, 2021.

²⁴¹ Thomson Reuters, 2021.

Vprašanja v zvezi s preteklostjo ali kazensko evidenco prosilca so dovoljena, če so informacije potrebne za ugotavljanje ustreznosti prosilca za zasedbo delovnega mesta. Vprašanja o predhodnih obsodbah, ki so bile že izbrisane iz kazenske evidence, niso dovoljena. Vprašanja o zdravju so lahko dopustna tudi, če so informacije potrebne za ugotavljanje ustreznosti prosilca za to delovno mesto, vendar jih je treba obravnavati previdno, saj lahko delodajalec s takšnimi vprašanji posredno diskriminira v procesu zaposlovanja.²⁴²

V skladu z Zakonom o zaposlovanju invalidov (nem.: Behinderteneinstellungsgesetz) mora delodajalec z najmanj 25 zaposlenimi zaposlovati 25 % invalidov. Za vsako invalidno osebo, zaposleno v skladu s tem zakonom, mora delodajalec Zveznemu uradu za socialne zadeve in invalide plačati odškodnino (nem.: Ausgleichstaxe).²⁴³

Pogodba o zaposlitvi

V Avstriji se delovno razmerje sklene s pogodbo o zaposlitvi (nem.: Dienstvertrag). Delovno razmerje se lahko sklene v pisno, ustno ali implicitno (na primer plačilo za izvedbo projekta). Delovno razmerje v primeru vajeništva se vedno sklene v pisni obliki. Poleg običajne pogodbe o zaposlitvi obstaja možnost sklenitve proste pogodbe o zaposlitvi (nem.: freier Dienstvertrag). V takšni pogodbi "*zaposleni*" ni osebno odvisen od "*delodajalca*" (lahko si na primer sam določi delovni čas, dela s svojo opremo itd.).²⁴⁴

Pogodba o zaposlitvi se lahko sklene za določen ali nedoločen čas. Pogodbo za nedoločen čas lahko obe stranki vedno odpovesta z običajno odpovedjo (nem.: Kündigung), če se obe stranki sporazumeta glede odpovednega roka. pogodbeno razmerje med podjetjem in neodvisnim pogodbenim delavcem je v obliki delovnega naloga (Dienstzettel).²⁴⁵

Kadar zakon nalaga, da je potrebno v organizaciji obvezno postaviti svet delavcev, delodajalec z njim podpiše dogovor o delu v katerem se opredeli njihov pravni status in povračilo za delo.²⁴⁶

Odpovedni rok, ki ga mora delodajalec spoštovati, je odvisen od delovne dobe delavca: pri modrih ovratnikih lahko traja od 6 tednov (v prvih dveh letih službovanja) do 5 mesecev (po

²⁴² Loescher, 2021.

²⁴³ Federal Ministry of Republic of Austria, 2021.

²⁴⁴ ILP, 2019.

²⁴⁵ Migration.gv.at, 2021c.

²⁴⁶ Eurofound, 2005.

25 letih delovne dobe). Za Bele ovratnike velja odpovedni rok enega meseca. Zakonsko določen odpovedni rok se lahko podaljša, vendar ga posamezna pogodba ne sme skrajšati.²⁴⁷

Odpovedni rok, ki ga mora sprejeti delavec, ne sme biti daljše od obdobja, ki ga mora spoštovati delodajalec. Delodajalec lahko belemu ovratniku pogodbo o zaposlitvi odpove enkrat na četrtoletje, beli ovratnik lahko poda odpoved do konca vsakega meseca. To pravilo je mogoče spremeniti s pogodbo. V primeru modrih ovratnikov velja, da je potrebno odpoved podati dva tedna pred začetkom oteka odpovednega obdobja. Obdobje se lahko podaljša ali skrajša s kolektivnimi pogajanji ali s pogodbo. V podjetjih, kjer je organiziran svet delavcev, ga mora delodajalec o nameravani odpovedi pogodbe o zaposlitvi predhodno obvestiti.²⁴⁸

Delavec lahko redno odpoved pogodbe o zaposlitvi izpodbija, če je v njegovi organizaciji obvezna ustanovitev sveta delavcev.²⁴⁹

Odpoved se lahko izpodbija zaradi prepovedanega razloga odpovedi (npr. sindikalna dejavnost, dejavnosti pri organizaciji volitev sveta delavcev) ali ker je bila socialno neupravičena (pomembna za starejše zaposlene). Prav tako so prepovedana odpuščanja nosečih delavk, invalidnim osebam ali vajencem.²⁵⁰

Pogodba o zaposlitvi (za določen ali nedoločen čas) se lahko redno in s takojšnjim učinkom odpove tudi, če obstajajo pomembni razlogi, zaradi katerih je nadaljevanje zaposlitve za eno od strank nesprejemljivo. Delodajalec lahko nemudoma odpove pogodbo o zaposlitvi, če je delavec v službi nelojalen do delodajalca ali sodelavcev, če ne more opravljati svojega dela, če noče upoštevati ukazov delodajalca itd. Če odpoved s takojšnjim učinkovanjem ni upravičena, ker ni nobenega upravičenega razloga, bo delavec upravičen do polnega plačila do poteka odpovednega roka, enako kot da bi delodajalec redno odpovedal delovno razmerje. V kolikor delodajalec ne spoštuje odpovednega roka ali če odpove pogodbo s takojšnjim učinkovanjem, ko to ni upravičeno, se mu naloži plačilo kazni (nem.: Auflösungsabgabe).²⁵¹

Delavec, katerega zaposlitev traja najmanj tri leta, je upravičen do **odpravnine** (nem.: Abfertigung). To velja v naslednjih primerih:²⁵²

²⁴⁷ Welcomm, 2021.

²⁴⁸ Eurofound, 2019a.

²⁴⁹ CMS, 2020.

²⁵⁰ ILP, 2019.

²⁵¹ Unternehmensservice Portal, 2021.

²⁵² Arbetiskammer, 2021.

- redna odpoved s strani delodajalca,
- soglasne odpovedi,
- upravičene takojšnje odpovedi s strani delavca,
- neupravičene odpovedi s strani delodajalca,
- časa prenehanje pogodbe za določen čas,
- odpovedi zaradi nosečnosti.

Odpravnina je odvisna od časa trajanja zaposlitve in znaša od 2 - 12 mesečnih plač. Zakon o zakonsko določeni pokojninski shemi za podjetja (Betriebliches Mitarbeiterversorgungsgesetz)²⁵³ velja za pogodbe, ki so bile sklenjene po 31. 12. 2002 (za starejše pogodbe obstaja možnost izbire). Po tej novi zakonodaji mora delodajalec plačevati 1,53 % mesečnega nadomestila sklada, ki izplačuje odpravnino,²⁵⁴ kot je bilo v Sloveniji mišljeno z demografskim skladom.

Člani uprave delniške družbe so izključeni iz delovne zakonodaje. Vendar se lahko delovno pravo uporablja za direktorje družbe z omejeno odgovornostjo, odvisno od pravic in dolžnosti, ki jih imajo. Delničarji z večinskim ali manjšinskim deležem delnic ne bodo obravnavani kot zaposleni, če so direktorji te družbe.²⁵⁵

Plačilo za delo²⁵⁶

Zaposleni prejemajo plačilo za storitve, določene v pogodbi o zaposlitvi. Zakonodajalec kot plačilo razume vsa denarna sredstva in ugodnosti, ki jih zagotavlja delodajalec, kar je mogoče razumeti kot nadomestilo za storitve, ki jih opravi delavec.

Povprečna plača avstrijskega delavca je l. 2017 znašala 32.992 EUR. Največ zaslužijo Avstrijci na jugu države, najmanj na Tirolskem.

Avstrijska delovna zakonodaja razlikuje med tremi oblikami plačil za opravljeno delo:

- plače modrih ovratnikov,
- plače belih ovratnikov,
- dodatki za vajeništvo (vajenci).

Plače urejajo kolektivne pogodbe in/ali interne pogodbe o delu. Višina plače je poleg vrste dela, ki ga posameznik opravlja, odvisno tudi od drugih dejavnikov, kot so: starost,

²⁵³ WKÖ, 2003.

²⁵⁴ RIS, 2021.

²⁵⁵ Fürst, 2019.

²⁵⁶ Povzeto po: Migration: Income and taxes in Austria, 2018).

usposobljenost, delovni čas, razporeditev nalog (položaj) itd. Do leta 2017 je bila minimalna plača dogovorjena s kolektivno pogodbo, od tedaj dalje je tudi zakonsko določena.

Znesek plačila urejajo kolektivne pogodbe in/ali interne pogodbe o delu; odvisno je tudi od posameznih dejavnikov, kot so starost, usposobljenost, delovni čas, razporeditev nalog (položaj) itd.

Leta 2020 so delavci in delodajalci skupaj od bruto plače plačevali naslednje prispevke:²⁵⁷

- zdravstveno zavarovanje: fizični delavci, delavci, samostojni delavci, novi samozaposleni (GSVG): 7,65 %,
- nezgodno zavarovanje: fizični delavci, delavci, samostojni delavci: 1,2 %,
- zavarovanje za primer brezposelnosti: fizični delavci, delavci, samostojni delavci: 6 %,
- pokojninsko zavarovanje: fizični delavci, delavci, samostojni delavci: 22,8 %, samozaposleni (GSVG): 18,5 %

Poleg tega zaposleni in samostojni delavci plačujejo 0,5 % svoje bruto plače kot prispevek Delavski zbornici a in 1,0 % kot dajatev za pospeševanje gradnje stanovanj (tega samostojni delavci ne plačujejo).

Kjer je primerno, zaposleni plačujejo sindikalne prispevke in prispevke verskim skupnostim (npr. Cerkveni davek), ki se odštejejo neposredno od plače.

Delovni čas

Delovni čas ureja Zakon o delovnem času (nem.: Arbeitszeitgesetz), ki pokriva večji del zasebnega sektorja in velja za zaposlene, starejše od 18 let.

Kot **redni delovni čas** se šteje osemurni delovni dan (delovni čas v 24-urnem obdobju), 40-urni delovni teden (delovni čas od ponedeljka do nedelje). Kolektivne pogodbe v mnogih panogah so skrajšale redni tedenski delovni čas, na primer na 38 ur. Kolektivna pogodba lahko redni dnevni delovni čas podaljša na deset ur. Da bi dosegli daljše neprekinjeno delo brez dela (npr. dolg konec tedna), lahko običajni delovni dan podaljšamo z osmih na največ devet ur dela na dan. Pod določenimi pogoji je možen 4-dnevni delovni teden (4 x 10 ur). V primeru prilagodljivega delovnega časa (nem.: Gleitzeit) se lahko redni dnevni delovni čas podaljša na največ deset ur.²⁵⁸

²⁵⁷ Papaya global, 2021.

²⁵⁸ HÜBNER & HÜBNER, 2018.

Ostale oblike delovnega časa so:²⁵⁹

Nadurno delo: zakon pravi, da o nadurnem delu govorimo tedaj, če se prekorači redni delovni čas (osem ur na dan ali 40 ur na teden) in ne velja nobena od prej naštetih izjem. Zaposleni so lahko podvrženi naduremu le, če to ni v nasprotju z njihovimi lastnimi pomembnimi interesi (npr. varstvo otrok, nujni sestanek zdravnika). Nadure je treba plačati z dodatnim 50 % denarnim ali časovnim nadomestilom.

Gibljiv delovni čas: delavec si lahko znotraj dogovorjenega časovnega okvira sam določi začetek in konec delovnega dne. V določenem "*osnovnem času*" je prisotnost zaposlenega obvezna. Gibljiv delovni čas je določen s podjetniško pogodbo ali s pogodbo o gibljivem delovnem času.

Skrajšani delovni čas: delo s krajšim delovnim časom (nem.: Teilzeitarbeit) pomeni, da dogovorjeni tedenski delovni čas krajši od zakonsko določenega rednega delovnega časa (40 ur) ali krajši redni delovni čas, kot je urejen s kolektivno pogodbo. Zaposleni s krajšim delovnim časom ne smejo biti v slabšem položaju kot polno zaposleni.

Dodatno delo (nem.: Mehrarbeit) pomeni tisti delovni čas med delovnim časom, določenim v pogodbi o delu (npr. 25 ur), in zakonitim rednim delovnim časom ali krajšim rednim delovnim časom, ki ga ureja kolektivna pogodba. Zaposleni so lahko podvrženi dodatnemu le, če to ni v nasprotju z njihovimi lastnimi pomembnimi interesi (npr. varstvo otrok, nujni sestanek zdravnika). Dodatno delo je treba plačati z zakonskim dodatkom v višini 25 %.

Izmensko delo: pod določenimi pogoji je delo v posamezni izmeni možno opravljati do dvanajst ur s tem, da se ustrezno podaljša čas minimalnega počitka.

Nočno delo: od leta 2002 dalje lahko nočno delo pod enakimi pogoji opravljajo tako moški kot ženske z izjemo nosečnic, doječih mater in delavcev mlajših od 18 let.

Odsotnost z dela²⁶⁰

Avstrijska delovna zakonodaja pozna:

²⁵⁹ Povzeto po: Migration.gv.at, 2021a.

²⁶⁰ Povzeto po: Oestereich.gv.at, 2021.

- **redno letno odsotnost** (dopust): zaposleni imajo pravico do plačanega letnega dopusta v trajanju najmanj pet tednov v vsakem letu dela, kar upoštevajoč tudi delovne sobote, predstavlja 30 dni dopusta na leto. Ta pravica pripada tudi tistim, ki so v letu doseli vsaj 7 mesecev dela. Po 25 letih službovanja se ta pravica poveča na šest tednov. Minimalno zaposleni delavci in delavci s krajšim delovnim časom imajo enake pravice kot redno zaposleni. Dopust se koristi v soglasju delodajalca. V primeru bolezni, ki je daljša od 3 dni, se ta odsotnost ne šteje kot dopust, vendar mora delavec predložiti zdravniško potrdilo.
- **porodniški in starševski dopust**: varstveno obdobje (nem.: Mutterschutz) za noseče delavke se običajno začne osem tednov pred rojstvom in konča osem tednov po njem (absolutna prepoved zaposlitve: v tem času zaposleni sploh ne sme biti zaposlen). V zaščitnem obdobju delovno razmerje še naprej obstaja in zaposlena prejema materinski dodatek (nem.: Wochengeld) v približno enakem znesku kot povprečno plačilo v zadnjih 13 tednih pred popolno prepovedjo zaposlitve. Od leta 2008 dalje ga prejemajo tudi samostojni pogodbeni delavci. Oba starša lahko koristita starševski dopust, dokler otrok ne dopolni 24 mesecev starosti in pod pogojem, da starš živi v istem gospodinjstvu z otrokom. Minimalno znaša starševski dopust dva meseca, v tem času in še 2 tedna po zaključku dopusta, je starš deležen varstva pred odpovedjo.
- **bolniška odsotnost**: v primeru bolezni, delovne nesreče in poklicne bolezni ter med dopustom zdravljenja in okrevanja so zaposleni še naprej upravičeni do polne plače. Čas trajanja plačane odsotnosti je odvisen predvsem od delovne dobe in se lahko razlikujejo za modre/bele ovratnike. Po poteku tega roka delavčevo odsotnost krije zdravstveno zavarovanje.
- **študijsko odsotnost**, ki jo delavec posebej dogovori z delodajalcem. Minimalno lahko takšna odsotnost traja 2 meseca in največ 1 leto v časovnem obdobju 4 let. V tem času delavec ne prejema plače, vendar je upravičen do denarnega nadomestila s strani zavoda za zaposlovanje v višini njegove upravičenosti do nadomestila za brezposelnost. Delavec se mora udeleževati nadaljnjega usposabljanja v obsegu najmanj 20 ur tedensko.
- **odsotnost zaradi nege družinskih članov**: delavci so upravičeni do enotedenske plačane odsotnosti zaradi nege bolnega otroka, ki se v enem letu lahko podaljša še za en teden, če je otrok mlajši od 12 let.
- **dopust iz sočutja**: skrb za zelo bolne otroke ali umirajoče sorodnike.

Avstrijska delovna zakonodaja pozna naslednje oblike prenehanja zaposlitve:

- **odpoved pogodbe za določen čas**, ki je avtomatična po poteku pogodbe.
- **sporazumno prenehanje zaposlitve** med delavcem in delodajalcem, pri čemer ni obveznosti odpovednega roka. Lahko je pisno ali ustno.
- **Enostransko prenehanje zaposlitve**: odpoved se lahko poda pisno, ustno ali s predajo pogodbe o zaposlitvi. Zakon ne določa obveznosti odpovednega roka, prav tako ni potrebno podati odpovednega razloga. Če odpoved poda delodajalec, veljajo naslednji odpovedni roki: najmanj šest tednov za modre ovratnike, za bele ovratnike je ta rok 2 tedna oz., kot je določeno v kolektivni pogodbi. Če odpoved poda delavec, znaša odpovedni rok en mesec, če jo poda zaposleni, znaša dva tedna.
- **Odpoved s strani delodajalca**: takšna odpoved ima takojšnji učinek. Delodajalec mora podati utemeljen razlog za odpoved (npr. vztrajno zanemarjanje dolžnosti). Odpoved se lahko izvede ustno, pisno ali implicitno. Z neupravičeno odpovedjo delovno razmerje s takojšnjim učinkom preneha, vendar ima delavec možnost pritožbe na sodišču za delo in socialno varnost.
- **odpoved s strani delavca**: tudi ta oblika odpovedi ima takojšnji učinek pod pogojem, da je delodajalec resno kršil delavčeve pravice. Pripada mu plačilo še ne zapadlih prejemkov, delodajalec mora delavcu predložiti vse njegove dokumente (pogodbo o zaposlitvi, plačilno listo in podobno).
- **prezaposlitev s krajšim delovnim časom v starosti** (nem.: Altersteilzeit): starejšim zaposlenim je omogočeno, da svojo delovno aktivnost zmanjšajo do 60 % brez izgube pravice do pokojnine. Zavod za zaposlovanje (AMS) zagotavlja do 80 % prejšnjega dohodka zaposlenega. Najnižja starost za krajši delovni čas v starosti je 53,5 leta za ženske in 58,5 leta za moške.
- **Starostno upokojevanje**: ženske se lahko starostno upokojijo, ko dosežejo starost 60 let, moški pri starosti 65 let. Pravico do starostne upokojitve pridobijo, ko dosežejo 15 zavarovalnih let v zadnjih 30 letih oz. 15 zavarovalnih let (npr. z odkupi pravic za šolanje in študijsko dobo) oz., če dosežejo 30 let zavarovalne delovne dobe.
- **Prenehanje delovnega razmerja zaradi invalidnosti**: pogoji tovrstnega upokojevanja so odvisni od starosti delavca, pogoji invalidske upokojitve se razlikujejo za modre in bele ovratnike.

²⁶¹ Povzeto po: Migration.gv.at, 2021b.

Kolektivno odpuščanje

Delodajalec je pred začetkom (30 dni prej) postopka kolektivnega odpuščanja (nem.: Massenkündigungen) o svoji nameri dolžan obvestiti avstrijski zavod za zaposlovanje. Zaradi tega postopka obveščanja so kolektivne odpovedi opredeljene kot odpovedi zaposlitve, ki vplivajo na:²⁶²

- najmanj pet delavcev v organizaciji z 21 do 99 zaposlenimi,i
- 5 % ali več delovne sile v ustanovi s 100 do 600 zaposlenimi,i
- vsaj 30 delavcev v ustanovi z več kot 600 zaposlenimi,i
- vsaj pet delavcev starih več kot 50 let, ne glede na velikost podjetja.

Zahteve postopka obveščanja so izpolnjene, če delodajalec pristojno agencijo pisno obvesti in počaka en mesec, preden izvede predvidene odpovedi. V primeru neupoštevanja teh pravil so vse tovrstne odpovedi razveljavljene.

Zastopanje interesov delavcev

Avstrija je podobno kot Nemčija vzpostavila dvojni sistem zastopanja interesov delavcev, ki temelji na formalni ločitvi med svetom delavcev in sindikatom. Vendar pa je v vsakdanji praksi industrijskih odnosov ta formalna ločitev odpravljena do te mere, da bi lahko rekli, da je svet delavcev vključen v strukturo sindikatov.²⁶³ Najbolj jasen dokaz te trditve najdemo v dejstvu, da je približno 87 % članov sveta delavcev tudi članov avstrijske zveze sindikatov (ÖGB). Poleg tega so volitve v svet delavcev dejansko sestavni del ÖGB. Zato so številni člani ÖGB, zlasti na nižjih ravneh v hierarhiji, zaposleni kot člani sveta delavcev.²⁶⁴

Organizacija zastopanja interesov delavcev v Avstriji je naslednja:

- sindikati,
- delavske zbornice,
- sveti delavcev,
- druge interesne skupine.

²⁶² CMS, 2020.

²⁶³ Fulton, 2020a.

²⁶⁴ Fulton, 2020h.

Sindikati

Avstrija ima eno samo sindikalno konfederacijo - ÖGB, ki pokriva 27 % vseh zaposlenih in v katero je neposredno včlanjenih 5 % zaposlenih. Ker ÖGB ni povezan z nobeno politično stranko posebej, ima prek svojega sistema političnih združenj močne politične vezi. Najmočnejše je konfederacija povezana s krščansko politično stranko FSG in s socialdemokrati (SPÖ), obstaja pa tudi močna krščanska skupina FCG.²⁶⁵

Po podatkih iz leta 2018 je v sindikate včlanjenih 1,2 milijona zaposlenih. Organizacija sindikatov je močnejša med modrimi ovratniki in zaposlenimi v javnem sektorju kot med belimi ovratniki.²⁶⁶

ÖGB je razdeljen na več sindikatov, ki zastopajo bele in modre ovratnike in v različnih panogah gospodarstva. Danes ga sestavlja 7 sindikatov.²⁶⁷

Delavske zbornice

Avstrija je edina evropska država, kjer delujejo delavske zbornice. S svojim delom dopolnjujejo funkcijo zastopanja interesov sindikatov in povečujejo njegovo učinkovitost.²⁶⁸

Delavske zbornice predstavljajo približno 3,6 milijonov zaposlenih po vsej Avstriji in tesno sodelujejo z avstrijskimi sindikati. Članstvo je obvezno. Prispevek za zbornico (nem.: Arbeiterkammerumlage) se samodejno odšteje od plače in znaša 0,5% bruto plače.²⁶⁹

Organiziranih je devet zbornic (po ena v vsaki provinci), ki so združene v Zvezno delavsko zbornico. Imajo velik politični vpliv in so pomemben steber gospodarskega in socialnega partnerstva.²⁷⁰

Zbornica, tako kot ÖGB, zastopa socialne, ekonomske in politične interese zaposlenih do delodajalcev, vlade in strank. Med neposrednimi storitvami, ki jih nudijo zaposlenim, so svetovanje na področju delovne zakonodaje, pravno zastopanje pred sodiščem za delo in socialno varnost, zaščita zaposlenih, zaščita vajencev in mladih, nasveti glede zadev socialnega zavarovanja ter obračuna plač in davkov ter varstvo potrošnikov.²⁷¹

²⁶⁵ Eurofound, 2020.

²⁶⁶ IFO, 2015.

²⁶⁷ ÖEGB, 2021.

²⁶⁸ Eurofound, 2020a.

²⁶⁹ Migration.gv.at, 2021c.

²⁷⁰ Arbeitskammern, 2018.

²⁷¹ Fulton, 2020k.

Avstrijska zakonodaja Svet delavcev prepoznava kot organ, ki zastopa celotno delovno silo (tj. vse zaposlene) znotraj določene organizacije z najmanj petimi zaposlenimi. Vendar v praksi organizacije s 5-10 zaposlenimi nima Sveta delavcev, prav tako znaša delež organizacij z več kot 10 zaposlenimi, ki ga imajo, le 47 %. ²⁷²Svet delavcev ima pravico do posvetovanja in soodločanja na delovnem mestu (nem.: Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte), kot izhaja iz zakonodaje. Člane Sveta delavcev izvolijo zaposleni za mandat 4 let njeni člani. Člane običajno sestavljajo zaposleni v organizaciji, vendar zakon nalaga, da mora biti vsaj 25 % zunanjih članov, običajno sindikalnih funkcionarjev. Člani Sveta delavcev uživajo posebno zaščito pred odpovedjo in zaščito pred razrešitvijo po hitrem postopku. Za avstrijske Svete delavcev je tudi značilno, da ne delujejo neodvisno od sindikatov, kot je to primer v Nemčiji in na Nizozemskem. ²⁷³

V Avstriji poznajo naslednje različice Sveta delavcev: ²⁷⁴

- Svet delavcev na podlagi kategorij (nem.: Gruppenbetriebsrat): ločen Svet delavcev za bele in modre ovratnike,
- kombinirani odbor Sveta delavcev (nem.: Betriebsausschuss) v katerem sodelujejo člani sveta modrih in belih in obravnavajo zadeve, ki skupaj vplivajo na obe kategoriji zaposlenih,
- Svet delavcev na nivoju organizacije (nem.: Zentralbetriebsrat), ki zastopa interese vseh zaposlenih,
- Svet delavcev v korporaciji (nem.: Konzernvertretung), ki zastopa skupne interese vseh zaposlenih v koncernu,
- Evropski svet delavcev (nem.: Europäischer Betriebsrat), je organ, ustanovljen v okviru večnacionalne družbe ali skupine, ki zastopa zaposlene iz njenih različnih ustanov ali družb s sedežem v dveh ali več državah članicah EU.

Empirične študije kažejo, da se sveti delavcev praviloma vidijo kot posredniki med delovno silo in vodstvom. Ta pristop sodelovanja sveta delavcev, ki ga nalaga zakon in v praksi oblikuje svoje dejavnosti, v zameno spodbuja zadružniško držo, ki so jo sindikati sprejeli v sistemu socialnega partnerstva. ²⁷⁵ Povezava sveta delavcev s sindikatom in način sodelovanja na podlagi sodelovanja v celotnem sistemu socialnega partnerstva ne bi bil mogoč brez dopolnilne delitve pristojnosti med njimi, določene v ustavi o delih, ki odstrani vsako osnovo za rivalstvo. Najpomembnejša elementa te delitve pristojnosti sta pridržek sposobnosti sklepanja kolektivnih pogodb

²⁷² Pernicka, 2007.

²⁷³ Eurofound, 2003.

²⁷⁴ Fulton, 2020h.

²⁷⁵ IG Metall, 2021.

neodvisnim sindikatom, s poznejšo izključitvijo posebej sindikatov podjetij (Betriebsgewerkschaften) iz kroga organizacij, pooblaščenih za sklepanje kolektivnih pogodb, in izključitev pogajanj povišanje plač iz dovoljenega obsega dogovorov o delih.²⁷⁶

Druga interesna združenja

Interese samozaposlenih oseb zastopajo Avstrijska zvezna gospodarska zbornica in njene strokovne organizacije, druge zbornice (npr. Farmacevtska zbornica), združenja in zveze (npr. Zveza avstrijske industrije).²⁷⁷

Kolektivno dogovarjanje v Avstriji

V Avstriji je kolektivno dogovarjanje najbolj prisotno v proizvodnem sektorju. Ker delodajalce običajno zastopajo gospodarske zbornice, ki jim morajo pripadati vsi delodajalci, kolektivne pogodbe zajemajo skoraj vse zaposlene.²⁷⁸

Kolektivna dogovarjanja običajno potekajo med sindikati na eni strani in gospodarskimi zbornicami (WKO) na drugi strani. Obstaja le malo področij (del finančnega sektorja in deli tiskarstva in časopisne industrije), kjer se pogajanja izvajajo z gospodarskimi združenji delodajalcev in ne s zbornicami.

Posledično je v Avstriji sklenjenih veliko (prek 800) kolektivnih pogodb. Praviloma se kolektivna dogovarjanja izvajajo enkrat letno.²⁷⁹

Kolektivne pogodbe lahko določajo, da se o nekaterih elementih lahko pogajajo na lokalni ravni, med posameznimi delodajalci in sveti delavcev, čeprav to ni pogosto. Posamezni delodajalci in sveti delavcev lahko sklepajo tudi prostovoljne podjetniške pogodbe (nem.: Betriebsvereinbarungen) v katerih lahko določijo delovni čas, višino plač, nagrade za delovno uspešnost, višino pokojnin, ali način delitve dobička, pod pogojem, da so te ureditve za delavce ugodnejše kot izhaja iz kolektivnih pogodb.²⁸⁰

Pogajanja zajemajo teme, kot so pokojnine, zdravi in varni pogoji za delo, plače in osnovni delovni pogoji. V pogajanjih o plačah je običajno določeno odstotno povečanje plač za posamezne vrste

²⁷⁶ Bergmann, 2018.

²⁷⁷ Eurofound, 2009.

²⁷⁸ Fulton, 2020k.

²⁷⁹ BMA, 2021.

²⁸⁰ WKÖ, 2021.

delovnih mest. Zaposleni običajno prejmejo 14 plač na leto, ki običajno vključujejo božičnico in regres za dopust. Višina teh dodatnih plačil je določena v kolektivnih pogodbah.²⁸¹

V Avstriji je bila dolga leta minimalna plača določena s kolektivno pogodbo. Ta je leta 2009 znašala 1.000 EUR, deset let kasneje se je dvignila na 1.500 EUR bruto, ko jo je prvič z zakonom tudi potrdila avstrijska vlada.²⁸²

Na podlagi izvedene analize avstrijske delovnopravne zakonodaje posebej ***izpostavljamo ključne elemente, ki smo jih prepoznali kot primer dobre prakse:***

- Avstrija sodi med evropske države z visoko ravno družbene odgovornosti, zaradi česar ima zakonsko dobro urejen sistem socialne zaščite svojih državljanov in za socialno zaščito svojih državljanov namenja 28,4 % BDP, kar je za 1 % več kot znaša evropsko povprečje.
- neodvisni pogodbeni delavci so deležni enake socialne zaščite kot redno zaposleni in so zavarovani za primer brezposelnosti. Za primer brezposelnosti so zavarovani tudi samozaposleni delavci. Tudi sezonski delavci so vključeni v sistem socialnega zavarovanja.
- honorarni delavci so nezgodno zavarovani,
- država delno prispeva sredstva v sklad za socialno zavarovanje,
- z olajšavami pri plačevanju prispevkov za socialno zavarovanje se spodbuja zaposlovanje za krajši delovni čas,
- zakonodaja državnemu zavodu za zaposlovanje pri zmanjševanju brezposelnosti nalaga več pristojnosti in dolžnost kot v Sloveniji. Primer: izvajanje naloge priučitve brezposelnih na nove oblike in načine dela-neposredni ukrep za izboljšanje zaposlitvenih možnosti.
- delovnopravna zakonodaja ne omogoča zaposlovanja mimo kolektivnih pogodb, s čimer se zagotovi več pravic delavcev iz dela, kot izhaja iz zakonov in predpisov.
- obveznost izobraževanja do 18. leta starosti. Delo, ki ga do tega leta opravlja posameznik, se razume kot del izobraževalnega procesa.
- možnost sklenitve proste pogodbe o zaposlitvi (namesto pogodbe o zaposlitvi se podpiše delovni nalog (nem. Dienstzettel): v tem primeru delavec ni osebno odvisen od delodajalca in si lahko sam določa delovni čas, izbira delovno opremo itd.
- odpoved pogodbe o zaposlitvi ni možna kadar koli. Delodajalec lahko belemu ovratniku odpoved vroči enkrat na četrtoletje, modremu ovratniku najkasneje 14 dni pred potekom odpovednega obdobja. Nameravano odpoved je potrebno napovedati. Delavec lahko redno odpoved pogodbe o zaposlitvi izpodbija, če je v njegovi organizaciji obvezna ustanovitev sveta delavcev in če so bili kršeni odpovedni razlogi.

²⁸¹ Fulton, 2020h.

²⁸² Wageindicator, 2020.

- delodajalec/delavec lahko iz upravičenih razlogov, ki jih opredeljuje zakon, odpove pogodbo o zaposlitvi s takojšnjim učinkovanjem. V kolikor delodajalec na tak način odpove pogodbo o zaposlitvi brez utemeljenega razloga, se mu takoj izreče denarna kazen.
- delavec je upravičen do odpravnine tudi po poteku pogodbe o zaposlitvi za določen čas.
- odpravnine se izplačujejo iz v ta namen ustanovljenega sklada.
- zakonsko je določeno, da se 1 % plače vsakega zaposlenega nameni za gradnjo stanovanj, s čimer se uspešno rešuje stanovanjska problematika mladih.
- s kolektivno pogodbo je možno določiti polni delovni čas, ki je krajši od zakonskega, zakonodaja dopušča 4-dnevni delovni teden (4 x 10 ur dnevno).
- jasna opredelitev dodatnega dela, ki se opravlja med rednim delovnim časom s fiksnim 25 % dodatkom k redni plači, ki se lahko delavcu naloži le z njegovim soglasjem.
- osnovni dopust znaša 30 delovnih dni, ki pripada tudi tistim, ki so v letu dosegli najmanj 7 mesecev dela.
- starši so varovani pred odpovedjo v času koriščenja starševskega dopusta in še 14 dni po njegovem izteku.
- v primeru bolezni, delovne nesreče in poklicne bolezni ter med rehabilitacijo in okrevanjem so zaposleni še naprej upravičeni do polne plače.
- delavec lahko v dogovoru z delodajalcem v roku 4 let eno leto nameni študiju. V tem času ne dela in ne prejema plače, vendar je upravičen do denarnega nadomestila za brezposelne.
- delavci lahko koristijo dopust iz sočutja (skrb za zelo bolnega otroka, skrb za umirajoče sorodnike).
- delavka, ki je dopolnila 53,5 let oz. delavec, ki je dopolnil 58,5 let, se lahko odloči za prezaposlitev na skrajšani delovni čas (60 %) in je upravičen do 80 % predhodne plače.
- obvezno članstvo zaposlenih v Delavski zbornici, višina članarine znaša 0,5 % bruto plače. Zbornice za svoje člane brez dodatnih stroškov izvajajo številne storitve: svetovanje na področju delovne zakonodaje, pravno zastopanje pred sodiščem za delo in socialno varnost, zaščita zaposlenih, zaščita vajencev in mladih, nasveti glede zadev socialnega zavarovanja ter obračuna plač in davkov ter varstvo potrošnikov.

Število prebivalcev Hrvaške je bilo leta 2018 ocenjeno na 4,1 milijonov prebivalcev, od česar je bilo **zaposlenih približno 1,7 milijona prebivalcev**. Skoraj 65 % je zaposlenih v storitvenem sektorju, sledi industrijski sektor z 0,5 milijona zaposlenih in nato kmetijstvo z 0,1 milijona. Stopnja brezposelnosti je precej visoka, saj je leta 2019 znašala skoraj 9 %.²⁸³

Za strukturo trga dela je značilno **pomanjkanje delovne sile**, ki je posledica dolgotrajnih demografskih sprememb, povezanih s **staranjem prebivalstva** in pomembnim izseljevanjem v druge države članice Evropske unije. Pomanjkanje delovne sile se kaže v naslednjih sektorjih: gradbeni in turistični sektor, sledijo promet, kovinska industrija, zdravstvo ter kmetijski in gozdarski sektor.²⁸⁴

Leta 2020 je znašala povprečna neto plača hrvaškega delavca 886 EUR, **povprečna bruto plača pa 1.184 EUR**. Najvišje povprečne plače so bile v storitvenem sektorju (informacijski, komunikacijski, finančni in zavarovalniški sektor). Najnižje povprečne plače so bile zabeležene v gostinstvu, javnem ter v gradbeništvu.²⁸⁵

Gospodarska kriza je tudi Hrvaško močno udarila, zaradi česar je do leta 2015 brezposelnost močno narasla. V letih, ki so sledila, je bila Hrvaška deležna obsežne evropske pomoči, tudi v obliki strukturnih in kohezijskega sklada, kar je dodatno prispevalo k temu, da se je stopnja **brezposelnosti do leta 2019 znižala na 6,9 %**.

Hrvaška je bila leta 2013 deležna **pomoči s strani Mednarodne organizacije dela**, ki ji je pomagala pri gospodarski preobrazbi in preobrazbi trga dela ter pri pristopu k EU leta 2013. Glavna področja dela so bila krepitev socialnega dialoga, kolektivnih pogajanj, delovnega prava, reševanja delovnih sporov, podpora pokojninski reformi in trajnostnemu sistemu socialne varnosti, pregled zaposlitvenih politik, spodbujanje prožnosti in varnosti na trgu dela ter urejene migracije in lokalni gospodarski razvoj.²⁸⁶

²⁸³ Eures, 2020a.

²⁸⁴ Tomič idr., 2019.

²⁸⁵ Croatiawise, 2021.

²⁸⁶ Gotovac, 2011.

Stopnja zaposlenosti je leta 2018 dosegla 65,2% (70% za moške in 60% za ženske), vendar še vedno ostaja med najnižjimi v EU. Čeprav se stanje izboljšuje, je še vedno visoka stopnja brezposelnosti mladih, ki je leta 2020 znašala 20,7 %²⁸⁷.

Drug pomemben izziv na trgu dela je krčenje prebivalstva, ki ga povzroča nizka rodnost in stalno izseljevanje.²⁸⁸

Tabela 3: Ključni indikatorji trga dela na Hrvaškem

	Stopnja zaposlenosti (v starostni skupini 20-64)	Stopnja brezposelnosti (v starostni skupini 20-64)	Brezposelnost mladih (% aktivnega prebivalstva v starostni skupini 15-24 let)	Delež prebivalstva, ki mu grozi tveganje revščine in socialne (AROE)izključenosti (v % od celotnega prebivalstva)	Vpliv socialnih transferjev (brez pokojnin) na zmanjšanje revščine (v % znižanja AROE)
2013	57,2	17,2	50,0	29,9	34,3
2020	65,2	6,9	20,7	24,9	24,2

Vir: Eurostat, 2021.

Obstajajo tudi velike razlike v delovni aktivnosti ženskih in moških, saj je delovno aktivnih le 43,3 % za delo sposobnih žensk (ki so praviloma zaposlene v storitvenem sektorju), medtem ko znaša stopnja zaposlenosti moških 58,1 % ki so večinoma zaposleni v industrijskem sektorju).²⁸⁹ Prav tako se zmanjšuje delež zaposlenosti starejših delavcev 65 let in znaša 6,9 %. Nizka stopnja udeležbe starejših delavcev je posledica predčasnega upokojevanja, predvsem zaradi reform v industrijskem sektorju.²⁹⁰

V pogledu sektorskega zaposlovanja je opaziti trend prehoda zaposlovanja iz industrijskega in kmetijskega v storitveni sektor. Izjemo predstavlja gradbeni sektor, kjer se je v obdobju 1996-2003, zaradi velikih investicij v infrastrukturo, dvignil delež zaposlenih za 30 %. Kot

²⁸⁷ Statista, 2020a.

²⁸⁸ ILO, 2021.

²⁸⁹ OECDlibrary, 2016.

²⁹⁰ ILO, 2004.

prikazuje spodnja slika, se je v zadnjih desetih letih najbolj znižala zaposlenost v kmetijstvu (2010-2020: -60 %).²⁹¹

Trenutno je v kmetijstvu zaposlenih 16,8 % delavcev, v industriji 29,2 %, in v storitvenem 54 % delavcev. Še vedno prevladuje delež zaposlenih v velikih podjetjih. Vendar so ekonomske reforme kot reforme na trgu dela povzročile porast zaposlenosti v MSP, ki je lani znašal 38 %.²⁹²

V strukturi zaposlenih prevladuje delež kmetov in ribičev (14,8 %), sledi delež trgovcev (13,8 %), ki v zadnjih letih beleži najvišjo stopnjo rasti. V zaposlenosti moških prevladujejo obrtniki in trgovci (21,3 %), v primeru žensk so najpogostejše zastopane uslužbenke in trgovke (18,3 %). Dve tretjini delavcev je zaposlenih, 15,6 % je samozaposlenih in 3,8 % je gospodinjcev.²⁹³

Aktivna politika zaposlovanja²⁹⁴

Na Hrvaškem ukrepe Aktivne politike zaposlovanja (v nadaljevanju: APZ) izvaja Hrvaški zavod za zaposlovanje na podlagi Zakona o trgu dela (NN 118/18, 32/20), Zakona o državni pomoči (UL 47/14, 69/17) in Zakona o socialnem varstvu (UL 152/14, 99/15, 52/16, 16/17, 130/17). Glavni vir financiranja APZ so evropska kohezijska sredstva.

Ukrepi APZ so razvrščeni v sedem skupin:

1. *Podpora za zaposlovanje*: ti ukrepi se izvajajo eno leto in so v obliki pokrivanja stroškov delodajalca²⁹⁵, ki jih ima v zvezi z zaposlitvijo brezposelne osebe. Ciljne skupine so mladi, starejši od 50 let ter invalidi. Posebej se obravnava zaposlovanje pripravnikov, ki jih lahko delodajalec s subvencijo zaposli za 1 (ko oseba v zadnjih 6 mesecih ni bila zaposlena) oz. 2 leti (ko je oseba brezposelna več kot 12 mesecev).
2. *Podpore za izpopolnjevanje*: ciljna skupina so zaposlene osebe. V programe so vključene z namenom izboljšanja kvalifikacij, da bi lažje obdržale zaposlitev. Usposabljanja trajajo do 6 mesecev, delodajalec se zaveže, da bo zaposlitev vključenih oseb ohranil še 1 leto. Ukrepi se izvajajo kot državna pomoč.

²⁹¹ Statista, 2020.

²⁹² Trading economics, 2021.

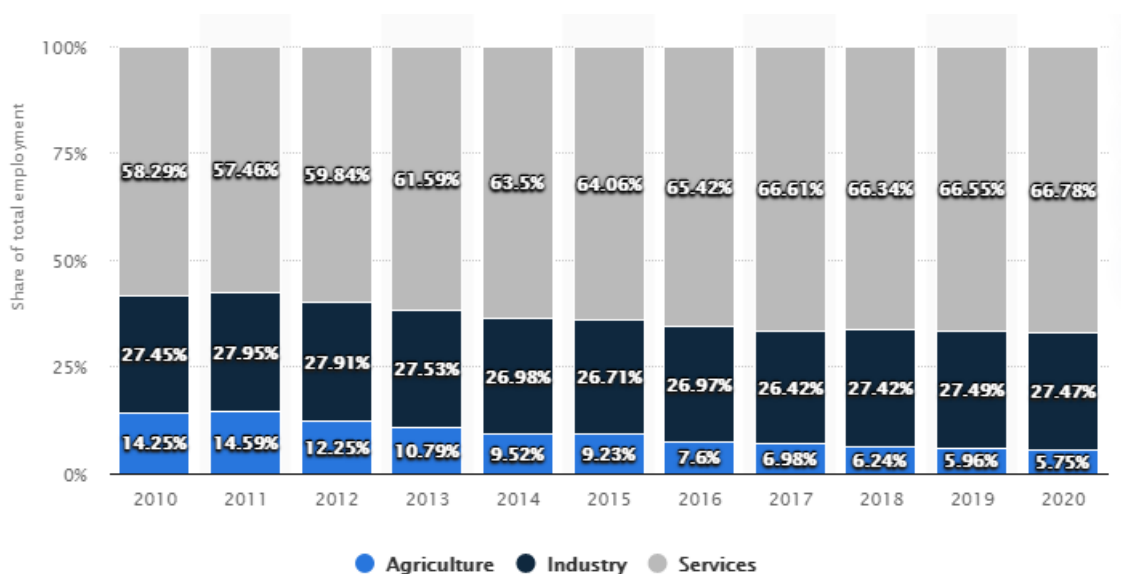
²⁹³ Vujčić, 1998.

²⁹⁴ Povzeto po dokumentu: Mjere Aktivne politike zapošljavanja iz nadležnosti Hrvatskoga zavoda za zapošljavanje (2020).

²⁹⁵ v primeru zaposlovanja mladih ali starejših od 50 let, se delodajalcu povrne 50 % stroškov bruto plače, v primeru invalidne osebe pa 75 %.

3. *Podpore za samozaposlitev* je namenjena brezposelnim osebam, ki so prijavljene na zavodu za zaposlovanje. Podpora se dodeli za dve leti. Višina subvencije je odvisna od dejavnosti samozaposlene osebe in je najvišja za dejavnosti, kjer najbolj primanjkuje kvalificirane delovne sile. V okviru tega ukrepa se izvaja tudi podukrep - podpore za širjenje poslovanja, ki traja 12 mesecev. Pomoč je namenjena osebam, ki so se že samozaposlile s pomočjo APZ.
4. *Izobraževanje in usposabljanje* se izvaja v štirih oblikah: izobraževanje brezposelnih oseb in ostalih iskalcev zaposlitve, usposabljanje na delovnem mestu, usposabljanje na delovnem mestu in v izobraževalnih ustanovah za odrasle ter izobraževanje za temeljne veščine osebnega in profesionalnega razvoja.
5. *Javna dela*: ta ukrep ima najširši nabor ciljnih skupin, ki sega vse od braniteljev Hrvaške, njihovih družinskih članov, dolgotrajno brezposelnih oseb, starejših od 50 let, mladih, azilanti, žrtve družinskega nasilja in podobno. Posamezniki so v ukrepe vključeni 6-9 mesecev in so upravičeni do denarnega nadomestila v višini minimalne plače.
6. *Podpore za ohranitev delovnih mest*: ukrepi so namenjeni zaposlenim v naslednjih dejavnostih: tekstilna, oblačilna, obutvena, usnjarska in lesna dejavnost. Te dejavnosti so postale zaradi hitrega tehnološkega napredka v svetu nekonkurenčne, zaradi neustrezne usposobljenosti so tudi zaposleni v teh sektorjih nekonkurenčni. Ciljno skupino predstavljajo delavci z osnovnošolsko izobrazbo, starejši od 54 let in zaposleni s poklicno izobrazbo. Usposabljanja trajajo do 2 leti, delodajalcem se povrne 50 % minimalne plače na vključeno osebo. V okviru tega ukrepa se izvaja tudi podukrep-podpora za skrajšanje delovnega časa, ki ga lahko koristijo delodajalci, ki so utrpeli zmanjšani obseg poslovanja zaradi epidemije s covid-19.
7. *Stalni sezonski delavci*: ta ukrep je namenjen stalnim sezonskim delavcem, ki so pri istem delodajalcu delali neprekinjeno 6 mesecev in bodo pri njem zaposleni tudi v naslednji sezoni. Namen ukrepa je pomoč izven sezone.

Slika 8: Hrvaška: Razporeditev zaposlenosti po gospodarskih sektorjih od leta 2010 do 2020



Vir: Statista, 2021c.

Delovnopravna zakonodaja na Hrvaškem

Pomanjkanje prožnosti na hrvaškem trgu dela pred novim Zakonom o delu je bilo predvsem posledica tega, da je bila uredba o zaščiti zaposlitve v državi med najstrožjimi v Evropi. Po dolgi in intenzivni javni razpravi je hrvaški parlament leta 2014 končno sprejel zakon o delu, katerega cilj je bil:²⁹⁶

- povečati število zaposlenih,
- ustvariti pravni okvir, ki delodajalcem omogoča razvoj prožnejših poslovnih modelov in prilagajanje zahtevam trga,
- ohranjanje zaščite zaposlenih,
- boj proti sivi ekonomiji.

Glavni predlogi sprememb so:

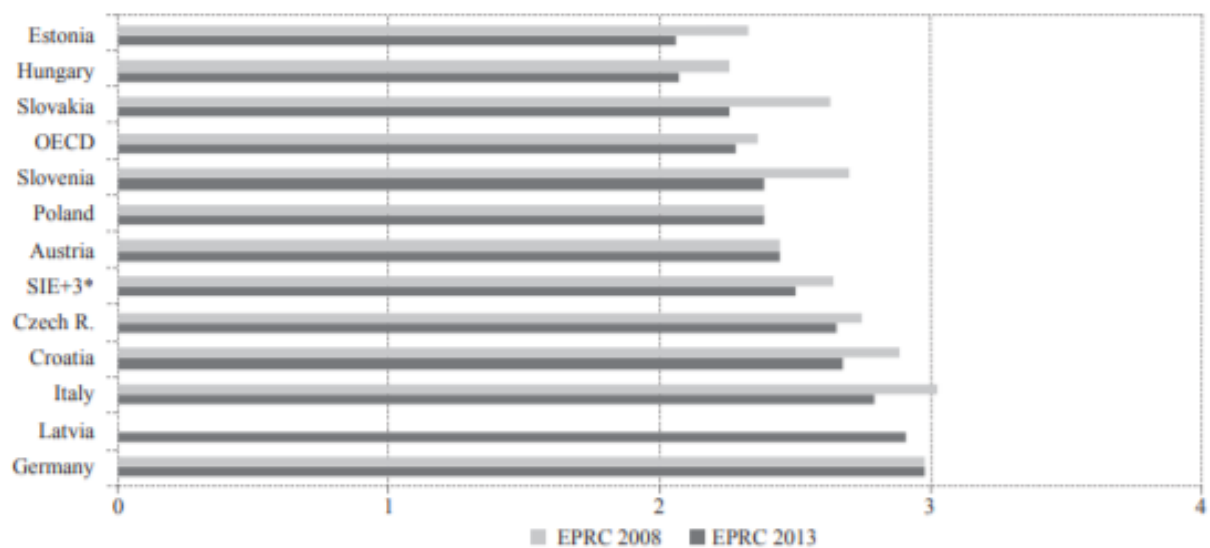
- večja prilagodljivost delovnega časa,
- lažja odpoved pogodb o zaposlitvi v določenih primerih,

²⁹⁶ Eurofound, 2015a.

- spodbujanje atipičnih oblik zaposlitve.

Kot je razvidno iz slike 9, je bila hrvaška zakonodaja v pogledu redne zaposlitve za nedoločen čas, vključno s kolektivnimi odpuščanji, v obdobju neposredno pred krizo, bolj toga od zakonodaje v drugih državah. Bolj togo zakonodajo so imele le še Italija, Latvija in Nemčija.²⁹⁷

Slika 9: Pregled strogosti delovne zakonodaje evropskih držav v pogledu redne zaposlitve in kolektivnega odpuščanja v obd. 2008-2013.



Vir: OECD, 2013.

Delovna zakonodaja na Hrvaškem temelji na naslednjih mednarodnih predpisih:²⁹⁸

- Direktivi 2006/54 / ES Evropskega parlamenta in Sveta z dne 5. julija 2006 o izvajanju načela enakih možnosti in enakega obravnavanja moških in žensk pri zaposlovanju in poklicu,
- Konvenciji o prepovedi in tekočih ukrepih za odpravo najslabših oblik otroške dela,
- Konvencija o enakih možnostih in enakem obravnavanju delavcev: delavci z družinskimi obveznostmi,
- Konvencije o najnižjih standardih socialne varnosti,
- Direktive Sveta 2001/23 / ES z dne 12. marca 2001 o približevanju zakonodaje držav članic v zvezi z varstvom pravic delavcev v primeru prenosov podjetij, ustanov ali delov podjetij ali ustanov,
- Konvencije o zaposlovanju pomorščakov,
- Konvencije o zaščiti predstavnikov delavcev v podjetju in njihovih pravicah,

²⁹⁷ Kunovac, 2020.

²⁹⁸ Radno pravo, 2021.

- Konvencije o enakem zaslužku delavcev za delo enake vrednosti,
- in drugih.

Delovnopravno področje je urejeno z naslednjimi zakoni:

- Zakon o delu,
- Zakon o reprezentativnosti združenj delodajalcev in sindikatov,
- Zakon o spodbujanju zaposlovanja,
- Zakon o pomoči za ohranitev delovnih mest,
- Zakon o posredovanju pri zaposlovanju in pravicah iz brezposelnosti,
- Zakon o profesionalni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov,
- Zakon o minimalni plači,
- Zakon o volonterskem delu,
- Zakon proti diskriminaciji,
- Zakon o izobraževanju odraslih,
- Zakon o enakopravnosti spolov,
- Zakon o delovni inšpekciji.

Delovna zakonodaja na Hrvaškem za razliko od Avstrije ne pozna različnih kategorij delavcev. Hrvaška delovna zakonodaja razlikuje le med zaposlenimi in vodstvenim osebjem (na primer menedžerji ali izvršni direktorji). Menedžerji so v nekaterih primerih izvzeti iz uporabe delovnega prava, na primer v zvezi z odpovedjo delovnega razmerja, pogodbami o zaposlitvi za določen čas, odpovednimi roki in odpravninami. Naslednja kategorija delavcev so javni uslužbenci in uradniki, katerih pravice in obveznosti ureja Zakon o javnih uslužbencih.²⁹⁹

Pogodba o zaposlitvi

Iz Zakona o delu izhaja (člen 26), da mora delodajalec, ki zaposluje več kot 20 delavcev, sprejeti **pravilnik o delu**, s katerim se urejajo plače, organizacija dela, postopki in ukrepi za zaščito dostojanstva delavca in ukrepi za preprečevanje diskriminacije in druga za delavce pomembna vprašanja, ki niso ureja s kolektivno pogodbo. Pri pripravi pravilnika o delu se delodajalec posvetuje s svetom delavcev, ki lahko od sodišča zahteva, da se iz njega umaknejo protizakonite določbe (člen 27 ZoD).

²⁹⁹ Vidan idr., 2020 (str. 3).

Delovno razmerje na Hrvaškem se najpogosteje sklene s pogodbo o zaposlitvi. Iz Zakona o delu (v nadaljevanju: ZoD) izhaja, da je delavec...«fizična oseba, ki v delovnem razmerju izvaja določene naloge za delodajalca»...³⁰⁰

Zaposlitev je lahko:³⁰¹

- za nedoločen čas, kar pomeni, da nima končnega datuma in je delavec zaposlen do nadaljnjega,
- za določen čas, kar pomeni, da je delavec zaposlen za določen čas. Končni datum mora biti naveden v pogodbi o zaposlitvi.

V skladu z 19. členom Zakona o delu je prepovedano zaposlovati osebo, ki je mlajša od 15 oz. če je mlajša od 18 let in še nima zaključenega obveznega šolanja. Ko zakoniti zastopnik dovoli sklenitev pogodbe o zaposlitvi mladoletnika (z izjemo mladoletnika, ki je še vedno obvezno redno osnovno šolanje), ima mladoletnik pravno pristojnost za sklenitev in odpoved takšne pogodbe.

Zaposlitev temelji na pogodbi o zaposlitvi za nedoločen čas (člen 11). Pogodba o zaposlitvi se lahko v izjemnih okoliščinah sklene za določen čas, da se sklene zaposlitev, kadar je odpoved določena vnaprej iz objektivnih razlogov, kot so rok, opravljanje določenega dela ali začetek določenega dogodka (člen 12 ZoD).

Zakon o delu omejuje trajanje zaposlitve za določen čas, lahko se sklene za obdobje, ki ni daljše od treh let. V tem času mora delavcu, ki je zaposlen za določen čas, zagotoviti enake pogoje za delo, kot jih imajo ostali (so)delavci, vključno s pravico do izobraževanja in usposabljanja in možnost zaposlitve za nedoločen čas, če je takšno delovno mesto na voljo (člen 13 ZoD). Primer takšne pogodbe za določen čas je pogodba za stalno sezonsko delo.

Pogodba o zaposlitvi se sklene v pisni obliki (člen 4 ZoD). Če pogodbeni stranki pogodbe ne skleneta pisno, to ne vpliva na obstoj in veljavnost delovnega razmerja. Če delodajalec pred začetkom dela z delavcem ne sklene pisne pogodbe o zaposlitvi ali delavcu ne izda pisne potrditve za sklenitev pogodbe šteje, da je delodajalec z delavcem sklenil pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas.

V fazi zaposlovanja in med zaposlitvijo delodajalec ne sme poizvedovati o delavcu o stvareh, ki niso povezane z delom (člen 25 ZoD).

³⁰⁰ Zakon o delu, čl. 4(1)).

³⁰¹ Welcomm, 2019.

Zakon v 14. členu predpisuje **obvezne sestavine pogodbe o zaposlitvi**.³⁰²

- imena strank in naslov prebivališča/sedež podjetja,
- kraj opravljanja službe in če ni stalne ali glavne lokacije dela, opomba, da se delo izvaja na različnih lokacijah,
- naziv delovnega mesta, narava ali vrsta dela, za katero je delavec zaposlen, ali ožji seznam ali opis nalog,
- datum sklenitve delovnega razmerja,
- čas trajanja pogodbenega razmerja v primeru pogodb o zaposlitvi za določen čas,
- določbo glede letnega dopusta, do katerega je delavec upravičen,
- navedbo odpovednega roka, ki jih morata upoštevati tako delavec kot delodajalec,
- navedbo o osnovni plači, dodatkih k plači
- rok za izplačilo prejemkov, do katerih je delavec upravičen,
- opredelitev rednega delovnega časa (dan/teden).

ZoD ureja tudi vprašanje **preizkusne dobe**, ki določa, da poskusno obdobje ne sme trajati dlje kot šest mesecev. Nezadovoljstvo z delavcem v poskusni dobi je upravičen razlog za odpoved pogodbe o zaposlitvi.³⁰³

Oblike zaposlitve = delovni čas

Zakon priznava le dve obliki zaposlitve: zaposlitev za nedoločen in določen čas. V poglavju o delovnem času zakon navaja tudi zaposlitev za krajši (ki se je do l. 2014 nanašal predvsem na starše, posvojitelje in skrbnike otrok) in skrajšani delovni čas. V tem smislu je imel tudi kratkoročni značaj, saj je bilo delo za krajši čas pogojeno s starostjo otroka.

ZoD ne opredeljuje delovnega razmerja.

Čeprav so se posplošile določbe glede krajšega delovnega časa, je na voljo še vedno premalo fleksibilnosti glede zaposlovanja, kar povzroča rast prekarne delo na trgu dela.³⁰⁴

Zaposlitev s polnim delovnim časom (člen 61 ZoD): delovni teden ne sme trajati več kot 40 ur. ZoD dopušča možnost drugačne ureditve delovnega časa (s kolektivno pogodbo, pogodbo o zaposlitvi). Prav tako ZoD delavcu omogoča, da lahko v soglasju z delodajalcem istočasno

³⁰² InvestCroatia, 2021.

³⁰³ InvestCroatia, 2021a.

³⁰⁴ Grgurev & Vukore, 2018.

sklene zaposlitev tudi z drugim delodajalcem, vendar za največ 8 ur na teden oz. 180 ur na leto.

Zaposlitev s krajšim delovnim časom (člen 62 ZoD): pogodba o zaposlitvi je lahko pogodba o zaposlitvi s krajšim delovnim časom. ZoD delavcu omogoča, da lahko v soglasju z delodajalcem istočasno sklene zaposlitev tudi z drugim delodajalcem, vendar skupna delovna obveznost pri delodajalcih ne sme presegati 40 ur tedensko. Iz zakona tudi izhaja (člen 63), da mora delodajalec delavcu ponuditi delo za polni delovni čas, če v podjetju za delo, ki ga opravlja oseba s skrajšanim delovnim časom, ni zaposlene osebe s polnim delovnim časom.

Zaposlitev s skrajšanim delovnim časom se lahko sklene z delavci, ki jih kljub ukrepom za zdravje in varnost pri delu, ni mogoče zaščititi pred škodljivimi vplivi. Takšna zaposlitev ima status polne zaposlitve. Vendar pa zakonodajalec v istem členu (člen 63) delodajalcu omogoča, da v času, ki predstavlja razliko med polnim in skrajšanim delovnim časom, delavca zaposli na delovnem mestu brez škodljivih vplivov.

Pogodbeno delo: razen po pogodbi o zaposlitvi se lahko storitve opravljajo tudi po pogodbi o storitvah, pri čemer se ponudnik storitev zaveže, da bo opravil določeno storitev, naročnik pa se mu zaveže, da ji bo za takšno storitev povrnil stroške. Pomembno je, da namen takšnega sporazuma ni izogibanje obveznostim iz delovnopravne zakonodaje. Če je torej ponudnik storitev vključen v poslovanje druge stranke in je predmet njegovega nadzora, je najverjetneje zanj šteje kot delavec in pogodba o storitvi pogodba o zaposlitvi, ne glede na njegovo oznako.³⁰⁵

Nadurno delo: delodajalec lahko delavcu pisno vnaprej odredi nadurno delo v primeru višje sile in izrednega povečanja obsega poslovanja s tem, da delovna obveznost delavca ne sme preseči 50 ur na teden. Nadurno delo se ne sme naložiti mladoletni osebi, nosečnici, staršu z otrokom mlajšim od 3 let, samohranilcu z otrokom mlajšim od 6 let ter zaposlenemu s krajšim delovnim časom, ki dela pri več delodajalcih (člen 65). ZoD višine plačila nadurnega dela ne določa.

Fleksibilno delo: Delavec in delodajalec se lahko dogovorita za drugačen delovni čas, kot izhaja iz pravilnika o delu. Praviloma se fleksibilni delovni čas dogovori, kadar delavec dela na daljavo.³⁰⁶

³⁰⁵ Hainz, 2020.

³⁰⁶ EMCC, 2021.

Izmensko delo: kadar je delovni čas organiziran v izmenah, ki vključujejo tudi delo čez noč, delo čez noč ne sme trajati več kot en teden. Delodajalec je dolžan delavcem, ki delajo v izmeni, zagotoviti varnost in varovanje zdravja v skladu z naravo dela, ki ga opravljajo, ter kakršnimi koli sredstvi zaščite in preprečevanja, ki veljajo za druge zaposlene.³⁰⁷

Plačana odsotnost z dela

- **letni dopust:** zaposleni so upravičeni do polnega dopusta, če so zaposleni vsaj šest mesecev in se ne morejo odpovedati pravicam do dopusta ali se strinjajo z odškodnino v zameno za prosti čas. Zaposleni z manj kot 6 meseci zaposlitve so upravičeni do sorazmernega deleža letnega dopusta. Zaposleni, ki polni delovni čas, so upravičeni do najmanj 20 počitniških dni letno, zaposleni, ki delajo šest dni v tednu, pa morajo prejeti vsaj 24 dni letnega dopusta. S kolektivno pogodbo ali pravilnikom o delu je možno dogovoriti daljši dopust. Delodajalci morajo najkasneje do 30. junija pripraviti in delavcem predstaviti letni načrt dopustov. Delavec lahko po svoji izbiri koristi en dan dopusta.³⁰⁸
- **bolniški dopust:** zaposleni so upravičeni do plačane bolniške odsotnosti za posamezno bolezen največ treh let. V prvih 42 dneh bolniške odsotnosti je delodajalec dolžan izplačati plačilo v višini 70 odstotkov povprečne plače zaposlenega v zadnjih šestih mesecih. Po 42. dnevu bolniške odsotnosti povrne nadomestilo Zavod za zdravstveno zavarovanje.³⁰⁹
- **osebni dopust:** zaposleni so upravičeni do plačanega dopusta za pomembnejše življenjske dogodke, kot so poroka, rojstvo otroka, huda bolezen ali smrt družinskega člana. Dovoljen je letni dopust do sedmih delovnih dni.³¹⁰
- **dopust za izobraževanje in usposabljanje:** delavec je upravičen do plačanega dopusta med izobraževanjem ali poklicnim usposabljanjem in nadgradnjo tega izobraževanja za namene sveta delavcev ali sindikalnega dela pod pogoji, trajanjem in nadomestilom, določenim s kolektivno pogodbo, s sporazumom, sklenjenim med svet delavcev in delodajalca ali poslovnika (ZoD, člen 86).
- **dopust za darovanje krvi:** krvodajalec je upravičen do enega plačanega prostega dne na dan dajanja krvi (ZoD, člen 86).

³⁰⁷ Vidan, 2020 (str. 11).

³⁰⁸ Replicon, 2021.

³⁰⁹ Zakon o obveznem zdravstvenem zavarovanju, 2013 (čl. 8, 41, 58).

³¹⁰ Zakon o delu (čl. 86).

Hrvaška zakonodaja predvideva še naslednje dopustne odsotnosti z dela, ki so povezane s starševstvom:³¹¹

- **porodniški dopust:** zaposlene in samozaposlene nosečnice so upravičene do porodniškega dopusta 28 dni pred predvidenim datumom poroda in do 70 dni po rojstvu otroka. To je obvezen dopust, ki ga uporablja mati, v posebnih okoliščinah pa ga lahko uporabi tudi oče (na primer, če mati umre). Dodatni porodniški dopust traja do 6. meseca starosti otroka. Mati se lahko v tem obdobju vrne na delo in ga v celoti ali delno prenese na očeta.
- **starševski dopust:** zaposlen ali samozaposlen starš je upravičen do starševskega dopusta po dopolnjenem 6. letu starosti otroka in ga lahko izrabi do dopolnjenega 8. leta (za prvega in drugega otroka). To je osebna pravica obeh staršev in jo lahko jemljeta 8 (za prvega in drugega otroka) ali 30 mesecev (za dvojčka, tretjega in vsakega naslednjega otroka). Oba starša praviloma uporabljata starševski dopust, vsak 4 ali 15 mesecev (odvisno od števila rojenih otrok). Če pa to pravico uporablja le en od staršev, dopust lahko traja 6 ali 30 mesecev. Starši, ki ne delajo, so upravičeni do materinskega in starševskega varstva otrok
- **pravica do dela polovice delovnega časa,** da se otroku zagotovi več oskrbe: eden od zaposlenih ali samozaposlenih staršev lahko po izkoristku očetovskega dopusta dela polovico delovnega časa, da bi otroku zagotovil več oskrbe, dokler otrok ne dopolni 3 let. Ta pravica se uveljavlja, če otrok zaradi svojega zdravja ali razvoja potrebuje več oskrbe in nege.
- **dopust za nego otroka s hudimi motnjami v razvoju** se lahko izkoristi dokler otrok ne doseže starosti 8 let.
- **dopust za posvojitelje:** se delavcu odobri na dan posvojitve otroka za čas 6 mesecev oz. enega leta, če je otrok mlajši od 8 let.
-

Prenehanje zaposlitve

Določbe zakona o delu določajo, da lahko pogodbo o zaposlitvi odpove delodajalec ali delavec.

Obstajata dva osnovna načina odpovedi pogodb o zaposlitvi:³¹²

1. redna odpoved pogodbe o zaposlitvi in
2. izredna odpoved pogodbe o zaposlitvi.

³¹¹ Evropska komisija, 2020.

³¹² Investcroatia, 2021b.

Delodajalec lahko odpove pogodbo o zaposlitvi s predvidenim ali dogovorjenim odpovednim rokom (redna odpoved), če obstaja utemeljen razlog in za naslednje primere: potreba po določenem delovnem mestu preneha zaradi ekonomskih, tehničnih ali organizacijskih razlogov (poslovna odpoved), delavec zaradi določenih trajnih lastnosti ali sposobnosti (odpoved iz osebnih razlogov) ne more pravilno opravljati svojih delovnih obveznosti, delavec je kršil delovne obveznosti (odpoved zaradi kršitve delavca), oz delavec v poskusni dobi ni opravil zadovoljivo (odpoved zaradi nezadovoljstva s poskusnim delom). Delodajalec lahko delavca odpusti iz poslovnih razlogov le, če ni možnosti prezaposlitve. Iz krivdnih razlogov ga lahko po večkratni kršitvi odpusti na podlagi predhodnega opomina.³¹³

Delavec lahko odpove pogodbo o zaposlitvi v skladu s predvidenim ali dogovorjenim odpovednim rokom, ne da bi navedel razloge.³¹⁴

Delodajalec in delavec imata upravičen razlog za odpoved pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas ali za določen čas, **brez** obveznosti spoštovanja predpisanega ali dogovorjenega **odpovednega roka (izredna odpoved)**, če so med razlogi posebej huda kršitev delovnih pogojev oz. druga pomembna dejstva, okoliščine in interesi obeh pogodbenih strank, da nadaljevanje zaposlitve ni mogoče. Pogodba o zaposlitvi se lahko v izjemnih okoliščinah odpove le v petnajstih dneh od prejema informacij o razlogih za izredno odpoved.³¹⁵

Odpoved pogodbe o zaposlitvi, če jo delodajalec enostransko da, mora biti delavcu v pisni obliki. Delavec lahko v 15 dneh po prejemu obvestila o odpovedi vloži zahtevo za varstvo svojih pravic. Če delodajalec v petnajstih dneh od vložitve zahteve za vložitev zahteve delavca za zaščito pravic ne izpolni, lahko delavec v nadaljnjih petnajstih dneh pred pristojnim sodiščem zahteva varstvo kršenih pravic.³¹⁶

Odpovedni rok je odvisen od trajanja zaposlitve in je določen z zakonom, ki se giba med dvema tednoma za osebe, ki so delale manj kot eno leto, do treh mesecev za osebe, katerih zaposlitev traja 20 zaporednih let. Odpovedni rok začne teči z dnem oddaje obvestila o odpovedi pogodbe o zaposlitvi.³¹⁷

Odpravnina: Zakon v 126. členu določa, da je delavec upravičen do odpravnine, če ni bil odpuščen iz krivdnih razlogov. Višina odpravnine je odvisna od delovne dobe delavca. Višina

³¹³ EMCC, 2019.

³¹⁴ Krizmanić & Stifanić, 2021.

³¹⁵ CMS, 2020a.

³¹⁶ LawyersCroatia, 2017.

³¹⁷ InvestCroatia, 2021b.

odpravnine ne sme biti nižja od ene tretjine plače, ki jo je delavec ustvaril v zadnjih treh mesecih dela in se izračuna za vsako leto dela pri delodajalcu.

Kolektivno odpuščanje

ZoD v 127. členu definira kolektivno odpuščanje v primeru, ko je delodajalec odpustil najmanj 20 zaposlenih (v 90 dneh), od katerih naj bi bilo najmanj pet zaposlenih odpuščenih iz poslovnih razlogov. Pri tem se mora delodajalec posvetovati s Svetom delavcev. Predložiti mu mora opis razlogov za kolektivno odpuščanje, seznam odpuščenih, kriterijev za odpuščanje in izračun odpravnine za vsakega posameznega delavca. Iz predloga mora biti tudi razvidno zakaj delavcev ni možno prerazporediti. Predlog o kolektivnem odpuščanju mora predložiti zavodu za zaposlovanje.

Zastopanje interesov delavcev

Zastopanje na delovnem mestu zagotavljajo sindikati in sveti delavcev, vendar če ga sindikat ne ustanovi, lahko predstavnik sindikata prevzame skoraj vse njegove dolžnosti in odgovornosti. To se zgodi razmeroma pogosto. Zakon omejuje število zaposlenih predstavnikov sindikatov, ki imajo zaščito pred odpovedjo. Tudi v najmanjših organizacijah je vsaj en predstavnik sindikata zaščiten pred odpuščanjem.³¹⁸

Sindikati

V sindikate je vključena približno četrtnina zaposlenih. Vendar je opazna sindikalna razdrobljenost s tremi nacionalnimi reprezentativnimi sindikalnimi konfederacijami in številnimi sindikati, ki delujejo samostojno. Na Hrvaškem dela okrog 300.000 sindikalistov, od česar kar 83 % v enem izmed reprezentativnih sindikatov. Ker zakonodaja dopušča, da lahko sindikat ustanovi le 10 posameznikov, je na tem področju zaznati veliko razdrobljenost. Čeprav na voljo ni uradnih podatkov, se ocenjuje, da članstvo upada. V javnem sektorju je bistveno več zaposlenih v sindikat kot v zasebnem sektorju.³¹⁹

Po zakonodaji iz leta 2014 se lahko sindikalne konfederacije štejejo kot reprezentativne in imajo tako pravico sodelovati v socialnem dialogu na državni ravni če imajo:³²⁰

³¹⁸ Fulton, 2020b.

³¹⁹ SSSH, 2018.

³²⁰ Fulton, 2020e.

- sindikalne zveze vsaj 50.000 članov,
- najmanj pet povezanih sindikatov, ki delujejo na različnih področjih gospodarstva,
- regionalni uradi ali uradi pridruženih sindikatov, ki delujejo v vsaj štirih okrožjih in
- ustrezne prostore in materialne vire, vključno z najmanj petimi redno zaposlenimi za izvajanje njihovih dejavnosti.

Reprezentativni sindikati na Hrvaškem so:³²¹

- SSSH z 94.622 člani v 25 povezanih sindikatih in ima regijske pisarne v vseh 21 okrožjih in 35 redno zaposlenih,
- NZS z 96.870 člani v 59 povezanih sindikatih ter
- MHS, znana tudi kot Matica, s 60.648 člani v 26 sindikatih. Zveza ima podružnice v štirih okrožjih in pet redno zaposlenih.

Svet delavcev

Zod v 145. členu določa, da je lahko v svet delavcev izvoljen vsak delavec in da vsak delavec lahko voli člane. Na sestankih sveta delavcev so lahko prisotni člani sindikati in delavci, ki pa nimajo pravice do glasovanja. Delo sveta delavcev se uredi s statutom.

Po ZoD je osnovna vloga sveta delavcev ta, da... »ščiti in spodbuja interese zaposlenih«... , kar stori s svetovanjem, sodelovanjem pri odločanju in pogajanjih z delodajalcem o vprašanjih, ki so za zaposlene pomembna. Svet delavcev ne sme posegati v poslovanje delodajalca (člen 148 ZoD).

Delodajalec mora skladno z 149. členom ZoD svet delavcev na tri mesece obveščati o:

- položaju podjetja,
- pričakovanem razvoju poslovanja in učinkih tega na zaposlene,
- trendih in spremembah plač, obsega in razlogov za nadurno delo,
- številu in kategorijah zaposlenih, strukturi zaposlovanja in splošni politiki zaposlovanja,
- zdravju in varnosti ter ukrepih za izboljšanje delovnih pogojev in
- drugih vprašanjih, pomembnih za ekonomski in socialni položaj zaposlenih.

Delodajalec se mora pred sprejetjem odločitev, ki pomembno vplivajo na zaposlene, posvetovati s svetom delavcev. Sem spadajo odločitve o:³²²

³²¹ Nezavisni hrvatski sindikati, 2011.

³²² Fulton, 2020c.

- sprejetju „pravilnika o delu“, ki ureja vprašanja, kot so plača, organizacija dela in vprašanja, kot je spolno nadlegovanje, razen kadar ta vprašanja že ureja kolektivna pogodba.
- razvoju politike zaposlovanja, vključno s selitvami in odpuščanji delavcev,
- vplivu prenosa zaposlitve na novega delodajalca,
- ukrepih, povezanih z varovanjem zdravja in varnosti pri delu,
- uvajanju novih tehnologij in spremembah v organizaciji dela,
- načrtu letnega dopusta,
- urniku delovnega časa,
- nočnem delu,
- plačilu za izume in predloge zaposlenih.

Kolektivno dogovarjanje na Hrvaškem

Kolektivna pogajanja na Hrvaškem trenutno potekajo na ravni industrije in podjetja/organizacije, pri čemer pogajanja na podjetniški ravni postajajo vse pomembnejša. Zakonodaja, ki določa, kateri sindikati so upravičeni do kolektivnih pogajanj, podpira velike sindikate.³²³

Zakon o delu kolektivne pogodbe obravnava v členih 192-204.

Na hrvaškem ni enotne kolektivne pogodbe za gospodarstvo, čeprav obstaja tristranski Ekonomsko-socialni svet, ki združuje sindikate, delodajalce in vlado. Ni samodejna hierarhije, ki bi urejala razmerja med podjetniškimi dogovori in kolektivnimi pogodbami, ki se sprejemajo na ravni dejavnosti. Zakon o delu navaja, da za delavce veljajo tiste določbe, ki so zanje bolj ugodne.

V 192. členu ZoD je zapisano, da se določbe, ki jih vsebuje kolektivna pogodba, neposredno in obvezno uporabljajo za vse osebe, za katere velja kolektivna pogodba. Kolektivne pogodbe se morajo sklepati v pisni obliki (člen 195 ZoD) in se lahko sklenejo za določen ali nedoločen čas, ki ne sme biti daljši od 5 let (člen 198 ZoD). Po poteku kolektivne pogodbe so njene določbe veljavne še 3 mesece.

Kolektivno pogodbo, ki je sklenjena za nedoločen čas in tisto, ki je sklenjena za določen čas, je možno preklicati, pri čemer je potrebno navesti razloge za njen preklic. Kolektivna pogodba se javno objavi, v skladu z navodili ministra za delo (člen 203 ZoD).

³²³ Fulton, 2020d.

Uradnih statističnih podatkov o pokritosti s kolektivnimi pogodbami ni, deloma tudi zato, ker se podjetniške pogodbe, ki so zdaj prevladujoča raven kolektivnih pogajanj, praviloma ne evidentirajo centralno. Iz študije, ki jo je leta 2016 objavil Eurofound izhaja, da je v kolektivne pogodbe zajetih 53 % delavcev in da obstajajo velike razlike med sektorji in panogami. Najbolj so s kolektivnimi pogodbami pokriti zaposleni v javnem sektorju (88 %).³²⁴

V spodnji tabeli so povzete osnovne značilnosti kolektivnega dogovarjanja na Hrvaškem.

Tabela 4: Glavne značilnosti kolektivnih pogajanj na Hrvaškem 2000-2016

Ključni elementi	2000	2016
Upravičenci do kolektivnega dogovarjanja	Sindikati in združenja delodajalce v ali delodajalci	Sindikati, delodajalci in zveze delodajalcev
Ravni kolektivnega dogovarjanja	Enotnega sistema ni, razlikuje se po sektorjih. V javnem sektorju pogajanja potekajo na sektorski ravni ali ravni podjetij, medtem ko v večini zasebnega sektorja pogajanja potekajo na ravni podjetij.	
Načelo ugodnosti/možnosti odstopanja od (med) sektorskih sporazumov	Da. Načelo ugodnosti je absolutno, na nižji ravni ni možnosti odstopanja od pravic delavcev.	
Pokritost k kolektivnimi pogodbami (%)	Cca. 65	Cca. 53
Razširitveni mehanizem (ali funkcijski ekvivalent)	Da, s sklepom ministra za delo, če to zahtevata obe strani	Da, s sklepom ministra za delo, če je test javnega mnenja pozitiven.
Sindikalna gostota (%)	≈38	<25
Gostota zvez delodajalcev (%)	≈50 % odstotkov zaposlenih v zasebnem sektorju dela v podjetjih, ki so člani združenja delodajalcev.	

Vir: Bagić (2018).

³²⁴ Bagić, 2018.

Na podlagi izvedene analize hrvaške delovnopravne zakonodaje posebej **izpostavljamo ključne elemente, ki smo jih prepoznali kot primer dobre prakse:**

- prepovedano je zaposliti osebo, ki je mlajša od 18, če nima zaključenega obveznega šolanja.
- delavec lahko sočasno sklene še pogodbo o zaposlitvi z drugim delodajalcem, vendar za največ 180 ur na leto.
- delavci, ki so med delom izpostavljeni škodljivim vplivom, se lahko zaposlijo za skrajšani delovni čas s statusom polne zaposlitve.
- minimalno št. dni letnega dopusta znaša 20 delovnih dni oz. 24 dni za osebe, ki delajo 6 dni v tednu.

MADŽARSKA

Značilnosti trga dela

Madžarska je začela prehod na tržno gospodarstvo z višjim življenjskim standardom in bolj pragmatično ekonomsko politiko, kot to velja za ostale vzhodnoevropske države. Po spremembi režima je država začela preobrazbo svojega gospodarskega sistema. Pomemben mejnik je predstavljal vstop v Evropsko unijo leta 2004, ki je še pospešil gospodarsko konvergenco.³²⁵

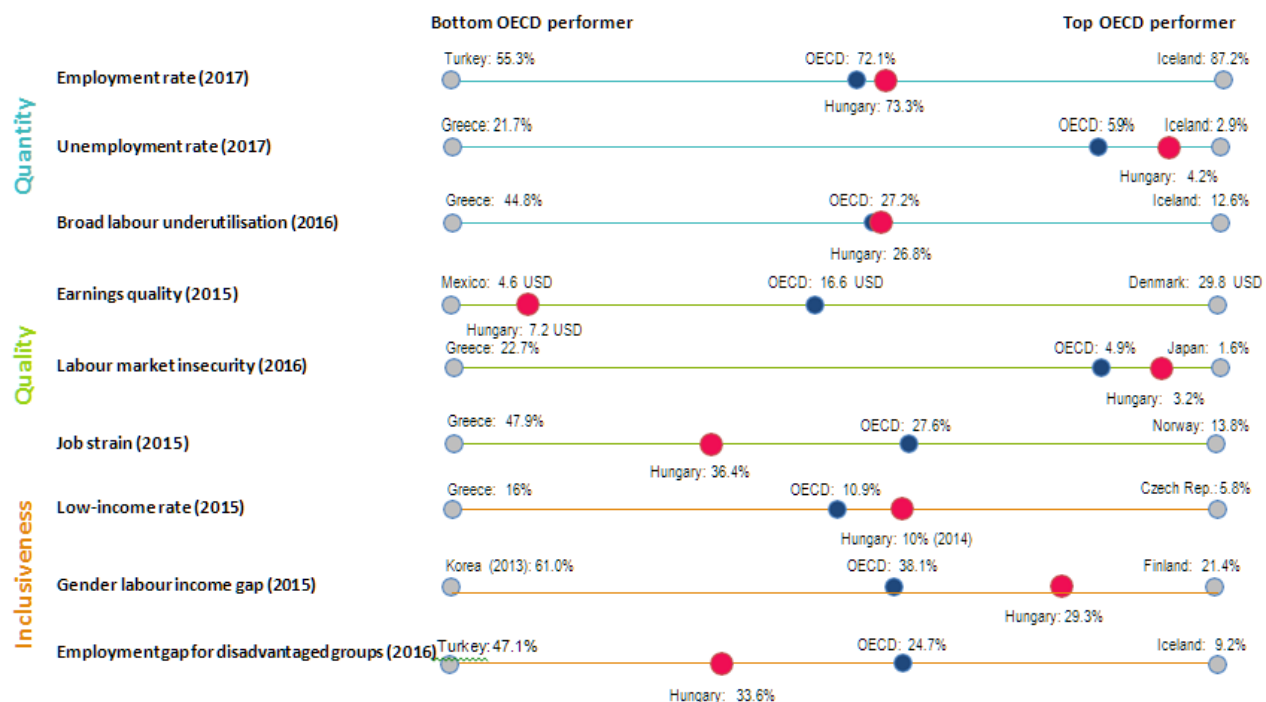
Madžarska je leta 2020 štela 9,77 milijonov prebivalcev in kaže negativni trend rasti. Število aktivnega prebivalstva v starosti 15–74 znaša 4,62 milijonov, od česar jih je 59,5 % delovno aktivnih (4,4 milijona). Stopnja brezposelnosti je bila v začetku leta 2020 še relativno nizka, saj je znašala 4,85 %, vendar se je koncem leta povzpela na 8,1 %. Delež mladih med vsemi iskalci zaposlitve znaša dobrih 6 %, od tega jih je največ z dokončano osnovnošolsko izobrazbo (44,6 %). V pogledu dosežene izobrazbe, med iskalci zaposlitve prevladujejo osebe z osnovnošolsko izobrazbo (37,7 %), 24 % z dokončano poklicno šolo, 29 % z dokončano srednjo šolo in 6,6 % z dokončanim študijem.³²⁶

Madžarska je nad povprečjem OECD v pogledu ustvarjanja novih delovnih mest, višje stopnje zaposlenosti in v pogledu brezposelnosti, čemur botruje gospodarska rast po letu 2016. Vendar ti ugodni kazalniki niso pozitivni za celotno Madžarsko in veljajo le za bolj razviti del države.

³²⁵ ILO, 2021.

³²⁶ Eures, 2020.

Slika 10: Prikaz uspešnosti delovanja trga dela na Madžarskem



Vir: OECD, 2018.

Po podatkih OECD iz l. 2018 na Madžarskem tudi ni negativnih razlik (za primerljiva delovna mesta) glede višine dohodkov med moškimi in ženskami. Po drugi strani pa Madžarska beleži negativne kazalnike pri zaposlovanju prikrajšanih skupin (matere z otroki, mladi, starejši delavci in invalidne osebe). Da bi izboljšala tudi te kazalnike, je Madžarska leta 2013 sprejela **Zakon o zaščiti delovnih mest**, ki delodajalcem, ki zaposlujejo to skupino brezposelnih oseb, zagotavlja določene davčne spodbude. Na Madžarskem je tudi nekoliko šibkejša povezava med gibanjem BDP in stopnjo brezposelnosti, saj v času padca BDP povečuje obseg javnih del, zaradi česar je rast brezposelnosti manjša od padca BDP. V pogledu rasti produktivnosti je opaziti, da zaostaja za povprečjem OECD, kar kaže na počasnejši razvoj digitalizacije in tehnološkega napredka v industrijskem sektorju. Temu delno botrujeta tudi pomanjkanje ustrezno izobraženega in usposobljenega kadra in beg univerzitetnega kadra iz slabše razvitih regij.³²⁷

V istem letu kot OECD, je madžarsko podjetje **Profession izvedlo spletno anketo, ki je pokazala, da kar 44 % univerzitetno izobraženih oseb opravlja drugačno delo od svoje formalne izobrazbe** in enak odstotek oseb razmišlja tudi o prekvalifikaciji. Ključni razlogi zaradi katerih se želijo prekvalificirati, so: 34 % zaradi možnosti boljšega zaslužka, 15 %

³²⁷ CEIC, 2020.

zaradi bolj fleksibilnega delovnega časa, 14 % zaradi izgube službe in posledično dolgotrajne brezposelnosti.³²⁸

Najbolj pereč izziv na trgu dela ostaja pomanjkanje delovne sile, zlasti v industriji in gradbeništvu, kar zavira gospodarsko rast. Politični odzivi na pomanjkanje delovne sile se osredotočajo na podaljšanje delovnega življenja in delovnega časa, veliko manj pa na reševanje problema strukturne brezposelnosti in usklajevanja izobraževalnih programov s potrebami gospodarstva, z ustrezno plačno politiko ter skladnim razvojem vseh regij. Madžarska na tem področju išče kratkoročne rešitve v obliki državnih pomoči podjetjem, ki bi zaposlovala tujo delovno silo.³²⁹

Po drugi strani pa Madžarska vodi **slabo socialno politiko**, zlasti v pogledu pomoči brezposelnim osebam. Obdobje črpanja nadomestila za brezposelnost so najkrajša v EU in znašajo največ tri mesece.³³⁰

Aktivne politike trga dela so zelo osredotočene na programe javnih del, ki nimajo močnih izkušenj pri ponovnem vključevanju brezposelnih na trg dela. Vendar so v teku reforme izobraževalnega sistema s katerimi želijo k študiju privabiti večje število posameznikov, zlasti žensk in posameznikov iz slabše razvitih delov Madžarske.³³¹

Del reforme, ki se je začela leta 2019 in ki je povezan z **Zakonom o izobraževanju odraslih**, je usmerjen tudi na izboljšanje kazalnikov vseživljenjskega učenja, saj je stopnja udeležbe odraslih (25-64 let) v vseživljenjskem učenju s 5,8 % nizka (v primerjavi s povprečjem EU, ki znaša 10,8 % leta 2019).³³²

³²⁸ AboutHungary, 2018.

³²⁹ Eurofound, 2017a.

³³⁰ Evropska komisija, 2021b.

³³¹ Karacsony & Millán, 2017 (str. 43).

³³² Evropska komisija, 2021.

Madžarska zakonodaja sledi evropski zakonodaji in mednarodnim predpisom na področju delovnega prava, hkrati pa kaže značilnosti, povezane z nacionalno zakonodajo. Ključno delovno zakonodajo predstavljajo:³³³

- Delavski zakonik iz leta 2012,
- Zakon o ukrepih za poklicno usposabljanje in podporo razvoju programov usposabljanja (CLV zakon iz leta 2011),
- Zakon o upravičenosti do prejemkov socialne pomoči in zasebnih pokojnin ter financiranje teh storitev (Zakon št. LXXX iz leta 1997),
- Zakon o pokojninskem in socialnem zavarovanju (Zakon št. LXXXI iz leta 1997),
- Zakon o obveznem zdravstvenem zavarovanju (Zakon št. LXXXIII iz l. 1997),
- Zakon o dohodnini (zakon št. CXVII iz leta 1995) ter
- Zakon o poenostavitvi zaposlovanja in občasnih delovnih razmerjih (Zakon št. LXXV iz l. 2010).

Poleg navedenih zakonov so pravice delavcev urejene še s kolektivnimi pogodbami in individualnimi pogodbami o zaposlitvi. V primeru delovnih sporov madžarska delovna sodišča na splošno z razlago določb delovnega zakonika, kolektivnih pogodb in pogodb o zaposlitvi, ščitijo pravice delavcev.³³⁴

Madžarska je leta 2020 izvedla obsežne spremembe na področju delovne zakonodaje. ³³⁵

Spremembe v Delavskem zakoniku so:

- obseg dela s krajšim delovnim časom je bil razširjen na zaposlene z otroki, ki od delodajalca lahko zahtevajo zaposlitev za skrajšani delovni čas (50 % rednega delovnega časa)), dokler otrok ne doseže starosti štirih let ali za zaposlene, ki imajo tri ali več otrok, dokler najmlajši ne doseže šest let starosti.
- do starševskega dopusta so poleg staršev upravičeni tudi skrbniki, ki jih določi sodišče ali agencija (začasni, trajni rejniki), zaposleni pa je upravičen do treh let neplačanega dopusta, če je otrok mlajši od 3 let oz do šestih mesecev, če je otrok starejši od treh let.

³³³ ACCACE, 2021.

³³⁴ Fulton, 2020f.

³³⁵ Povzeto po: Csabai, 2020.

- sporazum o prepovedi konkurence mora biti v pisni obliki, kar se je v praksi že prej izvajalo.

Povišanje minimalne plače in zjamčene minimalne plače (Uredba Vlade št. 367/2019)

Obe plači sta se zvišali za 8 %. Tako znaša minimalna zjamčena plača 635 EUR in minimalna plača 486 EUR.

Obdavčitve

Od 1. januarja 2020 je bil uveden dodatek za varstvo otrok starih staršev, od 1. julija 2020 pa se osnova za minimalni prispevek določa na podlagi minimalne plače, upokojenci več ne plačujejo prispevkov za socialno varnost, ne glede na obliko zaposlitve.

Sprememba Zakona o varstvu dela

Nove določbe zakona so razjasnile koncepte povečane izpostavljenosti, osebne zaščitne opreme in nevarnih snovi, uveden pa je bil tudi nov izraz "nevarna spojina".

Oblike zaposlitve na Madžarskem

Prilagodljivost je ena ključnih besed novega madžarskega Delovnega zakonika, ki je začel veljati 1. julija 2012. Nova zakonodaja vsebuje nove vrste zaposlitve, ki delodajalcem omogoča bolj fleksibilne oblike zaposlovanja.³³⁶

Na podlagi Delavskega zakonika iz leta 2012, se delovno razmerje sklepa za določen in nedoločen čas.

Običajne oblike zaposlitve

Zaposlitev za določen čas

Obdobje zaposlitve za določen čas se določi za določeno obdobje in ne za čas trajanja posamezne aktivnosti. Trajanje delovnega razmerja za določen čas ne sme biti daljše od pet let, kar vključuje tudi obdobje morebitnega podaljšanja osnovne pogodbe, ki lahko traja

³³⁶ Gyulavári & Hős, 2012 (str.262).

največ 6 mesecev ali sklenitev druge pogodbe za določen čas, če je bila le-ta sklenjena v roku 6 mesecev po poteku predhodne pogodbe.³³⁷

Zaposlitev za nedoločen čas³³⁸

Glede na namen strank, če ne opredelijo trajanja delovnega razmerja ali pa jo opredelijo za »nedoločen čas«, se pogodba sklene za nedoločen čas.

Obe obliki zaposlitve se lahko izvajata za polni ali krajši delovni čas ter v obliki dela na daljavo (teleworking).

Obstaja še tretja oblika zaposlitve – zaposlitev pogodbenega delavca.

Zaposlitev pogodbenega delavca³³⁹

Delavec je v podjetju zaposlen kot samostojni podjetnik in podjetju za svoje delo izda račun. Te vrste pogodb so za delodajalce ugodnejše, saj so na Madžarskem davki in socialni prispevki visoki iz plače delavcev visoki.

Atipične oblike zaposlitve (Delavski zakonik, poglavje XV)

Obstajajo še določene podvrste zaposlitve, kjer se lahko pogodbe o zaposlitvi sklepajo tako za določen kot nedoločen čas:

Delitev zaposlenih³⁴⁰: delovno razmerje se sklene z več kot enim delodajalcem.

Dva ali več delodajalcev z istim zaposlenim skleneta/-jo eno pogodbo o zaposlitvi za opravljanje istih nalog. Prejšnja zakonodaja tega ni dovoljevala, saj so morali delodajalci z zaposlenim podpisati ločene pogodbe o zaposlitvi za krajši delovni čas. Takšne pogodbe o zaposlitvi se najpogosteje uporabljajo v povezanih podjetjih.³⁴¹

V tem scenariju delitve zaposlenih se morata stranki dogovoriti, kateri delodajalec zaposlenemu izplača plačo in druge prejemke, ki mu jih nato ostali delodajalci sorazmerno povrnejo.

³³⁷ Shieldgeo, 2021.

³³⁸ CMS, 2020e.

³³⁹ Ratkai, 2021.

³⁴⁰ Povzeto po: Hetényi & Gergely, 2021.

³⁴¹ Hetényi & Gergely 2021.

Vsi delodajalci so odgovorni za terjatve zaposlenega. Tako lahko delavec zahteva plačo od katerega koli delodajalca, tudi če je bilo dogovorjeno, da plačo izplačuje samo en delodajalec.

Če v pogodbi ni določeno drugače, lahko katera koli stranka odpove delovno razmerje z učinkom na vse delodajalce. To ima seveda svoje prednosti, a tudi slabosti. Če ima delavec podpisanih več vzporednih pogodb o zaposlitvi in če eden od delodajalcev odpove pogodbo, mu še vedno ostane zaposlitev pri drugem(-ih) delodajalcu(-ih). Če pa delavec podpiše samo eno pogodbo o zaposlitvi z več delodajalci in če le en delodajalec odstopi od pogodbe, potem (lahko) ostane delavec brez zaposlitve, saj so s tem ostali delodajalci pridobili osnovo za prekinitev delovnega razmerja. Če je delavec podpisal pogodbo z dvema delodajalcema in če eden odstopi od pogodbe, potem se takšna pogodba o zaposlitvi samodejno preneha.

Z vidika delodajalca pomeni takšna oblika zaposlitve prihranek na času in denarju, Z vidika zaposlenega pa atipična delovna razmerja ustvarjajo negotovo situacijo, zlasti v pogledu socialne zaščite, plačila in možnosti napredovanja.³⁴²

Delitev dela: skupni obseg dela pri enem delodajalcu³⁴³

Delitev delovnega mesta omogoča enemu delodajalcu sklenitev pogodbe z več zaposlenimi. Pomembno pa je, da zaposleni opravljajo isto nalogo za delodajalca. Urnik dela posameznih zaposlenih, ki si delijo eno službo, je popolnoma prilagodljiv.

Ta nova vrsta pogodb zaposlenim omogoča tudi, da sami določijo svoj delovni urnik. Če je en delavec odsoten z dela, ga morajo nadomestiti drugi. ***Ta vrsta pogodbe deluje samo, če lahko zaposleni dobro sodelujejo.*** Primerna je za delavce, ki se ne želijo zavezati določenemu delovnemu času in si morajo delo deliti med seboj - na primer matere, ki so dobre prijateljice in imajo majhne otroke. Ta vrsta zaposlitve se verjetno uporablja za manj zapletena, rutinska in ponavljajoča se dela, kjer so zaposleni enostavno zamenljivi. Kljub temu je delitev dela morda uspešno orodje za reševanje enega najbolj perečih družbenih problemov na Madžarskem: vrnitev mladih mater na trg dela. Delodajalec vsem, ki si delijo delo, izplača enake deleže plače. Če delo odpove enemu delavcu, to ne vpliva na druge delavce. Pogodba o zaposlitvi avtomatično preneha, ko se število delavcev skrči na enega delavca. Tedaj mora delodajalec vsem delavcem izplačati odpravnino.

Poziv na delo³⁴⁴

Delodajalec lahko delavca o delovnem urniku obvesti v roku 3 dni vnaprej. Tako lahko delodajalec delo prilagodi dejanski obremenitvi. Ta oblika dela se imenuje tudi nični delovni

³⁴² Marica, 2020.

³⁴³ Szent-Ivány, 2012.

³⁴⁴ Eurofound, 2010a..

čas, ki pa se v praksi ne izvaja, saj običajno delodajalci pogodbo z zaposlenim sklenejo za vsaj minimalno število delovnih ur.

Občasno delo, ki ne sme trajati več kot 120 dni. primer takšnega dela je sezonsko delo.

Začasno agencijsko delo, ki ne sme trajati dlje od 5 let.

Napotitev na delo k drugemu delodajalcu: ta oblika dela ne sme trajati dlje od 44 delovnih dni na leto.

Na Univerzi za ekonomske študije v Budimpešti³⁴⁵ je bila leta 2018 izvedena študija, ki je preučevala katere oblike dela so najbolj zanimive za delodajalce. 58 % delodajalcev bi delavce zaposlovalo za skrajšani delovni čas ali za krajše obdobje, do 20 % bi zaposlovalo v obliki delitve dela, 15 % kot delo na daljavo, pri čemer poudarjajo, da tak način dela ni primeren za vse vrste dela.

Na splošno so fleksibilnim oblikam dela naklonjeni (večja učinkovitost, manjši stroški), po drugi strani pa menijo, da je potrebno pri takšnih oblikah dela vložiti več napora v administracijo delovnih mest in v kontrolo dela.

Pogodba o zaposlitvi

Madžarska delovna razmerja ureja Delavski zakonik I iz leta 2012. Pogodba o zaposlitvi mora biti v pisni obliki. Minimalne sestavine pogodbe o zaposlitvi, ki jih določa zakonik, so:³⁴⁶

- opredelitev osnovne plače in funkcije zaposlenega,
- trajanje pogodbe o zaposlitvi. Če te navedbe v pogodbi ne velja, da je sklenjena za nedoločen čas.
- opis delovnega mesta,
- poskusno obdobje, ki ni daljše od 3 mesecev od datuma začetka delovnega razmerja

Naknadno, najkasneje v 15 dneh po nastopu dela, mora delodajalec delavca pisno seznaniti z:³⁴⁷

- dnevnim delovnim časom,

³⁴⁵ Essősy, Á. idr, 2018 (str. 124).

³⁴⁶ Schieldge, 2021a.

³⁴⁷ Accace, 2021b.

- dodatki k plači,
- plačilnimi dnevi,
- številom dni plačanega letnega dopusta,
- odpovednimi roki,
- obstojem veljavne kolektivne pogodbe.

Pogodbo o zaposlitvi lahko redno odpovesta obe pogodbeni stranki. Delodajalec ne more odpustiti delavca, ki³⁴⁸

- ne more delati zaradi bolezni, prav tako ga ne more odpustiti v roku 1 leta po prenehanju bolniške odsotnosti,
- zaradi nezgode ali poklicne bolezni,
- je na bolniški zaradi nege bolnega otroka,
- je na dopustu in skrbi za bližnjega sorodnika,
- je noseča ali na porodniškem dopustu 3 mesece po porodu,
- a neplačanem dopustu za nego otrok do dopolnjenega 3. leta starosti
- je odsoten zaradi redne ali rezervne vojske,
- je odsoten zaradi invalidnosti

Minimalni odpovedni rok je 30 dni in se lahko, glede na doseženo delovno dobo delavca, podaljša do 6 mesecev.³⁴⁹

Obe pogodbeni stranki lahko odpovesta pogodbo o zaposlitvi brez odpovednega roka, če gre za resno kršitev delovnega razmerja in ko nadaljnje sodelovanje ni več mogoče. Takšno odpoved je potrebno utemeljiti.³⁵⁰

Kolektivno odpuščanje³⁵¹

Kolektivni odpust pomeni, ko namerava delodajalec na podlagi povprečne statistične delovne sile v predhodnem šestmesečnem obdobju odpovedati delovno razmerje:

³⁴⁸ Vereb, 2019.

³⁴⁹ EMCC, 2019.

³⁵⁰ CMS, 2020c.

³⁵¹ Povzeto po Eurofound, 2019c.

- najmanj desetih delavcev, kadar zaposluje več kot dvajset in manj kot sto zaposlenih,
- 10 odstotkov zaposlenih, kadar zaposlujejo sto ali več, vendar manj kot tristo zaposlenih,
- najmanj trideset delavcev, kadar zaposlujejo tristo ali več zaposlenih v obdobju tridesetih dni iz razlogov, povezanih z njenim poslovanjem.

Najmanj 7 dni pred razpravami mora delodajalec pisno obvestiti svet delavcev o naslednjih podrobnostih, ki se nanašajo na odpuščanje: razlogi za predvidene kolektivne odpuščanja, število delavcev, ki bodo odpuščeni, razčlenjeno po kategorijah, obdobje, v katerem bodo predvidene odpuščanja, in časovni razpored za njihovo izvedbo, predlagana merila za izbiro delavcev, ki bodo odpuščeni, pogoje in obseg prejemkov, zagotovljenih v zvezi s prenehanjem delovnega razmerja, razen tistih, ki so predpisani v delovnih predpisih.

Delovni čas³⁵²

Polni delovni čas je 8 ur na dan in 5 dni v tednu. Delavski zakonik določa dva prosta dneva v tednu. Dnevni delovni čas je možno podaljšati do 12 ur, vendar ne za delavce, ki delajo v pripravljenosti in tiste, ki so sorodniki delodajalca ali lastnika.

Nadurno delo je delo, ki se opravi čez redni delovni čas in za polno zaposlene na letni ravni ne sme preseči 250 ur. Zakon ne predpisuje, da mora biti, razen na željo delavca, v pisni obliki.

Letni dopust: osnovni letni dopust traja 20 dni. Glede na doseženo delovno dobo se lahko podaljša še za dodatnih 10 dni. Do dodatnega dopusta so upravičeni starši otrok in sicer 2 dni na otroka oz. največ 7 dni. Čas koriščenja določi delodajalec.

Bolniška odsotnost je dovoljena do 15 delovnih dni na leto.

Neplačana odsotnost z dela je povezana s skrbjo za otroke v času, ko so starši/skrbniki/posvojitelji upravičeni do denarnega nadomestila in za prostovoljne vojake.

³⁵² Povzeto po: Accasse, 2021 (str. 10-15).

Zastopanje interesov delavcev

Na Madžarskem Zastopanje delavcev na delovnem mestu zagotavljajo lokalni sindikati in izvoljeni sveti delavcev, pri čemer se ravnovesje med obema časovno spreminja.³⁵³ V skladu s spremenjenim delovnim zakonikom, uvedenim leta 2012, so sindikati ohranili pogajalske pravice, vendar so izgubili svoja nadzorna pooblastila in pravico do obveščenosti in posvetovanja. Sveti delavcev imajo pravice do informacij in posvetovanja, vendar v praksi pogosto težko vplivajo na odločitve podjetja.³⁵⁴

Delavski sveti

Sveti delavcev se pogosto štejejo kot nepotrebni organi, čeprav bi lahko bili orodje harmoničnega sodelovanja na delovnih mestih.³⁵⁵ Madžarski Delavski zakonik zahteva izvolitev predstavnika delavcev v podjetjih, ki imajo več kot 15 zaposlenih, in svet delavcev v primeru, ko podjetje zaposluje več kot 50 delavcev. Število članov delavskega sveta je odvisno od števila delavcev. Tako je število njihovih članov v organizacijah, ki zaposlujejo manj kot 100 delavcev 3 in v organizacija, ki zaposlujejo 2.000 delavcev, 13.³⁵⁶

Čeprav delodajalcu ni potrebno organizirati volitev za člane Delavskega sveta, pa volitve mora omogočiti. Volilno pravico imajo vsi zaposleni pri delodajalcu, razen začasnih agencijskih in pogodbenih delavcev. Izvoljen je lahko delavec, ki je pri delodajalcu zaposlen najmanj 6 mesecev.³⁵⁷

Pravice Delavskega sveta so:³⁵⁸

- pravica do soodločanja: delodajalec in svet delavcev kolektivno odločata o uporabi socialnih skladov.
- pravica do posvetovanja: delodajalci se morajo pred sprejetjem odločitve glede načrtov ukrepov in sprejetja predpisov, ki vplivajo na veliko število zaposlenih, posvetovati s svetom delavcev.
- pravica do obveščenosti: svet delavcev lahko z navedenim razlogom zahteva informacije in začne pogajanja, ki jih delodajalec ne sme zavrniti. Poleg tega delodajalec vsaka pol leta obvesti svet delavcev o temeljnih vprašanjih, ki vplivajo na

³⁵³ Eurofound, 2009.

³⁵⁴ Adapt, 2012.

³⁵⁵ Unione comunista internazionalista, 1996.

³⁵⁶ ILO, 2012.

³⁵⁷ Eurofound, 2021c.

³⁵⁸ Povzeto po: Smartlegal, 2021.

ekonomski položaj delodajalca, spremembe plač, likvidnost v zvezi z izplačilom plač, značilnosti zaposlitve, izkoriščenosti delovnega časa in značilnosti delovnega časa pogoji; število zaposlenih in opis del, ki jih opravljajo.

- sindikalni zaupnik in predsednik Delavskega sveta lahko 15 % delovnega časa namenita za izvajanje svoje funkcije, ostali člani sveta 10 %.
- sindikalnega zaupnika oz. predsednika delavskega sveta ni možno odpustiti brez soglasja predstavnikov zaposlenih oz. Delavskega sveta, in sicer v trajanju mandata in še 6 mesecev po njegovem prenehanju, če je to funkcijo opravljal najmanj 12 mesecev.

Sindikati

Madžarska ima nizko stopnjo gostote sindikatov - pod 10 %. Tudi sindikalizem je razdrobljen s petimi konfederacijami MaSZSZ, SZEFE, ÉSZT, LIGA in MOSZ, ki na nekaterih področjih celo tekmujejo drug z drugim.³⁵⁹

Podatki madžarske raziskave delovne sile iz leta 2015 kažejo, da je le 329.000 zaposlenih vključenih v sindikate, kar ustreza 9 % vseh zaposlenih. Sami sindikati poročajo, da je njihovo članstvo blizu 400.000. Eden od razlogov za to stanje je, da imajo konfederacije, zlasti tiste, ki so nastale iz sindikalne konfederacije SZOT, pomemben delež upokojencev.³⁶⁰

Tri sindikalne konfederacije so si razdelile področja, ki jih pokrivajo: MaSZSZ zastopa delavce v predelovalnih dejavnostih, prometu, energetiki in zasebnih storitvah, SZEFE in ÉSZT pa zajemata zaposlene v javnih službah, tako tiste s posebnim statusom javnih uslužbencev kot običajne zaposlene. Razlika med obema konfederacijama je v tem, da ÉSZT organizira zaposlene samo v visokošolskih in raziskovalnih inštitutih, medtem ko SZEFE organizira zaposlene v javnih službah v zdravstvu, socialnih službah, drugih delih šolstva ter v lokalni in centralni vladi.³⁶¹

V letih 2006 in 2007 sta sindikata LIGA in MOSZ podprla demonstracije in organizirala stavke proti varčevalnim ukrepom socialistično-liberalne vlade, kar je v času splošnih političnih nemirov privedlo do krepitve povezav med LIGO in FIDESZ. Po volitvah leta 2010 se je vlada dogovarjala samo še s tema dvema sindikatoma. V naslednjih letih je prišlo do ponovnega združevanja sindikatov, ker pa sta LIGA in MOSZ sodelovala z vlado pri sprejetju t.i. »Suženjskega zakona«, so se odnosi med njimi znova poslabšali.³⁶²

³⁵⁹ ILO, 2021.

³⁶⁰ Fulton, 2020f.

³⁶¹ Fulton, 2020g.

³⁶² Eurofound, 2010.

Kolektivno dogovarjanje na Madžarskem se je podobno kot v ostalih posocialističnih državah, razmahnilo v zgodnjih 90ih letih prejšnjega stoletja. V tem času ekonomsko-politične transformacije države so sindikati izgubili na članstvu, po drugi strani so začele nastajati organizacije-predstavniki delodajalcev. Nastala je pluralna sindikalna struktura z različnimi interesi, močna ni bila niti delodajalska stran, zato ni čudno, da je gospodarstvo slabo pokrito s kolektivnimi pogodbami.³⁶³ Danes prevladuje decentraliziran sistem kolektivnega pogajanja, ki ima malo vpliva na kreiranje politik na nivoju države, kar velja tudi za predstavnike delodajalcev, saj je v ospredju neformalno lobiranje pri vladi, česar tudi spremembe Delavskega zakonika še niso spremenile.³⁶⁴

Iz raziskave LFS iz leta 2015 izhaja ocena, da je s kolektivnimi pogodbami pokritih dobrih 20 % delavcev. Iz registra kolektivnih pogodb, ki ga vodi Ministrstvo za ekonomijo pa izhaja, da znaša odstotek pokritosti 29 %. Ta podatek je zavajajoč, saj so na seznamu tudi kolektivne pogodbe, ki jim je že potekel rok veljavnosti.

V spodnji tabeli so prikazane ključne značilnosti kolektivnega dogovarjanja na Madžarskem.

Tabela 5: Ključne lastnosti kolektivnega dogovarjanja na Madžarskem

Ključni elementi	2000	2017
Upravičenci do kolektivnega dogovarjanja	Sindikati in Delavski sveti in zveze delavcev in delodajalcev	Sindikati in Delavski sveti, delodajalci in zveze delodajalcev
Pomembnost pogajalske ravni	Prevladujoča pogajalska raven je delodajalec, čeprav so na državni ravni pomembna pogajanja o minimalni plači.	
V korist	delavcev	Po pravilu v korist delavcev, možne so izjeme
Pokritost s kolektivnimi pogodbami (%)	cca. 47	30
Razširitveni mehanizem	Pravno obstajajo, v praksi so redki. Funkcionalni ekvivalent	

³⁶³ Meszmann, 2016..

³⁶⁴ Borbély & Neumann, 2018.

	sta dve ravni nacionalne minimalne plače	
Sindikalna gostota (%)	19.7 (2001)	9.0 (2015)
Stopnja pokritosti delodajalcev / z interesnimi združenji (%)	/	21 (2013)

Eurofound (2017).

Na podlagi izvedene analize madžarske delovnopravne zakonodaje posebej ***izpostavljamo ključne elemente, ki smo jih prepoznali kot primer dobre prakse:***

- Zakon o zaščiti delovnih mest: delodajalci, ki zaposlujejo matere z otroki, mlade, starejše delavce in invalidne osebe, so deležni davčnih ugodnosti.
- zaradi pomanjkanja in neustrezne strukture delovne sile, so delodajalci, ki zaposlujejo tujo delovno silo, deležni državne pomoči.
- Zakon o izobraževanju odraslih: s tem zakonom želijo povečati delež vključenosti odraslih (25-64 let) v vseživljenjsko učenje.
- Delavski zakonik omogoča, da se lahko starši otrok mlajših od 6 let, oz. starši, ki imajo več kot tri otroke, dokler najmlajši ne doseže starosti 6 let, zaposlijo za 50 % polnega delovnega časa.
- starš, katerega otrok je mlajši od treh let, lahko koristi 3 leta neplačanega dopusta oz. 6 mesecev, če je otrok starejši od 3 let.
- stari starši so upravičeni do dodatka za varstvo svojih vnukov, v kolikor si njihovi starši zaposleni.
- upokojenci, ki opravljajo občasna dela, so oproščeni plačila socialnih prispevkov.
- delavec lahko za opravljanje istih nalog sočasno sklene eno pogodbo o zaposlitvi z več delodajalci, plačilo za opravljeno delo lahko terja od katerega koli delodajalca.
- delitev delovnega mesta: delitev delovnega mesta omogoča enemu delodajalcu sklenitev pogodbe z več zaposlenimi. Pomembno pa je, da zaposleni opravljajo isto nalogo za delodajalca. Urnik dela posameznih zaposlenih, ki si delijo eno službo, je popolnoma prilagodljiv.

7.3. DOBRE PRAKSE S PODROČJA DELOVNOPRAVNIH PREDPISOV, KI UREJAJO SPODBUJANJE ENAKOSTI IN UPRAVLJANJE RAZNOLIKOSTI NA DELOVNEM MESTU IN PRI ZAPOSLOVANJU

Evropske pravne podlage

Evropska komisija je leta 2000 na področju boja proti diskriminaciji sprejela **dve direktivi**:

- *Direktiva o enakosti (2000/43/ES)*³⁶⁵ - izvajanje načela enakega obravnavanja ne glede na raso ali narodnost, ki je bila nazadnje spremenjena l. 2017. Države članice EU so jo morale prenesti v svoj pravni red do l. 2003. S to direktivo se prepoveduje neposredna in posredna diskriminacija, nadlegovanje, pristransko ravnanje ter trpinčenje oseb na področju zaposlovanja, delovnega razmerja, dostopa do izobraževanja in usposabljanja, socialne zaščite, do dobrin in stvari (vključno s stanovanji) in do vključevanje v organizacije delavcev in delodajalcev.
- *Direktiva o enakosti pri zaposlovanju (2000/78/ES)* o splošnih okvirih enakega obravnavanja pri zaposlovanju in delu je omejena na zaščito pri zaposlovanju in poklicu, poklicnem usposabljanju ter prepoveduje neposredno in posredno diskriminacijo ter nadlegovanje in diskriminatorna navodila v pogledu vere ali prepričanj, starosti, spolne usmerjenosti in invalidnosti posameznika.³⁶⁶

Na evropski ravni je bila leta 2014 ustanovljena **Evropska mreža pravnih strokovnjakov za enakost spolov in nediskriminacije**, ki vključuje tudi predstavnike vseh držav članic. To novo mrežo upravlja Human European Consultancy - skupina za migracijsko politiko in Univerza v Utrechtu.³⁶⁷ Mreža letno poroča o stanju nacionalnih zakonodaj držav članic glede na protidiskriminacijske standarde EU. Poročila (na podlagi predpisane predloge s konkretnimi vprašanji) na nacionalni ravni pripravljajo v ta namen imenovani nacionalni eksperti. Poročilo je razdeljeno v 4 sklope:³⁶⁸

- opis nacionalne zakonodaje,
- vzpostavitev izvedbenih mehanizmov,
- sodna praksa: sta se januarja 2010 odločila, da skupaj pripravita priročnik o evropski sodni praksi na področju nediskriminacije.
- sprejetje drugih ukrepov.

³⁶⁵ Direktiva Sveta št. 2000/43/ES (UL L 180, 19.7.2000, str. 22–26).

³⁶⁶ Direktiva Sveta št. (2000/78/ES) (UL L 303, 02/12/2000 str. 0016 – 0022).

³⁶⁷ Evropska komisija, 2021.

³⁶⁸ Equalitylaw, 2021.

Evropsko sodišče za človekove pravice in Agencija Evropske unije za temeljne pravice sta leta 2011 skupaj pripravila ***Priročnik o evropski zakonodaji o nediskriminaciji***, ki v celoti povzema evropsko pritidiskriminacijsko zakonodajo in s tem povezane sodne prakse evropskih sodišč.³⁶⁹

Evropska komisija lahko v skladu z 258. členom PDEU³⁷⁰ ***sproži postopke zoper državo članico, za katero meni, da ni izpolnila svojih obveznosti iz Pogodbe*** (v svoj pravni red ni prenesla Direktive o rasni enakosti ali Direktive o enakosti pri zaposlovanju).

Evropska direktiva za uravnoteženost dela in zasebnega življenja

Evropski svet je naredil velik korak v smeri izboljšane položaja žensk na trgu delovne sile, ko je sprejel Direktivo za uravnoteženost dela in zasebnega življenja. Svet je sprejel direktivo z namenom,

- da se poveča delež žensk na trgu dela,
- da se poveča delež moških, ki izrabijo dopust iz družinskih razlogov,
- da se za starše otrok, skrbnike in posvojitelje omogočijo prožne ureditve dela,
- da imajo delavci pravico do plačanega dopusta, da bi skrbeli za pomoči potrebne sorodnike.

S takšnim pristopom se zagotovi, da ženske lažje usklajujejo delo in skrb za družino. Ker direktiva omogoča, da so z dela odsotni tudi moški (starševski dopust, dopust za nego), se s tem povečajo možnosti, da ženske ostanejo na trgu dela ali se nanj vrnejo.

Evropska listina za enakost

Kljub številnim primerom formalnega priznanja enakosti žensk in moških, pa vsakdanje življenje kaže, da to priznanje še vedno ni postalo resničnost, ženske in moški ne uživajo enakih pravice v praksi. Družbeni, politični, ekonomski in kulturne neenakosti ostajajo, na primer razlika v plači za enako ali primerljivo delo, neustrezna zastopanost na vodilnih položajih, nizka politična aktivnost žensk in podobno. Po drugi strani so bili moški na delovnem mestu prikrajšani za svoje starševske pravice (fleksibilni delovni čas, plačana odsotnost z dela za nego otroka, očetovski dopust in podobno).³⁷¹

³⁶⁹ FRA, 2010.

³⁷⁰ PDEU = Pogodba o delovanju Evropske unije.

³⁷¹ European Economic and Social Committee, 2019.

Kot sfere upravljanja, ki so najbližje ljudem, lokalne in regionalne oblasti predstavljajo ravni, ki so najbolj primerne za boj neenakosti vseh vrst.

Svet evropskih občin in regij je leta 2006 v sodelovanju s svojimi partnerji pripravil Evropsko listino za enakost in pozval evropske lokalne voditelje k njenemu podpisu. Podpis listine pomeni, da se lokalni voditelji formalno zavežejo načelu enakosti žensk in moških in tudi k njegovemu izvajanju na svojem območju.³⁷²

S podpisom listine se posameznik zaveže, da bo sestavil Akcijski načrt za enakost, ki določa njegove prednostne naloge in ukrepe. Vsak podpisnik se tudi zaveže, da bo sodeloval z vsemi institucijami in organizacijami na svojem ozemlju in spodbujal doseganje tega cilja tudi v praksi.⁸

Protidiskriminatorne določbe v pravnih podlagah izbranih držav

Večina evropskih držav prenese evropske direktive v svoj pravni red tako, da jih obravnava v posameznih zakonih ali da sprejme ločen zakon. Iz med opazovanih držav je Italija edina država, ki evropske uredbe uporablja neposredno.

V spodnji tabeli so prikazana področja, ki so jih v svoje nacionalne zakonodaje vključile države, ki so predmet naše analize: Slovenija, Italija, Avstrija, Hrvaška in Madžarska.

Tabela 6: Področja diskriminacije v nacionalni zakonodaji izbranih držav.

Država	Ustavna ureditev	Zakonska ureditev	Vrsta diskriminacije, ki jo je DČ vnesla v svoj pravni red
AVSTRIJA	Zvezni ustavni zakon (7. čl.)	- Zakon o enakem obravnavanju,	Spol, etnična pripadnost, religija, prepričanja, starost, spolna usmerjenost
	Temeljni zakon (2. čl.)	- Zvezni zakon o enakem obravnavanju	
HRVAŠKA	Ustava RS (14. čl)	- Zakon proti diskriminaciji	Rasa/etnična pripadnost/barva kože, spol, jezik, religija, politična ali druga prepričanja, nacionalna in družbena pripadnost, lastništvo, članstvo v sindikatu,

³⁷² CCRE, 2006.

			izobraževanje, socialni status, Race or ethnic origin or colour, gender, language, religion, political or other belief, national or social origin, property, trade union membership, education, social status, zakonski ali družinski status, starost, zdravstveno stanje, invalidnost, genetika, spolna usmerjenost, izražanje identitete.
MADŽARSKA	Madžarskega temeljni zakon (XV. čl.)	- Zakon o enaki obravnavi	Spol, rasna pripadnost, barva kože, nacionalnost, pripadnost narodni manjšini, materinščina, invalidnost, zdravstveno stanje, veroizpoved ali prepričanja, politična in druga stališča, družinski status, nosečnost, očetovstvo, materinstvo, spolna usmerjenost, spolna identiteta, starost, družbeni izvor, finančni položaj, delo za skrajšani delovni čas, ali drug pravni odnos, ki se nanaša na zaposlitev za določen čas, članstvo v interesni/reprezentativni skupini ali pripadnost kateri drugi skupini.
ITALIJA	Ustava Republike Italije (3. čl.)	- Zakonodajni odlok o enakem obravnavanju oseb, ne glede na raso, etnično pripadnost (za prenos Direktive 2000/78/EK o enakem obravnavanju pri zaposlovanju in delu.	Rasna in etnična pripadnost, verska prepričanja, invalidnost, starost, spolna usmerjenost. Race and ethnic origin, religion or belief, disability, age, sexual orientation.
SLOVENIA	Ustava Republike Slovenije (čl. 14).	- Zakon o zaščiti pred diskriminacijo	Spol, etničnost, rasa ali etnični izvor, jezik, vera ali prepričanje, invalidnost, starost, spolna usmerjenost, spolna identiteta ali spolno izražanje, socialni položaj, ekonomska situacija, izobrazba ali katere koli druge osebne lastnosti.

Vir: EELN, 2021 (str. 122- 132)

Ocenjujemo, da so novejšje države članice EU bistveno bolj natančne pri opredelitvi osnove za potencialno diskriminacijo kot stare države članice, iz česar pa ni moč sklepati v katerih državah zaradi tega boj proti diskriminaciji bolj učinkovit in kje manj.

Neposredna diskriminacija

Z neposredno diskriminacijo razumemo:

- potrebo po dokazovanju manj ugodnega obravnavanja,
- zahtevo za primerjavo z drugo osebo v podobni situaciji, vendar z drugačnimi značilnostmi (npr. etnični izvor, vera, spolna usmerjenost),
- možnost uporabe primerjalnika iz preteklosti (npr. prejšnji zaposleni) ali hipotetičnega primerjalnika,
- izjavo, da neposredne diskriminacije ni mogoče upravičiti.

Te elemente lahko na splošno najdemo v zakonodaji Avstrije, Hrvaške, Italije in Slovenije. Zaskrbljujoče je, da je v nekaterih državah v določenih okoliščinah neposredna diskriminacija na splošno upravičena. Na Madžarskem se denimo uporablja splošna objektivna utemeljitev neposredne diskriminacije, kadar se za dejanje ali dejavnost ...*«z objektivnim premislekom ugotovi, da ima razumen razlog, ki je neposredno povezan z ustreznim pravnim razmerjem»*...

Spodnja tabela prikazuje kateri temeljni zakoni vsebujejo opredelitev neposredne diskriminacije.

Tabela 7: Pregled opredelitve neposredne diskriminacije v izbranih državah

Država	Zakon ali predpis	Opredelje n	Ekvivalen tna opredelit ev
AVSTRIJA	Zvezni zakon o enaki obravnavi (odd. 13)	da	da
	Zakon o enaki obravnavi (odd. 17/1, 18, 31/1)	da	da
	Zakon o zaposlovanju invalidov (odd. 7b/1)	da	da
	Zvezni zakon o enakosti invalidov (odd. 4/1)	da	da
HRVAŠKA	Zakon proti diskriminaciji (čl. 2(1))	da	da
MADŽARSKA	Zako o enaki obravnavi (čl. 8)	da	da
ITALIJA	Zakonodajni odlok št. 215/2003 (čl. 2(1)(a))	da	da
	Zakonodajni odlik št. 216/2003 čl. 2(1)(a)	da	da

	Zakon o ukrepih za sodno zaščito oseb s posebnimi potrebami, ki so žrtve diskriminacije (čl. 2)	da	da
SLOVENIJA	Zakon o varstvu pred diskriminacijo (čl. 6(1) in 4(2))	da	da
	Zakon o delovnih razmerjih (čl. 6(3))	da	da
	Zakon o enakih možnostih invalidov (čl. 3).	da	da

Vir: EELN, 2021 (str. 38-40).

Večina držav članic v svojo protidiskriminacijsko zakonodajo ni vnesla nobenih posebnih določb, s katerimi bi zagotovila, da se diskriminacijske klavzule v pogodbah, kolektivnih pogodbah in drugih predpisih razglasijo za nične ali jih je mogoče spremeniti. Namesto tega se Hrvaška, Madžarska, Italija, in Slovenija, za zagotavljanje skladnosti s 14. členom opirajo na ustavna jamstva ali splošne določbe delovnega in/ali civilnega prava.

V Avstriji ne obstajajo nobene posebne določbe o nediskriminaciji, niti ni splošne določbe delovnega ali civilnega prava, ki bi razglašale, da so pogodbene klavzule in druga pravila nična, če so v nasprotju z načelom enakosti.

Italijanski primer dobre prakse³⁷³

Evropska listina o enakosti, ki so jo sprva podpisale številne italijanske lokalne oblasti, je v Italiji sčasoma zamrla. Po konferenci o enakosti v Bilbau leta 2018 se je italijanski AICCRE odločil, da bo Listino ponovno lansiral med lokalne oblasti kot italijanski prispevek k konferenci CEMR o enakosti, raznolikosti in vključenosti. Večji del tega "ponovnega zagona" zbiranje najboljših praks enakosti spolov, ki jih obstoječi italijanski podpisniki izvajajo v svojih skupnostih.

Te najboljše prakse poudarjajo prizadevanja oblasti na vseh ravneh na področju enakosti, raznolikosti in vključenosti ter se zavzemajo za nasprotovanje vsem oblikam nasilja in nestrpnosti. V brošuri je zbranih več kot 100 primerov dobrih praks, v analizi predstavljamo primer

NEAPELJ za enake možnosti 2014-2020 (NAPOLI for Equal opportunities 2014-2020)

Gre za strateški načrt občine, ki spodbuja prave kulturološke spremembe in se bori zoper stereotipe in predsodke, ki ženskam in LGBT osebam otežujejo dostop do delovnega mesta, povzročajo diskriminacijo na delovnem mestu in na splošno v življenju, jih izključujejo iz aktivnega življenja in jim jemljejo možnost sodelovanja. V sodelovanju z občinami in socialnimi partnerji se za vse prebivalce izvajajo naslednje aktivnosti:

³⁷³ Povzeto po: Aiccre, 2020.

- Neaplej za LGBT ljudi,
- Čustvena vzgoja,
- Časovna banka 2.0,
- Ženska omrežja za ženske,
- Priložnosti za ženske: nove poklicne kvalifikacije,
- Urbana varnost.

Avstrijski primer dobre prakse Women @ Kapsch

Primer dobre prakse, ki ga bomo predstavili, je lep primer praktične izvedbe Direktive Skupnosti o ravnotežju poklicnega in zasebnega življenja, ki ga v prvi vrsti omogoča avstrijska delovnoppravna zakonodaja, ki poudarja enake možnosti za vse na delovnem mestu, prepoveduje diskriminacijo, uvaja fleksibilne oblike dela, koriščenje starševskega dopusta za oba starša in možnost krajšega delovnega časa. Temu sledijo ukrepi srednjih šol in univerz, ki ženske na različne načine vabijo k študiju informatike in računalništva. In ne nazadnje so tu ukrepi delodajalcev.

Women@Kapsch: ravnotežje poklicnega in zasebnega življenja ³⁷⁴

Skupina Kapsch je svetovno podjetje s sedežem v Avstriji. V okviru politike dobrega delodajalca podjetje zaposlenim ponuja številne ukrepe za usklajevanje poklicnega in osebnega življenja, kot so prilagodljiv delovni čas, delo na daljavo ali krajši delovni čas in "družinska soba". Številne dejavnosti so organizirane tako, da lahko zaposleni obeh spolov, ki so na starševskem dopustu, ostanejo v podjetju in olajšajo njihovo vrnitev na delo. Številke podjetja kažejo, da pobude, namenjene moškim in ženskam, koristijo ravnovesju med poklicnim in zasebnim življenjem za oba spola. Po izvedbi učinkovitih pobud za usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja lahko zdaj skupina Kapsch deli izkušnje medsebojne podpore in opolnomočenja med družinami zaposlenih.

Pobuda Women@Kapsch, ki je bila vpeljana v letih 2011 in 2012, ima dva vzporedna cilja: zaposlovanje in zadrževanje strokovnjakinj v podjetju ter spodbujanje večje zastopanosti žensk v celotnem sektorju. V skladu z zadrževalnimi ukrepi in z namenom izboljšanja usposobljenosti žensk in podpore njihovem kariernemu razvoju pri njih, podjetje organizira številne prireditve, kot so hitri sestanki za ženske in zajtrk za ženske. Izvajajo ukrepe o uravnoteženju poklicnega življenja, v katere vključujejo tudi moške z namenom, da imajo ženske čas za nadaljnje izobraževanje in usposabljanje. Tesno sodeluje tudi z univerzami s katerimi snujejo ukrepe s katerimi bi k študiju informacijskih tehnologij privabili čim večje število žensk.

³⁷⁴ Povzeto po: Kapsch TrafficCom, 2020.

Slovenija je tako, kot večina držav članic, v svoj pravni red vnesla evropske direktive, ki obravnavajo problematiko enakosti in boj zoper vseh oblik diskriminacije. Takšne določbe vsebuje tudi temeljni zakon, ki ureja individualna delovna razmerja – ZDR-1, saj je poleg prepovedi vseh oblik diskriminacije pri zaposlovanju in med samo zaposlitvijo uvedel tudi odškodninsko odgovornost delodajalca v primeru kršitev iz naslova diskriminacije ali trpinčenja na delovnem mestu. Zakon predvidena denarno odškodnino.

Zavedati se je potrebno, da v vsakem okolju obstaja raznolikost. Kako z njo upravljamo, pa močno vpliva na vse zaposlene, na organizacijo dela in na delovno klimo. Številne raziskave so potrdile, da dobri odnosi v kolektivu pozitivno vplivajo na produktivnost dela in s tem tudi na dvig konkurenčnosti. Ena izmed raznolikosti, ki jo je v posamezni organizaciji potrebno upravljati, je (ne)razlikovanje delavcev glede na spol.³⁷⁵

Ko je govora o enakosti na delovnem mestu opazamo, da je največ študij izvedenih na temo enakosti spolov, drugi vidiki so redkeje obravnavani. Najpogostejše obravnavana tema so plačna nesorazmerja med moškimi in ženskami, čeprav gre za veliko več, kar so s konceptom **Vključi.Vse** dobro prikazali v Združenju Manager³⁷⁶, zato smo ga izbrali kot primer dobre prakse.

Združenje Manager je leta 2012 pripravilo ***Smernice za spodbujanje enakosti***, ki odpirajo vprašanje spolne uravnoteženosti vodstvenih timov. V smernicah poudarjajo pomen spolne uravnoteženosti organizacije za dvig njene učinkovitosti, rasti in dobičkonosnosti.

Pomen večje udeležbe žensk v vodstvu organizacij so podkrepili z naslednjimi argumenti:

- med terciarnimi diplomanti je kar 62 % žensk, torej za 12 % več kot moških,
- večino nakupov opravijo ženske s čimer pomembno vplivajo na potrebe in vedenje potrošnikov,
- soočamo se s problemom staranja prebivalstva, Slovenija si je do l. 2030 zadala cilj 75 % zaposlenosti aktivnega prebivalstva. K temu cilju lahko pomembno prispeva večja zaposlenost žensk, ker ženske živijo in so aktivne dlje kot moški. Brez večje udeležbe žensk na trgu dela ne bomo mogli doseči ciljnega % zaposlenosti aktivnega prebivalstva.

³⁷⁵ Greif, 2009.

³⁷⁶ Povzeto po: Blatnik idr., 2012.

Trenutno stanje na trgu dela pa kaže, da je zaposlenih le 44 % delovno sposobnih žensk in da jih manj kot 10 % zaseda vodilne položaje.

- v Sloveniji je opaziti naraščajoč trend vrednote prostega časa in preživljanja časa z družino iz česar izhaja, da je za večjo zaposlenost žensk potrebno izboljšati razmerje med delom in prostim časom,
- ženskemu načinu vodenja se prepisuje večji pomen v vlaganje v razvoj kadrov in bolj demokratično sprejemanje odločitev. Ti dve lastnosti pripomoreta, da organizacija razpolaga z bolj kvalificiranim kadrom in da se pri sprejemanju poslovnih odločitev upoštevajo različna mnenja in vidiki.

Ključ za uspeh, inovativnost in konkurenčnost podjetja leži v izvedbi ukrepov, kot so: določitev ciljnega deleža žensk v vodstvu podjetij, izobraževalni programi za ženske, karierno mentorstvo za ženske kadrovanje (od 3 kandidatov vsaj ena ženska), spremljanje po učinku.

Za njihovo izvedbo je potrebno uvesti podporne ukrepe, kot so: ukrepi politike informiranja in komuniciranja, ukrepi iz skupine storitve za družine, ohranjanje stikov z dalj časa odsotnimi sodelavkami, gradnja lastne blagovne znamke (z mreženjem).

Smernice tako predstavljajo celovit pregled obstoječega stanja, osvetlitev ključnih ovir za izboljšanje stanja, prikaz ciljev, ki jih želimo doseči in oris poti za doseganje ciljev.

Hrvaški primer dobre prakse ³⁷⁷

Hrvaška je ena redkih evropskih držav z Zakonom o delu, ki v prvih členih zakona prepoveduje vse oblike diskriminacije pri zaposlovanju in na delovnem mestu.

Hrvaški Gospodarski svet za trajnostni razvoj (HR BCSD) je začel z uvedbo Listine za raznolikost. V sodelovanju s sodelavci iz Slovenije in Romunije so oblikovali projektno skupino in začeli delati na Listini. Eden od prvih korakov je bil ustanovitev odbora Sveta za listino, ki je k sodelovanju povabil strokovnjake za raznolikost in človekove pravice iz vseh vrst organizacij, družbe, civilne družbe, sindikatov in urada varuha človekovih pravic.

Končno besedilo Listine spodbuja raznolikost in enake možnosti za vse osebe na Hrvaškem ni števec, kateri manjšinski skupini pripadajo, vključno spodbujanje enakosti spolov. Javnosti so listino predstavili oktobra 2017.

Listino so nato predstavili številnim hrvaškim podjetjem in vzpostavili osebne stike z izvršnimi direktorji. Da bi Listino za Hrvaško čim bolje promovirali, so na kongresu izbrali 5 ambasadorjev Listine raznolikosti. Ambasadorji opravljajo dve ključni funkciji: predstavitev projekta in predstavljanje prednosti uporabe Listine v podjetjih.

³⁷⁷ Povzeto po: I.D.E.A.S., 2018.

V skladu z Ustavo, Zakonom o enaki obravnavi in Zakonom o delu je na delovnem mestu prepovedana diskriminacija zaradi spola, spolne usmerjenosti in spolne identitete. 14. člen Ustave ščiti pravico do enakost pred zakonom za vse državljane, vendar tukaj spolna identiteta in spolna usmerjenost nista vključeni. Jih je pa v svojih odločitvah vključilo Ustavno sodišče.

Člen 216 in člen 332 kazenskega zakonika prepovedujeta kakršno koli obliko nasilja (ali spodbujanja tega) proti članu skupnost, ki temelji na kateri izmed zaščitnih značilnosti, vključno s spolno identiteto in spolno usmerjenostjo.

We are Open je neprofitna organizacija, ustanovljena leta 2013, ki v sodelovanju s podjetji ustvarja kampanje za spodbujanje raznolikosti in vključenosti ter nudi pomoč podjetjem s ponudbo storitev, delavnic, pogovorov in svetovanja postanite bolj odprti.

Iz raziskav, ki so jih izvedli izhaja, da so izkušnje LGBTQ oseb na delovnem mestu na Madžarskem odvisne od številnih dejavnikov, kot so vrsta panoge in velikost podjetja. Ugotavljajo, da so velika mednarodna podjetja veliko bolj naklonjena raznolikosti na delovnem mestu in da v pogledu upravljanja raznolikosti sodelujejo z nevladnimi organizacijami, kot je We Are Open. Organizacija podjetjem pomaga pri prilagajanju njihove raznolikosti in pri njihovem vključevanju v lokalni kontekst na način, da so delovna mesta varna, prijetna in raznolika. Na Madžarskem obstaja konkurenčen trg dela in veliko delodajalcev začne spoznavati, da sta raznolikost in vključevanje pomemben vidik dobrega delodajalca in da le-ta izboljšuje kulturo na delovnem mestu.

Pri vključevanju LGBTQ oseb v delovno okolje, si pomagajo s Stonewallovim indeksom enakosti na delovnem mestu s pomočjo katerega ocenijo kakšna je politika organizacije na področju enakosti in kakšna je v resnici praksa.

Rezultat indeksa delodajalcu pomaga pri:

- izvajanju nediskriminatorne politike na delovnem mestu,
- izvajanje izobraževanj za vse zaposlene o spolni usmerjenosti in spolni identiteti.
- vzpostavitev lokalnih skupin LGBTQ + zaposlenih in razvoj programov zaveznikov.
- vodilnim delavcem se omogoči, da spodbujajo vključevanje LGBTQ + v organizacijo in se zavzemajo za enakost.

³⁷⁸ Stonewall, 2021.

7.4 REZULTATI ANALIZE

V sedmem poglavju smo pozornost najprej namenili proučevanju evropske delovne zakonodaje in predstavili ključne izzive na evropskem trgu dela. Sledi predstavitev ključnih elementov avstrijskih, hrvaških in madžarskih delovnih pravnih podlag, pri čemer smo posebno pozornost namenili tistim delom, ki pomembno odstopajo od domače delovne zakonodaje. Prikazali smo tudi nekaj praktičnih primerov, ki nakazujejo kako se zakonodaja uresničuje v praksi.

Trg dela EU

Statistika trga dela je v središču številnih politik Evropske unije in se uporablja za spremljanje ključnih evropskih strategij, kot so Evropa 2020, strategije zaposlovanja, evropski steber socialnih pravic in agenda za trajnostni razvoj do leta 2030. Omogočajo tudi odziv na zahteve ekonomske in monetarne politike v Evropski uniji ter agende za trajnostni razvoj.³⁷⁹



Po podatkih statističnega urada Evropske komisije se je zaradi pandemije z virusom corona-19 stopnja brezposelnosti v vseh državah Evropske unije povečala. Na evropskem nivoju je znašala stopnja brezposelnosti 7,4 %. V analizo vključene države so beležile naslednje podatke glede brezposelnosti in rasti BDP:³⁸⁰

³⁷⁹ LFS, 2021.

³⁸⁰ Statista, 2021d.

Tabela 8: Stanje brezposelnosti in padca BDP v izbranih državah, december 2020.

Država	Stopnja brezposelnosti decembra 2021	Gibanje rasti BDP v l. 2020
Slovenija	4,8 %	-5,5 %
Italija	9,3 %	-8,9 %
Avstrija	5,9 %	-6,6 %
Hrvaška	9,7 %	-8,4 %
Madžarska	4,2 %	-5,0 %

Vir: Eurostat, 2021.

Iz tabele je razvidna velika povezanost med negativno rastjo BDP in stopnjo brezposelnosti, ko pomoč države gospodarstvu ni pravočasna ali ustrezna.

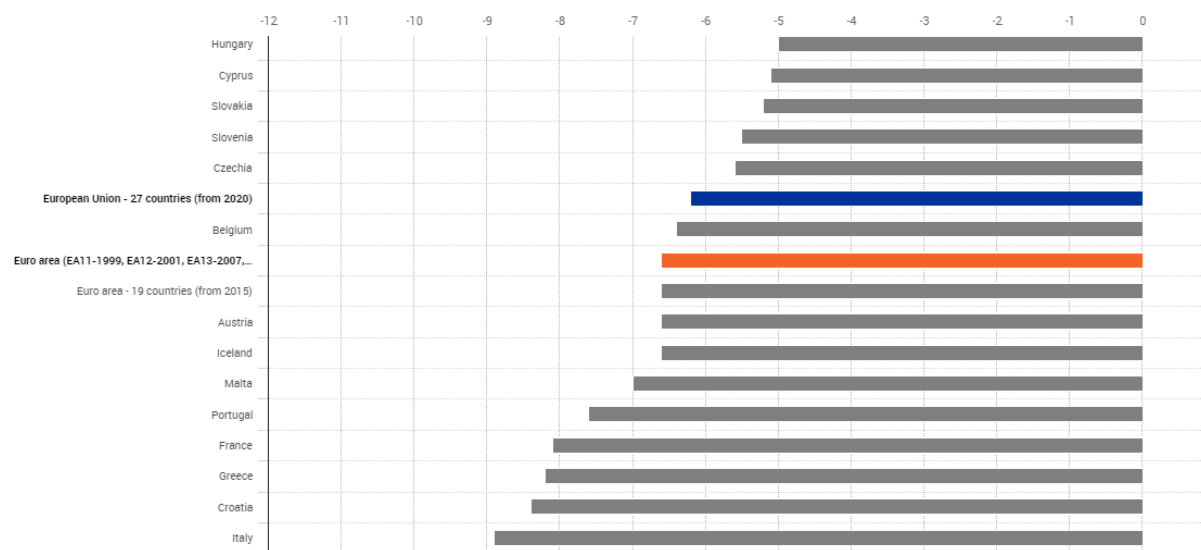
Iz podatkov Eurostat izhaja, da sta se v tem pogledu najbolj odrezali Madžarska in Slovenija. V obeh primerih gre za interventne ukrepe držav na področju trga dela. Slovenija je prizadetemu gospodarstvu namenila veliko sredstev v obliki neposredne pomoči, da bi se v čim večji meri ohranila zaposlitev in samozaposlitev delavcev. Madžarska je največ sredstev vložila v javna dela, saj daje prednost vsaki obliki dela pred izplačili iz socialne blagajne.³⁸¹

V vseh državah se je dejavnost gospodarskega sektorja v primerjavi z l. 2019 močno poslabšala, vendar se je po podatkih Eurostat ohranjala visoka raven potrošnje prebivalstva.³⁸²

Slika 11: Prikaz gibanja BDP držav članic EU, december 2020/december 2019

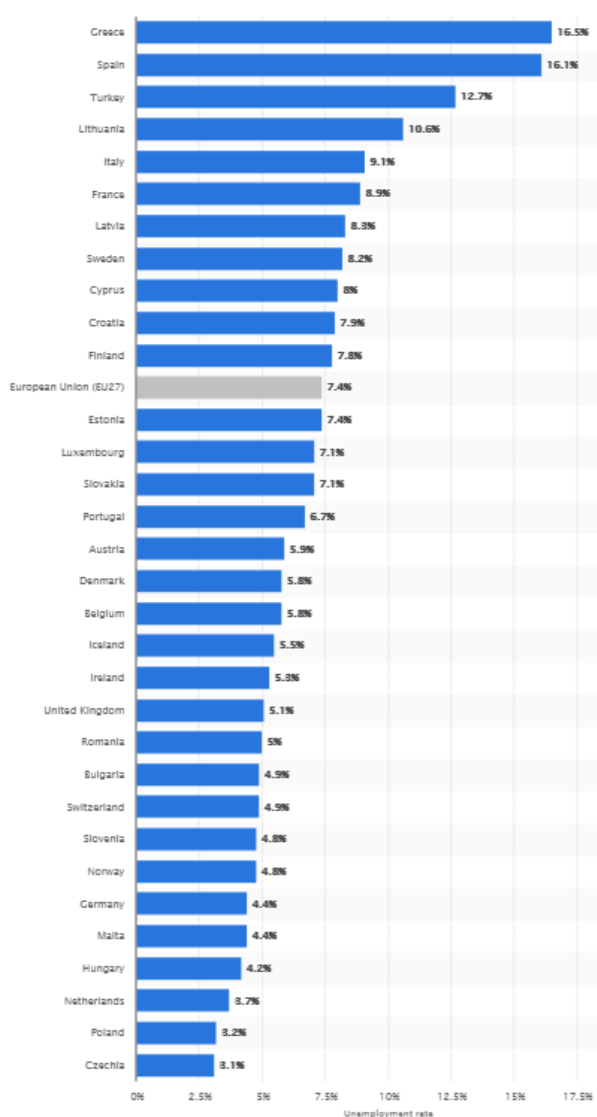
³⁸¹ Koltai, 2012.

³⁸² Eurostat, 2020.



Vir: Eurostat, 2021.

Slika 12: Prikaz stopnje brezposelnosti držav članic EU, december 2020.



Vir: Statista, 2021d.

Stanje trga dela v Evropi se je s težavami soočalo že pred pandemijo, gospodarska kriza pred dobrimi desetimi leti je razkrila številne slabosti evropskega modela socialne zaščite delavcev in slabše prilagajanje Evrope na hitro spreminjajoče se globalne industrijske modele.³⁸³

Posledično raziskave Evropske komisije kažejo na porast atipičnih oblik dela (ker se že dlje časa spodbuja večja prožnost dela), novih načinov opravljanja dela in slabšanje sistemov zaščite pravic delavcev iz dela.³⁸⁴ K temu je potrebno dodati še demografske trende, ki

³⁸³ Republic of Bulgaria, Economic and social council, 2011.

³⁸⁴ Eurofound, 2017.

povzročajo spremembe v strukturi delovne sile in vpliv digitalizacije, ki ustvarja nove načine opravljanja dela.³⁸⁵

Evropske direktive za področje dela

Dolžnost Evropske unije pa je, da za države članice postavlja temeljne standarde na področju zaposlovanja in delovnih razmerij.³⁸⁶ Zato je določila steber socialnih pravic, ki ga sestavlja 20 načel in se nanašajo na vsa področja življenja in dela Evropejcev. Pri tem gre zlasti izpostaviti enake možnosti vstopa na trg dela za vse, kar vključuje tudi pravico do izobraževanja. Nadalje, poštene delovne pogoje v smislu varne in prilagodljive zaposlitve, ustreznega plačila za delo, vodenje socialnega dialoga, ustvarjanje ustreznega ravnovesja med delom in zasebnim življenjem in ustrezne socialne zaščite in aktivacije brezposelnih, da se čim prej vrnejo na trg dela.³⁸⁷

Svet Evrope je s tem namenom l. 2019 sprejel dve direktivi; prva ureja področje preglednih in predvidljivih pogojev za delo³⁸⁸, kar se nanaša zlasti na delavce z atipično zaposlitvijo (teh je bilo po podatkih Eurostat v l. 2019 skorajda 20 %), ki ji je sledila Direktiva o ravnovesju poklicnega in zasebnega življenja³⁸⁹, ki delavcem omogoča, da z delodajalcem dogovorijo oblike in načine opravljanja dela, ki ustrezajo njihovim potrebam v zasebnem življenju, zaradi česar lahko na delovnem mestu ostajajo tudi osebe, ki so pred tem izstopile iz trga dela (večinoma ženske zaradi skrbi za otroke). Čeprav imata dve tretjini Evropejcev dostop do zaposlitve s krajšim delovnim časom, ga enak odstotek ne izkoristi zaradi težav na delovnem mestu.³⁹⁰ Zato direktiva o ravnovesju poklicnega in zasebnega življenja navaja, da morajo delodajalci delavcem s krajšim delovnim časom zagotoviti enake pogoje dela kot tistim, ki so zaposleni za polni delovni čas.

Slovenija je do sedaj v svoj pravni red vnesla vse Evropske direktive, ki se nanašajo na zaposlovanje in delovna razmerja.

Primerjalna analiza delovne zakonodaje z Avstrijo, Hrvaško in Madžarsko je pokazala, da nobena izmed omenjenih držav evropskih direktiv ne uporablja neposredno.

³⁸⁵ Evropski parlament, 2021.

³⁸⁶ Evropska komisija, 2021.

³⁸⁷ Evropska komisija, 2021b.

³⁸⁸ Evropska komisija, 2019.

³⁸⁹ Evropska komisija, 2019a.

³⁹⁰ Mosley, 2020.

Primerjava politik trga dela in socialne zaščite delavcev izbranih držav

So pa v pogledu izvajanja politik trga dela med opazovanimi državami precejšnje razlike. Gospodarski sistem Avstrije denimo, temelji na elementih politične stabilnosti, socialnega miru in sodelovalnega razmerja med delodajalskimi in delavskimi predstavniki.³⁹¹ Posledično je sistem socialne zaščite dobro urejen, ki temelji na načelu zavarovanja. V sistem zavarovanja so vključeni vsi. Tisti, ki ne delajo, so zavarovani preko svojih družinskih članov, ki so zaposleni. Osebe, ki so zaposlene za skrajšani delovni čas, so oproščeni plačila določenega dela zavarovanja. Temu področju država namenja kar 28,4 % BDP.³⁹² Veliko slabši je sistem socialne zaščite na Madžarskem, kjer imajo brezposelne osebe pravico do denarnega nadomestila največ v trajanju treh mesecev in v sorazmerju s plačanim zavarovanjem. V primeru bolniške odsotnosti je delodajalec za 15 dni dolžan povrniti 70 % osnovne plače. Posameznik lahko koristi največ 1 leto bolniške in prejema nadomestilo do največ 60 % osnovne plače pod pogojem, da je ustrezno zavarovan. Poleg tega poznajo tudi veliko oblik neplačane odsotnosti z dela, kamor se uvršča tudi starševski dopust.³⁹³

Hrvaški sistem socialne zaščite je dobro razvit, tako imajo družine, v katerih mesečni dohodek na družinskega člana ne presega 310 EUR, pravico do otroškega dodatka. Zakonodaja opredeljuje tudi pravico do materinskega in starševskega dopusta in delo za skrajšani delovni čas. Dopust za nego otroka, posvojiteljski dopust in denarno pomoč. (nadomestilo za izpad dohodka).³⁹⁴

Vse opazovane države se na trgu dela soočajo s strukturno brezposelnostjo in starajočim se prebivalstvom. V Slovenije se reforme na trgu dela usmerjajo v podaljševanje delovno aktivnega življenja, vseživljenjskega učenja, v ukrepe za zmanjšanje segmentacije na trgu dela ob hkratnem omejevanju atipičnih oblik dela, zlasti začasnega agencijskega dela.³⁹⁵

V Italiji so na trgu dela največ naporov vložili v večjo prožnost zaposlovanja z namenom, da se zmanjša stopnja brezposelnosti mladih in žensk ter dvig produktivnosti. Po novem delodajalcem delavca, ki so ga odpustili nezakonito, ni potrebno ponovno zaposliti. Podjetja, ki zaposlujejo za določen ali krajši delovni čas, so deležna določenih davčnih spodbud. Z omenjenimi ukrepi načrtovanih rezultatov niso dosegli. Posledica reforme je bil zgolj porast netipičnih oblik zaposlitve z zmanjšano zaščito pravic delavcev.³⁹⁶ V Avstriji na trgu dela

³⁹¹ Advantageaustria, 2021.

³⁹² Evropska komisija, 2013.

³⁹³ Evropska komisija, 2013a.

³⁹⁴ Evropska komisija, 2020.

³⁹⁵ MMC, 2013.

³⁹⁶ Guardascio, 2015.

prevladuje problem strukturnih neravnovesij. Čeprav je v Avstriji delež visoko izobraženega kadra nad povprečjem EU, so na trgu velike potrebe po določeni delovni sili, zlasti na področju zdravja, informacijske tehnologije in inženiringa. Ženske so v večjem delu zaposlene za krajši delovni čas in le v manjšem obsegu delajo na področjih, ki so opredeljena kot »moška« področja. Eden izmed razlogov zaradi katerega ženske delajo s skrajšanim časom, je neustrezno urejeno varstvo otrok. Avstrija je začela izvajati ukrepe aktivne politike zaposlovanja z namenom, da poveča delež udeležbe žensk na trgu dela, da se poveča delež zaposlenih žensk za polni delovni čas in izvaja spodbude s katerimi bi k študiju računalništva in informatike privabila čim več deklet.³⁹⁷

Z izjemo Italije, imajo vse države določeno minimalno plačo, v Avstriji jo imajo od l. 2017 dalje.

Delovnoppravna zakonodaja opazovanih držav

Slovenija ima v primerjavi z ostalimi opazovanimi državami zelo veliko zakonov iz delovnoppravnega področja, ki se razvrščajo v zakonodajo, ki ureja individualna delovna razmerja ter zakonodajo, ki ureja trg dela. V Sloveniji se ločeno obravnavajo pravice iz dela za zaposlene v gospodarstvu od zaposlenih v javnem sektorju. Za Italijo je značilna neposredna uporaba evropskih direktiv in nima ločene pravne veje, ki bi pokrivala področje dela, saj se večina zakonskih določb, ki se nanašajo na zaposlovanje, ureja s Civilnim zakonikom. Loči tri vrste delavcev: vodilne delavce, srednji management in delavce, ki so najbolj pokriti v pogledu pravic. Avstrija podobno kot Italija, loči med dvema kategorijama zaposlenih: belimi in modrimi ovratniki za katere veljajo ločeni zakoni. Delovna zakonodaja je transparentna in maloštevilna. Hrvaška in Madžarska delovna zakonodaja in obravnava delavcev sta podobni slovenski.

Zaposlovanje

Čeprav poznajo tudi druge oblike dela, slovenska, italijanska in hrvaška delovna zakonodaja kot standard zaposlitve navajajo delo za nedoločen čas. Poleg tega je z zakonodajo tudi določeno v kakšnih primerih in za kakšen čas je dovoljeno zaposlovanje za določen čas. Avstrijska in madžarska zakonodaja enakovredno obravnava obe obliki zaposlitve s tem, da Madžarska omejuje čas trajanja pogodbe o zaposlitvi za določen čas.

V vseh opazovanih državah je določena spodnja starostna meja zaposlitve, ki znaša 15 let z razliko Avstrije, kjer se do 18 leta starosti zaposlitev razume le kot del izobraževalnega

³⁹⁷ Federal Chancellery Austria, 2020.

procesa. V vseh državah se pogodba o zaposlitvi praviloma sklepa v pisni obliki z izjemo Avstrije, ki dopušča 3 oblike sklepanja pogodbe: pisno, ustno in implicitno.

Največ atipičnih oblik zaposlovanja je značilnih za Italijo in Madžarsko. Slednja tako pozna dve obliki zaposlitve, ki ju nismo zaznali v nobeni drugi državi: delitev delavca in delitev delovnega mesta.

Vse opazovane države omogočajo začasno agencijsko delo in zaposlitev samostojnega podjetnika. Na tem področju smo zaznali razliko v obravnavanju samozaposlenih v Avstriji, kjer so samozaposleni deležni enakih socialnih pravic kot redno zaposleni.

Italija pozna tudi t.i. solidarnostno pogodbo o zaposlitvi, ki se uporabljajo v času, ko podjetje posluje slabše kot običajno z namenom ohranjanja delovnih mest.

Zastopanje pravic in interesov delavcev

V vseh opazovanih državah je pravica do združevanja opredeljena že z ustavo. Sindikalna gostota je od države do države različna. Po podatkih ETUI iz l. 2019eures, so podatki naslednji:

Tabela 9: Gostota sindikatov v opazovanih državah l. 2019

Država	Delež delavcev vključenih v sindikate (%)
Hrvaška	35 %
Italija	35 %
Avstrija	28 %
Slovenija	22 %
Madžarska	12 %
EU povprečje	23 %

Vir: ETUI, 2019.

Po podatkih ETUI je zaznati manjšo gostoto sindikatov v državah, kjer so sindikati tesno povezani s politiko, ko sindikati tekmujejo med sabo in kjer je nizka raven socialnega dialoga.

V vseh državah z izjemo Avstrije, je delavcem priznana pravica do sodelovanja delavcev pri upravljanju, ki jo na ravni organizacije v kateri so zaposleni, izvajajo preko sveta delavcev oz.

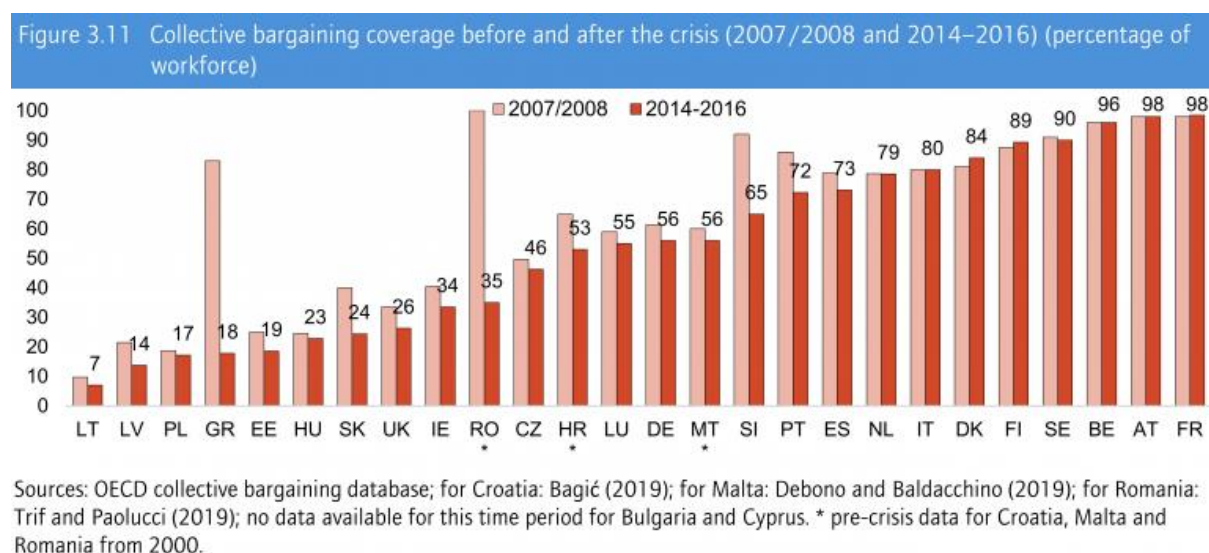
sindikalnega zaupnika, oz. izvršnega direktorja, kar je odvisno od velikosti in pravne oblike delodajalca.

Kolektivno dogovarjanje

Kolektivno dogovarjanje je zakonsko urejeno v vseh opazovanih državah. Večina držav z izjemo Slovenije, nima splošne kolektivne pogodbe za gospodarstvo. Za vse države velja, da se pogodbe sklepajo na ravni dejavnosti in da so zavezujoče za vse zaposlene, ne glede na njihovo (ne)članstvo v sindikatu.

Spodnja slika prikazuje kako so delavci v posameznih državah EU pokriti s kolektivnimi pogodbami.

Slika 13: Primerjava pokritosti delavcev v EU s kolektivnimi pogodbami pred/po gospodarski krizi



Vir: ETUI, 2019.

Iz slike je razvidno, da v starih državah Evropske unije po gospodarski krizi ni zaznati sprememb na področju sklepanja kolektivnih pogodb. Podatki kažejo, da je med opazovanimi državami najnižji odstotek pokritosti na Madžarskem (23 %) in na Hrvaškem (53 %). V Sloveniji je z 48 veljavnimi kolektivnimi pogodbami pokritih 65 % delavcev. Presenetljiv je podatek za Italijo, kjer je članstvo v sindikatih zelo nizko, a je pokritost s kolektivnimi pogodbami kar 80-odstotna. Pravi rekord je Avstrija, ki ima podpisanih več kot 800 kolektivnih pogodb, ki pokrivajo skoraj vse (98 %) delavce.

Primeri dobre prakse s področja enake obravnave in upravljanja raznolikosti na delovnem mestu

Analiza delovnopravne zakonodaje je pokazala, da imajo vse opazovane države v delovni zakonodaji zapovedano enako obravnavo vseh posameznikov pri zaposlovanju, v delovnem razmerju in pri odpovedi pogodbe o zaposlitvi. V primeru kršitve so predvidene sankcije za delodajalce. Italija v svoji delovni zakonodaji nima opredelitve spolnega nadlegovanja, vendar je s tega področja na voljo sodna praksa. Prav tako v Italiji delodajalcu ni potrebno ponovno zaposliti delavca, ki je bil nezakonito odpuščen.

Pri pregledu spletnih virov smo zaznali številne praktične primere dobrih praks pri čemer ugotavljamo, da prevladujejo primeri s področja enake obravnave žensk in moških. Na področju upravljanja raznolikosti na delovnem mestu se najpogosteje obravnava problematika spolne usmerjenosti in identitete.

7.5 ZAKLJUČEK

Z analizo smo se omejili na proučevanje skupne evropske delovne zakonodaje in prikazali kako je le-ta vpeljana v nacionalno zakonodajo treh evropskih držav: Avstrije, Hrvaške in Madžarske.

Trg dela EU

Na podlagi izvedene analize ocenjujemo, da evropska zakonodaja sledi smernicam zagotavljanja ustreznega razmerja med varnostjo in prožnostjo zaposlitve. V zadnjih 25 letih je bil zaradi potrebe po večji konkurenčnosti evropskega gospodarstva na svetovnih trgih poudarek na bolj prožnih oblikah zaposlitve, ki pa je zanemarjal vidik predvidljivosti in socialne varnosti zaposlenih. Evropske direktive določajo minimalne standarde pravic brezposelnih in zaposlenih, zaradi česar so imele države članice precej svobode pri določanju konkretnih pravic, posledično so postale delovne zakonodaje držav članic nepregledne in neprimerljive.

Analiza je tudi pokazala, da na vsebino direktiv močno vpliva (trenutno) politično in gospodarsko ozadje Evropske unije kot celote ter moč vpliva evropskih socialnih partnerjev in drugih pomembnih deležnikov (lobistov).

V zadnjih dvajsetih letih smo priča hitremu napredku na področju socialne digitalizacije, ki se je močno razširila tudi v poslovno okolje: delo se opravlja od doma, na daljavo, zaradi česar se hitro razvija programska oprema, ki je namenjena oddaljeni komunikaciji in izmenjavi ter hrambi podatkov. Posledica tega so novi načini in oblike dela, kar se je dobro pokazalo tudi tekom pandemije s covid-19, saj so delodajalci povsod, kjer so lahko, delo organizirali od

doma. Spremenil se je tudi način komuniciranja s strankami kakor tudi prodajni kanali. Spremembam so se najhitreje prilagodili tisti, ki razpolagajo z ustrezno usposobljenim kadrom. Takšne pa najdemo pri delodajalcih, ki vlagajo v izobraževanje in usposabljanje svojih zaposlenih in s tem zasledujejo načelo vseživljenjskega učenja. Podatki o skokoviti rasti brezposelnosti po skorajda vseh Evropi kažejo, da je potrebno na tem področju še marsikaj postoriti. Zato bi bilo primerno preučiti primere dobre prakse tistih držav, kjer do tega pojava v zadnjem letu ni prišlo.

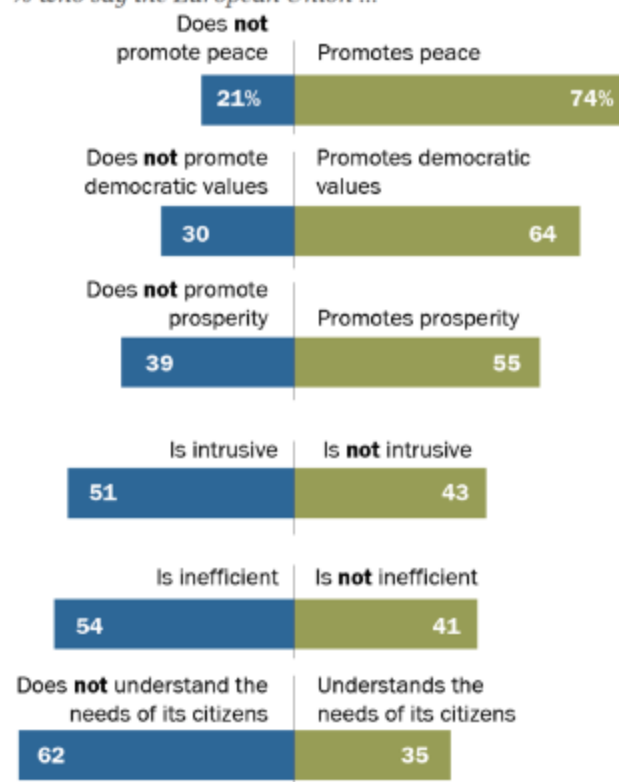
Evropske direktive za področje dela

Analiza je pokazala kako spremenjene razmere na evropskem trgu dela silijo v spremembo evropske zakonodaje in posredno tudi spreminjajoče se potrebe evropskih državljanov. Pwe Research Center, ki je dve leti nazaj izvedel raziskavo kako dobro Evropska Unija razume svoje državljane, je pokazala, da kar 65 % Evropejcev meni, da jih Evropska unija ne razume in da je zato nepotrebna (54 % vprašanih).

Slika 14: Stališče Evropejcev do ključnih evropskih vprašanj

Europeans say Brussels promotes peace, democracy and prosperity, but fails to grasp citizens' needs

% who say the European Union ...



Note: Percentages are medians based on 10 European countries.

Source: Spring 2018 Global Attitudes Survey. Q42a-f.

PEW RESEARCH CENTER

Vir: Pew Research center, 2018

Spreminjajo se tudi naše vrednote, ki na prvo mesto več ne postavljajo denarja in poklicnega uspeha, temveč prosti čas. Zaradi zastarelih vrednot številnih delodajalcev, njihove moči in neustrezne delovne zakonodaje je težko usklajevati delo in prosti čas. Zato je dolžnost Evropske unije, da za države članice postavlja takšne temeljne standarde na področju zaposlovanja in delovnih razmerij, ki bodo predstavljale kompromis med potrebami delodajalcev in delavcev. Pot v to smer predstavljata zadnji dve direktivi, ki bolje uravnovešata prožnost in varnost dela Evropejcev ter delo in zasebno življenje.

Primerjava politik trga dela in socialne zaščite delavcev izbranih držav

Med politikami trga dela bi kot primer dobre prakse izpostavili avstrijski model, ki temelji na politični stabilnosti in zasleduje cilj socialnega miru, ki ga brez uravnoveženega socialnega dialoga ni moč doseči. Eden ključnih dejavnikov, ki prispeva k socialnemu miru, je dober sistem socialne zaščite, vključno z minimalno plačo v višini 1.500 EUR, ki posamezniku zagotavlja dostojno življenje. Pomemben element je tudi sistem aktivacije brezposelnih oseb, ki jih oboroži s konkretnimi znanji in sposobnostmi, ki jih gospodarstvo potrebuje. V takšnih razmerah ni posebne potrebe po tem, da bi se delovna mesta ščitila z institutom »zaposlitve za nedoločen čas«, saj stabilne gospodarske razmere ob sočasno relativno nizki stopnji brezposelnosti posamezniku omogočajo hitro prezaposlitev. Problem, ki ga mora Avstrija, tako kot tudi veliko drugih evropskih držav še rešiti, je problem staranja prebivalstva in dejansko pomanjkanje delovne sile.

Naše raziskovalno delo lahko zaključimo s sklepno mislijo, da obravnavana problematika potrebuje nadaljnjo in poglobljeno proučevanje za kar bomo podali ustrezna priporočila v naslednjem poglavju.

PRIPOROČILA

PRIPOROČILA ZA VSEBINSKO PRIPRAVO USPOSABLJANJ IN NAČIN IZVEDBE USPOSABLJANJ SOCIALNIH PARTNERJEV

a) delovnopravna zakonodaja

Iz pregleda do sedaj izvedenih kompetenc socialnih partnerjev izhaja, da razpolagajo z osnovnim poznavanjem nacionalne delovnopravne zakonodaje, zato priporočamo bolj poglobljeno obravnavo naslednjih zakonov:

ZDR-1:

- podrobnejši pregled pogodbe o zaposlitvi, s poudarkom na atipičnih oblikah zaposlitve, kot so: pogodba za določen čas, pogodba o agencijskem delu, za začasno in občasno delo.
- podrobnejši pregled obveznosti delodajalcev pri zaposlovanju delavcev (novi postopki objave prostih delovnih mest, obveščanje kandidatov o izbiri/neizbiri, vidik zaupnosti podatkov, spoštovanje zasebnosti kandidata, seznanjanje delavca s splošnimi akti delodajalca, seznanjanje delavca z zavezujočimi kolektivnimi pogodbami, seznanitev zaposlenega z delovnim okoljem in delovnim mestom, zagotavljanje enake obravnave v izbirnem postopku),
- obvezne sestavine pogodbe o zaposlitvi za določen in nedoločen čas,
- prepoved veriženja pogodb za določen čas,
- posebnosti pogodbe za občasna in začasna dela (dijakov, študentov, upokojencev),
- zagotavljanje enake obravnave na delovnem mestu, s poudarkom na delavcih, ki so zaposleni za določen čas, pogodbeni delavci, agencijski delavci,
- oblike odpovedi pogodbe o zaposlitvi in navezava na sodno prakso,
- določanje delovne dobe v primeru krajšega delovnega časa zaradi koriščenja starševskega dopusta,
- pravice delavcev, ki delajo ponoči,
- vloga sindikalnih zaupnikov in sveta delavcev z zvezi z varovanjem pravic delavcev iz dela,
- varovanje posebnih skupin delavcev (mladoletnih, nosečnic, invalidov,..),
- določbe glede dela na domu skupaj s podzakonskimi predpisi in pravilniki MDDSZ),
- predstavitev ključnih stališč strokovne skupine za tolmačenje ZGD-1,
- sistematična primerjava ZGD-1 s primerljivimi delovnimi zakoni iz Italije, Avstrije, Hrvaške in Madžarske za posamezna področja zakona.

Zakon o evidencah na področju dela in socialne varnosti (ZEPDSV):

- vrste in vsebina evidenc na področju dela in socialne varnosti,
- prekrški v zvezi z vodenjem evidenc in predvidene kazni.

Zakon o inšpekciji dela (ZID-1):

- pooblastila inšpektorjev za delo,
- možni ukrepi inšpektorja za delo,
- izrekanje glob v primeru ugotovljenih prekrškov.

Zakon o delovnem času in obveznih počitkih mobilnih delavcev ter o zapisovalni opremi v cestnih prevozi:

- opredelitev mobilnega delavca,
- delovni čas mobilnega delavca,
- počitek mobilnega delavca.

Pravilnik o vsebini obrazca zahteve za uveljavitev pravic v primeru insolventnosti delodajalca:

- postopek oddaje vloge delavca v primeru insolventnosti delodajalca,

Zakon o urejanju trga dela (ZUTD):

- vloga sindikatov/predstavnikov delodajalcev v povezavi z Aktivno politiko zaposlovanja,
- pregled zakona glede na priporočila EK, OECD, EIB in IMF.

Zakon o nacionalnih poklicnih kvalifikacijah (ZNPK):

- pridobitev nacionalne poklicne kvalifikacije,
- vloga sindikata na področju pridobivanja poklicnih kvalifikacij,
- standardi na področju poklicnih kvalifikacij,
- izvajalci poklicnih kvalifikacij,
- primerjava s tujino (Italija, Hrvaška, Avstrija, Madžarska).

Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (ZPIZ-2):

- vključevanje v sistem obveznega zavarovanja delavci, samozaposleni, družbeniki, kmetje
- prostovoljna vključitev v obvezno zavarovanje.
- določanje pokojninske osnove,

- pogoji za pridobitev starostne pokojnine in določbe PKP7 glede starostnega upokojevanja.

b) zakonodaja s področja kolektivnega dogovarjanja,

Kolektivno dogovarjanje je pomembna oblika dvostranskega socialnega dialoga, ki se izvaja med predstavniki delavcev – reprezentativnimi sindikati ter predstavniki delodajalcev. Da bi bilo kolektivno dogovarjanje uspešno in učinkovito, morata obe strani v prvi vrsti razpolagati s strokovnimi kompetencami. Zato priporočamo usposabljanje socialnih partnerjev z naslednjih področij:

Zakon o reprezentativnosti sindikatov:

- pridobitev statusa reprezentativnega sindikata,
- določbe pravilnika o evidenci statutow sindikatov,
- pregled reprezentativnih sindikatov v Sloveniji,
- primerjava slovenskega zakona s primerljivimi predpisi v Italiji, Avstriji, Hrvaški in Madžarski.

Zakon o kolektivnih pogodbah:

- stranke kolektivne pogodbe,
- obligacijski, normativni del kolektivne pogodbe,
- veljavnost kolektivne pogodbe,
- reševanje kolektivnih sporov,
- primerjava nacionalne zakonodaje s primeri dobrih praks iz tujine (Italija, Avstrija, Madžarska, Hrvaška).

c) zaposlovanje ranljivih skupin in upravljanje z raznolikostjo,

Rezultati analize so pokazali, da se v praksi problematika pretežno ukvarja z enako obravnavo moških in žensk, zato priporočamo bolj celovit vpogled v obravnavano problematiko, pri čemer se bomo omejili na področje zaposlovanja in delovnih razmerij.

Zakon o enakih možnostih žensk in moških (ZEMŽM)

- sodelovanje s socialnimi partnerji in nevladnimi organizacijami ter lokalnimi skupnostmi,
- ukrepi za zagotavljanje enakih možnosti,
- nacionalni program za enake možnosti.

Zakon o varstvu pred diskriminacijo (ZVarD)

- povezava zakona z evropskimi direktivami,
- oblike diskriminacije,
- izjeme od prepovedi neposredne diskriminacije,
- spodbujanje enake obravnave pri zaposlovanju, na delovnem mestu,
- vloga sindikatov in nevladnih organizacij na področju enake obravnave, s poudarkom na zagovorniku načela enakosti,
- sankcioniranje v primeru kršitev,
- pregled primerov dobrih praks delovne zakonodaje iz tujine, ki ureja področje enake obravnave in upravljanja z raznolikostjo.

Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov (ZZRZI):

- ukrepi zoper diskriminacijo invalidov pri zaposlovanju in na delovnem mestu,
- zaposlitvena rehabilitacija invalidov,
- koncesije za izvajalce zaposlitvene rehabilitacije,
- program socialne vključenosti invalidov,
- zaposlovanje invalidov in njihova zaščita pri delu,
- spodbude za zaposlovanje invalidov,
- pregled primerov dobrih praks delovne zakonodaje iz tujine, ki ureja področje enake obravnave invalidov pri zaposlovanju in na delovnem mestu.

Zakon o zaposlovanju, samozaposlovanju in delu tujcev (ZZSDT):

- opredelitev tujega delavca,
- dostop do trga dela,
- obravnava pri zaposlovanju in pri delu,
- sezonsko delo tujcev,
- pregled primerov dobrih praks delovne zakonodaje iz tujine, ki ureja področje zaposlovanja in enake obravnave tujcev na delovnem mestu.

d) zakonodaja o sodelovanju delavcev pri upravljanju

Iz do sedaj izvedenih analiz usposobljenosti socialnih s področja sodelovanja delavcev pri upravljanju izhaja, da je njihovo področje obravnavane problematike srednje dobro, zato priporočamo podrobnejši pregled obstoječe zakonodaje in povezanih predpisov:

- pregled mednarodnih konvencij in aktov, ki obravnavajo problematiko sodelovanja delavcev pri upravljanju,

Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju (ZSDU):

- ravni in oblike delavske participacije,
- razlika med sodelovanjem delavcev pri upravljanju v gospodarstvu/javnem sektorju,
- vloga sindikata pri vzpostavitvi delavske participacije v podjetju,
- različne kapitalske družbe in oblike sodelovanja delavcev pri upravljanju,
- postopki ustanovitve organov preko katerih delavci sodelujejo pri upravljanju,
- vsebina in postopki sklepanja dogovora o sodelovanju delavcev pri upravljanju,
- poslovni in neposlovni cilji sodelovanja delavcev pri upravljanju,
- razvoj modela sodelovanja delavcev pri upravljanju v posamezni organizaciji,
- evropska delavska participacija (pravne podlage, oblike),
- vse o podjetniški pogodbi,
- primeri delovne zakonodaje iz tujine, ki obravnavajo področje sodelovanja delavcev pri upravljanju (Italija, Hrvaška, Madžarska).

Priporočamo še osnovni pregled naslednjih povezanih zakonov:

- Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju evropske delniške družbe,
- Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju evropske zadruga.

e) zakonodaja s področja varnosti in zdravja pri delu.

Priporočamo pregled mednarodnih predpisov s področja zdravja in varnosti pri delu:

- strategija Evropske unije na področju varnosti in zdravja pri delu,
- smernice Mednarodnega urada za delo,
- smernice Evropske agencije za varnost in zdravje pri delu »Nazaj na delovna mesta- prilagajanje delovnih mest in zaščita delavcev.

Zakon o zdravju in varnosti pri delu (ZZVD):

- osnovni pojmi v zvezi zdravjem in varnostjo pri delu,
- ključni dejavniki, ki vplivajo na stanje varstva in zdravja pri delu (država, politika, stanje gospodarstva, stanje v organizaciji),
- obveznosti delodajalcev v povezavi z zdravjem in varstvom pri delu,
- obveznosti/pravice delavcev v povezavi z zdravjem in varstvom pri delu,
- vloga predstavnika za zdravje in varnost pri delu,
- primerjava nacionalne zakonodaje s primeri dobrih praks iz tujine (Avstrija, Italija, Hrvaška, Madžarska).

Usposabljanja naj se izvedejo v manjših skupinah. Priporočamo, da se usposabljanja izvedejo s pomočjo e-učilnice, saj si bodo posamezniki tako najlažje uskladili delovne obveznosti in udeležbo na usposabljanjih.

PRIPOROČILA ZA PRIPRAVO E-GRADIV

- a) sodelovanje delavcev pri upravljanju I in II,

Priporočamo pripravi dveh ločenih gradiv, prvo gradivo naj vsebuje bolj splošen pregled problematike sodelovanja delavcev pri upravljanju in bo namenjeno posameznikom, ki so svoje naloge kot predstavnik delavcev ali delojemalcev šele začeli opravljati.

Sodelovanje delavcev pri upravljanju I

- kratek in jedrnat pregled ključnih mednarodnih predpisov,
- kratek in jedrnat pregled nacionalnih predpisov s področja sodelovanja delavcev pri upravljanju,
- individualno sodelovanje delavcev pri upravljanju,
- kolektivno sodelovanje delavcev pri upravljanju,
- načini reševanja morebitnih sporov,
- primeri podpisanih participacijskih pogodb – Slovenija,
- primeri podpisanih participacijskih pogodb na evropski ravni,
- primeri dobrih praks iz Slovenije,
- primeri dobrih praks iz tujine.

Sodelovanje delavcev pri upravljanju II - vsebinska priporočila za pripravo e-gradiv:

- predstavitev dimenzij sodelovanja delavcev pri upravljanju (delavsko soupravljanje, finančna participacija, lastniška participacija),
- razvoj modela uvajanja sodelovanja delavcev pri upravljanju,
- načini uvajanja participacije sodelovanja delavcev pri upravljanju organizacije,
- modeli komunikacije med vodstvom podjetja in delavci,
- vpliv kadrovske službe na razvoj sodelovanja delavcev pri upravljanju (karierna orientacija zaposlenih, kompetenčni model, usposabljanja,
- Dobre prakse uvajanja različnih modelov sodelovanja delavcev pri upravljanju (sodelovanje v obliki vplivanja na odločitve, soudeležba pri delitvi poslovnih rezultatov – dobička, ali kapitalska soudeležba).

b) kolektivno dogovarjanje I in II,

Tudi na področju priprave e-gradiv s področja kolektivnega dogovarjanja priporočamo pripravo dveh ločenih gradiv. Prvo gradivo bo uporabnikom podalo bolj splošen pregled področja kolektivnega dogovarjanja, drugo bo namenjeno naprednim uporabnikom.

Kolektivno dogovarjanje I

- splošno o kolektivnem dogovarjanju (dvo-, tristransko dogovarjanje),
- zgodovina razvoja kolektivnega dogovarjanja,
- udeleženci v kolektivnem dogovarjanju (dvo-, tristransko dogovarjanje, evropski nivo),
- pregled mednarodnih predpisov, ki urejajo področje kolektivnega dogovarjanja,
- primerjava različnih oblik kolektivnega dogovarjanja,
- pregled domačih pravnih podlag, ki urejajo področje kolektivnih dogovarjanj,
- namen kolektivnega dogovarjanja,
- pregled kolektivnih pogodb v Sloveniji,
- primerjava sistema kolektivnega dogovarjanja s tujino (Italija, Hrvaška, Madžarska, Avstrija).
- Kolektivni spori.

Kolektivno dogovarjanje II

- kompetence socialnih partnerjev (strokovne, osebnostne, vedenjske),
- pogajalske veščine (predstavitev pogajalskega procesa, predstavitev vlog posameznikov v pogajalskem procesu, itd.)
- model krepitve strokovnih pogajalskih veščin,
- model krepitve procesnih veščin,
- razvoj modela krepitve pogajalskih veščin,

- mednarodna praksa na področju kolektivnega dogovarjanja (evropski nivo),
- mednarodna praksa na področju kolektivnega dogovarjanja (predstavitev dobrih praks iz Avstrije, Italije, Hrvaške, madžarske in Nizozemske),
- tuji modeli socialnega dialoga (primeri dobre prakse),
- razvoj modela učinkovitih kolektivnih pogajanj.

c) delovnopravna zakonodaja (primerjava z čezmejnimi državami ITA, CRO, AT, HU) I in II,

Priporočamo pripravo dveh ločenih e-gradiv. Prvo gradivo bo namenjeno spoznavanju domače in tuje delovnopravne zakonodaje, poudarek bo na pravicah delavcev in obveznostih delodajalcev, kot izhajajo iz individualnih delovnih razmerij, oblikovanje politik trga dela. Drugo gradivo bo namenjeno poglobljeni obravnavi bolj specifičnih delovno-pravnih področij.

Delovna zakonodaja I:

- pregleden prikaz evropskih direktiv, ki urejajo temeljne pravice delavcev iz dela,
- pregled in tolmačenje ustavnih določb, ki se nanašajo na pravico vseh do dela,
- pregled nacionalne delovnopravne zakonodaje, ki se nanaša na individualna delovna razmerja, s poudarkom na pravicah delavcev iz dela,
- pregled nacionalne delovnopravne zakonodaje, ki se nanaša na individualna delovna razmerja, s poudarkom na pravicah delavcev do njihovega zastopanja,
- pregled nacionalne delovnopravne zakonodaje, ki ureja kolektivna delovna razmerja,
- pregled domače delovne zakonodaje, ki ureja področje zdravja in varnosti pri delu,
- pregled tuje delovnopravne zakonodaje, ki ureja individualna delovna razmerja (Avstrija, Italija, Hrvaška, Madžarska),
- pregled tuje delovnopravne zakonodaje, ki ureja kolektivna delovna razmerja (Avstrija, Italija, Hrvaška, Madžarska),
- zastopanje pravic in interesov delavcev v tujini (Avstrija, Italija, Hrvaška, Madžarska),
- primeri dobre prakse ureditve individualnih delovnih razmerij (domači, tuji).

Delovna zakonodaja II

- po zakonu predvidene oblike delovnih razmerij,
- opredelitev delavca in delovnega razmerja – evropski nivo in primerjava z avstrijskimi, italijanskimi, hrvaškimi in madžarskimi predpisi,
- primerjava tuje delovne zakonodaje – oblike zaposlitve (Avstrija, Madžarska, Hrvaška, Italija),
- sklenitev pogodbe o zaposlitvi – nacionalna zakonodaja,

- sklenitev pogodbe o zaposlitvi – primerjava z avstrijskimi, italijanskimi, hrvaškimi in madžarskimi predpisi,
- primerjava slovenskih atipičnih oblik dela z avstrijskimi, italijanskimi, hrvaškimi in madžarskimi
- prenehanje pogodbe o zaposlitvi - primerjava z avstrijskimi, italijanskimi, hrvaškimi in madžarskimi predpisi,
- procesna dejanja v zvezi s pogodbo o zaposlitvi (prenehanje, sprememba, sklenitev nove pogodbe, suspenz pogodbe),
- sprememba delodajalca,
- delovni čas, nočno delo, odmori in počitki – primerjava s tujino,
- letni dopust, druge odsotnosti z dela in izobraževanje – primerjava s tujino,
- varstvo nekaterih kategorij delavcev – primerjava s tujino,
- varstvo pravic delavcev iz dela in inšpekcijsko nadzorstvo,
- delovanje in varstvo sindikalnih zaupnikov,
- reševanje delavskih sporov (s primeri dobre prakse),
- razmerje med varnostjo in fleksibilnostjo zaposlitve (teorija in praksa),
- pregled dobrih praks s področja delovno-pravnega področja iz tujine.

d) upravljanje z raznolikostjo in spodbujanje enakosti I in II.

V analizi smo posebno pozornost namenili tudi problematiki enake obravnave vseh pri zaposlovanju, v času delovnega razmerja in pri odpuščanju ter upravljanju raznolikosti v delovnem okolju.

Kot izhaja iz opisa rezultatov analize, se tako v pravnih podlagah kot v praksi največ pozornosti namenja enaki obravnavi žensk in moških. Podrobnejših obravnav v delovni zakonodaji, ki se nanašajo na druge oblike enakosti, kot so rasa, veroizpoved, etnična pripadnost in podobno, nismo zasledili.

Priporočamo pripravo dveh gradiv. Prvo gradivo bo namenjeno splošni prepoznavnosti obravnavane problematike, drugo gradivo pa bo namenjeno bolj poglobljenemu vpogledu vanjo.

Upravljanje z raznolikostjo in spodbujanje enakosti I

- opredelitev enakosti,
- opredelitev upravljanja z raznolikostjo na delovnem mestu,
- opredelitev diskriminacije na delovnem mestu,
- opredelitev ranljivih skupin, ki so najpogostejše deležnega neenakega obravnavanja,
- pregled mednarodnih pravnih podlag, standardov in priporočil,
- pregled nacionalne zakonodaje, ki opredeljuje enako obravnavo vseh (ustava, delovna in ostala zakonodaja),

- pregled nacionalne zakonodaje, ki opredeljuje enako obravnavo vseh (ustava, delovna in ostala zakonodaja),
- primeri dobrih praks delovne zakonodaje, ki ureja področje enakosti in upravljanja z raznolikostjo (Avstrija, Italija, Hrvaška, Madžarska).

Upravljanje z raznolikostjo in spodbujanje enakosti II

- predstavitev ključnih zakonov, ki neposredno/posredno obravnavajo problematiko enake obravnave : Zakon o varstvu pred diskriminacijo (ZVarD), Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov (ZZRZI), Zakon o zaposlovanju, samozaposlovanju in delu tujcev (ZZSDT).
- izjeme od prepovedi neposredne diskriminacije,
- spodbujanje enake obravnave pri zaposlovanju, na delovnem mestu,
- vloga sindikatov in nevladnih organizacij na področju enake obravnave, s poudarkom na zagovorniku enakih možnosti,
- sankcioniranje v primeru kršitev,
- pregled primerov dobrih praks delovne zakonodaje iz tujine, ki ureja področje enake obravnave in upravljanja z raznolikostjo.
- ukrepi zoper diskriminacijo invalidov pri zaposlovanju in na delovnem mestu,
- zaposlitvena rehabilitacija invalidov,
- koncesije za izvajalce zaposlitvene rehabilitacije,
- program socialne vključenosti invalidov,
- zaposlovanje invalidov in njihova zaščita pri delu,
- spodbude za zaposlovanje invalidov,
- pregled primerov dobrih praks delovne zakonodaje iz tujine, ki ureja področje enake obravnave invalidov pri zaposlovanju in na delovnem mestu.
- opredelitev tujega delavca,
- usklajevanje dela in zasebnega življenja (moški, ženske) – nacionalna zakonodaja in praksa,
- usklajevanje dela in zasebnega življenja (moški, ženske) – evropska zakonodaja, smernice,
- usklajevanje dela in zasebnega življenja (moški, ženske) – tujina (Italija, Avstrija, Hrvaška, Madžarska) ,
- dostop tujcev do trga dela,
- obravnava pri zaposlovanju in pri delu,
- sezonsko delo tujcev,
- pregled primerov dobrih praks delovne zakonodaje iz tujine, ki ureja področje zaposlovanja in enake obravnave tujcev na delovnem mestu.

PRIPOROČILA ZA VSEBINSKO PRIPRAVO PRIROČNIKA ZA DELAVCE NA TEMO ENAKOSTI IN UPRAVLJANJA Z RAZNOLIKOSTJO

Pri pregledu spletnih virov priročnikov, ki so na voljo za socialne partnerje, še nismo zasledili priročnika, ki bi celovito obravnaval problematiko enakosti in upravljanja z raznolikostjo, zato priporočamo njegovo pripravo.

Priporočamo, da se v priročnik vključi naslednja vsebina:

- mednarodni predpisi na področju enake obravnave vseh pri zaposlovanju in na delovnem mestu,
- evropske direktive na področju enake obravnave vseh pri zaposlovanju in na delovnem mestu,
- nacionalna zakonodaja na področju enake obravnave vseh pri zaposlovanju in na delovnem mestu,
- zakonodaja na področju enake obravnave vseh pri zaposlovanju in na delovnem mestu izbranih držav
- pregled ciljne skupine, ki jih predpisi o enakosti zadevajo,
- pregled okoliščin, kjer je potrebno zagotoviti enako obravnavo (zaposlovanje, delovno mesto, odpuščanje, izobraževanje, usposabljanje),
- izjeme od načela enake obravnave posameznikov: utemeljena, neutemeljena neenakost obravnave)
- ukrepi v primeru neizvajanja načela enake obravnave – preprečevanje diskriminacije,
- ukrepi v primeru neizvajanja načela enake obravnave – zaustavitev diskriminacije,
- sistemske rešitve za preprečevanje neenake obravnave posameznikov pri zaposlovanju in na delovnem mestu,
- sankcije v primeru kršitev,
- vloga sindikatov na področju enake obravnave,
- vloga zagovornika enakih možnosti,
- predstavitev pozitivnih ukrepov države, interesnih združenj, organizacij – doma,
- predstavitev pozitivnih ukrepov države, interesnih združenj, organizacij – v izbranih državah: Italija, Hrvaška, Avstrija, Madžarska in Nizozemska.

PRIPOROČILA ZA VSEBINSKO PRIPRAVO PRIROČNIKA DELAVNOPRAVNA ZAKONODAJA SOCIALNEGA DIALOGA IN KOLEKTIVNA DOGOVARJANJA

Priporočamo pripravo priročnika s področja socialnega dialoga in kolektivnega dogovarjanja z naslednjimi vsebinami:

I. SOCIALNI DIALOG

- uvod v socialni dialog:
 - o opredelitev socialnega dialoga,
 - o načini izvajanja socialnega dialoga,
 - o prednosti socialnega dialoga,
- socialni dialog na ravni Slovenije:
 - o opredelitev zakonodaje, ki ureja področje socialnega dialoga,
 - o opredelitev socialnih partnerjev,
 - o opredelitev vloge Ekonomsko-socialnega sveta,
 - o pravila o delovanju Ekonomsko-socialnega sveta,
 - o protokol Vlade RS in socialnih partnerjev o spoštovanju in spodbujanju socialnega dialoga,
 - o opredelitev socialnega sporazuma,
 - o opredelitev socialnega miru,
 - o pregled socialnih sporazumov v Sloveniji,
 - o ključni izzivi na področju socialnega dogovarjanja,
 - o vloga socialnega dogovarjanja pri kreiranju politik trga dela,
 - o ključni dosežki socialnega dialoga v Sloveniji.
- socialni dialog na ravni Evropske unije,
 - o opredelitev evropskega socialnega dialoga,
 - o način izvajanja evropskega socialnega dialoga,
 - o evropski socialni partnerji,
 - o ključni dosežki evropskega socialnega dialoga,
 - o ključni izzivi na področju evropskega socialnega dialoga,
- socialni dialog v izbranih državah: Avstrija, Italija, Hrvaška, Madžarska, Nizozemska
 - o opredelitev zakonodaje, ki ureja področje socialnega dialoga,
 - o opredelitev socialnih partnerjev,
 - o ključni dosežki socialnega dialoga v izbrani državi,
 - o ključni izzivi na področju socialnega dialoga v izbrani državi,
- Evropski svet delavcev:
 - o predstavitev evropskih svetov delavcev,
 - o opis delovanja evropskih svetov delavcev,
 - o ključni dosežki socialnega dialoga evropskih svetov delavcev,
 - o ključni izzivi socialnega dialoga evropskih svetov delavcev,
 - o pregled aktualnih socialnih dialogov (problematika)
- reševanje sporov – evropski socialni dialog,

- opredelitev konflikta,
- možni izhodi iz konflikta (strategije)
- načini reševanja spora.

II. KOLEKTIVNO DOGOVARJANJE

- uvod v kolektivno dogovarjanje,
- evropske pravne podlage, ki urejajo področje kolektivnega dogovarjanja,
- nacionalne pravne podlage, ki urejajo področje kolektivnega dogovarjanja,
- nacionalne pravne podlage, ki urejajo področje kolektivnega dogovarjanja v izbranih državah: Avstrija, Italija, Hrvaška, Madžarska, Nizozemska.
- udeleženci kolektivnega dogovarjanja,
- oblike kolektivnega dogovarjanja:
 - na ravni države (splošna kolektivna pogodba),
 - na ravni dejavnosti (panožna kolektivna pogodba),
 - na ravni organizacije (podjetniška pogodba).
- kompetence udeležencev kolektivnega dogovarjanja,
 - strokovne kompetence,
 - osebnostne in vedenjske kompetence,
 - procesne kompetence.
- model razvoja kompetenc udeležencev kolektivnega dogovarjanja,
 - razvoj pogajalskih veščin,
 - razvoj strokovnih veščin,
 - razvoj procesnih veščin,
- spodbujanje kolektivnega dogovarjanja (država, socialni partnerji),
- dogovori, kolektivne pogodbe:
 - pregled veljavnih kolektivnih pogodb – Slovenija,
 - pokritost delavcev s kolektivnimi pogodbami – Slovenija,
 - pokritost delavcev s kolektivnimi pogodbami – Italija, Avstrija, Hrvaška, Madžarska, Nizozemska,
 - vsebina kolektivnih pogodb – Slovenija,
 - vsebina kolektivnih pogodb – Italija, Avstrija, Hrvaška, Madžarska, Nizozemska,
 - veljavnost kolektivnih pogodb – Slovenija,
 - veljavnost kolektivnih pogodb – Italija, Avstrija, Hrvaška, Madžarska, Nizozemska,
 - primeri dobrih praks kolektivnega dogovarjanja: Slovenija, Italija, Avstrija, Hrvaška, Madžarska, Nizozemska,
- ključni izzivi na področju kolektivnega dogovarjanja – Slovenija,
 - ključni izzivi na področju kolektivnega dogovarjanja – Italija, Avstrija, Hrvaška, Madžarska, Nizozemska.
- priporočila:
 - socialni dialog,
 - kolektivno dogovarjanje.

PRIPOROČILA ZA POVEZOVALNE DOGODKE Z DELEŽNIKI IN DELOVANJE EKONOMSKO-SOCIALNEGA SVETA OBALNO-KRAŠKE REGIJE

Kot je razvidno iz vloge prijavitelja za projekt **Socialni partner za socialni dialog III - Fleksibilen di@og**, so v projekt vključeni:

- Konfederacija sindikatov 90 Slovenije (KS – 90),
- Primorska gospodarska zbornica (PGZ) in
- Obalna sindikalna organizacija - KS 90 (OSO – KS 90).

Iz prijavnice prijavitelja je med drugim razvidno, da je bil Ekonomsko-socialni svet Obalno-kraške regije dlje časa nedejaven in posledično ni bil vključen v socialni dialog ne na državni in tudi ne na lokalni ravni.

Priporočamo pripravo koncepta krepitev kompetenc socialnih partnerjev, ki izhaja teorije in dobrih praks.

V prvi vrsti zato priporočamo okrepitev osnovne podporne strukture za učinkovito vodenje socialnega dialoga na vseh ravneh, da bo lahko Ekonomsko-socialni svet Obalno-kraške regije uspešno zagovarjal regijsko problematiko na državni ravni ter na regionalni ravni omogočal izmenjavo mnenj, stališč in izkušenj med ključnimi deležniki na trgu dela in s splošno javnostjo.

Ker dlje časa ni bilo ustrezne komunikacije med socialnimi partnerji Obalno-kraške regije, niti v odnosu do države, priporočamo postavitve platforme za okrepitev sodelovanja socialnih partnerjev Obalno-Kraške regije na lokalnem, regionalnem in državnem nivoju.

Poleg tega se zaradi izboljšanja komunikacije med socialnimi partnerji in širšo javnostjo priporoča priprava komunikacijske strategije in izvedba strategije v okviru. Ta naj vključuje načrt za izvedbo komunikacije in informiranja socialnih partnerjev in drugih ciljnih skupin preko spletnih strani, socialnih omrežij, medijev, dogodkov.

Priporočamo, da se povezovalni dogodki izvajajo v obliki okroglih miz, konferenc in tiskovne konference, ki bodo udeležencem omogočile vpogled v regionalno problematiko, izmenjavo izkušenj in dobrih praks.

Prav tako priporočamo uporabo socialnih omrežij.

Vsebina dogodkov, ki so namenjeni izmenjavi dobrih praks in izkušenj, naj se oblikuje glede na interes udeležencev in analizo stanja z dobrimi praksami.

ZAKLJUČEK

Primerjava delovnopravne zakonodaje v Sloveniji in Italiji z namenom identificiranja dobrih praks je nastala v okviru projekta Socialni partner za socialni dialog III - Fleksibilen di@log, ki ga delno financira Evropska Unija s sredstvi Evropskega socialnega sklada.

Upravičenec po projektu je Konfederacija sindikatov 90 Slovenije (KS – 90), ki je k sodelovanju povabila še Primorsko gospodarsko zbornico in Obalno sindikalno organizacijo - KS 90 (OSO – KS 90).

Namen projekta Fleksibilen DI@LOG je okrepiti usposobljenost socialnih partnerjev Obalno-kraške regije za vodenje učinkovitega socialnega dialoga na državni, panožni in podjetniški ravni ter za učinkovito sodelovanje s socialnim partnerji na ravni EU.

Ključni cilj projekta je okrepljena usposobljenost socialnih partnerjev za učinkovitejše sodelovanje v procesih sprejemanja in izvajanja zakonodaje, ki ureja trg dela in zaposlovanja, v povezavi z doseganjem cilja vse učeče se družbe (vseživljenjsko učenje).

Iz dosedaj izvedenih analiz usposobljenosti socialnih partnerjev izhaja splošno pomanjkanje njihove usposobljenosti na naslednjih področjih:

- izvajanje politik trga dela in zaposlovanja,
- zagotavljanje ustrezne pravne varnosti zaposlenih,
- slaba informiranost in obveščenost socialnih partnerjev na področju trga dela in zaposlovanja,
- splošno pomanjkanje usposobljenosti ter
- pomanjkanje osnovnih struktur za samostojno pogajanje in učinkovit socialni dialog na področju trga dela in vseživljenjskega učenja,
- premajhen pomen vloge socialnih partnerjev za njihovo učinkovito vključevanje v procese oblikovanja javnih politik trga dela in zaposlovanja.

Iz načrta projekta izhaja, da bo poudarek projektnih aktivnosti na naslednjih področjih:

- **področju trga dela**, predvsem atipičnih oblik dela, optimizaciji razmerja med fleksibilnostjo in varnostjo delovnih razmerij delavcev,
- **področju spodbujanja enakosti in upravljanja raznolikosti** pri zaposlovanju in na delovnem mestu, predvsem ranljivih skupin: starejših, mladih in neustrezno izobraženih,
- **področju fleksibilnejših oblik dela**, s poudarkom na delu na domu.

Ker imajo socialni partnerji potrebo po celoviti obravnavi problematike trga del in zaposlovanja, je pomemben cilj projekta razvoj inovativnega modela celostne obravnave razvoja kompetenc socialnih partnerjev. Temelj inovativnega modela so analize, ki so nastale v okviru projekta Fleksibilen di@log:

- analiza informiranosti in usposobljenosti sindikalnih zaupnikov za socialni dialog,
- analiza informiranosti in usposobljenosti predstavnikov delodajalcev za socialni dialog ter
- primerjalna analiza delovnopravne zakonodaje v Sloveniji in Italiji z namenom identificiranja dobrih praks.

Vse analize so pokazale, da socialni partnerji Obalno-kraške regije srednje dobro poznajo domačo delovnopravno zakonodajo kar jim onemogoča, da bi v socialnem dialogu nastopali kot suveren socialni partner. Ker je bil Ekonomsko-socialni svet Obalno-kraške regije dlje časa nedejaven, se socialni partnerji niso vključevali v socialni dialog, ne na ravni regije in tudi ne na državni ravni. Posledično razvoju svojih kompetenc niso namenjali večje pozornosti.

Zato smo v okviru vseh treh analiz identificirali potrebe socialnih partnerjev Obalno-kraške regije in z empiričnimi raziskavami (v primeru prvih dveh navedenih analiz) identificirali njihovo poznavanje delovnopravne zakonodaje, obvladovanje komunikacijskih veščin, vključno s poznavanjem sodobnih informacijskih komunikacijskih tehnologij in poznavanje področja dela na domu.

Na tej osnovi so bila v okviru vseh treh analiz podana priporočila za izvedbo usposabljanj, priprave e-gradiv, priročnikov ter povezovalnih dogodkov.

Priporočila glede usposabljanj socialnih partnerjev Obalno-kraške regije

Priporočila glede usposabljanj sindikalnih zaupnikov Obalno-kraške regije:

- usposabljanje sindikalnih zaupnikov s področja delovnopravne zakonodaje s poudarkom na Zakonu o delovnih razmerjih,
- usposabljanje sindikalnih zaupnikov s področja sodelovanja delavcev pri upravljanju,
- usposabljanje sindikalnih zaupnikov s področja kolektivnega dogovarjanja,
- usposabljanje sindikalnih zaupnikov s področja zdravja in varnosti pri delu,
- usposabljanje sindikalnih zaupnikov s področja mehkih in digitalnih veščin ter
- usposabljanje sindikalnih zaupnikov s področja dela na domu.

Podana so bila tudi priporočila za izvedbo usposabljanj predstavnikov delodajalcev:

- delovnoppravna zakonodaja,
- zakonodaja s področja kolektivnega dogovarjanja in mehke veščine,
- zakonodaja o sodelovanju delavcev pri upravljanju,
- zakonodaja s področja varnosti in zdravja pri delu,
- zaposlovanje ranljivih skupin in upravljanje z raznolikostjo,
- digitalne veščine (e-učilnica, orodja za organizacijo dela, oddaljeno komunikacijo, osnovna digitalna orodja),
- mehke veščine,
- delo na domu.

Priporočila glede izdelave e-gradiv

Pri tem so bila podana priporočila za izdelavo naslednjih e-gradiv za sindikalne zaupnike:

- delo na domu I in II,
- sodelovanje delavcev pri upravljanju I in II,
- kolektivno dogovarjanje I in II.

Pri tem so bila podana priporočila za izdelavo naslednjih e-gradiv za predstavnike delodajalcev:

- delo na domu I (priporočila za učinkovito delo na domu), delo na domu II (delovnoppravna zakonodaja in varnost in zdravje pri delu, v luči dela na domu)
- sodelovanje delavcev pri upravljanju I in II
- kolektivno dogovarjanje I in II
- upravljanje z raznolikostjo in spodbujanje enakosti I in II

Priporočila glede izdelave priročnikov

Pri tem so bila podana priporočila za izdelavo naslednjih priročnikov za sindikalne zaupnike:

- priročnik s področja varstva in zdravja pri delu,
- priročnik s področja temeljnih pravic in obveznosti iz delovnega razmerja vezanih na delo na domu,
- priročnik s področja mehkih in digitalnih veščin,
- priročnik s področja temeljnih pravic in obveznosti iz delovnega razmerja,
- priročnik na temo kolektivne pogodb, kolektivnih pogajanj in učinkovite komunikacije,

Pri tem so bila podana priporočila za izdelavo naslednjih priročnikov za predstavnike delodajalcev:

- priročnik s področja varstva in zdravja pri delu,
- priročnik s področja temeljnih pravic in obveznosti iz delovnega razmerja vezanih na delo na domu,
- priročnik s področja temeljnih pravic in obveznosti iz delovnega razmerja,
- priročnik na temo kolektivne pogodb, kolektivnih pogajanj in učinkovite komunikacije.

V okviru te analize smo podali še vsebinska priporočila za

- izvedbo usposabljanja socialnih partnerjev s področja zaposlovanja ranljivih skupin in upravljanja z raznolikostjo,
- pripravo e-gradiv s področja upravljanja z raznolikostjo in spodbujanjem enakosti I in II,
- pripravo priročnika za delavce na temo enakosti in upravljanja z raznolikostjo,
- pripravo priročnika delavnopravna zakonodaja socialnega dialoga in kolektivna dogovarjanja,
- izvedbo povezovalnih dogodkov z deležniki in za delovanje Ekonomsko-socialnega sveta Obalno-kraške regije (okrogle mize, konference, tiskovna konferenca),

s čimer so postavljeni temelji celovitega sistema razvoja kompetenc socialnih partnerjev za učinkovito vodenje socialnega dialoga na področju trga dela in zaposlovanja na vseh ravneh.

LITERATURA IN VIRI

<https://www.revija-socialnodelo.si/mma/Zaposlovanje-2019-1.pdf/2019053014571277/> (21. 3. 2021).

About Hungary, 2018. Study finds a large percentage of Hungarians are over qualified for their jobs. Dostopno prek: <http://abouthungary.hu/news-in-brief/study-finds-a-large-percentage-of-hungarians-are-over-qualified-for-their-jobs/> (6. 4. 2021).

Accace, 2021. Labour Law and Employment in Hungary – 2021 Guide. Dostopno prek: <https://accace.com/labour-law-and-employment-in-hungary/> (6. 4. 2021).

Adapt, 2012. Hungary: Industrial relations profile. Dostopno prek: <https://www.union-communiste.org/it/1996-12/30-hungary-1956-the-workers-councils-5619> (6. 4. 2021).

Adapt, 2014. Hungary-industrial relations. Dostopno prek: <http://adapt.it/adapt-indice-a-z/wp-content/uploads/2014/08/Hungary-Industrial-Relations-2012.pdf> (6. 4. 2021).

AdvantageAustria, 2021. Avstrijski gospodarski sistem in posebnost socialnega partnerstva. Dostopno prek: <https://www.advantageaustria.org/si/zentral/business-guide/zahlen-und-fakten/oe-auf-einen-blick/wirtschaftssystem/wirtschaftssystem.sl.html> (10. 4. 2021).

AICCRE, 2018. La carta europea per l'uguaglianza e la parita'. Dostopno prek:

AK Rechner, 2021. Abfertigung. Dostopno prek: <https://www.arbeiterkammer.at/abfertigung> (3. 4. 2021).

Arbeitskammer, 2021. The Chamber of Labour. Dostopno prek: <https://www.arbeiterkammer.at/service/ratgeber/Die-Arbeiterkammer/The-Chamber-of-Labour.html> (3. 4. 2021).

Arbeitsvertrag.org, 2021. Ist ein mündlicher Arbeitsvertrag gültig? Dostopno prek: <https://www.arbeitsvertrag.org/muendlicher-arbeitsvertrag/> (3. 4. 2021).

ASM, 2019. Izzivi managementu. Dostopno prek: http://efnet.si/wp-content/uploads/Izzivi-managementu_Oktober-2019.pdf (2. 4. 2021).

Bajrić, Erina. Varovanje pravic delavcev skozi nadzor in sankcioniranje kršitev: diplomsko delo. Fakulteta za socialno delo, 2016. Dostopno prek: [file:///C:/Users/IT/Desktop/Analiza%20ITA%202021/bajric_erina%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/IT/Desktop/Analiza%20ITA%202021/bajric_erina%20(1).pdf) (13. 3. 2021).

Bergmann, Joachim. Rationalization dynamics and solidarity of employers and employees: the role of Japanese company trade unions. SSOAR, 2018. Dostopno prek: <https://www.ssoar.info/ssoar/handle/document/32810> (3. 4. 2021).

Bilban, Marjan. Prekarno delo. Delo in varnost, letnik 63, številka 6, str. 33-43. Zavod za varstvo pri delu. Maribor, 2018. Dostopno prek: http://www.zbornica-vzd.si/media/10-M_Bilban_Prekarno%20delo-ppt.pdf (2. 4. 2021).

Blatnik, Tonja. Smernice za spodbujanje enakosti. Združenje manager, 2012. Dostopno prek: <https://www.zdruzenje-manager.si/assets/Baza-znanja/Prirocniki/Vkljuci.Vse-Smernice-za-spodbujanje-enakosti.pdf> (7. 4. 2021).

BMA, 2019. Collective agreements. Dostopno prek: <https://www.bma.gv.at/en/Topics/Labour-Law/Salary,-Wages-and-Pay/Collective-Agreements.html> (3. 4. 2021).

Bohinc, Rado idr. Temelji prava in pravne ureditve: za nepravnike. GV. Ljubljana, 2006.

Budja, Aleš. Bistvene novosti ZDR-1 in ZUTD-A. Dostopno prek: <https://www.mm-konto.si/delovna-razmerja/bistvene-novosti-zdr-1-zutd-/> (7. 4. 2021).

Borbély, Szilvia & Neumann, László. Neglected by the state: the Hungarian experience of collective bargaining. ETUI, 2018. Dostopno prek: <https://www.etui.org/sites/default/files/CB%20Vol%20II%20Chapter%2014.pdf> (6. 4. 2021).

CCRE, 2006. The european charter for equality of women and men in local life. Dostopno prek: https://www.ccre.org/docs/charte_egalite_en.pdf (7. 4. 2021).

CEDEFOP, 2020. Italy: apprenticeship to grow. Dostopno prek: <https://www.cedefop.europa.eu/en/news-and-press/news/italy-apprenticeship-continues-grow> (21. 3. 2021).

CEIC, 2021. Hungary Labour Productivity Growth. Dostopno prek: <https://www.ceicdata.com/en/indicator/hungary/labour-productivity-growth> (6. 4. 2021).

Cekin, 2020. Avstrija in paradoks na trgu dela: številni brezposelni, primerne kadra pa ni. Dostopno prek: https://cekin.si/izobrazevanje_in_zaposlitev/pomanjkanje-delavcev.html (3. 4. 2021).

CESifo, 2015. Workplace Representation in Europe: Works Councils and Their Economic Effects on Firms. Dostopno prek: <https://www.ifo.de/DocDL/dice-report-2015-4-oesingmann-december.pdf> (4. 4. 2021).

CILD, 2021. Equality and anti-discrimination. Dostopno prek: <https://cild.eu/en/equality-and-anti-discrimination/> (7. 4. 2021).

CIP, 2017. Pravosodni bilten. Dostopno prek: [https://cip.gov.si/media/1273/pravosodni bilten 2017-1.pdf](https://cip.gov.si/media/1273/pravosodni_bilten_2017-1.pdf) (2. 4. 2021).

CIPD, 2020. Employment Law in Italy. Dostopno prek: [https://www.hr-inform.co.uk/employment law/employment-law-in-italy](https://www.hr-inform.co.uk/employment-law/employment-law-in-italy) (18. 3. 2021).

CMS, 2020. Employment termination law and legislation in Austria. Dostopno prek: <https://cms.law/en/int/expert-guides/cms-expert-guide-to-dismissals/austria> (3. 4. 2021).

CMS, 2020a. Employment termination law and legislation in Croatia. Dostopno prek: <https://cms.law/en/int/expert-guides/cms-expert-guide-to-dismissals/croatia> (5. 3. 2021).

CMS, 2020b. Expert guide to labour law in central Europe- Croatia. Dostopno prek: <https://cms.law/en/int/expert-guides/cms-expert-guide-to-labour-law-in-central-eastern-europe/croatia> (5. 4. 2021).

CMS, 2020c. Hungary: Dismissal of Employees. Dostopno prek: <https://cms.law/en/int/expert-guides/cms-expert-guide-to-dismissals/hungary> (6. 4. 2021).

CMS, 2020e. Labour law in Hungary. Dostopno prek: <https://cms.law/en/int/expert-guides/cms-expert-guide-to-labour-law-in-central-eastern-europe/hungary> (6. 4. 2021).

CMS, 2020f. Sexual harassment in the workplace in Italy. Dostopno prek: <https://cms.law/en/int/expert-guides/cms-expert-guide-on-sexual-harassment-in-the-workplace/italy> (20. 3. 2021).

Council of Europe, 2020. ITACA: Italian Cities against discrimination. Dostopno prek: <https://www.coe.int/en/web/interculturalcities/-/itaca-italian-cities-against-discrimination> (20. 3. 2021).

Country assessment report republic of Croatia. ILO, 2011. Dostopno prek: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@europe/@ro-geneva/@sro-budapest/documents/publication/wcms_167026.pdf (5. 4. 2021).

Croatiawise, 2021. What Is the Minimum and Average Salary in Croatia in 2021? Dostopno prek: <https://www.croatiawise.com/what-is-the-minimum-and-average-salary-in-croatia-zagreb-dubrovnik-split-etc-2018-data.html> (5. 4. 2021).

Croner-i, 2021. Employment law in Italy: in-depth. Dostopno prek: <https://app.croneri.co.uk/topics/employment-law-italy/indepth?topic=3435> (18. 3. 2021).

Čušin, Kristina. Uvedba sistema varne fleksibilnosti v Sloveniji: mit ali realnost?: Diplomsko delo. Ekonomska fakulteta. Ljubljana, 2007. Dostopno prek: http://www.cek.ef.uni-lj.si/u_diplome/cusin2864.pdf (15. 3. 2021).

De Luca & Partners, 2020. Employment & Labour law in Italy 2020. Dostopno prek: <https://www.globallegalinsights.com/practice-areas/employment-and-labour-laws-and-regulations/italy> (18. 3. 2021).

De Matteis, Aldo, Accardo, P. & Mammone, G. National Labour Law Profile. ILO, 2021. Dostopno prek: https://www.ilo.org/ifpdial/information-resources/national-labour-law-profiles/WCMS_158903/lang--en/index.htm%20 (18. 3. 2021).

Decreto legislativo No. 23/2015: Disposizioni in materia di contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti. Dostopno prek: [https://www.cliclavoro.gov.it/Normative/Decreto Legislativo 4 marzo 2015 n.23.pdf](https://www.cliclavoro.gov.it/Normative/Decreto%20Legislativo%204%20marzo%202015%20n.23.pdf) (20. 3. 2021).

Delo, 2012. <https://old.delo.si/gospodarstvo/makromonitor/v-avstriji-imajo-cedalje-vec-delovnih-mest.html> (3. 4. 2021).

Dolenc, Manca. Konstrukcija razvojne identitete Evropske unije: diplomsko delo. Fakulteta za družbene vede, 2016. Dostopno prek: <http://dk.fdv.uni-lj.si/dela/dolenc-manca.PDF> (2. 4. 2021).

EELN, 2016. How are EU rules transposed into national law in 2019? Dostopno prek: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/df3ff1e9-3e5a-11ea-ba6e-01aa75ed71a1> (7. 4. 2021).

EESC, 2019. Gender equality: Action must follow on commitments. Dostopno prek: <https://www.eesc.europa.eu/en/news-media/news/gender-equality-action-must-follow-commitments> (7. 4. 2021).

Erjavec, Klavdija. Ekonomsko odvisne osebe (pregled ureditve v okviru EU in mednarodnih organizacij pri nas). Pravosodni bilten, 2017. Dostopno prek: https://cip.gov.si/media/1273/pravosodni_bilten_2017-1.pdf (1. 4. 2021).

ESC, 2011. The challenges facing labour markets within the Europe 2020 strategy. Dostopno prek: https://www.eesc.europa.eu/sites/default/files/resources/docs/ces-bg---analysis-on-labour-market-within-2020_en.pdf (10. 4. 2021).

ESSŐSYa, Ákos in VINKÓCZIA, Tamás. Receptiveness to flexible employment at Hungarian

ETUI, 2017. Austria. trade unions. Dostopno prek: <https://www.worker-participation.eu/index.php/National-Industrial-Relations/Countries/Austria/Trade-Unions> (3. 4. 2021).

ETUI, 2017a. Austria: The Chambers of Labour - role and functioning. Dostopno prek: <https://www.etui.org/covid-social-impact/austria/austria-the-chambers-of-labour-role-and-functioning> (3. 4. 2021).

ETUI, 2018. Austria: from gradual change to an unknown future. Dostopno prek: <https://www.etui.org/sites/default/files/CB1-Chapitre%2B2.pdf> (3. 4. 2021).

ETUI, 2018a. Croatia: stability amidst heterogeneous collective bargaining patterns. Dostopno prek: <https://www.etui.org/sites/default/files/CB1-Chapitre%2B5.pdf> (5. 4. 2021).

ETUI, 2019. What's happening to collective bargaining in Europe? Dostopno prek: <https://www.etui.org/services/facts-figures/benchmarks/what-s-happening-to-collective-bargaining-in-europe> (10. 4. 2021).

ETUI, 2020. Austria: equal treatment of white and blue-collar workers finally agreed. dostopno prek: <https://www.etui.org/covid-social-impact/austria/austria-equal-treatment-of-white-and-blue-collar-workers-finally-agreed> (6. 4. 2021).

Eures, 2020. Short overview of the labour market. Dostopno prek: <https://ec.europa.eu/eures/main.jsp?catId=2768&countryId=HU&acro=lmi&lang=en®ionId=HU0&nuts2Code=%20&nuts3Code=®ionName=National%20Level> (6. 4. 2021).

EURES, 2020a. Croatia-Labour market information. Dostopno prek: <https://ec.europa.eu/eures/main.jsp?catId=10562&countryId=HR&acro=lmi&lang=en®ionId=HR0&nuts2Code=%20&nuts3Code=®ionName=National%20Level> (5. 4. 2021).

EUR-lex, 1997. Council Directive 97/81/EC of 15 December 1997 concerning the Framework Agreement on part-time work concluded by UNICE, CEEP and the ETUC - Annex : Framework agreement on part-time work UL L 14, 20.1.1998. Dostopno prek: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A31997L0081> (2. 4. 2021).

EUR-lex, 1999. Council Directive 1999/70/EC of 28 June 1999 concerning the framework agreement on fixed-term work concluded by ETUC, UNICE and CEEP. Dostopno prek: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:31999L0070> (2. 4. 2021).

EUR-lex, 2003. Direktiva 2003/88/ES Evropskega parlamenta in Sveta z dne 4. novembra 2003 o določenih vidikih organizacije delovnega časa. Dostopno prek: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SL/TXT/?uri=celex%3A32003L0088> (2. 4. 2021).

EUR-lex, 2008. Directive 2008/104/EC of the European Parliament and of the Council of 19 November 2008 on temporary agency work. Dostopno prek: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=celex%3A32008L0104> (2. 4. 2021).

EUR-lex, 2019. Directive (EU) 2019/1158 of the European Parliament and of the Council of 20 June 2019 on work-life balance for parents and carers and repealing Council Directive 2010/18/EU. Dostopno prek: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A32019L1158> (2. 4. 2021).

Eurofound, 2004. Part-time work in Europe. Dostopno prek: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2004/part-time-work-in-europe> (2. 4. 2021).

Eurofound, 2008. Austria: Temporary agency work and collective bargaining in the EU. Dostopno prek: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2008/austria-temporary-agency-work-and-collective-bargaining-in-the-eu> (3. 4. 2021).

Eurofound, 2009. Hungary: wage flexibility and collective bargaining. Dostopno prek: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2009/hungary-wage-flexibility-and-collective-bargaining> (6. 4. 2021).

Eurofound, 2010. Hungary: Flexible forms of work: 'very atypical' contractual arrangements. Dostopno prek: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2010/hungary-flexible-forms-of-work-very-atypical-contractual-arrangements> (6. 4. 2021).

Eurofound, 2010a. Trade union strategies to recruit new groups of workers – Hungary. Dostopno prek: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2010/trade-union-strategies-to-recruit-new-groups-of-workers-hungary> (6. 4. 2021).

Eurofound, 2015. Austrian trade union federation. Dostopno prek: <https://www.eurofound.europa.eu/efemiredictionary/austrian-trade-union-federation> (3. 4. 2021).

Eurofound, 2015a. Croatia: The new Labour Act. Dostopno prek: <https://www.eurofound.europa.eu/fr/publications/article/2015/croatia-the-new-labour-act> (5. 4. 2021).

Eurofound, 2016. Chambers of labour in Austria. Dostopno prek: <https://www.eurofound.europa.eu/efemiredictionary/chambers-of-labour> (3. 4. 2021).

Eurofound, 2017. Atypical work. Dostopno prek: <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/atypical-work> (10. 4. 2021).

Eurofound, 2017a. Hungary: Short-term solutions to the issue of labour shortages. Dostopno prek: <https://www.eurofound.europa.eu/fr/publications/article/2017/hungary-short-term-solutions-to-the-issue-of-labour-shortages> (6. 4. 2021).

Eurofound, 2019. Austria: Equal treatment for blue- and white-collar employees. Dostopno prek: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/article/2018/austria-equal-treatment-for-blue-and-white-collar-employees> (3. 4. 2021).

Eurofound, 2019a. Austria: Notice period to employees. Dostopno prek: <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/emcc/erm/legislation/austria-notice-period-to-employees> (3. 4. 2021).

Eurofound, 2019b. Croatia: Notice period to employees. Dostopno prek: <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/emcc/erm/legislation/croatia-notice-period-to-employees> (5. 3. 2021).

Eurofound, 2019c. Hungary: Notice period to employees. Dostopno prek: <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/emcc/erm/legislation/hungary-notice-period-to-employees> (6. 4. 2021).

Eurofound, 2020. Works council-Austria. Dostopno prek: <https://www.eurofound.europa.eu/efemiredictionary/works-council> (3. 4. 2021).

Eurofound, 2021. Austria: Working time flexibility. Dostopno prek: <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/emcc/erm/legislation/austria-working-time-flexibility> (3. 4. 2021).

Eurofound, 2021a. Flexible time in Croatia. Dostopno prek: <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/emcc/erm/legislation/croatia-working-time-flexibility> (5. 4. 2021).

Eurofound, 2021b. Living and working in Austria. Dostopno prek: <https://www.eurofound.europa.eu/country/austria> (3. 4. 2021).

Eurofound, 2021c. Living and working in Hungary. Dostopno prek: <https://www.eurofound.europa.eu/bg/country/hungary> (6. 4. 2021).

European Commission, 2013. Your social security rights in Austria. Dostopno prek: https://ec.europa.eu/employment_social/empl_portal/SSRinEU/Your%20social%20security%20rights%20in%20Austria_en.pdf (10. 4. 2021).

European Commission, 2013a. Your social security rights in Hungary. Dostopno prek: https://ec.europa.eu/employment_social/empl_portal/SSRinEU/Your%20social%20security%20rights%20in%20Hungary_en.pdf (10. 4. 2021).

European Commission, 2014. National Operational Programme on Youth Employment in Italy. Dostopno prek: https://ec.europa.eu/regional_policy/en/atlas/programmes/2014-2020/italy/2014it05m9op001 (21. 3. 2021).

European Commission, 2014a. YEI programme for Italy adopted. Dostopno prek: <https://ec.europa.eu/esf/main.jsp?catId=67&langId=hr&newsId=8337> (21. 3. 2021).

European Commission, 2015. Employment of older workers. Dostopno prek: file:///C:/Users/IT/Desktop/Analiza%20ITA%202021/Italija/SSM2015_RN5_Older_workers_final.pdf (21. 3. 2021).

European Commission, 2017. Impact assessment Accompanying the document Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council on transparent and predictable working conditions in the European Union. Dostopno prek: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=CELEX:52017SC0478&from=EN> (2. 4. 2021).

I.D.E.A.S., 2018. Practical diversity journey in Croatia, Romania and Slovenia. European Commission, 2018. Dostopno prek: <https://www.raznolikost.hr/docs/DiversityCharterJourneyThroughDC.pdf> (7. 4. 2021).

European Commission, 2019. EU Work-life Balance Directive enters into force. Dostopno prek: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=89&furtherNews=yes&langId=en&newsId=9438> (10. 4. 2021).

European Commission, 2019a. Transparent and predictable working conditions. Dostopno prek: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=1313> (10. 4. 2021).

European Commission, 2020. Croatia - Maternity/paternity benefits. Dostopno prek: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1104&intPageId=4454&langId=en> (5. 3. 2021).

European Commission, 2020a. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (Eurofound). Dostopno prek: https://europa.eu/european-union/about-eu/agencies/eurofound_en (10. 4. 2021).

European Commission, 2020.b Your social security rights in Croatia. Dostopno prek: https://ec.europa.eu/employment_social/empl_portal/SSRinEU/Your%20social%20security%20rights%20in%20Croatia_en.pdf (10. 4. 2021).

European Commission, 2021. European Pillar of Social Rights. Dostopno prek: https://ec.europa.eu/info/strategy/priorities-2019-2024/economy-works-people/jobs-growth-and-investment/european-pillar-social-rights_en (10. 4. 2021).

European Commission, 2021a. Global initiative KTCwomen@kapsch. Dostopno prek: https://ec.europa.eu/transport/themes/social/platform/ktcwomen_en (9. 4. 2021).

European Commission, 2021b. Hungary - Unemployment benefits. Dostopno prek: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1113&langId=en&intPageId=4584> (6. 4. 2021).

European Economic and Social Committee, 2018. Release of the Eurobarometer report on work-life balance by the European Commission. Dostopno prek: <https://www.eesc.europa.eu/en/news-media/news/release-eurobarometer-report-work-life-balance-european-commission> (2. 4. 2021).

European parliament, 2014. Dostopno prek: https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/note/join/2014/518757/IPOL-EMPL_NT%282014%29518757_EN.pdf (21. 3. 2021).

European Parliament, 2021. Protection of basic human rights. Dostopno prek: <https://www.europarl.europa.eu/about-parliament/sl/democracy-and-human-rights/fundamental-rights-in-the-eu> (10. 4. 2021).

Eurostat, 2019. 19% of 20-64 year olds in part-time work in 2018. Dostopno prek: <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/DDN-20190621-1> (10. 4. 2021).

Eurostat, 2019a. Social protection statistics - social benefits . Dostopno prek: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Social_protection_statistics_-_social_benefits (3. 4. 2021).

Eurostat, 2020. Household expenditure by consumption purpose - COICOP, EU-27, 2019, share of total. Dostopno prek: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=File:Household_expenditure_by_consumption_purpose_-_COICOP,_EU-27,_2019,_share_of_total.png (10. 4. 2021).

Eurostat, 2020. Temporary agency workers across EU regions. Dostopno prek: <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/DDN-20200518-1> (2. 4. 2021).

Eurostat, 2021. Labour Market, including Labour Force Survey (LFS) — Overview. Dostopno prek: <https://ec.europa.eu/eurostat/web/labour-market> (10. 4. 2021).

Evropska Komisija, 2012. Sporočilo komisije evropskemu parlamentu, svetu, evropskemu ekonomsko-socialnemu odboru in odboru regij k okrevanju s številnimi novimi delovnimi mesti.

Dostopno prek: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SL/TXT/HTML/?uri=CELEX:52012DC0173&from=EN> (13. 3. 2021).

Evropska komisija, 2016. Osnove prava Evropske unije. Dostopno prek: <https://op.europa.eu/webpub/com/abc-of-eu-law/sl/> (2. 4. 2021).

Evropska komisija, 2017. The European Pillar of Social Rights in 20 principles. Dostopno prek: https://ec.europa.eu/info/strategy/priorities-2019-2024/economy-works-people/jobs-growth-and-investment/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-20-principles_en (2. 4. 2021).

Evropska komisija, 2020. Pravo EU in njegova uporaba. Dostopno prek: https://ec.europa.eu/info/law/law-making-process/applying-eu-law_sl (21. 3. 2021).

Evropska komisija, 2021. Delovno pravo. Dostopno prek: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=157&langId=sl> (2. 4. 2021).

Evropski Ekonomsko-socialni odbor, 2019. Mnenje Evropskega ekonomsko-socialnega odbora – Evropski steber socialnih pravic – ocena začetka izvajanja in priporočila za naprej. Dostopno prek: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SL/TXT/PDF/?uri=OJ:C:2020:014:FULL&from=EN> (2. 4. 2021).

Evropski parlament, 2020. Zaščita temeljnih pravic v Uniji. Dostopno prek: <https://www.europarl.europa.eu/about-parliament/sl/democracy-and-human-rights/fundamental-rights-in-the-eu> (2. 4. 2021).

Evropski svet, 2019. Directive (EU) 2019/1152 on transparent and predictable working conditions in the European Union. Dostopno prek: <https://www.europeansources.info/record/directive-eu-2019-1152-on-transparent-and-predictable-working-conditions-in-the-european-union/> (2. 4. 2021).

Expatica, 2019. Finding a job in Austria. Dostopno prek: <https://www.expatica.com/at/working/finding-a-job/jobs-in-austria-98008/#market> (6. 4. 2021).

Expatica, 2021. Minimum wage in Austria. Dostopno prek: <https://www.expatica.com/at/working/employment-law/minimum-wage-austria-89338/> (3. 4. 2021).

Expatica, 2021a. Taxes for freelancers and the self-employed in Austria. Dostopno prek: <https://www.expatica.com/at/working/self-employment/freelance-tax-austria-89901/> (3. 4. 2021).

Faganel, Tanja. Delo na domu v poslovno storitvenih dejavnostih z visoko vsebnostjo znanja: magistrsko delo. FDV, 2016. Dostopno prek: http://dk.fdv.uni-lj.si/magistrska/pdfs/mag_faganel-tanja.pdf (2. 4. 2021).

Federal Chancellery RA. National reform Programme 2020. European Commission, 2020. Dostopno prek: https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/2020-european-semester-national-reform-programme-austria_en.pdf (10. 4. 2021).

Filip, Evelyn. Črpanje sredstev evropskega socialnega sklada in zaposlenost težje zaposljivih oseb: magistrsko delo. Fakulteta za management Koper. Koper, 2009.

FinanceScout24, 2021. Geringfügige Beschäftigung. Dostopno prek: <https://www.financescout24.de/wissen/ratgeber/geringfuegige-beschaeftigung> (3. 4. 2021).

Fulton, 2020b. Croatia, collective bargaining. Dostopno prek: <https://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/Croatia/Collective-Bargaining> (6. 4. 2021)

Focarelli, Dario & Zanghieri, Paolo. Labour Force Participation of Older Workers in Italy: Trends, Causes and Policy Issues. RePEc, 2005. Dostopno prek: https://www.researchgate.net/publication/5221790_Labour_Force_Participation_of_Older_Workers_in_Italy_Trends_Causes_and_Policy_Issues (21. 3. 2021).

Fulton, 2020d. Croatia-trade unions. Dostopno prek: <https://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/Croatia/Trade-Unions> (5. 3. 2021).

Fulton, 2020e. Croatia-workplace representation. Dostopno prek: <https://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/Croatia/Workplace-Representation> (5. 4. 2021).

Fulton, 2020f. Hungary: collective bargaining. Dostopno prek: <https://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/Hungary/Collective-Bargaining>. (6. 4. 2021).

Fulton, 2020g. Hungary:trade unions. Dostopno prek: <http://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/Hungary/Trade-Unions> (6. 4. 2021).

Fulton, 2020h. Industrial relations in Austria: background summary. Dostopno prek: <https://www.etui.org/covid-social-impact/austria/industrial-relations-in-austria-background-summary> (3. 4. 2021).

Fulton, 2020i. Industrial relations in Hungary: background summary. Dostopno prek: <https://www.etui.org/covid-social-impact/hungary/industrial-relations-in-hungary-background-summary> (6. 4. 2021).

Borbély, Szilvia & Neumann, László. Neglected by the state: the Hungarian experience of collective bargaining. ETUI, 2018. Dostopno prek: <https://www.etui.org/sites/default/files/CB%20Vol%20II%20Chapter%2014.pdf> (6. 4. 2021).

Fulton, 2020k. Workplace representation. Dostopno prek: <https://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/Austria/Workplace-Representation> (3. 4. 2021).

Financial Times, 2020. Sicily's young people struggle to find jobs and training. Dostopno prek: <https://www.ft.com/content/7fb1a0e6-9f0d-11e9-9c06-a4640c9feebb> (21. 3. 2021).

Gangemi A. & Piromalli, M. Italy: recent provisions on job on-call agreement. Portolano, 2012. Dostopno prek: <https://portolano.it/en/news/italy-recent-provisions-on-job-on-call-agreement> (21. 3. 2021).

Gherbassi, Dionisio. Predstavitev dobrih poslovnih praks v Italiji. MDDSZ, 2018.

Guarascio, Dario & Cirilo, Valeria. Labour market reforms in Italy: evaluating the effects of the Jobs Act. Researchgate, 2017. Dostopno prek: https://www.researchgate.net/profile/Dario-Guarascio-2/publication/286368395_Labour_market_reforms_in_Italy_evaluating_the_effects_of_the_Jobs_Act/links/566815d408aea62726f06dd9/Labour-market-reforms-in-Italy-evaluating-the-effects-of-the-Jobs-Act.pdf (10. 4. 2021).

Koltai, Luca. Work instead of social benefit? Public works in Hungary. GHK, 2012. Dostopno prek: file:///C:/Users/IT/Desktop/Analiza%20ITA%202021/hrva%C5%A1ka/Peer_Country_Discussion_Paper_Hungary.pdf (10. 4. 2021).

Global people strategist, 2019. Employment Contract Changes in Italy. Dostopno prek: <https://www.globalpeoplestrategist.com/employment-contract-changes-in-italy/> (21. 3. 2021).

Gotovac, Viktor. Supporting Strategies to Recover from the Crisis in South Eastern Europe

Grgurev, Ivana. 2018. Flexible and New Forms of Employment in Croatia and Their Pension Entitlement Aspects. Dostopno prek: https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-319-02219-2_13 (5. 4. 2021).

Greif, Tatjana. Upravljanje raznolikosti v zaposlovanju. MDDSZ, 2009. Dostopno prek: <https://www.raznolikost.eu/wp-content/uploads/Raznolikost-v-zaposlovanju.pdf> (7. 4. 2021).

GZS, 2017. Vajeništvo. Dostopno prek: <https://www.gzs.si/vajenistvo/vsebina/VAJENI%C5%A0TVO/Splo%C5%A1no-o-vajeni%C5%A1tvu> (21. 3. 2021).

GZS, 2021. Delo na domu - odgovori na vprašanja. Dostopno prek: <https://www.gzs.si/koronavirus/vsebina/Delo-na-domu#110051850-kakne-so-obveznosti-delodajalca-v-zvezi-z-zdravjem-in-varnostjo-pri-delu> (16. 3. 2021).

Hainz, Bernhard. Labour law in Croatia. CMS, 2020. Dostopno prek: <https://cms.law/en/int/expert-guides/cms-expert-guide-to-labour-law-in-central-eastern-europe/croatia> (5. 4. 2021).

Hetényi, Kinga & Gergely, Krisztina. Hungary: New Forms of Employment. Schoenherr, 2021. Dostopno prek: <http://roadmap2013.schoenherr.eu/hungary-new-forms-of-employment/> (6. 4. 2021).

Hochstätter, Sandra. 10 Paid Internships in Vienna. Wiisaustria, 2020 Dostopno prek: <https://wiisaustria.com/2020/01/21/10-paid-internships-in-vienna/> (3. 4. 2021).

Hrvatski sabor, 2013. Zakon o obveznom zdravstvenom osiguranju. Dostopno prek: https://narodne-novine.nn.hr/clanci/sluzbeni/2013_06_80_1666.html (5. 4. 2021).

Hübner & Hübner, 2018. Working time: How many hours of work are allowed in Austria?. Dostopno prek: <https://www.huebner.at/en/infos-download/news/detail/article/working-time-how-many-hours-of-work-are-allowed-in-austria.html> (3. 4. 2021).

Humer, Lukas & Spiegelfeld, Alexander. Seasonal Workers from Third Countries in Austria. EMN, 2020 Dostopno prek: <https://www.emn.at/wp-content/uploads/2020/11/emn-national-report-2020-seasonal-workers-in-at.pdf> (3. 4. 2021).

HZZZ, 2020. Mjere Aktivne politike zapošljavanja iz nadležnosti Hrvatskoga zavoda za zapošljavanje. Dostopno prek: <https://mjere.hr/dokumentacija/HZZ-Uvjeti-koristenja-mjera-aktivnog-zaposljavanja-u-2021-2212.pdf> (5. 4. 2021).

ICEI, 2020. ITACA: Italian Cities against discrimination. Dostopno prek: <https://icei.it/news-en/itaca-italian-cities-against-discrimination/?lang=en> (20. 3. 2021).

ICGL, 2020. Terms and conditions of Employment in Hungary. Dostopno prek: <https://iclg.com/practice-areas/employment-and-labour-laws-and-regulations/hungary> (6. 4. 2021).

Loescher, Markus. Terms and conditions of employment in Austria. ICGL, 2021. Dostopno prek: <https://iclg.com/practice-areas/employment-and-labour-laws-and-regulations/austria> (3. 4. 2021).

IDEALISTA, 2018. Employment contracts in Italy. Dostopno prek: <https://www.idealista.it/en/news/legal-advice-italy/2018/12/04/2246-employment-contracts-italy> (21. 3. 2021).

ILO, 1993. Federal Equal Treatment Act (B-GBG), (BGBL. Dostopno prek: https://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p_lang=en&p_isn=42823 (3. 4. 2021).

ILO, 2013. Avt I of 2012-Labour code. Dostopno prek: <https://www.ilo.org/dyn/travail/docs/2557/Labour%20Code.pdf> (6. 4. 2021).

ILO, 2016. About the ILO in Croatia. Dostopno prek: https://www.ilo.org/budapest/countries-covered/croatia/WCMS_473718/lang--en/index.htm (5. 4. 2021).

ILO, 2021. About the ILO in Hungary. Dostopno prek: https://www.ilo.org/budapest/countries-covered/hungary/WCMS_473724/lang--en/index.htm (6. 4. 2021).

Ilp Abogados, 2019. The Essential Labour Law in Austria. Dostopno prek: <https://www.ilpabogados.com/en/the-essential-labour-law-in-austria/> (3. 4. 2021).

Informiran.si, 2020. Kako zaposliti delavca. Dostopno prek: <https://www.informiran.si/doc/Vsebinska/kako%20zaposliti%20delavca.pdf> (15. 3. 2021).

ISMU, 2020. Fondazioneismu. Dostopno prek: <https://es-la.facebook.com/fondazioneismu/posts/ti-racconto-una-storia-audiofiabe-dai-cinque-continentiabbiamo-dedicato-una-pagi/1320548884811034/> (20. 3. 2021).

I. STAT. Employees by temporary employees/permanent employees, citizenship. Dostopno prek: <http://dati.istat.it/Index.aspx?QueryId=26887&lang=en> (3. 4. 2021).

IURALL, 2020. Kaj je delovno pravo. Dostopno prek: <https://www.iurall.com/wiki/delovno-pravo/> (13. 3. 2021).

Kambič, Mojca. Prekarno delo, prekarnost življenja: primer prekarnih delavk: magistrsko delo. FDV, 2016. Dostopno prek: http://dk.fdv.uni-lj.si/magistrska/pdfs/mag_kambic-mojca.pdf (2. 4. 2021).

Kamenščak, Irena. Kaj prinaša nova reforma trga dela jeseni? Minimax, 2017. Dostopno prek: <https://www.minimax.si/nova-reforma-trga-dela-jesen-2017/> (16. 3. 2021).

Karascony, Sandor & Millán, Natalia. Portraits of labor market exclusion 2.0. World bank group, 2017. Dostopno prek:

<http://documents1.worldbank.org/curated/en/345971522094492370/pdf/Country-Policy-Paper-for-Hungary.pdf> (6. 4. 2021).

Kenda, Albina. Kako se italijanski načrt za uvedbo obvezne minimalne plače, za kar si močno prizadeva zlasti podpredsednik italijanske vlade Luigi Di Maio, s predlagano višino urne postavke pri devetih evrih bruto primerja z drugimi članicami EU. Finance, 11. 7. 2019. Dostopno prek: <https://topjob.finance.si/8950412/Luigi-Di-Maio-Cas-je-da-Italija-uvode-minimalno-placo> (19. 3. 2021).

Kogovšek & Petković. O diskriminaciji: priročnik za novinarke in novinarje. Mirovni inštitut, 2007. Dostopno prek: <https://www.mirovni-institut.si/wp-content/uploads/2014/08/Prirocnik-o-diskriminaciji-final-all.pdf> (18. 3. 2021).

Kos, Nina: Novi Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1). Delo in varnost - LVIII/2013/št. 2. Dostopno prek: https://www.zvd.si/media/medialibrary/2014/05/RDV_2013_02_01_novi_zakon_o_delovnih_razm_erjih.pdf (14. 3. 2021).

Kotnik, Karmen. Redna odpoved pogodbe o zaposlitvi iz razloga nesposobnosti delavcu ali javnemu uslužbencu: magistrsko delo. Pravna fakulteta Maribor: 2014. Dostopno prek: <https://core.ac.uk/download/pdf/67583943.pdf> (13. 3. 2021).

Kresal, Barbara. Vpliv novele ZDR-A na delovna razmerja. Dnevi slovenskih pravnikov 2008. Portorož, 2008. Dostopno prek: <https://www.dlib.si/stream/URN:NBN:SI:doc-YC007UXO/5ed4ca7b-a296-487a-ac5b-e76aa325bc67/PDF> (13. 3. 2021).

Krizmanić, Anita & Štifanić, Toni. Croatia: Employment & Labour Law. Legal500, 2020. Dostopno prek: <https://www.legal500.com/guides/chapter/croatia-employment-and-labour-law/> (5. 3. 2021).

Kunovac, Marina, 2014. Employment protection legislation in Croatia. Dostopno prek: https://econpapers.repec.org/article/ipffinteo/v_3a38_3ay_3a2014_3ai_3a2_3ap_3a139-172.htm (5. 3. 2021).

Legance, 2020. #Stayathome and the italian employment legislation. Dostopno prek: https://www.legance.com/wp-content/uploads/2020/03/Newsletter_StayAtHome_and_the_Italian_Employment_Legislation-1.pdf (21. 3. 2021).

L& E Global, 2020. Anti-Discrimination Laws in Italy. Dostopno prek: <https://knowledge.leglobal.org/anti-discrimination-laws-in-italy/> (19. 3. 2021).

LABREF, 2021. Labour market reform database. Dostopno prek: <https://webgate.ec.europa.eu/labref/public/result.cfm> (21. 3. 2021).

LayersCroatia, 2017. Employment Law in Croatia. Dostopno prek: <https://www.lawyerscroatia.com/employment-law-in-croatia> (5. 3. 2021).

Legge 108/1992: Legge-quadro per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate. Dostopno prek: <http://www.handylex.org/stato/l050292.shtml> (20. 3. 2021).

Legge No. 108/1990: Disciplina dei licenziamenti individuali. Dostopno prek: https://www.gazzettaufficiale.it/atto/serie_generale/caricaDettaglioAtto/originario?atto.dataPubblicazioneGazzetta=1990-05-11&atto.codiceRedazionale=090G0154&elenco30giorni=false (20. 3. 2021).

Legge No. 125/1999: Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro. Dostopno prek: <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/1991/04/15/091G0161/sg> (20. 3. 2021).

Legge No. 135/1990: Programma di interventi urgenti per la prevenzione e la lotta contro l'AIDS. Dostopno prek: https://www.gazzettaufficiale.it/atto/serie_generale/caricaDettaglioAtto/originario?atto.dataPubblicazioneGazzetta=1990-06-08&atto.codiceRedazionale=090G0179&elenco30giorni=false (20. 3. 2021).

Legge No. 604/1966: Norme sui licenziamenti individuali. Dostopno prek: https://www.cliclavoro.gov.it/Normative/Legge_15_luglio_1966_n.604.pdf (20. 3. 2021).

Legge No. 903/1977: Parità di trattamento tra uomini e donne in materia di lavoro.

Lexology, 2020. New atypical employment forms appearing in Hungary. Dostopno prek: <https://www.lexology.com/library/detail.aspx?g=c3957137-d41a-4c62-86fe-09e57248f68a> (6. 4. 2021).

Legislationline, 2017. The Recent Reform of the Labour Market in Italy: A Review. Dostopno prek: https://www.legislationline.org/download/id/7377/file/Italy_labour_market_reform_2016-2018_en.pdf (14. 4. 2021).

Lexia, 2021. Types of employment contracts. Dostopno prek: <https://www.italiancompanyformations.com/services/employment-payroll-services/types-employment-contract/> (7. 4. 2021).

Mandrone, Emiliano idr. Youth Guarantee and the Italian PES: insights from ISFOL PLUS Survey data. CIMR. Rim, 2014. Dostopno prek: <https://core.ac.uk/download/pdf/141227599.pdf> (21. 3. 2021).

Marinčič, Klemen. Pogodba o zaposlitvi skozi čas na Slovenskem: diplomsko delo. Fakulteta za družbene vede. Ljubljana: 2007. Dostopno prek: <http://dk.fdv.uni-lj.si/diplomska/pdfs/Marincic-Klemen.PDF> (13. 3. 2021).

Martin, Mark, 2020. All the different types of employment contracts in Italy. Dostopno prek: <https://www.lisbob.net/en/blog-expats-italy/all-the-different-types-of-employment-work-contracts-in-italy> (21. 3. 2021).

Greif, Tatjana. Upravljanje raznolikosti v zaposlovanju. MDDSZ, 2009. Dostopno prek: <https://www.raznolikost.eu/wp-content/uploads/Raznolikost-v-zaposlovanju.pdf> (7. 4. 2021).

MDDSZ, 2013. Strokovna delovna skupina za spremljanje izvajanja Zakona o delovnih razmerjih (ZDR-1). Dostopno prek: <https://www.gov.si/zbirke/delovna-telesa/strokovna-delovna-skupina-za-spremljanje-izvajanja-zdr-1/> (14. 3. 2021).

MDDSZ, 2015. Stališča strokovne delovne skupine za spremljanje izvajanja Zakona o delovnih razmerjih, ZDR-1. Dostopno prek: <https://www.gov.si/assets/ministrstva/MDDSZ/Delovna-razmerja/Stalisca-StrDS-ZDR-1.pdf> (14. 3. 2021).

MDDSZ, 2019. Konec leta stopijo v veljavo novosti Zakona o urejanju trga dela. Dostopno prek: <https://www.gov.si/novice/2019-12-13-konec-leta-stopijo-v-veljavo-novosti-zakona-o-urejanju-trga-dela/> (16. 3. 2021).

MDDSZ, 2020a. Zakonodaja Ministrstva za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti. Dostopno prek: <https://www.gov.si/drzavni-organi/ministrstva/ministrstvo-za-delo-druzino-socialne-zadeve-in-enake-moznosti/zakonodaja/> (13. 3. 2021).

MDDSZ, 2020. 27. marca začne veljati drugi sklop sprememb novele Zakona o urejanju trga dela. Dostopno prek: <https://www.ess.gov.si/obvestila/obvestilo/27-marca-zacne-veljati-drugi-sklop-sprememb-novele-zutd> (15. 3. 2021).

MDDSZ, 2021. Delovna razmerja. Dostopno prek: <https://www.gov.si teme/delovna-razmerja/> (13. 3. 2021).

MDDSZ, 2021a. Evidenca kolektivnih pogodb. Dostopno prek: <https://podatki.gov.si/dataset/evidenca-kolektivnih-pogodb> (15. 3. 2021).

MESD, 2020. Termination of the employment contract. Dostopno pek: <https://investcroatia.gov.hr/en/investment-guide/employment/termination-of-the-employment-contract/> (5. 3. 2021).

MESD, 2021. Employment contract in Croatia. Dostopno prek: <https://investcroatia.gov.hr/en/investment-guide/employment/content-of-the-employment-contract/> (5. 4. 2021).

Meszmann T., Tibor, 2016. Hungarian Industrial Relations And Collective Bargaining in Wholesale and Retail Sectors. Dostopno prek: <https://wageindicator.org/documents/publicationslist/publications-2016/3-wibar3-amsterdam-hungary> (6. 4. 2021).

Migration.gv.at, 2020. The social security system . Dostopno prek: <https://www.migration.gv.at/en/living-and-working-in-austria/austria-at-a-glance/the-social-security-system> (3. 4. 2021).

MMC, 2013. Poslanci soglasno potrdili reformo trga dela. Dostopno prek: <https://www.rtv slo.si/slovenija/poslanci-soglasno-potrdili-reformo-trga-dela/303719> (10. 4. 2021).

Mnenje Evropskega ekonomsko-socialnega odbora – Evropski steber socialnih pravic – ocena začetka izvajanja in priporočila za naprej (mnenje na lastno pobudo) EESC 2019/01110. Dostopno prek: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SL/TXT/?uri=uriserv%3AOJ.C_.2020.014.01.0001.01.SLV&toc=OJ%3AC%3A2020%3A014%3AFULL (2. 4. 2021).

MOD Konvencija št. 138 o minimalni starosti za sklenitev delovnega razmerja. Dostopno prek: <http://www.pisrs.si/Pis.web/mednarodnaPogodba?id=UN%20ILO-19730526/02M> (2. 4. 2021).

Vereb, Anita. Hungary: The 5 Must-Knows About Ordinary Dismissal In Hungary. Mondaq, 2019. Dostopno prek: <https://www.mondaq.com/unfair-wrongful-dismissal/796756/the-5-must-knows-about-ordinary-dismissal-in-hungary> (6. 4. 2021).

Csabai, Marianna. Key Labour Law Changes In 2020 In Hungary. Mondaq, 2020. Dostopno prek: <https://www.mondaq.com/employee-rights-labour-relations/901502/key-labour-law-changes-in-2020-in-hungary> (6. 4. 2021).

Mosley, Hugh, 2020. Short-time work schemes in the EU. Dostopno prek: https://www.researchgate.net/publication/341409518_SHORT-TIME_WORK_SCHEMES_IN_THE_EU (10. 4. 2021).

Murtič, Mirela. Delovno pravo. ELSA. Ljubljana: 2013. Dostopno prek: <https://www.google.si/search?q=Murti%C4%8D%20mirela%20delovno%20pravo> (13. 3. 2021).

Nations Encyclopedia, 2020. Italy - Working conditions. Dostopno prek: <https://www.nationsencyclopedia.com/economies/Europe/Italy-WORKING-CONDITIONS.html> (18. 3. 2021).

NHS, 2011. Sindikati i poslodavci: Tko je reprezentativan? Dostopno prek: [https://www.nhs.hr/novosti/sindikati i poslodavci tko je reprezentativan 3528/](https://www.nhs.hr/novosti/sindikati-i-poslodavci-tko-je-reprezentativan-3528/) (5. 3. 2021).

Nienhüser, Werner & Matiaske, Wenzel. Effects of the 'principle of non-discrimination' on temporary agency work: compensation and working conditions of temporary agency workers in 15 European countries. Academia, 2006. Dostopno prek: [https://www.academia.edu/38570150/Effects of the principle of non discrimination on temporary agency work compensation and working conditions of temporary agency workers in 15 European countries](https://www.academia.edu/38570150/Effects_of_the_principle_of_non_discrimination_on_temporary_agency_work_compensation_and_working_conditions_of_temporary_agency_workers_in_15_European_countries) (2. 4. 2021).

Novak, Bojan. Segmentacija slovenskega trga dela in analiza predlaganih rešitev: diplomsko delo. FDV: 2012. Dostopno prek: <http://dk.fdv.uni-lj.si/diplomska/pdfs/novak-bojan.pdf> (13. 3. 2021).

ODP, 2021. Enotirni sistem upravljanja – razlogi za uvedbo. Dostopno prek: <https://odp.eu/postopek-uvedbe-enotirni-sistem-upravljanja/> (15. 3. 2021).

OECD, 2012. Thematic follow-up review of policies to improve labour market prospects for older workers. Dostopno prek: <https://www.oecd.org/els/emp/Older%20Workers%20Italy-MOD.pdf> (21. 3. 2021).

OECD, 2016. Women in the Labour Market, Croatia. Dostopno prek: https://www.coe.int/t/dg3/socialpolicies/socialrights/source/EPRcroatia_en.pdf (5. 4. 2021).

OECD, 2016. Inclusive Business Creation. Dostopno prek: <https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/9789264251496-9-en.pdf?expires=1617607587&id=id&accname=guest&checksum=F755BC08A16DFB866848FE4FCB227414> (5. 4. 2021).

OECD, 2017. Italy should strengthen reform implementation to boost skills. Dostopno prek: <https://www.oecd.org/employment/italy-should-strengthen-reform-implementation-to-boost-skills.htm> (21. 3. 2021).

OECD, 2018. Jobs strategy – How does Hungary compare?. Dostopno prek: <file:///C:/Users/IT/Desktop/Analiza%20ITA%202021/jobs-strategy-HUNGARY-EN.pdf> (6. 4. 2021).

OECD, 2019. Economic Surveys: Austria. Dostopno prek: https://www.oecd-ilibrary.org/economics/oecd-economic-surveys-austria-2019_22f8383a-en (6. 4. 2021).

ÖGB, 2020. Austrian Trade Union Federation – ÖGB. Dostopno prek: <https://www.oegb.at/der-oegb/austrian-trade-union-federation> (3. 4. 2021).

Österreichische Gesundheitskasse, 2021. Betriebliche Mitarbeitervorsorge (Abfertigung Neu). Dostopno prek: <https://www.gesundheitskasse.at/cdscontent/?contentid=10007.827452> (3. 4. 2021).

Özdemir, Ward & Fuchs. Employment of older workers. European Commission, 2016. Dostopno prek: [file:///C:/Users/IT/Desktop/Analiza%20ITA%202021/SSM2015 RN5 Older workers final.pdf](file:///C:/Users/IT/Desktop/Analiza%20ITA%202021/SSM2015%20RN5%20Older%20workers%20final.pdf) (20. 4. 2021).

PapayaGlobal, 2021. Austria Payroll and Benefits Guide. Dostopno prek: <https://papayaglobal.com/countrypedia/country/austria/> (3. 4. 2021).

Pedarsini, Roberto. Working life in Italy. Eurofound, 2019. Dostopno prek: <https://www.eurofound.europa.eu/country/italy#working-life> (18. 3. 2021).

Paylab, 2021. Salaries in Italy. Dostopno prek: <https://www.paylab.com/it/salaries-in-country> (5. 4. 2021).

Pernicka, Susanne. The State of the Unions: Austria. Springer, 2007. Dostopno prek: [https://www.researchgate.net/publication/258848320 The State of the Unions Austria](https://www.researchgate.net/publication/258848320_The_State_of_the_Unions_Austria) (3. 4. 2021).

Pew Research Center, 2019. Europeans Credit EU With Promoting Peace and Prosperity, but Say Brussels Is Out of Touch With Its Citizens. Dostopno prek: <https://www.pewresearch.org/global/2019/03/19/europeans-credit-eu-with-promoting-peace-and-prosperity-but-say-brussels-is-out-of-touch-with-its-citizens/> (11. 4. 2021).

Pintaldi, Federicia. Non-standard and informal employment in Italy. WIEGO, 2008. Dostopno prek: [http://www.wiego.org/sites/default/files/publications/files/Pintaldi Informal empl Italy.pdf](http://www.wiego.org/sites/default/files/publications/files/Pintaldi%20Informal%20empl%20Italy.pdf) (18. 3. 2021).

Pravnica, 2016. Temelji pravne ureditve evropske unije. Dostopno prek: <https://www.pravnica.net/literatura/n/2011/06/1771dcba5978e03f0cd14b6935f6733f/temelji-pravne-ureditve-evropske-unije-vprasanja-in-odgovori.doc> (2. 4. 2021).

Računovodja, 2013. Bistvene novosti ZDR-1 in ZUTD-A. Dostopno prek: <https://www.mm-konto.si/delovna-razmerja/bistvene-novosti-zdr-1-zutd-/> (14. 3. 2021).

Računovodja, 2012. Izhodišča za reformo trga dela. Dostopno prek: [https://www.racunovodja.com/clanki.asp?clanek=6545/Izhodi%9A%E8a za reformo trga dela](https://www.racunovodja.com/clanki.asp?clanek=6545/Izhodi%9A%E8a%20za%20reformo%20trga%20dela) (13. 3. 2021).

Radno pravo, 2020. Zakon o radu. Dostopno prek: http://www.radno-pravo.hr/tumacenja/propisi.cfm?cat_id=63 (5. 3. 2021).

Ramboll, 2013. Bottleneck vacancies in Austria. Dostopno prek: <https://ramboll.com/careers/Austria/Country%fiche%final> (3. 4. 2021).

Regalia, Ida. Italian trade unions: Still shifting between consolidated organizations and social movements?ECONSTOR, 2012. Dostopno prek: <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/93055/1/750195371.pdf> (18. 3. 2021).

Replicon, 2021. Croatia Labour compliance guide. Dostopno prek: <https://www.replicon.com/regulation/croatia/> (5. 4. 2021).

Resolucija Evropskega parlamenta z dne 12. decembra 2012 o razmerah na področju temeljnih pravic v Evropski uniji (2010–2011) (2011/2069(INI))(2015/C 434/08). Dostopno prek: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SL/TXT/?uri=CELEX:52012IP0500> (2. 4. 2021).

RIS, 2021. Bundesrecht konsolidiert: Gesamte Rechtsvorschrift für Betriebliches Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorgegesetz. Dostopno prek: <https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=20002088> (3. 4. 2021).

Rosselli, Annalisa. : The Policy of gender equality in Italy. European Union, Brussels, 2014. Dostopno prek: [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/note/join/2014/493052/IPOL-FEMM_NT\(2014\)493052_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/note/join/2014/493052/IPOL-FEMM_NT(2014)493052_EN.pdf) (20. 3. 2021).

Roštan, Sabina. Dostojno delo in porast negotovih oblik dela: magistrsko delo. Ekonomska fakulteta, 2016. Dostopno prek: <http://www.cek.ef.uni-lj.si/magister/rostan2063-B.pdf> (2. 4. 2021).

Rozman, Simon. Federalizem, regionalizem, dvodomnost: teritorialna vloga drugih domov. Magistrsko delo. FDV, 2010. Dostopno prek: http://dk.fdv.uni-lj.si/magistrska/pdfs/mag_rozman-simon.pdf (18. 3. 2021).

Saje, Franček. Prispevki za zgodovino delavskega gibanja. Inštitut za zgodovino delavskega gibanja, 1965. Dostopno prek: [https://www.sistory.si/cdn/publikacije/1-1000/27/Prispevki za zgodovino delavskega gibanja 1965 1-2.pdf](https://www.sistory.si/cdn/publikacije/1-1000/27/Prispevki%20za%20zgodovino%20delavskega%20gibanja%201965%201-2.pdf) (18. 3. 2021).

Santander, 2021. Austria: business practices. Dostopno prek: <https://santandertrade.com/en/portal/establish-overseas/austria/business-practices> (6. 4. 2021).

SemanticScholar, 2020. Employee sharing: a new type of employment, opportune in a globalized context. Dostopno prek: <https://www.semanticscholar.org/paper/Employee-sharing%3A-a-new-type-of-employment%2C-in-a-Marica/6a77fb3ee9e0c16b0a7fc7e8e9d8a87f2af3953d> (6. 4. 2021).

Senato della Repubblica, 2012. Constitution of the Italian Republic. Dostopno prek: <https://www.wipo.int/edocs/lexdocs/laws/en/it/it037en.pdf> (20. 3. 2021).

Senato della Repubblica, 2012. Costituzione della Repubblica Italiana. Dostopno prek: <https://www.senato.it/documenti/repository/istituzione/costituzione.pdf> (20. 3. 2021).

ShieldGeo, 2020. Employment in Hungary. Dostopno prek: <https://shieldgeo.com/employment-in-hungary/> (6. 4. 2021).

ShieldGeo, 2020. Key points on employment in Hungary. Dostopno prek: <https://shieldgeo.com/employment-in-hungary/> (6. 4. 2021).

Simmons & Simmons, 2021. Key employment law changes across our International network-Italy. Dostopno prek: <https://www.simmons-simmons.com/en/publications/ckn91er4ueqhr0a849ob58g6y/employment-law-alert-international-april-2021#6> (7. 4. 2021).

Smartlegal, 2021. 5 must-knows about works councils in hungary for employers. Dostopno prek: <https://smartlegal.hu/publication/5-must-knows-about-works-councils-in-hungary-for-employers> (6. 4. 2021).

SMEs. School for Regional Economic Sciences Budapest, 2018. Dostopno prek: https://www.deturope.eu/img/upload/content_94338983.pdf (6. 4. 2021).

Socialministerium, 2020. The participation in employment of people with disabilities. Dostopno prek: <https://www.sozialministerium.at/en/Topics/Social-Affairs/People-with-Disabilities/The-participation-in-employment-of-people-with-disabilities.html> (3. 4. 2021).

SSSH, 2018. SSSH i dalje reprezentativan za sudjelovanje u tripartitnim tijelima na nacionalnoj razini. Dostopno prek: <http://www.sssh.hr/hr/vise/nacionalne-aktivnosti-72/sssh-i-dalje-reprezentativan-za-sudjelovanje-u-tripartitnim-tijelima-na-nacionalnoj-razini-3491> (5. 3. 2021).

Statista, 2020. Employment by economic sector in Croatia 2020. Dostopno prek: <https://www.statista.com/statistics/351168/employment-by-economic-sector-in-croatia/> (10. 4. 2021).

Statista, 2020a. Youth unemployment rate in Croatia in 2020. Dostopno prek: <https://www.statista.com/statistics/811946/youth-unemployment-rate-in-croatia/> (10. 4. 2021).

Statista, 2021. Employment by economic sector in Croatia. Dostopno prek: <https://www.statista.com/statistics/351168/employment-by-economic-sector-in-croatia/> (5. 4. 2021).

Statista, 2021d. Unemployment rate of the European Union (EU27) from January 2000 to December 2020. Dostopno prek: <https://www.statista.com/statistics/685957/unemployment-rate-in-the-european-union/> (10. 4. 2021).

Statista, 2021a. Young unemployed people by educational level. Dostopno prek: <https://www.statista.com/statistics/1108426/young-unemployed-people-by-educational-level-in-italy/> (21. 3. 2021).

Statista, 2021b. Youth unemployment in Italy. Dostopno prek: <https://www.statista.com/topics/6292/youth-unemployment-in-italy/> (21. 3. 2021).

Statista, 2021c. Croatia- unemployment rate in 2020. Dostopno prek: <https://www.statista.com/statistics/350899/unemployment-rate-in-croatia/> (4. 4. 2021).

Statuto dei lavoratori, 1972. Dostopno prek: <https://www.altalex.com/documents/codici-altalex/2014/10/30/statuto-dei-lavoratori#titolo1> (20. 3. 2021).

Stonewall, 2021. STONEWALL Global workplace briefings 2021 Hungary. Dostopno prek: https://www.stonewall.org.uk/system/files/hungary_global_workplace_briefing_2021.pdf (7. 4. 2021).

Svenšek, Mojca: Socialno varstvo delalcev v Sloveniji: diplomsko delo. Dostopno prek: <http://dk.fdv.uni-lj.si/diplomska/pdfs/svensek-mojca.pdf>

Szpejna, Monika, 2020. The scope of EU labour law. Dostopno prek: [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/IDAN/2020/658181/IPOL_IDA\(2020\)658181_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/IDAN/2020/658181/IPOL_IDA(2020)658181_EN.pdf) (2. 4. 2021).

Šarotar, Žižek & Mulej. Vpliv digitalizacije na trg dela in socialno varnost zaposlenih. ANALI PAZU, 2019.

Štampar S., Anja. Pravno normiranje korporativnega upravljanja. Dignatis. Ljubljana, 2018. Dostopno prek: <file:///C:/Users/IT/Desktop/Analiza%20ITA%202021/korporativno%20upravljanje%202019.pdf> (13. 3. 2021).

Štampar S., Anja. Sodelovanje delavcev pri upravljanju v enotirnem sistemu upravljanja delniške družbe. DELAVCI IN DELODAJALCI 1/2018/XVIII. Ljubljana, 2018. Dostopno prek: <https://www.dlib.si/stream/URN:NBN:SI:DOC-Q65TCWQD/d7833f70-02d3-4230-8208-993ff217aa69/PDF> (15. 3. 2021).

Štrovs, Marko. Zakon o delovnih razmerjih: s komentarjem in sodno prakso. Legat consultor. Lesce, 2008.

Tamás Gyulavári in Nikolett Hős. The road to flexibility? Lessons from the new hungarian Labour code. European Labour Law Journal, Volume 4 (2012), No. 4. Dostopno prek: <https://jak.ppke.hu/uploads/articles/12417/file/Road%20to%20flexibility.pdf> (6. 4. 2021).

Fürst, Gerald. What types of company can be formed in Austria? TEN, 2019. Dostopno prek: <https://www.ten-law.net/knowledge/ten-qa-on-company-law-in-europe-austria/> (3. 4. 2021).

Thomson Reuters, 2020. Employment and employee benefits in Austria: overview. Dostopno prek: [https://uk.practicallaw.thomsonreuters.com/5-503-2588?transitionType=Default&contextData=\(sc.Default\)&firstPage=true#co_anchor_a18841](https://uk.practicallaw.thomsonreuters.com/5-503-2588?transitionType=Default&contextData=(sc.Default)&firstPage=true#co_anchor_a18841) (3. 4. 2021).

Tomić, Iva idr., 2019. The employment and social situation in Croatia. Dostopno prek: [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2019/642345/IPOL_STU\(2019\)642345_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2019/642345/IPOL_STU(2019)642345_EN.pdf) (5. 4. 2021).

Trading Economics, 2021. Employment by economic sector in Croatia 2020. Dostopno prek:

Tradingeconomics, 2021. Croatia Employment Rate2002-2020. Dostopno prek: <https://tradingeconomics.com/croatia/employment-rate> (5. 4. 2021).

UMAR, 2016. Demografske spremembe ter njihove ekonomske in socialne posledice. Dostopno prek: https://www.umar.gov.si/fileadmin/user_upload/publikacije/kratke_analize/Demografske_spreme_mbe_UMAR.pdf (2. 4. 2021).

United Nations, 1972. International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights. Dostopno prek: <https://www.ohchr.org/EN/ProfessionalInterest/Pages/CESCR.aspx> (20. 3. 2021).

Unternehmensservice, 2020. Auflösungsabgabe bei Beendigung eines Dienstverhältnisses. Dostopno prek: <https://www.usp.gv.at/mitarbeiter/beendigung-arbeitsverhaeltnis/aufloesungsabgabe.html> (3. 4. 2021).

Urad za publikacije Evropske unije, 2012. Evropski parlament. Dostopno prek: https://www.europarl.europa.eu/slovenia/resource/static/files/sl_evropski-parlament.pdf (2. 4. 2021).

Urydice, 2021. Hungary: Ongoing Reforms and Policy Developments. Dostopno prek: https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/eurydice/content/ongoing-reforms-and-policy-developments-29_en (6. 4. 2021).

Vaupotič, Karmen idr. S sodelovanjem do zaupanja in uspešnega poslovanja : priročnik za uvajanje participacije zaposlenih v poslovno prakso. CIP, 2015. Dostopno prek: <https://www.delavska-participacija.com/priloge/2274-1.pdf> (3. 4. 2021).

Večer, 2016. Brezposelnost v Avstriji aprila rekordno visoka. Dostopno prek: <https://www.vecer.com/svet/brezposelnost-v-avstriji-aprila-rekordno-visoka-10165131> (3. 4. 2021).

VelocityGlobal, 2017. Austria Employment Law Basics for International Employers. Dostopno prek: <https://velocityglobal.com/blog/austria-employment-law-basics-for-international-employers/> (3. 4. 2021).

Verbič, Špela. Management človeških virov v učeči se organizaciji: diplomsko delo. FDV, 2006. Dostopno prek: <http://dk.fdv.uni-lj.si/dela/Verbic-Spela.PDF>

Vidan, Hrvoje, 2020. Employment and employee benefits in Croatia: overview. Dostopno prek: https://uk.practicallaw.thomsonreuters.com/Cosi/SignOn?redirectId=rt_08f27d22-4af8-4ac0-85f4-8af72eb49bfb (5. 3. 2021).

Vujić, Boris, 1998. Structural changes in employment in Croatia. Dostopno prek: https://www.researchgate.net/publication/23754751_Structural_Changes_in_Employment_in_Croatia (5. 3. 2021).

Wageindicator, 2020. Minimum Wage – Austria. Dostopno prek: <https://wageindicator.org/salary/minimum-wage/austria> (3. 4. 2021).

Walther, Oliver. Austria: (Un)Equal Treatment Of Employees. Mondaq, 2018. Dostopno prek: <https://www.mondaq.com/austria/employee-rights-labour-relations/712652/unequal-treatment-of-employees> (3. 4. 2021).

Welcomm, 2020. Working in Austria. Dostopno prek: <https://welcomm-europe.eu/austria/employment/> (3. 4. 2021).

Welcomm, 2021. Employment in Croatia. Dostopno prek: <https://welcomm-europe.eu/croatia/employment/> (5. 4. 2021).

WKO, 2020. Arbeits Recht und Socialrecht. Dostopno prek: https://www.wko.at/Content.Node/Service/Arbeitsrecht-und-Sozialrecht/Kollektivvertraege/-KV-Struktur-/Sparte-Information-und-Consulting/Immobilien--und-Vermoegenstreuhaender/Rahmenkollektivvertraege/Kollektivvertrag_fuer_Angestellte_der_Immobilienverwal_21.pdf (3. 4. 2021).

WKO, 2020. Collective Agreement 2020 for Employees of service providers in the field of WorldBank, 2017. Dostopno prek:

<http://documents1.worldbank.org/curated/en/345971522094492370/pdf/Country-Policy-Paper-for-Hungary.pdf> (6. 4. 2021).

Wynn-Evans, Charles. Employment & Labour laws and regulations. Global legal insights, 2020. Dostopno prek: <https://www.globallegalinsights.com/practice-areas/employment-and-labour-laws-and-regulations> (18. 3. 2021).

Your Europe, 2020. Part-time work. Dostopno prek: https://europa.eu/youreurope/business/human-resources/employment-contracts/part-time-work/index_en.htm (2. 4. 2021).

Zajšek T., Andreja. ABC zakonodaja za sindikaliste. ZSSS. Ljubljana, 2014. Dostopno prek: http://sindeks.si/wp-content/uploads/2016/07/ucbenik_abc_zakonodaja_za_sindikaliste.pdf (13. 3. 2021).

Zakon o arbitraži (ZArbit). Dostopno prek: <https://www.uradni-list.si/glasilo-uradni-list-rs/vsebina/2008-01-1979?sop=2008-01-1979> (15. 3. 2021).

Zakon o kolektivnih pogodbah (ZKolP). Dostopno prek: <http://pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=ZAKO4337> (14. 3. 2021).

Zakon o vajeništvu /ZVaj/.(Uradni list RS, št. 25/17). Dostopno prek: <http://www.pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=ZAKO7512> (14. 3. 2021).

Združeni narodi, 1996. Mednarodna konvencija o ekonomskih, socialnih in kulturnih pravicah. Dostopno prek: <https://www.ohchr.org/EN/ProfessionalInterest/Pages/CESCR.aspx> (21. 3. 2021).

Združenje nadzornikov Slovenije, 2020. Sodelovanje delavcev pri upravljanju. Dostopno prek: <https://www.zdruzenje-ns.si/stroka/sodelovanje-delavcev-pri-upravljanju/> (3. 4. 2021).

Žakelj, Tjaša idr. Zaposlovanje starejših delavcev. Socialno delo, 58 (2019), 1: 5–22. Dostopno prek: https://www.revija-socialnodelo.si/mma/Spletna_2019-1.pdf/2019081309493328/ (21. 3. 2021).

Žužek, Aleš. Sedmerica velikih, ki vlada svetu. Siol, 2017. Dostopno prek: <https://siol.net/novice/svet/sedmerica-velikih-ki-vlada-svetu-441952> (18. 3. 2021).

PRILOGE

Priloga 1: PDM-1 Sporočilo o prostem delovnem mestu.

Priloga 2: Registrirana brezposelnost v Sloveniji december 2010 in december 2020.

Priloga 3: Zahteva za poravnavo obveznosti iz naslova pravic delavcev v primeru insolventnosti delodajalca.

Priloga 4: Potrdilo delodajalca oz. stečajnega upravitelja.

Priloga 5: Odločba o prekršku (kršitev ZGD-1 delo na črno).

Priloga 6: Odločba o prepovedi opravljanja delovnega procesa oz. uporabe sredstev za delo.