

UNIVERZA NA PRIMORSKEM  
FAKULTETA ZA MANAGEMENT KOPER

DIPLOMSKA NALOGA

TINA GORENJEČ

KOPER, 2012

2012

DIPLOMSKA NALOGA

TINA GORENJEČ



UNIVERZA NA PRIMORSKEM  
FAKULTETA ZA MANAGEMENT KOPER

Diplomska naloga

VPLIV GLOBALIZACIJE NA IZBRANE  
INSTITUTE DELOVNEGA PRAVA

Tina Gorenjec

Koper, 2012

Mentorica: viš. pred. mag. Katarina Krapež



## **POVZETEK**

Diplomska naloga obravnava vpliv globalizacije na izbrane institute slovenskega delovnega prava. Analiziran je vpliv globalizacije na štiri delovnopravne institute, ki so se v zadnjih dvajsetih letih večkrat spremenili. Rezultati analize kažejo, da lahko nekatere spremembe delovnopravne zakonodaje v zadnjih dvajsetih letih pripišemo globalizacijskim vplivom, saj so skladne z globalizacijskimi težnjami. Pri tem je v ospredju zlasti potreba po večji prožnosti zaposlitev, ki omogoča hitrejše prilagajanje spremembam na trgu dela. V prihodnje bi moral biti poudarek predvsem na zmernem in preišljenem ter sistematičnem prilagajanju globalizaciji s ciljem izkoristiti učinke globalizacije na domačem trgu dela za povečanje konkurenčnosti in pospešitev gospodarskega razvoja.

*Ključne besede:* trg dela, globalizacija, varna prožnost, delovno pravo, gospodarski razvoj.

## **SUMMARY**

The diploma thesis examines the impact globalization has on selected Slovenian labour law institutes. The impact globalization has had on four institutes involved in labour law which have undergone numerous changes in the past twenty years was analysed. The results of the analysis indicate that some changes to labour legislation in the last twenty years can be attributed to the influence of globalization, which is consistent with the globalization trends. The need for greater flexibility in employment that allows for more rapid adaptation to changes in the labour market is placed in the forefront. In the future, focus should be placed on a moderate, deliberate and systematic adaptation to globalization with the aim of exploiting its effects on the domestic labour market to increase competitiveness and accelerate economic development.

*Keywords:* labour market, globalization, flexicurity, labour law, economic development.

UDK: 331.5:349.2(497.4)(043.2)



## VSEBINA

<b>1</b>	<b>Uvod</b> .....	<b>1</b>
<b>2</b>	<b>Opredelitev delovnega prava in njegov razvoj v Republiki Sloveniji</b> .....	<b>3</b>
2.1	Delovno pravo kot posebna veja prava .....	3
2.2	Razvoj delovnega prava v Republiki Sloveniji.....	4
<b>3</b>	<b>Globalizacija</b> .....	<b>6</b>
3.1	Opredelitev globalizacije .....	6
3.1.1	Opredelitev pojma .....	6
3.1.2	Pomen globalizacije in njeno ocenjevanje.....	7
3.1.3	Izzivi globalizacije.....	9
3.2	Republika Slovenija v procesih globalizacije .....	10
3.3	Globalizacija in delovno pravo .....	11
<b>4</b>	<b>Globalizacija in delovno pravo v Republiki Sloveniji</b> .....	<b>12</b>
4.1	Notranji vidiki vpliva globalizacije na delovno pravo v Republiki Sloveniji.....	12
4.2	Zunanji vidiki vpliva globalizacije na delovno pravo v Republiki Sloveniji .....	14
<b>5</b>	<b>Analiza nekaterih delvnopravnih institutov</b> .....	<b>16</b>
5.1	Izbira delvnopravnih institutov in obdobja za analizo .....	16
5.2	Analiza izbranih delvnopravnih institutov .....	17
<b>6</b>	<b>Zaključek</b> .....	<b>28</b>
	<b>Literatura</b> .....	<b>31</b>
	<b>Pravni viri</b> .....	<b>32</b>
	<b>Drugi viri</b> .....	<b>32</b>
	<b>Priloge</b> .....	<b>35</b>

## **PREGLEDNICE**

Preglednica 1: Prebivalstvo, staro 15 in več let, po izobrazbi in spolu, RS, Popis 2002 in 1. januar 2011 .....	24
--	----

## **SLIKE**

Slika 1: Zaposleni za določen čas v odstotkih za leto 2009 .....	18
Slika 2: Tristransko razmerje med delavcem, delodajalcem (agencija) in uporabnikom (npr. gospodarska družba) .....	20



## **KRAJŠAVE**

OZN	Organizacija združenih narodov
MOD	Mednarodna organizacija dela
ZSSS	Zveza svobodnih sindikatov
ZDS	Združenje delodajalcev Slovenije
AFPA	Association pour la Formation professionnelle des Adultes – Združenje za poklicno usposabljanje odraslih
OECD	Organisation for Economic Co-operation and Development – Organizacija za gospodarsko sodelovanje in razvoj



# 1 UVOD

V diplomski nalogi sem se osredotočila na raziskovanje globalizacije in njenega vpliva na izbrane institute delovnega prava v Republiki Sloveniji (v nadaljevanju RS).

Delovno pravo je sistem urejanja pogodbenega razmerja med delavcem in delodajalcem, v okviru katerega so določene pravice in obveznosti obeh pogodbenih strank, pravila in varstvo pri prenehanju tega razmerja ter ustrezen nadzor, sankcioniranje in uveljavljanje pravnega varstva. Poznamo več dejavnikov vplivanja na delovno pravo, in sicer notranje in zunanje. Ti delovno pravo bodisi ustvarjajo, ga uresničujejo, nadzorujejo ali pa se po njem ravnaajo. Notranji dejavnik je država, ki izvaja tri vrste oblasti: zakonodajalno, izvršilno in sodno. Zunanji dejavniki so mednarodne organizacije, zlasti Organizacija združenih narodov (OZN) in Mednarodna organizacija dela (MOD). Slednja je najpomembnejši mednarodni dejavnik delovnega prava. V diplomski nalogi sem raziskovala vplive na nacionalno delovno pravo tako s strani notranjih kot zunanjih dejavnikov, ki bi jih lahko razumeli kot posledico globalizacije.

Izraz »globalizacija« se je pojavil v šestdesetih letih. Globalizacija je opredeljena kot »proces, v katerem se obseg in intenzivnost prekomejnih transportnih, trgovinskih in z njimi povezanih komunikacijskih tokov hitro povečuje. Zmanjšuje pomen nacionalnih meja ter hitrejši vpliv prekomejnih gospodarskih, sociokulturnih, političnih in varnostnih aktivnosti«. (Ferfila 2007, 289) Nekateri strokovnjaki in znanstveniki trdijo, da globalizacija prinaša koristi večini ljudi, drugi so prepričani o njenih škodljivih učinkih. Bogomil Ferfila (prav tam) med drugim meni, da večina analitikov in strokovnjakov z besedo globalizacija označuje rast in širjenje investicij, trgovine, proizvodnje, razvoj nove tehnologije ter širjenje demokracije po vsem svetu.

Globalizacija lahko vpliva tudi na pravno ureditev. V RS se vpliv globalizacije med drugim kaže skozi prevzemanje in usklajevanje pravnih norm s pravom Evropske unije. Primer navaja Mitja Novak (2000, 1309–1310), ki pravi: »Norme delovnega prava v določeni državi so poleg splošnega in ekonomskega položaja tiste, ki pri globalizaciji odločajo o primerjalnih prednostih te države glede tujih vlaganj.« Meni, da če te norme preveč ščitijo delavca, postane država nezanimiva za tuja vlaganja in obratno ter v primeru že obstoječih gospodarskih obratov lahko pomeni odmik v državo s ceneno delovno silo.

Tako se, zaradi različnih vidikov globalizacije, izpostavlja težnja po spreminjanju nekaterih pravnih pravil tudi na področju delovnega prava. Temu so podvrženi zlasti določeni delovnopравни instituti, kot so na primer pogodba o zaposlitvi za določen čas, plačilo za delo, delovni čas, nočno delo, odmori in počitki, letni dopust, izobraževanje in varstvo posebnih kategorij delavcev (na primer varstvo žensk, varstvo delavcev zaradi nosečnosti in starševstva, varstvo delavcev, ki še niso dopolnili starosti 18 let, varstvo invalidov in varstvo starejših delavcev). Globalizacija povzroča spremembe tudi na trgu dela, ki se kažejo v obliki

mobilnosti, prožnosti, sankcij za delodajalce in drugih sodobnih trendih (na primer delo od doma, selitev proizvodnje na geografska področja s cenejšo delovno silo).

V diplomski nalogi sem preučila določene vidike vpliva globalizacije na razvoj slovenske delovnopravne zakonodaje. Pri tem sem se osredotočila na delovno pravo na splošno, podrobneje pa na izbrane delovnopravne institute. Omejila sem se na ureditev individualnih delovnih razmerij in v tem okviru preučila morebitni vpliv globalizacije, zlasti skozi prizmo zakonodajnih sprememb.

S tem namenom sem najprej opredelila pojma delovno pravo in globalizacija ter nakazala njuno sovplivanje. Nadaljevala sem z identifikacijo institutov individualnih delovnih razmerij, za katere sem predpostavila, da so povezani z globalizacijo oziroma da globalizacija vpliva na njih. Med njimi sem izpostavila tiste delovnopravne institute, ki so se v zadnjih dvajsetih letih spreminjali in te spremembe analizirala z vidika globalizacije. Ti instituti so: dve tako imenovani atipični obliki pogodbe o zaposlitvi, in sicer pogodba o zaposlitvi za določen čas in pogodba o zaposlitvi med delavcem in delodajalcem, ki opravlja dejavnost zagotavljanja dela delavcev drugemu uporabniku; institut odpovedi pogodbe o zaposlitvi in izobraževanje delavcev.

## **2 OPREDELITEV DELOVNEGA PRAVA IN NJEGOV RAZVOJ V REPUBLIKI SLOVENIJI**

V tem poglavju bom opredelila delovno pravo in kratko predstavila njegov razvoj v RS skozi različna zgodovinska obdobja. Poglavje bom sklenila z opisom globalnega pomena delovnega prava.

### **2.1 Delovno pravo kot posebna veja prava**

Pravo lahko definiramo kot »skupek pravil, s katerimi na organiziran in prisilen način, predvsem s pomočjo države, urejamo pomembne, pogosto tudi konfliktno družbene odnose, da bi zagotovili mir in sožitje med ljudmi« (Perenič idr. 2002, 6). Pravo določa pravice in obveznosti, ki jih imajo ljudje, ki so v interakciji z drugimi, med drugim tudi kot delavci in delodajalci.

»Delovno pravo je posebna pravna veja, ki s samostojnimi delovnopravnimi instituti, deloma pa z uporabo civilnega in upravnega prava, ureja delovna razmerja kot trajno pravno urejena razmerja med delodajalcem in delavcem pri delu in v zvezi z delom.« (Bohinc 2000, 35)

Delovno pravo ne ureja dela na splošno, ampak le odvisno delo, torej delo, ki ga delavec opravi za delodajalca na podlagi pogodbe o zaposlitvi in v okviru nastalega delovnega razmerja. Delovno pravo se je razvilo iz civilnega prava in postalo samostojna pravna panoga. Potreba po tem se je pokazala zaradi neravnovesja moči med strankama delovnega razmerja. Država oziroma zakonodajalec je s kogentnimi normami posegel v razmerje, da bi zavaroval ekonomsko šibkejšo stranko razmerja – to je delavca – in zagotovil varstvo njegovih pravic.

Delovna razmerja delimo na individualna in kolektivna. Veljavni Zakon o delovnih razmerjih (ZDR, Ur. l. RS, št. 103/07) v četrtem členu opredeljuje individualno delovno razmerje kot razmerje, v katerem je delavec prostovoljno vključen v organiziran delovni proces in v njem za plačilo osebno in nepretrgano opravlja delo po navodilih in pod nadzorom delodajalca. Torej gre za delovno razmerje med enim delavcem in delodajalcem. V tem razmerju imata obe stranki tako pravice kot tudi dolžnosti. Iz tega razmerja pridobi delavec tudi različne druge pravice s področja socialne varnosti, kot na primer zavarovanje za primer brezposelnosti in invalidnosti ter zdravstvena in pokojninska zavarovanja. Kolektivna delovna razmerja so razmerja med delavci in njihovimi organizacijami (sindikati) na eni strani ter med delodajalci in njihovimi organizacijami na drugi. Kolektivna delovna razmerja se urejajo s posebnimi akti – kolektivnimi pogodbami. V nalogi se bom omejila na analizo vpliva globalizacije na individualna delovna razmerja.

Posebno področje delovnega prava je tudi procesno delovno pravo, ki obsega pravna pravila, ki urejajo reševanje delovnih sporov, sporov, ki nastanejo v zvezi z delovnimi razmerji. Ti spori so lahko na individualni ali kolektivni ravni. Načini reševanja so različni, in sicer sodno

ali pa izvensodno reševanje, ki obsega mirno reševanje delovnih sporov, kot so conciliacija ali pomirjanje, posredovanje ali mediacija ter arbitražna (Kresal 2009).

V sodobnih državah ima delovnopravna ureditev velik pomen. Ta se razteza tudi prek meja posamezne države. Del tega vpliva lahko pripišemo globalizaciji, zato si mednarodne organizacije prizadevajo ublažiti razlike med državnimi ureditvami in ustvariti delovno pravo, ki bi delovalo enotneje in prispevalo k svetovni družbeni blaginji.

## **2.2 Razvoj delovnega prava v Republiki Sloveniji**

Gonilna sila razvoja delovnega prava v RS je bila industrializacija. Prvi delovnopравни predpisi izhajajo iz časa, ko je bila Slovenija del Avstro-Ogrske monarhije. Prvi predpis, ki je na slovenskem ozemlju v večjem obsegu uredil delovna razmerja, je bil Obrtni zakon iz leta 1859, ki je urejal organiziranje dela, Zakon o koalicijski svobodi pa je urejal organiziranje sindikatov. Za nekatera razmerja se je uporabljal tudi Obči državljanski zakonik (Bohinc 2004, 19–21).

Po prvi svetovni vojni so bili v Sloveniji še pred vključitvijo v Kraljevino SHS sprejeti nekateri predpisi s področja delovnih razmerij. Ta so se urejala regionalno. V vseh državnih in zasebnih podjetjih tovarniškega značaja je bil uveden osemurni delovnik. Ustanovljeno je bilo obrtno nadzorništvo, ki je predhodnik današnje inšpekcije dela, organizirani pa so bili tudi delavski zaupniki. Sprejet je bil Zakon o varstvu delavcev, ki je uredil delovne razmere in odmore. Vidovdanska ustava iz leta 1921 je predpisala pravico in dolžnost države, da posega v gospodarska razmerja, določa socialno zavarovanje ob nesreči, brezposelnosti, invalidnosti in smrti. Sprejetih je bilo nekaj delovnopравниh predpisov, uveljavila se je borza dela kot predhodnica današnjega Zavoda za zaposlovanje, osemurni delavnik je bil uveden na celotnem ozemlju Kraljevine SHS, minimalna starost za zaposlitev je bila določena na 14 let (Bohinc 2004, 19–21).

V obdobju po II. svetovni vojni je bila za takratno jugoslovansko delovno pravo najprej značilna močna vloga države pri urejanju delovnih razmerij. Leta 1950 je bil sprejet Zakon o gospodarjenju z državnimi gospodarskimi podjetji in višjimi gospodarskimi združenji, ki je uvedel samoupravljanje na področju delovnih razmerij. Samoupravljanje in družbena lastnina sta predstavljal posebnost, po kateri se je Socialistična federativna republika Jugoslavija (SFRJ) razlikovala od drugih socialističnih držav. Splošna značilnost razvoja delovnega prava v SFRJ je bilo širjenje prostora samoupravnega prava na račun državnega in širjenje republiškega delovnega prava na račun zveznega. Obratni trendi so se pokazali z Zakonom o združenem delu (1976), ki je sicer veljal za vrhunec samoupravljanja. Ta zakon je formalno dajal delavcem velike pristojnosti pri upravljanju organizacij. Na področju delovnega prava pa je začel posegati v tedanje pravice delavcev. Zaostril je disciplinsko odgovornost delavcev s ponovno uvedbo denarne kazni in predpisal nekatere obvezne razloge za prenehanje

delovnega razmerja. Obdobje jugoslovanske delovne zakonodaje se je zaključilo z zveznim Zakonom o temeljnih pravicah iz delovnega razmerja – ZTPDR iz leta 1989 (Ur. l. SFRJ, št. 60/89, 42/90 in Ur. l. RS, št. 4/91, 10/91). Temu je sledilo sprejetje republiškega Zakona o delovnih razmerjih – ZDR (Ur. l. RS, št. 14/90, 5/91, 10/91 in Ur. l. RS/I, št. 13/93, 2/94) iz leta 1990 (Bohinc 2004, 19–21).

Po osamosvojitvi leta 1991 so se v RS na področju delovnega prava uporabljali predpisi SFRJ, vendar le smiselno in omejeno ter ob upoštevanju pogoja, da ti predpisi niso nasprotovali pravnemu redu RS (Vodovnik 2009). Leta 2002 je bil sprejet novi ZDR, ki je bil do danes enkrat noveliran, in sicer leta 2007.

Zanimivo je dejstvo, da je RS kljub pogostim pravnim spremembam ZDR pustila dolgo nespremenjen. Nov zakon, prvi v RS, je bil sprejet šele leta 2002, dobro desetletje po osamosvojitvi. Teoretično je republiški ZDR iz leta 1990 izkazoval precejšnjo raven varnosti delavcu, vendar v praksi ni bilo vedno tako. Marsikateri delavec je bil le navidezno zavarovan in imel določene pravice, zakonodaja pa v primerih neustreznega ravnanja delodajalca v praksi ni bila vedno učinkovita (Kresal 2009).

Drugače kot individualna delovna razmerja so bila sprememb prej deležna kolektivna delovna razmerja. Leta 1993 sta bila sprejeta Zakon o reprezentativnosti sindikatov (Ur. l. RS, št. 13/1993) in Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju (Ur. l. RS, št. 42/93, 56/01, 26/07) (Kresal 2009).

Leta 2004 je RS postala članica Evropske unije (v nadaljevanju EU). Kot polnopravna članica ima RS kot obveznost zagotoviti, da so zakoni in drugi predpisi v skladu s splošno veljavnimi načeli mednarodnega prava in z mednarodnimi pogodbami, ki jo obvezujejo (8. člen Ustave RS Ur. l. RS, št. 33/91, 42/97, 66/00, 24/03, 69/04, 68/06). Ratificirane in objavljene mednarodne pogodbe se uporabljajo neposredno, direktive pa mora nacionalni zakonodajalec s posebnim pravnim aktom prenesti v domače pravo in nacionalno zakonodajo uskladiti s cilji direktive. Uredbe se uporabljajo neposredno, kar pomeni, da v državi članici začnejo veljati takoj in postanejo del nacionalne zakonodaje.

### 3 GLOBALIZACIJA

V tem poglavju bom predstavila globalizacijo. V prvem delu se bom osredotočila na opredelitev pojma, nadaljevala z opisom pomena globalizacije ter zaključila z orisom različnih načinov ocenjevanja učinkov globalizacije. Predstavila bom tudi RS v procesih globalizacije in razložila povezavo med delom, delovnim pravom in globalizacijo.

#### 3.1 Opredelitev globalizacije

Globalizacija je težko opredeljiv pojav. Na to kaže veliko število definicij pojma, ki jih podajajo različni avtorji. Tudi učinki globalizacije niso povsem jasni in lahko določljivi.

##### 3.1.1 Opredelitev pojma

Globalizacija je kompleksen pojav, ki ga je težko natančno opredeliti, saj posega tako na gospodarsko in politično kot tudi na informacijsko, kulturno, izobraževalno in na druga področja. Gre za pojav svetovnih razsežnosti, ki vse bolj vpliva na naša »informatizirana, elektronsko prepojena življenja« (Židan 2004, 311).

Alojzija Židan opisuje globalizacijo kot »sistemski in menjalni proces« (Židan 2004, 312). Je tako imenovan »diferenciran družbeni pojav« (prav tam), saj posega na vsa pomembna področja družbenega življenja: zlasti na politiko, ekonomijo, kulturo, pravo, ekologijo, vojsko in izobraževanje. Vsako od navedenih področij doživlja globalizacijo na svoj način. Za primer lahko vzamemo slovensko delovno pravo. Vpliv globalizacije na delovnopravnem področju se kaže predvsem v prevzemanju oziroma harmonizaciji direktiv, konvencij, uredb in drugih aktov, ki težijo k prožnejšemu zaposlovanju in odpuščanju zaposlenih. Veliko globalnih sprememb doživlja tudi izobraževanje. Na tem področju se spremembe kažejo kot nove oblike in organizacije učenja, na primer vseživljenjsko izobraževanje. Jernej Pikalo (2004, 40) med drugim meni, da je globalizacija »naravna stopnja razvoja visokega kapitalizma« in se ji je potrebno prilagoditi. Prilagoditev je nujna zaradi preživetja oziroma zagotovitve obstoja.

Globalizacija je kot »preprosto širjenje, poglobljanje, pospeševanje in vedno večji vpliv medsebojne povezanosti sveta« ter je konstanten predmet v preučevanju svetovne politike. Globalizacija je »zmuzljiv« in »zlorabljen« koncept (McGrew 2007, 23).

Globalizaciji ni mogoče ubežati, saj gre za »brezčasno stanje brez alternative«. »Globalizacija ne predstavlja samo povezovanja svetovnih trgov in kapitala, ampak se odvija na različnih ravneh, in sicer ne le na nacionalni ali mednarodni, ampak tudi regionalni in lokalni.« (Benda idr. 2004, 254)

Pojem globalizacija se je začel pojavljati v šestdesetih letih in, kot pravi Bogomil Ferfila (2007, 289), »opisuje proces, v katerem se obseg in intenzivnost prekomejnih transportnih,



trgovinskih in z njimi povezanih komunikacijskih tokov hitro povečuje. Zmanjšuje pomen nacionalnih meja ter hitrejši vpliv prekomejnih gospodarskih, sociokulturnih, političnih in varnostnih aktivnosti«.

V tem smislu lahko razumemo vstop Slovenije v EU kot regionalno povezovanje, s katerim se slovenski prostor odpira skupnosti in obratno. Znanstveniki pojav ujetosti lokalne skupnosti v nacionalno državo in njeno zapostavljenost v kontekst države pogosto poimenujemo z izrazom »glokalno«, ki poudarja, da je z vključevanjem v EU lokalna skupnost v precejšnji meri postavljena v nov kontekst. V tem smislu izraz »glokalno« predstavlja povečanje pomena vezi med lokalno in globalno oziroma višjo ravno ter sočasno manjšanju pomena nacionalne ravni (Benda idr. 2004, 255).

Pogosto zasledimo tudi izraz globalna družba. Civilno družbo lahko po mnenju Ferfile razumemo »kot politični prostor«, kjer samoorganizirana združenja državljanov oblikujejo pravila družbenega življenja tako na formalni kot tudi na neformalni ravni. Tovrstna združenja povezujejo ljudi, da rešujejo probleme, na primer v obliki pomoči revnim, varstva potrošnikov, utrjevanja demokracije, boja za višjo stopnjo enakopravnosti in drugo. Civilna družba vključuje mnogo več kot le nevladne organizacije (Ferfila 2007, 371).

Globalna civilna družba smo torej vsi mi. Vrednote sodobne globalne družbe naj bi bile: mir, varnost, demokracija, nediskriminacija ter drugo. Globalno družbo povezujejo tehnologija in neskončne možnosti, ki jih ta prinaša. Kljub temu globalno družbo sestavljajo različne kulture. Kljub razlikam globalna družba teži k razvoju v svetovno družbo, ki bi se skladno razvijala in delovala skupno.

### **3.1.2 Pomen globalizacije in njeno ocenjevanje**

Na svetovni ravni se soočamo z neenakomernim razvojem. Razlike se iz leta v leto večajo. Vprašanje, ki se postavlja, je, ali je vzrok za to globalizacija in, če da, v kolikšni meri. Kot navaja Marjan Svetličič (2004, 15), Kindleberger (2000, 17) deli opazovalce globalizacije v tri skupine, in sicer:

- hiperglobaliste,
- skeptike in
- transformerje.

Prvi menijo, da se svet giblje v smeri ene politične, ekonomske in družbene enote. Ta pogled Svetličič ocenjuje kot naiven, saj predpostavlja, da je globalizacija samodejna, in da probleme, ki jih povzroča, hkrati tudi rešuje. *Skeptiki* so njihovi nasprotniki, ki menijo, da je globalizacija »blodnja« in da bodo države kot takšne obstajale še naprej. Na koncu so tu še *transformerji*, ki ocenjujejo učinke globalizacije na celovitejši način.

Baylis in Smith (2007, 9) sta teoretike globalizacije razdelila v štiri skupine:

- realisti,
- liberalisti,
- marksisti in
- konstruktivisti.

*Realisti* menijo, da globalizacija ne spreminja najpomembnejše značilnosti politike, to je ozemeljske razdelitve sveta nacionalne države. Po njihovo globalizacija vpliva na naša družbena in kulturna življenja, vendar pa ne presega »mednarodnega političnega sistema držav« (Baylis in Smith 2007, 9). *Liberalisti* globalizacijo vidijo kot »končni produkt dolgotrajne preobrazbe svetovne politike« (prav tam). Po njihovo države niso več osrednji delovalci, kakor so bile nekoč. Za liberaliste je pomemben razvoj v tehnologiji in komunikaciji, ki povezuje svet. *Marksistični* teoretiki menijo, da je globalizacija pretirana. Menijo, da je to pojav pod vodstvom Zahoda, ki »zgolj podpira razvoj mednarodnega kapitalizma« (prav tam). Na koncu ostanejo še *konstruktivistični* teoretiki, ki menijo, da lahko globalizacijo oblikujejo na več načinov, saj ta prinaša zelo realne možnosti za vzpostavitev mednarodnih družbenih gibanj, zlasti s pomočjo sodobnih tehnoloških oblik komunikacije, kot je internet« (prav tam).

Ferfila povzema, da večina analitikov z globalizacijo označuje »rast in širjenje investicij, trgovine in proizvodnje, razvoj novih tehnologij in širjenje demokracije po zemeljski obli« (Ferfila 2007, 290). Navaja številne doprinose globalizacije, med drugim:

- *olajšano investiranje*: vlagamo lahko praktično kjerkoli na svetu in povečujemo lasten dobiček;
- *prosto gibanje financ in denarnih tokov*: k temu pripomore delovanje mednarodnih organizacij in Svetovne banke;
- *možnost selitve proizvodnje*: ta je olajšana in cenejša;
- *pospeševanje razvoja sodobnih tehnologij*: tehnologija je omogočila povezanost s celotnim svetom in je temelj globalizacijskega razvoja.

Negativne vplive globalizacije strne v naslednjih točkah (Ferfila 2007, 291):

- *onesnaževanje okolja*: z obnašanjem in navadami, ki jih imamo, onesnažujemo naravo in jo poskušamo – predvsem zaradi dobičkov – čim bolj izkoristiti;
- *trgovina z belim blagom in drogami*: globalizacija omogoča njun razmah in širitev;
- *zmanjševanje suverenosti nacionalnih držav*: poudarek je na globalnem in mednarodnem;
- *izkoriščanje delavcev*.

Baylis in Smith (2007, 13) opisujeta vpliv globalizacije na sodobno svetovno politiko, kulturo in družbo:

- *gospodarska preobrazba* je danes tako hitra, da je ustvarila novo svetovno politiko, ki je omogočila večjo odprtost držav, svetovno gospodarstvo pa je postalo vse bolj medsebojno odvisno;

- *razvoj komunikacij* je omogočil, da lahko danes spremljamo vse dogodke sveta zelo hitro, torej takoj, ko se nekaj zgodi, poleg tega pa elektronsko komuniciranje korenito spreminja naša življenja;
- *razvoj globalne kulture*, ki se kaže v tem, da danes ljudje delimo skupno kulturo, ki je še najbolj podobna zahodnjaški;
- *homogenost sveta*, v katerem se razlike med ljudmi zmanjšujejo;
- *krčenje prostora in časa*, in sicer tako, da naše stare predstave o geografskem prostoru in kronološkem času spodkopava hitrost modernih komunikacij in medijev;
- *razvoj svetovljanske kulture*, v skladu s katero ljudje sicer mislijo globalno, delujejo pa lokalno.

Kljub številnim opisom je vpliv globalizacije na neenakosti v svetu zelo težko izmeriti, saj ni natančnih podatkov, kdaj se je globalizacija začela. Ker ne moremo določiti točnega začetnega datuma, je opredelitev časa problematična. Večina avtorjev meni, da se je globalizacija začela v devetnajstem stoletju. Dodaten problem je izbira primerne enote za analizo. To bi lahko bili država, prebivalstvo, različne skupine in podobno. Svetličič (2004, 22) omenja Milanovića (2003, 1), ki razlikuje tri koncepte za merjenje neenakosti:

- *netehtana mednarodna neenakost*, merjena z bruto družbenim proizvodom (BDP) ali nacionalnim dohodkom po prebivalcu;
- *tehtana mednarodna neenakost*, merjena po državah;
- *resnična svetovna individualna neenakost*, merjena po gospodinjstvih srednjega razreda.

Ti trije koncepti temeljijo bodisi na tržnih tečajih bodisi na pariteti kupne moči, vsak pa daje drugačen rezultat. Rezultati so pomembni predvsem za primerjave med državami, saj tako lažje določimo, kje ima globalizacija več pozitivnih učinkov in kje manj.

### **3.1.3 Izzivi globalizacije**

Vsako gospodarstvo ali država lahko obrne globalizacijo v svojo korist. Svetličič (2004, 36) navaja, da je »izziv« globalizacije najti pravila in ustanove, ki so sposobne vladati na lokalni in mednarodni ravni, s tem pa ohraniti prednosti globalnih trgov in konkurence, toda obenem ohraniti dovolj prostora za vse vire, da bi globalizacija delovala v korist ljudi, ne le za dobiček. To bi bila globalizacija, ki bi:

- bila etična in bi omogočila manj kršenja človekovih pravic;
- omogočala več enakosti in manj razlik med in v državah;
- omogočala večjo človekovo varnost ter manj nestabilnosti v posameznih družbah;
- omogočala enakomeren razvoj z manj revščine in prikrajšanj.

Svetličič namreč opozarja, da globalizacija ni idealna in tudi ne pravična. Odvisno je, kako se spopademo s tem procesom in kako se odzovemo v danih situacijah (prav tam).

Globalizacija prinaša v prihodnosti številne izzive. Ferfila (2007, 301) opozarja: »Pred prihodnostjo globalizacijskih procesov je cela vrsta vprašajev. Kot nam je pokazala dosedanja analiza, je globalizacija »obdarila« svet z zelo mešanimi občutki in rezultati glede varnosti, družbene enakosti in demokracije«. Pogosto bi lahko izbrali drugačno politiko, ki bi poleg neoliberalizma prinašala boljše rezultate. Številni teoretiki in analitiki so mnenja, da ni alternative za liberalizacijo, deregulacijo, privatizacijo ter drugo, ki upravlja z globalizacijo.

Reforme v globalizaciji so potrebne; temu pritrjujejo tudi mnogi birokrati, poslovneži, novinarji in znanstveniki. Potrebujemo jih, da bi ohranili mir in hkrati enakomerneje porazdelili oblast in dobrine v svetu. Za tako reformiranje pa je nujna močna javna podpora. »Treba je razviti medkulturni dialog, ki bi pripeljal do nekakšne družbene pogodbe, sprejemljive za vse kulture in države,« sklene Ferfila (2007, 377).

### **3.2 Republika Slovenija v procesih globalizacije**

V tem poglavju bom opredelila nekatere geografske, gospodarske in kulturne značilnosti RS, ki so (ne)posredno povezane z globalizacijo.

RS je neodvisna država od leta 1991, ima dobra dva milijona prebivalcev in zavzema površino v obsegu 20.273 kvadratnih kilometrov. Leži v srednji Evropi, *med Sredozemljem in Balkanskim polotokom*, na križišču številnih pomembnih gospodarskih in transportnih tokov. Sodi med *mlajše* in *manjše* evropske države, kar z vidika globalizacije omogoča lažje prilagajanje in hitro odzivnost na globalne razmere. Ima 46,6 kilometra *obale in dostop na odprto morje*. Morje omogoča gospodarsko povezanost z drugimi državami, zlasti v smislu tovarnega prometa in turizma. RS je gospodarsko razvita tranzicijska država. V gospodarstvu prevladujejo storitvene dejavnosti, manj je kmetijstva.

Od leta 2004 je RS polnopravna *članica EU*, leta 2007 pa je prevzela tudi enotno evropsko valuto *evro*. Z vidika globalizacije je enotna evropska valuta države povezala in omogočila pospešen razvoj gospodarstva, večjo preglednost in konkurenčnost cen, potrošniku dostopnejše proizvode in storitve ter večjo vlogo v svetovnem gospodarstvu. Za podjetja je evro prinesel več možnosti za naložbe v tujini, znižali so se stroški menjave denarja. Euro je pospešil finančno povezovanje in olajšal konkuriranje podjetij na mednarodnih trgih. Vse to nakazuje na pospešeno globalizacijo.

S 528 kilometri avto-, hitrih in drugih javnih cest, železniškim sistemom in zaradi ustrezne lege sodi RS med tako imenovane *tranzitne države*. Skozi RS potekajo tako tokovi osebnega kakor tudi tovarnega prometa, kar lahko olajša globalno povezovanje.

Značilnosti uvoza in izvoza v RS se razlikujejo od drugih držav. RS mora zaradi majhnosti zagotoviti potrebno skladnost, torej več izvažati, saj trg ne potrebuje tolikšno količino določenih izdelkov, kot je proizvedena v državi. Po drugi strani pa je potreben uvoz

proizvodov in storitev, ki jih v RS ni. Statistični podatki kažejo, da je po začasnih podatkih RS v prvih desetih mesecih leta 2011 izvozila za 17.081,5 milijona evrov blaga (to je za 13,3 odstotka več kot v enakem obdobju leta 2010), uvozila pa za 18.354,2 milijona evrov blaga (ali za 12,8 odstotka več kot v enakem obdobju leta 2010) (Štuhec 2011).

### 3.3 Globalizacija in delovno pravo

Proces globalizacije in prenos suverenosti iz nacionalne ali državne ravni na mednarodno zahteva stalna preverjanja, dopolnjevanja in usklajevanja tako *znotraj države* kot na *meddržavni in mednarodni ravni*. Zato danes v razmerjih med strankami na trgu dela ter v delovnem pravu na splošno pridobivata na pomenu socialni dialog in socialno partnerstvo. Socialni dialog je mogoč s stalnim dogovarjanjem in z usklajevanjem različnih stališč za dosego konsenza. *Znotraj države* potekajo dogovarjanja med delavci (oziroma sindikati), delodajalci in državo. Gre za tako imenovano tripartitno razmerje, v katerem vsaka stran(ka) zastopa svoj interes. Država, na primer, stremi h gospodarski rasti, delodajalci želijo biti konkurenčni, delavci pa imeti primerne plače za normalno in dostojno življenje.

Globalizacija lahko vpliva na razmerje moči v takem tripartitnem razmerju. Če na primer želi država privabiti tuje vlagatelje, mora biti konkurenčna. Na strani države in delodajalcev se pojavi težnja po večji prožnosti na trgu dela. Temu nasprotujejo sindikati, ki se borijo za višjo stopnjo varnosti zaposlitve in manjšo brezposelnost. Strokovnjaki opozarjajo, da je globalizacija učinkovitejša, če je v neki državi malo varstva za delavce, manjše število sprejetih in ratificiranih konvencij MOD ter je razvoj sindikata še na začetku. Zaželeno je torej, da je trg dela relativno prožen. V tem smislu naj norme neke države omogočijo dostop tujega kapitala v državo, država pa naj ni pretirano vpletena v te procese. Hkrati naj norme v zadostni meri varujejo delavca in preprečijo njegovo izkoriščanje (Novak 2000, 1309–1310).

Globalna gospodarska in druga nihanja se tako odražajo na nacionalnih trgih dela, tudi v RS. Če so ti vplivi dolgotrajni in stalni, lahko ustvarijo potrebo po spremembi nacionalne delovnopravne zakonodaje. Ta gre zlasti v smer povečevanja prožnosti na področju individualnih delovnih razmerij, uvajanja novih ali atipičnih pogodb o zaposlitvi ter ohlapno ureditev odpovednih rokov.

Tripartitno razmerje je prisotno tudi na *mednarodni ravni*. Države se zavežejo k spoštovanju različnih mednarodnih aktov, ki jih tudi aktivno soustvarjajo, delavci in delodajalci pa pri tem sodelujejo v okviru svojih mednarodnih organizacij. Konsenzualne rešitve se v obliki sprejetih in ratificiranih konvencij in drugih aktov prenesejo oziroma uveljavijo v nacionalni zakonodaji.

## 4 GLOBALIZACIJA IN DELOVNO PRAVO V REPUBLIKI SLOVENIJI

V naslednjih dveh podpoglavjih bom kratko predstavila notranji in zunanji vpliv globalizacije na delovno pravo v RS. Pri tem bom dejavnike vpliva, ki delovno pravo bodisi ustvarjajo, ga uresničujejo, nadzorujejo ali pa se po njem ravnaajo, razdelila na notranje – sem sodi zlasti država – in zunanje – to je mednarodna skupnost.

### 4.1 Notranji vidiki vpliva globalizacije na delovno pravo v Republiki Sloveniji

Notranji dejavnik vpliva globalizacije na delovno pravo so država, ki izvaja tri vrste oblasti, in sicer zakonodajalno, izvršilno ter sodno, in od nje neodvisne organizacije, v katerih se združujejo bodisi delavci bodisi delodajalci. Država delovno pravo ustvarja, ureja in udejanja ter nadzoruje. Poleg države so pomembni notranji dejavniki organizacije delodajalcev in delavcev, ki sodelujejo pri oblikovanju norm, delujejo v socialnem dialogu in norme uporabljajo v praksi.

#### *Vpliv države*

Država vpliva na delovno pravo primarno s sprejemanjem, z izvrševanjem in udejanjanjem pravnih predpisov. Vrhovni pravni akt v RS je Ustava RS, ki je temeljni normativni akt države. Ustavi so podrejeni pravni akti, zlasti zakoni in podzakonski predpisi. V osmem členu najdemo prvi posredni vpliv globalizacije; zakoni in predpisi morajo biti v skladu z mednarodnimi pogodbami. Tudi v nekaterih drugih členih se srečamo z globalnimi vplivi; norme ga omenijo bodisi posredno bodisi neposredno. Primer je 49. člen Ustave RS, ki vsakomur zagotavlja dostopnost delovnega mesta pod enakimi pogoji; delovna mesta torej niso dostopna le državljanom. Kot pravi Vodovnik, imajo ustavne norme več funkcij, in sicer (Vodovnik 2009, 19–20):

- *urejevalno* – ureditev temeljne zasnove strukture državnih organov zaradi ureditve in razmejitve oblasti v državi;
- *usmerjevalno* – določitev temeljev za graditev sistema konkretnjših pravnih norm na različnih področjih urejanja družbenih razmerij;
- *interpretativno* – opredelitev vrednostnih premis, s pomočjo katerih je mogoče ugotavljati razsežnosti in pravo vsebino zakonskih in drugih predpisov.

Vse tri funkcije so pomembne tudi za delovno pravo. Država je zavezana k ratifikaciji mednarodnih pogodb ter sprejemu ustreznih zakonov in drugih predpisov s področja delovnih in socialnih razmerij (Vodovnik 2009). Vpliv zakonov in drugih aktov države podrobneje analiziram v nadaljevanju.

Država vpliva tudi prek dela vlade in ministrstev ter prek izvrševanja sodne oblasti. Vlada in ministrstva predlagajo in izvršujejo zakone; slednje s pomočjo izdajanja podzakonskih

predpisov in drugih aktov. Ministrstva skrbijo, da je zakon pravilno sprejet in da se ustrezno izvršuje. To delajo s pomočjo organov v sestavi – tak organ je na primer inšpekcijska služba, ki skrbi za uveljavljanje zakona v praksi, tudi s pomočjo sankcioniranja fizičnih ali pravnih oseb.

Če v delovnih razmerjih pride do sporov, nastopijo delovna in socialna sodišča. Država je namreč zavezana nuditi sodno varstvo. Pri tem je pomembna hierarhična razdelitev sodišč. Ustavno sodišče RS je neodvisen in avtonomen državni organ in hkrati najvišji organ sodne oblasti, osredotočen na varstvo človekovih pravic in temeljnih svoboščin v državi ter varuh ustavnosti in zakonitosti.

Država vpliva tudi prek izvajanja politik, med drugim so to politike na področju trga dela (aktivna politika zaposlovanja). S tem mehanizmom država vzpodbuja zaposlovanje in ustvarjanje novih delovnih mest ter prekvalifikacijo delavcev. Država poleg tega zagotavlja potrebno socialno varstvo v primeru brezposelnosti – tako prek mehanizmov socialnega zavarovanja kot socialnega varstva (socialne pomoči).

#### *Vpliv neodvisnih organizacij – združenj delavcev in delodajalcev*

Med združenji delavcev imajo pomemben vpliv sindikati, druga združenja delavcev in druge nevladne organizacije.

*Sindikati* so prostovoljne in demokratične organizacije, neodvisne od vlade, političnih strank, parlamenta in verskih skupnosti. Vanj so praviloma vključeni delavci istih (ali več podobnih) sektorjev, sami pa se združujejo v zveze (na primer v Zvezo svobodnih sindikatov Slovenije – ZSSS). Sindikati imajo moč vplivanja zaradi »reprezentativnosti« in lahko sodelujejo v ekonomsko-socialnem svetu, tripartitnem organu socialnih partnerjev in Vlade RS, ki obravnava vprašanja in ukrepe, ki se nanašajo na ekonomsko in socialno politiko. Glavni cilji sindikatov so vodenje socialnega dialoga, organizacija in izvedba pogajanj, dogovorov, stavke oziroma podobne dejavnosti, s katerimi poskušajo doseči pravico za delavca. Slovenske zveze sindikatov se povezujejo z evropskimi in s svetovnimi, kar lahko deloma pripišemo vplivu globalizacije.

*Združenja delodajalcev* so prostovoljne delodajalske organizacije, ki zastopajo in povezujejo delodajalce (ena od njih je Združenje delodajalcev Slovenije – ZDS). Povezujejo se v mednarodna združenja delodajalcev (na primer evropsko združenje – Business Europe). Glavna naloga združenj je omogočanje učinkovitosti in pospeševanje razvoja pridobitnih dejavnosti. Poskušajo zagotavljati socialni dialog in omogočiti ustrežnejšo ureditev delovnopravnih razmerij za delodajalca.

Pomemben vpliv imajo lahko tudi *druge nevladne organizacije na mednarodni ali nacionalni ravni*, ki sicer ne delujejo le na področju trga dela in socialne varnosti. To so organizacije, ki

se borijo na primer za večjo stopnjo spoštovanja ustavnih in človekovih pravic (na primer Amnesty International, Nevidni delavci sveta), proti korupciji in za večjo transparentnost (angl. Transparency International) in podobno.

## **4.2 Zunanji vidiki vpliva globalizacije na delovno pravo v Republiki Sloveniji**

Primaren vpliv globalizacije na delovno pravo v RS je zunanji. V tem delu bom predstavila vpliv Evropske unije in nekaterih drugih mednarodnih organizacij.

### *Evropska unija*

EU ima na slovenski trg dela velik vpliv, saj je prisotna na vseh področjih, od prava, gospodarstva, kulture in še na drugih. Na delovnopravno zakonodajo RS vpliva predvsem s primarno zakonodajo in sekundarnimi akti – zlasti uredbami in direktivami. Pomembnejše segajo na zelo raznovrstna področja. Primer so – vendar še zdaleč ne edini – področja kakovosti dela, dela za določen čas in diskriminacije (to sta na primer Direktiva Sveta 1999/70/ES z dne 28. 6. 1999 o okvirnem sporazumu o delu za določen čas in Direktiva Sveta 91/383/EGS z dne 25. 6. 1991 o zdravju in varnosti pri delu za delavce, ki so zaposleni za določen čas).

Vpliv pa se kaže tudi skozi različne evropske organizacije. V okviru EU sta takšni organizaciji Evropski svet delavcev in Evropsko ekonomsko-socialni odbor. Evropski svet delavcev je svet, katerega naloga je obveščanje in posvetovanje z delavci v družbah ali povezanih družbah na območju Evropske unije ali Evropskega gospodarskega sveta. Vanj so vključene vse države članice. Evropsko ekonomsko-socialni odbor (v nadaljevanju Odbor) pa je posvetovalno telo EU, ki s strokovnimi nasveti pomaga večjim institucijam EU, in sicer Evropski komisiji, Svetu EU in Evropskemu parlamentu. V ta namen Odbor pripravlja mnenja o predlagani zakonodaji EU in druga mnenja.

### *Mednarodne organizacije*

RS je vključena v nekatere mednarodne organizacije, ki delujejo na področjih, ki se dotikajo trga dela, in sicer v Organizacijo združenih narodov (OZN), MOD, Organizacijo za gospodarsko sodelovanje in razvoj (OECD) ter nekatere druge.

OZN je mednarodna organizacija, v katero so vključene skoraj vse države sveta. Za organizacijo so značilni mnogi programi, inštituti ter druge organizacije znotraj same organizacije. Sem sodi tudi MOD, ki je ključna na področju delovnega prava. MOD je specializirana agencija OZN, katere namen je uveljavljanje socialne pravičnosti, človekovih pravic in pravic s področja dela. V okviru OZN ima MOD tripartitno strukturo, kar pomeni, da so predstavniki vlad, delodajalcev in delavcev enakopravno zastopani (Novak, Končar in



Bubnov Škobrne 2006). MOD je nastala zaradi različnih vzrokov, in sicer (Novak, Končar in Bubnov Škobrne 2006, 22):

- humanitarnih (preveč je bilo izkoriščanja delavcev);
- političnih (če ni izboljšav na področju dela, se ljudje začnejo upirati, kar lahko vodi do različnih revolucij);
- gospodarskih (razlike med državami s socialnimi reformami in brez);
- razlog miru (univerzalni in trajen mir je mogoč le, če temelji na socialni pravičnosti).

Tem razlogom mora biti globalno zadovoljeno, saj je v svetu zelo pomembno preprečevanje izkoriščanja delavcev (oziroma da imamo zakone, ki to preprečujejo). V prilogi 1 je dodana preglednica konvencij MOD, ki jih je RS ratificirala v različnih časovnih obdobjih. Te konvencije so spremenile ali dopolnile naše zakone in njihove člene.

Na slovensko delovno pravo, predvsem pa na delovnopravne institute, vplivajo navedene organizacije s sprejetimi dokumenti – z različnimi direktivami in s konvencijami –, v zvezi s katerimi ima RS različne stopnje zaveze: nekatere je dolžna harmonizirati, nekatere veljajo neposredno, nekatere pa so le neobvezna priporočila in mnenja.

### *Sklep*

Vpliv globalizacije se v RS izvršuje prek različnih nacionalnih in mednarodnih ter s strani državnih oziroma uradnih ter od njih neodvisnih organizacij. Delovno pravo v RS sooblikuje več dejavnikov, pri čemer je na prvem mestu država kot glavni akter. Poleg nje sta pomembna še dejavnika delavci in delodajalci, ki aktivno sodelujejo v delovnem procesu in prek številnih mehanizmov tudi v njegovi organizaciji. Država ima poleg zakonodajne tudi politično funkcijo, v okviru katere mora poskrbeti za socialno varnost in omogočati razvoj novih delovnih mest ter prekvalifikacijo delavcev na področjih, kjer je to potrebno. Nezanemarljiv vpliv prihaja tudi s strani sindikatov, ki se borijo za pravice delavcev in njihovo blaginjo. Združenja delodajalcev pa delujejo predvsem v smeri razvoja pridobitnih organizacij. Glavni vpliv globalizacije na RS je zunanji. EU ima na slovenski trg dela izjemen vpliv tako prek zakonodajnih kot tudi političnih vzvodov. Na RS vplivajo tudi različne mednarodne organizacije, v katere je RS vključena.

## 5 ANALIZA NEKATERIH DELOVNOPRAVNIH INSTITUTOV

V diplomski nalogi me je zanimal vpliv globalizacije na slovensko delovno pravo, zlasti na nekatere institute ZDR-ja. Analizo sem omejila, in sicer tako vsebinsko kot časovno.

### 5.1 Izbira delovnopравnih institutov in obdobja za analizo

Analizirala sem le institute individualnih delovnih razmerij, ki jih vsebuje Zakon o delovnih razmerjih (iz različnih obdobj), ne pa tudi druge zakone. Med njimi sem izbrala tiste institute, ki so zaradi svojih specifičnih lastnosti najbolj podvrženi vplivom globalizacije. Izbiro sem opravila na podlagi dveh kriterijev:

- *aktualnost problematike* v slovenskem prostoru – pregledala sem zakonodajo in identificirala tiste institute delovnega prava, ki so se v dobrih dvajsetih letih največ spreminjali;
- *splošna podvrženost vplivu globalizacije* – nekateri delovnopравni instituti so, kot navajajo tudi znanstveni in strokovni viri (povzeti v predhodnih poglavjih), bolj podvrženi vplivu globalizacije. Na te sem bila še posebej pozorna.

Za prvi institut sem izbrala *pogodbo o zaposlitvi za določen čas*, saj je ta oblika zaposlovanja vse bolj razširjena. Zanimalo me je ali je to posledica globalizacije ali le nekaterih družbenih sprememb. Drugi institut je *pogodba o zaposlitvi med delavcem in delodajalcem, ki opravlja dejavnost zagotavljanja dela delavcev drugemu uporabniku* oziroma posojanje delavcev drugemu uporabniku. Posojanje je postalo trend zadnjih nekaj let in zanimalo me je, v kolikšni meri je to posledica globalizacije. Tretji institut je *prenehanje pogodbe o zaposlitvi*, ki doživlja mnoge spremembe. Spoznavamo ga prek uveljavljanja koncepta tako imenovane varne prožnosti in je zagotovo plod globalne družbe. Kot zadnji institut pa sem izbrala *izobraževanje v delovnem razmerju*, ki v zadnjih letih, glede na soodvisnost in prepletenost trgov, ki tako postajajo kompleksnejši, pridobiva na pomenu, saj lahko take trge obvladuje le primerno izobražena delovna sila.

Analizo sem časovno omejila na obdobje približno dvajsetih let, in sicer med letoma 1990, ko je bil sprejet republiški ZDR, in danes. Glede na noveliranje ZDR-ja v tem obdobju sem za potrebe analize oblikovala tri obdobja:

- *obdobje med letoma 1990 in 2002* – leta 1990 je začel veljati republiški Zakon o delovnih razmerjih (za potrebe analize: republiški ZDR iz leta 1990), ki je sledil sprejetju zveznega Zakona o temeljnih pravicah iz delovnega razmerja (v analizi: ZTPDR) iz leta 1989;
- *obdobje med letoma 2002 in 2007* – leta 2002 je bil sprejet prvi Zakon o delovnih razmerjih v neodvisni RS (ZDR iz leta 2002);
- *obdobje med letoma 2007 in danes* – leta 2007 je bil ZDR noveliran, danes pa se že razpravlja o potrebnih spremembah (ZDR iz leta 2007).

## 5.2 Analiza izbranih delovnopравnih institutov

### *Pogodba o zaposlitvi za določen čas*

V ZTPDR je to področje obravnavano kot zaposlitev za določen čas. Prvič se pojavi v šestem členu, kjer je opredeljeno, da lahko delodajalec sklene pogodbo o opravljanju del, ki se glede na delovni proces ne opravljajo kot stalno delo, ampak traja določen krajši čas oziroma od časa do časa. 12. člen ZTPDR-ja omejuje možnost sklenitve delovnega razmerja za določen čas za primere: sezonskih del, del pri projektu, povečanega obsega dela, nadomeščanja odsotnega delavca. Časovno je pogodba o zaposlitvi za določen čas omejena na obdobje dveh let. V 12. členu ZTPDR-ja je še določeno, da imajo ti delavci enake pravice in obveznosti kot zaposleni za nedoločen čas.

ZTPDR je torej že opredeljeval zaposlitev za določen čas, omejeval situacije, v katerih se jo lahko sklene, in določil njeno maksimalno trajanje. Republiški ZDR iz leta 1990 je uvedel nekaj manjših sprememb. V 17. členu je opredelil delovno razmerje za določen čas, kjer niso opazne bistvene razlike. Novost je le šesta alineja prvega odstavka 17. člena, ki navaja, da se delovno razmerje sklene za določen čas tudi v primeru, če gre za izvedbo pripravljanih del v organizacijah, ki so bile na novoustanovljene.

ZDR iz leta 2002 je pogodbo o zaposlitvi za določen čas opredelil kot posebno oziroma atipično obliko zaposlovanja. 52. člen ZDR-ja je opredeljeval – poleg že prej omenjenih – dodatne možnosti zaposlovanja za določen čas, in sicer:

- zaposlitev tujca, ki ima delovno dovoljenje za določen čas;
- poslovodne osebe in vodilne delavce;
- delavca, ki sklene pogodbo o zaposlitvi za določen čas zaradi priprave na delo, usposabljanja ali podobno;
- opravljanje javnih del;
- delo, potrebno v času uvajanja novih programov, nove tehnologije ter drugih tehničnih in tehnoloških izboljšav delovnega procesa;
- voljene in imenovane funkcionarje;
- nekatere druge možnosti.

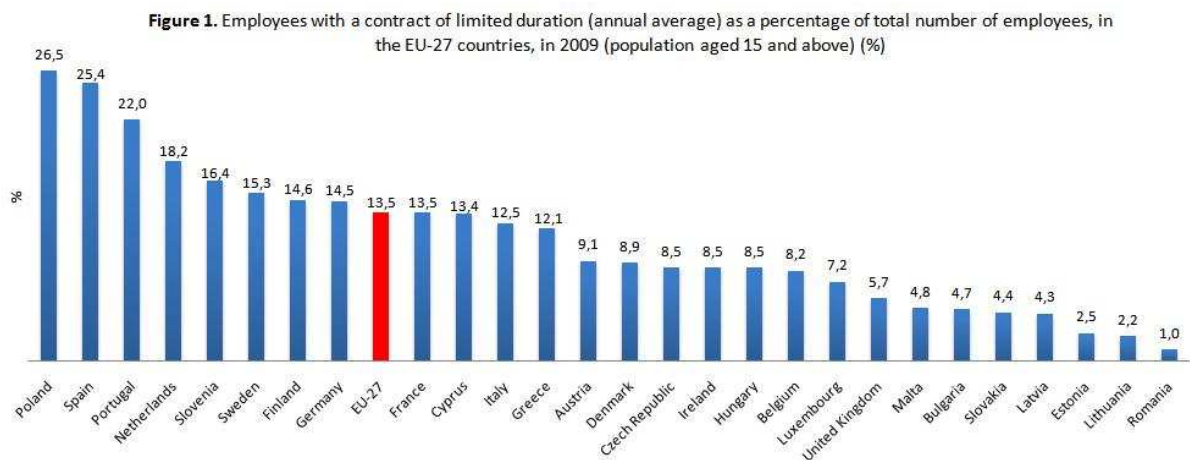
Zaposlitev za določen čas je bila z ZDR-jem iz leta 2002 bolj dorečena kot v predhodnem zakonu. Možnost zaposlovanja za določen čas se je razširila na več primerov. V ZDR-ju iz leta 2007 je prišlo do manjše spremembe. Novela je v 52. členu izvzela tako imenovane vodilne delavce.

Bistvene značilnosti pogodbe o zaposlitvi za določen čas so danes (Kresal 2008, 235):

- čas trajanja pogodbe je določen že vnaprej z dogovorom med strankama;
- za to vrsto pogodbe veljajo enake pravice in dolžnosti kot pri vsaki drugi;

- čas trajanja pogodbe mora biti zapisan, saj se v nasprotnem primeru sklepa, da je pogodba sklenjena za nedoločen čas;
- v ZDR-ju so določene tudi časovne omejitve za sklepanje pogodb (za primere zaporednih pogodb);
- delavec mora biti enako obravnavan kot preostali zaposleni za nedoločen čas in drugo.

Med letoma 1990 in danes je pri ureditvi pogodbe o zaposlitvi za določen čas do velikih sprememb. Možnost zaposlovanja na podlagi te pogodbe se je razširila na več primerov. Posledice sprememb v zakonodaji so vidne v praksi. Zaposlovanje za določen čas je danes s stališča delodajalcev ena od bolj zelenih oblik zaposlovanja. Barbara Kresal (2008, 231) opozarja, da so pogodbe, sklenjene za določen čas, posebne, atipične ter fleksibilne oblike zaposlitve. Ta vrsta pogodbe naj bi bila bolj izjema kot pravilo. Kljub temu se RS v zadnjih letih dviga v sam vrh po sklepanju pogodb za določen čas. Na podlagi take pogodbe dela kar 17 odstotkov zaposlenih (približno 15 odstotkov moških in 19 odstotkov žensk). Povprečje EU je okrog 14 odstotkov. Dodatno podatki Zavoda za zaposlovanje RS (Zavod) kažejo, da kar 70 odstotkov vseh na novo zaposlenih sklene pogodbo o zaposlitvi za določen čas. Med njimi je največ žensk in mladih do 30 let. V RS je delež mladih do 30 let v vseh zaposlitvah za določen čas okoli 40 odstotkov za moške in več kot 50 odstotkov za ženske.



Source: Labour Force Survey (Eurostat).

OBSERVATORY OF INEQUALITIES

### Slika 1: Zaposleni za določen čas v odstotkih za leto 2009

Vir: Eurostat 2009.

Zgornja slika 1 kaže, da je Slovenija nad povprečjem EU v zaposlovanju za določen čas. Razlogi za tako stanje so najverjetneje: pomisleki in previdnost delodajalcev pri zaposlovanju mladih, nestabilnost trga in posledično previdnost pri zaposlovanju ter razmeroma prožna zakonodaja.

Z vidika zaposlovanja za določen čas so pri sooblikovanju členov v ZDR pripomogle tudi nekatere direktive. Te uvajajo minimalne standarde zaščite delavcev, ki delajo na podlagi pogodbe o zaposlitvi za določen čas. Med temi bi izpostavila:

- Direktivo Sveta 1999/70/ES z dne 28. 6. 1999 o okvirnem sporazumu o delu za določen čas, katere namen je izboljšati kakovost dela za določen čas in zagotavljati nediskriminacijo ter preprečiti zlorabe v zvezi z veriženjem pogodb za zaposlitev za določen čas (Ur. l. EU, št. L 175/43) in
- Direktiva Sveta 91/383/EGS z dne 25. 6. 1991, ki spodbuja izboljšave glede zdravja in varnosti pri delu za delavce, ki so zaposleni za določen čas (Ur. l. EU, št. L 206/19).

Barbara Kresal (2008, 233) še dodaja, da najpomembnejši mednarodni in nadnacionalni pravni viri o varstvu delavcev v zvezi s prenehanjem njihove zaposlitve dopuščajo, da se iz takšnega varstva izvzamejo delavci, ki so zaposleni za določen čas.

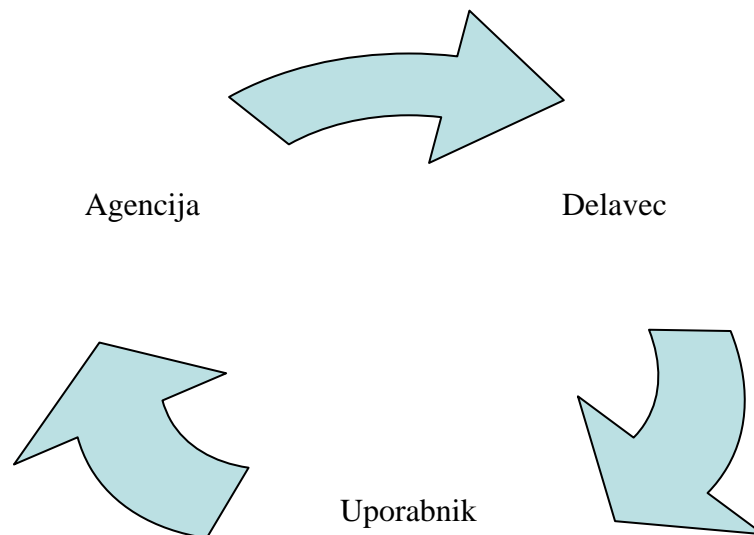
V RS se na podlagi podatkov, navedenih prej, vse bolj uveljavlja globalni trend prožnih zaposlitev. Prožnost je težko opredeljiv pojem. Ignjatović (2002, 42) v njen okvir šteje »vse ukrepe, ki omogočajo hitrejše prilagajanje in reagiranje na informacije iz okolja, z drugimi besedami kot ukrepe, ki odstranjujejo ovire za nemoteno delovanje idealnega trga (delovne sile)«. Zahteve po večji prožnosti na trgu dela so neposredno povezane z globalizacijo. Ta lahko bistveno vpliva na trg dela le, če je ciljni trg temu podvržen. Pri tem je bistvenega pomena delovnopravno varstvo. Glede na povedano je RS v zadnjih dvajsetih letih svoj trg deloma odprla. Možnost zaposlovanja za določen čas se je razširila. Rezultat je velika rast zaposlitev za določen čas v praksi. Ta je nekoliko pogostejša pri ženskah, zlasti v obdobju do 30 let.

#### *Pogodba o zaposlitvi med delavcem in delodajalcem, ki opravlja dejavnost zagotavljanja dela delavcev drugemu uporabniku*

Pogodbo o zaposlitvi med delavcem in delodajalcem, ki opravlja dejavnost zagotavljanja dela delavcev drugemu uporabniku, ZTPDR ni opredeljeval, prav tako tudi ne republiški ZDR iz leta 1990.

V delovnopravni zakonodaji se je ta atipična, fleksibilna oblika pogodbe o zaposlitvi prvič uveljavila v ZDR-ju iz leta 2002. Ta poimenuje to pogodbo kot Pogodbo o zaposlitvi med delavcem in delodajalcem, ki opravlja dejavnost zagotavljanja dela delavcev drugemu uporabniku (agencija). Bistveno je bilo, da agencija pridobi koncesijo, kot je določeno v 57. členu ZDR-ja. Ta pogodba se je lahko sklenila za določen ali nedoločen čas. ZDR iz leta 2007 ni prinesel bistvenih sprememb. Do sprememb je sicer prišlo v Zakonu o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti (ZZZPB, Ur. l. RS, št. 79/06), ki ga je leta 2010 nadomestil Zakon o uveljavljanju trga dela (ZUTD, Ur. l. RS, št. 80/10), in v Pravilniku o pogojih za opravljanje dejavnosti agencij za zaposlovanje (Ur. l. RS, št. 139/06), kjer za

podlago za delo agencije ni več določena pogodba o koncesiji, ampak vpis v register agencij, ki zagotavljajo delo delavcem drugemu uporabniku. Pri prihodnjem spreminjanju ZDR-ja je zato treba spremeniti zahtevo po koncesiji in jo zamenjati z zahtevo po vpisu v ustrezen register in tako ustrezno poenotiti zakonodajo. ZDR iz leta 2007 opredeljuje pogodbo o zaposlitvi med delavcem in delodajalcem, ki opravlja dejavnost zagotavljanja dela delavcev drugemu uporabniku, v členih 57.–62. Agencija za zaposlovanje delavca zaposli in ga, kot delodajalec, napoti k drugemu delodajalcu, uporabniku. Med njimi se izoblikuje tristransko razmerje, kot je prikazano na sliki 2 spodaj.



**Slika 2: Tristransko razmerje med delavcem, delodajalcem (agencija) in uporabnikom (npr. gospodarska družba)**

Pogodba o zaposlitvi med delavcem in agencijo se lahko sklene bodisi za določen bodisi za nedoločen čas. Delodajalec (agencija) in delavec se v pogodbi dogovorita za delo pri drugem uporabniku na kraju in za čas, ki ga določita. Poleg tega se dogovorita glede višine plače in nadomestila, upoštevajoč kolektivne pogodbe in splošne akte, ki zavezujejo posameznega uporabnika. Dogovorita se tudi o višini nadomestila plače za čas predčasnega prenehanja dela pri uporabniku oziroma za čas, ko delodajalec ne zagotavlja delavcu dela pri uporabniku. Nadomestilo ne more biti nižje od 70 odstotkov minimalne plače. Potreben je tudi dogovor med delodajalcem (agencijo) in uporabnikom, saj se morata dogovoriti glede pogojev za opravljanje dela, uporabnik mora predložiti oceno tveganja za nastanek poškodb in zdravstvenih okvar in podobno. Agencija in uporabnik skleneta pisni dogovor, pogodbo civilnega prava ter določita pravice in dolžnosti obeh strani. Delavec mora biti seznanjen z delom in s pogoji ter opravljati delo, ki ga določi uporabnik. Delodajalec v skladu s 57. členom ZDR-ja iz 2007 ne sme napotiti delavca na delo k uporabniku, če:

- gre za nadomeščanje drugih delavcev, ki stavkajo;
- gre za uporabnika, ki je v predhodnem obdobju 12 mesecev odpovedal pogodbo o zaposlitvi večjemu številu delavcev ter

- gre za delovno mesto, kjer so delavci izpostavljeni nevarnostim in tveganju.

Ta oblika zaposlovanja je v svetu poznana nekoliko dlje kot v pravni ureditvi RS. Leta 1997 je Generalna konferenca MOD sprejela Konvencijo št. 181 (Ur. l. EU, št. L 18/1 z dne 21. 1. 1997), ki zadeva zasebne agencije za zaposlovanje. V njej so med drugim določeni tudi ukrepi za zagotavljanje ustreznega varstva začasnim delavcem. Pravni okvir ureditve dela delavcev, zaposlenih pri agencijah, zajema dve področji, in sicer urejanje dejavnosti same agencije in delovnopravno urejanje pogodbe in napotitve. Agencije so omejene z licencami, dovoljenji, s pooblastili in koncesijami. V EU se najpogosteje uporablja termin začasno agencijsko delo (angl. temporary agency work), torej opravljanje dela prek agencij za začasno delo kot zaposlitev začasnega delavca pri agenciji za določen čas (Belopavlovič idr. 2003).

Ta atipična pogodba pri nas za zdaj ni zelo pogosta oblika zaposlovanja, vendar se število tako zaposlenih povečuje. Po podatkih Mednarodnega združenja zasebnih zaposlitvenih agencij (Slo 2012) se je po vsem svetu povečalo število zaposlitvenih agencij in agencijskih delavcev. Tako je od leta 1998 število agencijskih delavcev po vsem svetu s 4,8 milijona naraslo na 9 milijonov v letu 2009. V RS tovrstne agencije delujejo predvsem v storitvenem in proizvodnem sektorju. Profili agencijskih delavcev so enakovredni glede na spol, starost je med 21 in 45 leti, imajo pa nižjo do srednjo izobrazbo (Slo 2012).

Ta vrsta zaposlitve je atipična in fleksibilna. Fleksibilna zaposlitev je predvsem zato, ker se prilagaja tako željam in potrebam uporabnikov oziroma organizaciji ter tudi delavcem. Agencija v prvi vrsti izpolnjuje želje oziroma zahteve uporabnika/naročnika ter skozi dobro poznavanje trga delovne sile in povpraševanje delavcu omogoči delo. Tako zadosti potrebam obeh strani, hkrati pa poskrbi za lastni dobiček, ki ga ima v primeru dobrega delovanja. Atipična veja zaposlitve je predvsem zato, ker združuje prvine in značilnosti tako zaposlitve za nedoločen čas, določen čas, delo s krajšim delovnim časom; vse glede na potrebe, želje in interese preostalih dveh članov v tem tristranskem razmerju.

Andrej Kohont (2003, 444) v znanstvenem članku opredeljuje nastanek zaposlovanja pri zasebnih agencijah kot posledico več dejavnikov, in sicer:

- *potrebe podjetij po specifičnih oblikah dela in/ali povečani fleksibilnosti delovnih razmerij*, ki izhajajo iz novih produkcijskih metod, skrajševanja življenjskih ciklov proizvodov, diferenciranega povpraševanja kupcev, prenašanja kadrovske storitve na pogodbenike in drugo;
- *deregulacije*, ki odpravlja monopol javnih služb na trgu delovne sile, dvigniti kakovost storitev in ponuditi iskalcem zaposlitve najboljše možne rešitve oziroma povečati njihove zaposlitvene možnosti;
- *povpraševanja delavcev po občasnem delu*;
- *politike javnih služb za zaposlovanje*, ki na temelju »outsourcinga« prenašajo določene storitve na omenjene agencije;

- hkrati je sposobnost *adaptacije*, ki jo prinaša tudi zaposlitev pri agenciji, postala norma tistih, ki želijo obdržati delo.

Analiza zakonodaje je pokazala, da se je od leta 1990 možnost za prožnejše zaposlovanje delavcev z uveljavitvijo atipične pogodbe o zaposlitvi med delavcem in delodajalcem, ki opravlja dejavnost zagotavljanja dela delavcev drugemu uporabniku, v letu 2002 bistveno razširila. Kljub prožnosti, ki jo nudi ta oblika zaposlovanja uporabnikom, je delavcu v tristranskem razmerju še vedno zagotovljena visoka mera varnosti zaposlitve in socialne varnosti. Uveljavitev te atipične oblike zaposlovanja je skladna z globalizacijskimi trendi in omogoča hitrejše prilagajanje spremembam na trgu. Kljub temu pa se v RS v praksi le počasi uveljavlja.

### *Prenehanje pogodbe o zaposlitvi*

ZTPDR je urejal prenehanje delovnega razmerja v členih 75.–78. člen 75. je določal, da delovno razmerje preneha, če tako želi delavec, ki mora podati odpoved pisno, če se z delodajalcem sporazume o prenehanju. Prenehanje delovnega razmerja je možno tudi brez delavčevega soglasja, in sicer v primerih, ko je ugotovljeno, da delavec nima sposobnosti za opravljanje dela, na katerega je razporejen, če ne doseže določenih rezultatov, če je neopravičeno odsoten z dela pet delovnih dni zaporedoma, če je pogodba sklenjena v nasprotju z zakonom, če se ne želi prekvalificirati in podobno. ZDR iz leta 1990 sledi ureditvi iz ZTPDR-ja. Prenehanje delovnega razmerja opredeljuje v členih 100.–102a. Možnost prenehanja delovnega razmerja brez delavčevega soglasja se je razširila na primere, ko delavec ob sklenitvi pogodbe navede napačne podatke, ko delavec ne želi delati na delovnem mestu, na katerega je razporejen, in ko mu je izdan disciplinski ukrep.

ZDR iz leta 2002 institut odpovedi pogodbe o zaposlitvi prenovi. Odpoved pogodbe o zaposlitvi ta inštitut ureja podrobneje kot predhodni zakoni, kar je razvidno tudi iz obsega členov, odpoved je namreč urejena v členih 75.–119. Medtem ko sta ZTPDR in republiški ZDR iz leta 1990 opredeljevala le splošne razloge za odpoved pogodbe o zaposlitvi in pogoje, se ZDR iz leta 2002 tega loti celovito ter zajame vse od načinov prenehanja, pogojev za prenehanje, dopustnosti odpovedi, dokaznega bremena, postopkov pred odpovedjo, razlogov za odpoved in neutemeljene razloge, odpoved pogodbe s ponudbo nove, odpovedne roke, odpravnine, prenehanje pogodbe o zaposlitvi za določen čas, prenehanje pogodbe o zaposlitvi zaradi smrti delodajalca ali delavca, sporazumne razveljavitve, redne in izredne odpovedi pogodbe ter s sodbo sodišč oziroma tudi po samem zakonu. Glavni novosti tega zakona sta možnost odpovedi pogodbe o zaposlitvi s strani sodišča in razlikovanje med redno in izredno odpovedjo. Pri odpovedi s strani sodišča sodišče ugotovi, da je odpoved delodajalca nezakonita, delavec pa ne želi nadaljevati dela pri tem delodajalcu. Pri redni odpovedi se delavec in delodajalec dogovorita o odpovednem roku, pri izredni odpovedi pa dogovor ni možen. ZDR iz leta 2007 v institut odpovedi ni posegel.



Slovenska ureditev odpovedi pogodbe o zaposlitvi upošteva in je v skladu s pomembnimi mednarodnimi viri, in sicer: Splošno deklaracijo o človekovih pravicah (sprejeto in razglašeno na Generalni skupščini Združenih narodov 10. decembra 1948 z resolucijo št. 217 A (III)), Mednarodnim paktom o ekonomskih, socialnih in kulturnih pravicah (Ur. l. RS, Mednarodne pogodbe, št. 9/92), Evropsko konvencijo o človekovih pravicah (Ur. l. RS, Mednarodne pogodbe, št. 7–41/94), Evropsko socialno listino (v RS ratificirana v Zakonu o ratifikaciji Evropske socialne listine, Ur. l. RS, Mednarodne pogodbe, št. 7/99), Konvencijo MOD št. 158 o prenehanju delovnega razmerja na pobudo delodajalca (Ur. l. RS, št. 54/92, Mednarodne pogodbe, št. 15/92), Priporočilom MOD št. 166 v zvezi s prenehanjem delovnega razmerja na pobudo delodajalca ter še druge direktive in dokumenti, ki urejajo prenehanje pogodbe o zaposlitvi (Belopavlovič idr. 2003).

Posebnost pri prenehanju pogodbe o zaposlitvi je prenehanje pogodbe o zaposlitvi za določen čas, saj ta pogodba ne preneha zaradi strank razmerja, ampak po svoji naravi. Ta delovnopравни institut je bil obravnavan v predhodni točki.

Posebnost sta tudi že omenjeni redna in izredna odpoved. Bistvena razlika med redno in izredno odpovedjo pogodbe o zaposlitvi je v odpovednem roku. Redno se pogodba o zaposlitvi odpove z odpovednim rokom, ki začne teči naslednji dan po vročitvi odpovedi, pri izredni odpovedi pa odpovednega roka ni. Pogodbo o zaposlitvi izredno odpovemo le v primeru takih ravnanj, ko nadaljevanje delovnega razmerja ni mogoče, torej niti do izteka odpovednega roka.

Delno razširjanje možnosti za odpoved pogodbe o zaposlitvi in celovitejša zakonska ureditev tega instituta, ki je razvidna iz analize sprememb zakonodaje med letoma 1990 in danes, poteka z namenom ustvariti prožnejši trg delovne sile, ki hkrati do določene mere ščiti tudi delavca. Potreba po hitrem in učinkovitem prilagajanju gospodarskim spremembam znotraj države in v mednarodnem prostoru je med drugim rezultat globalizacije, ki zahteva učinkovitost, hitrost in kar največji izkoristek delovne sile in dela. Pri tem država potrebo po prožnosti uravnateži s temeljitejšo ureditvijo procesa odpovedi delavca, da bi vsaj deloma ohranila delavčevo ekonomsko-socialno varnost.

#### *Izobraževanje v delovnem razmerju*

ZTPDR in republiški ZDR iz leta 1990 instituta izobraževanja na delovnem mestu nista urejala, prvič je bil urejen šele v ZDR-ju iz leta 2002. Ta institut je opredeljen v 172. členu, ki pravi, da ima delavec pravico in dolžnost do stalnega izobraževanja in usposabljanja v skladu s potrebami delovnega mesta. Delavci imajo pravico biti odsotni z dela zaradi izobraževanja, zlasti v primeru izpitov ali priprav nanje. Ta odsotnost je možna, ko delavec prvič piše izpit; takrat ima pravico do plačane odsotnosti z dela. ZDR iz leta 2007 ureditve tega instituta ni spremenil.

V tem času se je spremenila miselnost ljudi, saj se danes zaposleni in na splošno tudi drugi pogosteje vključujejo v izobraževanja kot prej. To dokazuje tudi preglednica 2.

**Preglednica 1: Prebivalstvo, staro 15 in več let, po izobrazbi in spolu, RS, Popis 2002 in 1. januar 2011**

	1. 1. 2011			Popis 2002		
	Skupaj	Moški	Ženske	Skupaj	Moški	Ženske
<b>Skupaj</b>	<b>1.759.336</b>	<b>864.861</b>	<b>894.475</b>	<b>1.663.869</b>	<b>804.286</b>	<b>859.583</b>
Brez izobrazbe	5.832	2.139	3.693	11.337	4.092	7.245
Nepopolna osnovnošolska	72.139	28.107	44.032	104.219	42.400	61.819
Osnovnošolska	435.108	183.159	251.949	433.910	169.509	264.401
Nižja poklicna	25.242	13.361	11.881	70.544	42.549	27.995
Srednja poklicna	381.595	246.289	135.306	381.748	237.824	143.924
Srednja strokovna, srednja splošna	531.751	259.711	272.040	447.049	206.915	240.134
Višješolska (prejšnja), višja strokovna	84.221	37.141	47.080	84.044	36.083	47.961
Visokošolska 1. stopnje, visokošolska strokovna (prejšnja) ipd.	58.231	21.438	36.793	8.837	3.499	5.338
Visokošolska 2. stopnje, visokošolska univerzitetna (prejšnja) ipd.	143.029	61.251	81.778	105.793	51.571	54.222
Magisterij znanosti (prejšnji) ipd.	14.500	7.387	7.113	11.377	6.309	5.068
Doktorat znanosti	7.688	4.878	2.810	5.011	3.535	1.476

Vir: Dolenc in Šter 2011.

Preglednica 1 je sestavljena iz dveh delov, in sicer popisa iz leta 2002 in popisa na začetku leta 2011. Prej omenjeno trditev podpiram z navedenimi podatki, ki dokazujejo, da se danes veliko več poudarja izobrazba in tudi stopnja izobrazbe. Zmanjšuje se število ljudi brez izobrazbe (moški iz 4.092 na 2.139 in ženske iz 7.245 na 3.693) oziroma nepopolno osnovnošolsko oziroma nižje in srednje poklicno (moški iz 237.824 na 246.289 in ženske iz 143.924 na 135.306), povečuje pa se izobraževanje na višješolskih stopnjah. Največja razlika na visokošolski ravni je na prvi stopnji, kjer se je število moških iz 3.499 povečalo na 21.438 in število žensk povečalo iz 5.338 na 36.793. Opazen je tudi dvig izobraževanja na zadnjih dveh ravneh: magistrov znanosti je skupaj za 3.123 več in doktorjev znanosti je za 2.677 več. V manj kot desetih letih se je število bolj izobraženih bistveno povečalo, največ na strani žensk. Ženske prevladujejo predvsem na lestvici bolj izobraženih, čeprav so v določenih odstotkih prisotne tudi na lestvici nižje izobraženih.

To spremembo v miselnosti deloma pojasnjuje ugotovitev, da znanju danes pripisujemo nov, drugačen in večji pomen, kot smo ga v preteklosti (Židan 2004). Poznamo tudi nove oblike izobraževanja delavcev, med drugim redno šolsko ali visokošolsko izobraževanje zaposlenih,

ki imajo glede študija enake pravice kot redni študenti, le da redno zaposlenim ne pripadajo določene ugodnosti, kot na primer prehrana, prevoz in štipendiranje (69. člen ZVis 2004).

Proces tako vsebinske kot tudi sistemske prenove slovenskega šolstva se je začel z osamosvojitvijo. Za Slovenijo je značilna slovenska nacionalna šola, ki se že sooča z vplivi globalizacije. Šolstvo postaja vse bolj evropsko, v skladu z načeli proste izbire izobrazbe, enakih možnosti izobraževanja, individualizacije znanja in mednarodnih standardov znanj (Židan 2004). Vpliv globalizacije na izobraževanje se kaže po vsem svetu, tudi v obliki uveljavitve vseživljenjskega učenja oziroma izobraževanja. Ta koncept poudarja, da ni pomembno samo šolanje v različnih šolah, ampak tudi zunaj šole. Samo izobražen človek se lahko sooči z globalizacijo in se z njo tudi ustrezno spopade. Alojzija Židan opominja na štiri zelo pomembne Delorsove izobraževalne stebre, in sicer, da je potrebno pridobivati znanje, zato da bi (Židan 2004, 312):

- znali skupaj živeti,
- imeli znanje,
- znali delati,
- se osebno razvijali.

Učenje danes pomeni tako pravico kot tudi dolžnost. Izobraževanje je pomembno tudi na delovnem mestu, saj znanje delavca pripelje do uresničitve življenjskih ciljev. Znati mora razmišljati širše in reševati kompleksne probleme. Globalizacija prinaša v izobraževanje tekmovalnost in storilnost, hkrati pa izboljšuje kakovost. RS je na dobri poti do uspeha na področju izobraževanja, vendar je treba narediti še veliko v smeri informacijsko-komunikacijskih tehnologij, ker je v RS ta pismenost še vedno pod povprečjem (Židan 2004, 315), hkrati pa je pomembna, saj se nepismeni težje prilagajajo novim zahtevam na delovnem mestu. Globalizacija poteka z različno hitrostjo. V RS se pripisuje vseživljenjskemu učenju vse več pomena, vendar bo treba v prihodnosti storiti še več. Danes znanje prinaša nove razsežnosti, tako v življenju na splošno kot tudi na samem delovnem mestu. Poskrbeti je treba za boljše kompetence. Za pridobivanje znanja so potrebni prizadevnost, zbranost, disciplina in odločnost.

Vodovnik (2009, 91–94) poudarja, da je v sodobnih delovnopравниh ureditvah delavčevo stalno izpopolnjevanje znanj tako njegova pravica kot tudi obveznost. To naj bi delavcem omogočalo ohranitev delovnega mesta. Tu omenja dve pomembni konvenciji, in sicer Konvencijo MOD št. 140 o plačanem dopustu za izobraževanje, 1974 (Ur. l. SFRJ, št. 14/82) in Konvencijo MOD št. 142 o poklicnem usmerjanju in strokovnem usposabljanju za razvoj človeških sposobnosti, 1975 (Ur. l. SFRJ, št. 14/82). Ukrepi države naj bi se oblikovali tako, da bi v največji možni meri spodbujali delodajalce in delavce v izvajanje izobraževanja in izpopolnjevanja. Temu države članice EU namenjajo več pozornosti kot RS. V Franciji je na primer zaradi organiziranja trajnega izobraževanja, izpopolnjevanja ter usposabljanja zaposlenih ustanovljena organizacija za poklicno usposabljanje odraslih (Formation

professionnelle des Adults – FPA). Upravlja jo združenje, v okviru katerega usklajujejo svoje interese in ga skupaj upravljajo državni organi, delodajalske organizacije in sindikati. Podjetja, ki zaposlujejo najmanj deset delavcev, morajo za izobraževanje, izpopolnjevanje in usposabljanje delavcev nameniti posebna sredstva. Delodajalci morajo letno sprejeti načrt izobraževanja. Trajno izobraževanje je pravica zaposlenih. Zaposleni imajo do neke meje pravico do odsotnosti z dela zaradi izobraževanja. To pravico ureja zakon št. L-No 84-613 iz leta 1984. V njem je določeno, da ima delavec pravico do zagotovila nadomestila plače med izobraževanjem, vendar mu mora to prošnjo ugoditi tripartitno združenje. Stroške izobraževanja poravnava delodajalec, ki dobi sredstva od združenja. Podobno ureditev ima tudi Italija, ki to poimenuje »vseživljenjsko« izobraževanje.

Vpliv globalizacije na izobraževanje je precej močen, saj tako delavce kot delodajalce sili h konstantnemu izobraževanju za zagotavljanje čim večje stopnje konkurenčnosti. Globalna družba potrebuje izobražene ljudi, ki bodo sledili hitrim spremembam, novi tehnologiji in ki bodo na podlagi znanja ustvarjali čim večjo dodano vrednost s čim manjšimi stroški. Čeprav v samem ZDR-ju tega ni moč zaznati, saj le ohlapno ureja ta institut, pa je zavedanje o tem močnejše v praksi. Delavci se izobražujejo in izpopolnjujejo predvsem zaradi večje možnosti za zaposlitev, višjega družbenega standarda in tudi za ohranitev zaposlitve.

### *Sklep*

V tem poglavju sem raziskovala vpliv globalizacije na izbrane delovnopravne institute ter spremembe, ki so se zgodile v treh različnih obdobjih. Analiza je pokazala, da je delovno pravo deloma podvrženo vplivom globalizacije in globalne družbe. Zaznaven je zlasti vpliv s strani zunanjih dejavnikov, to je EU, in deloma mednarodnih organizacij, predvsem MOD. S harmonizacijo EU direktiv, uredb in drugih pomembnih mednarodnih pogodb je bilo v zakonodajo RS vnesenih mnogo sprememb, ki naj bi delovnopravne institute naredile prožnejše. Te prinašajo manj varnosti, vendar so konkretnjši in bistveno bolj opredeljeni, kot jih je imela RS v času netržnega gospodarstva z zaprtim in s togim trgom delavcev. S prožnejšo delovnopravno zakonodajo RS postaja konkurenčnejša.

Analiza je pokazala, da uvajanje fleksibilnih oblik zaposlovanja na slovenskem trgu delovne sile še ni popolnoma vzcvetelo oziroma se je uveljavilo v obliki, ki ne sledi zakonskemu namenu. V analizi izstopa ureditev pogodbe med delavcem in delodajalcem, ki zagotavlja delo delavcu pri drugem uporabniku, ki je največja sprememba v zakonodaji v analiziranem obdobju. Ta prinaša tako prožnejši trg dela kot tudi potrebno varnost za zaposlene, vendar pa se v praksi (še) ni uveljavila. Večji pomen pridobiva tudi pogodba o zaposlitvi za določen čas, ki je postala v zadnjih dvajsetih letih zelo pogosta oblika zaposlovanja. Kljub temu se zdi, da ta atipična oblika zaposlovanja v praksi ni uresničila zakonskega namena. Na to kaže izkoriščanje te oblike zaposlitve s strani delodajalcev, ki pogodbe, ki naj bi bile načeloma omejene na dve leti, podaljšujejo vsako leto sproti in večkrat, kot bi smeli. Delavci so pri tem

nemočni, saj jih skrbita predvsem socialna varnost in blaginja. Morda bi bil glede tega v prihodnosti potreben drugačen zakonodajni pristop. Sprememba ureditve odpovedi pogodbe o zaposlitvi je bila najtemeljitejša v ZDR-ju iz leta 2002 in je bila dopolnjena tudi leta 2007. Gre za institut, ki se je v zadnjih dvajsetih letih veliko spreminjal in tako dinamiko lahko predvidimo tudi v prihodnosti. Od leta 2002 je to zelo obširno, natančno in sistematično opredeljen institut, ki zajema številne pogoje, izjeme in natančno opredeljuje položaj tako delavca kot delodajalca. Zakonska ureditev izobraževanja v delovnem razmerju se od uveljavitve instituta ni bistveno spreminjala, v praksi pa so delavci dobili veliko možnosti vseživljenjskega izobraževanja in usposabljanja, ki jih prej ni bilo.

## 6 ZAKLJUČEK

V diplomski nalogi sem se osredotočila na preučevanje vpliva globalizacije na delovno pravo in posamezne delovnopravne institute v RS. Zanimalo me je, ali in, če da, na kakšen način vpliva globalizacija na spremembe v delovnopravni ureditvi oziroma ali bi lahko posamezne spremembe delovnopravne ureditve razložili z vplivom globalizacije. V ta namen sem analizirala delovnopravno zakonodajo RS med letoma 1990 (takrat je bil sprejet republiški Zakon o delovnih razmerjih, ki je sledil sprejetju zveznega Zakona o temeljnih pravicah iz delovnega razmerja – ZTPDR iz leta 1989) in danes. Analizo sem omejila na štiri institute delovnega prava, za katere sem predpostavila, da bi lahko bili še posebej podvrženi vplivom globalizacije. To so: pogodba o zaposlitvi za določen čas; pogodba o zaposlitvi med delavcem in delodajalcem, ki opravlja dejavnost zagotavljanja dela delavcev drugemu uporabniku, tako imenovano posojanje delavcev; odpoved pogodbe o zaposlitvi in izobraževanje v delovnem razmerju.

Analiza podatkov in zakonodaje je pokazala, da se vse več delodajalcev poslužuje dveh relativno novih oblik zaposlovanja, to sta pogodba o zaposlitvi za določen čas in tako imenovano posojanje delavcev drugemu uporabniku. Prva pogodba je bila zajeta že v republiškem ZDR-ju iz leta 1990, vendar je bila izpopolnjena v ZDR-ju iz leta 2002 in 2007. Podatki kažejo, da delodajalci to obliko zaposlitve tudi vse več uporabljajo. Za delodajalca je to dobra možnost zaposlitve, saj mu omogoča hitro zaposlovanje za krajši čas, kasneje pa ni težav in zakonskih omejitev pri odpuščanju. Po drugi strani ta oblika delavcu ne omogoča trajne zaposlitve, kar pomeni večjo negotovost. V času ekonomske krize in današnje rekordne brezposelnosti (v RS več kot 100.000 v novembru 2011), fleksibilnejše oblike zaposlovanja kljub slabostim omogočajo delo, čeprav le za določen čas. Zato to ocenjujem kot sprejemljivo na kratek rok, na dolgega pa ne. Bistveno je, da taka, atipična zaposlitev sama po sebi ne pomeni slabšega položaja in lahko pomeni priložnost za obe strani. Nasprotno pa, če se sistemsko zlorablja, pripelje do tega, da delavca spravlja v stisko in negotov položaj, s čimer pridobi negativen prizvok.

Analiza je pokazala podoben problem, torej nezaupljiv odnos, pri zaposlovanju prek zaposlitvenih agencij. Koncept je v RS doživel svoj začetek z novim ZDR-jem v letu 2002. Gre za prožno možnost zaposlitve, ki omogoča hitro posredovanje delovne sile na delovna mesta, kjer je to v danem trenutku potrebno. V praksi se je ta oblika zaposlitve sicer uveljavila, vendar se (za zdaj) ni razširila.

Analiziran je bil tudi institut odpovedi pogodbe o zaposlitvi, kjer je prišlo do nekaterih sprememb, predvsem na strani vrst odpovedi. Novosti so tako odpoved pogodbe z odločbo sodišča ter delitev na redno in izredno odpoved. Ta institut je bil najtemeljitejše spremenjen v ZDR-ju iz leta 2002, ki je natančno opredelil odpoved in njene bistvene sestavine. Analiza je pokazala, da se je v preučevanem obdobju možnost odpovedi deloma razširila, s tem pa je postal trg dela nekoliko prožnejši.

Kot zadnji institut je bilo analizirano izobraževanje na delovnem mestu. Kljub vse večjemu poudarku na izobrazbi in vseživljenjskemu izobraževanju ta institut ni bil bistveno spremenjen. Glede na razvoj različnih možnosti izobraževanja v praksi je bilo pričakovati novosti, ki bi delavcem omogočale več izobraževanja in izpopolnjevanja. Do sprememb je prišlo zlasti v praksi, saj imajo zaposleni danes možnost, da študirajo, in imajo podobne pravice kot študenti, vendar brez določenih študentskih ugodnosti (zlasti subvencionirano prehrano in bivanje). Poleg tega so se bistveno razširile tudi možnosti neformalnega izobraževanja. Glede na razmah globalizacije je bilo pričakovati več poudarka na formalni ureditvi izobraževanja v delovnem razmerju, saj so zaposleni danes del globalne družbe, ki od njih zahteva znanja in veščine tudi iz drugih kultur. Z znanjem je RS »privlačnejša« za tuje investitorje, delavci pa imajo prednost, če iščejo zaposlitev onkraj meja RS. V prihodnje bi bilo treba dati več poudarka na formalno in sistemsko ureditev izobraževanja v delovnem razmerju, saj bo domači trg tako bolj konkurenčen, ne samo v Evropi, ampak tudi drugje. Za zgled je lahko Nemčija, ki je s svojim tehnološko dovršenim znanjem preplavila tuje trge.

Preučevanje in ocenjevanje vpliva globalizacije na delovno pravo je kompleksno. Na to kaže že definicija pojma globalizacija, saj ta zajema vrsto pojavov v sodobni družbi. Prav tako ni enostavnega merilnika, ki bi omogočil ovrednotenje njenega vpliva. V analizi se je pokazalo, da lahko nekatere spremembe delovnopravne zakonodaje v zadnjih dvajsetih letih pripišemo globalizacijskim vplivom, saj so skladne z globalizacijskimi težnjami. Pri tem je v ospredju zlasti potreba po večji prožnosti zaposlitev, ki omogoča hitrejše prilagajanje spremembam. To se vse bolj kaže tudi danes, v času gospodarske recesije.

S povečano prožnostjo prihaja tudi manjša ekonomsko-socialna varnost zaposlenih. Delavci se srečujejo z atipičnimi pogodbami o zaposlitvi, zlasti za določen, krajši čas in podobno, ter posledično manjšo varnostjo zaposlitve. Država mora zato kot notranji dejavnik vpliva na delovno pravo poskrbeti za ravnovesje med prožnostjo trga dela in zadostno stopnjo varnosti zaposlenih.

V prihodnje bi moral biti poudarek predvsem na zmernem in premišljenem ter sistematičnem prilagajanju globalizaciji in globalni družbi ter na cilju izkoristiti učinke globalizacije na domačem trgu dela za povečanje konkurenčnosti in pospešitev gospodarskega razvoja. Za konec dodajam sklepno misel Ignjatovića (2002,193), ki pravi, da ima slovenski trg delovne sile prednost, saj se lahko, glede na svojo majhnost, razvije v zelo prožen trg.





## LITERATURA

- Baylis, John in Steve Smith. 2007. Uvod. V *Globalizacija svetovne politike. Zv. 1: Uvod v mednarodne odnose*, ur. John Baylis, Steve Smith in Patricia Owens, 1–16. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
- Belopavlovič Nataša, Drago Mežnar, Irena Bečan, Aleksej Cvetko, Marjana Fras Zorec, Miran Kalčič, Marta Klampfer, Polonca Končar, Etelka Korpič Horvat, Janez Novak, Mitja Novak, Tatjana Plešnik in Lilijana Tratnik. 2003. *Zakon o delovnih razmerjih s komentarjem*. Ljubljana: GV založba.
- Benda, Nina, Ines Frece, Dušanka Černologar, Alenka Gašperčič, Jasmina Golob, Darja Malogorski, Andrej Grilj, Boris Kaučič, Kristina Mohorič, Maja Žibert, Jasmina Molan, Matej Pinter, Andreja Potočnik, Klementina Zapušek, Uroš Pinterič, Katarina Rojko, Vesna Resinovič, Gregor Živec in Zlata Ploštajner. 2004. »Glokalno« in vstop Slovenije v EU oz. pripravljenost slovenskih občinskih uprav na vstop Slovenije v EU. V *Globalizacija in vloga malih držav: Slovenija v procesih globalizacije*, ur. Milan Brglez in Drago Zajc, 254–268. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
- Bohinc, Rado. 2000. *Nova delovna razmerja*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
- Bohinc, Rado. 2004. *Delovna in uslužbenska razmerja*. Ljubljana: GV založba.
- Ferfila, Bogomil. 2007. *Globaliziranost sodobnega sveta*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
- Ignjatović, Miroljub. 2002. *Družbene posledice povečanja prožnosti trga delovne sile*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
- Kindleberger, Charles. 2000. The historical roots of globalization. *Global Focus* 12 (1): 17.
- Kohont, Andrej. 2003. Zaposlovanje pri zasebnih agencijah. *Teorija in praksa* 40 (3): 442–454.
- Kresal, Barbara. 2009. *Delovno pravo*. Ljubljana: Fakulteta za socialno delo.
- Kresal, Barbara. 2008. Pogodba o zaposlitvi za določen čas. V *Zakon o delovnih razmerjih s komentarjem*, ur. Nataša Belopavlovič, Milan Kalčič in Darja Šenčur Peček, 231–260. Ljubljana: GV založba.
- McGrew, Anthony. 2007. Globalizacija in globalna politika. V *Globalizacija svetovne politike. Zv. 1: Uvod v mednarodne odnose*, ur. John Baylis, Steve Smith in Patricia Owens, 21–50. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
- Milanović, Branko. 2003. Two faces of globalization: Against globalizatopn as we know it. *World Development* 31 (4): 1.
- Novak, Mitja, Polonca Končar in Anjuta Bubnov Škoberne. 2006. *Konvencije Mednarodne organizacije dela s komentarjem*. Ljubljana: GV Založba.
- Novak, Mitja. 2000. Globalizacija in delovno pravo. *Podjetje in delo* 26 (6/7): 1309–1310.
- Perenič, Anton, Miha Juhart, Peter Grilc, Bernarda Kuzma in Albin Igličar. 2002. *Uvod v pravo*. Ljubljana: DZS.
- Pikalo, Jernej. 2004. Svobodni trg, globalizacija in država. V *Globalizacija in vloga malih držav: Slovenija v procesih globalizacije*, ur. Milan Brglez in Drago Zajc, 40–50. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.

Svetličič, Marjan. 2004. Globalizacija in neenakomeren razvoj v svetu. V *Globalizacija in vloga malih držav: Slovenija v procesih globalizacije*, ur. Milan Brglez in Drago Zajc, 15–39. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.

Vodovnik, Zvone. 2009. *Poglavja iz delovnega in socialnega prava*. Nova Gorica: Evropska pravna fakulteta.

Židan, Alojzija. 2004. O vplivu globalizacijskih procesov na (slovensko) izobraževanje. V *Globalizacija in vloga malih držav: Slovenija v procesih globalizacije*, ur. Milan Brglez in Drago Zajc, 310–319. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.

## PRAVNI VIRI

Ustava RS. *Uradni list RS*, št. 33/91, 42/97, 66/00, 24/03, 69/04, 68/06.

Direktiva Sveta 1999/70/ES o okvirnem sporazumu o delu za določen čas. *Uradni list EU*, št. L 175/43.

Direktiva Sveta 91/383/EGS o spodbujanju izboljšav glede zdravja in varnosti pri delu za delavce, ki so zaposleni za določen čas. *Uradni list EU*, št. L 206/19.

Konvencija MOD št. 181. *Uradni list EU*, št. L18/1.

Konvencija MOD št. 158. *Uradni list RS*, št. 54/92.

Konvencija MOD št. 140. *Uradni list SFRJ*, št. 14/82.

Konvencija MOD št. 142. *Uradni list SFRJ*, št. 14/82.

Evropska konvencija o človekovih pravicah. *Uradni list RS-MP*, št. 7-41/94.

Mednarodni pakt o ekonomskih, socialnih in kulturnih pravicah. *Uradni list RS-MP*, št. 9/92.

Zakon o ratifikaciji Evropske socialne listine. *Uradni list RS-MP*, št. 7/99.

Zakon o delovnih razmerjih. *Uradni list RS*, št. 14/90, 5/91, 10/91 in *Uradni list RS/I*, št. 13/93, 2/94.

Zakon o delovnih razmerjih. *Uradni list RS*, št. 42/2002.

Zakon o delovnih razmerjih. *Uradni list RS*, št. 103/2007.

Zakon o temeljnih pravicah iz delovnega razmerja. *Uradni list SFRJ*, št. 60/89, 42/90 in *Uradni list RS*, št. 4/91, 10/91.

Zakon o visokem šolstvu. *Uradni list RS*, št. 100/2004.

Zakon o reprezentativnosti sindikatov. *Uradni list RS*, št. 13/1993.

Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju. *Uradni list RS*, št. 42/93, 56/01, 26/07.

Zakon o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti. *Uradni list RS*, št. 79/06.

Zakon o uveljavljanju trga dela. *Uradni list RS*, št. 80/10.

Pravilnik o pogojih za opravljanje dejavnosti agencij za zaposlovanje. *Uradni list RS*, št. 139/06.

## DRUGI VIRI

Dolenc, Danilo in Darja Šter. 2011. *Statistični urad RS*.

[Http://www.stat.si/novica\\_prikazi.aspx?id=4412](http://www.stat.si/novica_prikazi.aspx?id=4412) (21. 12. 2011).

- Eurostat. 2009. *Labour Force Survey*. [Http://observatorio-das-desigualdades.cries.iscte.pt/index.jsp?page=news&id=132](http://observatorio-das-desigualdades.cries.iscte.pt/index.jsp?page=news&id=132) (21. 12. 2011).
- Slo. 2012. *Manpower o trendih začasnega zaposlovanja prek zaposlitvenih agencij*. [Http://moj.dnevnik.si/zaposlitve\\_in\\_kariera/aktualno/1042501581](http://moj.dnevnik.si/zaposlitve_in_kariera/aktualno/1042501581) (13. 1. 2012).
- Štuhec, Snježana L. 2011. *Izvoz in uvoz blaga, Slovenija, oktober 2011 – začasni podatki*. [Http://www.stat.si/novica\\_prikazi.aspx?id=4395](http://www.stat.si/novica_prikazi.aspx?id=4395) (20. 12. 2011).



## **PRILOGE**

Priloga 1: Nekatere izbrane Konvencije MOD, ki jih je ratificirala Slovenija in ki so pomembne v smislu globalizacije



**NEKATERE IZBRANE KONVENCIJE MOD, KI JIH JE RATIFICIRALA  
SLOVENIJA IN KI SO POMEMBNE V SMISLU GLOBALIZACIJE**

Konvencija MOD (skrajšani naziv)	Konvencije, ki jih je ratificirala RS (skrajšani naziv)	Leto sprejetja – MOD
Unemployment Convention	Konvencija št. 2 o brezposelnosti	1919
Maternity Protection Convention	Konvencija št. 3 o zaposlovanju žensk pred in po porodu	1919
Weekly Rest Convention	Konvencija št. 14 o tedenskem počitku v industrijskih podjetjih	1921
Forced Labour Convention	Konvencija št. 29 o prisilnem ali obveznem delu	1930
Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention	Konvencija št. 87 o sindikalnih svoboščinah in varstvu sindikalnih pravic	1948
Equal Remuneration Convention	Konvencija št. 100 o enakem plačilu delavcev in delavk za delo enake vrednosti	1951
Social Security Convention	Konvencija št. 102 o minimalnih normah socialne varnosti	1952
Maternity Protection Convention	Konvencija št. 103 o varstvu materinstva	1952
Abolition of Forced Labour Convention	Konvencija št. 105 o odpravi prisilnega dela	1957
Discrimination Convention	Konvencija št. 111 o diskriminaciji pri zaposlovanju in poklicih	1958
Employment Policy	Konvencija št. 122 o politiki zaposlovanja	1964
Minimum Wage Fixing Convention	Konvencija št. 131 o minimalnih osebnih dohodkih, s posebnim ozirom na države v razvoju	1970
Holidays with Pay Convention	Konvencija št. 132 o plačanem letnem dopustu	1970
Minimum Age Convention	Konvencija št. 138 o minimalni starosti za sklenitev delovnega razmerja	1973
Paid Educational Leave Convention	Konvencija št. 140 o plačanem dopustu za izobraževanje	1974
Human Resource Development Convention	Konvencija št. 142 o poklicnem usmerjanju in strokovnem usposabljanju za razvoj človekovih sposobnosti	1975
Collective Bargaining Convention	Konvencija št. 154 o spodbujanju kolektivnega pogajanja	1981
Occupational Safety and Health Convention	Konvencija št. 155 o varstvu pri delu, zdravstvenem varstvu in delovnem okolju	1981
Workers with Family Responsibilities Convention	Konvencija št. 156 o enakih možnostih delavcev in delavk in njihovem enakem obravnavanju	1981
Vocational Rehabilitation and Employment Convention	Konvencija št. 159 o poklicni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov	1983
Part-time Work Convention	Konvencija št. 175 o delu s krajšim delovnim časom	1994
Worst Forms of Child Labour Convention	Konvencija št. 182 o prepovedi najhujših oblik dela otrok in takojšnjem ukrepanju za njihovo odpravo	1999