

Revija za delovno pravo in pravo socialne varnosti
Labour Law and Social Security Review

Delavci in Delodajalci Employees & Employers

4/2018 / letnik XVIII

4

Darja SENČUR PEČEK

Ureditev delovnega časa med prožnostjo in varnostjo v kolektivnih pogodbah dejavnosti

Valentina FRANCA

Med teorijo in prakso: vsebine izobraževanja in usposabljanja v kolektivnih pogodbah dejavnosti

Sara BAGARI

Vsebine nestandardnih oblik dela v kolektivnih pogodbah dejavnosti

Katarina KRESAL ŠOLTES

Odstopanje od minimalnih standardov v kolektivnih pogodbah dejavnosti



Inštitut za delo
pri Pravni fakulteti
v Ljubljani

Delavci in Delodajalci:
Employees & Employers

Izdajatelj in založnik:
Publisher

Naslov uredništva
Editorial Office Address

Uredniški odbor
Editorial Board

Glavna urednica
Editor in Chief

Odgovorna urednica
Editor in Chief

Pomočnica glavne urednice

Assistant

Prevod / Translated by

Oblikovanje / Design

Tisk / Printing

ISSN:

UDK:

Revija za delovno pravo in pravo socialne varnosti
Labour Law and Social Security Review

Inštitut za delo pri Pravni fakulteti v Ljubljani
Institute for Labour Law at the Faculty of Law, University of Ljubljana

Poljanski nasip 2, SI-1000 Ljubljana, Slovenia
tel: +386 (0)1 4203164, fax: +386 (0)1 4203165
inst.delo@pf.uni-lj.si; www.institut-delo.si; www.zdr.info

prof. Barbara Kresal, *University of Ljubljana*;
prof. Polonca Končar, *University of Ljubljana*; prof. Grega Strban, *University of Ljubljana*; prof. Darja Senčur Peček, *University of Maribor*; prof. Mitja Novak, *Institute for Labour Law at the Faculty of Law, University of Ljubljana*; dr. Katarina Kresal Šoltes, *Institute for Labour Law at the Faculty of Law, University of Ljubljana*; prof. Marc Rigaux, *University of Antwerp*; prof. Niklas Bruun, *University of Helsinki*; prof. Gotfried Winkler, *University of Vienna*; prof. Ivana Grgurev, *University of Zagreb*; prof. Željko Potočnjak, *University of Zagreb*, prof. Sylvaine Laulom, *University Lumière Lyon 2*, prof. Simon Deakin, *University of Cambridge*

prof. Barbara Kresal, *University of Ljubljana*

dr. Katarina Kresal Šoltes, *Institute for Labour Law at the Faculty of Law, University of Ljubljana*

Karim Bajt Učakar

Irena Kuštrin

Gorazd Učakar

Birografika Bori d.o.o., Ljubljana

1580-6316

349.2/3 : 364

Članki v reviji so recenzirani

Articles in the journal are subject to double-blind peer review.

Revija izhaja štirikrat letno (1/marec, 2-3/ maj, 4/december)

The journal is published in four issues per year (1/March, 2-3/May, 4/December).

Letna naročnina/*Annual Subscription*: 93,30 €; posamezni izvod (particular issue) 28 €.

Abstracting and Indexing Services:

Revija je vključena v naslednje baze / *The Journal is indexed by:*

IBZ - Internationale Bibliographie der Zeitschriftenliteratur / International Bibliography of Periodical Literature in the Humanities and Social Sciences; IBR - Internationale Bibliographie der Rezensionen geistes- und sozialwissenschaftlicher Literatur / International Bibliography of Book Reviews of Scholarly Literature in the Humanities and Social Sciences.

Revija je članica Mednarodnega združenja revij za delovno pravo / *The Journal is a member of the International Association of Labour Law Journals – IALLJ.*

International Cooperation:

The Journal »Employees & Employers« is a member of the International Association of Labour Law Journals – IALLJ.

The International Association of Labour Law Journals was established for the following purposes:

1. Advancing research and scholarship in the fields of labour and employment law;
2. Encouraging the exchange of information regarding all aspects of the publishing process;
3. Promoting closer relations among editors of national and international labour and employment law journals.

Člani IALLJ / *The members of the IALLJ:*

Análisis Laboral, Peru; *Arbeit und Recht*, Germany; *Australian Journal of Labor Law*, Australia; *Bulletin on Comparative Labour Relations*, Belgium; *Canadian Labour and Employment Law Journal*, Canada; *Comparative Labor Law & Policy Journal*, USA; *Derecho de las Relaciones Laborales*, Spain; *Diritti lavori mercati*, Italy; *Diritto delle Relazioni Industriali*, Italy; *E-journal of International and Comparative Labour Studies*, Italy; *Employees & Employers (Delavci in delodajalci)*, Slovenia; *Europäische Zeitschrift für Arbeitsrecht (EuZA)*, Germany; *European Labour Law Journal*, Belgium; *Giornale di Diritto del lavoro e relazioni industriali*, Italy; *Industrial Law Journal*, United Kingdom; *Industrial Law Journal*, South Africa; *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, The Netherlands; *International Labour Review*, ILO; *Japan Labor Review*, Japan; *Labour and Social Law*, Belarus; *Labour Society and Law*, Israel; *La Rivista Giuridica del Lavoro e della Previdenza Sociale – RGL*, Italy; *Lavoro e Diritto*, Italy; *Pécs Labor Law Review*, Hungary; *Revista de Derecho Social*, Spain; *Revue de Droit Comparé du Travail et de la Sécurité Sociale*, France; *Revue de Droit du Travail*, France; *Rivista giuridica del lavoro e della sicurezza sociale*, Italy; *Russian Yearbook of Labour Law*, Russia; *Temas Laborales*, Spain; *Zeitschrift für ausländisches und internationales Arbeits- und Sozialrecht*, Germany.

The last annual meeting of the IALLJ took place in Torino (ITA) on September 5, 2018. The minutes of annual meetings and other information on the IALLJ published at www.labourlawjournals.com.

Revija za delovno pravo in pravo socialne varnosti
Labour Law and Social Security Review

Delavci in Delodajalci Employees & Employers

4/2018 / letnik XVIII

4



Inštitut za delo pri Pravni fakulteti v Ljubljani
Institute for Labour Law at the Faculty of Law, University of Ljubljana

Namen in vsebina / *Aims and Scope*

Revijo za delovno pravo in pravo socialne varnosti »Delavci in delodajalci« je leta 2001 ustanovil Inštitut za delo pri Pravni fakulteti v Ljubljani, z namenom razvijati in pospeševati znanstveno raziskovanje na področju delovnega in socialnega prava, kot tudi pospeševati dialog med akademsko in raziskovalno sfero ter prakso in socialnimi partnerji. Revija Delavci in delodajalci predstavlja znanstvene dosežke in spoznanja, relevantna za prakso. Revija objavlja znanstvene in strokovne članke, pravna mnenja, primerjalnopravne, mednarodne in pozitivnopravne analize, tujo in domačo sodno prakso ter prakso Sodišča Evropske unije, domače in tuje pravne vire ter pravo EU, poročila s konferenc, posvetov in drugih pomembnih dogodkov na področju delovnega prava, politike zaposlovanja, socialne varnosti in socialnega dialoga. Revija izhaja v slovenščini, s povzetki in izvlečki ter posameznimi prispevki tudi v angleškem jeziku (www.delavciindelodajalci.com).

Od leta 2015 je revija članica Mednarodnega združenja revij za delovno pravo (www.labourlawjournals.com).

The journal "Delavci in delodajalci" ("Employees & Employers") was founded with the intention to develop and promote scientific research and knowledge in the fields of labour and social law and to promote the dialogue between the academic and research community and the experts in practice as well as the social partners. The journal publishes scientific articles, discussions, comparative analyses, analyses of legislative, administrative and judicial developments in Slovenia and in the EU, practice – legislation, case law, reviews, reports from conferences, meetings and other relevant events in the fields of labour law, employment policy, social security. The journal also presents the research findings of practical relevance to the practice. The main scientific fields are: labour law, social security, international labour and social law, European labour and social law, fundamental social rights, management. The journal is published in Slovenian, but summaries, abstracts and some articles are available also in English (www.delavciindelodajalci.com).

In June 2015, the Journal »Emoloyees & Employers« became a member of the International Association of Labour Law Journals (www.labourlawjournals.com).

Copyright: Inštitut za delo pri Pravni fakulteti Univerze v Ljubljani. Vse pravice zadržane.

Brez pisnega dovoljenja založnika je prepovedano reproduciranje, distribuiranje, javna priobčitev, predelava ali druga uporaba tega avtorskega dela ali njegovih delov v kakršnemkoli obsegu ali postopku, vključno s fotokopiranjem.

VSEBINA / CONTENTS

članki / articles

<i>Predgovor</i>	579
------------------------	-----

Darja SENČUR PEČEK

Ureditev delovnega časa med prožnostjo in varnostjo v kolektivnih pogodbah dejavnosti	583
<i>Regulation of Working Hours between Flexibility and Security in Sector Collective Agreements</i>	607

Valentina FRANCA

Med teorijo in prakso: vsebine izobraževanja in usposabljanja v kolektivnih pogodbah dejavnosti	609
<i>Between Theory and Practice: Content of Education and Training in Sector Collective Agreements</i>	631

Sara BAGARI

Vsebine nestandardnih oblik dela v kolektivnih pogodbah dejavnosti	633
<i>Content of Non-standard Forms of Work in Sector Collective Agreements</i>	656

Katarina KRESAL ŠOLTES

Odstopanje od minimalnih standardov v kolektivnih pogodbah dejavnosti	659
<i>Derogation of Minimum Standards in Sector Collective Agreements</i>	678

recenzije, publikacije / book reviews, publications

Luka MIŠIČ

Recenzija knjige: HOHNERLEIN, Eva Maria, HENNION, Sylvie, KAUFMANN, Otto (ur.) <i>Erwerbsverlauf und sozialer Schutz in Europa. Employment Biographies and Social Protection in Europe. Les parcours professionnels et la protection sociale en Europe</i> . Springer-Verlag [Berlin-Heidelberg], 2018	681
--	-----

Luka MIŠIČ

Recenzija knjige: KESTEMONT, Lina, <i>Handbook on Legal Methodology. From Objective to Method</i> . Intersentia [Cambridge-Antwerp-Portland], 2018	689
--	-----

poročila / reports

Primož RATAJ

22. Svetovni kongres mednarodnega združenja za delovno in socialno pravo, Torino 2018.....	693
<i>22nd World Congress of the International Society for Labour and Social Security Law (ISLSSL), Turin 2018</i>	

Sara BAGARI

Konferenca Evropskega inštituta za socialno varnost: »Vzdržna socialna varnost: pretekli in prihodnji izzivi na področju socialne varnosti«, Benetke 2018	701
<i>Annual Conference of the European Institute of Social Security: "Sustainable social security: past and future challenges in social security", Venice 2018</i>	

vsebinsko in imensko kazalo / index to employees and employers volume XVIII	707
--	-----

najave, oglasi / announcements

Center za družinsko podjetništvo OZS	717
Napovednik kongresa XVIII. Dnevi delovnega prava in socialne varnosti, 2019 / XVIII. Slovenian Congress of Labour Law and Social Security, 2019	719
Iz založbe Inštituta za delo pri Pravni fakulteti v Ljubljani	722

Predgovor

V zadnji številki letnika XVIII revije Delavci in Delodajalci objavljamo članke, ki so povzeti po prispevkih avtoric iz drugega dela končnega poročila raziskave z naslovom »Analiza stanja na področju razširjenosti in pokritosti kolektivnih pogodb v Sloveniji«, ki jo je Inštitut za delo pri Pravni fakulteti v Ljubljani izdelal na podlagi naročila Zveze svobodnih sindikatov Slovenije v okviru javnega razpisa za sofinanciranje projektov socialnih partnerjev (Projekt »Za krepitev socialnega dialoga« po pogodbi št. C 2611-18-712207). Projekt sofinancirata Evropska unija iz Evropskega socialnega sklada in Republika Slovenija MDDSZ. Projekt se izvaja v okviru 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. Raziskava je bila zaključena septembra 2018. Namen raziskave je bilo ugotoviti stanje glede razširjenosti in pokritosti s kolektivnimi pogodbami v Sloveniji ter na tej podlagi predlagati ustrezne ukrepe s ciljem, da bi se v prihodnje povečala splošna pokritost delavcev s kolektivnimi pogodbami ter posodobila agenda kolektivnega pogajanja z novimi vsebinami, ki naslavlja sodobne izzive trga dela. V okviru omenjene raziskave so bile v drugem delu analizirane vse kolektivne pogodbe dejavnosti zasebnega sektorja z vidika, ali vključujejo določene izbrane vsebine, ki naslavlja sodobne izzive trga dela. Predmet analize so bile naslednje kolektivne pogodbe gospodarskih dejavnosti, katere naslavlja tudi avtorice v člankih v tej reviji:

Kolektivna pogodba dejavnosti trgovine Slovenije (KPTrg)

Kolektivna pogodba za kmetijstvo in živilsko industrijo Slovenije (KPKŽI)

Kolektivna pogodba gradbenih dejavnosti (KPGD)

Kolektivna pogodba komunalnih dejavnosti (KP KD)

Kolektivna pogodba dejavnosti gostinstva in turizma Slovenije (KPGostT)

Kolektivna pogodba za dejavnost kovinskih materialov in livarn Slovenije (KPKovMLiv)

Kolektivna pogodba za papirno in papirno-predelovalno dejavnost (KPPapir)

Kolektivna pogodba grafične dejavnosti (KPGraf)

Kolektivna pogodba za dejavnost elektroindustrije Slovenije (KPDElektInd)

Kolektivna pogodba časopisno-informativne, založniške in knjigotrške dejavnosti (KPČasZK)

Kolektivna pogodba za kovinsko industrijo Slovenije (KPKovInd)
 Kolektivna pogodba za zavarovalstvo Slovenije (KPZavar)
 Kolektivna pogodba za dejavnosti pridobivanja in predelave nekovinskih rudnin Slovenije (KPNekovRud)
 Kolektivna pogodba za tekstilne, oblačilne, usnjarske in usnjarsko predelovalne dejavnosti (KPTekstOU)
 Kolektivna pogodba za lesarstvo Slovenije (KPLes)
 Kolektivna pogodba za cestni potniški promet Slovenije (KPCestPP)
 Kolektivna pogodba za dejavnost železniškega prometa (KPŽelP)
 Kolektivna pogodba premogovništva Slovenije (KPPremog)
 Kolektivna pogodba elektrogospodarstva Slovenije (KPElektG)
 Kolektivna pogodba za gozdarstvo Slovenije (KPGozd)
 Kolektivna pogodba za obrt in podjetništvo (KPObrtP)
 Kolektivna pogodba za poštne in kurirske dejavnosti (KPPoštKD)
 Kolektivna pogodba dejavnosti bančništva Slovenije (KPBanč)
 Kolektivna pogodba med delavci in družbami drobnega gospodarstva (KPDrobG)
 Kolektivna pogodba za dejavnost zasebnega varovanja (KPZasVar)
 Kolektivna pogodba za dejavnost poslovanja z nepremičninami (KPNepre)

Avtorice analizirajo kolektivne pogodbe z vidika številnih kazalnikov (indikatorjev vsebin), ki so strukturirani v 4 vsebinske sklope, ki so pomembni z vidika naslavljanja *aktualnih izzivov trga dela* in *posodabljanja agende kolektivnega pogajanja*:

- ***derogacija minimalnih delovnih standardov*** (manj ugodno urejanje zakonskih pravic s kolektivnimi pogodbami) in ***decentralizacija kolektivnega pogajanja*** (možnost drugačnega, tudi manj ugodnega urejanja pravic na nižjih ravneh kolektivnega pogajanja); te vsebine lahko negativno vplivajo na pokritost zaposlenih z delovnopravnim varstvom in slabijo položaj sindikalnih in delodajalskih organizacij na nacionalni in panožni ravni, zato je treba to področje spremljati še posebno pozorno in občutljivo pri identificiranju morebitnih neustreznih praks,
- ***nestandardne oblike dela in preprečevanje prekarnosti***; zaradi naraščanja tega segmenta trga dela predstavljajo vsebine, ki naslavlja to področje enega od glavnih izzivov za socialne partnerje in lahko pomembno prispevajo k večji pokritosti vseh delavcev, tudi tistih v nestandardnih oblikah dela, z delovnopravnim varstvom, če so na agendi kolektivnega pogajanja tudi delovni pogoji in pogoji zaposlitve v teh oblikah dela,

- **usposabljanje in izobraževanje**; te vsebine so temeljnega pomena za zagotavljanje zaposljivosti in karierni razvoj delavcev, hkrati pa so tudi jedrna vsebinska komponenta celotnega projekta ZSSS »Za krepitev socialnega dialoga«, v okviru katerega je bila izvedena raziskava,
- **določeni vidiki delovnega časa**; v času digitalizacije delovnih procesov in novih modelov organizacije dela, ki povečujejo intenziteto in stalno dosegljivost delavcev, te vsebine zagotovo sodijo na sodobno agendo kolektivnega pogajanja.

Ugotovitve raziskave, ki jo predstavljajo pričujoči prispevki, bodo lahko v pomoč socialnim partnerjem pri posodabljanju agende kolektivnega pogajanja.

za uredništvo: dr. Katarina Kresal Šoltes

Ureditev delovnega časa med prožnostjo in varnostjo v kolektivnih pogodbah dejavnosti

Darja Senčur Peček*

UDK: 331.31:331.106.24:349.2

Povzetek: V prispevku je analizirana ureditev opredelitve delovnega časa, njegovega trajanja in razporeditve v 26 kolektivnih pogodbah s področja gospodarske dejavnosti. Ugotoviti je mogoče, da kolektivne pogodbe v večji meri urejajo institute, ki prispevajo k prožnejši organizaciji delovnega časa, manj pa vsebujejo tistih, ki prispevajo k varstvu delavcev in usklajevanju poklicnega in družinskega življenja. V prispevku so izpostavljeni primeri dobre prakse in predlagane vsebine, ki bi jih kazalo dodatno urediti.

Ključne besede: kolektivne pogodbe dejavnosti, delovni čas, polni delovni čas, nadurno delo, neenakomerna razporeditev delovnega časa, pravica do odklopa

Regulation of Working Hours between Flexibility and Security in Sector Collective Agreements

Abstract: The paper analyses the definition of working time, its duration and distribution in 26 collective agreements within the field of economic activities. It can be concluded that collective agreements to a larger extent regulate the institutes which contribute to a more flexible organisation of working hours, but less so to those that contribute to the protection of workers and reconciliation of professional and family life. The paper highlights the examples of good practice and suggests ideas as how to further regulate them.

Key words: sector collective agreements, working hours, full time work, overtime work, uneven distribution of working hours, the right to disconnection

* Darja Senčur Peček, doktorica pravnih znanosti, redna profesorica na Pravni fakulteti Univerze v Mariboru

darja.sencur-pecek@um.si

Darja Senčur Peček, PhD, Professor at the Faculty of Law, University of Maribor, Slovenia

1. UVOD

Delovni čas sodi med najpomembnejše institute delovnega prava. Delavec je dolžan opravljati dogovorjeno delo po navodilih in pod nadzorom delodajalca, praviloma na določenem kraju in v določenem časovnem obdobju. Glede na neenakost pogodbenih strank, opredelitev tega časovnega obdobja (tako kot drugih delovnih pogojev) ne more biti prepuščena pogodbenemu urejanju ali zgolj enostranski določitvi s strani delodajalca. Delovno pravo tako vse od svojih začetkov omejuje delovni čas in določa minimalne standarde glede njegove razporeditve, s tem pa preprečuje pretirano fizično in psihično izčrpanje delavcev in jim zagotavlja varnost in zdravje pri delu, v novejšem času pa tudi omogoča usklajevanje poklicnega in družinskega življenja. Delodajalci, ki soočeni z vedno večjo, tudi globalno konkurenco, pogosto težijo k podaljševanju delovnih ur in k prožni organizaciji delovnega časa, so pri tem dolžni upoštevati omejitve, ki jih postavlja delovna zakonodaja.

Pomemben pravni vir v zvezi z urejanjem delovnega časa so tudi kolektivne pogodbe. Socialni partnerji tradicionalno urejajo posebnosti ureditve delovnega časa na panožni, poklicni in podjetniški ravni. V skladu s splošnim pravilom in favorem, lahko delovni čas uredijo ugodneje od zakona, se pravi tako, da bolj zaščitijo delavce, v primerih, ko je to zakonsko dopustno, pa tudi manj ugodno, tako da delodajalcem omogočijo večjo prožnost.

V prispevku je najprej kratko predstavljena ureditev delovnega časa na mednarodni in nacionalni zakonski ravni, nato pa so prikazani aktualni izzivi v zvezi z organizacijo delovnega časa. V nadaljevanju je predstavljena analiza 26 kolektivnih pogodb dejavnosti zasebnega sektorja, veljavnih v Sloveniji, z vidika ureditve delovnega časa. Na podlagi oblikovanih pokazateljev je prikazano, v kolikšni meri kolektivne pogodbe urejajo ključna vprašanja delovnega časa, pa tudi, ali je ta ureditev predvsem namenjena zagotavljanju večje prožnosti delodajalcem ali tudi zagotavljanju večje zaščite delavcem.

2. MEDNARODNA IN NACIONALNA PRAVNA UREDITEV DELOVNEGA ČASA

Minimalni standardi v zvezi z delovnim časom izhajajo iz konvencij Mednarodne organizacije dela (MOD), Evropske socialne listine (spremenjene),¹ sprejete v okviru Sveta Evrope in aktov Evropske unije, predvsem Listine EU o temeljnih pravicah² ter Direktive 2003/88/ES Evropskega parlamenta in Sveta z dne 4. novembra 2003 o določenih vidikih organizacije delovnega časa.³

Listina EU o temeljnih pravicah v 31. členu določa pravico delavcev do zdravih in varnih delovnih pogojev ter delovnih pogojev, ki spoštujejo delavčevo dostojanstvo. Pri tem posebej omenja pravico do omejenega delovnega časa, dnevnega in tedenskega počitka ter plačanega letnega dopusta.

Tudi Evropska socialna listina (spremenjena) v 2. členu delavcem priznava pravico do pravičnih pogojev dela. Zato, da bi delavcem zagotovile uresničevanje te pravice pa morajo države podpisnice med drugim določiti razumno trajanje dnevnega in tedenskega delovnega časa⁴, zagotavljati tedenski počitek in zagotavljati pisno obveščenost delavcev o bistvenih elementih pogodbe ali zaposlitvenega razmerja.⁵

Konkretno standarde glede maksimalne dolžine dnevnega in tedenskega delovnega časa in minimalnega počitka so postavile že davno sprejete konvencije MOD,⁶ novejše konvencije pa določajo varstvo v zvezi z določenimi oblikami delovnega časa.⁷

Na temeljih, postavljenih s strani MOD gradi Direktiva 2003/88/ES, ki določa vrsto minimalnih zahtev v zvezi z varnostjo in zdravjem, ki jih je potrebno upoštevati pri

¹ Evropska socialna listina (spremenjena), Uradni list RS – Mednarodne pogodbe št. 7/99, Uradni list RS, št. 24/1999 (MESL).

² UL C 83/389, 30. 3. 2010.

³ UL L 299, 18. 11. 2003 (združena verzija).

⁴ Pri tem naj bi se delovni teden postopoma skrajševal do ravni, ki jo dopuščajo povečanje storilnosti in drugi pomembni dejavniki.

⁵ Pa tudi določiti plačane državne praznike, najmanj štiritedenski plačani letni dopust, skrajšati delovni čas ali zagotoviti dodatni plačani dopust delavcem, ki opravljajo nezdruve ali nevarne poklice, če tveganj ni mogoče odpraviti ali dovolj zmanjšati in zagotavljati posebne ugodnosti delavcem, ki opravljajo nočno delo.

⁶ Konvencija MOD št. 1 o delovnem času v industriji, 1919; Konvencija MOD št. 30 o delovnem času v trgovini in uradih, 1930; Konvencija MOD št. 14 o tedenskem počitku v industrijskih podjetjih, 1921 in Konvencija MOD št. 106 o tedenskem počitku v trgovini in uradih, 1957.

⁷ Konvencija MOD št. 175 o delu s krajšim delovnim časom, 1994, Konvencija MOD št. 171 o nočnem delu, 1990.

organizaciji delovnega časa. Pomembno je, da v 2. členu opredeljuje tudi pojme, uporabljene v direktivi, med drugim »delovni čas«⁸ in »čas počitka«⁹. Direktiva v 6. členu določa, da povprečen delovni čas v posameznem sedemdnevnem obdobju, vključno z nadurami ne sme presegati 48 ur.¹⁰ Poleg tega Direktiva določa minimalni odmor, dnevni in tedenski počitek, pa tudi minimalni letni dopust.¹¹ Podrobno ureja tudi nočno delo, določa pa tudi minimalne varstvene zahteve v zvezi z izmenskimi in nočnim delom. Ob upoštevanju splošnih načel v zvezi z zaščito varnosti in zdravja delavcev, lahko države članice v določenih primerih odstopijo od nekaterih členov Direktive, v katerih so določene minimalne varnostne garancije za delavce.¹²

V Sloveniji ureja vprašanja delovnega časa predvsem Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1),¹³ ki pri tem sledi navedenim obvezujočim mednarodnim dokumentom. Zakon opredeljuje delovni čas in efektivni delovni čas,¹⁴ določa, da polni delovni čas (v povprečju) ne sme biti daljši od 40 ur na teden,¹⁵ nadurno delo pa lahko traja največ 8 ur na teden, 20 ur na mesec in 170 ur na leto (s soglasjem delavca 230 ur), odredi pa se ga lahko samo, če obstajajo zakonsko določeni pogoji in na v zakonu določen način. Delovni čas je dopustno enakomerno ali neenakomerno razporediti, ZDR-1 pa določa pogoje in omejitve ene in druge oblike razporeditve delovnega časa. Določena je tudi možnost začasne prerazporeditve delovnega časa, ki ima praviloma naravo začasne neenakomerne razporeditve delovnega časa, zato zanjo veljajo enake časovne omejitve. V primeru enakomerne razporeditve delovnega časa lahko delovni dan traja največ 10 ur, v primeru

⁸ »Delovni čas« je vsak čas, v katerem delavec dela, je na razpolago delodajalcu in opravlja svoje naloge in dolžnosti v skladu z nacionalno zakonodajo in/ali prakso.

⁹ »Čas počitka« pomeni vsak čas, ki ni delovni čas.

¹⁰ Upošteva se 16.b člen lahko države članice za uporabo člena 6 določijo daljše referenčno obdobje (obdobje, v katerem se delovni čas upošteva kot povprečje), pri čemer to obdobje praviloma ne sme presegati štirih mesecev. Daljše referenčno obdobje oziroma odstopanje od navedenega referenčnega obdobja je dopustno le pod pogoji, določenimi v Direktivi. Poleg tega ima vsaka država članica možnost, da ne uporabi člena 6 pod pogoji, določenimi v 22. členu Direktive (med njimi je najpomembnejše soglasje delavca).

¹¹ Glej člene 3, 4, 5 in 7.

¹² Členi 17. do 19.

¹³ Uradni list RS, št.21/2013, 78/13, 52/16.

¹⁴ Kot vsak čas, v katerem delavec dela, kar pomeni, da je na razpolago delodajalcu in izpolnjuje svoje delovne obveznosti iz pogodbe o zaposlitvi. Glej drugi odstavek 142. člena ZDR-1.

¹⁵ Kar v primeru enakomerne razporeditve delovnega časa pomeni absolutno tedensko omejitev, v primeru neenakomerne razporeditve pa povprečno tedensko omejitev (v šestmesečnem, izjemoma v enoletnem obdobju), pri čemer je maksimalni tedenski delovni čas 56 ur.

neenakomerne razporeditve pa največ 13 ur, medtem ko delovni čas v obdobju večjega obsega dela znaša največ 56 ur tedensko (in se mora izravnati na polni delovni čas v obdobju največ šestih mesecev). Delodajalec je dolžan delovni čas delavcev organizirati ob upoštevanju navedenih in drugih zakonskih določb v zvezi z delovnim časom, nočnim delom, odmorom in počitkom.¹⁶

Poleg splošne ureditve delovnega časa v ZDR-1, je dolžan delodajalec upoštevati tudi morebitno posebno zakonsko ureditev (v določenih dejavnostih in poklicih), pa tudi kolektivne pogodbe in splošne akte.¹⁷ Konkretna ureditev vprašanj, povezanih z delovnim časom je v veliki meri prepuščena ravno pogajanjem socialnih partnerjev in je posledično predmet kolektivnih pogodb. Čeprav praviloma velja, da se lahko s kolektivno pogodbo določijo le pravice, ki so za delavca ugodnejše od zakonskih, in je manj ugodna ureditev v kolektivni pogodbi dopustna le v izjemnih (v 3. odstavku 9. člena ZDR-1 določenih) primerih, se nekateri od teh izjemnih primerov nanašajo tudi na vprašanja, povezana z delovnim časom.¹⁸

3. AKTUALNI IZZIVI V ZVEZI Z DELOVNIM ČASOM

Organizacija delovnega časa pri delodajalcu je v veliki meri odsev potreb delovnega procesa, njegovih tehnoloških in organizacijskih značilnosti, pa tudi siceršnjih značilnosti poslovnega okolja. Tega v zadnjih desetletjih zaznamuje napredek tehnologije, razmah storitvenih dejavnosti, napredne komunikacijske možnosti, globalna konkurenca in posledično težnja delodajalcev po vedno večji fleksibilnosti delovnih procesov.¹⁹ Delo naj bi se opravljalo takrat in toliko časa, kot je to potrebno – »on demand«, kar se odraža tudi na delovnem času delavcev. Ti se pogosto soočajo z dolgim in nepredvidljivim delovnim časom, z zahtevo po pripravljenosti priti na delo v kratkem roku in podobno. Dodaten dejavnik predstavlja vedno bolj množična uporaba informacijske tehnologije v službene namene. Povezanost preko prenosnih in tabličnih računalnikov in dosegljivost preko mobilnih telefonov

¹⁶ Več o zakonski ureditvi teh vprašanj glej v Bečan et al., 2016, strani 829 in naslednje.

¹⁷ Pravice delavcev se praviloma urejajo s kolektivno pogodbo. Če pri delodajalcu ni organiziranega sindikata, pa lahko delodajalec pravice delavcev (med katere sodi tudi delovni čas) ureja s splošnim aktom, pri čemer morajo biti te pravice urejene ugodneje, kot jih določa zakon ali kolektivna pogodba, ki zavezuje delodajalca (tretji odstavek 10. člena ZDR-1).

¹⁸ Glej 3. odstavek 144. člena. in 158. člen ZDR-1.

¹⁹ Glej Eurofound, 2016, stran 13; ILO, 2016, stran 47; Eurofound, Working time, 2016, stran 63.

omogoča delavcem delo kjerkoli in kadarkoli. S tem pa se vprašanja, povezana z delovnim časom, kažejo v novi perspektivi.

Da je težnja delodajalcev po direktnem prilagajanju delovnega časa potrebam delovnega procesa eden od največjih izzivov (problemov) v zvezi z delovnim časom, navajajo tudi socialni partnerji v državah EU.²⁰ Ti med drugim²¹ kot problem navajajo tudi podaljšan delovni čas, še posebej neurejeno (in pogosto neplačano) nadurno delo.²²

Dolgotrajno delo je sicer pogostejše pri samozaposlenih osebah, vidno pa je tudi pri delavcih. Raziskave kažejo, da na nivoju EU 34% samozaposlenih dela 48 ali več ur tedensko, medtem ko je takšnih delavcev 10%.²³ Takšen delovni čas ima negativen vpliv na zdravje teh delavcev in na varno opravljanje dela.²⁴ Tudi v Sloveniji inšpektorji za delo ugotavljajo kršitve v zvezi z nadurnim delom kot takim, pa tudi v povezavi z neenakomerno razporeditvijo delovnega časa, pri kateri delodajalci ne upoštevajo 56 urnega tednika.²⁵ Opozoriti pa kaže tudi pojav dejanskih nadur, do katerega pride, ko imajo v primeru neenakomerno razporejenega delovnega časa delavci ob koncu (šestmesečnega ali dvanajstmesečnega) obdobja za izravnavo, opravljenih več ur dela kot znaša polni delovni čas. Kljub temu, da te ure dela, ki so jih delavci opravili nad polnim delovnim časom ne izpolnjujejo pogojev za nadurno delo (niti glede razlogov zanj, niti glede odreditve), je treba delavcem te ure plačati kot nadurno delo (z ustreznim dodatkom). Delavci na organizacijo dela in razporeditev delovnega časa nimajo vpliva, zato ne morejo trpeti posledic nezakonite razporeditve delovnega časa.²⁶ Tudi ob plačilu teh ur kot nadur pa ostaja problem prekomerne obremenitve teh delavcev (v primeru večjega števila teh ur). Konstantno odrejanje nadurnega dela je lahko posledica neustrezne organizacije dela, predvsem pa prevelikega obsega dela za obstoječe število delavcev.²⁷ Do

²⁰ Glej Eurofound, Working time, 2016, stran 63, 64.

²¹ Izpostavljajo tudi problem protikriznih ukrepov (tudi v zvezi z delovnim časom), ki so jih države uvedle začasno, a postajajo trajni; in povečano zahtevo po boljšem usklajevanju poklicnega in družinskega življenja.

²² Glej Eurofound, Working time, 2016, stran 61.

²³ Eurofound, 2016, stran 56.

²⁴ Pri delavcih, ki imajo dolg delovni teden, dolg delovni dan in premalo počitka med delovnimi dnevi se pojavljajo srčna in mišična obolenja in depresije. Glej Eurofound, 2016, stran 52.

²⁵ Poročilo o delu Inšpektorata RS za delo za leto 2015, stran 61.

²⁶ Delodajalec v primeru razporeditve delovnega časa v nasprotju s 148. členom ZDR-1 (torej tudi v primeru, da delovni čas v obdobju izravnave presega polni delovni čas) odgovarja za prekršek.

²⁷ Glej Däubler, 2016, stran 197-199.

tega pogosto prihaja v primeru, ko delodajalci zmanjšajo število delavcev, delo pa razdelijo med ostale.²⁸ Dolg delovni čas in nadurno delo sta tako le simptoma, pravi problem pa je v obsegu in intenzivnosti dela. Rešitev torej ni (le) v nadzoru delodajalcev in ugotavljanju ter sankcioniranju kršitev v zvezi z nadurnim delom,²⁹ ampak predvsem v urejanju obsega dela posameznega delavca.³⁰

Poleg dolžine delovnega časa je tako za delodajalce kot za delavce pomembno tudi vprašanje njegove **razporeditve**. Zahteve delodajalcev po večji prožnosti lahko za delavca pomenijo manjšo kvaliteto delovnega časa, če se delo opravlja v atipičnem delovnem času (v nedeljo, ponoči, v izmenah),³¹ če je delovni čas neenakomerno razporejen in delavci nanj nimajo vpliva in če je delo treba opravljati tudi v prostem času.³²

Iz raziskave Eurofoud (2016) izhaja, da na nivoju EU 57% delavcev dela enako število ur vsak dan; 64% enako število ur vsak teden, 75% enako število dni vsak teden, 62% pa jih ima fiksno določen pričetek in konec dnevnega delovnega časa. Tisti, ki sodijo v vse štiri navedene skupine, imajo visoko enakomernost delovnega časa; če spadajo le dve ali tri, je enakomernost srednja; sicer je enakomernost nizka. Poleg podatka o enakomernosti delovnega časa je za presojo njegove kvalitete pomemben tudi podatek, kdo odloča o delovnem času – delodajalec ali delavec. Čeprav je delo v neenakomernem delovnem času stresno, se namreč delavci s takšnim delom lažje soočajo, če lahko vplivajo na delovni čas, prav tako v tem primeru lažje usklajujejo poklicno in družinsko življenje.³³ Na nivoju EU večini (56%) delavcev delovni čas v celoti določi delodajalec, 16% si ga določi samih, pri preostalih pa gre za različne možnosti vplivanja delavcev.³⁴ Primerjava med državami pokaže, da je največ delavcev z neenakomerno razporejenim delovnim

²⁸ Glej tudi »Za dostojno delo«, stran 32.

²⁹ Kar je, kot ugotavljajo inšpektorji za delo, v praksi tudi zelo težavno, saj delodajalci pogosto ne vodijo evidenc o delovnem času ali jih ne vodijo pravilno. Glej Letno poročilo inšpektorata za delo, 2015, stran 61.

³⁰ Glej Däubler, 2016, stran 197-199.

³¹ Več kot polovica delavcev v državah EU dela vsaj eno soboto v mesecu, malo manj kot tretjina pa jih dela vsaj eno nedeljo v mesecu. Nočno delo vsaj en dan v mesecu opravlja 19% delavcev v EU, 21% pa jih dela v izmenah. Glej Eurofound, 2016, stran 58.

³² V raziskavi Eurofound, 2016 se kvaliteta delovnega časa meri s štirimi pokazatelji – dolžina delovnega časa, delo v atipičnem delovnem času, stabilnost oziroma spremenljivost delovnega časa in prožnost delovnega časa (možnost koristiti proste ure med delovnim časom in potreba po opravljanju dela izven delovnega časa). Glej stran 52.

³³ Eurofound in EU-OSHA, 2014, stran 25.

³⁴ Eurofound, 2016, stran 59, 60.

časom v skandinavskih državah, kjer si delavci lahko v veliki meri sami določajo delovni čas. Visok delež delavcev z neenakomernim delovnim časom je tudi v Sloveniji, hkrati pa je delež delavcev, ki lahko vplivajo na svoj delovni čas zelo nizek. To pomeni, da so slovenski delavci bolj izpostavljeni stresu in zdravstvenim težavam zaradi neenakomernega delovnega časa.³⁵

Čeprav se pri večini (69%) delavcev v EU razporeditev delovnega časa ne spreminja pogosto,³⁶ je hkrati velik delež (skoraj 40%) v raziskavi Eurofound anketiranih delavcev navedlo, da so bili v zadnjih 12 mesecih pozvani na delo s kratkim rokom. Pri večini od teh je do tega prišlo le občasno, pri drugih večkrat na mesec ali na teden.³⁷ Poleg tega je kar velik delež tistih delavcev (45%), ki morajo delati v prostem času, da izpolnijo vse službene obveznosti. Večina jih dela doma večkrat na mesec (22% delavcev), nekateri večkrat na teden (7%), 2% pa vsak dan.

Navedeni podatki o številu delavcev, ki so se bili dolžni odzvati pozivu delodajalca in priti na delo ne zajemajo samo delavcev, ki delajo v prekarjih oblikah dela, prav tako se ne nanašajo le na delavce v poklicih, kjer je (urejena in plačana) pripravljenost na delo nekaj običajnega. So pokazatelj nove »just in time« organizacije dela, metode, ki temelji na tem, da so se delavci tudi izven delovnega časa dolžni odzvati in priti na delo ali odreagirati preko sredstev informacijske tehnologije. S takšno organizacijo dela se meja med delovnim časom in prostim časom briše, delodajalec (neodplačno) posega v delavčev prosti čas, v katerem pa delavec ni več čisto prost (saj mora biti dosegljiv in pripravljen odzvati se pozivu delodajalca). Delovno pravo se je z razvojem novih oblik organizacije dela in težnjo po večji prožnosti tako ponovno soočilo z vprašanjem **opredelitve pojma delovni čas**. Poleg primerov poseganja delovnega časa v prosti čas (prej omenjeni primeri čakanja na poziv na delo, dela izven običajnega kraja in delovnega časa), so aktualni tudi primeri izrivanja določenih obdobj med pričetkom in koncem dela iz delovnega časa (na primer obdobja, ko vozniki avtobusov med dvema vožnjama opravljajo druga dela za delodajalca; obdobja vožnje od sedeža delodajalca do delovišča v gradbeni dejavnosti in druga). Čeprav prekrivanje delovnega in prostega časa v določenih primerih terja novo pravno ureditev (bodisi zakonsko

³⁵ Eurofound in EU-OSHA, 2014, stran 25.

³⁶ V primeru spremenjene razporeditve, pa so delavci o tem lahko obveščeni z zelo različnimi roki – isti dan (5%), z enodnevni rokom (7%), večdnevni rokom (12%) ali večtedenski rokom (5%).

³⁷ Od skupaj 40% delavcev, ki so pritrdilno odgovorili na to vprašanje, jih je 1% navedlo, da se to dogaja dnevno, 3% večkrat na teden, 9 % večkrat na mesec, 27% pa manj pogosto (torej občasno). Glej Eurofound, 2016, stran 61.

ali s kolektivnimi pogodbami), je hkrati treba opozoriti tudi na potrebo po ustrezni razlagi obstoječih pravnih norm in s tem ustrezni opredelitvi določenih časovnih obdobj.³⁸

4. UREDITEV DELOVNEGA ČASA V PANOŽNIH KOLEKTIVNIH POGODBAH V RS

4.1. Splošno

Izbrane kolektivne pogodbe dejavnosti (gre za 26 kolektivnih pogodb zasebnega sektorja) so bile analizirane na podlagi pokazateljev vključenosti določenih vsebin v zvezi z delovnim časom. Ti pokazatelji so razvrščeni v tri sklope, ki zajemajo najpomembnejša področja v zvezi z delovnim časom – njegovo opredelitev, dolžino ter načine in oblike njegove razporeditve. V prvem sklopu se analizira opredelitev delovnega časa z vidika vštevanja določenih obdobj v efektivni delovni čas. V drugem sklopu so pokazatelji, ki se nanašajo na trajanje delovnega časa (polni delovni čas in nadurno delo). Tretji sklop pa zajema pokazatelje, s katerimi se analizira različne vidike razporeditve in organizacije delovnega časa. Pri vseh teh vidikih delovnega časa se po eni strani pojavlja interes delodajalcev po prožni organizaciji delovnega časa, po drugi strani pa potreba po zaščiti delavcev pred dolgotrajnim delom in nepredvidljivim delovnim časom.

Posamezni pokazatelji so vsebinsko predstavljeni, pri vsakem pa je navedena tudi pripisana vrednost. Vrednosti so pri nekaterih pokazateljih od 0 do 1 (kadar gre za ugotavljanje, ali kolektivna pogodba vsebuje določbe, ki so v korist delavcem), pri drugih od -1 do +2. Negativno vrednost ima pokazatelj v primeru, da kolektivna pogodba vsebuje samo določbe, ki prispevajo k prožnejši organizaciji delovnega časa, pozitivne pa v primeru, da vsebujejo (tudi) določbe, ki prispevajo k varstvu delavcev. Vrednost 0 ima pokazatelj (indikator) takrat, ko kolektivna pogodba ne vsebuje določb v zvezi z analiziranim vprašanjem ali zgolj povzema zakonsko ureditev.

³⁸ Kot tak primer kaže navesti odločitev Sodišča EU v zadevi *Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras* (C-266/14, sodba iz 10. septembra 2015), ki se je opredelilo glede vprašanja razmejitve med delovnim in prostim časom v primeru delavcev na terenu (in pri tem razlagalo določbo Direktive 2003/88/ES).

4.2. Opredelitev delovnega časa

4.2.1. Pokazatelj št. 1: Vštevanje določenih obdobj v delovni čas (VštdČ)

ZDR-1 sicer opredeljuje tako delovni čas kot efektivni delovni čas, a je opredelitev ohlapna. Kot efektivni čas se šteje poleg časa, v katerem delavec dejansko opravlja svoje delo, tudi vsako drugo časovno obdobje, v katerem je delavec na razpolago delodajalcu in izpolnjuje svoje delovne obveznosti iz pogodbe o zaposlitvi. Katera so ta obdobja je odvisno tudi od dejavnosti, v kateri se delo opravlja. Ravno zato je zelo pomembno, da kolektivne pogodbe dejavnosti ta obdobja opredelijo in določijo, da se vštevajo v delovni čas. V nasprotnem primeru je to vprašanje predmet presoje v konkretnih primerih, kar pomeni slabše varstvo za delavce.

S pokazateljem smo tako ugotavljali, ali kolektivne pogodbe urejajo obdobja, ki se (poleg tistih, ki jih določa že zakon) vštevajo v delovni čas. Kolektivne pogodbe, ki vsebujejo tovrstne določbe imajo vrednost pokazatelja 1, tiste, ki jih ne vsebujejo (ali prepisujejo zakon), pa vrednost pokazatelja 0.

Ugotovili smo, da le 10 kolektivnih pogodb opredeljuje obdobja, ki se vštevajo v delovni čas. Večina od teh (8) kolektivnih pogodb kot obdobja, ki se vštevajo v delovni čas določa čas priprave na delo in zaključka dela. Nekatere določajo tudi tehnološke pavze za počitek in osebne potrebe, čas primopredaje dela v primeru, ko se zahteva stalna prisotnost delavca na delovnem mestu in dežurstvo. Specifičnost dejavnosti odraža ureditev inventure (v KPTrg), priprave vozila (v KPCestPP) in vožnje na gradbišče (v KPGD) kot obdobja, ki se vštevajo v delovni čas.

4.3. Dolžina delovnega časa

4.3.1. Pokazatelj št. 2: Določitev polnega delovnega časa v krajšem trajanju od zakonskega (PDČ)

Slovenski ZDR-1 v skladu z Direktivo 2003/88/ES določa, da polni delovni čas ne sme biti daljši od 40 ur na teden (nadurno delo pa ne daljše od 8 ur). ZDR-1 tudi

izrecno dopušča, da se z zakonom ali s kolektivno pogodbo določi polni delovni čas, krajši od 40 ur tedensko, vendar ne manj kot 36 ur tedensko.³⁹

S pokazateljem PDC smo ugotavljali, ali so socialni partnerji izrabili to možnost in določili polni delovni čas v krajšem trajanju od 40 ur. Kolektivne pogodbe, ki vsebujejo določila o polnem delovnem času v trajanju, krajšem od 40 ur imajo vrednost pokazatelja 2, tiste, ki določajo možnost določitve polnega delovnega časa v trajanju, krajšem od 40 ur na podjetniški ravni imajo vrednost pokazatelja 1, kolektivne pogodbe, ki ne vsebujejo nič od zgoraj navedenega, bodisi da sploh ne urejajo trajanja delovnega časa ali prepisujejo zakon in določajo, da je polni delovni čas do 40 ur ali v trajanju od 36 do 40 ur pa vrednost pokazatelja 0.

Ugotovili smo, da nobena kolektivna pogodba dejavnosti izrecno ne določa polnega delovnega časa, ki bi bil krajši od 40 ur, zato nobena ni dosegla maksimalne vrednosti pokazatelja 2. Le štiri kolektivne pogodbe (KPGost, KPPapir, KPDElektInd in KPZavar) izrecno omenjajo možnost, da se polni delovni čas, ki je krajši od 40 ur določi na ravni delodajalca – s podjetniško KP ali splošnim aktom. Večina prepisuje zakon (določa razpon), določa 40 urni delovnik kot maksimum, ali ne določa ničesar (in torej velja 40 ur), zato smo jim pripisali vrednost 0.

4.3.2. Pokazatelj št. 3: Nadurno delo (NadurD)

Nadurno delo je delo, ki ga delavci opravijo v času, ki presega polni delovni čas. Gre za tradicionalno sredstvo, s katerim delodajalci premostijo začasno povečane potrebe po delu brez zaposlovanja dodatnih delavcev. Za delavca pomeni nadurno delo dodatno fizično in psihično obremenitev, s tem ko se delovni čas podaljša, pa to vpliva tudi na delavčeve družinske obveznosti in na njegove aktivnosti v prostem času. Iz tega razloga že ZDR-1 omejuje nadurno delo, tako vsebinsko in časovno, še posebej pa v zvezi z nekaterimi skupinami delavcev. Kolektivne pogodbe lahko določijo dodatne omejitve in s tem delavce še bolj zaščitijo. Po drugi strani pa ravno v zvezi z nadurnim delom zakon dopušča, da kolektivne pogodbe dejavnosti vsebujejo določbe, ki so za delavce manj ugodne od zakonskih, delodajalcem pa omogočijo bolj prožno ureditev nadurnega dela.⁴⁰

³⁹ S tem zakon upošteva MESL, ki med drugim določa, da naj bi se delovni teden postopno skrajševal do ravni, ki jo dopuščajo povečanje storilnosti in drugi pomembni dejavniki.

⁴⁰ ZDR-1 v prvem odstavku 144. člena dopušča, da se s kolektivno pogodbo dejavnosti določijo dodatni razlogi za uvedbo nadurnega dela; v tretjem odstavku 144. člena pa omogoča, da se zakonsko določena časovna omejitev nadurnega dela upošteva kot povprečna omejitev v

Pokazatelj NadurD tako meri, ali kolektivna pogodba ureja nadurno delo, in predvsem, ali ga ureja tako, da bolj varuje delavce ali tako, da delodajalcem daje širše možnosti za uvajanje nadurnega dela in tako znižuje zakonski standard. Kolektivna pogodba, ki ne določa širših možnosti za uvedbo nadurnega dela od zakonskih (dodatni razlogi za uvedbo, daljše referenčno obdobje), določa pa dodatno vsebinsko in/ali časovno omejitev nadurnega dela in/ali določa dodatne primere oziroma okoliščine, ko lahko delavci odklonijo nadurno delo (ugodnejše od zakonske ureditve) ima vrednost pokazatelja 2, kolektivna pogodba, ki določa širše možnosti za uvedbo nadurnega dela od zakonskih, hkrati pa določa tudi dodatno omejitev nadurnega dela (ugodnejše od zakonske ureditve) ima vrednost pokazatelja 1, če kolektivna pogodba ne vsebuje nič od zgoraj navedenega (ne ureja nadurnega dela ali v glavnem povzema zakonsko ureditev) ima vrednost pokazatelja 0, če pa kolektivna pogodba širše določa možnosti uvedbe nadurnega dela od zakona in ne vsebuje nobenih dodatnih omejitev nadurnega dela (ugodnejše od zakonske ureditve) pa ima vrednost pokazatelja -1.

Analiza je pokazala, da kolektivne pogodbe v veliki večini urejajo nadurno delo, saj določbe o njem vsebuje 21 kolektivnih pogodb. Med njimi ni nobene, ki bi ga urejala zgolj ugodnejše za delavce (vrednost 2), tudi tistih, ki ga urejajo tako, da omogočajo delodajalcem širše možnosti njegove uvedbe, hkrati pa dodatno varujejo delavce (vrednost 1) je manj kot tistih, ki možnosti nadurnega dela zgolj širijo (vrednost -1). Vrednost 1 je namreč doseglo 10 kolektivnih pogodb, vrednost -1 pa 11 kolektivnih pogodb.

Ugotovili smo, da velika večina kolektivnih pogodb (18) določa različne dodatne razloge za uvedbo nadurnega dela, prav tako jih večina (16) določa obdobje, v katerem se časovne omejitve upoštevajo kot povprečje. To obdobje je praviloma maksimalno zakonsko dopustno obdobje šestih mesecev. Po drugi strani pa nobena kolektivna pogodba ne določa strožjih časovnih omejitev nadurnega dela od zakonskih, in le ena (KPKovInd) vsebuje določbo, ki bi jo lahko šteli kot vsebinsko omejitev nadurnega dela.⁴¹

Kot omejitev nadurnega dela je mogoče opredeliti tudi dodatne možnosti odklonitve nadurnega dela, ki jih vsebuje 10 kolektivnih pogodb. Te kolektivne pogodbe so dosegle pozitivno vrednost pokazatelja (1), saj poleg širitve možnosti uvedbe

obdobju, določenem s kolektivno pogodbo.

⁴¹ 22. člen KPKovInd: »Na zahtevo delavca delodajalec obrazloži, zakaj nadurnega dela ni možno opraviti v polnem delovnem času z ustrežno organizacijo in delitvijo dela, razporeditvijo delovnega časa z uvajanjem delovnih izmen ali z zaposlitvijo novih delavcev.«

nadurnega dela (dodatni razlogi, referenčno obdobje) hkrati omejujejo uvedbo nadurnega dela.⁴²

4.4. Razporejanje delovnega časa

4.4.1. Pokazatelj št. 4: Oblike delovnega časa (ODČ)

Zakonodaja določa zgolj dopustni okvir, znotraj katerega lahko delodajalci organizirajo delovni čas, ne opredeljuje pa vseh možnih oblik organizacije delovnega časa. Te so v določeni meri odvisne tudi od specifik posameznih dejavnosti in delodajalcev. Katere oblike organizacije delovnega časa so dopustne pri delodajalcih v določeni dejavnosti, lahko določajo kolektivne pogodbe dejavnosti (za posamezne delodajalce pa tudi kolektivne pogodbe na ravni delodajalca). Pri tem je mogoče te oblike razvrstiti v dve skupini – v prvo sodijo tiste, ki omogočajo prožnejšo organizacijo dela, a so za delavce manj ugodne (kot so izmensko delo, deljen delovni čas, pripravljenost na domu itd.), v drugo pa tiste, ki so ugodne za delavce, saj jim omogočajo vpliv na svoj delovni čas (na primer gibljivi delovni čas, računi delovnega časa itd.).⁴³

S tem pokazateljem smo ugotavljali, ali kolektivne pogodbe opredeljujejo možne oz. dopustne oblike delovnega časa (razen tistih, ki so opredeljene v zakonu), in če jih opredeljujejo, ali so to samo tiste oblike, ki so za delavce ugodne (na primer premični delovni čas) ali samo tiste, ki so za delavce neugodne (izmensko delo, deljen delovni čas itd.).⁴⁴ ali določajo tako ugodne kot neugodne oblike delovnega časa. Kolektivne pogodbe, ki določajo samo za delavce ugodne oblike delovnega časa, imajo vrednost pokazatelja 2, tiste, ki določajo tako ugodne kot neugodne oblike, imajo vrednost 1, kolektivne pogodbe, ki tega vprašanja

⁴² Primer določb, ki se nanašajo na odklonitev nadurnega dela so 22. člen KP KD, 22. člen KPKovMLiv, 16. člen KPDElektlnd in 22. člen KPKovlnd, ki določajo: »Poleg primerov iz zakona, ki ureja delovna razmerja, lahko delo preko polnega delovnega časa odkloni delavec, ki ima izkazan nujen zdravniški pregled in delavec, ki je samohranilec otroka do 9 let starosti, če gre za nadurno delo od ponedeljka do petka. Samohranilec je oseba, ki predloži potrdilo o preživnini iz centra za socialno delo ali odločbo.«

⁴³ Več o oblikah delovnega časa glej Senčur Peček, 2009.

⁴⁴ Nočnega dela, dela v nedeljo in na praznike ter dela proste dni pri merjenju s tem kazalnikom nismo vključevali.

ne urejajo, imajo vrednost 0, kolektivne pogodbe, ki določajo samo za delavce neugodne oblike pa -1.

Analiza kolektivnih pogodb je pokazala, da jih manj kot polovica (12) ureja možne oblike delovnega časa. To je presenetljivo, če upoštevamo, da jih tudi zakonodaja ne ureja, in je to nedvomno tematika, ki bi morala biti urejena v kolektivnih pogodbah. Večina kolektivnih pogodb, ki to vprašanje ureja (8), določa tako za delavce ugodno obliko delovnega časa (premični delovni čas) kot različne za delavce neugodne oblike delovnega časa (deljen delovni čas, izmensko delo, pripravljenost na domu itd.), zato imajo vrednost pokazatelja 1. Štiri kolektivne pogodbe urejajo le za delavce neugodne oblike delovnega časa, ne pa tudi ugodnih oblik, zato imajo vrednost pokazatelja -1. Nobena kolektivna pogodba pa ne ureja le za delavce ugodnih oblik delovnega časa, ne da bi urejala tudi neugodne oblike (nobena KP torej ni dosegla vrednosti pokazatelja 2).

Ugotavljamo, da je edina za delavce ugodna oblika, ki jo določajo kolektivne pogodbe, premični delovni čas, pri katerem lahko delavec znotraj določenega okvirja vpliva na čas prihoda in odhoda z dela. Premični delovni čas uvaja osem kolektivnih pogodb (ki imajo zaradi tega vrednost pokazatelja 1).

Najbolj pogoste za delavce neugodne oblike delovnega časa, ki jih urejajo obravnavane kolektivne pogodbe so: izmensko delo (osem kolektivnih pogodb), deljen delovni čas, (sedem kolektivnih pogodb), pripravljenost na domu (šest kolektivnih pogodb), delno premični delovni čas, pri katerem začetka ali konca delovnega časa ni mogoče vnaprej predvideti zaradi narave dela (pet kolektivnih pogodb), najdemo pa tudi popoldanski delovni čas, turnusno delo, dežurstvo. Definicije posameznih oblik delovnega časa v kolektivnih pogodbah so skoraj identične oziroma zelo podobne.

Hkrati s preučevanjem neugodnih oblik dela smo preverjali tudi, ali kolektivne pogodbe vsebujejo pomembne omejitve v zvezi s temi oblikami dela (kar bi lahko vplivalo na spremembo vrednosti pokazatelja), a smo ugotovili, da temu ni tako. Omejitve vsebuje le nekaj kolektivnih pogodb, praviloma pa se nanašajo le deljen delovni čas, kjer je na primer določeno, da prekinitve traja najmanj eno uro, da ni dopustna delitev na več kot dva dela, da te oblike dela ni dopustno določiti delavcu, ki dela s krajšim delovnim časom.⁴⁵

⁴⁵ Glej na primer peti odstavek 34. člena KPGost.

4.4.2. Pokazatelj št. 5: Neenakomerna razporeditev delovnega časa (NeDČ)

Že ZDR-1 določa možnost neenakomerne razporeditve delovnega časa in vsebinske in časovne omejitve te razporeditve. Te se nanašajo na razloge za uvedbo neenakomerne razporeditve (ki so zelo splošno določeni), na omejitve dolžine delovnega časa v obdobju večjega obsega dela in na obdobje, v katerem se morajo ure dela izravnati na polni delovni čas. Zakon dopušča, da kolektivne pogodbe dejavnosti odstopijo od zakonske ureditve in časovno obdobje za izravnavo ur podaljšajo,⁴⁶ po drugi strani pa lahko kolektivne pogodbe to obliko razporeditve delovnega časa dodatno omejijo (vsebinsko ali časovno), kar delavcem zagotavlja večjo predvidljivost v zvezi z delovnim časom. Večje varstvo za delavce pomenijo tudi določbe, ki delodajalce obvezujejo k zagotavljanju izrabe presežka ur v predvidenem obdobju.

S tem pokazateljem smo ugotavljali, ali kolektivne pogodbe dodatno, poleg zakona urejajo neenakomerno razporeditev delovnega časa, in če ga urejajo, ali ga urejajo bolj prožno za delodajalce, ali delavce v tej zvezi dodatno varujejo, ali je ureditev kombinacija obojega. Kolektivna pogodba, ki ne določa daljšega obdobja za izravnavo ur, določa pa dodatne časovne in/ali vsebinske omejitve v zvezi z neenakomerno razporeditvijo delovnega časa (strožje od zakonsko določenih) ter preprečuje nastajanje presežka ur ima vrednost pokazatelja 2, tista kolektivna pogodba, ki določa daljše obdobje za izravnavo ur, določa pa tudi omejitve v zvezi z neenakomerno razporeditvijo delovnega časa (strožje od zakonsko določenih) oziroma določbe, ki preprečujejo nastajanje presežka ur ima vrednost 1, če kolektivna pogodba ne vsebuje nič od zgoraj navedenega ali zgolj povzema zakonsko ureditev ima vrednost 0, če pa kolektivna pogodba določa daljše obdobje za izravnavo ur, ne določa pa nobenih omejitev v zvezi z neenakomerno razporeditvijo delovnega časa (strožje od zakonsko določenih) niti določb v zvezi s presežkom ur pa ima vrednost pokazatelja -1.

Iz analize kolektivnih pogodb izhaja, da velika večina kolektivnih pogodb (22) ureja to obliko razporeditve delovnega časa. Največ od teh (11) dosega vrednost pokazatelja 1, šest jih ima negativno vrednost pokazatelja. Poudariti pa kaže dejstvo, da pet kolektivnih pogodb dosega maksimalno vrednost pokazatelja (2), kar pomeni, da neenakomerne ureditve delovnega časa ne urejajo prožneje, pač

⁴⁶ Glej peti odstavek 158. člena ZDR-1.

pa le ugodneje za delavce. V primerjavi s pokazateljem ureditve nadurnega dela, kjer nobena kolektivna pogodba ne dosega maksimalne vrednosti, je to kar veliko število kolektivnih pogodb.

Ugotavljamo, da večina (16) kolektivnih pogodb določa daljše (praviloma dvanajstmesečno) obdobje za izravnavo neenakomerno razporejenega delovnega časa in s tem omogoča širšo uvedbo te oblike razporeditve delovnega časa. Med preostalimi desetimi kolektivnimi pogodbami, ki daljšega referenčnega obdobja ne določajo, je pet kolektivnih pogodb, ki neenakomerne razporeditve delovnega časa sploh ne urejajo, preostalih pet pa dosega maksimalno vrednost pokazatelja, saj vsebujejo tudi dodatne omejitve te oblike dela (KP KD, KPŽeIP, KPElek, KPGozd in KPBanč).

Vsebinske in hkrati časovne omejitve neenakomerne razporeditve delovnega časa vsebuje le KPŽel, zgolj časovne omejitve pa vsebujejo še tri kolektivne pogodbe (KPElektG, KPGozd in KPBanč).⁴⁷

Kot določbe, ugodnejše za delavce smo šteli tudi prepoved doseganja viška ur ob koncu referenčnega obdobja oziroma obveznost delodajalca, da delavcem zagotovi izrabo viška ur v okviru referenčnega obdobja, pa tudi določbe o plačilu morebitnega nastalega viška ur kot nadurnega dela oziroma še ugodneje od nadurnega dela. Tovrstne določbe je najti v 13 kolektivnih pogodbah,⁴⁸ kar kaže na to, da je v praksi nastajanje viška ur problem, ki se ga zavedajo tudi socialni partnerji.

⁴⁷ KPGozd v tretjem odstavku 16. člena določa: »Delovni čas v mesecih, ki so za delo v gozdu ugodnejši lahko traja dalj, vendar ne več kot 10 ur dnevno ali 50 ur na teden. V zimskih oziroma manj ugodnih mesecih pa tedenska delovna obveznost ne more biti krajša od 30 ur oziroma 6 ur dnevno.«

⁴⁸ Med njimi kaže izpostaviti KPTrg, ki v 34. členu določa:

»(2) Delodajalec je dolžan na vsake tri koledarske mesece narediti analizo stanja presežka ur delavcev, ki nastanejo zaradi neenakomerne inčasne prerazporeditve delovnega časa, ter o tem na zahtevo poročati reprezentativnemu sindikatu pri delodajalcu. (3) Delodajalec je dolžan delavcu v okviru 12-mesečnega obdobja omogočiti oziroma zagotoviti izrabo presežka ur, ki jih je opravil zaradi neenakomerne razporeditve delovnega časa ali časne prerazporeditve delovnega časa. (4) Če izraba viška ur, v okviru referenčnega obdobja ni opravljena, kot to določa zakon, je delodajalec kljub temu dolžan pri obračunu plače, v naslednjem mesecu po izteku tega obdobja, izplačati delavcu presežek ur, v višini ustrezne urne postavke od osnovne plače delavca, povečane za 60 %«.

4.4.3. Pokazatelj št. 6: Začasna prerazporeditev delovnega časa (ZačP)

Tudi začasno prerazporeditev delovnega časa ureja že zakon in določa minimalne pogoje za dopustnost te oblike razporeditve. Ker začasna prerazporeditev delovnega časa praviloma pomeni začasno neenakomerno razporeditev delovnega časa, veljajo vse časovne omejitve, ki jih zakon določa v zvezi z neenakomerno razporeditvijo delovnega časa (maksimalni delovni čas v obdobju večjega obsega dela in časovno obdobje za izravnavo). Poleg tega zakon določa minimalni rok za obvestitev delavcev o tem, da je njihov delovni čas začasno prerazporejen. Zakonsko pa niso določeni razlogi za začasno prerazporeditev delovnega časa.

S tem pokazateljem smo preverjali, ali kolektivne pogodbe urejajo institut začasne prerazporeditve delovnega časa, in ali ga urejajo bolj prožno od zakona ali strožje (in s tem ugodneje za delavce). Kolektivna pogodba, ki dodatno omejuje začasno prerazporeditev delovnega časa (z določitvijo obdobja, z določitvijo delovnih dni na teden, z daljšim rokom za obvestilo o začasni prerazporeditvi itd.), določa pa tudi restriktivne pogoje za razporeditev delovnega časa ima vrednost pokazatelja 2, tista, ki dodatno omejuje začasno prerazporeditev delovnega časa, hkrati pa določa zelo ohlapne (splošne) pogoje za razporeditev /ali pa določa stroge pogoje za uvedbo začasne prerazporeditve in ne določa drugih omejitev ima vrednost 1, če kolektivna pogodba ne vsebuje nič od zgoraj navedenega ima vrednost 0, če kolektivna pogodba določa ohlapne pogoje za razporeditev delovnega časa in ne določa dodatnih omejitev za začasno prerazporeditev delovnega časa pa ima vrednost pokazatelja -1.

Iz analize kolektivnih pogodb izhaja, da večina kolektivnih pogodb (18) ureja začasno prerazporeditev delovnega časa, med njimi pa prevladujejo tiste, ki ga bodisi urejajo z restriktivnimi razlogi, a zanj ne določajo nobenih omejitev ali pa ga urejajo z ohlapno določenimi razlogi, hkrati pa določajo dodatne omejitve ali daljše obdobje obveščanja (12 kolektivnih pogodb ima vrednost pokazatelja 1). Po tri kolektivne pogodbe vsebujejo samo neugodno ali samo neugodno ureditev (in imajo vrednost -1 oziroma 2).

Maksimalno vrednost pokazatelja dosegajo kolektivne pogodbe, ki vsebujejo restriktivne razloge,⁴⁹ hkrati pa daljše obdobje obveščanja.

⁴⁹ Kot primer restriktivno določenih razlogov je mogoče navesti določbo 59. člena KP KD, ki določa, da se »lahko delovni čas začasno prerazporedi:

- v primerih izjemoma povečanega ali zmanjšane obsega dela,
- če je potrebno nadaljevanje delovnega ali proizvodnega procesa, da bi se preprečila materialna

Kot primer časovne omejitve lahko služi pri predhodnem pokazatelju omenjena določba tretjega odstavka člena 16/3 KPGozd, ki velja tudi za začasno prerazporeditev delovnega časa (kot maksimalni delovni čas je določenih 10 ur dnevno in 50 ur tedensko). Več kolektivnih pogodb vsebuje tudi določbe o določitvi referenčnega obdobja in o obveščanju delavcev in/ali sindikatov o tem obdobju, kar je mogoče šteti za vsebinsko omejitev začasne prerazporeditve.⁵⁰

Kot dodatno omejitev te oblike smo šteli tudi obveznost delodajalca, da delavce o začasni prerazporeditvi obvesti v daljšem roku od zakonskega. Pet kolektivnih pogodb določa takšen daljši rok, a praviloma le v primeru, ko se začasno prerazporedi delovni čas desetim delavcem (kar je odraz predhodne zakonske ureditve).

Najbolj celovito in z vidika delavcev ugodno ureja začasno prerazporeditev delovnega časa KPŽel, ki izjemno restriktivno določa razloge zanj, določa obveznost pridobitve predhodnega soglasja delavca in tudi časovne omejitve.⁵¹

4.4.4. Pokazatelj št. 7: Možnost razporeditve delovnega časa po volji delavca zaradi njegovih družinskih potreb (Druž)

Delovni čas organizira in razporeja delodajalec v skladu s potrebami delovnega procesa. Če je razporeditev delovnega časa v okviru omejitev, ki jih določa zakonodaja, mora delavec delo opravljati v tako razporejenem delovnem času. ZDR-1 pa v skladu z mednarodnimi dokumenti v tretjem odstavku 148. člena predvideva tudi možnost, da delavec zaradi lažjega usklajevanja poklicnih in družinskih obveznosti predlaga drugačno razporeditev delovnega časa. Zakonsko je ta možnost urejena zelo ohlapno, zato bi bila za dejansko uresničitev te možnosti zelo dobrodošla konkretnjša ureditev v kolektivnih pogodbah.

škoda ali nevarnost za življenje in zdravje ljudi,

- če je nujno, da se odvrne okvara na delovnih sredstvih, ki bi povzročila prekinitev dela,
- če je potrebno, da se zagotovi varnost ljudi in premoženja ter varnost prometa,
- zaradi neugodnih vremenskih pogojev.«

⁵⁰ 19. člen KPElektInd in 21. člen KPkovIn, 21. člen tako določata: (2) V vsakem primeru začasne prerazporeditve delovnega časa, mora delodajalec datumsko določiti začetek in predvideti konec referenčnega obdobja, v katerem se bo upoštevala povprečna razporeditev polnega delovnega časa. (3) V vsakem primeru začasne prerazporeditve delovnega časa, mora delodajalec delavca obvestiti o dnevih njegove delovne obveznosti praviloma za teden dni.

⁵¹ Glej 90. in 49. člen KPŽel,

S tem pokazateljem smo ugotavljali, ali kolektivne pogodbe vsebujejo določbe o možnosti drugačne ureditve delovnega časa na predlog delavca, ki to predlaga zaradi svojih družinskih potreb. Kolektivne pogodbe, ki vsebujejo tovrstne določbe, imajo vrednost pokazatelja 1, kolektivne pogodbe, ki tovrstnih določb nimajo, pa vrednost 0. Pri tem smo vrednost 1 pripisali vsem kolektivnim pogodbam, ki vsebujejo kakršnokoli določbo v tej zvezi, pa čeprav zelo ohlapno.

Na podlagi analize kolektivnih pogodb je mogoče ugotoviti, da velika večina kolektivnih pogodb (19) tega vidika razporejanja delovnega časa ne ureja. Le sedem kolektivnih pogodb vsebuje določbe o tej, sicer zakonsko določeni možnosti delavca, da doseže drugačno razporeditev delovnega časa. Tudi tiste kolektivne pogodbe, ki vsebujejo tovrstne določbe, delavčevo možnost urejajo zelo ohlapno, v odvisnosti od možnosti delodajalca.⁵²

4.4.5. Pokazatelj št. 8: Pravica do odklopa (Odkl)

V praksi je mogoče zaznati vedno več primerov, ko delodajalci od delavcev zahtevajo, da so ti izven delovnega časa dosegljivi preko sredstev mobilne

⁵² Med ustrežnejše sodi določba 14. člena KPDElektlnd, ki določa:

»...(7) Delodajalec omogoči v skladu s svojimi zmožnostmi organiziranja delovnih procesov delavcu z družinskimi obveznostmi lažje usklajevanje delovnih in družinskih obveznosti tako, da mu odobri delo v razporedu delovnega časa, ki je za delavca zaradi njegovih družinskih obveznosti najugodnejši. Za družinske obveznosti delavca štejejo:

- varstvo predšolskega otroka, ki nima zagotovljenega varstva,
- varstvo in vzgoja otroka v času obveznega šolanja, če je delavec edini hranilec družine (samohranilec),
- varstvo otroka s telesno ali duševno prizadetostjo, dokler ga je delavec dolžan varovati in skrbeti zanj,
- varstvo odraslega družinskega člana, ki potrebuje stalno postrežbo ali pomoč za opravljanje osnovnih življenjskih potreb,
- dalj časa trajajoča bolezen zakonca ali osebe, ki z delavcem živi v skupnosti, ki je po zakonu izenačena z zakonsko zvezo.

(8) Delavec z družinskimi obveznostmi iz sedmega odstavka tega člena lahko s pisno vlogo predlaga delodajalcu ureditev delovnega časa, ki je za delavca najugodnejši, k tej vlogi pa mora predložiti ustrezna dokazila in po potrebi mnenje centra za socialno delo in zdravnika. V ugodnejšem delovnem času ima delavec pravico delati za čas odobritve takega dela. Obveznost delavca je, da delodajalca tekoče obvešča o vseh spremembah njegovih družinskih obveznosti, ki imajo za posledico odobritev dela v ugodnejšem delovnem času.«

informacijske tehnologije (mobitel, prenosni računalnik), da po potrebi opravijo kakšno delo za delodajalca (praviloma preko sredstev informacijske tehnologije).⁵³

S tem pokazateljem se meri, ali kolektivne pogodbe urejajo tovrstno dosegljivost, se pravi ali jo omejujejo, s t.i. pravico do odklopa (z ukrepi, kot je opredelitev možnosti delavca, da se ne javi na telefon ali po mailu, omejitev nadrejenih pri zahtevanju dosegljivosti delavcev, s tehničnim onemogočanjem pošiljanja mailov izven delovnega časa itd.). Kolektivne pogodbe, ki vsebujejo tovrstne ukrepe imajo vrednost pokazatelja 1, kolektivne pogodbe, ki tovrstnih določb nimajo, pa vrednost pokazatelja 0.

Ugotavljamo, da obravnavane kolektivne pogodbe te tematike (še) ne obravnavajo. Le v eni kolektivni pogodbi – KPŽel je najti določbo, s katero se omejuje dosegljivost delavcev po telefonu, sicer z vidika njihovega prihoda na delovno mesto izven delovnega časa. Kljub temu smo tej kolektivni pogodbi pripisali vrednost 1, saj se v širšem smislu nanaša na omejevanje dosegljivosti, določba pa lahko služi kot primer dobre prakse tudi za pravico do odklopa v zvezi z delom z uporabo informacijske tehnologije.⁵⁴

4.5. Skupni rezultat analize ureditve delovnega časa v kolektivnih pogodbah

Na podlagi vsebine kazalnikov je oblikovan indeks normativne vključenosti za delavce ugodnejše ureditve delovnega časa v kolektivne pogodbe.⁵⁵ Pri tem je upoštevano, da imajo posamezni pokazatelji negativno vrednost, kadar gre zgolj za prožno, za delavce manj ugodno ureditev delovnega časa; pri drugih pa je

⁵³ Več o tem glej Senčur Peček, 2017.

⁵⁴ Omenjena določba 96. člena KPŽel med drugim določa: »Telefonsko ali osebno pozivanje delavcev na delo ponoči med 22. in 6. uro naslednjega dne ni dovoljeno, razen v primerih iz 100. člena te pogodbe, ko je mogoče uvesti nadurno delo.«

⁵⁵

$$I(\text{UDČ}) \text{ KP}(m) = \frac{\sum \text{vrednosti vseh kazalnikov}}{\sum \text{maksimalnih vrednosti vseh kazalnikov}} \times 100$$

$$I(\text{UDČ}) \text{ KP}(m) = \frac{\sum \text{Kaz}(n) \text{ KP}(m)}{\sum \text{Kaz}(n) \text{ max}} \times 100$$

Kaz(n) – izbrani kazalec, n = 1 – 8

KP(m) – izbrana kolektivna pogodba dejavnosti, m = 1 – 26

najnižja vrednost 0, kar pomeni, da določene, za delavce ugodne vsebine v zvezi z delovnim časom v kolektivni pogodbi ni.

Vrednost indeksa (UDČ) je od -33 do 100. V primeru, da je indeks negativen, to pomeni, da kolektivna pogodba vsebuje samo za delavce neugodno ureditev delovnega časa, pri čemer višja negativna vrednost pomeni več tovrstnih vsebin. Če je vrednost indeksa 0, to pomeni, da kolektivna pogodba delovnega časa bodisi ne ureja ali vsebuje tako ugodno kot neugodno ureditev delovnega časa v enakem sorazmerju, če pa je vrednost indeksa pozitivna, to pomeni, da prevladuje ureditev delovnega časa, ki je za delavce ugodnejša od zakona. Blíže kot je indeks k 100, več tovrstnih vsebin je urejenih v kolektivni pogodbi.

Tabela 1: Prikaz vrednosti pokazateljev, ki analizirajo ureditev delovnega časa v KP in indeksa normative vključenosti za delavce ugodnih vsebin v zvezi z delovnim časom v KP

KP/Pokazatelji	VštDČ	PDČ	NadurD	ODČ	NeDČ	ZačP	Druž	Odkl	Ind
Max vrednost	1	1	2	2	2	2	1	1	100
1. KPTrg	1	0	-1	1	1	1	0	0	25
2. KPKŽI	0	0	-1	0	-1	1	0	0	-8
3. KPGD	1	0	0	1	-1	2	1	0	33
4. KP KD	0	0	1	1	2	1	0	0	42
5. KPGost	0	1	-1	1	1	1	0	0	25
6. KPKovMLiv	1	0	1	0	1	0	1	0	33
7. KPPapir	0	1	-1	0	-1	2	0	0	8
8. KP Graf	0	0	1	0	0	0	0	0	8
9. KPDElektInd	1	1	1	0	-1	1	1	0	33
10. KPČasZK	0	0	1	0	0	0	0	0	8
11. KPKovInd	1	0	1	0	1	1	0	0	33
12. KPZavar	0	1	0	1	0	1	0	0	25
13. KPNe kovRud	1	0	-1	0	-1	-1	0	0	-17
14. KPTekstOU	1	0	1	0	1	-1	0	0	17
15. KPLes	0	0	-1	0	1	0	0	0	0
16. KPCestPP	0	0	0	0	1	0	0	0	8
17. KPŽelP	1	0	1	1	2	2	0	1	67
18. KPPremog	0	0	-1	1	0	1	0	0	8
19. KPElektG	0	0	1	-1	2	1	0	0	25
20. KPGozd	0	0	-1	0	2	1	0	0	17
21. KPObrtP	0	0	-1	-1	1	-1	1	0	-8
22. KPPoštKD	0	0	0	0	1	0	1	0	17
23. KP Banč	1	0	1	-1	2	0	1	0	33
24. KP DrobG	0	0	-1	-1	1	1	0	0	0
25. KPZasVar	0	0	0	0	-1	0	0	0	-8
26. KP Nepr	1	0	-1	1	-1	1	0	0	8

Iz tabele izhaja, da ima najvišjo vrednost indeksa (67) KPŽelP, najnižjo vrednost indeksa (-17) pa KPNeKovRud. Nobena kolektivna pogodba ni dosegla najnižje vrednosti indeksa (-33), prav tako nobena ni dosegla maksimalne vrednosti (100). Štiri kolektivne pogodbe imajo negativno vrednost indeksa, kar pomeni, da izrazito prevladuje za delavce neugodna ureditev obravnavanih vprašanj v zvezi z delovnim časom. Dve kolektivni pogodbi imata vrednost indeksa 0, kar je posledica dejstva, da ti dve kolektivni pogodbi večine vprašanja v zvezi z delovnim časom ne urejata, tista maloštevilna, ki jih urejata, pa so v enakem številu urejena neugodno kot ugodno. Velika večina (20) kolektivnih pogodb ima pozitivno vrednost indeksa, kar pomeni, da vsebujejo več za delavce ugodno urejenih vsebin v zvezi z delovnim časom kot neugodno urejenih vsebin. Razlog za pozitivno vrednost indeksa je v tem, da te kolektivne pogodbe urejajo vsebine, ki so za delavce ugodne (na primer vštevanje obdobj v delovni čas), pri vsebinah, ki so lahko urejene tako ugodno kot neugodno in je možna negativna vrednost pokazatelja (nadurno delo, neenakomerna razporeditev delovnega časa, začasna prerazporeditev delovnega časa) pa kljub določanju možnosti širše uporabe teh oblik (kar je neugodno za delavce), hkrati vsebujejo tudi za delavce ugodne določbe (možnost odklonitve nadurnega dela, stroge pogoje za začasno prerazporeditev začasne prerazporeditve delovnega časa in podobno) in zato dosegajo pozitivno vrednost 1. Zgolj za delavce ugodna ureditev posameznih oblik delovnega časa (na primer strožja ureditev nadurnega dela, neenakomerne razporeditve delovnega časa itd.) je redka, kar se odraža v tem, da kolektivne pogodbe le redko dosežejo vrednost 2 pri pokazateljih, ki imajo takšno maksimalno vrednost. Le sedem kolektivnih pogodb je doseglo takšno vrednost (KPGD, KP KD, KPPapirKPŽel, KPElektG, KPGozd in KPBanč), pri čemer je edino kolektivna pogodba z najvišjo vrednostjo indeksa (KPŽelP) dosegla najvišjo vrednost pri dveh pokazateljih, ostale pa le pri enem.

Pokazatelj	Število/delež KP, ki so dosegle maksimalno vrednost pokazatelja
(1) Vštevanje obdobj v delovni čas (max 1)	10 KP
(2) Polni delovni čas, krajši od 40 ur (max 2)	0 KP
(3) Nadurno delo (max 2)	0 KP
(4) Oblike delovnega časa (max 2)	0 KP
(5) Neenakomerna razporeditev dč (max 2)	5 KP
(6) Začasna prerazporeditev dč (max 2)	3 KP
(7) Možnost razporeditve dč zaradi družinskih razlogov (max 1)	7 KP
(8) Pravica do odklopa (max 1)	1 KP

V zgornji tabeli je prikazano, v kolikšni meri kolektivne pogodbe dosegajo maksimalne vrednosti pri posameznih pokazateljih. Vidimo, da pri pokazateljih PDČ, NadurD in ODČ nobena kolektivna pogodba ni dosegla vrednosti 2, pri pokazatelju ZačP so to dosegle le tri kolektivne pogodbe, pri pokazatelju NeDČ pa pet kolektivnih pogodb. V večini primerov gre torej za ureditev, ki je prožnejša za delodajalce ali pomeni kombinacijo prožne in varovalne ureditve.

5. SKLEPNO

Večina analiziranih kolektivnih pogodb ureja klasične institute delovnega časa, kot so nadurno delo, neenakomerna razporeditev delovnega časa in začasna prerazporeditev delovnega časa, ki so primarno namenjeni temu, da lahko delodajalec učinkovito in prožno organizira delo. Kolektivne pogodbe omogočajo njihovo širšo uporabo, in le v manjši meri določajo dodatne omejitve, ki bi pomenile večjo varnost za delavce. Primere dobre prakse iz teh kolektivnih pogodb (na primer ureditev dodatne časovne omejitve, strožjih dopustnih razlogov, večje vloge sindikatov pri določanju dolžine in razporeditve delovnega časa), bi lahko uporabili tudi socialni partnerji v drugih dejavnostih, še posebej pri odpravljanju problematičnih primerov trajnega odrejanja nadurnega dela, in nastajanja viškov ur pri neenakomerni razporeditvi delovnega časa.

Tisti instituti delovnega časa, ki so v interesu delavcev – določitev obdobj, ki se (dodatno) vštevajo v delovni čas, opredelitev dopustnih oblik delovnega časa, konkretna določitev polnega delovnega časa, krajšega od 40 ur, ureditev možnosti delavca, da predlaga drugačno razporeditev delovnega časa zaradi družinskih razlogov in pravica do odklopa so predmet urejanja v manjšem številu kolektivnih pogodb, nekateri pa sploh niso urejeni v obravnavanih kolektivnih pogodbah. Socialnim partnerjem v dejavnostih, kjer časovna obdobja, ki se vštevajo v delovni čas še niso urejena, bi tako kazalo priporočiti njihovo ureditev, pri čemer bi bil korak naprej, če bi kolektivne pogodbe določale tudi minimalno trajanje takšnih obdobj (kjer je to mogoče). Tudi dopustne (možne) oblike delovnega časa bi kazalo urediti v vseh kolektivnih pogodbah dejavnosti, pri tem pa določiti ne le njihove definicije, pač pa tudi omejitve posameznih oblik dela. Zakonsko splošno opredeljeno pravico delavca, da predlaga ustrenejšo ureditev delovnega časa zaradi družinskih potreb, bi bilo potrebno v kolektivnih pogodbah dejavnosti konkretnije urediti, pri tem pa ustrezno opredeliti družin-

ske potrebe (in pri tem upoštevati tudi dejstvo, da ne gre le za skrb za otroke in zakonce, pač pa vedno bolj tudi za skrb za starše in druge starejše družinske člane). V času velikega razvoja tehnologije, ki nedvomno omogoča skrajševanje polnega delovnega časa, je mogoče pričakovati, da bodo vsaj nekatere kolektivne pogodbe dejavnosti določile polni delovni čas v trajanju manj kot 40 ur, prav tako pa je nujno, da socialni partnerji začnejo razpravo o pravici delavcev do odklopa in v kolektivnih pogodbah začnejo urejati ukrepe, ki bodo delavce varovali pred pretirano dosegljivostjo.

LITERATURA, PRAVNI IN DRUGI VIRI

- Bečan I. et al., Zakon o delovnih razmerjih s komentarjem, IUS SOFTWARE GV Založba, Ljubljana, 2016.
- Däubler W, Herausforderungen für das Arbeitsrecht – Deregulierung, Globalisierung, Digitalisierung, Arbeit und Recht, 8-9/2016, strani 325-334.
- Senčur Peček D., Organizacija delovnega časa z vidika zahtev po večji fleksibilnosti. Delavci in delodajalci, 4/2009, strani 491-530.
- Senčur Peček D., Delovni čas v dobi stalne dosegljivosti, Delavci in delodajalci, 2-3/2017.
- Eurofound (2016), Working time developments in the 21st century: Work duration and its regulation in the EU, Publications Office of the European Union, Luxembourg (Eurofound, Working time, 2016).
- Eurofound (2016), Sixth European Working Conditions Survey – Overview report, Publications Office of the European Union, Luxembourg (Eurofound, 2016).
- ILO (2016), Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects, International Labour Office, Geneva, 2016.
- Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti, »Za dostojno delo«, marec 2016.
- Poročilo o delu Inšpektorata RS za delo za leto 2015, http://www.id.gov.si/fileadmin/id.gov.si/pageuploads/Splosno/LETNA_POROCILA/lp_irs_d_2015_www.pdf.
- Konvencija MOD št. 1 o delovnem času v industriji, 1919.
- Konvencija MOD št. 30 o delovnem času v trgovini in uradih, 1930.
- Konvencija MOD št. 14 o tedenskem počitku v industrijskih podjetjih, 1921.
- Konvencija MOD št. 106 o tedenskem počitku v trgovini in uradih, 1957.
- Konvencija MOD št. 175 o delu s krajšim delovnim časom, 1994.
- Konvencija MOD št. 171 o nočnem delu, 1990.
- Evropska socialna listina (spremenjena), Uradni list RS – Mednarodne pogodbe št. 7/99, Uradni list RS, št. 24/1999.
- Listina EU o temeljnih pravicah, UL C 83/389, 30. 3. 2010.
- Direktiva 2003/88/ES Evropskega parlamenta in Sveta z dne 4. novembra 2003 o določenih vidikih organizacije delovnega časa, . UL L 299, 18. 11. 2003 (združena verzija).
- Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1), Uradni list RS, št.21/2013, 78/13, 52/16.

Regulation of Working Hours between Flexibility and Security in Sector Collective Agreements

Darja Senčur Peček*

Summary

Working time has traditionally been the subject of collective bargaining. The paper analyses its regulation in the collective agreements in the field of economic activities. The author notes that most of the sector collective agreements regulate classical working time institutes, such as overtime work, uneven distribution of working time and temporary redeployment of working time which are primarily intended to allow the employer to organise work effectively and flexibly. Collective agreements allow for their wider use; only to a lesser extent they determine additional content and time restraints which would create greater security for the workers. The issue is primarily about time constraints, stricter permissible reasons, as well as about establishing a greater role of trade unions in determining the duration and allocation of working time which would in particularly important or problematic cases require an upgrading with the obligation to obtain the consent of the trade union. In practice, such cases appear as permanent overtime work and also as excess hours in an uneven distribution of working time.

The institutes of working time in the interest of workers, i.e. determination of time included into working hours, determination of permissible forms of working hours, a concrete determination of full working time in the duration of less than 40 hours, the possibility for the worker to suggest a different working time arrangement due to family circumstances and the right to disconnection are a subject to regulation only in a small number of collective agreements, whereby some of them are not addressed at all in the collective agreements we investigated.

Regarding the inclusion of certain periods into working time, the author suggests that even in collective agreements that do not specify these periods should be appropriately defined and included in working time, whereby it would be appropriate to specify the minimum duration of such periods (if possible).

* Darja Senčur Peček, PhD, Professor at the Faculty of Law, University of Maribor, Slovenia
darja.sencur-pecek@um.si

Even the allowed forms of working time (those more favourable for workers) should be regulated in all sector collective agreements, not stating only their definitions, but also the limitations of individual forms of work (in the case of less favourable forms).

The legally defined right of the worker to propose a more favourable arrangement of working hours due to family circumstances should be more precisely regulated in the sector collective agreements, whereby those needs should be adequately defined, taking into account not only the care for the children and spouses, but increasingly so for the care of the parents or other older family members.

At the time of the great technological development which undoubtedly allows shortening of full-time working hours, it is realistic to expect that at least some sector collective agreements should set full-time work to less than 40 hours. It is also necessary that the social partners should start a discussion on the right of the workers to disconnection and that measures should be taken that will protect workers against excessive availability.

Med teorijo in prakso: vsebine izobraževanja in usposabljanja v kolektivnih pogodbah dejavnosti

Valentina Franca*

UDK: 349.2:331.106.24:331.36

Povzetek: Zaradi nenehnega tehnološkega razvoja je potreba po nadgrajevanju znanja ter pridobivanja novih kompetenc vedno bolj izrazita, zato so dogovori med delodajalci in sindikati o tem izrednega pomena. Analiza 26 panožnih kolektivnih pogodb je pokazala, da obstoji še veliko možnosti skupnega sodelovanja pri prepoznavanju potreb in načrtovanju razvoja znanja in kompetenc, vključenosti v vseživljenjsko izobraževanje ter zagotavljanju sredstev. Ravno tako bi bilo smiselno razvijati nabor spodbud za nova znanja kot obliko motivacije delavcev ter urejanje medsebojnih odnosov v primerih izobraževanja in usposabljanja na pobudo oziroma v interesu delavca.

Ključne besede: kolektivne pogodbe, izobraževanje, usposabljanje, vseživljenjsko učenje, pogodba o izobraževanju

Between Theory and Practice: Content of Education and Training in Sector Collective Agreements

Abstract: Because of constant technological development the need for upgrading knowledge and obtaining new skills and competences is increasingly more intense, making the agreements between employers and unions about this issue highly relevant. The analysis of 26 sector collective agreements has shown that there is still considerable potential for joint cooperation in recognizing the needs and planning the development of skills and competences, inclusion in lifelong learning and provision of funds. Likewise, it would be advisable to develop a range of incentives for new knowledge as a form of motivation of workers and to arrange mutual relations in cases of education and training at the initiative or in the interest of a worker.

* Valentina Franca, doktorica znanosti, docentka na Fakulteti za upravo Univerze v Ljubljani
valentina.franca@fu.uni-lj.si
Valentina Franca, PhD, Assistant Professor at the Faculty of Administration, University of Ljubljana, Slovenia

Key words: *Collective agreements, education, training, lifelong learning, contract of education*

1. TEORETIČNA UTEMELJITEV POMENA IZBRAŽEVANJA IN USPOSABLJANJA NA TRGU DELA

Izobraževanje in usposabljanje sta v sodobnem poslovnem okolju izjemnega pomena, saj se od posameznikov na trgu dela pričakuje, da bodo osvojena znanja nadgrajevali celotno delovno dobo. To je postalo še toliko bolj pomembno z vstopom digitalizacije na trgu dela, ki spreminja delovne procese in s tem povezane potrebe po kompetencah. Ohranjanje ustrezne zaposljivosti je tako mogoče doseči le pod predpostavko vseživljenjskega učenja tako v okviru posameznega delodajalca kakor tudi z vidika lastne, samostojne iniciative. Za lažje razumevanje stanja izobraževanje in usposabljanja na trgu dela najprej predstavimo statistične podatke o vključenosti odraslih v izobraževanje, nato preučimo zakonsko ureditev ter ključne strateške evropske in nacionalne dokumente. Ob tem poudarjamo in izpostavljam pomen in vlogo socialnih partnerjev, ki lahko s svojimi aktivnostmi znatno vplivajo na izboljšanje zaposljivosti na celotnem trgu dela. Omeniti je treba tudi problematiko izobraževanja in usposabljanja za t. i. prekarne delavce. Raziskavi Evropskega parlamenta¹ in MOD² kakor tudi ugotovitve drugih avtorjev, ki so preučevali posamezno atipično obliko dela z vidika usposabljanja in kariernega razvoja,³ ugotavljajo, da se posledice prekarne dela na področju kariernega razvoja in usposabljanja kažejo v obliki *nižje vključenosti v izobraževanje in usposabljanje*. To med drugim pomeni tudi šibkejši karierni razvoj in manjšo zaposljivost, kar običajno najbolj prizadene tiste, ki delo opravljajo na podlagi civilnih pogodb, saj se z delodajalcem ne vzpostavi trdna vez. Z vidika zaposljivosti ter zagotavljanja ustreznih kompetence je na mestu razmisliti tudi o vlogi socialnih partnerjev pri tem.

¹ Broughton in drugi 2016.

² International Labour Organization 2016.

³ Connel 2013; Burgess in Connel 2013.

1.1. Trenutno stanje na slovenskem trgu dela

Statistični urad Republike Slovenije (SURS) vsakih pet let izvede anketo o izobraževanju odraslih. Zadnji podatki so dostopni za leto 2016.⁴ Slaba polovica oziroma 47 % odraslih med 18 in 69 letom je bila v zadnjem letu pred anketiranjem vključenih v formalno in/ali neformalno izobraževanje, pri čemer je med vključenimi več žensk kot moških. Med tistimi, ki so bili vključeni v izobraževanje, se jih je slabi dve tretjini izobraževalo priložnostno. Po razlagi SURSa to pomeni, da so namensko pridobivali ali izboljševali svoje znanje, bodisi s pomočjo družinskih članov, z branjem knjig, časopisov, s pomočjo interneta, z gledanjem televizije, z obiskovanjem učnih centrov ipd. Tudi med temi je bilo več žensk kot moških. Tako podatki iz leta 2011⁵ kakor tudi iz leta 2016 kažejo, da *zanimanje za izobraževanje s starostjo pada*. Po podatkih iz leta 2016 se jih je največ, 81 %, izobraževalo v starostni skupini 18–24 let, nato pa odstotek udeleženi upada s starostjo: v starostni skupini 25–34 let je bilo takih 56 %, med tistimi, starimi med 35 in 49 let dobra polovica oziroma 53 %, v zadnjih dveh starostnih skupinah pa je zaznati še močnejši padec. Med tistimi, ki so stari med 50 in 64 let, se jih je izobraževala tretjina, med 65 do 69 letniki pa le še 16 %.

SURS v svojih poročilih iz let 2011 in 2016 ugotavlja, da poleg starosti na vključevanje v izobraževanje vpliva tudi dosežena izobrazba, saj se *višje in visoko izobraženi bolj vključujejo v izobraževanje* kot manj izobraženi, najmanj pa tisti, ki imajo zaključeno osnovno šolo ali manj. Podatki iz leta 2016 tako razkrivajo, da med tistimi, ki imajo največ osnovnošolsko izobrazbo, jih je bila vključenih v izobraževanje slaba petina (19 %), s srednješolsko je bilo takih 43 % ter med odraslimi z doseženo terciarno izobrazbo pa več kot dve tretjini oziroma 69 %. Zakaj se ne izobražujejo, dve tretjini odraslih iz podatkov leta 2011, starejših od 34 let, navaja, da *izobraževanja ne potrebujejo*. Pogosto so kot razlog za ne-izobraževanje navedli, da *izobraževanja za delo, ki ga opravljajo, ne potrebujejo*. Glede na starost so starejši navajali kot razlog ne-vključitve *starost in zdravstveno stanje*, mlajši pa *družinske obveznosti*.

⁴ SURS 2017.

⁵ SURS 2012.

1.2. Zakonska ureditev izobraževanja in usposabljanja v delovnem razmerju

Izobraževanje oziroma izobrazba je pomembna vrednota v sodobni družbi in sodi med univerzalne človekove pravice in svoboščine. To potrjuje tudi Ustava RS,⁶ saj v 57. členu med drugim zavezuje državo, da *ustvarja možnosti* za pridobivanje ustrezne izobrazbe. Ustavno določilo je mogoče razumeti zelo široko, saj izobrazbo lahko državljani pridobivajo celo življenje, tudi za čas, ko so zaposleni pri delodajalcu. Podobno usmeritev oziroma ureditev zasledimo tudi v mednarodni zakonodaji, zlasti v Splošni deklaraciji človekovih pravic (26. člen, Organizacija združenih narodov), Mednarodnem paktu o ekonomskih, socialnih in kulturnih pravicah (6. člen, Organizacija združenih narodov), Listini Evropske unije o temeljnih pravicah (14. člen, Evropska unija)⁷ ter Evropski socialni listini (10. člen, Svet Evrope).⁸

Izobraževanje v delovnem razmerju je v slovenski pravni ureditvi urejeno v Zakonu o delovnih razmerjih (ZDR-1)⁹ v členih 170 in 171 ZDR-1. Tako 170. člen določa, da ima delavec *pravico in dolžnost do stalnega izobraževanja, izpopolnjevanja in usposabljanja* v skladu s potrebami delovnega procesa, z namenom ohranitve oziroma širitve sposobnosti za opravljanje dela po pogodbi o zaposlitvi, ohranitve zaposlitve ter povečanja zaposljivosti. Tako je določena *dolžnost delodajalca*, da zagotovi izobraževanje, izpopolnjevanje in usposabljanje delavcev, če tako zahtevajo potrebe delovnega procesa ali če se je z izobraževanjem, izpopolnjevanjem in usposabljanjem možno izogniti odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz razloga nesposobnosti ali poslovnega razloga. Delodajalec ima tako pravico napotiti delavca na izobraževanje, izpopolnjevanje in usposabljanje; delavec pa ima pravico, da sam kandidira. Če delavca napoti delodajalec, je dolžan tudi poravnati vse stroške oziroma ima delavec pravico do povračila stroškov, kot so stroški za prehrano, šolnina/kotizacija, prevoz do kraja izobraževanja/usposabljanja in podobno. ZDR-1 določa tudi možnost, da se bodisi s *pogodbo o izobraževanju* bodisi s *kolektivno pogodbo* določi trajanje in potek izobraževanja ter pravice pogodbenih strank med izobraževanjem in po njem.

⁶ Uradni list RS, št. 33/91-I, 42/97, 66/00, 24/03, 69/04, 68/06, 47/13.

⁷ Uradni list EU, št. C 83/391.

⁸ Uradni list RS, št. 24/99.

⁹ Uradni list RS, št. 21/13, 78/13, 47/15, 33/16, 52/16, 15/17.

V 171. členu ZDR-1 pa je določena pravica do odsotnosti z dela zaradi izobraževanja. Pravica zajema, da delavec, ki se izobražuje, izpopolnjuje ali usposablja bodisi v interesu delodajalca (v skladu s 170. členom) ali v lastnem interesu, odsotnost z dela zaradi priprave ali opravljanja izpitov. Po ZDR-1 je tako minimalna odsotnost za odsotnosti ob dnevih, ko delavec prvič opravlja izpite, če pravica do odsotnosti ni podrobneje določena s kolektivno pogodbo (v nadaljevanju KP), pogodbo o zaposlitvi ali s posebno pogodbo o izobraževanju. Odsotnost je v skladu s tretjim odstavkom 171. člena plačana, če gre za izobraževanje v interesu delodajalca oziroma če je delavca na izobraževanje napotil delodajalec. Če pa je odsotnost zaradi izobraževanja v interesu delavca, je plačana samo, če je tako določeno s kolektivno pogodbo, pogodbo o zaposlitvi ali s pogodbo o izobraževanju.

ZDR – 1 omenja izobraževanje še pri institutu čakanja na delo, to je v 138. členu – začasna nezmožnost zagotavljanja dela iz poslovnega razloga. V času čakanja na delo se je delavec dolžan izobraževati v skladu s 170. členom ZDR-1. V tem primeru ima delavec pravico do povračila stroškov v zvezi z delom v skladu s 130. členom ZDR-1 (povračilo stroškov za prehrano, za prevoz in drugih stroškov).

O izobraževanju in usposabljanju je govora tudi v okviru aktivne politike zaposlovanja oziroma natančneje v Zakonu o urejanju trga dela (ZUTD).¹⁰ Med ukrepi države na področju trga dela so v 15. členu so določene vrste ukrepov na trgu delu, med katerimi sta tudi storitvi za trg dela, ki sta natančneje določeni v naslednjih členih. Nadalje ZUTD omenja usposabljanje in izobraževanje kot enega izmed ukrepov aktivne politike zaposlovanja v 20. členu in v členih 30, 31 in 32. Ena izmed možnosti uresničevanja vseživljenjskega izobraževanje posameznikov kot oblike sodelovanja med socialnimi partnerji so lahko tudi fundacije za izboljšanje zaposlitvenih možnosti, ki so urejene v 103. členu. Njihovo delovanje je tako opravljanje dejavnosti z namenom izboljšanja zaposlitvenih možnosti udeležencev fundacije ter usklajevanja ponudbe in povpraševanja na lokalnem ali regionalnem trgu dela oziroma za posamezne dejavnosti lahko združenja delodajalcev, zbornice in sindikati ustanovijo fundacijo za izboljšanje zaposlitvenih možnosti - ti so lahko tudi ena od potencialnih možnosti, kako bi lahko ukrep začeli uresničevati v praksi.

¹⁰ Uradni list RS, št. 80/12, 40/12, 21/13, 63/12, 100/13, 32/14, 95/14, 47/15, 90/15, 55/17, 75/17.

V ostali delovnopravni zakonodaji ne najdemo posebnih določb, ki bi se (ne) posredno dotikale izobraževanja, usposabljanja oziroma vseživljenjskega učenja. Zakon o KPah (ZKolP)¹¹ ne vsebuje ničesar o tem, podobno je z Zakonom o sodelovanju delavcev pri upravljanju (ZSDU).¹² Čeprav veljavna pravna zakonodaja nima neposrednih določb, ki bi urejale vlogo socialnih partnerjev pri izobraževanju in usposabljanju zaposlenih, to ne pomeni, da se socialni partnerji ne morejo vključevati v procese izobraževanja in usposabljanja ali na splošno v proces vseživljenjskega učenja.¹³

1.3. Strateški dokumenti na ravni EU

EU se močno zaveda pomena izobraževanja in usposabljanja, zato to tematiko naslavlja in vključuje v številne dokumente in aktivnosti. V nadaljevanju predstavljamo glavna izhodišča aktivnosti EU na področju izobraževanja in usposabljanja odraslih, pred tem *Okvir ukrepov za vseživljenjski razvoj kompetenc in kvalifikacij* (angl. Framework of actions for the lifelong development of competencies and qualification; v nadaljevanju se uporablja izraz Okvir),¹⁴ ki so ga evropski socialni partnerji (Evropska konfederacija sindikatov ETUC, Zveza industrijskih in delodajalskih konfederacij Evrope – UNICE/UEAPME in Evropski center za podjetja z javnim lastništvom in podjetja javnega ekonomskega interesa) podpisali leta 2002. Okvir zajema relativno široko vsebino, med drugim kot največja izziva na tem področju izpostavlja *razvoj kompetenc in pridobitev potrebnih kvalifikacij*, od socialnih partnerjev se pričakuje *učinkovito in ciljno prispevanje k izvajanju vseživljenjskega učenja*, kar zajema aktivnosti tako v socialnem dialogu kot pri sodelovanju z izobraževalnimi institucijami. To v določenih okvirja zajema tudi sodelovanje *pri prepoznavanju in zadovoljevanju potreb po kompetencah*, pri čemer je treba zajeti vse (potencialne) zaposlene.

¹¹ Uradni list RS, št. 43/06, 45/08.

¹² Uradni list RS, št. 42/93, 61/00 – Odl. US, 56/01, 26/07, 45/08 – ZArbit.

¹³ Več o tem v Franca 2014. Sodelovanje delodajalcev in delavskih predstavnikov pri načrtovanju in izvajanju izobraževanja v podjetjih. *Delavci in delodajalci* 14(2/3): 253-270.

¹⁴ Beseda "competencies" je v naslovu dokumenta v slovenščino različno prevedena, uporabljeni so prevodi "kompetence", "znanje" ali "sposobnosti". V tem besedilu bomo uporabili izraz kompetenca, ker gre za najbolj neposreden prevod in vsebinsko zajema tako znanje kot sposobnosti.

Kot zelo pomemben mejnik na tem področju velja izpostaviti *Strateški okvir za evropsko sodelovanje v izobraževanju in usposabljanju* (t. i. 'Education and Training Strategic framework 2020'), ki ga je Svet Evropske unije izdelal leta 2009. V strateškem cilju 3 z naslovom *Spodbujanje pravičnosti, socialne kohezije in aktivnega državljanstva* je poudarjena pomembnost dostopa do vseživljenjskega izobraževanja: politika izobraževanja in usposabljanja bi morala vsem, ne glede na njihove osebne, socialne ali gospodarske razmere *omogočiti vseživljenjsko pridobivanje, posodabljanje in razvoj znanj in spretnosti*, pomembnih za specifična delovna mesta, pa tudi ključnih kompetenc, potrebnih za njihovo zaposljivost ter pospeševanje nadaljnega učenja, aktivnega državljanstva in medkulturnega dialoga. Strateški okvir tako poudarja pomen vseživljenjskega učenja tako za opravljanje obveznosti na delovnih mestih kakor tudi v splošnem, torej z vidika ohranjanja zaposljivosti na trgu dela.

Na podlagi tega dokumenta so bile osnovane in kasneje izvedene številne aktivnosti, ki jih Evropska komisija združuje na spletni strani strateškega okvirja za izobraževanje in usposabljanje (t. i. Strategic framework - Education and training 2020).¹⁵ Pri tem Evropska komisija posebej poudarja, da je vsaka država članica odgovorna za oblikovanje lastnega izobraževalnega programa ter programa usposabljanja. Politika EU pa je oblikovana z namenom spodbujanja nacionalnih aktivnosti ter pomaga nasloviti skupne izzive, kot je staranje prebivalstva, pomanjkanje kompetenc, tehnološke spremembe in globalno konkurenco. Iz tega vidika predstavlja 'Education and training 2020' okvir za sodelovanje na področju izobraževanja in usposabljanja, med strateškimi cilji je tudi uresničevanje načela vseživljenjskega učenja in mobilnosti oziroma eden od konkretnjših ciljev je, da naj bi vsaj 15 % odraslih vključevalo v vseživljenjsko učenje.

Dve leti po sprejetju navedenega strateškega okvirja je Svet EU sprejel *Resolucijo o prenovljenem evropskem programu za izobraževanje odraslih*.¹⁶ V njej navaja podatke, da je izobraževanje odraslih trenutno najšibkejši člen pri vzpostavljanju nacionalnih sistemov vseživljenjskega učenja. Ob tem so navedeni podatki, da udeležba v izobraževanju odraslih vztrajno upada, saj se je z 9,8 % prebivalstva v starosti 25–64 let v letu 2005 znižala na zgolj 9,1 % leta 2010. Primerjava podatkov s Slovenijo pokaže, da v povprečju dosegamo boljše rezultate, kar gre predvsem na račun mlajših in žensk. Kot navedeno uvodoma, je najbolj kritično izobraževanje starejših od 50 let. Svet EU tako v resoluciji poziva, da je

¹⁵ Naslov spletne strani: http://ec.europa.eu/education/policy/strategic-framework_en.

¹⁶ Uradni list EU, št. C 372, 20. 12. 2011.

treba nameniti ustrezno pozornost oviram pri vključevanju v izobraževanju, kot sta nizka motivacija in pomanjkanje vzgojno-varstvenih ustanov, ki bi ženskam in moškim pomagale pri usklajevanju družinskih in poklicnih obveznosti z učenjem. Pri tem navaja nekaj možnosti oziroma aktivnosti za večjo vključenost odraslih v izobraževanja, med drugim tudi spodbujanje vloge socialnih partnerjev in civilne družbe pri opredelitvi potreb po usposabljanju in razvijanju učnih možnosti za odrasle ter omogočanje intenzivnejšega vključevanja centralnih, regionalnih in lokalnih organov oblast ter sodelovanje socialnih partnerjev in njihovo boljšo seznanjenost s prednostmi, ki jih učenje na delovnem mestu, vključno s pridobivanjem temeljnih zmožnosti, lahko prinese tudi njim.

Leta 2012 je Evropska komisija oblikovala sporočilo Evropskemu parlamentu, Svetu, Evropskemu ekonomsko-socialnemu odboru in odboru regij z naslovom *Ponovni razmislek o izobraževanju: naložbe v spretnosti za boljše socialno-ekonomske rezultate*. V njem je poudarila, da je treba zlasti krepiti partnerski pristop pri razvijanju strategij spretnosti, ki morajo temeljiti na jasnih ciljih in biti sistematično vključeni v sprejeto politiko. To bi moralo zajemati vse zainteresirane strani, med drugim tudi socialne partnerje. Vlogo socialnih partnerjev Evropska komisija poudari tudi kot ključen ukrep, saj se je treba z njimi posvetovati na ravni EU o možnostih za znatno povečanje ponudbe usposabljanja za odrasle, ki delajo v podjetjih, da se delovna sila usposobi in preusposobi. Ravno tako morajo biti socialni partnerji (in druge zainteresirane strani) dejavno vključeni v razvoj in izvajanje predlaganih ukrepov, strategij in aktivnosti.

Podobni poudarki so tudi v *Skupnem poročilu Sveta in Komisije za leto 2012 o izvajanju strateškega okvira za evropsko sodelovanje v izobraževanju in usposabljanju (ET 2020)*, „*Izobraževanje in usposabljanje v pametni, trajnostni in vključujoči Evropi*“, ki navaja, da bi morali biti socialni partnerji vključeni pri vzpostavitvi celovite strategije vseživljenjskega učenja ter skupaj z njimi bi bilo treba sprejeti ukrepe za pospeševanje dostopa do vseživljenjskega učenja v skladu z evropskimi obvezami. Tri leta kasneje v istoimenskem Skupnem poročilu, ki so ga naslovili z *Nove prednostne naloge za evropsko sodelovanje v izobraževanju in usposabljanju*, ugotavljajo, da se je upravljanje ET 2020 od skupnega poročila za leto 2012 izboljšalo. Za naslednje delovno obdobje je med drugim razvidno soglasje o močnejši povezavi ne zgolj med izobraževanjem, gospodarstvom in raziskovanjem, ampak tudi z vključenostjo socialnih partnerjev (in civilne družbe), s čimer bo okrepljen učinek ET 2020. Navedeni so tudi načini, kako se bo to sodelovanje in povezovanje krepilo.

Na ravni EU velja omeniti še aktivnosti Evropskega parlamenta, ki je naslovil problem usposabljanja in kariernega razvoja pri prekarnih delavcih. V svoji Resoluciji z dne 4. julija 2017 o *delovnih pogojih in prekarni zaposlitvi* je pozval države članice, naj zagotovijo dostop do usposabljanja in izpopolnjevanja tudi za tiste, ki delajo v nestandardnih oblikah dela (točka 25) ter da bosta poklicno in nadaljnje usposabljanje na voljo tudi delavcem v netipičnih delovnih razmerjih (točka 38). Poleg tega, da ima po Listini Evropske unije o temeljnih pravicah vsakdo pravico dostopa do poklicnega usposabljanja in vseživljenjskega učenja, Evropski parlament opozarja, da so ukrepi izpopolnjevanja v hitro spreminjajočem se digitalnem gospodarstvu še posebej pomembni.

1.4. Strateški dokumenti na nacionalni ravni

Na nacionalni ravni je med strateškimi dokumenti s področja izobraževanja odraslih mogoče izpostaviti *Resolucijo o nacionalnem programu izobraževanja odraslih v RS za obdobje 2013–2020*,¹⁷ ki jo je Državni zbor RS sprejel 24. oktobra 2013. V Resoluciji je, podobno kot v strateških dokumentih EU, poudarjena potreba in nuja po vseživljenjskem učenju. Socialni partnerji so omenjeni v točki 1.2 z naslovom *Pomanjkljivosti*. Med drugim je v tej točki navedeno, da je sodelovanje socialnih partnerjev šibko v procesih ugotavljanja in potrjevanja pridobljenih znanj. Pri tem je tudi zapisano, da imajo kljub primernim zakonskim podlagam in razvitim instrumentom še vedno prednost javnoveljavna dokazila o izobrazbi pred dokazili o znanju, pridobljenem na neformalen način ali s poklicnim delom. Ravno tako se od socialnih partnerjev (delodajalci, delojemalci) pričakuje sodelovanje pri usklajevanju ponudbe znanja z razvojnimi potrebami trga delovne sile (točke 3.1 *Raziskovalne in razvojne dejavnosti*). Podobno se v okviru svetovalne dejavnosti, opisane v točki 3.6, napotuje strokovne delavce, da se pri izvajanju svetovalnih nalog med drugim povežejo tudi s socialnimi partnerji (državo, sindikati).

¹⁷ Uradni list RS, št. 90/13 in 6/18 – ZIO – 1.

2. ANALIZA VSEBIN IZOBRAŽEVANJA IN USPOSABLJANJA V PANOŽNIH KOLEKTIVNIH POGODBAH

Z namenom zaobjeti vse ključne aktivnosti in hkrati omogočiti pregledno analizo vsebin panožnih kolektivnih pogodb (v nadaljevanju: KP) smo oblikovali dva sklopa pokazateljev za področje izobraževanja/ usposabljanja. Prvi sklop se nanaša na konkretnjšo določitev zakonske ureditve v ZDR-1, ki v splošnem ureja izobraževanje in usposabljanje v interesu delodajalca in v interesu delavca. Drugi sklop vključuje pokazatelje, ki se osredotočajo na različne vidike vključenosti socialnih partnerjev v aktivnosti vseživljenjskega učenja, ki izhajajo zlasti iz analize strateških dokumentov. Pri vsebinskem opisu posameznega pokazatelja so opisane pripisane vrednosti od 0 do 3, pri čemer vrednost 0 pomeni, da KP ne vsebuje določb o obravnavani vsebini.

Za namen raziskave je bilo analiziranih 26 panožnih KP v Sloveniji, veljavnih septembra 2018. V vsaki KP so bili identificirani členi, ki urejajo področje izobraževanja/usposabljanja. Najprej predstavimo splošna določila KP na tem področju (točka 2.1.), nato pa analizo po oblikovanih pokazateljih (točka 2.2.) ter druga določila o izobraževanju/usposabljanju, ki zaradi različnih pristopov socialnih partnerjev pri sklepanju KP niso v celoti zajeta s pokazatelji (točka 2.3.).

2.1. Splošno

Izmed 26 panožnih KP dve KP ne vsebujeta nobenih določb o izobraževanju/usposabljanju. To sta KPZasVar in KPCestPP. V preostalih 24 KP je mogoče najti določbe o izobraževanju/usposabljanju, pri čemer so nekatere KP bolj izčrpne, druge pa vsebujejo zgolj splošna določila oziroma povzetek zakonske ureditve. Večina analiziranih KP vsebuje člene o izobraževanju in usposabljanju, ki večinoma povzemajo in/ali konkretizirajo zakonsko ureditev, da:

- je izobraževanje/usposabljanje *pravica delavca, hkrati ima delodajalec pravico, da delavca napoti na izobraževanje*: 11 KP;
- se delavci izobražujejo/usposablja¹⁸jo tako za *potrebe delovnega procesa* kakor tudi za *ohranjanje zaposljivosti*: 5 KP;

¹⁸ Nekatere KP dodatno opredeljujejo tudi izpopolnjevanje (podrobneje o tem v točki 3.3.), česar pa ne ločujemo posebej, saj izpopolnjevanje uvrščamo v splošnejši oziroma širši pojem usposabljanja.

Tabela: Vrednosti pokazateljev za področje izobraževanja/usposabljanja

Kol. pog./pokazatelj (indicator)	VIU	PIIDD	ODIIDD	MDIID	PIID	ODIID	KSIID	MISZ	PPNRZK	VVU	ZS	SNZ
Max vrednost kaz.	3	1	2	2	1	3	1	2	2	2	1	1
KP trgovine	0	0	0	0	1	1	0	1	0	0	1	0
KP za kmetijstvo in živilsko industrijo	0	1	2	0	0	1	0	1	0	0	0	0
KP gradbenih dejavnosti	0	1	0	0	1	0	0	1	0	0	0	1
KP komunalnih dejavnosti	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0
KP dejavnosti gostinstva in turizma	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0
KP kovinskih materialov in livarn	0	0	2	0	0	0	0	1	0	0	0	1
KP za papirno in papirno-predelovalno dejavnost	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0
KP grafične dejavnosti	0	1	2	0	0	0	0	1	0	0	0	1
KP za dejavnost elektroindustrije	0	1	2	0	1	0	0	1	1	0	0	1
KP za časopisne-informacijske, založniške in knjižotrske dejavnosti	0	1	2	0	0	0	0	1	0	0	0	1
KP za kovinsko industrijo Slovenije	0	1	2	0	1	0	0	1	0	0	0	1
KP zavarovalstva	0	1	2	1	0	0	0	2	0	0	0	0
KP za dejavnost pridobivanje in predelave nekovinskih rudnin	0	1	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0
KP za tekstilne, oblačilne, usnarske in usnjarsko predelovalne dejavnosti	3	1	0	0	0	0	0	1	1	0	1	0
KP za lesarstvo	0	1	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0
KP za dejavnost železniškega prometa	0	1	2	0	1	2	0	0	0	0	0	0
KP premogovništva	0	1	2	0	1	1	0	1	0	0	0	0
KP elektrogospodarstva	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
KP za gozdarstvo	0	1	2	0	1	2	0	1	0	0	0	0
KP za obrt in podjetništvo	0	1	2	0	1	0	0	1	2	0	1	0
KP za poštno in kurirske dejavnosti	0	1	0	0	1	0	0	1	0	0	0	1
KP za bančništvo	0	1	2	0	0	0	0	1	0	0	0	0
KP med delavci in družbami drobnega gospodarstva	0	1	2	0	1	0	0	1	0	0	0	1
KP za dejavnost zasebnega varovanja	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Kp za dejavnost poslovanja z nepremičninami	0	1	0	0	1	0	0	1	0	0	1	0
KP za cestni potniški promet	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

- *je stroške*, povezane z izobraževanjem/usposabljanjem, ki je v interesu delodajalca oziroma na katerega je bil napoten s strani delodajalca, kot so šolnina, kotizacija, stroške prehrane, prevoza, bivanja in podobno, *dolžan kriti delodajalec*; kar je izrecno navedeno v 13-ih KP.

Tabela 1 prikazuje vrednosti pokazateljev za področje izobraževanja/usposabljanja, kakor je natančneje pojasnjeno in obrazloženo v točkah 2.2. in 2.3.

2.2. Prvi sklop pokazateljev: podrobnejša ureditev zakonskih določb ZDR-1

Pokazatelj 1: Vključevanje v izobraževanje/usposabljanje (VIU)

Poleg zakonske ureditve je treba imeti v obziru enega izmed ključnih ciljev vseživljenjskega učenja, da je izobraževanje/usposabljanje dostopno čim širšemu krogu ljudi. Zato je izrednega pomena, se posebna pozornost nameni ranljivim kategorijam oziroma zlasti tistim, ki jim najbolj primanjkuje potrebnih znanj in kompetenc. Sočasno se na trgu dela pojavlja problem segmentacije oblik opravljanja dela, kar na področju izobraževanja in usposabljanja vodi v vedno bolj prisotno dejstvo, da tisti, ki pri delodajalcu niso zaposleni, niso niti vključeni v izobraževanje/usposabljanje. Zato s tem kazalnikom želimo preveriti, ali KP vsebujejo konkretna določila o vključevanju v izobraževanje/usposabljanje za zaposlene, npr. pravica do določenih ur izobraževanja/usposabljanja na leto (vrednost 1), posebej za ranljive skupine zaposlenih (vrednost 2) ter za ostale, ki delajo, a niso zaposleni pri delodajalcu (vrednost 3).

Zgolj ena KP vsebuje konkretna določila o vključevanju zaposlenih v izobraževanje/usposabljanje ter tudi za tiste, ki niso neposredno zaposleni pri delodajalcu, zato ji je bila pripisana vrednost 3. To je KP Tekst OU, določa, da je treba v letnem planu predvideti *najmanj 8 ur* izpopolnjevanja ali usposabljanja letno za vsakega delavca, ki opravlja delo pri delodajalcu, hkrati pa se delodajalec in sindikat zavezujeta, da so s planom dogovorjene oblike izobraževanja, izpopolnjevanja in usposabljanja, pod enakimi pogoji *dostopne vsem delavcem*, ne glede, ali so *zaposleni za določen ali nedoločen čas oziroma so agencijski delavci, ali gre za moške ali ženske ali mlade ali starejše delavce*. Ostale analizirane KP ne vsebujejo določil o vključevanju v izobraževanje/usposabljanje za posebne skupine zaposlenih, kakor tudi za tiste, ki opravljajo delo pri delodajalcu, a niso zaposleni.¹⁹

¹⁹ Pri tem smo izvzeli osebe, ki opravljajo delo v okviru praktičnega usposabljanja, saj gre za institute z drugačnim namenom oziroma ciljem urejanja v primerjavi z ostalimi, ki opravljajo delo pri delodajalcu.

Omeniti velja določilo KPTrg, ki veže določen vidik pravice do izobraževanja/usposabljanja na **članstvo v sindikatu**. Po tej določbi ima delavec, ki je član sindikata, podpisnika kolektivne pogodbe, **pravico do enega dodatnega delovnega dneva** plačane odsotnosti z dela oziroma največ osem ur v posameznem koledarskem letu zaradi sindikalnega izobraževanja ali usposabljanja.

Pokazatelj 2: Pogodba o izobraževanju v interesu delodajalca (PIIDD)

ZDR-1 določa možnost, da se bodisi s *pogodbo o izobraževanju* bodisi s *kolektivno pogodbo* določi trajanje in potek izobraževanja ter pravice pogodbenih strank med izobraževanjem in po njem. Če KP napotuje delavca in delodajalca k sklenitvi pogodbe o izobraževanju, smo ji pripisali vrednost pokazatelja 1, sicer pa 0.

V dobrih treh četrtinah analiziranih KP sta delodajalec in delavec napotena k sklenitvi pogodbe o izobraževanju v primerih, ko je izobraževanje v interesu delodajalca. Pri tem posamezne KP vsebujejo še dodatna napotila, kaj naj pogodba o izobraževanju vsebuje: medsebojne pravice in obveznosti (12 KP), pravico do plačane odsotnosti iz dela (10 KP), pravico do povračila stroškov (8 KP) in pravice in obveznosti po zaključenem izobraževanju (12 KP). Večina KP sklenitev pogodbe o izobraževanju veže na *izobraževanje, ne pa tudi na usposabljanje*. Denimo, KPGD izrecno izloči primere usposabljanja in izpopolnjevanja v interesu delodajalca za sklenitev pogodbe o izobraževanju. Podobno 35. člen KPPoštkD določa, da pogodbe o izobraževanju ni potrebno skleniti v primerih, ko je delavec v interesu delodajalca napoten na usposabljanje ali izpopolnjevanje, razen v primeru, če je z aktom delodajalca določeno drugače. Na drugi strani pa KPTekstOU poleg primerov izobraževanja določa, da *če je izobraževanje ali izpopolnjevanje v interesu delavca in delodajalca, se delavec in delodajalec o pravicah in obveznostih ter ostalih vprašanih dogovorita s pogodbo o izobraževanju*. Tudi KPBanč določa, da pravice in obveznosti, ki izhajajo iz izpopolnjevanja ali usposabljanja, opredeli delodajalec v pisni napotitvi oziroma jih lahko dogovori z delavcem s pogodbo, ki mora biti sklenjena pred začetkom izpopolnjevanja ali usposabljanja. Posredno te primere zajema tudi KPGozd z dikcijo, da se *medsebojne pravice in obveznosti delavcev in delodajalca v zvezi z izobraževanjem, izpopolnjevanjem in usposabljanjem podrobneje uredijo s pogodbo*. Na podlagi tega je mogoče sklepati, da se lahko pogodba o izobraževanju sklene tudi za primere izpopolnjevanja in usposabljanja. KPObrtP pa v 46. členu določa, da se v primeru neformalnega izobraževanja sklene

ustrezno pogodbo ali dogovor, če delodajalec napoti delavca na neformalno izobraževanje.

Pokazatelj 3: Odsotnost z dela zaradi izobraževanja/usposabljanja v interesu delodajalca (ODIIDD)

KP imajo možnost določiti več plačanih dni zaradi izobraževanja, izpopolnjevanja ali usposabljanja, kar lahko zajema tako dan opravljanja izpita kakor tudi čas priprave na izpit (vrednost 2). Poleg plačanih dni odsotnosti je mogoče določiti tudi pravico do neplačanih dni, kar je sicer manj ugodno kot plačane odsotnosti (vrednost 1), vendar je z vidika priprave na izpit oziroma uspešno zaključenega izobraževanja/usposabljanja dobrodošlo.

Več kot polovica KP vsebuje določila o odsotnosti z dela zaradi izobraževanja/usposabljanja v interesu delodajalca, pri čemer jih polovica teh določa več plačanih delovnih dni, kot to določa zakon; ena pa določa pravico do neplačanih dni. Dolžina odsotnosti je v 10 KP vezana na raven izobrazbe, za katero se delavec izobražuje. Izrecno določilo, da zgoraj navedene pravice *do odsotnosti pripadajo samo v primerih, ko se prvič opravlja izpit*, določa 12 KP. Da takim delavcem *dodatno pripada še prost dan, ko opravlja izpit*, določa 8 KP.

Pokazatelj 4: Možnost dogovora za izobraževanje v interesu delavca (MDIID)

Z vidika spodbujanja delavca k vseživljenjskemu učenju je smiselno razmišljati o možnosti formalnega predloga delavca za vključitev v izobraževanje/usposabljanje (vrednost 1) ter pravice do obrazloženega odgovora na predlog (vrednost 2). S tem lahko dobi tudi jasno usmeritev, v katero smer naj usmeri svoje razmišljanje za nadaljnji karierni razvoj, vendar med KP zgolj KPZavar določa, da ima delavec pravico, da sam kandidira za napotitev na izobraževanje in dolžnost, da se izobražuje v okviru potreb delovnega procesa. Temu se vsebinsko približuje ureditev v KP Banč, ki pravi, da delavec lahko kadarkoli pisno opozori delodajalca, da ni ustrezno usposobljen za delo, ki ga opravlja.

Pokazatelj 5: Pogodba o izobraževanju, ki je v interesu delavca (PIID)

Pri izobraževanju v interesu delavca se običajno sklene pogodba o izobraževanju, zlasti če del stroškov sofinancira delodajalec. Panožna KP lahko usmeri delodajalca in delavca, kaj naj tovrstna pogodba vsebuje (vrednost 1). To je zlasti

pomembno, ker določa osnovo, na podlagi katere se lahko bodisi socialni partnerji na podjetniški ravni bodisi individualno delodajalec in delavec dogovorita.

Dobra tretjina analiziranih KP vsebuje določila o pogodbi o izobraževanju, ki je v interesu delavca. *Posredno* je možnost sklenitve pogodbe o izobraževanju, ki je v interesu delavca, določena v treh KPah. Nadalje, nekatere KP določajo tudi, kaj naj pogodba o izobraževanju vsebuje: medsebojne pravice in dolžnosti (8 KP), število prostih dni za opravljanje izpitov, glede na čas in zahtevnost programa izobraževanja (2 KP) ter plačilo oziroma povrnitev stroškov izobraževanja (2 KP).

Pokazatelj 6: Odsotnost z dela zaradi izobraževanja/usposabljanja v interesu delavca (ODIID)

Delavec, ki se izobražuje v lastnem interesu, ima po ZDR-1 pravico do enega neplačanega dne odsotnosti z dela zaradi priprave ali opravljanja izpitov. Z vidika spodbujanja k izobraževanju/usposabljanju je ključna spodbuda plačilo odsotnosti (več dni – vrednost 3; en dan – vrednost 2), čeprav je z vidika uspešnega zaključka študija oziroma usposabljanja dobrodošla tudi pravica do neplačane odsotnosti (vrednost 1).

Določila o pravici do odsotnosti z dela zaradi izobraževanja/usposabljanja v interesu delavca ima le 5 analiziranih KP, pri čemer dve KP določata pravico do enega plačanega dne odsotnosti z dela zaradi priprave ali opravljanja izpitov v primeru izobraževanja/usposabljanja v lastnem interesu, 4 KP pa določajo pravico do več neplačanih dni odsotnosti. Nobena KP pa ne določa pravice do več plačanih dni odsotnosti v teh primerih.

Pokazatelj 7: Kritje stroškov zaradi izobraževanja/usposabljanja v interesu delavca (KSIID)

Z vidika spodbujanja delodajalca k izobraževanju je smiselno razmišljati o sofinanciranju stroškov (vrednost 1), seveda pod predpostavko, da gre za znanja, ki so vsaj v širšem vidiku povezana z delom, ki ga posameznik opravlja pri delodajalcu ali z dejavnostjo delodajalca, kot je denimo tečaj tujega jezika. Nobena KP nima določil o kritju stroškov zaradi izobraževanja/usposabljanja v interesu delavca. Temu je najbližje KP Banč, ki določa, da delavec, ki se izobražuje v lastnem interesu, *lahko uporablja literaturo, ki je na razpolago pri delodajalcu*, ter predlaga delodajalcu, da mu v času trajanja izobraževanja *omogoči ugodnosti*, ki olajšujejo izobraževanje, delodajalec pa mu je dolžan v 30-tih dneh na predlog pisno odgovoriti.

Pokazatelj 8: Možnosti izobraževanja za sindikalne zaupnike (MISZ)

Za učinkovito opravljanje vloge sindikalnega zaupnika je nedvomno potrebno tudi ustrezno izobraževanje/usposabljanje. Delodajalec lahko k temu pripomore s tem, da sindikalnim zaupnikom omogoči plačano odsotnost z dela za namene izobraževanja/usposabljanja za opravljanja svoje funkcije (vrednost 1) ter s plačilom (dela) stroškov (vrednost 2).

Dve KP nimata o tem določil; na drugi strani pa ima ena KP tako plačilo odsotnosti kakor kritja stroškov tovrstnega izobraževanja/usposabljanja. Preostalih 21 KP določa pravico do odsotnosti, ki jo konkretizira na različne načine. V splošnem je mogoče reči, da 4 KP določajo, da se takšno izobraževanje šteje za izobraževanje v interesu delodajalca, preostale pa določajo pravico do tovrstnega izobraževanja v dnevih (od enega do pet delovnih dni za sindikalnega zaupnika), pri čemer so v KP določene tudi kumulativne zgornje meje tovrstnih plačanih odsotnosti.

2.3. Drugi sklop pokazateljev: vseživljenjsko učenje**Pokazatelj 9: Prepoznavanje potreb in načrtovanje razvoja znanja in kompetenc (PPNRZK)**

Strateški dokumenti na ravni EU poudarjajo pomen skupnega sodelovanja med in s socialnimi partnerji pri prepoznavanju potreb in načrtovanja razvoja znanj in kompetenc. To lahko storijo tako na panožni kakor tudi na podjetniški ravni na različne načine, npr. letni pogovor o potrebnih kompetencah zaposlenih in načrt, kako to spremljati ipd. Pri tem pokazatelju nas zlasti zanima, ali so se socialni partnerji na panožni ravni na kakršen koli način dogovorili za sodelovanje pri prepoznavanju potreb in/ali načrtovanju razvoja znanja in kompetenc (vrednost 2) oziroma če se niso, ali so vsaj napotili na dogovor o teh vsebinah na podjetniške kolektivne pogodbe (vrednost 1).

Pri vsebinah kazalnika o prepoznavanju potreb in načrtovanje razvoja znanja in kompetenc večina analiziranih KP ne vsebuje nobenih določil. Izjema od tega so 3 KP, med katerimi zgolj ena vsebuje določila o sodelovanju med delodajalcem in delavci oziroma njihovimi predstavniki pri prepoznavanju potreb in/ali načrtovanju razvoja na panožni ravni.

Pokazatelj 10: Vključenost v vseživljenjsko učenje (VVU)

Poleg medsebojnega sodelovanja je na področju izobraževanja/usposabljanja izjemno pomembno tudi strateško delovanje socialnih partnerjev kot neposrednih poznavalcev razmer na trgu dela z izobraževalnimi institucijami in/ali drugimi ponudniki izobraževanj/usposabljanj (vrednost 1). Na ta način imajo možnost vplivati tudi na ponujene vsebine izobraževanja/usposabljanja na trgu, vendar nobena od analiziranih KP ne vsebuje določil o sodelovanju socialnih partnerjev z izobraževalnimi institucijami in/ali drugimi ponudniki izobraževanj/usposabljanj.

Pokazatelj 11: Zagotavljanje sredstev (ZS)

Za učinkovito uresničevanje aktivnosti v okviru vseživljenjskega izobraževanja je tudi zagotovitev zadostnih sredstev. Usmeritev in zaveza socialnih partnerjev k skupnemu delovanju pri zbiranju in izrabi sredstev izhaja tudi iz strateških dokumentov, ravno tako je ta možnost ponujena v določilih ZUTD (vrednost 1). Štiri KP vsebujejo določila o skupnih aktivnostih pri zagotavljanju sredstev za vseživljenjsko izobraževanje, in sicer kot možnost za zbiranje sredstev določajo fundacijo za izboljšanje zaposlitvenih možnosti in izobraževanja delavcev in delodajalcev, kar je ena izmed možnosti po ZUTD.

Pokazatelj 12: Spodbude za nova znanja (SNZ)

Pri iskanju novega znanja ter posledično k pridobivanju ustreznih kompetenc lahko spodbude odigrajo zelo pomembno vlogo. Pri tem lahko socialni partnerji prepoznajo in določijo izobraževanje/usposabljanje kot nagrado za odličnost ali druge nadpovprečne, izstopajoče dosežke pri svojem delu ali v strokovni javnosti ter druge oblike spodbud za pridobivanje in razvoj novih znanj ter kompetenc (vrednost 1). Slaba tretjina analiziranih KP vsebuje spodbude za nova znanja oziroma glede na vsebine je mogoče razlikovati: napredovanje (3 KP), prednost pri strokovnem izpopolnjevanju (4 KP) in druge motivacije delavcev (3 KP).

2.4. Druga določila kolektivnih pogodb s področja izobraževanja/usposabljanja

Analizirane KP vsebujejo še druge vsebine s področja izobraževanja/usposabljanja, ki niso zajete z zgoraj navedenimi pokazatelji. To so: opredelitve pojmov s področja izobraževanja/usposabljanja (13 KP); odklonitev izobraževanja/

usposabljanja in odpoved pogodbe o zaposlitvi (5 KP), usposabljanje s področja varnosti in zdravja pri delu (4 KP), usposabljanje mentorjev praktičnega pouka (8 KP) ter določila o delovnem času, predvidenem za izobraževanje/usposabljanje. Pri slednjem večina KP vsebuje določilo, da se izobraževanje/usposabljanje, ki poteka med delovnim časom, všteva v redni delovni čas oziroma delavec ima enake pravice, kot da bi delal. V primerih, ko izobraževanje/usposabljanje poteka *izven delovnega časa*, so KP ubrale različne pristope:

- če je izobraževanje organizirano izven delovnega časa, o pravicah delavcev odloči delodajalec: 5 KP;
- čas izpopolnjevanja ali usposabljanja se všteva v delovni čas v primerih, ko je izpopolnjevanje ali usposabljanje organizirano izven delovnega časa, delavec pa se ga je, po odredbi delodajalca dolžan udeležiti: 4 KP;
- če izobraževanje za pridobitev višje ravni izobrazbe poteka izven delovnega časa, se ta čas ne všteva v delovni čas: 7 KP in
- delodajalec in delavec se o pravicah delavca iz naslova delovnega časa dogovorita: 4 KP.

3. ZAKLJUČEK IN PREDLOGI

Vsebine izobraževanja in usposabljanja so prisotne v večini (24 od 26) KP, kar nakazuje na pomembnost tega področja v panožnem socialnem dialogu. Kakor izhaja iz strateških dokumentov, razvoja trga dela in družbe nasploh, bo to področje vedno bolj pridobivalo na pomenu, zlasti z vidika ohranjanja ter pridobivanja ustreznih kompetenc in znanj za učinkovito opravljanje dela. Ravno tako je to izziv za ohranjanje zaposljivosti, kar še toliko bolj velja za starejše generacije, ki so se računalniških in temu podobnih veščin priučile kasneje. Zato je ključno, da socialni dialog ne zgolj ohranja, ampak *vedno več prostora, časa in sredstev namenja pogovorom in pogajanjem o vključevanju zaposlenih ter tudi drugih, ki opravljajo delo pri delodajalcu, v izobraževanje in usposabljanje*. Z razvojem atipičnih oblik dela postaja to področje pomembno tudi izven delovnega razmerja, čeprav zaenkrat KP tega vprašanja ne urejajo.

Na podlagi analize KP je mogoče zaključiti, da večina KP *konkretizira zakonske določbe o izobraževanju/usposabljanju delavcev*. Pri tem nekatere KP določajo več pravic delavcev, ki se izobražujejo/usposabljujejo tako v interesu

delodajalca kakor tudi v lastnem interesu. Ob tem velja premislek, ali ne bi bilo smiselno pri določitvah teh pravic, ravno tako pri možnostih sklenitve posebne pogodbe o izobraževanju, vključiti tudi primere *usposabljanja*. Upoštevati je namreč treba, da so na trgu dela vedno večje potrebe po pridobivanju specifičnih znanj, ki niso vedno organizirane v javno veljavnih programih, kar se običajno šteje za izobraževanje v ožjem pomenu besede. Obenem bi kazalo razmisliti o *širših možnostih delavca za oblikovanje predlogov za izobraževanje/usposabljanje*.

Veliko možnosti za razvoj vsebin s področja izobraževanja/usposabljanja v KP je v skupnem sodelovanju sindikatov in delodajalcev pri *prepoznavanju potreb in načrtovanju razvoja znanja in kompetenc, vključenosti v vseživljenjsko izobraževanje ter zagotavljanju sredstev*. Skupno sodelovanje pri načrtovanju izobraževanja/usposabljanja, izvedbi ter nato evalvaciji bi lahko pozitivno vplivalo tudi na motivacijo zaposlenih po vključevanju v izobraževanje/usposabljanje (zlasti starejših) ter razumevanju smiselnosti tovrstnega početja. Ravno tako bi bilo smotrno razmisliti o zasnovi nekakšnega »postopka« za *oblikovanje načrta na ravni podjetij za razvoj znanj in kompetenc* vseh zaposlenih, zlasti posebnih skupin zaposlenih ter tudi tistih, ki opravljajo delo v atipičnih oblikah dela in niso neposredno zaposleni pri delodajalcu. Razmišljati bi bilo treba, kako bi s skupnimi močmi lahko delovali na področju načrtovanja, ki bi moralo zajemati tako vsebine kakor tudi postopek sprejemanja načrtov izobraževanja in usposabljanja. Minimalno bi bilo treba na panožni ravni določiti vsaj smernice, ki bi svojo konkretnjšo obliko dobile v podjetniških KP.

Sočasno bi kazalo okrepiti *aktivnosti pri povezovanju s ponudniki znanja* na trgu, kar zajema tako izobraževalne zavode, ki delujejo v okviru javne mreže, kakor tudi zasebne institucije ter povsem zasebne ponudnike na trgu. S tem bi tudi lahko konkretnje in jasneje sporočili ponudnikom, po čem je največje povpraševanje, kar bi lahko vodilo do skupnih aktivnosti pri oblikovanju izobraževanja/usposabljanja. Na panožni ravni je to še posebej ključno, saj to lahko neposredno vpliva na opravljanje dela tako v posamezni panogi kot na ravni posameznega podjetja.

Nenazadnje je treba pritrditi, da vse navedene aktivnosti v podjetju imajo svojo ekonomsko ceno, ki jo je treba tudi poravnati. Zato je skupna zaveza in aktivnost pri zagotavljanju sredstev za te namene več kot nujna. Čeprav je to res po zakonodaji predvsem naloga delodajalca, je interes tudi delavske strani kakovostno znanje in usposobljenosti delavcev, zato je nujno se v čim večji

meri tudi tukaj aktivirati. Posledično to pomeni tudi določeno aktivnost pri izrabi sredstev. Na ravni panožnih KP bi kazalo dogovoriti vsaj kakšne smernice za izvedbo tovrstnih aktivnosti na podjetniški ravni, kakor jih nekatere KP vsebujejo. Za konkretnije zaključke bi bilo treba oceniti tudi izvajanje v praksi.

Čeprav določil o delovnem času, ki ga delavci namenijo za izobraževanje/usposabljanje, nismo posebej zajeli s pokazatelji, je treba opozoriti na probleme, ki se pojavljajo na tem področju. Zlasti je treba upoštevati, da čas, ki ga delavec porabi za izobraževanje/usposabljanje v interesu delodajalca, se všteva v delovni čas. Edina možna izjema od tega bi bila, ko se delavec izobražuje v javno veljavnih programih, ko predavanja in druge obveznosti praviloma potekajo popoldne. Vendar je smiselno to kompenzirati z dodatnimi plačanimi odsotnostmi z dela za namen priprave na izpit. V primerih, ko je izobraževanje/usposabljanje v interesu delodajalca ali obojestranskem interesu, je treba to vprašanje posebej urediti s posebnim dogovorom oziroma pogodbo o izobraževanju. Pri tem je treba upoštevati, da delavec z ustreznimi znanji in veščinami znatno prispeva h kakovostnemu delovnemu procesu, kar je nedvomno tudi v interesu delodajalca.

LITERATURA IN VIRI

- Benach, J. in C. Muntaner. 2007. Precarious employment and health: developing a research agenda. *Journal of Epidemiology and Community Health* 61(4): 276–277.
- Broughton, Andrea in drugi. 2016. *Precarious Employment in Europe: Patterns, Trends and Policy Strategies*.
- [Http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2016/587285/IPOL_STU\(2016\)587285_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2016/587285/IPOL_STU(2016)587285_EN.pdf) (10. 9. 2018).
- Burgess, J. in Julia Connel. 2013. Vulnerable Workers, Precarious Work and the Role of HRM. *The International Journal of Human Resource Management* 24(22): 4083–4093.
- Connel, Julia. 2013. The influence of precarious employment on career development: The current situation in Australia. *Education + Training* 48(7), str. 493–507.
- Državni zbor RS. 2013. *Resolucija o nacionalnem programu izobraževanja odraslih v RS za obdobje 2013–2020*. Uradni list RS, št. 90/13 in 6/18 – ZIO - 1.
- Evropska komisija. 2012. Sporočilo Komisije Evropskemu parlamentu, Svetu, Evropskemu ekonomsko-socialnemu odboru in odboru regij, COM/2012/0669 final. *Ponovni razmislek o izobraževanju: naložbe v spretnosti za boljše socialno-ekonomske rezultate*. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SL/TXT/HTML/?uri=CELEX:52012DC0669&from=EN> (22. 9. 2018).

- Evropska komisija. 2014. Sporočilo Komisije Evropskemu parlamentu, Svetu, Evropskemu ekonomsko-socialnemu odboru in odboru regij, COM(2014) 130 final. *Ocena izvajanja Strategije Evropa 2020 za pametno, trajnostno in vključujočo rast*. <https://www.cmepius.si/wp-content/uploads/2014/02/Ocena-izvajanja-strategije-EU-2020.pdf> (22. 9. 2018).
- Evropska komisija. 2018. Strategic framework - Education and training 2020. http://ec.europa.eu/education/policy/strategic-framework_en. (22. 9. 2018).
- Evropski parlament. 2017. *Resolucija Evropskega parlamenta z dne 4. julija 2017 o delovnih pogojih in prekarni zaposlitvi*. <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+TA+P8-TA-2017-0290+0+DOC+XML+V0//SL> (10. 9. 2018).
- Franca, Valentina. 2014. Sodelovanje delodajalcev in delavskih predstavnikov pri načrtovanju in izvajanju izobraževanja v podjetjih. *Delavci in delodajalci* 14(2/3): 253–270.
- International Labour Organization. 2016. *Non-standard employment around the world: understanding challenges, shaping prospects*. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-dgreports/-dcomm/-publ/documents/publication/wcms_534326.pdf (10. 9. 2018).
- Svet Evropske unije. 2009. Sklepi sveta z dne 12. maja 2009 o strateškem okviru za evropsko sodelovanje v izobraževanju in usposabljanju (Education and Training Strategic framework 2020). <https://www.cmepius.si/wp-content/uploads/2014/02/Izobra%C5%BEvanje-in-usposabljanje-2020.pdf> (22. 9. 2018).
- Svet Evropske unije. 2011. Resolucija o prenovljenem evropskem programu za izobraževanje odraslih. Uradni list EU, št. C 372, 20. 12. 2011.
- Svet Evropske unije in Evropske komisije. 2012. Skupno poročilo Sveta in Komisije za leto 2012 o izvajanju strateškega okvira za evropsko sodelovanje v izobraževanju in usposabljanju (ET 2020), 2012/C 70/05. *Izobraževanje in usposabljanje v pametni, trajnostni in vključujoči Evropi*“. [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SL/TXT/HTML/?uri=CELEX:52012XG0308\(01\)&from=EN](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SL/TXT/HTML/?uri=CELEX:52012XG0308(01)&from=EN) (22. 9. 2018).
- Svet Evropske unije in Evropske komisije. 2015. Skupno poročilo Sveta in Komisije za leto 2015 o izvajanju strateškega okvira za evropsko sodelovanje v izobraževanju in usposabljanju (ET 2020), 2015/C 417/04. *Nove prednostne naloge za evropsko sodelovanje v izobraževanju in usposabljanju*. [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SL/TXT/HTML/?uri=CELEX:52015XG1215\(02\)&from=EN](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SL/TXT/HTML/?uri=CELEX:52015XG1215(02)&from=EN) (22. 9. 2018).
- SURS. 2012. *Anketa o izobraževanju odraslih, Slovenija, 2011*. http://www.stat.si/novica_prikazi.aspx?id=4896 (10. 4. 2014).
- SURS. 2017. *Anketa o izobraževanju odraslih, Slovenija, 2011*. Podatki pridobljeni na spletni strani <https://pxweb.stat.si/pxweb/Dialog/statfile2.asp> (18. 9. 2018).

PRAVNI VIRI

- Ustava RS. Uradni list RS, št. od 33/91 do 75/16.
- Listina Evropske unije o temeljnih pravicah. Uradni list EU, št. C 83/391.
- Evropska socialna listina. Uradni list RS, št. 24/99.
- Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1). Uradni list RS, št. 21/13, 78/13, 47/15, 33/16, 52/16, 15/17.

- Zakon o urejanju trga dela (ZUTD). Uradni list RS, št. 80/12, 40/12, 21/13, 63/12, 100/13, 32/14, 95/14, 47/15, 90/15, 55/17, 75/17.
- Zakon o KPah (ZKoLP). Uradni list RS, št. 43/06, 45/08.
- Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju (ZSDU). Uradni list RS, št. 42/93, 61/00 - Odl. US, 56/01, 26/07, 45/08 – ZArbit .

Between Theory and Practice: Content of Education and Training in Sector Collective Agreements

Valentina Franca*

Summary

Education and training are extremely important in the contemporary business environment, because individuals in the labour market are expected to keep upgrading their knowledge throughout their period of employment. On the basis of statistical data, education and training of older workers and workers with lower levels of education are particularly critical in Slovenia. Education and training in an employment relationship is governed by the Employment Relationship Act, which sets forth that a worker shall have the right and the obligation to continuing education, advanced training and training in accordance with the requirements of the working process with the purpose of maintaining and/or expanding the capability to perform work pursuant to the employment contract, job retention and increasing employability. In turn, an employer has the obligation and the right to refer a worker to education. The importance of appropriate education and training is specifically highlighted in the European Union documents. The right to inclusion in appropriate advanced training and acquisition of competences is pointed out in many places and by various institutions, and this should also apply to precarious workers. Theoretical findings served as the starting point for the methodological formation of 12 content indicators that were used for the analysis of 26 sector collective agreements. The research results have shown that education and training contents are present in the majority (24 out of 26) of collective agreements, which indicates the relevance of the area in the sectoral social dialogue. It is additionally worth mentioning that the development of atypical forms of work results in higher relevance of this area also outside the employment relationship even though at the moment collective agreements do not specifically regulate this issue. Further, the majority of the analysed collective agreements incorporates legal provisions relating to education and training of workers, but there is still a significant potential for the development of specific

* Valentina Franca, PhD, Assistant Professor at the Faculty of Administration, University of Ljubljana, Slovenia
valentina.franca@fu.uni-lj.si

contents. This, in particular, applies to the area of joint cooperation of unions and employers in the recognition of needs and the planning of development of knowledge and competences, inclusion in lifelong learning and provision of funds. At the same time, the activities aimed at the integration of knowledge providers in the market should be further stimulated, which includes educational institutions functioning within the public network as well as private institutions and fully private providers in the market. Disregarding the contents captured by the analysis on the basis of the developed indicators, the emphasis should be on provisions on the working time that the employers dedicate to education and training. The analysed collective agreements discuss this issue in various ways, so a clear distinction of different situations would be reasonable, while also underlining at which point the time for education and training is included in the working time and at which point different arrangements are possible.

Vsebine nestandardnih oblik dela v kolektivnih pogodbah dejavnosti

Sara Bagari*

UDK: 331.106.24:349.2

Povzetek: V zadnjih desetletjih so se pojavile različne oblike nestandardnih (atipičnih) oblik dela, povečalo pa se je tudi število atipičnih delavcev. Atipične oblike dela (med drugim) predstavljajo velik izziv tudi učinkovitosti procesa kolektivnih pogajanj. Analiza kolektivnih pogodb je bila zato zastavljena kot pregled določb, ki naslavlajo tri nestandardne (atipične) oblike dela, ki se pojavljajo v določbah kolektivnih pogodb: delo na domu, študentsko delo in agencijsko delo. Prispevek predstavlja izsledke opravljene analize in ugotovitve ter predloge socialnim partnerjem.

Ključne besede: kolektivne pogodbe, nestandardne (atipične) oblike dela, socialni dialog, pogajanja za kolektivne pogodbe

Content of Non-standard Forms of Work in Sector Collective Agreements

Abstract: In the past decades, many different forms of non-standard, atypical work arrangements have expanded, and the number of atypical workers has grown. Atypical forms of work pose a number of challenges to the effectiveness of collective bargaining processes. For that reason, the analysis of collective agreements was designed as an overview of the collective agreements' provisions addressing three atypical forms of

Prispevek je bil narejen v sklopu raziskave »Analiza stanja na področju razširjenosti in pokritosti kolektivnih pogodb Slovenije«, ki je bila narejena v okviru projekta »Za krepitev socialnega dialoga« (pogodba št. C 2611-18-712207). Opravljena analiza je v širšem obsegu vsebovala tudi pregled pokritosti s kolektivnimi pogodbami. Ugotovljeno je bilo, da velik izziv pokritosti s kolektivnimi pogodbami predstavljajo prav nestandardne oblike dela. Tej tematiki pozornost posvečamo v tem prispevku.

* Sara Bagari, magistra prava, asistentka na Pravni fakulteti Univerze v Ljubljani in raziskovalka na Inštitutu za delo pri Pravni fakulteti v Ljubljani
sara.bagari@pf.uni-lj.si

Sara Bagari, Master of Laws, Teacher Assistant at the Faculty of Law, University of Ljubljana, Slovenia and Researcher at the Institute for Labour Law at the Faculty of Law, University of Ljubljana, Slovenia

work: working at home (home work), student work, and agency work. The paper presents the results of the analysis, its findings, and suggestions.

Keywords: *collective agreements, non-standard (atypical) forms of work, social dialogue, collective bargaining*

1. UVOD

Ob naraščanju nestandardnih oblik dela in posameznikov, ki delo opravljajo v takšnih oblikah dela, se pojavlja zahteva po vključevanju teh oblik dela v vsebino kolektivnih pogodb in prizadevanju za (večjo) pokritost s kolektivnimi pogodbami.¹

Mnenje Evropskega ekonomsko-socialnega odbora (EESO) o vlogi in priložnosti socialnih partnerjev ter drugih organizacij civilne družbe pri novih oblikah zaposlitve (med drugim) izraža zaskrbljenost zaradi vprašljivega sindikalnega zastopstva in pravic do kolektivnih pogajanj atipičnih delavcev. EESO pri tem izpostavlja bistveno vlogo socialnega dialoga in kolektivnih pogajanj na vseh ravneh in se v luči velikih (digitalnih, okoljskih in demografskih) sprememb, ki prinašajo velike novosti za delavce, delodajalce in vlogo socialnih partnerjev, zavzema za njuno okrepitev.² Primerljivo je navedeno problematiko izpostavila tudi Mednarodna organizacija dela (MOD), ki ugotavlja, da bi morali socialni partnerji razviti inovativne pristope k socialnemu dialogu, vključno z regulativnimi pobudami, ki bi omogočale delavcem v nestandardnih oblikah zaposlitve, da uveljavljajo in uživajo pravice iz veljavnih kolektivnih pogodb.³ Spremembe na trgu dela namreč predstavljajo enega izmed glavnih dejavnikov in okoliščin, ki ogrožajo obstoječi sistem kolektivnih delovnih razmerij.⁴

Nestandardne oblike dela v praksi ponavadi pomenijo izključenost oseb, ki opravljajo delo v teh oblikah, iz kolektivnega pogajanja. Velja opozoriti, da je dostop do socialnega dialoga namreč nerazdružljivo povezan z dostopom do dostojne plače in dostojnih delovnih razmer.⁵ Kolikor kolektivne pogodbe nestandardnih oblik dela ne naslavlajo, lahko to glede na naraščanje števila posameznikov, ki

¹ To je še posebej pomembno glede na vlogo, ki jo kolektivne pogodbe igrajo pri zagotavljanju minimalnih delovnih standardov.

² Mnenje EESO, točka 1.1.

³ ILO, 2016, str.

⁴ Franca, 2017, str. 1213.

⁵ Kresal Šoltes, 2013, str. 239.

delo opravljajo v teh oblikah dela, hitro pripelje do stanja, ko je velik delež oseb, ki opravljajo delo, nepokrit s kolektivnimi pogodbami. V luči povedanega je pomembno zavedanje, da lahko tudi kolektivne pogodbe skozi regulacijo minimalnih delovnih pogojev igrajo pomembno vlogo pri preprečevanju prekrškov,⁶ ter da se morajo spremembam na trgu dela prilagoditi tudi socialni partnerji.

Namen tega prispevka ni analizirati obstoječe nestandardne oblike dela, niti pravnih okvirjev kolektivnih pogodb, temveč predstaviti izsledke analize kolektivnih pogodb zasebnega sektorja v luči nestandardnih oblik dela. Zanimalo nas je, ali in v kakšnem obsegu, analizirane kolektivne pogodbe urejajo tematiko nestandardnih oblik dela.

2. NESTANDARDNE OBLIKE DELA V KOLEKTIVNIH POGODBAH DEJAVNOSTI ZASEBNEGA SEKTORJA

Z namenom ugotavljanja ali kolektivne pogodbe sploh naslavljajo nestandardne oblike dela, je bilo skozi hiter pregled kolektivnih pogodb iz vzorca⁷ ugotovljeno, da lahko v kolektivnih pogodbah zasledimo določbe o treh nestandardnih oblikah dela – o delu na domu, študentskem delu in agencijskem delu. Temu in ugotovljenemu obsegu urejanja je bila v nadaljevanju prilagojena tudi analiza kolektivnih pogodb, ki je bila zastavljena kot pregled teh določb. Že na začetku pa velja poudariti, da bi socialni partnerji glede na spremembe na trgu dela in naraščanje nestandardnih oblik dela, tej tematiki morali posvečati več pozornosti in jo v večji meri vključiti v pogajanja in navsezadnje v vsebino kolektivnih pogodb.⁸

⁶ Sistem kolektivnega pogajanja namreč dopolnjuje državno regulacijo trga dela. Tako Kresal Šoltes, 2014, str. 288.

⁷ Vzorec je sestavljalo 26 kolektivnih pogodb (KP) zasebnega sektorja: KP dejavnosti trgovine Slovenije, KP za kmetijstvo in živilsko industrijo Slovenije, KP gradbenih dejavnosti, KP komunalnih dejavnosti, KP dejavnosti gostinstva in turizma Slovenije, KP za dejavnost kovinskih materialov in livarn Slovenije, KP za papirno in papirno-predelovalno dejavnost, KP grafične dejavnosti, KP za dejavnost elektroindustrije Slovenije, KP časopisno-informativne, založniške in knjigotrske dejavnosti, KP za kovinsko industrijo Slovenije, KP za zavarovalstvo Slovenije, KP za dejavnosti pridobivanja in predelave nekovinskih rudnin Slovenije, KP za tekstilne, oblačilne, usnjarske in usnjarsko predelovalne dejavnosti, KP za lesarstvo Slovenije, KP za cestni potniški promet Slovenije, KP za dejavnost železniškega prometa, KP premogovništva Slovenije, KP elektrogospodarstva Slovenije, KP za gozdarstvo Slovenije, KP za obrt in podjetništvo, KP za poštne in kurirske dejavnosti, KP dejavnosti bančništva Slovenije, KP med delavci in družbami drobnega gospodarstva, KP za dejavnost zasebnega varovanja in KP za dejavnost poslovanja z nepremičninami.

⁸ Tako tudi Mnenje EESO.

2.1. Delo na domu

Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1)⁹ ureja delo na domu kot posebno obliko pogodbe o zaposlitvi (*Pogodba o zaposlitvi za opravljanje dela na domu*) v 68. – 72. členu. Skladno z določbami ZDR-1 se lahko delodajalec in delavec s pogodbo o zaposlitvi dogovorita, da bo delavec na domu opravljal delo, ki sodi v dejavnost delodajalca, ali ki je potrebno za opravljanje dejavnosti delodajalca za celotno trajanje ali le del delovnega časa delavca. Delo na domu se sicer lahko opravlja tudi v drugih oblikah dela (npr. preko podjemne pogodbe), vendar smo se v analizi osredotočili na delo na domu znotraj zaposlitve, saj ga v takšni obliki urejajo tudi kolektivne pogodbe. Pri analizi zakonskih določb je bistvena ugotovitev, da ima delavec, ki delo opravlja na svojem domu ali v prostorih po svoji izbiri v dogovoru z delodajalcem, enake pravice kot delavec, ki dela v delovnih prostorih delodajalca, vključno s pravico do sodelovanja pri upravljanju in sindikalnega organiziranja.¹⁰

Delo na domu omogoča varno prožnost (*flexicurity*) h kateri teži EU. Ker se delo še vedno opravlja na podlagi pogodbe o zaposlitvi, je delavec delovnopravno varovan v polnem obsegu, po drugi strani pa delo na domu omogoča določeno fleksibilnost.¹¹ Delo na domu predstavlja fleksibilno obliko dela, ki lahko predstavlja, kolikor je ustrezno urejeno, ustrezno rešitev za obe strani – delavca in delodajalca. Delavcu omogoča, da si sam organizira delo in lažje usklajuje delovno in družinsko življenje. Po drugi strani pa delodajalcu takšna oblika dela nudi možnost, da sledi razvoju informacijske družbe, poveča produktivnost in zmanjša stroške poslovanja. Delo na domu prav tako povečuje zaposlitvene možnosti za osebe z ovirami na trgu dela.¹² V luči povedanega je pomembno,

⁹ Uradni list RS, št. 21/13, 78/13 – popr., 47/15 – ZZSDT, 33/16 – PZ-F, 52/16 in 15/17 – odl. US.

¹⁰ Načelo enakega obravnavanje delavca na domu in delavca, ki dela v delovnih prostorih delodajalca, določata Konvencija MOD št. 177 o delu na domu (Home Work Convention) in Priporočilo MOD št. 184. Delo na domu, kamor štejemo tudi delo na daljavo, ureja tudi Okvirni sporazum o delu na daljavo, ki so ga evropski socialni partnerji – ETUC, UNICE/UEAPME in CEEP – sprejeli leta 2002. V Sloveniji je okvirni sporazum implementiran zlasti z določbami ZDR-1. Ko govorimo o delu na domu je relevantna tudi zelena knjiga. Posodabljanje delovnega prava za soočanje z izzivi 21. stoletja iz leta 2006, ki skozi proučevanje prožnih oblik zaposlovanja, pozornost namenja tudi delu na daljavo.

¹¹ O prednostih in slabostih dela na domu glej tudi Korpič Horvat, Etelka, Podjetje in delo, št. 8/1995.

¹² Korpič Horvat, str. 389-390.

da kolektivne pogodbe to možnost, ki bi lahko prispevala k večji varni prožnosti, izrabijo. Tudi EU ugotavlja, da je aktivno sodelovanje socialnih partnerjev bistveno za zagotavljanje, da imajo vsi koristi od prožne varnosti.¹³

2.1.1. Delo na domu v določbah kolektivnih pogodb

V okviru opravljene analize smo ugotavljali ali kolektivne pogodbe omenjajo in urejajo delo na domu. Ugotovljeno je bilo, da štirinajst kolektivnih pogodb dela na domu sploh ne omenja. Izraz delo na domu (niti delo na daljavo) se ne pojavi v štirinajstih od šestindvajsetih analiziranih kolektivnih pogodb dejavnosti. Tri kolektivne pogodbe izrecno vsebujejo posebno določbo o delu na domu, vendar pa vsebinsko zakonske ureditve ne nadgrajujejo.¹⁴ Te kolektivne pogodbe praviloma le povzemajo posamezne vidike zakonske ureditve dela na domu. V kolikor gre zgolj za omembo dela na domu s povezavo na zakonodajno ureditev, so takšne določbe kolektivnih pogodb povsem nepotrebne, saj njihov obstoj v ničemer ne doprinaša obstoječi ureditvi in bi se jih socialni partnerji pri kolektivnemu pogajanju morali izogibati.¹⁵ Nekoliko večji je prispevek, če kolektivna pogodba konkretizira zakonsko ureditev. Tako KP elektroindustrije Slovenije v drugem odstavku 8.a člena konkretizira zakonsko ureditev načela enakega obravnavanja delavcev na domu in delavcev na daljavo v primerjavi z drugimi delavci (glej prvi odstavek 69. člena ZDR-1).¹⁶ KP dejavnosti bančništva Slovenije pa izrecno določa, da se lahko delavec in delodajalec: *»dogovorita, da bo delo na domu trajalo določeno število ur ali dni v tednu, preostanek ur ali dni do polne tedenske delovne obveznosti pa bo delavec na svojem delovnem*

¹³ Glej Sporočilo Komisije, Oblikovanje skupnih načel prožne varnosti - nova in boljša delovna mesta v povezavi s prožnostjo in varnostjo, str. 8.

¹⁴ To so: KP elektroindustrije Slovenije, KP za lesarstvo Slovenije in KP dejavnosti bančništva Slovenije.

¹⁵ To velja predvsem za določbo 13. člena KP za lesarstvo Slovenije: *»Glede sklenitve pogodbe o zaposlitvi za opravljanje dela na domu se neposredno uporabljajo določbe zakona o delovnih razmerjih.«*

Tako tudi Kresal, v: Vodnik po sporazumih evropskih socialnih partnerjev z vidika vsebin za kolektivna pogajanja, IDPF, ZSSS, Ljubljana, 2014, str. 13-24.

¹⁶ Konkretnjeje 8.a člen KP elektroindustrije Slovenije določa, da ima *»delavec, ki opravlja delo na domu, enake pravice kot delavec, ki dela v delovnih prostorih delodajalca, vključno s pravico do sodelovanja pri upravljanju in sindikalnega organiziranja ter pravico do izobraževanja, usposabljanja in izpopolnjevanja ter enake možnosti za napredovanje kot ostali delavci.«*

mestu.»¹⁷ Te pravice delavcu pripadajo že na podlagi zakonske ureditve, vendar pa njihova omemba v kolektivni pogodbi velja kot izrecno opozorilo, da se na njih ne pozabi (denimo pravica do izobraževanja), oziroma izpostavlja fleksibilnost, ki je mogoča pri ureditvi dela na domu (delavec lahko zgolj določen del delovne obveznosti opravlja na domu).

Nekatere kolektivne pogodbe vsebujejo določbe o delu na domu, v katerih zgolj splošno povzemajo zakonsko ureditev,¹⁸ poleg (nepotrebne) povzemanja pa jo v določenih vprašanih tudi nadgrajujejo. Analiza je dalje pokazala, da kolektivne pogodbe zakonsko ureditev nadgrajujejo v primerljivih ali istih vprašanih znotraj treh vsebinskih sklopov: opredelitev in pogoji dela na domu, varnost in zdravje pri delu ter nadomestilo za uporabo lastnih sredstev.

2.1.1.1. Opredelitev in pogoji dela na domu

V okviru določb o opredelitvi in pogojih dela na domu kolektivne pogodbe določajo pod katerimi pogoji se lahko organizira delo na domu. KP komunalnih dejavnosti (drugi odstavek 53. člena), KP med delavci in družbami drobnega gospodarstva (drugi odstavek 35. člena) in KP dejavnosti poslovanja z nepremičninami (drugi odstavek 30. člena) določajo, da se lahko delo na domu organizira pod naslednjimi pogoji:

- *če gre za takšna dela in naloge, ki jih ni potrebno opravljati v prostorih delodajalca,*
- *če delavec razpolaga s primernimi poslovnimi ali drugimi prostori,*
- *če je zagotovljena varnost pri delu,*
- *če je zagotovljeno sprotno obveščanje delavcev, ki delo opravljajo na domu.*

2.1.1.2. Varnost in zdravje pri delu

V okviru določb o varnosti in zdravju pri delu, ki je sicer vprašanje, ki ga naslavlja največ kolektivnih pogodb, je določena obveznost delodajalca *zagotavljati varne in zdrave delovne razmere in varno delovno okolje*. Pri tem nekatere

¹⁷ Drugi odstavek 30. člena KP dejavnosti bančništva Slovenije.

¹⁸ Kot denimo: »Pravice, obveznosti in pogoji opravljanja dela na domu med delavcem in delodajalcem se uredijo s pogodbo o zaposlitvi.«

kolektivne pogodbe nadgrajujejo zakonsko ureditev s tem, da predvidevajo obveznost delodajalca, da mora *občasno nadzorovati varnost in zdravje pri delu*.¹⁹ Dve kolektivni pogodbi dodata, da se *nadzor lahko opravi zgolj po predhodni najavi delavcu*,²⁰ ena kolektivna pogodba pa izrecno predvideva tudi *obveznost delavca, da mora tak nadzor omogočiti*.²¹

2.1.1.3. Nadomestilo za uporabo lastnih sredstev

Pomembno vlogo (lahko) kolektivne pogodbe igrajo tudi pri urejanju nadomestila za uporabo delavčevih sredstev. Kolektivne pogodbe, ki nadgrajujejo zakonsko ureditev po kateri se ureditev nadomestila uredi s pogodbo o zaposlitvi, vsebujejo identično določilo: »*Delodajalec in delavec določita s pogodbo nadomestilo za uporabo delavčevih sredstev najmanj v višini amortizacije*.«²² Te kolektivne pogodbe delavcem zagotavljajo močnejše varstvo, saj konkretno določajo najnižjo dopustno višino nadomestila za uporabo delavčevih sredstev najmanj v višini amortizacije. Zakon namreč predvideva zgolj ureditev nadomestila s pogodbo o zaposlitvi, vendar pa ne opredeljuje višine takega nadomestila in jo v celoti prepušča dogovoru, kjer pa lahko prevladajo interesi močnejše stranke, delodajalca.²³

Kot primer dobre prakse velja izpostaviti KP za dejavnost poslovanja z nepremičninami, ki v 30. členu določa, da se lahko ob sklenitvi pogodbe o zaposlitvi ali v času trajanja delovnega razmerja delodajalec in delavec s pogodbo ali aneksom k pogodbi o zaposlitvi dogovorita o delu na domu oziroma o delu na daljavo. Poleg nekaterih določb, ki jih najdemo tudi v drugih kolektivnih

¹⁹ To določajo KP komunalnih dejavnosti, KP za papirno in papirno-predelovalno dejavnost, KP grafične dejavnosti, KP časopisno-informativne, založniške in knjigotrške dejavnosti, KP za zavarovalstvo, KP za dejavnost železniškega prometa, KP za poštne in kurirske dejavnosti, KP med delavci in družbami drobnega gospodarstva ter KP za dejavnost poslovanja z nepremičninami.

²⁰ Glej tretji odstavek 53. člena KP komunalnih dejavnosti in tretji odstavek 30. člena KP za dejavnost poslovanja z nepremičninami.

²¹ Glej tretji odstavek 57. člena KP železniškega prometa.

²² Tako določilo vsebujejo: KP za papirno in papirno-predelovalno dejavnost, KP grafične dejavnosti, KP časopisno-informativne, založniške in knjigotrške dejavnosti, KP za dejavnost železniškega prometa, KP za poštne in kurirske dejavnosti, KP med delavci in družbami drobnega gospodarstva ter KP za dejavnost poslovanja z nepremičninami.

²³ Tako Kresal, v: Vodnik po sporazumih evropskih socialnih partnerjev z vidika vsebin za kolektivna pogajanja, IDPF, ZSSS, Ljubljana, 2014, str. 13-24.

pogodbah,²⁴ velja izpostaviti še določbo četrtega odstavka, ki predvideva, da se *pravice, obveznosti in dolžnosti, ki izhajajo iz posebnosti dela na domu oziroma dela na daljavo ter posebni pogoji za opravljanje tega dela in posebni načini medsebojnega informiranja uredijo s pogodbo ali aneksom k pogodbi o zaposlitvi*. Četrty odstavek kot primer take ureditve predvideva določitev neposredno nadrejenega vodje. Skladno s petim odstavkom se delavec in delodajalec v pogodbi o zaposlitvi ali v aneksu k pogodbi o zaposlitvi dogovorita tudi o *obsegu dela, ki mora biti opravljen v določenem času in morebitni pripadajoči nagradi v primeru doseganja boljših delovnih rezultatov*. Šesti odstavek 30. člena pa določa, da se delavec in delodajalec dogovorita o *načinu informiranja z namenom, da se delavcu omogoči redne stike s sodelavci in dostop do podatkov o dogajanju v podjetju, enak dostop do usposabljanja in s tem razvoja karierni poti*. Pomemben je tudi osmi odstavek, ki izrecno določa, da se v primeru, da delavec zavrne ponujeno delo na domu oziroma delo na daljavo, njegov delovno pravni status ne sme spremeniti. Navkljub občutno bolj obsežnemu urejanju kot v primeru ostalih analiziranih pogodb, še vedno velja pretehtati ali je v kolektivno pogodbo mogoče vključiti še kakšno določilo (oziroma tudi obveznost, da se vprašanje uredi v pogodbi ali aneksu) z namenom, da se delodajalce in delavce opozori na vprašanja, ki jih naj imajo v mislih, ko se dogovarjajo o delu na domu.

2.1.2. Ugotovitve in predlogi

Ugotovimo lahko, da analizirane kolektivne pogodbe delo na domu urejajo v manjšem obsegu, saj delavcem praviloma ne zagotavljajo večjega obsega pravic, kot jim gre že po zakonu. V zvezi s tem velja poudariti, da slovenska zakonodaja kot temeljno načelo določa pravilo o enakem obravnavanju delavcev na domu in jim zagotavlja enake pravice, kot pripadajo delavcem, ki delo opravljajo v prostorih delodajalca.

Zakon daje tudi možnost, da delavec zgolj del dela opravi na domu. Ta način se lahko izkaže za še posebno ustreznega. Po eni strani omogoča, da ima delavec stalen stik z delodajalcem in sodelavci na dneve, ko delo opravlja na sedežu delodajalca ter na ta način zagotavlja večjo vključenost v timsko delo, po drugi

²⁴ Glej drugi, tretji in sedmi odstavek 30. člena.

strani pa ohrani vse prednosti dela na domu.²⁵ Navedeno velja zgolj, če delavec in delodajalec medsebojne pravice in obveznosti ustrezno in konkretno opredelita. V zvezi s tem velja ugotoviti, da nobena kolektivna pogodba ne ureja možnosti, da delavec predlaga delo na domu. Delavec seveda delo na domu lahko predlaga v vsakem primeru, vendar bi bilo smiselno v kolektivne pogodbe vključiti tudi določbo o tem, kdaj je delodajalec dolžan takšnemu predlogu ustreči.

Ker gre za fleksibilno obliko, ki prinaša prednosti za obe stranki (delavca in delodajalca), hkrati pa omogoča zaposlovanje gibalno oviranih oseb, velja tej obliki v prihodnje v kolektivnih pogodbah nameniti več pozornosti, ki bi dejansko nadgrajevale zakonsko ureditev.²⁶ Pri tem je treba upoštevati tveganja, ki se pojavijo, če delavec delo opravlja na domu.²⁷ Ta tveganja se uresničijo predvsem, če delo na domu ni natančno opredeljeno, pravice, ki jih ima delavec, ko opravlja delo na domu, pa niso prilagojene naravi opravljanja dela. Na ta način lahko delo na domu hitro pomeni opravljanje nadurnega dela, ki ni plačano, ker ni beleženo.²⁸ Določbe morajo zato jasno opredeljevati delo na domu, na način, da zagotavljajo zaupanje med delavcem in delodajalcem, ki nimata neposrednega stika, ko gre za delo na domu. Primerno je, da kolektivna pogodba vsebuje določbe o načinu organizacije dela in delovnega časa, ko delavec opravlja delo na domu, tako, da preprečuje tveganje, da delodajalec delavcu naloži prevelik obseg dela, ki ga delavec v rednem delovnem času ne more opraviti. Določbe kolektivne pogodbe morajo dalje poskrbeti za ustrezno ovrednotenje uporabe delavčevih lastnih sredstev, če delavec uporablja lastna sredstva oziroma morajo predvideti kdo in na kakšen način ta sredstva zagotavlja.²⁹ Višina nadomestila mora zajeti amortizacijo vseh sredstev, ki jih delavec uporablja pri svojem

²⁵ Denimo delavec ima še vedno možnost usklajevanja družinskih in delovnih obveznosti.

²⁶ To velja še toliko bolj v storitvenih dejavnostih, kjer je možnost za delo na domu (kakor tudi delo na daljavo) večja zaradi narave tega dela (možnost uporabe informacijske tehnologije).

²⁷ Določbe o delu na domu naj sicer sledijo smernicam, ki so zarisane že v Konvenciji MOD št. 177 o delu na domu, bolj podrobneje pa opredeljene tudi v Priporočilu MOD št. 184 ter v Okvirnem sporazumu o delu na daljavo.

²⁸ V zvezi s tem velja izpostaviti določbo prvega odstavka 8.a člena KP elektroindustrije SI, ki določa negativno opredelitev dela na domu: »za delo na domu, kot ga ureja zakon, ki ureja delovna razmerja, se ne šteje delo, ki ga delavec občasno opravlja na domu ali v drugih prostorih, ki niso delovni prostori delodajalca.« Ta določba neutemeljeno ozi zakonodajno opredelitev dela na domu, po drugi strani pa ne ponuja odgovora na vprašanje kako se obravnava takšen način opravljanja dela, kar lahko ima za posledico, da se delavcu takšno delo ne priznava.

²⁹ Po priporočilu MOD št. 184 bi delavec, ki dela na domu, moral dobiti nadomestilo za stroške, povzročene v zvezi z delom.

delu in vse stroške, ki mu pri tem nastajajo³⁰ (nadomestilo naj ne zajema zgolj amortizacije računalnika, ampak tudi večje stroške elektrike, ki delavcu zato nastanejo).³¹ Ne gre pozabiti tudi na medsebojno obveščanje med delavcem in delodajalcem ter zagotavljanja vseh relevantnih informacij, pa tudi zagotavljanja izobraževanja in usposabljanja za delavca, ki dela na domu.

2.2. Študentsko delo

Študentsko delo je občasno ali začasno delo, ki ga študent ali dijak opravlja preko pooblaščenice organizacije (študentski servisi, Zavod RS za zaposlovanje, agencije za delo) na podlagi študentske napotnice. Teorija opozarja, da je študentsko delo najpomembnejši vzrok prekarizacije med mladimi.³² Posredovanje začasnih in obasnih del dijakom in študentom še vedno urejata Zakon o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti³³ in Pravilnik o pogojih za opravljanje dejavnosti agencij za zaposlovanje.³⁴ Pomemben korak k ureditvi študentskega dela je naredil ZUJF-C,³⁵ ki je določil minimalno bruto urno postavko in še pomembneje – vključil začasno in občasno delo dijakov in študentov v pokojninsko in invalidsko zavarovanje, zavarovanje za poškodbe pri delu in poklicne bolezni.

Ko govorimo o študentskem delu v kolektivnih pogodbah, velja spomniti, da nekatere študijske smeri zahtevajo obvezno prakso, prakso pa je lahko študent dolžan opraviti tudi iz naslova prejemanja kadrovske štipendije. Če študent pri

³⁰ Tako tudi Kresal, v: Vodnik po sporazumih evropskih socialnih partnerjev z vidika vsebin za kolektivna pogajanja, IDPF, ZSSS, Ljubljana, 2014, str. 13-24.

³¹ V zvezi s tem velja opozoriti, da se v skladu z Zakonom o dohodnini (ZDoh-2) med dohodke iz delovnega razmerja šteje tudi nadomestilo za uporabo lastnih sredstev, vendar se v davčno osnovo ne všteva pod pogojem, da je določeno s posebnimi predpisi ali na podlagi kolektivne pogodbe oziroma notranjega akta delodajalca, da gre za sredstva, ki so značilna, nujna in običajna za opravljanje določenega dela, in pod pogojem, da je delodajalec določil navedeno nadomestilo na podlagi izračuna realnih stroškov in zato le-ta predstavlja utemeljen in razumen znesek – do višine 5% mesečne plače delojemalca, vendar ne več kot do višine 5% povprečne mesečne plače zaposlenih v Sloveniji (glej 10. točko 44. člena ZDoh-2).

³² Tako Breznik, 2013, str. 44.

³³ Uradni list RS, št. 107/06 – uradno prečiščeno besedilo, 114/06 – ZUTPG, 59/07 – ZŠtip, 51/10 – odl. US, 80/10 – ZUTD in 95/14 – ZUJF-C.

³⁴ Uradni list RS, št. 139/06 in 80/10 – ZUTD. Akta sta sicer z uveljavitvijo ZUTD 1. januarja 2011 prenehala veljati, razen določb, ki urejajo študentsko delo – te se uporabljajo do sprejetja zakona, ki bo urejal posredovanje začasnih in obasnih del dijakom in študentov.

³⁵ Uradni list RS, št. 95/14.

delodajalcu delo opravlja v okviru obvezne prakse, morata fakulteta in delodajalec skleniti pogodbo o nudenju obvezne prakse. Če pa študent delo opravlja kot neobvezno prakso, ga praviloma opravlja na podlagi študentske napotnice. V tem primeru je zakonsko določena minimalna urna postavka, ki jo mora delodajalec izplačevati študentu preko študentskega servisa. Študent je zavarovan tudi v sistemu socialnih zavarovanj, delodajalec pa mu je dolžan zagotavljati varnost in zdravje pri delu.³⁶ Vendar pa zakonodaja ne določa obveznosti delodajalca, da študentu zagotavlja tudi povračilo drugih stroškov (denimo prehrane in potnih stroškov).³⁷

Za namene analize smo se osredotočili na študentsko delo, ki ga študentje (in dijaki) opravljajo izven okvirov obvezne prakse, torej prostovoljno oziroma po lastni izbiri.

2.2.1. Študentsko delo v določbah kolektivnih pogodb

Zgolj dve kolektivni pogodbi (od šestindvajsetih) v določbah o osebni pristoynosti ne določata, da veljata tudi za študente. To sta KP za dejavnost zasebnega varovanja in KP dejavnosti bančništva. Prva študentskega dela sploh ne omenja. Kot primer dobre prakse pa velja izpostaviti določbo tretjega odstavka 34. člena KP dejavnosti bančništva, ki (navkljub izostanku drugih določb o študentskem delu) določa, da *odpoved pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga ni utemeljena, če ima delodajalec na delovnih mestih določene organizacijske enote, za katera se zahteva enaka vrsta in stopnja izobrazbe kot za delovno mesto, ki ga zaseda delavec, ki se mu odpoveduje pogodba o zaposlitvi, osebe, ki delajo preko študentskega servisa, preko delodajalca, ki zagotavlja delo drugim uporabnikom, ali če gre za upokoence.*

³⁶ Delodajalec je dolžan varnost in zdravje pri delu skladno z določbami Zakona o varnosti in zdravju pri delu (ZVZD-1) zagotavljati vsem osebam, ki na kakršni koli drugi pravni podlagi opravljajo delo za delodajalca, vključno z osebo, ki pri delodajalcu opravlja delo zaradi usposabljanja.

³⁷ Več o ureditvi študentskega dela glej npr. Bobovnik, Andraž. Ureditev začasnega in občasnega dela dijakov in študentov s poudarkom na spremembah ZUJF-C, Delavci in Delodajalci, št. 1/2015, str. 99 do 116, Knez, Igor. Nova ureditev študentskega dela, Delavci in Delodajalci, št. 2-3/2014, str. 165-175, Scortegagna Kavčnik, Nina. Plačilo in drugi pravni vidiki študentskega dela, Delavci in delodajalci, št. 2-3/2017, str. 243-262, ipd.

Dvanajst kolektivnih pogodb določa, da se uporabljajo za študente na obveznem praktičnem usposabljanju in (razen ene)³⁸ opredeljujejo pravice, ki gredo študentom na obveznem praktičnem usposabljanju v širšem ali manjšem obsegu. Te kolektivne pogodbe primerljivo določajo, da je *delodajalec dijakom in študentom na obvezni praksi dolžan zagotavljati plačilo skladno z učno pogodbo, seznanitev z nevarnostmi, povezanimi z delom, ustrezna zaščitna sredstva, zavarovanje za primer poklicne bolezni in poškodbe pri delu, ustrezno mentorstvo in uvajanje v delo ter prehrano med delom*. Praviloma vsebujejo tudi določbo, da se *plačilo za delo in povračilo stroškov v zvezi z delom dijakom in študentom na obveznem usposabljanju izplačujejo pod pogoji in v zneskih, ki se ne vštevajo v davčno osnovno in osnovo za prispevke za socialno varnost*.³⁹ Če pa višine nagrad in povračil stroškov ne omejujejo na neobdavčen znesek neposredno v relevantnem členu, pa napotujejo na tarifni del kolektivne pogodbe, ki potem vsebuje to omejitev.⁴⁰ Nekatere kolektivne pogodbe glede nagrade določajo, da pripada dijakom in študentom *najmanj v višini 15 % povprečne plače v RS za pretekli mesec*.⁴¹

Dve kolektivni pogodbi⁴² omenjata tudi študente na počitniški (neobvezni) praksi in opredeljujeta pravice, ki gredo študentom na obveznem praktičnem usposabljanju na podlagi zakona, vendar pa teh pravic dodatno ne širita. Kot pozitivno velja izpostaviti predvsem določbo glede dolžnosti, da delodajalec študentu zagotavlja *ustrezno mentorstvo in uvajanje v delo*. Deset kolektivnih

³⁸ KP za cestni potniški promet.

³⁹ Denimo 62. člen KP dejavnosti trgovine določa, da se povračila stroškov v zvezi z delom, drugi osebni prejemki, plačila dijakom in študentom na obveznem praktičnem usposabljanju izplačujejo v višini, kot jih določa ta kolektivna pogodba, vendar pod pogoji in v zneskih, ki se ne vštevajo v davčno osnovo in osnovo za prispevke za socialno varnost. Plačila dijakom in študentom za obvezno praktično delo v skladu s predpisi, ki urejajo vzgojo in izobraževanje, se skladno z 12. členom Uredbe o davčni obravnavi povračil stroškov in drugih dohodkov iz delovnega razmerja ne vštevajo v davčno osnovo dohodka iz delovnega razmerja do višine 172 evrov za opravljeno obvezno praktično delo v obdobju enega meseca. Povračilo stroškov za prehrano med delom se ne vštevava v davčno osnovo dohodka iz delovnega razmerja, za vsak dan, ko je delojemalec na delu prisoten štiri ure ali več, do višine 6,12 evra (2. člen Uredbe). Povračilo stroškov za prevoz na delo in z dela se ne vštevava v davčno osnovo dohodka iz delovnega razmerja, do višine stroškov javnega prevoza od običajnemu prebivališču najbližjega postajališča do mesta opravljanja dela, če je mesto opravljanja dela vsaj en kilometer oddaljeno od delojemalčevega običajnega prebivališča (3. člen Uredbe).

⁴⁰ Glej KP za dejavnost kovinskih materialov in livarn, pa tudi KP za kovinsko industrijo, KP komunalnih dejavnosti.

⁴¹ Glej 41. člen KP za zavarovalstvo.

⁴² KP za poštne in kurirske dejavnosti in KP med delavci in družbami drobnega gospodarstva.

pogodb pa pravice, ki gredo študentu na počitniški (neobvezni) praksi na podlagi zakona, nadgrajuje oziroma širi. Pri tem nekatere kolektivne pogodbe ne razlikujejo med obveznim in neobveznim študentskim delom in vsebujejo splošno določbo »študenti na praksi« ali »študentom na praksi (obvezni, počitniški)«, obveznost prakse pa omenjajo zgolj v okviru določb o nagradi za opravljeno delo. Iz tega lahko sklepamo, da tudi študentom na počitniški (neobvezni praksi) pripadajo pravice, za katere ni izrecno določeno, da pripadajo zgolj študentom na obvezni praksi (denimo prehrana med delom, če je organizirana za zaposlene, skladno s peto alinejo 24. člena KP dejavnosti gostinstva in turizma).⁴³

2.2.2. Ugotovitve in predlogi

Urejanje študentskega dela v kolektivni pogodbi se nam na prvi pogled lahko zdi nesmiselno in neutemeljeno, saj se študentje ne štejejo kot »trajni del kolektiva«. Takšen način gledanja ni problematičen, ko govorimo o praksah, ki predstavljajo obvezen del študijskega programa. Kot je bilo ugotovljeno skozi analizo kolektivnih pogodb, kolektivne pogodbe študente na obvezni praksi praviloma tudi pokrivajo in (bolj ali manj primerno) določajo pravice, ki jim pripadajo. Vendar pa je treba vzeti v obzir, da študentsko delo zelo hitro preraste v prekarno delo.⁴⁴ Do tega pride, ko se delo opravlja izven okvirov študentskega dela kot začasnega in občasnega dela. Pravilna je ugotovitev, da se je »študentsko delo iz oblike socialnega korektiva in pomoči študentom pri pridobivanju delovnih izkušenj preobrazilo v obliko fleksibilnega zaposlovanja in anomalijo, ki obremenjuje trg delovne sile.«⁴⁵ Tudi kolektivne pogodbe lahko igrajo pomembno vlogo pri preprečevanju, da študentsko delo nadomešča redne zaposlitve. Kot primer dobre prakse lahko izpostavimo KP dejavnosti bančništva, ki izrecno določa neutemeljenost odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga, če ima delodajalec na teh delovnih mestih študente, osebe, ki delajo, preko delodajalca, ki zagotavlja delo drugim uporabnikom

⁴³ Takšne določbe vsebujejo KP za papirno in papirno-predelovalno dejavnost, KP grafične dejavnosti, KP za dejavnost elektroindustrije, KP časopisno-informativne, založniške in knjigotrske dejavnosti, KP za lesarstvo, KP za dejavnost železniškega prometa ter KP za gozdarstvo.

⁴⁴ Iz prakse lahko namreč zaznamo, da se velik del študentskega dela opravlja v obliki prikritega delovnega razmerja.

⁴⁵ Bobovnik, 2015, str. 101.

ali upokoјence. Kot primer dobre prakse velja dalje izpostaviti tudi kolektivne pogodbe, ki nadgrajujejo pravice, ki gredo študentom, ki opravljajo neobvezno (počitniško) prakso, na podlagi zakona. Praviloma gre za zagotavljanje prehrane med delom oziroma povračilo stroškov za prevoz. S tem se lahko vsaj deloma korigira nizke urne postavke, ki so praviloma določene v višini minimalne urne postavke. Navsezadnje gre v obeh primerih (stroški prehrane in potni stroški) za stroške, ki študentu dejansko nastanejo. Čeravno posamezniku s statusom študenta pripadajo določene ugodnosti (študentski boni, subvencioniran javni prevoz), mu te ugodnosti ne zagotavljajo kritja vseh stroškov, ki mu nastanejo (prehrana, pot na in iz dela).

Ugotovimo lahko, da kolektivne pogodbe praviloma naslavljajo študente, ki opravljajo obvezno prakso, v (pre)majhni meri pa širijo pravice študentov, ki opravljajo neobvezno, počitniško prakso. Socialni partnerji bi morali izkoristiti možnost, ki jim ga mehanizem kolektivnih pogodb nudi in tematiko študentskega dela (v večji meri) vključiti v kolektivna pogajanja. Ustrezna regulacija študentskega dela lahko namreč preko zagotavljanja primerljivega obsega pravic prepreči oziroma vsaj omeji »nadomeščanje« delavcev s študenti in prekarizacijo študentskega dela.

2.3. Agencijsko delo

Agencijsko delo ZDR-1 ureja v poglavju o pogodbi o zaposlitvi med delavcem in delodajalcem, ki opravlja dejavnost zagotavljanja dela delavcev drugemu uporabniku (59. – 63. člen).⁴⁶ Pogoje za opravljanje dejavnosti agencijskega dela ureja Zakon o urejanju trga dela (ZUTD).⁴⁷ Delavec je skladno z drugim odstavkom 61. člena ZDR-1 v obdobjih napotitve k uporabniku upravičen do plačila za delo in nadomestil po dejanskem delu pri uporabniku, pri čemer se upoštevajo predpisi, kolektivne pogodbe in splošni akti uporabnika. Navedeno pomeni, da je delavec v času napotitve upravičen do vseh izplačil, do katerih bi bil upravičen, če bi bil pri uporabniku neposredno zaposlen.⁴⁸ Izpostaviti velja

⁴⁶ Namesto »delo prek agencij za zagotavljanje začasnega dela« ali »zagotavljanje dela delavcev drugemu uporabniku« se v prispevku uporablja pojem »agencijsko delo«, kot krajši pojem, ki je uveljavljen v praksi.

⁴⁷ Uradni list RS, št. 80/10, 40/12 – ZUJF, 21/13, 63/13, 100/13, 32/14 – ZPDZC-1, 47/15 – ZZSDT in 55/17.

⁴⁸ Kresal Šoltes, 2016, str. 350.

še določbo drugega odstavka 63. člena ZDR-1, ki določa, da morata uporabnik in delavec v času opravljanja dela delavca pri uporabniku, glede pravic in obveznosti upoštevati določbe tega zakona, kolektivnih pogodb, ki zavezujejo uporabnika, oziroma splošnih aktov uporabnika. Iz tega izhaja, da je agencijski delavec upravičen do vseh pravic in obenem zavezan izpolnjevati vse obveznosti, kot če bi bil pri uporabniku neposredno zaposlen. Tretji odstavek istega člena dalje določa, da to pomeni (tudi) pravico do uporabe ugodnosti, ki jih uporabnik zagotavlja svojim delavcem v zvezi z zaposlitvijo.⁴⁹ Če povzamemo, že skladno z zakonskimi določbami, delavcu v času, ko opravlja delo pri uporabniku, pripadajo vse pravice iz kolektivne pogodbe, ki zavezuje uporabnika, delavca pa varuje načelo enakega obravnavanja.⁵⁰

Agencijsko delo zaradi svoje specifičnosti terja posebno obravnavo tudi znotraj kolektivnih pogodb. Pri agencijskem delu gre za tristransko pogodbeno razmerje, ki se že zaradi večjega števila strank razlikuje od tipičnega dvostranskega delovnega razmerja, ki ga tvorita (zgolj) delavec in delodajalec. Iz tega razloga je nujno, da so pravice in obveznosti jasno določene za vse tri stranke – za delavca, delodajalca, ki opravlja dejavnost zagotavljanja dela delavcev drugemu uporabniku in uporabnika, za katerega delavec opravlja delo na podlagi napotitve. Pomembno nalogo pri opredelitvi pravic in obveznosti za vse tri stranke igrajo poleg zakona tudi kolektivne pogodbe.

⁴⁹ Ta zakonska določba je povzeta po zahtevi iz četrtega odstavka 6. člena Direktive 2008/104/ES, ki določa, da se napotenemu delavcu omogoči tudi dostop do dobrin ali bonitet v podjetju uporabnika, zlasti do menze, otroškega varstva in prevoznih storitev, in sicer pod enakimi pogoji, kot jih imajo delavci, ki jih podjetje zaposli neposredno, razen če je razlika v obravnavanju upravičena zaradi objektivnih razlogov. (Kresal Šoltes, 2016, str. 359).

⁵⁰ Na ravni EU je bila leta 2008 sprejeta Direktiva 200/104/ES o delu prek agencij za zagotavljanje začasnega dela, ki so jo morale države implementirati do 5. decembra 2011, ki (med drugim) predpisuje obvezno uporabo načela enakega obravnavanja (ki je bilo omenjeno že pri institutu dela na domu). Direktiva 2008/104/ES v 5. členu določa, da morajo biti osnovni delovni pogoji in pogoji zaposlitve agencijskih delavcev v času njihove napotitve vsaj takšni, kot bi bili pogoji, ki bi se uporabili, če bi jih zadevno podjetje (uporabnik) zaposlilo neposredno na isto delovno mesto. Teorija v zvezi s tem upravičeno stoji za stališčem o široki interpretaciji načela enakega obravnavanja (Več glej Kresal Šoltes, 2016, str. 334). Na ravni MOD tematiko agencijskega dela ureja Konvencija MOD št. 181 o zasebnih agencijah za zaposlovanje in istoimensko Priporočilo št. 188, ki pa ju Slovenija ni ratificirala.

2.3.1. Agencijsko delo v določbah kolektivnih pogodb

Kolektivne pogodbe lahko glede na določbe o agencijskem delu razdelimo v tri skupine. Prva, največja skupina, ki jo sestavlja šestnajst kolektivnih pogodb, agencijskega dela oziroma agencijskih delavcev sploh ne omenja. Druga skupina, ki jo sestavljajo tri kolektivne pogodbe, vsebuje določbo, da *kolektivna pogodba velja za vse delavce, ki pri delodajalcih kot uporabnikih opravljajo delo na podlagi napotila delodajalca, pri katerem so v delovnem razmerju, vendar zgolj glede tistih pravic, obveznosti in odgovornosti in v obsegu, kot to določa zakon*.⁵¹ Tretjo skupino pa predstavlja šest kolektivnih pogodb, ki določajo, da *kolektivna pogodba velja tudi za delavce, ki opravljajo delo pri delodajalcu, skladno s pogodbo o zaposlitvi med delavcem in delodajalcem, ki opravlja dejavnost zagotavljanja dela delavcev drugemu uporabniku, ne da bi to veljavnost vezala na obseg, kot ga določa zakon*.⁵²

Glede na navedeno lahko ugotovimo, da kolektivne pogodbe agencijsko delo opredeljujejo zgolj v delu glede osebne veljavnosti, ko izrecno določajo, da kolektivna pogodba velja tudi za agencijske delavce. Kot je bilo pojasnjeno, to izhaja že iz zakonodajne ureditve, zato takšna določba vsebinsko ne pomeni nadgradnje, vendar pa je prav, da imajo socialni partnerji ob podpisu kolektivne pogodbe pred očmi, da se osebna veljavnost kolektivne pogodbe v času napotitve v celoti razteza tudi na agencijske delavce. Iz tega razloga takšno določbo ne štejemo kot nepotrebno.

Od vseh kolektivnih pogodb pa zgolj ena tematiko agencijskega dela ureja podrobneje. KP za tekstilne, oblačilne, usnjarske in usnjarsko predelovalne dejavnosti namreč izrecno določa, da imajo (tudi)⁵³ *napoteni delavci, ki pri delodajalcu kot uporabniku opravljajo delo, ves čas trajanja delovnega razmerja pravico do vpogleda v vsebino kolektivnih pogodb in ostalih aktov, ki zavezujejo delodajalca, na pri delodajalcu običajen način*. V 44. členu lahko zasledimo dodatno obveznost delodajalca in sindikata, da skrbita, da so s *planom dogovorjene oblike izobraževanja, izpopolnjevanja in usposabljanja*,

⁵¹ Glej KP gradbenih dejavnosti, KP za dejavnost kovinskih materialov in livarn Slovenije in KP za kovinsko industrijo.

⁵² Glej KP komunalnih dejavnosti, KP dejavnosti gostinstva in turizma Slovenije, KP za tekstilne, oblačilne, usnjarske in usnjarsko predelovalne dejavnosti, KP za poštne in kurirske dejavnosti, KP med delavci in družbami drobnega gospodarstva in KP za dejavnost poslovanja z nepremičninami.

⁵³ Člen se sicer nanaša na delavce.

pod enakimi pogoji dostopne vsem delavcem, ne glede, ali so zaposleni za določen ali nedoločen čas oziroma so agencijski delavci, ali gre za moške ali ženske ali mlade ali starejše delavce. Takšne določbe kolektivnih pogodb vsekakor predstavljajo primer dobre prakse. V isti kolektivni pogodbi pa lahko najdemo tudi primer »slabe prakse«. Določba 19. člena predmetne kolektivne pogodbe namreč izkorišča zakonsko možnost⁵⁴ in določa, da število napotenih delavcev pri uporabniku ne sme presegati 50 % števila zaposlenih delavcev pri uporabniku.⁵⁵ Takšnemu urejanju v kolektivnih pogodbah bi se socialni partnerji morali izogibati.

Drugih določb o agencijskem delu oziroma agencijskih delavcih ni moč najti v nobeni izmed analiziranih kolektivnih pogodb.

2.3.2. Ugotovitve in predlogi

Ugotovimo lahko, da vse kolektivne, z izjemo ene, agencijsko delo oziroma konkretnije agencijske delavce omenjajo le v določbah o osebni veljavnosti in v ničemer ne širijo pravic, ki gredo agencijskim delavcem v času napotitve na podlagi zakona. Pri tem pa vendarle velja izpostaviti, da so skladno z zakonsko ureditvijo agencijski delavci v celoti izenačeni z delavci, ki so zaposleni pri uporabniku. Žal iz prakse izhaja, da do razlik vendarle prihaja, saj agencijski delavci že zaradi statusa, ki ga imajo, niso deležni enakih pravic. To velja predvsem, ko govorimo o dodatnem usposabljanju, izobraževanju in nasploh kariernem razvoju agencijskega delavca.⁵⁶ Zato velja poudariti, da morajo

⁵⁴ Tretji odstavek 9. člena ZDR-1 določa primere, v katerih je mogoča ureditev v kolektivni pogodbi »in peius«. Skladno z določbo tretjega odstavka 59. člena ZDR-1 število agencijskih delavcev pri uporabniku ne sme presegati 25 % števila zaposlenih delavcev pri uporabniku, pri čemer se v to kvoto ne vštevajo agencijski delavci, ki so pri agenciji zaposleni za nedoločen čas. Vendar pa ZDR-1 omogoča, da se kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti dogovori za večji odstotek. Za male delodajalce omejitev glede deleža agencijskih delavcev ne velja.

⁵⁵ Člen v nadaljevanju povzema zakonsko ureditev: »V to omejitev se ne vštevajo delavci, ki so pri delodajalcu, ki opravlja dejavnost zagotavljanja dela delavcev drugemu uporabniku zaposleni za nedoločen čas. Omejitev iz tega odstavka se ne uporablja za uporabnika – manjšega delodajalca.«

⁵⁶ Skladno s tretjim odstavkom 62. člena ZDR-1 je dolžan izobraževanje, izpopolnjevanje in usposabljanje v skladu s 170. členom delavcu zagotavljati delodajalec za zagotavljanje dela. Zakon s tem sledi zahtevi 6. člena Direktive 2008/104/ES glede dostopa agencijskih delavcev do poklicnega usposabljanja, bonitet in drugih ugodnosti, ki jih uporabnik zagotavlja svojim delavcem.

socialni partnerji ob urejanju nestandardnih oblik dela v kolektivnih pogodbah, imeti pred očmi uresničevanje kolektivnih pravic v praksi in jih oblikovati na način, da je zagotovljena njihova učinkovitost.

Kot primer dobre prakse lahko izpostavimo tretji odstavek 44. člena KP za tekstilne, oblačilne, usnjarske in usnjarsko predelovalne dejavnosti, ki določa obveznost delodajalca in sindikata, da skrbita, da so s planom dogovorjene oblike izobraževanja, izpopolnjevanja in usposabljanja, pod enakimi pogoji dostopne vsem delavcem, ne glede, ali so zaposleni za določen ali nedoločen čas oziroma so agencijski delavci, ali gre za moške ali ženske ali mlade ali starejše delavce. Določba sicer te obveznosti ne specifikira v zadostni meri, še vedno pa izpostavlja problematiko, ki se pojavlja navkljub načelu enakega obravnavanja. Smiselno bi bilo storiti še korak naprej in to obveznost konkretizirati.

V luči porasti števila agencijskih delavcev, bi bilo primerno, da socialni partnerji specifike, ki jih prinaša agencijsko delo, vključijo v kolektivna pogajanja in navsezadnje v kolektivne pogodbe. Pri tem se morajo opreti na načelo enakega obravnavanja. S konkretnjšo opredelitvijo obveznosti uporabnika pa lahko poskrbijo, da se načelo udejanja tudi v praksi.

2.4. Kolektivne pogodbe glede na vrednost izbranih kazalnikov

Obseg urejanje tematike treh zgoraj obravnavanih nestandardnih oblik dela v analiziranih kolektivnih pogodbah smo za namene bolj preglednega prikaza tudi ovrednotili. Za ta namen smo uporabili tri kazalnike: kazalnik delo na domu (DOM), kazalnik študentsko delo (ŠTUD) in kazalnik agencijsko delo (AGENC). Pomen in vrednost kazalnikov sta podrobneje obrazložena v nadaljevanju.

2.4.1. Kazalnik delo na domu (DOM)

Kazalniku DOM so bile določene tri vrednosti:

- Vrednost 0 se pripiše kolektivni pogodbi, če ta nima nobene izrecne omembe dela na domu.
- Vrednost 1 se pripiše kolektivni pogodbi, če kolektivna pogodba izrecno omenja delo na domu oziroma ima vsaj eno posebno določbo, ki se izrecno nanaša na delo na domu, vendar pa vsebinsko zakonodajne ureditve ne nadgrajuje.

- Vrednost 2 se pripiše kolektivni pogodbi, če nadgrajuje zakonsko ureditev v enem vprašanju.
- Vrednost 3 se pripiše kolektivni pogodbi, če nadgrajuje zakonsko ureditev v dveh ali več vprašanjih.

Pri vrednostih kazalnika 2 in 3 so pripisane še črke a, b ali c – odvisno od vprašanja, ki ga kolektivna pogodba nadgrajuje:

- a) Če je pripisana črka a, pomeni, da kolektivna pogodba nadgrajuje zakonsko ureditev na način, da bolj podrobno določa opredelitev in pogoje pod katerimi se delo lahko opravlja na domu.
- b) Če je pripisana točka b, pomeni, da kolektivna pogodba nadgrajuje zakonsko ureditev na področju varnosti in zdravja pri delu.
- c) Če je pripisana točka c, pomeni, da kolektivna pogodba nadgrajuje zakonsko ureditev na način, da bolj podrobno opredeljuje nadomestilo za uporabo lastnih sredstev oziroma njegovo višino.

2.4.2. Kazalnik študentsko delo (ŠTUD)

Kazalnik za analizo kolektivnih pogodb v luči študentskega dela (ŠTUD) je oblikovan tako, da kaže, kakšna je vloga kolektivnih pogodb pri urejanju študentskega dela. Pri oblikovanju vrednosti kazalnika je bilo upoštevano, da je določena minimalna urna postavka študentskega dela, vključenost študentov v socialna zavarovanja ter obveznost delodajalca, da vsem, ki pri njem opravljajo delo, zagotavlja varnost in zdravje pri delu.

Kazalniku so določene tri vrednosti:

- Vrednost 0 se pripiše kolektivni pogodbi, če ta nima nobene izrecne omembe študentov oziroma študentskega dela.
- Vrednost 1 se pripiše kolektivni pogodbi, če kolektivna pogodba izrecno določa, da se uporablja za študente na obveznem praktičnem usposabljanju in opredeljuje pravice, ki gredo študentom na obveznem praktičnem usposabljanju.
- Vrednost 2 se pripiše kolektivni pogodbi, če kolektivna pogodba izrecno omenja tudi študente na počitniški (neobvezni) praksi in opredeljuje pravice, ki

gredo študentom na obveznem praktičnem usposabljanju na podlagi zakona.

- Vrednost 3 se pripiše kolektivni pogodbi, če kolektivna pogodba širi (nadgrajuje) pravice, ki gredo študentu na počitniški (neobvezni) praksi na podlagi zakona.

2.4.3. Kazalnik agencijsko delo (AGENC)

Kazalnik za analizo kolektivnih pogodb v luči agencijskega dela (AGENC) je oblikovan tako, da kaže, kakšna je vloga kolektivnih pogodb pri urejanju agencijskega dela. Pri oblikovanju vrednosti kazalnika je bilo upoštevano, da že ZDR-1 določa, da gredo delavcu v času napotitve vse pravice pod pogoji in v višini, kot jih določajo predpisi, kolektivna pogodba in splošni akti, ki veljajo za uporabnika.

Kazalniku so določene tri vrednosti:

- Vrednost 0 se pripiše kolektivni pogodbi, če ta nima nobene izrecne omembe agencijskega dela oziroma agencijskih delavcev.
- Vrednost 1 se pripiše kolektivni pogodbi, če kolektivna pogodba določa, da velja za vse delavce, ki pri delodajalcih kot uporabnikih opravljajo delo na podlagi napotila delodajalca, pri katerem so v delovnem razmerju, vendar zgolj glede tistih pravic, obveznosti in odgovornosti in v obsegu, kot to določa zakon.
- Vrednost 2 se pripiše kolektivni pogodbi, če kolektivna pogodba obstoječo zakonsko ureditev kakorkoli nadgrajuje na način, da agencijskim delavcem zagotavlja več pravic oziroma obstoječe pravice konkretizira.

2.4.4. Prikaz vrednosti izbranih kazalnikov v kolektivnih pogodbah

Iz spodnje tabele (*tabela 1*) lahko vidimo okviren podatek ali in v kakšnem obsegu analizirane kolektivne pogodbe obravnavajo nestandardne oblike dela. Višja kot je številka, v večjem obsegu je ta tematika urejena v kolektivni pogodbi. Vendar pri tem ne gre pozabiti, da se te številke nanašajo zgolj na tri nestandardne oblike – delo na domu, študentsko delo in agencijsko delo.

Tabela 1: Vsebina kolektivnih pogodb glede na vrednost kazalnikov DOM, ŠTUD, AGENC

KOLEKTIVNA POGODBA (KP)	DOM	ŠTUD	AGENC	Skupaj
KP dejavnosti trgovine Slovenije	0	1	0	1
KP za kmetijstvo in živilsko industrijo Slovenije	0	1	0	1
KP gradbenih dejavnosti	0	1	1	2
KP komunalnih dejavnosti	3a,b	1	1	5
KP dejavnosti gostinstva in turizma Slovenije	0	3	1	4
KP za dejavnost kovinskih materialov in livarn Slovenije	0	1	1	2
KP za papirno in papirno-predelovalno dejavnost	3b,c	3	0	6
KP grafične dejavnosti	3b,c	3	0	6
KP za dejavnost elektroindustrije Slovenije	1	3	0	4
KP časopisno-informativne, založniške in knjigotrske dejavnosti	3b,c	3	0	6
KP za kovinsko industrijo Slovenije	0	1	1	2
KP za zavarovalstvo Slovenije	2b	1	0	3
KP za dejavnosti pridobivanja in predelave nekovinskih rudnin Slovenije	0	3	0	3
KP za tekstilne, oblačilne, usnjarske in usnjarsko predelovalne dejavnosti	0	1	2	3
KP za lesarstvo Slovenije	1	3	0	3
KP za cestni potniški promet Slovenije	0	1	0	1
KP za dejavnost železniškega prometa	3b,c	3	0	6
KP premogovništva Slovenije	0	3	0	3
KP elektrogospodarstva Slovenije	0	1	0	1
KP za gozdarstvo Slovenije	0	3	0	3
KP za obrt in podjetništvo	0	1	0	1
KP za poštne in kurirske dejavnosti	3b,c	2	1	6
KP dejavnosti bančništva Slovenije	1	0	0	1
KP med delavci in družbami drobnega gospodarstva	3a,b,c	2	1	6
KP za dejavnost zasebnega varovanja	0	0	0	0
KP za dejavnost poslovanja z nepremičninami	3a,b,c	1	1	5

Ugotovimo lahko, da je največja skupna vrednost kazalnikov 6 (od možnih 8), vendar nas ta podatek ne sme zavesti, saj so bili že sami kazalniki oblikovani na način, da je bila vrednost kazalnikov prilagojena vmesnim ugotovitvam. Največja vrednost kazalnika je namreč določena tako, da jo doseže vsaj ena kolektivna pogodba. S kazalniki tako nismo skušali ugotoviti kaj vse kolektivne pogodbe

ne vsebujejo (česar bi lahko), temveč zgolj v kakšnem obsegu se kolektivne pogodbe dejavnosti zasebnega sektorja že med seboj razlikujejo glede na omejen obseg urejanja nestandardnih oblik dela.

3. SKLEPNO

Nestandardne oblike dela postavljajo pod vprašaj učinkovitost kolektivnih pogodb.⁵⁷ Čeprav Evropska unija in MOD poudarjata pomembno vlogo kolektivnih oblik pri urejanju nestandardnih oblik dela,⁵⁸ opravljena analiza izkazuje drugačno stanje. Pregled šestindvajsetih kolektivnih pogodb zasebnega sektorja je pokazal, da veljavne kolektivne pogodbe nestandardne oblike dela naslavlajo v zelo majhnem obsegu, in sicer preko določb o delu na domu, študentskem delu in o zagotavljanju dela delavcev drugim uporabnikom (agencijsko delo). Pri tem praviloma ostajajo znotraj zakonskega okvira in ga ne nadgrajujejo.

Glede na to, da gre pri nestandardnih oblikah dela v delovnopravni stroki že dlje časa za eno izmed osrednjih tem, bi socialni partnerji morali stremeti k temu, da se nestandardne oblike dela v večji meri vključi v kolektivne pogodbe in tako razširi tudi obseg pravic, ki gredo posameznikom, ki delo opravljajo v teh oblikah oziroma se jim zagotovi pravice v enakem obsegu, kot ostalim delavcem. To lahko dosežemo na več načinov. Kot možnost se pojavlja širitev pojma delavca. Morda prav kolektivne pogodbe predstavljajo okvir, znotraj katerega se lahko pojem delavca razširi na večji krog delovno aktivnih oseb, kot zgolj tistih, ki delo opravljajo v delovnem razmerju, na podlagi pogodbe o zaposlitvi. Do enakega učinka lahko pridemo tudi s širitvijo načela enakega obravnavanja, ki smo ga omenili že pri delu na domu in agencijskem delu, na druge oblike dela.⁵⁹ Socialni partnerji bi si morali prizadevati, da te možnosti čim boljše izkoristijo in na ta način zajamejo večji krog delavcev oziroma posameznikov, ki (v eni izmed oblik dela) opravljajo delo pri delodajalcu. Le tako bomo lahko dolgoročno zagotovili, da kolektivne pogodbe predstavljajo učinkovit regulativni okvir in socialni dialog ohrani svoj namen.

⁵⁷ In s tem vzdržljivost kolektivnih delovnih razmerij.

⁵⁸ Komisija je že v letu 2007 kolektivne pogodbe (poleg zakonodaje) izpostavila kot ustrezen institut za omejitev zaporednih uporab nestandardnih pogodb. Glej Sporočilo Komisije, Oblikovanje skupnih načel prožne varnosti - nova in boljša delovna mesta v povezavi s prožnostjo in varnostjo, priloga I.

⁵⁹ Več o tem glej Kresal Šoltes, 2017, str. 217. Iz Mnenja EESO (13. točka) prav tako izhajajo primeri dobrih praks sindikalnega delovanja iz drugih držav.

LITERATURA IN VIRI

- Bobovnik, Andraž. Ureditev začasnega in občasnega dela dijakov in študentov s poudarkom na spremembah ZUJF-C, Delavci in Delodajalci, št. 1/2015, str. 99 do 116.
- Breznik, Maja. Atipične oblike zaposlitve, Ljubljana: Mirovni inštitut, 2013.
- ILO, Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects, International Labour Office, Geneva, 2016.
- Franca, Valentina. Negotova prihodnost kolektivnih delovnih razmerij, Podjetje in delo, številka 6-7/2017, str. 1213-1224.
- Klančič, Anka. Mednarodna ureditev dela na domu, Delavci in delodajalci, št. 2-3/2002, str. 569 do 589.
- Korpič Horvat, Etelka v Bečan, Irena in drugi. Zakon o delovnih razmerjih s komentarjem, GV Založba, Ljubljana, 2016, str. 389 do 402.
- Kresal, Barbara v Kresal Šoltes, Katarina in drugi. Vodnik po sporazumih evropskih socialnih partnerjev z vidika vsebin za kolektivna pogajanja, IDPF, ZSSS, Ljubljana, 2014, str. 13 – 24.
- Kresal, Barbara. Pravna vprašanja nove ureditve zaposlitve za določen čas in agencijskega dela, Delavci in delodajalci, št. 2-3/2013, str. 169 do 193.
- Kresal, Barbara. Prikrita delovna razmerja - nevarno izigravanje zakonodaje, Delavci in Delodajalci, št. 2-3/2014, str. 178 do 199.
- Kresal Šoltes, Katarina. Urejanje pravic v kolektivnih pogodbah in vloga sindikatov po novem zakonu o delovnih razmerjih, Delavci in delodajalci, št. 2-3/2013, str. 237 do 255.
- Kresal Šoltes, Katarina. Pravna in vsebinska prenova kolektivnih pogodb, Delavci in Delodajalci, št. 2-3/2014, str. 267 do 305.
- Kresal Šoltes, Katarina. Razmejitev obveznosti med agencijo in podjetjem uporabnikom ter načelo enakega obravnavanja – je lahko model tudi za druge nestandardne oblike dela?, Delavci in delodajalci, št. 2-3/2017, str. 199 do 220.
- Kresal Šoltes, Katarina v Bečan, Irena in drugi. Zakon o delovnih razmerjih s komentarjem, GV Založba, Ljubljana, 2016, str. 330 do 361.
- Mežnar, Drago. Socialno partnerstvo in fleksibilnost trga delovne sile, št. 6/2007, str. 21-22.
- Sporočilo Komisije Evropskemu parlamentu, Svetu, Evropskemu ekonomsko-socialnemu odboru in Odboru regij, Oblikovanje skupnih načel prožne varnosti - nova in boljša delovna mesta v povezavi s prožnostjo in varnostjo, Bruselj, 27.6.2007, dostopno na: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SL/ALL/?uri=CELEX:52007DC0359> (24.10.2018).
- Mnenje Evropskega ekonomsko-socialnega odbora, Vloga in priložnosti socialnih partnerjev ter drugih organizacij civilne družbe pri novih oblikah zaposlitve (raziskovalno mnenje na zaprosilo estonskega predsedstva), UL C 434, 15. 12. 2017 (citirano kot Mnenje EESO).

Content of Non-standard Forms of Work in Sector Collective Agreements

Sara Bagari*

Summary

Non-standard forms of work include a variety of forms of work differing from the standard employment relationships (SER) which represent the typical model of the full-time, open-ended (indefinite), dependent, subordinate employment relationship with a single employer. Non-standard forms of work have long been on the agenda of experts in the field of labour law and social security law, as well as the public, mainly because they raise a lot of challenges and (can) force individuals to assume precarious positions. Furthermore, atypical forms of work definitely pose a number of challenges to the effectiveness of the collective bargaining processes which social partners still have to address.

Non-standard forms of work (or atypical work) usually result in the exclusion of persons working according to these forms from the process of collective bargaining. Access to social dialogue is inextricably linked to ensuring decent wages and decent working conditions. Because the number of atypical (non-standard) workers is increasing, the fact that collective agreements are not addressing non-standard forms of work, can quickly lead to the situation where a large proportion of persons performing work are not covered by collective agreements. Therefore, it is important to acknowledge that collective agreements can (and should) play an important role in preventing precariousness through the regulation of minimum working conditions.

Given the above, we wanted to see if collective agreements tackle the issue of atypical work through analysing the provisions of the collective agreement.

The paper is based on the research 'The analysis of the Situation in the field of Coverage of Collective Agreements in Slovenia' which was made within the project 'Strengthening Social Dialogue' (Contract no. C 2611-18-712207). The analysis broadly included an overview of the coverage by collective agreements. It was found that the great challenge for collective agreements present the non-standard forms of work.

* Sara Bagari, Master of Laws, Teacher Assistant at the Faculty of Law, University of Ljubljana, Slovenia and Researcher at the Institute for Labour Law at the Faculty of Law, University of Ljubljana, Slovenia
sara.bagari@pf.uni-lj.si

The study of collective agreements has shown that current collective agreements are addressing non-standard forms of work on a very small scale, through provisions regulating the form of working at home (home work), student work, and agency work. Social partners should therefore be encouraged to pay more attention to the topic of non-standard forms of work in the process of collective bargaining and increase their efforts to ensure that all workers, regardless of their status, have an equal voice.

There are many ways to do this. One option is the extension of the concept of a worker. Perhaps the collective agreements present a framework within which the concept of a worker can extend to a larger circle of persons and not just those working in SER. The same effect can be achieved by extending the principle of equal treatment to all non-standard forms of work.

To conclude, social partners should make more effort to ensure that more provisions regarding non-standard forms of work are included in collective agreements or that existing collective agreements are extended to include atypical workers. Their goal should be to enable non-standard workers an access to better protection and conditions of work through the mechanisms of (inclusive) social dialogue and collective bargaining.

Odstopanje od minimalnih standardov v kolektivnih pogodbah dejavnosti

Katarina Kresal Šoltes*

UDK: 331.106.24:006

Povzetek: Prispevek analizira vsebino veljavnih slovenskih kolektivnih pogodb dejavnosti zasebnega sektorja glede vprašanja, ali vsebujejo določbe, ki odstopajo od minimalnih zakonskih standardov ter določbe, ki dovoljujejo odstopanje od minimalnih standardov, dogovorjenih s kolektivnimi pogodbami dejavnosti, na nižjih ravneh kolektivnega pogajanja. Avtorica opozarja na neustrezno prakso socialnih partnerjev, ki lahko destabilizira sistem kolektivnega pogajanja in oslabi sindikalne in delodajalske organizacije na panožni in nacionalni ravni.

Ključne besede: odstopanje, minimalni standardi, kolektivne pogodbe dejavnosti, načelo ugodnosti, hierarhija kolektivnih pogodb.

Derogation of Minimum Standards in Sector Collective Agreements

Abstract: The paper analyses the content of the existing Slovenian collective agreements in the private sector concerning the question whether they contain provisions derogating from the minimum labour law standards and the provisions allowing a derogation of minimum standards agreed by sector collective agreements at lower levels of collective bargaining. The author points out the inappropriate practice of social partners, which can destabilize the collective bargaining system and weaken trade union and employer organisations at the sector and the national level.

Key words: derogation, minimum standards, sector collective agreements, in favorem principle, collective agreements hierarchy.

* Katarina Kresal Šoltes, doktorica pravnih znanosti, namestnica direktorja Inštituta za delo pri Pravni fakulteti v Ljubljani
katarina.kresal@pf.uni-lj.si
Katarina Kresal Šoltes, PhD, Deputy Director at the Institute for Labour Law at the Faculty of Law, University of Ljubljana, Slovenia

1. UVODNA OPREDELITEV POJMOV

Derogacija ali odstopanje od minimalnih standardov pomeni določanje za delavca manj ugodnih pravic (*in peius*) s kolektivnimi pogodbami od pravic, kot so sicer določene z zakonom ali s kolektivno pogodbo višje ravni. Slovenska zakonodaja omogoča derogacijo na dveh ravneh:

- v razmerju zakon – kolektivna pogodba: če se s kolektivno pogodbo urejajo pravice za delavca manj ugodno od zakona,
- v razmerju kolektivna pogodba višje (širše) ravni – kolektivna pogodba nižje (ožje) ravni: če se s podjetniško kolektivno pogodbo urejajo pravice za delavca manj ugodno od pravic iz panožnih ali nacionalnih kolektivnih pogodb.

Derogacija pomeni izjemo od *načela v korist delavca (in favorem)*, ki je temeljno načelo delovnega prava in v skladu s katerim se s kolektivnimi pogodbami določajo le pravice, ki so za delavce bolj ugodne od zakonsko določenih pravic ali pravic, določenih v kolektivni pogodbi višje ravni. Načelo *in favorem* uzakonja slovenska zakonodaja v določbah 4. in 5. člena Zakona o kolektivnih pogodbah (ZKolP)¹ in drugem odstavku 9. člena Zakona o delovnih razmerjih (ZDR-1)², možnost derogacije pa v drugem odstavku 5. člena ZKolP in tretjem odstavku 9. člena ZDR-1.

Decentralizacija pomeni prenos težišča kolektivnega pogajanja z višjih ravni (kot so nacionalna in panožna kolektivna pogajanja) na nižje ravni (kot so podjetniška kolektivna pogajanja). Nacionalne ureditve so razvile različne modele kolektivnih pogajanj; i) za nordijski in centralno evropski model, kamor po značilnostih uvrščamo tudi slovenski sistem, je značilna večja centralizacija in razvito sklepanje kolektivnih pogodb na nacionalni in panožni ravni v kombinaciji s pogajanjem na podjetniški ravni, ii) drugače je za anglosaški model značilna visoka stopnja decentralizacije s težiščem na podjetniški ravni in nerazvitim pogajanjem na širših ravneh.³ Na stopnjo decentralizacije in derogacije razen tradicije in zakonodaje vpliva zlasti praksa socialnih partnerjev. Od njihove pogajalske moči in volje je odvisno, ali in koliko bodo izkoristili možnosti derogacije, ki jim jih daje zakonodaja.

¹ Uradni list RS, št. 43/06.

² Uradni list RS, št. 21/13 in naslednji.

³ Podrobno o različnih modelih kolektivnega pogajanja v: Kresal Šoltes K, 2011. Vsebina kolektivne pogodbe: pravni vidiki s prikazom sodne prakse in primerjalnopravnih ureditev, GV Založba, str. 30-32, 189-191, 251-254.

Prispevek se osredotoča na analizo prakse socialnih partnerjev. Analizira 26 kolektivnih pogodb vseh dejavnosti zasebnega sektorja, veljavnih septembra 2018, z vidika, ali vsebujejo določbe: i) ki odstopajo od minimalnih zakonskih pravic; ii) ki dovoljujejo odstopanje od minimalnih standardov, dogovorjenih s kolektivnimi pogodbami dejavnosti, na nižjih ravneh kolektivnega pogajanja.

2. NEGATIVNE POSLEDICE DEROGACIJE IN DECENTRALIZACIJE

Raziskave kažejo, da procesi derogacije in decentralizacije povzročijo padanje pokritosti s kolektivnimi pogodbami ter manjše delovnopravno varstvo za delavce. Zato je treba te procese skrbno spremljati, da ne bi ogrozili samega mehanizma kolektivnega pogajanja ter oslabili sindikalnih in delodajalskih organizacij na nacionalni in panožni ravni. Na te negativne posledice opozarjajo tudi nadzorni organi Mednarodne organizacije dela (MOD), ki je glavna avtoriteta na mednarodni ravni, ki skrbi za razvoj in varstvo standardov sindikalne svobode.⁴

Raziskave kažejo močno odvisnost stopnje pokritosti s kolektivnimi pogodbami od ravni kolektivnega pogajanja.⁵ V državah, kjer je razvito kolektivno pogajanje na nacionalni in panožni ravni med sindikati in združenji delodajalcev (multi-employer bargaining), je pokritost s kolektivnimi pogodbami mnogo višja kot pa v državah, kjer prevladujejo kolektivna pogajanja med sindikati in posameznim delodajalcem na ravni podjetja (single-employer bargaining). V prvo skupino npr. sodijo države kot so Francija, Avstrija, Belgija, ki dosegajo najvišjo, preko 90% pokritost s kolektivnimi pogodbami, medtem ko v drugo skupino sodijo zlasti anglosaksonske države s posledično najnižjo stopnjo pokritosti v povprečju okrog 14%.⁶ Slovenija se uvršča med države z razvitim kolektivnim pogajanjem na ravni dejavnosti, v javnem sektorju tudi na nacionalni ravni, kar je eden od razlogov za njeno visoko stopnjo pokritosti s kolektivnimi pogodbami.

Decentralizacija kolektivnega pogajanja na nižje ravni kolektivnega pogajanja posledično vodi v zniževanje pokritosti s kolektivnimi pogodbami, kar dokazujejo številni primeri iz primerjalnopravne prakse, npr. VB od 1980-90 let dalje ali

⁴ Glej: ILO, Digest, 2018. Freedom of Association, Compilation of decisions of the Committee on Freedom of Association, *Sixth edition, (2018)*. Novak et.al., Konvencije MOD s komentarjem, 2006.

⁵ ILO, 2017, str. 6.

⁶ Visser J., ICTWSS Database, version 5., ILO, 2017, str. 6.

Grčija po uvedbi kriznih ukrepov, ko se je pokritost s kolektivnimi pogodbami več kot prepolovila (z več kot 80 odstotkov je padla pod 40 odstotkov).⁷ Strokovnjaki opozarjajo, da nenadzorovana ali nekoordinirana decentralizacija kolektivnega pogajanja na lokalni ali podjetniški ravni lahko spodkoplje obstoj centralnega ali panožnega kolektivnega pogajanja, kapaciteto socialnih partnerjev ter norm in standardov, dogovorjenih na višjih ravneh kolektivnega pogajanja.⁸ Takšna opozorila prihajajo tudi s strani nadzornih organov MOD. Sistematično favoriziranje decentraliziranega pogajanja z ekskluzivnimi določbami, ki so manj ugodne za delavce (*in peius*) od določb na višji ravni lahko vodijo v splošno destabilizacijo mehanizmov kolektivnega pogajanja in sindikalnih in delodajalskih organizacij, kar pomeni slabljenje sindikalne svobode in kolektivnega pogajanja v nasprotju s standardi Konvencije MOD št. 87 in 98.⁹ Številne raziskave potrjuje, da ne drži stališče neoliberalne ekonomske doktrine o zaviralnih učinkih sistema kolektivnih pogodb na učinkovitost gospodarstva. Ravno nasprotno. Večja pokritost s kolektivnimi pogodbami (zaradi centralizacije sistema, koordinacije na različnih ravneh s strani socialnih partnerjev in institutov za razširjeno veljavnost) ne vpliva na ekonomsko učinkovitost, medtem ko zniževanje pokritosti (zaradi deregulacije sistema) ne izboljša gospodarskih rezultatov, lahko pa prispeva k rasti dohodkovne neenakosti, socialnih motenj in konfliktov.¹⁰

3. ZAKONSKI OKVIR

3.1. Derogacija zakonsko določenih pravic s kolektivnimi pogodbami

Kolektivna pogodba lahko vsebuje le določbe, ki so za delavce ugodnejše od določb, vsebovanih v zakonih, razen v primeru, ko ZDR-1 določa drugače (4. člen

⁷ European Commission, *Industrial relations in Europe 2014*, str. 29 (IRIE 2014).

⁸ Steffen Lehndorff in Thomas Haipeter, 2011. *Negotiating Employment Security: Innovations and Derogations*, v: *The Role of Collective Bargaining in The Global Economy*, ILO 2011 str. 32.

⁹ Reports of the Committee on Freedom of Association, 365th Report, case 2820 (Greece), para. 997-998 in 371st Report, Case No. 2947, para. 453 (ILO, Digest, 2018, 1408). Več v: Kresal Šoltes K., Kršitev temeljnih socialnih pravic v imenu kriznih varčevalnih ukrepov, Delavci in delodajalci št. 1/2013, str. 17-18.

¹⁰ Traxler Franz, Brandl Bernd, 2011. *The economic impact of collective bargaining coverage*, v: *The role of collective bargaining in the global economy*, ILO, str. 250.

ZKoIP). Primeri, v katerih je dovoljeno manj ugodno urejanje pravic s kolektivnimi pogodbami od zakona, so določeni v tretjem odstavku 9. člena ZDR-1. Razen v dveh primerih (urejanje opravljanja drugega dela v smislu 33. člena in določanje daljšega odpovednega roka v primeru redne odpovedi pogodbe s strani delavca v smislu 94. člena) je za vse taksativno našteje primere že z zakonom določena raven kolektivne pogodbe, s katero se sme odstopati od zakona in sicer je to *kolektivna pogodba na ravni dejavnosti*. S podjetniško kolektivno pogodbo derogacija torej ni dovoljena, razen v omenjenih dveh primerih, ko je derogacija dovoljena s kolektivno pogodbo katerekoli ravni.

Eden od osrednjih ciljev slovenske reforme trga dela leta 2013 je bil *povečati vlogo kolektivnih pogajanj pri dograjevanju sistema varne prožnosti (flexicurity)*. S tem namenom je zakonodajalec še razširil možnosti za derogacijo zakonske ureditve s kolektivnimi pogodbami, tako da je v primerjavi s prejšnjo zakonsko ureditvijo še razširil oz. določil nove primere, v katerih je dovolil derogacijo zakonskih pravic. Že izvedene raziskave na to temo kažejo, da so slovenski socialni partnerji v veliki meri izkoristili to zakonsko možnost in da imajo kolektivne pogodbe na ravni dejavnosti pomembno vlogo pri regulaciji trga dela v smeri večje fleksibilnosti.¹¹

3.2. Ravni kolektivnega pogajanja in hierarhija kolektivnih pogodb

Iz stališč Odbora za svobodo združevanja MOD izhaja, da je določitev ravni kolektivnega pogajanja temeljna zadeva, ki mora biti prepuščena samim strankam in posledično ne sme biti določena z zakonom, z upravno odločitvijo ali sodno prakso.¹² Slovenska zakonodaja v celoti upošteva navedeni mednarodni standard in omogoča svobodno izbiro ravni kolektivnega pogajanja (razen v primeru derogacije zakonskih pravic po tretjem odstavku 9. člena ZDR-1), od socialnih partnerjev pa je odvisno, katere vsebine bodo dogovarjali na različnih ravneh kolektivnega pogajanja. Upoštevati pa morajo zakonsko zapoved glede razmerja oz. hierarhije kolektivnih pogodb iz 5. člena ZKoIP.

¹¹ Kresal Šoltes K., Zakaj potrebujemo normativno analizo kolektivnih pogodb, Delavci in Delodajalci št. 2-3/2016, str. 390. Drugo poročilo MDDSZ in UMAR, str. 35, med drugim ugotavlja, da »pregled novo sklenjenih kolektivnih pogodb kaže, da so bile v praksi v veliki meri uporabljene širše zakonske možnosti za odstopanja od zakonskih določenih minimalnih standardov pri urejanju delovnih razmerij z drugačno ureditvijo v kolektivnih pogodbah.«

¹² ILO, Digest 2018, para. 1404-1412.

Iz drugega odstavka 5. člena ZKolP izhaja zakonsko dovolilo, da se socialni partnerji lahko dogovorijo o odstopu od enotnih minimalnih standardov, dogovorjenih v kolektivni pogodbi dejavnosti, na nižjih oz. ožjih ravneh kolektivnega pogajanja. Da bi bil tak odstop od enotnih minimalnih standardov na ožji ravni kolektivnega pogajanja zakonit, morajo pogodbene stranke s kolektivno pogodbo višje ravni določiti:

- dovolilo za odstop od minimalnih standardov
- pravice in delovne pogoje, za katere se dovoljuje odstop
- pogoje, pod katerimi se dovoljuje odstop.

Bistveno je, da je takšen *odmik dovoljen le pod pogojem, da so to možnost predvidele že pogodbene stranke na širši oz. višji ravni*. Takšna ureditev sledi načelom obligacijskega prava o avtonomiji pogodbenih strank in načelu, da sklenjena pogodba zavezuje, zato lahko le pogodbene stranke, ki so pogodbo sklenile, v sami pogodbi predvidijo možnost odstopa od minimalnih standardov in drugačnega, manj ugodnega urejanja pravic za delavca na nižji (podjetniški) ravni. Kakršnakoli drugačna ureditev možnosti odstopa od minimalnih standardov, ki bi obšla pogodbeno voljo samih strank kolektivne pogodbe oz. neodvisno od njihove volje dopuščala odstop od dogovorjenih minimalnih standardov (na primer na podlagi zakonske norme), bi lahko spodkopala položaj sindikalnih in delodajalskih organizacij, ki sklepajo kolektivne pogodbe širših oz. višjih ravni. Takšna negativna praksa je poznana iz zgoraj omenjenega grškega primera. Takšna zakonska ureditev kot je bila prakticirana v grškem primeru v času varčevalnih ukrepov za Slovenijo seveda ne pride v poštev.

Zakon določa, da morajo pogodbene stranke določiti razen samega dovolila tudi glede katerih pravic in delovnih pogojev dovolijo odstop ter pod katerimi pogoji.

4. ANALIZA KOLEKTIVNIH POGODB DEJAVNOSTI

Analiza 26-ih kolektivnih pogodb dejavnosti zasebnega sektorja¹³ je bila izvedena na podlagi 15-ih kazalcev (indikatorjev) po metodologiji *IDPF Gequal*.¹⁴ Za analizo vsebin, ki omogočajo odstop od enotnih minimalnih standardov s kolektivno pogodbo ožje ravni, je bilo določenih 5 kazalnikov, za analizo vsebin, ki pomenijo derogacijo minimalnih zakonskih standardov pa 10 kazalnikov.

4.1. Opis kazalnikov in rezultatov analize - možnost odstopanja od enotnih minimalnih standardov na nižjih ravneh kolektivnega pogajanja

Tabela 1: Kazalniki – možnost odstopa od minimalnih standardov

kolektivna pogodba	Kaz (1) SPLOŠNO	Kaz (2) STRANKE	Kaz (3) ČAS	Kaz (4) VSEBINA	Kaz (5) RAZLOG	Indeks I(Dec)
1.KPTrg	0	-	-	-	-	-
2.KPKŽI	1	0*	1	0	1	50
3.KPGD	1	-1**	1	0	1	25
4.KP KD	0	-	-	-	-	-
5.KPGostT	0	-	-	-	-	-
6.KPKovMLiv	1	0***	1	0	1	50
7.KPPapir	1	0*	1	0	1	50
8.KPGraf	1	0*	1	0	1	50
9.KPDElektInd	0	-	-	-	-	-
10.KPČasZK	1	0*	1	1	1	75
11.KPKovInd	1	0***	1	0	1	50
12.KPZavar	0	-	-	-	-	-
13.KPNekovRud	1	0* / 0***	0	0	1	25
14.KPTekstOU	1	0*	1	1	1	75
15.KPLes	0	-	-	-	-	-

¹³ Vzorec obsega veljavne kolektivne pogodbe vseh dejavnosti zasebnega sektorja na dan 30. september 2018 na podlagi podatkov iz evidence kolektivnih pogodb, ki jo vodi Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti ter Pravno-informacijskega sistema RS. Dostopno na spletnih naslovih: http://www.mddsz.gov.si/si/delovna_podrocja/delovna_razmerja_in_pravice_iz_dela/socialno_partnerstvo/evidenca_kolektivnih_pogodb/ in <http://pisrs.si/Pis.web/>.

¹⁴ Kresal B., Kresal Šoltes K., Projekt Gequal, Norveški finančni mehanizem 2016. Dostopno: https://institut-delo.com/P/PDF/zaključno_raziskovalno_porocilo_ALL.pdf, str. 24-29.

16.KPCestPP	1	0	0	0	1	25
17.KPŽelP	0	-	-	-	-	-
18.KPPremog	0	-	-	-	-	-
19.KPElektG	1	1	0	0	1	50
20.KPGozd	1	-1****	1	0	1	25
21.KPObrtP	0	-	-	-	-	-
22.KPPOštKD	1	0***	0	0	1	25
23.KPBanč	1	0	1	0	1	50
24.KPDrobG	0	-	-	-	-	-
25.KPZasVar	0	-	-	-	-	-
26.KPNepr	1	1	1	0	1	75

* Reprezentativni sindikat dejavnosti oz. na ravni države ni nujno podpisnik kolektivne pogodbe dejavnosti

** Odstop možen s strani sveta delavcev, podpisnike se zgolj obvesti

*** Reprezentativni sindikat pri delodajalcu ni nujno član podpisnika

**** Kjer ni sindikata, je odstop možen s splošnim aktom delodajalca

4.1.1. Kaz (1) – SPLOŠNO: splošna določba

Kolektivne pogodbe lahko določijo splošno določbo o možnosti odstopanja od enotnih minimalnih standardov, določenih s kolektivno pogodbo dejavnosti, lahko pa takšne splošne določbe ne vsebujejo. S tem kazalnikom smo preverjali, katere kolektivne pogodbe dejavnosti takšno splošno določbo vsebujejo in dopuščajo pogodbenim strankam na podjetniški ravni, da dogovarjajo pravice in delovne pogoje za delavce manj ugodno od pravic, dogovorjenih na ravni dejavnosti. Ta kazalnik ima vrednost 1 (če kolektivna pogodba vsebuje takšno splošno določbo) in vrednost 0 (če kolektivna pogodba ne vsebuje takšne splošne določbe). Analiza je ugotovila, da ima takšno splošno določbo 15 kolektivnih pogodb, medtem ko 11 kolektivnih pogodb takšne določbe nima.

V več kot polovici kolektivnih pogodb dejavnosti so pogodbenne stranke torej možnost urejanja *in peius* dogovorile. V teh primerih je nadalje potrebno analizirati, pod kakšnimi pogoji in glede katerih pravic in delovnih pogojev je odstop dovoljen, kar kažejo kazalniki (2), (3), (4) in (5).

Takšne klavzule, na prvi pogled morda všečne delodajalcem, namreč lahko predstavljajo zanje veliko tveganje, da dogovorjeni standardni ne bodo upoštevat v dejavnosti, kar predstavlja zanje negotovost in nelojalno konkurenco znotraj dejavnosti, za delavce pa manjše delovnopravno varstvo in tveganja za socialni

dumping. Dogovarjanje splošnih klavzul brez dodatnih omejitev in varovalk odpira decentralizacijo brez pravil in koordinacije, kar ni ustrezno niti z vidika varstva delavcev, niti z vidika interesov sindikalnih in delodajalskih nacionalnih organizacij, niti z vidika posameznih delodajalcev.

4.1.2. Kaz (2) – STRANKE: pogodbene stranke

S tem kazalnikom smo preverjali, ali kolektivne pogodbe, ki vsebujejo splošno določbo o možnosti odstopa od minimalnih standardov (teh je 15), predvidevajo pridobitev soglasja ali sopolpisa pogodbenih strank kolektivne pogodbe, od katere standardov se odstopa. Na nižjih ravneh kolektivnega pogajanja namreč lahko nastopajo kot stranke na strani delavcev različni akterji, ki niso nujni člani sindikata podpisnika panožne kolektivne pogodbe (lahko so to različni reprezentativni ali nereprezentativni sindikati), pa tudi delodajalec ni nujno član delodajalskega združenja, ki je podpisnik panožne kolektivne pogodbe. Zato se zdi pomembno določiti kot pogoj pridobitev soglasja ali sopolpisa sindikata in delodajalskega združenja, ki sta podpisnika kolektivne pogodbe širše ravni. Sicer lahko poteka decentralizacija nekoordinirano in brez upoštevanja pogodbene volje strank na širši ravni, kar lahko vodi v slabljenje nacionalnih sindikalnih in delodajalskih organizacij.

Samo 2 kolektivni pogodbi (KPElektG in KPNepr) imata pri tem kazalniku vrednost 1, kar pomeni, da določata, da se odstop lahko dogovori le ob soglasju ali z dogovorom samih pogodbenih strank kolektivne pogodbe dejavnosti. Medtem ko vseh ostalih 13 kolektivnih pogodb tega ne določa. Med temi 13-timi kolektivnimi pogodbami, jih 11 določa kot pogodbeno stranko na strani delavcev bodisi reprezentativni sindikat (ki je lahko ali pa ni član podpisnika) bodisi soglasje reprezentativnega sindikata dejavnosti (ki tudi ni nujno sam podpisnik), zato imajo vrednost (0). Dve kolektivni pogodbi (KP za gozdarstvo in KP za gradbeništvo) imata vrednost kazalnika (-1), ker določata kot stranko, ki lahko odstopa od minimalnih standardov kar **svet delavcev ali delodajalca, ki lahko odstopa enostransko s splošnim aktom, kar se zdi še posebno sporno**, saj lahko tako določeni akterji resno spodkopljejo položaj sindikalnih organizacij na ravni dejavnosti ter zaviralno delujejo na ustanovitev in delovanje podjetniških sindikatov. Menim, da takšna praksa ni ustrezna in da je sporna z vidika zakonodaje in mednarodnega prava.

4.1.3. Kaz (3) – ČAS: časovna omejitev

S tem kazalnikom smo preverjali, ali kolektivne pogodbe, ki vsebujejo splošno določbo o možnosti odstopanja od enotnih minimalnih standardov (takih je 15), vsebujejo časovno omejitev ali najdaljše trajanje, za katerega se dovoljuje odstopanje od minimalnih standardov. Takšnih kolektivnih pogodb, ki bodisi na splošno določajo, da je ta ukrep časovno omejen, bodisi določajo maksimalno trajanje (na primer 6 mesecev) je 11 (vrednost 1), medtem ko 4 kolektivne pogodbe sploh nimajo nobenih določb o časovni omejitvi odstopanja niti na splošno niti konkretno (vrednost 0). Slednje štejemo za neustrezno oz. sporno prakso.

Čeprav skoraj tri četrtine kolektivnih pogodb, ki vsebujejo splošno določbo o odstopanju od minimalnih standardov, sicer vsebuje določilo, da gre za začasen ukrep, pa večinoma ne določajo maksimalnega trajanja in to zadevo prepuščajo avtonomiji pogodbenih strank na podjetniški ravni. Z določanjem maksimalnega trajanja odstopanja v kolektivni pogodbi na ravni dejavnosti, bi se povečala predvidljivost in koordiniranost decentralizacije, zato bi takšne časovne omejitve lahko zmanjšale negotovosti in prispevale k večji transparentnosti.

4.1.4. Kaz (4) – VSEBINA: vsebina odstopa

S tem kazalnikom smo preverjali, ali kolektivna pogodba, ki dovoljuje odstopanje od minimalnih standardov, natančno opredeljuje glede katerih pravic in pogojev dela ter v kakšnem obsegu so dovoljena odstopanja (vrednost 1), ali pa kolektivna pogodba ne vsebuje nič od navedenega razen splošnega dovolila glede možnosti odstopanja (vrednost 0).

Analiza je ugotovila, da razen dveh kolektivnih pogodb (KPČasZK in KPTekstOU) nobena druga kolektivna pogodba ne določa, glede katerih pravic in pogojev dela so odstopanja dovoljena, kar pomeni, da je ta zadeva prepuščena avtonomiji pogodbenih strank na ravni podjetja, kar omogoča nesorazmerno veliko možnosti za derogacijo oz. decentralizacijo.

Odstop od enotnih minimalnih standardov se lahko nanaša le na tiste standarde, ki so dogovorjeni s kolektivno pogodbo, ne pa tudi na tiste, ki so določeni z zakonom (za derogacijo zakonskih pravic morajo imeti stranke posebno pooblastilo v zakonu). Podpisniki bi lahko taksativno našeli določbe oz. pravice,

glede katerih dovoljujejo odstopanja (podobno kot za zakonske pravice določa tretji odstavek 9. člena ZDR-1), prav tako bi lahko izrecno izključili posamezne določbe ali pravice, glede katerih ne dovoljujejo odstopanj, lahko bi določili spodnje vrednosti odstopanja in podobne vsebinske omejitve. Na tak način bi zagotovili večji nadzor in koordinacijo že vnaprej.

4.1.5. Kaz (5) – RAZLOG: razlogi za odstop

Podpisniki naj bi v skladu z ZKoP določili razloge oz. primere, v katerih je odstopanje dovoljeno. S tem kazalnikom smo preverjali, ali kolektivna pogodba, ki omogoča odstopanje od enotnih minimalnih standardov, določa pogoje oz. utemeljene razloge, v katerih je odstopanje dovoljeno (vrednost 1), ali ne (vrednost 0). Vse kolektivne pogodbe določajo takšne pogoje oz. razloge, vendar zgolj pavšalno in zelo splošno, kar otežuje njihovo preverljivost v praksi.

4.1.6. Indeks decentralizacije – I(Dec)

Za kolektivne pogodbe, ki vsebujejo splošno določbo o možnosti odstopanja od minimalnih standardov, smo izračunali na podlagi kazalnikov (2), (3), (4) in (5) indeks decentralizacije, ki kaže, ali posamezna kolektivna pogodba vsebuje potrebna varovala oz. pogoje za koordiniran in nadzorovan proces decentralizacije ali pa zgolj predvideva možnost odstopanja od minimalnih standardov brez pravno definiranega sodelovanja pogodbenikov panožne ravni (2), brez natančne časovne omejitve trajanja odstopa (3), brez natančne določitve glede katerih pravic in delovnih pogojev so odstopanja dovoljena (4) ter brez določitve preverljivih pogojev oz. utemeljenih pogojev (5). Vrednost indeksa decentralizacije I(Dec) je od 0 – 100 in *višja kot je vrednost, več takšnih varoval kolektivna pogodba vsebuje in obratno.*

$$I(Dec)_{KP(m)} = \frac{\sum Kaz(n)_{KP(m)}}{\sum Kaz(n)_{max}} \times 100$$

Kaz (n) – izbrani kazalec, n = 2 - 5

KP(m) – izbrana kolektivna pogodba dejavnosti, m = 1-15 (število kolektivnih pogodb s splošno določbo o dovoljenem odstopu od minimalnih standardov)

Od kolektivnih pogodb dejavnosti, ki vsebujejo splošno določbo o odstopanju od enotnih minimalnih standardov, imajo 3 kolektivne pogodbe (KPČasZK, KPTEksTOU in KPNepr) doseženo vrednost indeksa I(Dec) 75, kar je najvišje dosežena vrednost, 7 kolektivnih pogodb oz. slaba polovica vrednost I(Dec) 50 in 5 kolektivnih pogodb oz. ena tretjina vrednost I(Dec) 25. Povprečno dosežena vrednost indeksa I(Dec) je 46,6%.

Tabela 2: Porazdelitev KP glede na vrednost indeksa I(Dec)

I(Dec) / max. 100	0	25	50	75	100
število KP / skupaj 15	0	5	7	3	0

Precejšnje razlike so tudi med posameznimi kazalniki. Kot je razvidno iz tabele spodaj le dva kazalnika izkazujeta visoko vključenost vsebin, kar velja za določitev časovne omejitve ter določitev utemeljenih razlogov. Vendar je treba opozoriti, da v večini kolektivnih pogodb, ki sicer vsebujejo splošno določbo o časovni omejitvi odstopanja, ni določena konkretna najdaljša doba trajanja, zato je v teh primerih *avtonomija pogodbenih strank kljub omembi časovne omejitve še vedno praktično neomejena*. Prav tako je treba opozoriti, da sicer vse kolektivne pogodbe navajajo utemeljene razloge oz. pogoje, v katerih je odstopanje dovoljeno, vendar pa so ti *razlogi določeni zelo na splošno, tako da bodo v praksi težko preverljivi oz. bodo lahko izmuzljivi*. Razen dveh izjem, pa kolektivne pogodbe ne določajo konkretno (niti taksativno niti primeroma) glede *katerih* pravic in delovnih pogojev so dovoljena odstopanja niti ne določajo *spodnjih vrednosti prikrajšanja*, tako da se možnost odstopanja nanaša na celotni normativni del, kar se zdi preširoka avtonomija pogodbenih strank na podjetniški ravni.

Tabela 3: Delež KP, ki so pridobile pozitivno vrednost po posameznih kazalnikih

Kazalnik	Delež KP, ki so pridobile pozitivno vrednost (v > 0)
Kazalnik (1): vključitev splošne določbe o možnosti odstopa	57,7%
Kazalnik (2): soglasje ali sopodpis pogodbenih strank KPdej.	13,3%
Kazalnik (4): določitev pravic in delovnih pogojev/limitov	13,3%
Kazalnik (3): določitev časovne omejitve/maksimalnega trajanja	73,3%
Kazalnik (5): določitev pogojev/utemeljenih razlogov	100%

Dosežene vrednosti indeksa I(Dec) kažejo na sorazmerno slabo vključenost vsebin, ki bi natančneje opredelile oz. omejile obseg možnega izvajanja tega instituta v praksi, v samih kolektivnih pogodbah dejavnosti in posledično na **široko avtonomijo pogodbenih strank na podjetniški ravni**. Kar se zdi neustrezno, zlasti ker gre pri urejanju pravic *in peius* za izjemo in ne pravilo.

4.2. Derogacija zakonskih pravic s kolektivnimi pogodbami in peius

Tabela 4: Kazalniki – derogacija zakonske ureditve s kolektivnimi pogodbami (*in peius*)

kolektivna pogodba	k(1) 33čl	k(2) 54čl	k(3) 59čl	k(4) 94čl	k(5) 120	k(6) 132	k(7) 144	k(8) 158	k(9) 172	k(10) 222	Index (flex)
1.KPTrg	1	1	0	0	1	1	1	1	1	0	70
2.KPKŽI	1	1	0	0	1	0	1	1	1	0	60
3.KPGD	1	1	0	1	1	0	0	1	1	1	70
4.KP KD	1	1	0	0	1	0	0	0	1	0	40
5.KPGostT	1	1	0	0	1	1	1	1	1	0	70
6.KPKovMLiv	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	80
7.KPPapir	1	1	0	0	1	0	0	1	1	1	60
8.KPGraf	1	1	0	0	1	0	1	1	1	1	70
9.KPDElektInd	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100
10.KPČasZK	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	20
11.KPKovInd	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	80
12.KPZavar	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	10
13.KPNekovRu	1	1	0	0	1	0	1	1	1	0	60
14.KPTekstOU	1	1	1	0	1	0	1	1	1	0	70
15.KPLes	1	1	0	1	1	0	1	1	1	0	70
16.KPCestPP	1	1	0	0	1	0	0	0	1	1	50
17.KPŽelP	1	0	0	0	1	0	1	0	1	0	40
18.KPPremog	0	0	0	0	1	0	1	0	0	1	30
19.KPElektG	1	1	0	0	1	0	1	0	1	1	60
20.KPGozd	1	0	0	0	1	0	0	0	1	1	40
21.KPObrtP	1	1	0	1	1	0	0	1	1	0	60
22.KPPoštKD	1	0	0	0	1	0	0	1	1	1	50
23.KPBanč	1	1	0	0	1	0	1	0	1	1	60
24.KPDrobG	1	1	0	0	1	0	1	1	0	0	50
25.KPZasVar	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	10
26.KPNepr	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	70

4.2.1. Opis rezultatov analize po posameznih kazalnikih

S kazalniki smo preverjali, ali kolektivne pogodbe urejajo za delavca manj ugodne pravice (*in peius*) v primerih, ko zakon to dovoljuje. Gre za 10 primerov zakonsko dovoljene derogacije iz tretjega odstavka 9. člena ZDR-1 in vsak od teh primerov ima svoj kazalnik. Na podlagi kazalnikov so izračunani indeksi I(Flex) in *višja kot je vrednost indeksa, več derogacijskih določb vsebuje kolektivna pogodba*.

Tabela 5: Delež kolektivnih pogodb po vrednosti indeksa I(Flex)

vrednost I(Flex)	0	10	20	30	40	50	60	70	80	90	100
število KP	0	2	1	1	3	3	6	7	2	0	1

Najvišji indeks I(Flex) z vrednostjo 100 je dosegla KP elektroindustrije, ki je izkoristila prav vse možnosti derogacije *in peius*, sledita pa ji KP kovinskih materialov in livarn ter KP kovinske industrije, ki sta dosegli vrednost I(Flex) 80, kar izkazuje, da sta izkoristili 8 od 10 primerov možne derogacije *in peius*. Še vedno sorazmerno visok indeks v vrednosti I(Flex) 70 – 60 ima 13 kolektivnih pogodb. Večina kolektivnih pogodb se torej nahaja v zgornjem delu lestvice indeksa I(Flex), kar kaže na pogosto vključevanje derogacijskih vsebin v kolektivne pogodbe.

Najnižjo vrednost indeksa I(Flex) dosegata KP zasebnega varovanja in KP zavarovalstva z I(Flex) 10, kar pomeni, da urejata le enega od derogacijskih primerov. KP zasebnega varovanja ureja manj ugodna referenčna obdobja za preračun neenakomernega delovnega časa in povprečne dnevne delovne obveznosti nočnega delavca (ta kolektivna pogodba je sicer po vsebini vitka kolektivna pogodba, saj razen navedenih delovnih pogojev ureja le še povračila stroškov v zvezi z delom in dodatke za posebne obremenitve). KP zavarovalstva ureja pripravništvo, kar niti ni tipičen primer regulacije *in peius*. Nizek indeks I(Flex) v vrednosti 20 ima KP časopisne, založniške in knjigotržne dejavnosti, ki razen pripravništva ureja še dodatne disciplinske sankcije, drugih po zakonu možnih derogacij pa ne, kar je z vidika varstva delavca ugodno.

Raziskava kaže, da imajo manj derogacijskih določb starejše kolektivne pogodbe, ki so bile sklenjene pred zadnjo reformo trga dela v letu 2013, precej več derogacijskih določb pa novejše kolektivne pogodbe. Eden od ciljev reforme trga dela je bil povečati vlogo kolektivnih pogodb pri dograjevanju sistema varne prožnosti. Raziskava potrjuje, da je bil ta cilj izpolnjen v delu, ki se nanaša na

povečevanje fleksibilnosti trga dela. Očitno je, da kolektivne pogodbe dejavnosti igrajo pomembno vlogo pri povečevanju fleksibilnosti zaposlovanja. Povedano ilustrira tudi primer KP grafične dejavnosti, ki je v zadnjih dveh letih najbolj povečala indeks I(Flex); po raziskavi iz leta 2016, ko je še veljala stara kolektivna pogodba, ki po reformi leta 2013 do tedaj še ni bila spremenjena, je imela I(Flex) v vrednosti 10, po sklenitvi nove kolektivne pogodbe konec leta 2017, pa že v vrednosti 70.

Raziskava kaže, da prav vse kolektivne pogodbe izkoriščajo možnost derogacije, resda v različnem obsegu, da pa so velike razlike tudi med posameznimi kazalniki oz. primeri, kar prikazuje spodnja tabela.

Tabela 6: Delež KP, ki so pridobile pozitivno vrednost, po posameznih kazalnikih

Kazalnik	Delež KP, ki so pridobile pozitivno vrednost (v > 0)
Kaz (3): 59. čl; agencijsko delo (višje kvote od zakonskih)	7,6%
Kaz (4): 94. čl; odpovedni roki	19%
Kaz (6): 132. čl; odpravnina ob upokojitvi	19%
Kaz (10): 222. čl; dodatek za delovno dobo	50%
Kaz (7): 144. čl; dodatni primeri za odrejanje nadurnega dela	61,5%
Kaz (8): 158. čl; časovne omejitve delovne obveznosti in počitkov	65,4%
Kaz (2): 54. čl; dodatni primeri za sklepanje pogodb za določen čas	73%
Kaz (9): 172. čl; določanje dodatnih disciplinskih sankcij	80,7%
Kaz (1): 33. čl; odreditev drugega dela	84,6%
Kaz (5): 120. čl; pripravništvo	96%

Samo dve kolektivni pogodbi določata *višje kvote dovoljenega agencijskega dela pri uporabniku*, medtem ko prav nobena kolektivna pogodba ne ureja za uporabnike strožje kvote od zakonsko določene.

Slaba petina kolektivnih pogodb določa za delavce *manj ugodne odpovedne roke* (bodisi daljši odpovedni rok za delavca, kadar pogodbo odpoveduje delavec bodisi krajše odpovedne roke za delodajalce, kadar odpovedujejo pogodbo delodajalci iz razloga nesposobnosti ali poslovnega razloga). Slaba petina kolektivnih pogodb ureja za delavca manj ugodno tudi pravico od *odpravnine ob upokojitvi* (bodisi določajo nižjo višino bodisi določajo daljša obdobja predhodne zaposlitve).

Polovica kolektivnih pogodb določa za delavce manj ugodno od zakona *dodatek za delovno dobo* (prehod iz skupne delovne dobe na delovno dobo pri zadnjem delodajalcu). Dobra polovica kolektivnih pogodb ureja za delavca manj ugodno od zakona tudi *nadurno delo* (določajo dodatne primere za veljavno odreditev nadurnega dela) ter časovne omejitve glede dolžine dnevne delovne obveznosti, dnevnega in tedenskega počitka ter *daljših referenčnih obdobj* pri nočnem in neenakomernem delovnem času.

Skoraj tri četrtine kolektivnih pogodb določa dodatne primere poleg zakonskih, v katerih je sklepanje pogodb *za določen čas* dovoljeno.

Velika večina kolektivnih pogodb določa *dodatne disciplinske sankcije* kot so denarne kazni in odvzem bonitet za delavca, poleg zakonsko določenega opomina (več kot štiri petine), več kot štiri petine jih drugače od zakona ureja *odreditev drugega dela*, praktično vse kolektivne pogodbe (razen KP zasebnega varovanja) pa določajo institut *pripravnštva*.

Splošna ugotovitev je, da so pogostejši primeri derogacije, ki po vsebini pomenijo večjo notranjo ali zunanjo fleksibilnost zaposlovanja (opravljanje drugega dela, sklepanje pogodb za določen čas, daljša referenčna obdobja pri razporejanju delovnega časa ipd.), manj pogosti pa primeri derogacije, ki neposredno učinkuje na nižje prejeme delavcev (nižje odpravnine ob upokojitvi, nižji dodatek za delovno dobo, krajši odpovedni roki). Podobne ugotovitve kaže tudi sorodna analiza iz leta 2016.¹⁵

5. ZAKLJUČNE UGOTOVITVE IN PREDLOGI

Slovenska zakonodaja omogoča dve vrsti derogacije; omejeno odstopanje do zakonsko določenih minimalnih standardov s kolektivnimi pogodbami (tretji odstavek 9. člena ZDR-1) in možnost odstopanja od minimalnih standardov, dogovorjenih s kolektivno pogodbo širše ravni, na ožjih ravneh kolektivnega pogajanja (drugi odstavek 5. člena ZKolP). Avtorica ocenjuje, da dodatne zakonske spremembe, ki bi še bolj širile možnost derogacije, niso potrebne, a hkrati opozarja, da lahko tudi praksa socialnih partnerjev pozitivno ali negativno vpliva na nadaljnji razvoj. Prispevek predstavlja glavne avtoričine ugotovitve iz raziskave Inštituta za delo iz leta 2018.

¹⁵ Kresal Šoltes, K., 2016, str. 383-384.

Omenjena raziskava je potrdila, da imajo kolektivne pogodbe pomembno vlogo pri povečevanju fleksibilnosti trga dela. Praktično vse kolektivne pogodbe dejavnosti zasebnega sektorja, ki so bile sklenjene ali prenovljene po reformi trga dela iz leta 2013, so izkoristile večino primerov, ko zakon dovoljuje derogacijo oz. urejanje pravic za delavce manj ugodno od zakona (in peius) *v smeri večje fleksibilnosti*.

Rezultati raziskave nadalje kažejo, da so socialni partnerji v dobri polovici kolektivnih pogodb dejavnosti dogovorili *splošno generalno določbo o možnosti odstopanja od minimalnih standardov s kolektivno pogodbo ožje ravni*, da pa ta ureditev pravno ni dovolj določena in bo po mnenju avtorice v praksi lahko sprožala številne resne probleme:

- **Nejasna je sama pravna narava sporazuma oz. dogovora**, s katerim naj bi se na podjetniški ravni dogovorile pravice in delovni pogoji za delavce manj ugodno od pravic, določenih v panožni kolektivni pogodbi; ZKoLP in ZDR-1 le za kolektivne pogodbe določata, da imajo neposredne normativne učinke na delovna razmerja, zato ostaja odprto vprašanje dometa učinkovanja takšnih sporazumov oz. dogovorov;
- **Neustrezne so stranke na podjetniški ravni**, ki lahko odstopajo od standardov panožne kolektivne pogodbe ob odsotnosti soglasja ali sodepodpisa sindikalnih ali/ in delodajalskih združenj, ki so podpisniki panožnih kolektivnih pogodb, kar omogoča decentralizacijo brez koordiniranja in lahko tudi mimo volje podpisnikov, še toliko bolj, če odstopajo od minimalnih standardov sindikati in delodajalci, ki niso člani podpisnikov ali so celo člani konkurenčnih sindikalnih ali delodajalskih organizacij; določitev *sveta delavcev ali delodajalca, da enostransko odstopa od standardov s splošnim aktom, pa je še posebno sporna in slaba praksa socialnih partnerjev, sporna tudi z vidika zakonodaje in mednarodnega prava*;
- **Časovna omejitev odstopa ni definirana**, saj le redke izjeme določajo najdaljše možno obdobje npr. 6-ih mesecev, kar pomeni, da je ta vidik v celoti prepuščen avtonomiji strank na ravni podjetja, kar lahko zelo destabilizira pogajanja na ravni dejavnosti;
- **Pravice in delovni pogoji glede katerih se lahko odstopa niso definirani niti po vsebini niti po obsegu**, kar predstavlja zelo resen problem, ker omogoča odstop od praktično celotnega normativnega dela kolektivne pogodbe brez nadzora oz. koordinacije pogodbениh strank na ravni dejavnosti;

- **Pogoji in postopek niso definirani oz. ne dovolj**, splošen utemeljen razlog v smislu resnega ogrožanja poslovanja in ohranitve delovnih mest je preveč splošen in nepreverljiv, zato lahko omogoča preširoko uporabo v praksi.

Takšna tveganje bi socialni partnerji lahko preprečili z bolj natančno ureditvijo odstopa v kolektivnih pogodbah dejavnosti kot je sedaj. Predlagam premislek o naslednjih ukrepih:

- da se odstop od minimalnih standardov dogovori lahko le s podjetniško kolektivno pogodbo (in ne s pravno neopredeljenimi sporazumi in dogovori, sploh pa ne s splošnim aktom delodajalca),
- da je treba predhodno pridobiti soglasje sindikalne in delodajalske organizacije, ki je podpisnik kolektivne pogodbe dejavnosti,
- da se natančno določijo pravice in delovni pogoji, glede katerih je možen odstop (taksativno naštetih primeri)
- da se natančno določijo spodnje ravni pravic, izpod katerih odstop ni dovoljen
- da se natančno določi najdaljše možno časovno obdobje odstopanja od minimalnih standardov
- da se določijo natančni pogoji in razlogi, ki so finančno ali kadrovsko preverljivi.

Ni se mogoče znebiti občutka, da so socialni partnerji na ravni dejavnosti možnost odstopanja od enotnih minimalnih standardov predvideli, vso odgovornost za implementacijo decentralizacije in derogacije v praksi pa so preložili na pogodbene partnerje na podjetniški ravni.

Splošna ocena avtorice je, da generalne klavzule o odstopanju od minimalnih standardov, ki so jih dogovorili socialni partnerji v panožnih kolektivnih pogodbah zasebnega sektorja, ne sledijo zakonskim zahtevam in preširoko odpirajo možnosti za derogacijo na podjetniški ravni, kar lahko slabi položaj delodajalskih in sindikalnih organizacij na panožni in nacionalni ravni ter nekoordinirano decentralizira sistem kolektivnega pogajanja v praksi.

LITERATURA

- European Commission, Industrial relations in Europe 2014 (IRIE 2014), Industrial relations in Europe 2012 (IRIE 2012)
- Hayter Susan. 2011. Conclusion, v: *The Role of Collective Bargaining in The Global Economy*, Hayter Susan et al. ILO 2011, str. 305 – 316.
- ILO, Reports of the Committee on Freedom of Association: 365th Report, case 2820 (Greece), 371st Report, Case No. 2947
- ILO, Digest, 2018. Freedom of Association, Compilation of decisions of the Committee on Freedom of Association, *Sixth edition, (2018)*.
- Kresal B., Kresal Šoltes K., Skorupan M., Poje A., Štampelj I., 2016. Usklajevanje poklicnega in družinskega življenja v kolektivnih pogodbah: vloga socialnih partnerjev pri spodbujanju enakosti spolov, Končno raziskovalno poročilo, Inštitut za delo pri Pravni fakulteti v Ljubljani
- Kresal Šoltes K., 2011. Vsebina kolektivne pogodbe: pravni vidiki s prikazom sodne prakse in primerjalnopravnih ureditev, GV Založba
- Kresal Šoltes K., 2013. Kršitev temeljnih socialnih pravic v imenu kriznih varčevalnih ukrepov, Delavci in delodajalci št. 1/2013
- Kresal Šoltes K., 2014. Pravna in vsebinska prenova kolektivnih pogodb, Delavci in delodajalci 2-3/2014, str. 287-304.
- Kresal Šoltes K., 2016. Zakaj potrebujemo normativno analizo kolektivnih pogodb, Delavci in Delodajalci št. 2-3/2016.
- *Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti in Urad RS za makroekonomske analize in razvoj*. Drugo poročilo Delovne skupine za spremljanje učinkov sprememb v regulaciji trga dela (maj 2015), str. 28-33, dostopno na: http://www.mddsz.gov.si/fileadmin/mddsz.gov.si/pageuploads/dokumenti__pdf/dpd/Analiza_trga_dela_-maj_2015.pdf
- Novak M. et. al. Konvencije Mednarodne organizacije dela s komentarjem, Inštitut za delo pri Pravni fakulteti v Ljubljani, GV Založba, Ljubljana 2006.
- OECD: Job study (1994).
- OECD: Employment Outlook: Boosting Jobs and Incomes (2006),
- Steffen Lehnendorff, Thomas Haipeter, 2011. Negotiating Employment Security: Innovations and Derogations, v: *The Role of Collective Bargaining in The Global Economy*, ILO 2011.
- Traxler Franz, Brandl Bernd, 2011. The economic impact of collective bargaining coverage, v: *The role of collective bargaining in the global economy*, ILO.
- Visser J., S. Hayter, R. Gammarano. ILO, 2017. Trends in collective bargaining coverage: stability, erosion or decline?

Derogation of Minimum Standards in Sector Collective Agreements

Katarina Kresal Šoltes*

Summary

Slovenian legislation allows for two types of derogation; a limited derogation of the labour law minimum standards by sectoral collective agreements (article 9/3 of the Employment Relationships Act) and the possibility of derogation from the minimum standards agreed by the collective agreements at the lower levels of collective bargaining (article 5/2 of the Collective Agreements Act). The author estimates that additional legal changes are not necessary, but at the same time she points out that the practice of social partners can also have a positive or negative impact on further development. The author presents the main findings of the research carried out by the Institute for Labour Law at the Faculty of Law in 2018, which confirmed that collective agreements play an important role in an increased labour market flexibility. Following the reform of the labour market of 2013, virtually all the concluded or renewed collective agreements in the private sector have made use of the law which allows derogation of the workers' rights to be less favourable than the law (*in peius*) in terms of greater flexibility. The research further shows that in majority of sector collective agreements social partners have agreed upon the general clauses on the possibility of derogation from minimal standards in the respective collective agreements at a lower level. The author estimates that the legal status of this regulation is not sufficiently substantiated and in many cases even controversial which may in practice lead to serious problems. First, *the legal status of the agreement regulating the rights and working conditions* less favourable for workers than those agreed upon in sector collective agreement is unclear. Second, *the parties at the company level are inadequate*, since the majority of sector collective agreements does not provide for the consent of signatories; the intended contracting parties at the lower levels may also include trade unions and employers who are not members of the signatories or even the employer unilaterally or the Works Council which

* Katarina Kresal Šoltes, PhD, Deputy Director at the Institute for Labour Law at the Faculty of Law, University of Ljubljana, Slovenia
katarina.kresal@pf.uni-lj.si

is particularly critical. Third, *the time limit for derogation* is not defined; only exceptionally it is determined to the maximum period of six months. Forth, *the rights and working conditions which allow for the derogation are defined neither by the content nor by the extent* which constitutes a very serious problem since it allows for a derogation from virtually entire normative part of the collective agreement without any control or coordination of the contracting parties at the level of their respective sectors. Fifth, *the terms and the procedures are not at all – or only insufficiently – defined*; a generally reasonable cause in the sense of serious risk for business and preservation of jobs is too general and unverifiable and thus allows for a too broad use in practice. The assessment of the author is that the general clauses on the possibility of derogation from the minimal standards in the sectoral collective agreements are too broad and do not follow legal requirements of the Collective Agreements Act and thus can have a negative impact on further development.

Erwerbsverlauf und sozialer Schutz in Europa

HOHNERLEIN, Eva Maria, HENNION, Sylvie, KAUFMANN, Otto (ur.) *Erwerbsverlauf und sozialer Schutz in Europa. Employment Biographies and Social Protection in Europe. Les parcours professionnels et la protection sociale en Europe.* Springer-Verlag [Berlin-Heidelberg], 2018 – 615 str.

UDK: 349.3:061.1EU(049.3)

Delo je po formalno-jezikovni plati vsaj malce nenavadno. Nemškemu naslovu sta pridružena angleški in francoski podnaslov. Večjezični naslovi ali podnaslovi običajno obetajo bodisi prispevke prevedene v enega ali več jezikov bodisi neprevedene prispevke, zapisane v enem izmed več v naslovu dela uporabljenih jezikov. Drugi obet pogosto pomeni tudi zapis kratkih povzetkov v preostalih naslovnih jezikih. Monografija ne sledi niti prvemu, niti drugemu bralčevemu obetu. Poglavja so v izvornem jeziku, ki je nemški, angleški ali francoski, zapisana v polnem, običajnem obsegu monografskega poglavja. Izvornemu prispevku nato sledita praviloma krajši in posplošeni različici, ki sta zapisani v preostalih jezikih. Ti nista tipična povzetka, temveč na približno tretjino originalnega besedila skrajšana prispevka, ki izvornega jezika neveščega bralca po eni strani seznani s ključnimi obravnavanimi vprašnji in izzivi, a ga po drugi strani zgolj razdražita. Uredniki originalu pridružena besedila opredeljujejo kot t. i. izčrpen, celostni povzetek (angl. *comprehensive summary*).

Formalno-jezikovne zasnove dela, kljub dejstvu, da to predstavlja rezultat sodelovanja med Inštitutom Max Planck za socialno pravo in socialno politiko v Münchnu in Institut de l'Ouest: Droit et Europe Univerze v Rennesu I, ne razumem povsem. Prav nobene škode ne bi bilo, če bi predstavniki institucij kot "nevtralni" tretji jezik izbrali angleščino, ki bi bila bodisi edini jezik monografije, bodisi bi prispevki vanjo bili prevedeni v celoti. Izkušnja bralca, ki obvlada angleški jezik, je nekako še večš nemškega in se s pomočjo poznavanja drugega romanskega jezika, meglenim spominom na srednješolsko latinščino in z uporabo Googlevega algoritma lahko mukoma prebije skozi francosko pravno besedilo, je naslednja: če posamezni monografski prispevek po vsebini strogo ne sovпада s siceršnjim bralčevim predmetom raziskovanja, lahko potrpljenje in

zanimanje hitro usahne. Zato tudi vseh delov monografije nujno ne predlagam istemu bralcu.

Prepričan sem, da bi sicer kakovostno in vsebinsko aktualno delo z drugačno formalno-jezikovno zasnovo lahko bolj poglobljeno nagovorilo tudi tiste strokovnjake, ki se ne ponašamo z obvladanjem troedinega jezikovnega aparata evropske pravne znanosti, ki mu gotovo kaže pridružiti še katerega od evropskih jezikov. Morda bi nas spodbudilo k poglobljenemu branju tudi tistih prispevkov, ki nujno v celoti ne sodijo na naše raziskovalno torišče. Poliglotti in svetovljani, le skomignite z rameni.

Delo, ki izhaja iz predpostavke preživelosti ureditve nekaterih področjih socialne zaščite v EU, Evropskem gospodarskem prostoru (drugi oziroma tretji del besedila preučuje tudi norveško ureditev) in državah članicah, predvsem zaradi drugačnega (teka) posameznikovega delovno aktivnega življenja kot še v nedavni preteklosti, je sestavljeno iz treh delov.

V prvem delu, ki obravnava t. i. evropske impulze in je tako v bistvenem zaznamovan z vprašanji prava EU, šest avtoric in avtorjev razpravlja o izzivih socialne kohezije v EU, pomenu spola, poklicnih vzorcev in zgodovine ter demografskih sprememb v zaposlitveni in socialni politiki EU. Podrobneje so obravnavani nekateri pogoji dostopa do socialnih pravic, prepoved diskriminacije na podlagi starosti in prepoved diskriminacije v zdravstvenem in življenjskem zavarovanju. Pri tem nekatera vprašanja široko zastavljenega uvodnika, ki se sklicuje na demografske spremembe, priseljevanje, nove oblike dela, promocijo daljše delovne aktivnosti v luči Evropskega stebra socialnih pravic, niso neposredno naslovljena. Velja tudi nasprotno. V nekaterih pogledih prispevki prvega dela presegajo vsebinski napovednik urednikov, gotovo pa posredno naslovijo vsa uvodoma izpostavljena vprašanja. Informativni uvodnik, ki po prvih dveh straneh še obeta naravo samostojne razprave, nenazadnje jasno napoveduje širok vsebinski okvir dela.

Blumann, ki v svojem prispevku obravnava pravna in politična izhodišča socialne kohezije v EU, na primer kritično razpravlja o institut držaljanstva EU, ki naj bi po njegovem nadomeščalo neobstoječi evropski *demos*. Pomagalo naj bi preseči nacionalne razlike med državljani različnih držav članic in krepilo zavest pripadnosti skupnemu evropskemu projektu. Avtor ugotavlja, da naj bi pravica do prostega gibanja in izbire prebivališča, ki izhaja iz člena 21 PDEU, *posredno* krepila raven socialne kohezije v EU. Enako moč, tj. moč posredne krepitve socialne in teritorialne kohezije, Blumann pripisuje storitvam splošnega gospodarskega pomena. Pri tem se sklicuje na člen 14 PDEU. Zdi se, da je

avtorjeva vera v institut državljanstva EU, ki naj bi prebija posameznikovo vez z nacionalno državo,¹ morda celo prevelika.

Pravo EU ureja tri položaje vezane na pravico do prebivanja v drugi državi članici. Prvi je položaj osebe, ki v drugi državi članici prebiva v obdobju do treh mesecev. Drugi je položaj osebe, ki v drugi državi članici prebiva v obdobju daljšem od treh mesecev. Tretji je položaj osebe, ki v drugi državi članici ob izpolnjevanju pogojev, ki veljajo za prebivanje daljše od treh mesecev, biva več kot pet let. V tem primeru lahko pridobi pravico do stalnega prebivanja. Iz člena 6 Direktive 2004/38/ES² izhaja, da imajo državljani EU pravico prebivati na ozemlju druge države članice v obdobju do treh mesecev brez izpolnjevanja posebnih pogojev, razen zahteve, da imajo veljavno osebno izkaznico ali potni list. Iz prvega odstavka člena 7 Direktive izhaja, da imajo vsi državljani EU pravico prebivati na ozemlju druge države članice v obdobju, daljšem od treh mesecev, če so delavci ali samozaposlene osebe (tj. ekonomsko aktivne osebe, katerim se na primer pridružuje aktivni iskalec zaposlitve) v državi članici gostiteljici ali imajo dovolj sredstev zase in za svoje družinske člane, da med prebivanjem ne bodo postali breme sistema socialnega varstva v državi gostiteljici in če imajo celovito zavarovalno kritje, tj. ustrezno zdravstveno zavarovanje za primer bolezni v državi gostiteljici. Nacionalna socialna država deluje kot vratar, ki omogoča vstop in prebivanje ekonomsko aktivnim posameznikom – ti v državi članici gostiteljici, ki je praviloma država dela, nemudoma uživajo pravice iz sistema socialne varnosti ter pravice iz sistema socialnega varstva, če so te nemudoma dostopne tudi domačim ekonomsko aktivnim osebam – in posameznikom, ki dosegajo dovolj visok dohodek.³ Druge državljane EU lahko “izvrže” po treh mesecih prebivanja. Z zornega kota svobode gibanja ter pravice prebivati in *pripadati* je ureditev grajena v podobi socialne solidarnosti, ki učinkuje le med posamezniki, ki pripadajo ožji nacionalni skupnosti, tj. v podobi solidarnosti med državljani oziroma stalnimi, integriranimi prebivalci določene države članice ali v podobi *prislužene* solidarnosti med ekonomsko aktivnimi gibajočimi se državljani.

¹ O pomenu komunitarizma in nacionalne socialne države v pravu socialne varnosti v: Luka Mišič, Odsevi politične filozofije v pravu socialne varnosti, v: *Delavci in delodajalci* 18 (2018) 1, str. 71 in nasl. ter v: Luka Mišič, Theories of political philosophy as guiding principles in social security, v: *Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej* 25 (2018) 3, str. 274 in nasl.

² Direktiva Evropskega parlamenta in sveta 2004/38/ES z dne 29. 4. 2004.

³ O pomenu državljanstva EU za dostop do socialnih pravic glej npr.: Grega Strban, Vpliv državljanstva EU na dostop do pravic iz sistema socialne varnosti, v: *Pravna praksa* 30 (2011) 11, str. 19-21.

Socialne pravice oziroma dajatve, ki jih ti posamezniki uživajo v državi članici gostiteljici, so upravičene z njihovimi *zaslugami* oziroma s prispevnim razmerjem (plačilo prispevkov in davkov) ali plemenitenjem skupnega dobrega. Zdi se, da institut državljanstva EU brez spremembe primarnega in sekundarnega prava EU ter sodne prakse SEU, ne more v bistvenem pripomoči k višji ravni socialne kohezije, ki bi presegla pomen nacionalnega državljanstva in vlogo nacionalne socialne države, ki evropski *demos* opredeljuje kot demos ekonomsko aktivnih ali premožnejših posameznikov.

Blumannova razprava se neposredno povezuje z razpravo Sylvie Hennion o dostopu (državljanov EU) do dajatev iz sistemov socialne zaščite. Avtorica, ki v prispevku obravnava vprašanja lastninskega varstva socialnih pravic, dostopa do prispevno in neprispevno financiranih dajatev, sklicujoč na odločitve v zadevah Alimanovic, Garcia-Nieto ter Dano, v povezavi z zadevo Grzelczyk, razkriva postopen razkroj pomena državljanstva EU na področju socialne zaščite. V tem oziru izpostavlja omejene pristojnosti EU.

Iz člena 3 PEU med drugim izhaja, da si EU prizadeva za visoko konkurenčno socialno tržno gospodarstvo, usmerjeno v polno zaposlenost in socialni napredek. Spodbuja ekonomsko, socialno in teritorialno kohezijo ter solidarnost med državami članicami. Bori se proti socialni izključenosti in diskriminaciji ter spodbuja socialno pravičnost. Iz člena 34 Listine temeljnih pravic EU izhaja, da ima vsakdo, ki v EU zakonito prebiva in *spreminja* prebivališče, pravico do socialne varnosti in socialnih ugodnosti v skladu s pravom EU ter nacionalnimi zakonodajami in običaji. Hennion na primer ugotavlja, da je interpretacija poglavja o solidarnosti, ki jo je sprejelo SEU, slednjemu podelila naravo načela ali vodila v katerem ni moč utemeljiti pravnega zahtevka in ki služi le kot razlagalni pripomoček pri razlagi drugih določb.

V boju proti socialni izključenosti in revščini EU priznava ter spoštuje pravico do socialne pomoči. Iz člena 153 PDEU izhaja, da EU z namenom dosegati cilje, navedene v členu 151 (npr. zagotavljanje ustrezne ravni socialne zaščite, boj proti izključenosti, spodbujanje zaposlovanja), podpira in dopolnjuje dejavnosti držav članic na področju socialne varnosti in socialne zaščite delavcev, boju proti socialni izključenosti in – med drugim – pri posodobitvi sistemov socialne zaščite. Kljub navedenim temeljnim načelom in ciljem, lahko Parlament in Svet zgolj sprejemata pobude, ki so namenjene spodbujanju sodelovanja med državami članicami, pri čemer je izključena vsakršna harmonizacija zakonov in drugih nacionalnih predpisov (poseben izziv za vzpostavitev enotnih socialnih zavarovanj)

na ravni EU). Na področju boja proti socialni izključenosti in posodobitvi sistemov socialne zaščite nista pristojna sprejemati direktiv, ki bi določale minimalne zahteve. Določbe sprejete v skladu s členom 153 PDEU ne smejo vplivati na pravico držav članic določiti temeljna načela svojih sistemov socialne varnosti in ne smejo bistveno poslabšati njihove finančne uravnoteženosti. Določbe prav tako ne smejo preprečevati ohranitve ali uvedbe strožjih zaščitnih ukrepov držav članic, ki so združljivi s Pogodbama.

Pristojnosti EU, dejansko omejene na koordinacijo sistemov socialne varnosti in odprto metodo koordinacije,⁴ seveda pomenijo odsotnost (visoke ravni) socialne kohezije in odkazujejo na nezmožnost prihodnjega razvoja ne le ekonomsko učinkovitega, temveč tudi *socialnega* socialnega modela EU.⁵

Na včasih vsaj na videz prevladujočo ekonomsko, tržno in gospodarsko agendo EU in zavezujoča fiskalna priporočila posameznim državam članicam, ki nujno ne odražajo lastnosti posameznih nacionalnih ureditev socialne varnosti, opozarja tudi Schulz-Weidner, ki v svojem prispevku obravnava izglede za skupno politiko EU na področju pokojnin in delovne aktivacije ter izglede za vzpostavitev evropskega zavarovanja za primer brezposelnosti, ki bi predstavljalo jasen odstop od prepovedi harmonizacije (glej zgoraj). Prepoved harmonizacije pa nadnacionalnega zakonodajalca ne omejuje v sprejemu ukrepov zagotavljanja enakosti med moškimi in ženskami, enega izmed temeljnih ciljev EU, ki so na področju socialne varnosti bili prvič sprejeti leta 1978.

Z vprašanjem enakosti oziroma enakega obravnavanja moških in žensk v razmerju do t. i. delovnih in življenjskih biografij, se v svojem prispevku poglobljeno ukvarja Ute Klammer, ki obravnava predvsem politične in pravne, omenja pa tudi nekatere davčne ali finančne ukrepe, ki bi naj prinesli izenačevalne učinke. Avtorica preizprašuje učinkovitost dosedanjih programov in strategij ter pravnih podlag v EU (prispevek vsebuje tudi podroben zgodovinski pregled in shematično predstavitev različnih dejavnikov) ter njihove izglede za prihodnost, pri čemer uvodoma izhaja iz dejstva 5,5 let daljše življenjske dobe žensk. Izgledi za

⁴ Podrobno o koordinaciji sistemov socialne varnosti v: Grega Strban, Social security of EU migrants – an interplay between the Union and national laws, v: Miklós Király, Réka Somssich (ur.), Central and Eastern European Countries after and before the accession, Faculty of Law, ELTE, Jean Monnet Centre of Excellence, Budapest 2011, str. 81-101.

⁵ O socialnem modelu EU poglobljeno v: Paul Schoukens, EU Social Security Law: The Hidden 'Social' Model, Tilburg University, Tilburg 2016. Glej tudi izbrana poglavja v starejšem delu: Anthony Giddens (et al.) (ur.), Global Europe, Social Europe, Polity, Cambridge 2008.

prihodnji razvoj področja so, tudi v luči Evropskega stebra socialnih pravic, ki naj ne bi imel pomembnejšega vpliva na politiko EU in držav članic, po avtoričinem prepričanju slabi. Čeprav je EU na področju enake obravnave moških in žensk in vključevanja načela enakosti spolov dolgo bila v samem ospredju, se zdi – kot ugotavlja Klammer – da v zadnjem obdobju kljub ni bila zmožna vzpostaviti pomembnejših trendov. Enakost se je morala umakniti drugim zahtevam EU oziroma je le-ta bila omejena na instrumente mehkega prava. Izgledi do neke mere presenečajo, saj izenačitev izhodiščnih možnosti moških in žensk pri dostopu do in obstanku na trgu dela ter pri poklicnem napredovanju v prvi vrsti pomeni aktivacijo človeškega kapitala, ki se odraža v višji konkurenčnosti, posledično pa tudi večji ekonomski ali gospodarski učinkovitosti, ki je ključni (morda edini resnični?) cilj EU. Hohnerlein v prispevku, v katerem obravnava prepoved diskriminacije na podlagi starosti,⁶ ugotavlja, da so iz varstva človekovih pravic izpeljani argumenti, utemeljeni v določbah mednarodnega prava, pri obeh evropskih sodiščih do sedaj učinkovali predvsem glede diskriminacije na podlagi spola (glej tudi v prispevku Philippe Pierra) in hendikepiranosti,⁷ ne pa diskriminacije starejših delavcev na podlagi starosti. Avtorica ugotavlja, da mora EU k diskriminaciji na podlagi starosti pričeti pristopati z zornega kota varstva človekovih pravic, in ne z zornega kota utemeljenih izjem, ki dopuščajo tako diskrecijo držav članic kot tudi diskriminacijo samo.

Pri del monografije predstavlja zmes izbranih aktualnih vprašanj prava in politike EU (mestoma tudi evropskega prava), neposredno ali vsaj posredno povezanih s spremenjeno družbeno realnostjo novih vzorcev zaposlovanja oziroma opravljanja dela v dolgoživi evropski družbi. Ob navedeni jezikovno-formalni zgradbi dela, ki je deloma omejujoča, prvi del monografije priporočam vsakomur, ki se p ukvarja z vprašanji delovnega in socialnega prava in politike EU, pri čemer delo praviloma ne pretresa z novimi, posebej prodornimi idejami, temveč predvsem predstavlja poglobljen in kakovosten pregled stanja ter osvetlitev izbranih prihodnjih izzivov demografskih sprememb oziroma staranja ter razmerji med moškim in ženskim spolom v EU.

Drugi in tretji del monografije, v katerem avtorji obravnavajo vprašanja zdrave in varne delovne aktivnosti ter delovne zmožnosti v starosti, brezposelnosti,

⁶ Če se ne motim, žal edino domačo monografijo na področju predstavlja: Nejc Brezovar, *Prepoved diskriminacije glede na starost*, IUS Software, GV založba, Ljubljana 2017.

⁷ V pravnih aktih (npr. Konvenciji o pravicah invalidov) je sicer uporabljen termin *invalidnost*. V izvirniku je uporabljen termin *disability*.

varnosti zaposlitve ter reintegracije starejših delavcev, predstavljata konkretne odzive nacionalnih (predvsem nemške in francoske) ureditev na izzive prvega dela monografije. Priporočam ju predvsem posameznikom, ki se pri svojem strokovnem ali znanstvenem delu podrobneje ukvarjajo z navedenimi vprašanji. Slednjim pravzaprav svetujem nakup in ne le izposojajo, pa čeprav bo monografija, ki v dobršnem delu predstavlja pregled veljavne ureditve, čez nekaj let verjetno vsaj v delu zastarela.

In še poslednji opomnik bodočemu bralcu, ki je tudi morebitni kupec: kar se cene tiče, se na prvi pogled zdi, da je delo dobra kupčija – 99 eur za 615 strani prestižnih Springerjevih trdih platnic. Vendarle pa knjiga, ki – upam si trditi – ne bo ponatisnjena z mehкими platnicami, po izvirni vsebini obsega le okoli 300 strani.

Luka Mišič⁸

⁸ Luka Mišič, magister prava, mladi raziskovalec in asistent na Pravni fakulteti Univerze v Ljubljani. luka.misic@pf.uni-lj.si

Handbook on Legal Methodology

KESTEMONT, Lina, *Handbook on Legal Methodology. From Objective to Method*. Intersentia [Cambridge-Antwerp-Portland], 2018 – 97 str.

UDK: 340.115(075.8)(049.3)

Učbenik o pravni metodologiji, ki je predmet prikaza knjige, predstavlja rezultat doktorskega raziskovalnega projekta, ki ga je Lina Kestemont med letom 2011 in 2016 izvajala na Pravni fakulteti ter Inštitutu za socialno pravo pri KU Leuven (Belgija). Raziskava je temeljila na t. i. meta-metodološki analizi 45 doktorskih disertacij, ki so bile med letom 1971 in 2015 izdelane in ubranjene na flamskih ter nizozemskih pravnih fakultetah. Analizirane doktorske disertacije sodijo na področje prava socialne varnosti. Avtorica izbira utemeljuje s samo naravo pravne discipline – pravo socialne varnosti predstavlja relativno novo pravno panogo, ki se je kot samostojna panoga razvila šele v zadnjih desetletjih. Zato je bilo število doktoratov, ki so bili objavljeni v zadevnem obdobju, relativno nizko in tako obvladljivo za potrebe raziskave. Omejitev na v nizozemskem oziroma flamskem jeziku napisana dela avtorica utemeljuje kot preventivni ukrep, ki naj bi zagotovil višjo interpretativno jasnost izvedene meta-metodološke analize.

Omejitev raziskave na akademski prostor Belgije in Nizozemske nedvomno odpira vprašanje aplikabilnosti dognanj v drugih akademskih prostorih, na primer tistih, ki bolj kot na inter- ter multidisciplinarnem ali primerjalnopravnem pristopu, tradicionalno temeljijo na dogmatičnem pristopu ustvarjanja domače pravne teorije.¹ Podobno vprašanje velja za aplikabilnost dognanj raziskave v *common law* prostoru. Prispevek odgovarja na obe navedeni vprašanji. Zdi se tudi, da na kakovost dela dejstvo, da le-to temelji na analizi disertacij z zgolj enega pravnega področja, ki so nenazadnje bile pripravljene v različnih obdobjih, v katerih so metodološki in raziskovalni trendi morda bili drugačni kot danes, ne vpliva.

Učbenik, ki ga priporočam predvsem magistrskim in doktorskim študentom prava, ki šele izbirajo temo svojega zaključnega dela, pripravljajo dispozicijo, ali pričenjajo z raziskovanjem, sicer predstavlja rezultat uvodoma navedenega

¹ Zapisano velja predvsem za raziskovalce, ki iz različnih, zdaj bolj zdaj manj razumljivih in opravičljivih razlogov, ne želijo ali ne zmorejo prestopiti meja domačega akademskega prostora.

raziskovalnega projekta, v katerem je avtorica opazovala metodološke značilnosti preteklih doktorskih disertacij, vendar pa je sled s projektom mimo uvodne besede vsaj navidez pretrgana. Delo izsledkov raziskave namreč ne povzema, niti se nanje praviloma neposredno ne sklicuje, temveč predstavlja strnjeno in uravnoteženo mešanico teoretičnega pregleda različnih raziskovalnih ciljev (angl. *research objectives*), raziskovalnih metod, načinov njihovega medsebojnega prepletanja in oplajanja, ter navedbe praktičnih smernic za pripravo metodološko koherentnega in ustrezno vsebinsko ali referenčno omejenega (angl. *frame of reference*) strokovnega, predvsem pa znanstvenega pravnega, inter- ali multidisciplinarnega besedila.

Učbenik, ki zaradi strnjene in nadvse jasne podajanja snovi v anglešem jeziku obsega vsega 97 strani, priporočam tudi visokošolskim raziskovalcem, ki delujejo na področju pravne znanosti. Zlahka si predstavljam, da lahko le-ta tudi še tako izkušenega raziskovalca opomni na pomen kakovostne izhodiščne metodološke zasnove katerekoli raziskave, ne glede na njen obseg, strokovno ali znanstveno naravo, namen ali naročnika. Nenazadnje pa je učbenik gotovo koristen tudi za vse doktorske ali magistrske študente, ki so že sredi postopka raziskovanja ali pisanja zaključnega dela. Tako z namenom naknadne preverbe lastnega, morda bolj intuitivno osnovanega metodološkega aparata, kot tudi z namenom rešiti, kar se (še) rešiti da, če preverba namesto pozitivnih, prinese negativne ugotovitve.

Delo je sestavljeno iz uvoda ter treh "vsebinskih" poglavji, ter krajšega "praktičnega" poglavja.

V prvem poglavju je obravnavanih sedem raziskovalnih ciljev, ki jih raziskovalec pri svojem delu lahko zasleduje, tj. deskriptivni (angl. *descriptive*), razvrstitveni (angl. *classifying*), primerjalni (angl. *comparative*), teoretični (angl. *theory-building*), razlagalni (angl. *explanatory*), ocenjevalni (angl. *evaluative*) ter priporočilni (angl. *recommendatory*) cilj.

V drugem poglavju, ki vsebuje nekaj poenostavljenih nastavkov pravne teorije, so obravnavane metodološke značilnosti posameznih raziskovalnih ciljev. Deskriptivni cilj, ki je nujen ciljev oziroma pogoj vsake raziskave, neodvisno od drugih raziskovalnih ciljev, je na primer zvezan z uporabo jezikovne, tehnične, sistematične, zgodovinske, in namenske razlage, ter razlage, ki temelji na upoštevanju pravne prakse ter doktrine. V naboru avtorica izpušča logično razlago, a dodaja sociološko razlago ter razlago, ki temelji na nezazvezujočih pravnih virih, na primer priporočil Evropske komisije. Žal pa zaradi – sklepam

– omejenega obsega dela bralcu ne postreže s prepotrebim uvidom v samo pravno naravo mehkega prava in tako neizkušenemu raziskovalcu ali študentu prava pravzaprav ne svetuje, kakšen metodološki pristop naj ubere. Avtorica bralca sicer usmerja na nekaj področje literature, ki pa tudi na ravni celotnega dela ni prav obsežna. Pri tem ji seveda ne gre zameriti. Jasno je namreč, da delo predstavlja učbenik ali priporočnik in ne znanstvene monografije. Velja tudi, da je število znanstvene in strokovne literature na področju pravne metodologije omejeno. Število obstoječih virov tako le dodatno govori v prid obravnavanega prispevka. Vendarle pa bi prav zaradi praktične narave besedila na nekaterih mestih pričakoval nekaj dodatnih pojasnil, na primer glede razmerja med statično in dinamično zgodovinsko razlago ter namensko razlago, pri kateri avtorica sicer opozarja na nekatere pasti njene uporabe, a ne svetuje nujne sočasne uporabe drugih, pogosto oprijemljivejših metod. Podobno velja za kratko razpravo o jezikovni ali gramatikalni razlagi, kjer avtorica skoraj povsem obide vprašanje različnih ravni jezika. Dopolnjuje jo s t. i. tehnično razlago žargonskega jezika. Besedilo prav tako ne vsebuje podrobnejših navedb o sklepanju s podobnega na podobno ali o sklepanju po nasprotnem razlogovanju. Približki izhajajo iz podpoglavja o t. i. kvalifikatorjih (angl. *classification criteria*). Kljub nekaterim pomanjkljivostim pa delo ne izgublja uvodoma izpostavljenе vrednosti. Nenazadnje se ukvarja z metodologijo pravnega raziskovanja in ne argumentacijo v pravu, pa čeprav bi izsledki pravne teorije le-to po eni strani naredili še kakovostnejše, a po drugi strani za uporabnika mnogo zahtevnejše. Avtorica je tako zadela z razmerjem, ki koristi primarnim naslovnikom dela, tj. doktorskim in magistrskim študentom.

Posebej obsežno in podrobno je poglavje o uporabi primerjalnopravne metode ter obsega kar petino sicer kratkega dela. Obseg kot tudi kakovost poglavja jasno odražata mednarodno raziskovalno usmerjenost institucije in obeh mentorjev, ki je gotovo sooblikovala pogled in pristop avtorice. Na prvi pogled se tako pravzaprav zdi, da ima primerjalnopravna metoda na področju raziskovalnega dela večji pomen od nekaterih drugih, skopo obravnavanih metod. Vendarle pa iz poglavja jasno izhaja, naj bo metoda uporabljena le tedaj, kadar je to glede na cilj raziskave smiselno, in ne zgolj zato, da se jo uporabi.

V kratkem tretjem poglavju, ki zaradi navedbe konkretnih primerov povezuje različnih raziskovalnih ciljev deloma prevzema povsem “praktično” naravo zadnjega poglavja, je obravnavan pomen upoštevanja in aktivnega naslavljanja teorij, ki so lahko tudi nasprotni avtorjevi teoriji ali njegovemu strokovnemu

oziroma znanstvenemu prepričanju. Opozarja na pomen naslavljanja nestrinjanja (angl. *dissent*) v akademski razpravi.

Peto poglavje je sestavljeno iz serije metodoloških vprašanj, lastnih vsakemu izmed sedmih raziskovalnih ciljev, pri čemer avtorica ne navaja konkretnih raziskovalnih vprašanj in podvprašanj ali hipotez. To delo skoraj po naravi stvari v celoti prepuša bralcu oziroma raziskovalcu, ki naj v učbeniku pridobljeno znanje dopolni z veščinami pravnega pisanja in pravilnim ter lojalnim navajanjem virov.

Luka Mišič*

* Luka Mišič, magister prava, mladi raziskovalec in asistent na Pravni fakulteti Univerze v Ljubljani.
luka.misic@pf.uni-lj.si

22. Svetovni kongres Mednarodnega združenja za delovno in socialno pravo, Torino 2018

Primož Rataj*

22nd World Congress of the International Society for Labour and Social Security Law (ISLSSL), Turin 2018

The 22nd World Congress of the International Society for Labour and Social Security Law (ISLSSL) took place from 4th to 7th September 2018 on the premises of an outstanding International Training Centre of International Labour Organization (ITC-ILLO) in Turin. Delegates from a multitude of countries had registered, including five delegates from Slovenia: dr. Grega Strban, dr. Luka Tičar, dr. Barbara Kresal, dr. Valentina Franca and the author of this report Primož Rataj. The main topic of the congress was centred around the challenges that national systems of labour law and social security face due to the ongoing transformations of work. Considering that labour and social security law remain exciting, challenging and rather fast moving areas of legal scholarship and practice, the event was an important, inspiring, collaborative and memorable one. The Congress itself consisted of 7 plenary sessions, 22 smaller specialized sessions, 2 sessions of the Italian Association for labour law and social security, a Young scholars' section meeting and a Doctoral student consortium. The multitude of sessions with keynote speakers and discussants covered a broad range of challenging topics such as: New Forms of Social Security, Informal Workers, Global Trade and Labour, Transnational Collective Agreements, Migrant Workers, The Role of the State and Industrial Relations, Organization, Productivity and Well-Being at Work and others. Among one of the discussants was also the Slovenian delegate prof. dr. Valentina Franca, who presented, together with prof. dr. Michael B. Doherty, their paper titled 'More Common, but not Civil? The Rise of 'Gig Work', the Scope of Employment Protection, and the Role of Trade Unions: A Comparative Study'. The main objective of the Congress was to promote

* Primož Rataj, magister prava, asistent na Pravni fakulteti Univerze v Ljubljani
primoz.rataj@pf.uni-lj.si

Primož Rataj, Master of Laws, Teacher Assistant at the Faculty of Law, University of Ljubljana, Slovenia

the study of labour and social security law by facilitating the exchange of knowledge, experiences, comparative information and novel ideas structured around stated topics. The next 13th European Regional Congress will be held in Lisbon in September 2020, the next 23rd World Congress will be held in Lima, Peru in September 2021 and the next 18th National Slovenian Congress will take place in Portorož (30th and 31st of May 2019).

V času od 4. do 7. septembra letos je v Torinu, glavnem mestu dežele Piemont v Italiji, potekal 22. Svetovni kongres delovnega prava in socialne varnosti, ki sta ga organizirala Mednarodno združenje za delovno pravo in socialno varnost (ISLSSL) in italijansko matično združenje. Kongresa so se udeležili delegati izredno velikega števila držav, med njimi tudi pet delegatov iz Slovenije: dr. Grega Strban, dr. Luka Tičar, dr. Barbara Kresal, dr. Valentina Franca in avtor tega zapisa Primož Rataj. Osrednja tema kongresa se je nanašala na trenutne izzive, s katerimi se nacionalni sistemi delovnega prava in socialne varnosti soočajo zaradi sprememb (tj. transformacij) pri opravljanju dela. Upošteva dejstvo, da sta delovno pravo in socialna varnost zanimivi, zahtevni, napredni in dokaj hitro spreminjajoči se panogi pravnega raziskovanja in udejstvovanja, je bil kongres nadvse pomemben dogodek.

Še pred uradno otvoritvijo kongresa v torek popoldne, je istega dne dopoldne potekalo srečanje doktorskih študentov, ki mu je sledilo srečanje (malce starejših, a še vedno) mladih raziskovalcev in akademikov, na katerem so razpravljali o svojih sedanjih in nameravanih raziskavah ter znanstvenih prispevkih s področja delovnega prava in socialne varnosti. V popoldanskih urah je sledila uradna otvoritev v glavni konferenčni dvorani Mednarodnega centra za usposabljanje Mednarodne organizacije dela (ITCILO) v Torinu, v katerem so potekala tudi vsa nadaljnja skupna srečanja (čeprav v različnih zgradbah zaradi številčnosti sekcij in udeležencev). Poleg številnih uvodnih dobrodošlic sta za strokovno razpravo na otvoritvi poskrbela predsednik ISLSSL prof. dr. Tiziano Treu in prof. Thomas Anton Kochan z MIT Sloan School of Management. Slednji je imel enega izmed najzanimivejših govorov, kjer je na podlagi skoraj stoletnih statističnih podatkov v Združenih državah Amerike (ZDA) ugotovil, da je višina plač pred 80. leti 20. stoletja potekala in naraščala precej sorazmerno s produktivnostjo pri delu, kar se je odrazilo v višji dodani vrednosti in dobičku, od česar so delavci posledično prejeli tudi višje plačilo. Hkrati se vse od tedaj opaža ničeln oziroma minimalen porast plač, čeprav so produktivnost in dobički izrazito porasli. Poleg samega bogatenja lastnikov kapitala, je na mestu tudi ugotovitev, da je v ZDA sedaj

neenakost dohodka med državljani izrazito visoka in na nivoju tistih iz leta 1928. To strukturno težavo je želel rešiti predvsem s poudarjanjem in nagovarjanjem k ideji oziroma želji, da se začne razpravljati med predstavniki delavcev, vodji gospodarstva, izobraževanja in vlado o bolj produktivni in vključevalni ekonomiji, ki bo napredek delila med vse deležnike ustrezno na pravičen način, kar bi po vsebini bilo mogoče razumeti kot stvaritev nove (ali posodobljene) družbene pogodbe. Kljub geografski omejenosti navedene analize, se ta težava javno omenja tudi v nekaterih evropskih državah, med njimi tudi v Sloveniji, zaradi česar je ta medklic lahko relevanten tudi za naše družbeno okolje.

Prvo izmed plenarnih zasedanj je sicer potekalo v sredo dopoldne. Vodil ga je častni predsednik ISLSSL prof. Jean Michel Servais, nanašalo pa se je na globalno poročilo o novih oblikah socialne varnosti. Uvodničar omizja je bil prof. Franz Marhold z Ekonomske in poslovne Univerze na Dunaju, o temi pa je nadalje razpravljal prof. Edoardo Ales z italijanske Univerze v Cassinu. Ključno in vselej aktualno sistemsko vprašanje ostaja, kdo naj bo s kom solidaren in na kakšen način. Morajo biti delovno aktivni solidarni tudi z delovno neaktivnimi (tj. sistem socialnih zavarovanj ali nacionalnega varstva), ali naj solidarnost obstaja med vsemi delovno aktivnimi, vključno s samozaposlenimi, in po kolikšnem obdobju vključenosti v družbo je posameznik solidarnosti tudi lahko deležen. Zaradi neprilagojenosti sistemov socialne varnosti nekaterim novim oblikam dela, ki lahko vodijo v manjšo zajetje vključenih oseb, se zastavlja morebitno vprašanje uvedbe univerzalnega temeljnega dohodka, ki se naj bi (sicer pod nekaterimi pogoji) testno uvedel v regionalnem delu države gostiteljice, tj. Italije. Po drugi strani se ugotavlja, da je v praksi reformnih ukrepov številnih držav, zlasti na področjih pokojninskega in invalidskega zavarovanja ter zavarovanja za brezposelnost, vedno bolj spodbujano vključevanje prebivalcev na trg dela in opravljanje dela, kar celo pogosto vodi do težav pri razmejitvi med dajatvami iz sistema socialne varnosti ter ukrepi aktivne politike zaposlovanja. Zdi se, da socialna varnost počasi, a vse bolj vztrajno, prehaja in postaja instrument aktivne politike zaposlovanja, kar pa je povsem nekaj drugega kot iluzija ideje o univerzalnem temeljnem dohodku.

Drugo plenarno zasedanje o globalnem poročilu o neformalnih delavcih je vodil častni predsednik ISLSSL prof. Adrián Godin, uvodničar v razpravo pa je bil delegat Mednarodne organizacije dela prof. Humberto Villasmil Prieto. Svoje poglede na temo je predstavila tudi prof. Margarita Isabel Ramos Quintana s španske Univerze La Laguna.

Udeleženci so imeli s strani organizatorjev v sredo popoldne možnost obiska sekcije italijanskega združenja za delovno pravo in socialno varnost, sočasno pa je potekalo še 17 tematskih sekcij, na katerih so izbrani delegati predstavljali svoje raziskovalne dosežke oziroma povzeli njihove namere. V eni izmed teh sekcij je sodelovala tudi slovenska delegatka izr. prof. dr. Valentina Franca, ki je skupaj s prof. dr. Michael B. Dohertyjem predstavila prispevek z naslovom 'More Common, but not Civil? The Rise of 'Gig Work', the Scope of Employment Protection, and the Role of Trade Unions: A Comparative Study'.

V četrtek dopoldne je sledilo tretje plenarno zasedanje, ki ga je vodil zaslužni prof. Manfred Weiss iz Frankfurta. Uvodničarja v razpravo sta bila prof. Janice Bellace z Univerze v Pennsylvaniji in prof. Adalberto Perulli z beneške Univerze Cà Foscari. Njuni poročili o razmerju med svetovno trgovino in delom je povzela in primerjala še prof. Maria Teresa Carinci z Univerze v Milanu. Izredno zanimive so ugotovitve, da so bila vprašanja o delovno-pravnih standardih vzeta v ozir ob sklepanju večine prostotrgovinskih sporazumov, ki povečujejo delež mednarodne trgovine (in hkrati varujejo ter ustvarjajo delovna mesta). Namen 'socialnih' klavzul v teh sporazumih je zagotoviti delovno-pravno varstvo in hkrati preprečiti negativne učinke "dirke do dna" kot odraz konkurenčnosti v mednarodni trgovini. Navkljub idealističnemu opisu se ugotavlja, da so bile relevantne socialne klavzule oziroma določbe pogosto določene (pre)ohlapno, brez jasnega sklica na temeljne konvencije Mednarodne organizacije dela, kar je ob odsotnosti nadzornih in izvršnih institucij vodilo v (pre)majhen pomen v praksi. Zastavlja se tudi vprašanje, ali lahko ustrezne standarde postavi država za svoje ozemlje samostojno, brez upoštevanja tudi pomembnih civilizacijskih mednarodnih standardov. Hkrati se je za morebitne kršitve pravic delavcev pogosto v praksi vzpostavilo prezahtevno dokazno breme v obliki, da bi te kršitve morale biti take, da bi "vplivale na trgovino ali naložbe med državami pogodbenicami". V prvi vrsti se zdi potrebno najti rešitve za navedene težave, sicer prosta svetovna trgovina ne more postati tudi poštena trgovina.

Naslednje, četrto plenarno zasedanje je bilo namenjeno predstavitvi globalnega poročila o čezmejnih podjetniških (angl. *transnational*) kolektivnih pogodbah. Vodja omizja je bil častni predsednik ISLSSL prof. Arturo Sergio Bronstein, uvodničaka v razpravo pa prof. Fausta Guarriello z Univerze v Rimu. Svoja razmišljanja o navedeni tematiki je pred razpravo predstavila še prof. Isabelle Daugareilh z Univerze v Bordeauxu. V prvi vrsti je bil prikazan pregled razvoja in prakse čezmejnih podjetniških kolektivnih pogodb, ki jih je bilo do sedaj

sklenjenih okoli 300 s strani multinacionalnih podjetij (s sedežem pretežno v Nemčiji in Franciji) ter različnimi oblikami delavskih predstavništev, v porastu pa so predvsem od leta 2000. Velja omeniti, da so to prostovoljno sklenjeni dogovori, ki obstajajo kljub odsotnosti pravil na evropski ali sicer mednarodni ravni, kar je vodilo v že podane predloge pravnih aktov, npr. evropsko zasnovanega "Opcijskega pravnega okvira", ki ga podpira Evropska konfederacija sindikatov (ETUC). Zaradi odsotnosti slednjega, so te čezmejne podjetniške kolektivne pogodbe izredno raznolike, tako s strani strank, postopkov, vsebine, ciljev, težav in perspektiv. Ravno navedeno pa onemogoča sprejem splošnih ugotovitev, zaradi česar bo potrebno še nadaljnje raziskovanje tega delovno-pravnega fenomena.

Podobno kot v sredo popoldne, so imeli po kosilu v četrtek udeleženci možnost udeležbe na sekciji italijanskega združenja za delovno pravo in socialno varnost, sočasno pa še na petih manjših tematskih sekcijah, na katerih so izbrani delegati predstavljali svoje raziskovalne dosežke oziroma povzeli njihove namere.

Sklepni dan kongresa se je začel s petim plenarnim zasedanjem, ki je bilo namenjeno predstavitvi globalnega poročila o delavcih migrantih. Vodja plenuma je bil častni predsednik ISLSSL prof. Michal Sewerynski, uvodničarka v razpravo pa je bila Kübra Doğan Yenisey z Bilgi Univerze v Carigradu. Tako kot pri prejšnjih zasedanjih je poročilo imelo komentatorja za spodbudo razprave, za kar je v tem primeru poskrbel prof. Ferran Camas Roda z Univerze v Gironi. Temeljna (tudi delovno-)pravna težava delavcev migrantov je stičišče pravil večih pravnih področij, npr. prava migracij, delovnega prava, socialnega prava, konkurenčnega prava, človekovih pravic, azilnega prava, kazenskega prava in obrambnega (varnostnega) prava. Zlasti je pomembna povezava med pravom migracij in delovnim pravom, saj prvo določi, vsaj delno, tudi upravičenja pri drugem. Številni izzivi, ki izhajajo iz iskanja pravnega ravnovesja med področji in interesi dela ter kapitala, so lahko odgovorjeni na izredno veliko načinov, ki so na kratko lahko opisani kot bolj ali manj restriktivne migracijske politike. Zaradi širitve tega fenomena v svetovnem pogledu, kjer skorajda ni več države, ki ne bi bila država pošiljateljica, gostiteljica ali tranzitna država, je pravno urejanje pravnih razmerij, v katera vstopajo delavci migranti, vse pomembnejše. Z delovno-pravnega vidika se poleg načela enakega obravnavanja poudarja tudi potreba po njegovem dejanskem uresničevanju v praksi. Poleg tega se išče nov poseben pristop k ureditvi njihovega položaja z namenom preprečitve zlorab, kar se na ravni Mednarodne organizacije dela poskuša doseči s pristopom, ki poudarja

(temeljne človekove) pravice (tudi do dostojnega dela). Velja omeniti, da to ni tako preprosto, saj ta tendenca kmalu trči ob morebitne interese migrantov (do stalnega prebivališča, višjega plačila, itd.), hkrati pa tudi ob interese kapitala, zlasti koncepta (čim bolj) svobodnega pretoka oseb in svobodne trgovine, za katera se zavzema Svetovna trgovinska organizacija. Slednja povzročata različne vrste pritiskov na nacionalne trge dela razvitih držav, kjer mora tudi politika z ustreznimi ukrepi varovati lastne prebivalce, pogosto tudi na način, da storijo premalo za učinkovito zaščito pravic delavcev migrantov.

Šesto plenarno zasedanje je bilo namenjeno globalnemu poročilu o vlogi države v industrijskih razmerjih. Častni predsednik ISLSSL prof. Kazuo Sugeno je po krajšem nagovoru predal besedo uvodničarki prof. Marii Katii Garcii Landaburu z Univerze v Limi v Peruju. Komentator poročila in spodbujevalec razprave je bil prof. Elías González-Posada s španske Univerze v Valladolidu.

Zadnje, sedmo plenarno zasedanje je vodil prof. Rolando Murgas Torrazza z Univerze v Panami. Globalno poročilo o organizaciji, produktivnosti in dobrem počutju pri delu sta predstavila prof. Takashi Araki z japonske Univerze v Tokyu in prof. Sylvaine Laulom s francoske Univerze Lumière Lyon 2. Ugotavlja se, da se pravzaprav vse države soočajo s podobnimi spremembami povezanimi z opravljanjem dela, npr. z globalizacijo ekonomije, tehničnim napredkom in inovacijami, preoblikovanjem poslovnih struktur in diverzifikacijo delavcev. V hitro spreminjajočem se poslovnem in delovnem okolju, zlasti v t.i. industrijski revoluciji 4.0 je potrebno najti ustrezno ravnovesje med poslovno fleksibilnostjo in hkrati tudi varnostjo zaposlitve ter dodatno socialno varnostjo. Zlasti sta s tem povezani vprašanji, ali bodo nove tehnologije počasi, a vztrajno nadomestile človeško delo, in kakšni bodo pravni ter politični odzivi na delo v dobi digitalne ekonomije. Zarisujejo se nove priložnosti, ki znajo v prihodnosti pomembno vplivati na reševanje problema, zlasti z načini delitve dela in zaposlitev ter izmenjavami delavcem v večih podjetjih. Poleg tega se zaradi vedno bolj zamegljene razmejitve med delavci in samozaposlenimi išče načine, kako zagotoviti delovno-pravno varstvo ali vsaj del tega osebam, ki ga v resnici potrebujejo. Ugotavlja se, da je to možno s širitvijo koncepta delavca, vzpostavitvi novih vmesnih kategorij, kamor sodi koncept ekonomsko odvisnih oseb oziroma delavcem podobnih oseb (nem. *Arbeitnehmerähnliche Person*; angl. *Employee-like person*) in drugimi posebnimi zakonodajnimi ukrepi. Razvija se tudi ideja, da so osebe, ki opravljajo delo preko določenega praga delovnih ur, po domnevi delavci, delodajalec pa mora dokazati, da niso v delovnem razmerju (t.i. 'ABC' test, katerega je med

drugim letos priporočilo Vrhovno sodišče Kalifornije v ZDA, in to po primerjalnem pregledu raznovrstnih testov pri razmejitvi med delavci in samozaposlenimi). Ugotavlja se tudi, da se na načelni ravni po globalnem pregledu kolektivno pogajanje in dogovarjanje vedno bolj decentralizira, kar ob splošnem upadu zastopanosti preko sindikatov lahko morda celo počasi vodi k 'de-kolektivizaciji' sistemov industrijskih razmerij. Zastavlja se vprašanje, ali naj bo v takih okoliščinah poudarjena vloga države, ne le preko zavezujočih pravnih norm temveč tudi t.i. mehkega prava. Ukrepi so lahko različni, vsaka država pa naj pri tem upošteva lastne specifične in naj pri zasledovanju ciljev ne pozabi, da je delovno-pravna politika povezana z ureditvijo drugih pravnih področij, tj. prava socialne varnosti, davčnega prava, konkurenčnega prava, prava potrošnikov, idr. Svoje poglede o zadnji vsebinski temi je podal še predsednik ISLSSL prof. Tiziano Treu, ki je kongres tudi vsebinsko prvi odprl, ob koncu pa svoja razmišljanja malce razširil in poskusil najti rdečo nit med temami večih plenarnih zasedanj.

Sklepno je sledil še zaključek kongresa, kjer so bili med drugim predloženi tudi kraji in datumi naslednjih skupnih srečanj pod okriljem mednarodnega združenja. Velja omeniti, da bo naslednji, 13. evropski kongres na Portugalskem v Lizboni od 2. do 4. septembra 2020, naslednji, 23. svetovni kongres pa v Peruju v Limi septembra 2021.

Morda velja poleg svetovnih in regionalnih kongresov omeniti tudi slovenski kongres, ki ima v slovenskem prostoru pomembno vlogo pri širitvi spoznanj strokovnjakov delovnega prava in socialne varnosti ter je namenjen spodbujanju izmenjave izkušenj, idej, primerjalno-pravnih rešitev in drugih znanj. Kongres 'Dnevi delovnega prava in socialne varnosti' je organiziran vsako leto s strani Inštituta za delo pri Pravni fakulteti v Ljubljani v sodelovanju s slovenskim Društvom za delovno pravo in socialno varnost, ki je član Mednarodnega združenja (ISLSSL). V prihodnjem letu bo kongres organiziran že 18. leto zapored, potekal pa bo 30. in 31. maja 2019 v Portorožu.

Konferenca Evropskega inštituta za socialno varnost: »Vzdržna socialna varnost: pretekli in prihodnji izzivi na področju socialne varnosti«, Benetke 2018

Sara Bagari*

**Annual Conference of the European Institute of Social Security:
“Sustainable social security: past and future challenges in social
security”, Venice 2018**

The 2018 annual Conference of the European Institute for Social Security (EISS) took place in the beautiful surroundings of an autonomous campus of the Venice International University (VIU) on the island of San Servolo, Venice, Italy. The conference started on Thursday, 11th of October and finished on Friday, 12th of October. Around 90 delegates have registered, including four delegates from Slovenia: dr. Grega Strban, Luka Mišič, Primož Rataj and the author of this report Sara Bagari, all from the Department of Labour Law and Social Security Law at the University of Ljubljana, Faculty of Law.

This year the conference was special because it celebrated the 50th anniversary of the EISS. The topic of the conference was “Sustainable social security: past and future challenges in social security”. The conference was preceded by the Young Researches School in the format of a VIU Graduate Seminar, that was attended by 15 young researchers from 8 different universities.

To summarize the findings of the conference in one sentence prof. dr. Paul Schoukens who gave the final conclusions used the words of prof. dr. Danny Pieters: “If you want that everything stay as it is, you should be capable in adapting the social security to the changes.”

The next annual conference will take place in Zürich, 26 – 27 September 2019) and the next 18th National Slovenian Congress will take place in Portorož (30 – 31 May 2019).

* Sara Bagari, magistra prava, asistentka na Pravni fakulteti Univerze v Ljubljani in raziskovalka na Inštitutu za delo pri Pravni fakulteti v Ljubljani
sara.bagari@pf.uni-lj.si

Sara Bagari, Master of Laws, Teacher Assistant at the Faculty of Law, University of Ljubljana, Slovenia and Researcher at the Institute for Labour Law at the Faculty of Law, University of Ljubljana, Slovenia

Evropski inštitut za socialno varnost (EISS) vsako leto organizira mednarodno konferenco na relevantno tematiko s področja socialne varnosti. Letos je bila konferenca še nekoliko bolj posebna, saj je EISS z njo obeležil 50. obletnico delovanja. Konferenca je potekala 11. in 12. oktobra na idiličnem¹ beneškem otoku San Servolo, v prostorih tamkajšnje univerze, Venice International University (VIU). Osrednja tema letošnje konference je bila »Vzdržna² socialna varnost – pretekli in prihodnji izzivi na področju socialne varnosti«.

Še pred samo konferenco pa je San Servolo gostil šolo za mlade raziskovalce s področja socialne varnosti, ki jo je organiziral EISS v partnerstvu z VIU. Šola za (obetavne)³ mlade raziskovalce je potekala v obliki VIU diplomskega seminarja. Petnajst mladih raziskovalcev⁴ iz 8 različnih univerz⁵ je od ponedeljka, 8. oktobra, do konference, 11. oktobra, sodelovalo v dveh delovnih skupinah. V okviru prve s(m)o mladi raziskovalci predstavljali svoj raziskovalni projekt, vsaki predstavitvi pa so sledile povratne informacije kolegov, mladih raziskovalcev in profesorjev. Del šole so bila tudi gostujoča predavanja vodilnih akademikov na širšem področju socialne varnosti, na koncu pa še (aktivno) sodelovanje na praznični konferenci EISS. Druga delovna skupina je bila namreč razdeljena na tri podskupine glede na tri plenuma petkovega dela konference. Vsaka podskupina je preučila prispevke, ki so bili predstavljeni znotraj posameznega plenuma in nanje podala pripombe z namenom odprtja nadaljnje razprave.

Konferenco sta v četrtek popoldan z uvodnima nagovoroma otvorila prof. dr. Agar Brugiavini iz VIU in prof. dr. Franz Marhold, predsednik EISS, sicer iz dunajskega Inštituta za avstrijsko in evropsko delovno pravo in pravo socialne varnosti. Prvi plenarni del konference, ki ga je vodil prof. dr. Grega Strban iz Pravne fakultete Univerze v Ljubljani, je z združitvijo različnih stališč o vzdržnosti zelo ambiciozno skušal ugotoviti ali je vzdržnost lahko vodilno načelo pri oblikovanju globalnega modela socialne varnosti. Plenarni del je s tem namenom naslovil

¹ Temu precej pripomore dejstvo, da ga ne »bogati« truma turistov.

² Angleški izraz »sustainable« se v praksi prevaja različno, pogosto tudi kot »trajnosten.« Veliki angleško-slovenski slovar (Grad, A., Škerlj, R. in Vitorovič, N., Ljubljana: Državna založba Slovenije, 1991) »sustainable« prevaja kot: *ki se ne more prenesti, prenašati (podpreti, dokazati); branljiv (argument); vzdržljiv*. Angleško-slovenski pravni slovar (Bajuk, Jože in drugi, Ljubljana, 2003) »sustain« prevaja kot »vzdržati.« Mnenje Evropskega ekonomsko-socialnega odbora »Sustainable social security...« je prevedeno kot »Vzdržni sistemi socialne varnosti...«

³ Poudarek EISS.

⁴ Mladi raziskovalci s(m)o bili praviloma doktorski študentje.

⁵ Univerzo v Ljubljani sva zastopali avtorica tega prispevka, Sara Bagari in mag. Valentina Vehovar.

tematiko vzdržnosti socialne varnosti s treh vidikov: pravnega, ekonomskega in sociološkega. Uvodničar prvega (*vzdržnost in socialna varnost s pravnega vidika*) je bil prof. dr. Ulrich Becker. Sledil mu je ekonomski vidik, ki ga je predstavil prof. dr. Robert Holzmann. Uvodničar tretjega, sociološkega vidika, pa je bil prof. dr. Joakim Palme. Prvi plenarni del konference je s prispevkom *Socialna varnost in cilji trajnostnega razvoja Organizacije združenih narodov* zaključil prof. dr. Tiziano Treu. Uvodničarji so se v svojih prispevkih spraševali kako in do kakšnih razsežnosti lahko naredimo socialno varnost trajnostno oziroma vzdržno. Izpostavljeno je bilo, da vzdržnost ni pravni pojem kot tak, vendar je postal pomembno pravno vprašanje. V povezavi z zagotavljanje vzdržnosti socialne varnosti se moramo zavedati tudi odgovornosti do prihodnjih generacij. Po krajšem odmoru je sledila razprava, ki jo je vodila prof. dr. Bettina Hummer. Po četrtkovemu delu konference je potekala še generalna skupščina članov EISS, dan pa s(m)o udeleženci zaključili s slavnostno večerjo.

Drugi dan konference je z zanimivim pogledom v prihodnost (*Socialna varnost leta 2068*) otvoril prof. dr. Danny Pieters. Izpostavil je, da postaja v času, ko proizvedemo isti produkt z manj delavci in več stroji, vedno bolj pomembno tudi vprašanje financiranja socialne varnosti. V nadaljevanju je bil petek razdeljen na tri plenarne dele, vsak s svojo vodilno tematiko v odnosu do vzdržne socialne varnosti. Različni prispevki so naslovili vprašanje vzdržnih sistemov socialne varnosti glede na tri področja, katerih spreminjajoča se narava lahko vpliva na socialno varnost. O spreminjajočem se konceptu dela in vzdržni socialni varnosti sta spregovorila profesorja dr. Ruud Muffels⁶ in dr. Nuna Zekic⁷ (oba iz Univerze v Tilburgu, Nizozemska). Spreminjajoče se prebivališče in vzdržno socialno varnost sta s svojima prispevkoma naslovili dr. Norma Mansor iz Malezije⁸ in Essi Rentola iz finskega Ministrstva za socialne zadeve in zdravje.⁹ Tretji plenarni del, spreminjajoč se dohodek in socialno varnost pa profesorja dr. Daniel Pérez del Prado¹⁰ in dr. Jose Jesus De Val Arnal,¹¹ oba iz Španije. Uvod v razpravo vsakega izmed plenarnih delov je podal eden izmed mladih raziskovalcev.

⁶ Prispevek z naslovom: »Changing work and sustainable social security.«

⁷ Prispevek z naslovom: »Sustainable work? On the ambivalence of law to the meaning of work.«

⁸ Prispevek z naslovom: »Migration in Southeast Asia and the effects on Social Protection.«

⁹ Prispevek z naslovom: »Is there a future for residence social security in EU?«

¹⁰ Prispevek z naslovom: »The "Reserve Fund" as a mechanism to improve the efficacy and sustainability of unemployment benefits.«

¹¹ Prispevek z naslovom: »The new frontier of the Welfare State in Europe: Towards a Basic Income for the European Union.«

Tako uvodni govorci kot delegati v diskusiji so se strinjali, da se morajo sistemi socialne varnosti prilagoditi spremembam, do katerih prihaja na obravnavanih področjih. Poudarek je bil na nujnosti vključitve atipičnih delavcev v sisteme socialne varnosti, saj lahko sistemi le tako služijo svojemu namenu. Po drugi strani pa se lahko le s prilagoditvijo novim oblikam dela in z novo opredelitvijo upoštevni prihodkov zagotovi finančna vzdržnost sistemov socialne varnosti. Tekom celotne konference se je večkrat odprlo tudi vprašanje solidarnosti, ki ga moramo imeti v mislih, ko ugotavljamo kakšne ukrepe uporabiti za zagotavljanje vzdržnih sistemov socialne varnosti. V zvezi s tem je treba najprej odgovoriti na vprašanje s kom želimo biti solidarni in do kakšnega obsega lahko to solidarnost razširimo,¹² pa tudi ali je solidarnost (sploh še) lahko moralna in pravna podlaga novih socialnih pogojev.

Sklepne ugotovitve konference je podal profesor dr. Paul Schoukens, ki je kot generalni sekretar EISS zaslužen za odlično organizacijo in izvedbo celotne konference, pa tudi šole za mlade raziskovalce.¹³ Poudaril je, da morajo socialni sistemi ustvarjati zaupanje in zmanjševati revščino, hkrati pa morajo biti dovolj stabilni, da lahko upoštevajo prihodnje izzive. Konferenco je (med drugim) povzel s stavkom dr. Pietersa: »Če želimo, da vse ostane kot je, se morajo sistemi socialne varnosti prilagoditi spremembam.«

Konferenca je bila, kot vsako leto, uspešna tudi glede na število udeležencev, ki jih je bilo letos približno 90 iz različnih držav. Med njimi iz Slovenije: prof. dr. Grega Strban ter asistenti Luka Mišič, Primož Rataj in avtorica tega zapisa, Sara Bagari, vsi iz Katedre za delovno in socialno pravo Pravne fakultete Univerze v Ljubljani. Kot ugotavlja že EISS v svojem povzetku dogodka,¹⁴ so udeleženci predstavljali dober odraz stanja Inštituta ob 50. obletnici: sedanjo uveljavljeno generacijo akademikov in strokovnjakov socialne varnosti je dopolnila nova generacija mladih raziskovalcev.

Za zaključek velja omeniti še, da bo prihodnje leto konferenca organizirana v Zürichu, 26. in 27. septembra, z osrednjo temo »Socialna varnost in nove družinske strukture«. Prav tako velja že zdaj podati vabilo na nacionalni slovenski kongres delovnega prava in socialne varnosti, ki ga vsako leto pod imenom »Dnevi

¹² Predstavljena je bila denimo možnost rezervnega sklada v okviru katerega bi se na ravni EU financirale dajatve iz naslova zavarovanja za primer brezposelnosti.

¹³ Za katero prav tako verjamem, da je bila za vsakega izmed sodelujočih mladih raziskovalcev izjemno pomembna in koristno-usmerjajoča pri nadaljnjem delu.

¹⁴ Glej spletno stran EISS: <www.eiss.be> (2. 11. 2018).

delovnega prava in socialne varnosti« organizira Inštitut za delo pri Pravni fakulteti v Ljubljani v sodelovanju s slovenskim Društvom za delovno pravo in socialno varnost. Vabimo vas, da se nam pridružite na (že) XVIII. dnevih delovnega prava in socialne varnosti, v Portorožu, 30. – 31. maja 2019. Kongres bo letos počastil 100. obletnico Mednarodne organizacije dela.

VSEBINSKO KAZALO – letnik XVIII/2018

članki / articles

Marko BOŠNJAK

Monitoring Correspondence of Employees: Lessons to be learned from the ECtHR Judgment in the Case of Barbulescu v. Romania, p. 9

Nadzor komunikacije zaposlenih: kaj nas uči sodba ESČP v zadevi Barbulescu proti Romuniji, str. 23

Steven L. WILLBORN, Eri KASAGI, Sebastián de SOTO RIOJA

Labour Law Beyond National Borders: Major Debates in 2016, p. 25

Delovno pravo preko nacionalnih meja: glavne razprave v letu 2016, str. 26

Luka MIŠIČ

Odsevi politične filozofije v pravu socialne varnosti, str. 57

Reflections of Political Philosophy in Social Security Law, p. 84

Simona ZUPANČIČ, Grega STRBAN

Odpirta vprašanja Zakona o osebni asistenci, str. 85

Open Questions Related to the New Personal Assistance Act, p. 104

Anja STROJIN ŠTAMPAR

Sodelovanje delavcev pri upravljanju v enotirnem sistemu upravljanja, str. 107

Employee Participation in a One-tier Corporate Governance System of a Stock Company, p. 127

Grega STRBAN

Evropsko socialno pravo, str. 129

European Social Law, p. 143

Brian LANGILLE

How To Think (As Labour Lawyers) About Supply Chains, p. 209

Kako (kot delovnopravniki) razmišljati o dobavnih verigah, str. 209

Darja SENČUR PEČEK

Franchizing in delovna razmerja, str. 233

Franchising and Labour Relations, p. 251

Katarina KRESAL ŠOLTES

Nestandardne oblike dela in kolektivne pogodbe, str. 253

Non-Standard Work and Collective Agreements, p. 265

Polonca KONČAR

Predlog direktive o preglednih in predvidljivih delovnih pogojih, str. 267

Proposal for a Directive on Transparent and Predictable Working Conditions, p. 283

Martina ŠETINC TEKAVC

Pregled sodne prakse s področja varovanja osebnih podatkov, zaupnosti, poslovne skrivnosti, str. 285

Review of Case Law in the Field of Personal Data Protection, Confidentiality, Business Secrets, p. 306

Valentina FRANCA

Vprašanje zaupnosti informacij med delavskimi predstavniki v nadzornem svetu ter svetom delavcev, str. 309

The Question of Confidentiality of Information between Employees' Representatives in the Supervisory Board and the Works Council, p. 324

Primož RATAJ

Vloga sveta delavcev v slovenskem sistemu delavske participacije, str. 327

The Role of Works Councils in Slovenian System of Employee Participation, p. 348

Marijan DEBELAK

Problematika izvajanja zakona o stavki, str. 351

Problems regarding Implementation of the Strike Act, p. 367

Jakob Krištof POČIVAVŠEK

Aktualna vprašanja socialnega dialoga in vloge sindikata v prihodnje, str. 369
Topical Issues in the Social Dialogue and a Role of Trade Union in the Future, p. 384

Luka TIČAR

Ureditev nekaterih institutov individualnih delovnih razmerij danes in v prihodnje, str. 385
Regulation of Some Institutes of Individual Employment Relationships Today and in the Future, p. 402

Grega STRBAN

Socialno zavarovanje napotenih delavcev v zakonodaji in sodni praksi EU, str.405
Social insurance of posted workers in the legislation and case-law of the EU, p. 424

Luka MIŠIČ

Plačevanje prispevkov in davkov za napotene delavce, str. 427
Payment of Contributions and Taxes for Posted Workers, p. 452

Etelka KORPIČ HORVAT

Odločitve Ustavnega sodišča s področja delovnega prava in prava socialne varnosti v obdobju 2008–2017, str. 453
Decisions of the Constitutional Court in the Fields of Labour Law and Social Security Law in the Period 2008-2017, p. 479

Špelca MEŽNAR

Uporaba prava EU v postopkih pred delovnimi sodišči, str. 481
Application of EU Law in Proceedings before Labour Courts, p. 493

Ana VLAHEK

Kolektivne tožbe kot novo pravno sredstvo zoper množične kršitve pravic iz delovnopravnih razmerij, str. 495
Collective Actions as a New Legal Remedy against Mass Violations of the Labour Rights of Employees, p. 514

Biserka KOGEJ DMITROVIČ

Kaj je še ostalo od posebnosti postopka v delovnih sporih?, str. 517
What Has Remained of Special Features of the Procedure in Labour Disputes, p. 530

Marjana LUBINIČ

Dokazovanje odpovednega razloga v sodnih postopkih, str. 533
Proving Grounds for Termination in Legal Proceedings, p. 553

Darja SENČUR PEČEK

Ureditev delovnega časa med prožnostjo in varnostjo v kolektivnih pogodbah dejavnosti, str. 583
Regulation of Working Hours between Flexibility and Security in Sector Collective Agreements, p. 607

Valentina FRANCA

Med teorijo in prakso: vsebine izobraževanja in usposabljanja v kolektivnih pogodbah dejavnosti, str. 609
Between Theory and Practice: Content of Education and Training in Sector Collective Agreements, p. 631

Sara BAGARI

Vsebine nestandardnih oblik dela v kolektivnih pogodbah dejavnosti, str. 633
Content of Non-standard Forms of Work in Sector Collective Agreements, p. 656

Katarina KRESAL ŠOLTES

Odstopanje od minimalnih standardov v kolektivnih pogodbah dejavnosti, str. 659
Derogation of Minimum Standards in Sector Collective Agreements, p. 678

praksa – zakonodaja – sodna praksa / practice – legislation – case law

Marjeta JANEŽIČ (izbrala in uredila)

Pomembnejše odločbe delovno-socialnega oddelka Vrhovnega sodišča Republike Slovenije v letu 2017, str. 149

recenzije, publikacije / book reviews, publications

Luka MIŠIČ

Recenzija knjige: FUCHS, Maximilian, MARHOLD, Franz. Europäisches Arbeitsrecht (5. Auflage): Handbuch. Verlag Österreich [Wien], 2018, str. 145

Luka MIŠIČ

Recenzija knjige: HOHNERLEIN, Eva Maria, HENNION, Sylvie, KAUFMANN, Otto (ur.) Erwerbsverlauf und sozialer Schutz in Europa. Employment Biographies and Social Protection in Europe. Les parcours professionnels et la protection sociale en Europe. Springer-Verlag [Berlin-Heidelberg], 2018, str. 681

Luka MIŠIČ

Recenzija knjige: KESTEMONT, Lina, Handbook on Legal Methodology. From Objective to Method. Intersentia [Cambridge-Antwerp-Portland], 2018, str. 689

poročila / reports

Primož RATAJ

22. Svetovni kongres mednarodnega združenja za delovno in socialno pravo, Torino 2018, str. 693

22nd World Congress of the International Society for Labour and Social Security Law (ISLSSL), Turin 2018, p. 693

Sara BAGARI

Konferenca *Evropskega inštituta za socialno varnost*: »Vzdržna socialna varnost: pretekli in prihodnji izzivi na področju socialne varnosti«, Benetke 2018, str. 701

Annual Conference of the European Institute of Social Security:

“Sustainable social security: past and future challenges in social security”, Venice 2018, p. 701

IMENSKO KAZALO – letnik XVIII/2018

BOŠNJAK, Marko

- Monitoring Correspondence of Employees: Lessons to be learned from the ECtHR Judgment in the Case of Barbulescu v. Romania, p. 9
Nadzor komunikacije zaposlenih: kaj nas uči sodba ESČP v zadevi Barbulescu proti Romuniji, str. 23

BAGARI, Sara

- Vsebine nestandardnih oblik dela v kolektivnih pogodbah dejavnosti, str. 633
Content of Non-standard Forms of Work in Sector Collective Agreements, p. 656
- Konferenca Evropskega inštituta za socialno varnost: »Vzdržna socialna varnost: pretekli in prihodnji izzivi na področju socialne varnosti«, Benetke 2018, str. 701
Annual Conference of the European Institute of Social Security: "Sustainable social security: past and future challenges in social security", Venice 2018, p. 701

DEBELAK, Marijan

- Problematika izvajanja zakona o stavki, str. 351
Problems regarding Implementation of the Strike Act, p. 367

FRANCA, Valentina

- Vprašanje zaupnosti informacij med delavskimi predstavniki v nadzornem svetu ter svetom delavcev, str. 309
The Question of Confidentiality of Information between Employees' Representatives in the Supervisory Board and the Works Council, p. 324
- Med teorijo in prakso: vsebine izobraževanja in usposabljanja v kolektivnih pogodbah dejavnosti, str. 609
Between Theory and Practice: Content of Education and Training in Sector Collective Agreements, p. 631

JANEŽIČ, Marjeta (izbrala in uredila)

- Pomembnejše odločbe delovno-socialnega oddelka Vrhovnega sodišča Republike Slovenije v letu 2017, str. 149

KOGEJ DMITROVIČ, Biserka

- Kaj je še ostalo od posebnosti postopka v delovnih sporih?, str. 517
What Has Remained of Special Features of the Procedure in Labour Disputes, p. 530

KONČAR, Polonca

- Predlog direktive o preglednih in predvidljivih delovnih pogojih, str. 267
Proposal for a Directive on Transparent and Predictable Working Conditions, p. 283

KORPIČ HORVAT, Etelka

- Odločitve Ustavnega sodišča s področja delovnega prava in prava socialne varnosti v obdobju 2008–2017, str. 453
Decisions of the Constitutional Court in the Fields of Labour Law and Social Security Law in the Period 2008-2017, p. 479

KRESAL ŠOLTES, Katarina

- Nestandardne oblike dela in kolektivne pogodbe, str. 253
Non-Standard Work and Collective Agreements, p. 265
- Odstopanje od minimalnih standardov v kolektivnih pogodbah dejavnosti, str. 659
Derogation of Minimum Standards in Sector Collective Agreements, p. 678

LANGILLE, Brian

- How To Think (As Labour Lawyers) About Supply Chains, p. 209
Kako (kot delovnopravniki) razmišljati o dobavnih verigah, str. 209

LUBINIČ, Marjana

- Dokazovanje odpovednega razloga v sodnih postopkih, str. 533
Proving Grounds for Termination in Legal Proceedings, p. 553

MEŽNAR, Špelca

- Uporaba prava EU v postopkih pred delovnimi sodišči, str. 481
Application of EU Law in Proceedings before Labour Courts, p. 493

MIŠIČ, Luka

- Odsevi politične filozofije v pravu socialne varnosti, str. 57
Reflections of Political Philosophy in Social Security Law, p. 84
- Recenzija knjige: FUCHS, Maximilian, MARHOLD, Franz. Europäisches Arbeitsrecht (5. Auflage): Handbuch. Verlag Österreich [Wien], 2018, str. 145
- Plačevanje prispevkov in davkov za napotene delavce, str. 427
Payment of Contributions and Taxes for Posted Workers, p. 452
- Recenzija knjige: HOHNERLEIN, Eva Maria, HENNION, Sylvie, KAUFMANN, Otto (ur.) Erwerbsverlauf und sozialer Schutz in Europa. Employment Biographies and Social Protection in Europe. Les parcours professionnels et la protection sociale en Europe. Springer-Verlag [Berlin-Heidelberg], 2018, str. 681
- Recenzija knjige: KESTEMONT, Lina, Handbook on Legal Methodology. From Objective to Method. Intersentia [Cambridge-Antwerp-Portland], 2018, str. 689

POČIVAVŠEK, Jakob Krištof

- Aktualna vprašanja socialnega dialoga in vloge sindikata v prihodnje, str. 369
Topical Issues in the Social Dialogue and a Role of Trade Union in the Future, p. 384

RATAJ, Primož

- Vloga sveta delavcev v slovenskem sistemu delavske participacije, str. 327
The Role of Works Councils in Slovenian System of Employee Participation, p. 348
- 22. Svetovni kongres mednarodnega združenja za delovno in socialno pravo, Torino 2018, str. 693
22nd World Congress of the International Society for Labour and Social Security Law (ISLSSL), Turin 2018, p. 693

SENČUR PEČEK, Darja

- Franšizing in delovna razmerja, str. 233
Franchising and Labour Relations, p. 251
- Ureditev delovnega časa med prožnostjo in varnostjo v kolektivnih pogodbah dejavnosti, str. 583

Regulation of Working Hours between Flexibility and Security in Sector Collective Agreements, p. 607

STRBAN, Grega

- Evropsko socialno pravo, str. 129
European Social Law, p. 143
- Socialno zavarovanje napotenih delavcev v zakonodaji in sodni praksi EU, str. 405
Social insurance of posted workers in the legislation and case-law of the EU, p. 424

STROJIN ŠTAMPAR, Anja

- Sodelovanje delavcev pri upravljanju v enotirnem sistemu upravljanja, str. 107
Employee Participation in a One-tier Corporate Governance System of a Stock Company, p. 127

ŠETINC TEKAVC, Martina

- Pregled sodne prakse s področja varovanja osebnih podatkov, zaupnosti, poslovne skrivnosti, str. 285
Review of Case Law in the Field of Personal Data Protection, Confidentiality, Business Secrets, p. 306

TIČAR, Luka

- Ureditev nekaterih institutov individualnih delovnih razmerij danes in v prihodnje, str. 385
Regulation of Some Institutes of Individual Employment Relationships Today and in the Future, p. 402

VLAHEK, Ana

- Kolektivne tožbe kot novo pravno sredstvo zoper množične kršitve pravic iz delovnopravnih razmerij, str. 495
Collective Actions as a New Legal Remedy against Mass Violations of the Labour Rights of Employees, p. 514

WILLBORN, Steven L., KASAGI, Eri, SOTO RIOJA, Sebastián

- Labour Law Beyond National Borders: Major Debates in 2016, p. 25
Delovno pravo preko nacionalnih meja: glavne razprave v letu 2016,
str. 26

ZUPANČIČ, Simona, STRBAN, Grega

- Odprta vprašanja Zakona o osebni asistenci, str. 85
Open Questions Related to the New Personal Assistance Act, p. 104



PRVI V SLOVENIJI

CENTER ZA DRUŽINSKO PODJETNIŠTVO OZS

OZS in SOPS izvajata projekt za krepitev usposobljenosti socialnih partnerjev, v okviru katerega je bila ena izmed aktivnosti tudi vzpostaviti celovit spletni portal z informacijami za medgeneracijsko podjetništvo.

V Sloveniji je 85 % družinskih podjetij. Še večji procent članstva Obrtno-podjetniške zbornice Slovenije (OZS) so ravno družinska podjetja. Zato ni naključje, da je ravno OZS tista, ki je prva v Sloveniji odprla Center za družinsko podjetništvo in prva, ki je izdelala spletno stran o družinskem podjetništvu www.druzinskopodjetnistvo.si.

Namen spletne strani je povezati vse institucije in strokovnjake, ki se ukvarjajo z družinskim podjetništvom, pa naj bo to s psihološkim in sociološkim vidikom prenosa podjetja, vodenjem družinskih podjetij ali pravnimi in davčnimi vprašanji. Na enem mestu so zbrani tudi vsi dogodki, namenjeni družinskemu podjetjem.

V OZS je vrsta strokovnjakov, ki podjetjem pomagajo pri prenosu družinskega podjetja na naslednike, vse od razmišljanja o tem pa do konkretne izvedbe. Pišete jim lahko po elektronski pošti na svetovanje@ozs.si.

V letu 2019 bo ena izmed aktivnosti projekta organizacija Foruma obrti in podjetništva, na katerem bo OZS politiki predstavila Zahteve slovenske obrti in podjetništva ter študijski obisk na Malti za krepitev sodelovanja med socialnimi partnerji na ravni EU. Študijski obiski bodo pripomogli k izmenjavi izkušenj in dobrih praks med socialnimi partnerji iz Slovenije in tujine na področju trga dela, s poudarkom na medgeneracijskem sodelovanju pri prenosu lastništva podjetja na naslednike. Na podlagi tujih dobrih praks (študijski obisk na Nizozemskem v letu 2020) bomo pripravili primerjalno študijo in priročnik za uspešen prenos lastništva podjetja na naslednike.

Organizirana bodo tudi usposabljanja in izobraževanja socialnih partnerjev s področja krepitve mehkih veščin: komunikacija in javno nastopanje, vodenje in motivacija ter pogajanja, kar bo prispevalo k izboljšanju socialnega dialoga

in dvigu njihovih kompetenc za učinkovito sodelovanje pri oblikovanju javnih politik ter stalna strokovna usposabljanja socialnih partnerjev in širše ciljne skupine na izbranih strokovnih področjih, povezanih s politiko trga dela, kot so: usposabljanja o pomembnosti socialnega dialoga, čezmejno izvajanje storitev, atipične oblike dela, nadalje s področja delovnega prava, varnosti in zdravja pri delu, računalništva, pomena vseživljenjskega učenja, (samo)zaposlitvenih možnosti, medgeneracijskega sodelovanja, položaju žensk na trgu dela, kako začeti podjetniško pot, kako biti proaktiven del družbe.

mag. Nina Scortegagna Kavčnik in mag. Maja Rigač

Projekt KRUSPOP: »Krepitev usposobljenosti socialnih partnerjev s področja obrti in podjetništva«

Projekt sofinancirata Evropska unija iz Evropskega socialnega sklada in Republika Slovenija. Projekt se izvaja v okviru 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.



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

Inštitut za delo pri Pravni fakulteti v Ljubljani
Društvo za delovno pravo in socialno varnost in
Planet GV

v sodelovanju s:

Pravno fakulteto Univerze v Ljubljani in
Inštitutom za delovna razmerja in socialno varnost PF v Mariboru

vabijo na kongres

XVIII. DNEVI DELOVNEGA PRAVA IN SOCIALNE VARNOSTI

XVIII. Slovenian Congress of Labour Law
and Social Security

**Portorož, Kongresni center St. Bernardin
30. - 31. maj 2019**

Prijave in informacije:

Inštitut za delo pri Pravni fakulteti v Ljubljani, Poljanski nasip 2, Ljubljana,
fax: 01/4203-165 ali na e-naslov: inst.delo@pf.uni-lj.si

Delavci in Delodajalci

Employees & Employers

www.delavciindelodajalci.com

revija za delovno pravo in pravo socialne varnosti the Labour Law and Social Security Review

Inštitut za delo pri Pravni fakulteti v Ljubljani (IDPF) od leta 2001 dalje izdaja novo znanstveno revijo DELAVCI IN DELODAJALCI.

Vsebina revije je namenjena obravnavi aktualnih vprašanj s področja **pravnih razmerij med delavci in delodajalci ter s področja socialne varnosti**: individualna in kolektivna delovna razmerja, zaposlovanje in zavarovanje za brezposelnost, pokojninsko in invalidsko zavarovanje, zdravstveno varstvo in zavarovanje, socialno varstvo, inšpekcija dela in ostala področja delovnega prava in prava socialne varnosti. Z enako pozornostjo bodo obravnavana vprašanja iz pravnih razmerij med delavci in delodajalci tako v ZASEBNEM KOT JAVNEM SEKTORJU.

Poleg ČLANKOV IN RAZPRAV o primerjalnopravnih, mednarodnopravnih in domači pravni ureditvi posameznih delovnopravnih in socialnopravnih institutov, bodo v reviji objavljeni tudi prispevki priznanih strokovnjakov IZ PRAKSE ZA PRAKSO o njihovih izkušnjah pri izvajanju posameznih institutov v praksi, skupaj z najpogostejšimi aktualnimi VPRAŠANJI IN ODGOVORI. V PRILOGI bo prostor za zanimive **domače in tuje pravne vire**, revija pa bo predstavljala tudi aktualno **SO-DNO PRAKSO. POROČILA** o pravnih posvetih, simpozijih in konferencah doma in v tujini, bibliografije in recenzije avtorskih del ter razna druga sporočila o pomembnih dogodkih bodo bralcem olajšala **pregled nad najpomembnejšimi dogodki** z vsebinskega področja revije.

Revija je namenjena:

- strokovnjakom s področja delovnega prava in prava socialne varnosti,
- vodstvenim delavcem, vodjem pravne, splošne in kadrovske službe
- izvajalcem kadrovskega menedžmenta - kadrovikom, pravnikom, ekonomistom, sociologom, ...
- predstavnikom delavcev – sindikatom, svetom delavcev
- predstavnikom delodajalcev – zbornicam, združenjem
- vodilnim državnim uslužbencem in direktorjem javnih zavodov, agencij in drugih oseb javnega prava
- študentom dodiplomskega in podiplomskega študija prava, sociologije, uprave, socialnega dela, menedžmenta
- sodnikom delovnih in socialnih sodišč, upravnih sodišč in sodnikom za prekrške,
- inšpektorjem za delo
- in drugim.

Naročilnica / Subscription**DA, naročam revijo Delavci in Delodajalci****št. izvodov** _____

Letna naročnina za leto 2019 je 93,30 €, posamezna številka 28,00 €, dvojna 56,00 € (vse cene so z DDV), priznamo 50% popust za študente. Odjava naročila je možna dva meseca pred iztekom tekočega koledarskega leta za naslednji letnik revije.

YES, please enter my subscription to the review Employees and Employers**No. of issues** _____

Annual subscription (four issues) at price 93,30 €, particular issue at price 28 € (double 56 €), special discount for students (50%).

Naročnik / Subscriber _____

Naslov / Address _____

Zavezanec za DDV: da / ne (obkroži!) – ID št. / Vat No. _____

Kontaktna oseba / Contact person _____

Položaj v organizaciji / Position at work _____

Telefon / Phone _____ Datum / Date _____

E-naslov / E-mail _____

Žig / Mark _____

Podpis odgovorne osebe / Signature _____

Strinjam se, da Inštitut za delo pri Pravni fakulteti v Ljubljani moje osebne podatke (ime, priimek, elektronski naslov) uporabi za obveščanje o dogodkih in publikacijah inštituta oziroma Pravne fakultete Univerze v Ljubljani.

I agree that the Institute of Labor Law at the Faculty of Law in Ljubljana uses my personal data (name, surname, e-mail address) for information on the events and publications of the Institute or the Faculty of Law, University of Ljubljana.

Poslati na naslov / Mail to address: Inštitut za delo pri Pravni fakulteti v Ljubljani, Poljanski nasip 2, 1000 Ljubljana, Slovenija, ali/or www.delavciindelodajalci.com ali/or e-mail: inst.delo@pf.uni-lj.si

Vodnik po pravicah iz delovnega razmerja – najpogostejša vprašanja in odgovori

z besedilom zakona (ZDR-1),

2. spremenjena in dopolnjena izdaja

PRIPOČNIK o pravicah iz delovnega razmerja vas bo na enostaven, pregleden in strokoven način vodil skozi medsebojne pravice in obveznosti delavca in delodajalca v času sklenitve, trajanja in prenehanja pogodbe o zaposlitvi ter skozi delovnopravne institute in postopke pri delodajalcu. Vprašanja in odgovori sledijo strukturi zakona. 2. spremenjena in dopolnjena izdaja izhaja iz ureditve po Zakonu o delovnih razmerjih, ZDR-1 (Ur.l. RS, št. 21/2013, 78/2013-popr.) in upošteva novejšo sodno prakso delovnih sodišč. Dodana so nova vprašanja in odgovori, med njimi tudi glede pravic in obveznosti ekonomsko odvisnih samozaposlenih oseb ter je opisana jasna razmejitev med tem statusom in delovnim razmerjem. Priročnik vsebuje vse potrebne pravne informacije za najširši krog uporabnikov, vključno z besedilom zakona (ZDR-1).

Priročnik je delo avtoric: dr. Barbare Kresal, dr. Darje Senčur Peček in dr. Katarine Kresal Šoltes ter redakcije strokovnih institucij - Inštituta za delo pri Pravni fakulteti v Ljubljani in Ministrstva za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti (MDDSZ).

Ciljne skupine uporabnikov, katerim je prilagojena strokovna zahtevnost priročnika, so: zaposleni, kadrovske in pravne službe delodajalcev, socialni partnerji, sindikalni predstavniki, sveti delavcev in delodajalske organizacije. V pomoč pa je lahko tudi strokovnim službam pri delu z ljudmi na terenu, zlasti resornemu ministrstvu, Inšpektoratu RS za delo, centrom za socialno delo, območnim službam Zavoda RS za zaposlovanje in vsem, ki jih zanimajo delovna razmerja.

Velikost priročnika format A4, 163 strani, maj 2014,
več na www.institut-delo.com

NAROČILNICA

DA, naročam _____ izvod(ov) publikacije **»Vodnik po pravicah iz delovnega razmerja, vprašanja in odgovori – 2. spremenjena in dopolnjena izdaja«** z besedilom zakona (ZDR-1)

Po ceni 39,00 EUR.

Naročnik _____

Naslov _____

Zavezanec za DDV : da / ne (obkroži!) – ID št. _____

Kontaktne oseba _____

Položaj v organizaciji _____

Telefon _____ Datum _____

E-naslov _____

Žig

Podpis odgovorne osebe

Strinjam se, da Inštitut za delo pri Pravni fakulteti v Ljubljani moje osebne podatke (ime, priimek, elektronski naslov) uporabi za obveščanje o dogodkih in publikacijah inštituta oziroma Pravne fakultete Univerze v Ljubljani.

Poslati na naslov: Inštitut za delo pri Pravni fakulteti v Ljubljani, Poljanski nasip 2, 1000 Ljubljana, ali na e-naslov: inst.delo@pf.uni-lj.si

NAVODILA AVTORJEM ZA PRIPRAVO PRISPEVKOV

Prispevke objavljamo v slovenščini, s povzetkom in izvlečkom v angleščini, prispevke tujih avtorjev pa lahko objavimo tudi v izbranem tujem jeziku.

Objavljamo znanstvene in strokovne prispevke, ki jih recenziramo in honoriramo. Vsak prispevek mora imeti naslov, ime in priimek avtorja, strokovni naziv avtorja, polni naslov ustanove, v kateri je avtor zaposlen, ter poleg besedila prispevka tudi:

- povzetek (abstract),
- ključne besede (key words),
- kratek izvleček v angleščini (summary) ter
- na koncu članka še navedbo literature in virov.

Znanstveni prispevki naj bodo dolgi praviloma eno avtorsko polo (do 30.000 znakov, upoštevajoč tudi prostore med znaki), strokovni prispevki pa so lahko tudi krajši. Kratek izvleček v angleščini (summary) je dolg eno tipkano stran (3.000 znakov) in strnjeno, na razumljiv način, povzema vsebino in ključne ugotovitve prispevka. Povzetek (abstract) je dolg pet tipkanih vrstic (450 znakov) in zgoščeno predstavlja vsebinske sklope in vprašanja, ki jih bo avtor obravnaval v prispevku. Povzetek, izvleček in ključne besede (5 – 10) pripravi avtor v angleškem in slovenskem jeziku.

Prispevki imajo vsebinske in bibliografske opombe, ki se navajajo sproti, pod črto, z nadpisano zaporedno številko. Bibliografske opombe s priimki avtorjev naj bodo pisane z malimi črkami in navedbo citirane strani (npr. Bajič, Stojan, str. 1), v primeru, da se avtor pojavlja z več prispevki, je treba dodati za imenom avtorja tudi letnico citiranega dela (npr. Bajič, Stojan. 1925, str. 1), navedba celotnega citiranega oz. referenčnega bibliografskega vira pa naj bo navedena na koncu prispevka (literatura in viri).

Pri sklicevanju na zakonski ali drug pravni predpis, se ta prvič navede s polnim imenom in navedbo uradnega lista ter uradno okrajšavo že v besedilu ali v sprotni opombi, v nadaljevanju pa se navaja z uradno okrajšavo.

Revija praviloma objavlja še ne objavljena dela, ki tudi niso bila poslana za objavo v kakšno drugo revijo, za morebitne kršitve avtorskih pravic je odgovoren avtor.

Avtorji oddajo prispevke v elektronski obliki (word) na naslov uredništva: inst.delo@pf.uni-lj.si .

Prispevki, ki ne bodo ustrezali zgoraj navedenim zahtevam, bodo vrnjeni avtorjem v dopolnitev.



<http://www.delavciindelodajalci.com>