

# PRIMERLJIVOST DELOVNOPRAVNEGA VARSTVA V RAZLIČNIH OBLIKAH ZAPOSLOTITVE

Barbara Kresal\*

UDK: 331.106:349.2

**Povzetek:** Prispevek obravnava problem segmentacije oz. dualizma na trgu dela, ki povzroča neenakosti v ravni delovnopravnega varstva delavcev v različnih oblikah zaposlitve. Nestandardne, fleksibilne oziroma prekerne zaposlitve postavljajo delavce v bolj negotov položaj z slabšim delovno in socialnopravnim položajem. Kriza je ta problem le še zaostрила. Prispevek kritično analizira koncept t.i. 'enotne' pogodbe o zaposlitvi. Oblikovani so predlogi za izboljšanje veljavne pravne ureditve glede različnih oblik zaposlitve ter njene interpretacije in implementacije v praksi.

**Ključne besede:** pogodba o zaposlitvi, fleksibilne oblike zaposlitve, pogodba o zaposlitvi za nedoločen čas, prekerno delo, segmentacija/dualizem trga dela, 'enotna' pogodba o zaposlitvi

## COMPARABLE LABOUR LAW PROTECTION WITHIN DIFFERENT FORMS OF EMPLOYMENT

**Abstract:** The paper deals with the problem of segmentation and dualism on the labour market, which causes the inequalities as regards the level of labour law protection for workers within different forms of employment. The non-standard, flexible, precarious employment puts employees in a more precarious situation, with less favourable labour and social conditions. The recent financial and economic crises have additionally contributed to the worsening of this problem. The paper offers a critical analysis of a concept of the co-called 'single' open-ended contract of employment

\* Barbara Kresal, doktorica pravnih znanosti, izredna profesorica na Fakulteti za socialno delo in Ekonomski fakulteti Univerze v Ljubljani  
barbara.kresal@fsd.uni-lj.si  
Barbara Kresal, PhD, Associate Professor at the Faculty of Social Work and the Faculty of Economics, University of Ljubljana, Slovenia

*(unified contract). Suggestions for the improvement of the existing legal regulation as regards different forms of employment are given, as well as suggestions for the improvement of its interpretation and implementation in practice.*

**Key words:** *contract of employment, flexible forms of employment, open-ended contract of employment, precarious work, segmentation/dualism of the labour market, 'single' open-ended contract of employment*

## 1. NEENAKOSTI NA PODROČJU DELA

Razprave o različnih oblikah zaposlitve oziroma o različnih pravnoformalnih oblikah opravljanja odplačnega dela za drugega (tako v okviru delovnega razmerja kot v okviru pravnih oblik izven delovnega razmerja) in različnih standardih delovnopravnega varstva znotraj le-teh ostajajo eno aktualnejših vprašanj današnjega delovnega prava. V tej zvezi se govori tudi o vse večji segmentaciji/dualizmu na trgu dela, ki ustvarja neutemeljene razlike med t.i. vključenimi in izključenimi delavci.<sup>1</sup> Poleg 'redno' zaposlenih delavcev z določeno 'standardno' ravnijo delovnopravnega varstva je vedno večja skupina 'izločenih' delavcev, delavcev 'na robu', prekernih delavcev s precej slabšim delovnopravnim položajem oziroma v skrajnih primerih celo brez kakršnegakoli ustreznega delovnopravnega varstva.

Ta trend lahko spremljamo od sredine 80-ih let prejšnjega stoletja, zlasti pa od 1990-ih let dalje, ki ga zaznamuje povečevanje fleksibilnih oziroma prekernih oblik zaposlitve, formalna in *de facto* deregulacija delovnega prava, zmanjševanje učinkovitosti inšpekcijskega nadzora nad kršitvami delovne zakonodaje, vse to pa sovпада z globalizacijo, krepitvijo neoliberalnega koncepta, s poskusom zmanjševanja pomena temeljnih delavskih in socialnih pravic ter vztrajnim pritiskom socialnega dampinga tako na svetovni kot evropski ravni.

<sup>1</sup> Delavci v nestandardnih, fleksibilnih oziroma prekernih oblikah zaposlitve so praviloma v slabšem delovno in socialnopravnem položaju, imajo manj možnosti za usposabljanje, izobraževanje in napredovanje, redkeje so deležni dodatnih ugodnosti in bonitet, v povprečju imajo nižje dohodke, težje usklajujejo svoje poklicne in družinske obveznosti, pogosteje so brezposelni, itd. Med njimi je več tistih, ki prihajajo iz ranljivejših skupin, prav tako pa so tudi v svoji zaposlitvi bolj ranljivi. Izpostavljeni so večjemu tveganju za nastanek revščine, kar se povezuje s pojavom zaposlenih revnih (kljub temu, da so zaposleni oziroma da delajo, (p)ostajajo revni in si z zaposlitvijo ne morejo zagotavljati dostojnega preživetja). Prim. **Kresal, B.** (2011): *Fleksibilne ali prekerne oblike zaposlitve*, Delavci in delodajalci, letn. 11, št. 2-3, s. 175.

Zadnja kriza je razmerja na trgu dela le še zaostрила in še dodatno izpostavila problematičnost različnih nestandardnih oblik zaposlitve in prekernih delavcev. Že večkrat je bilo opozorjeno na to, da je Slovenija v samem vrhu v EU po deležu fleksibilnih zaposlitev oziroma v tem okviru zlasti zaposlitev za določen čas, ki so povezane s številnimi zlorabami, in da so v letih krize zlasti delavci v fleksibilnih oblikah zaposlitve najprej in najbolj občutili negativne socialne posledice krize, tako da se je njihov negotov, prekeren položaj zelo jasno pokazal.<sup>2</sup> Ob krizi je bil priliv v brezposelnost velik, na začetku zlasti na račun prekernih delavcev, tj. zaradi nepodaljševanj pogodb za določen čas in pogodb z agencijskimi delavci.

Po drugi strani pa večja fleksibilnost na trgu dela ni zagotovila (tudi s strani nekaterih neoliberalnih svetovnih organizacij, kot so OECD, Svetovna banka in IMF, ter različnih 'bonitetnih' institucij) zatrjevanega boljšega in učinkovitejšega delovanja gospodarstva.<sup>3</sup>

Poleg stališč, da fleksibilne oblike zaposlitve spodbujajo zaposlovanje, rast in konkurenčnost ter znižujejo brezposelnost na trgu dela, je vedno več študij, ki izkazujejo tudi drugačna, nasprotna stališča. Fleksibilnost na trgu dela sama po

<sup>2</sup> Več **Kresal B.** 2011, s. 170 in tam citirana dela.

<sup>3</sup> Kar nekaj raziskav nasprotuje stališčem, da naj bi strožja delovna zakonodaja, ugodnejša ureditev nadomestil za brezposelnost, določitev minimalne plače in obstoj močnih sindikatov (kar posledično pripelje do ugodnejših delovnih pogojev in višjih delovnopravnih standardov) povzročalo 'rigidnejši' trg dela, manj možnosti za ustvarjanje delovnih mest, manjšo zaposlenost in večjo brezposelnost (zaradi česar naj bi ZDA imele tradicionalno nižjo brezposelnost kot Evropa). Zadnja kriza je npr. pokazala, da je v ZDA samo od konca leta 2007, ko je bila brezposelnost še 4,8%, le v dveh letih zrasla na 10% in se ustalila okrog 9% (torej više kot v mnogih evropskih državah, kjer imajo močnejše, bolj razvito delovnopravno varstvo), prav tako pa je vedno več tudi dolgotrajne brezposelnosti.

Tako je izmed novejših objav omeniti npr. raziskavo Mednarodne organizacije dela (MOD), ki poudarja sledeče: na makroekonomski ravni lahko **delovno-zaščitna zakonodaja (employment protection legislation – EPL) deluje kot 'stabilizator', izpostavlja se pozitivna vloga razvite delovne zakonodaje pri omejevanju negativnih posledic krize, saj naj bi prav zaradi delovne zakonodaje bile izbube zaposlitev manjše, posledično pa tudi porast brezposelnosti manjši.** Delovna zakonodaja naj bi delovala v nasprotni smeri kot gospodarski 'šoki'; v času rasti naj bi zadrževala umirjeno zaposlovanje in omejevala pretirano zaposlovanje (zaradi vnaprejšnjega upoštevanja stroškov odpuščanja itd.), v času krize pa naj bi preprečevala pretirano odpuščanje, zmanjševanje zaposlenosti in omejevala naraščanje brezposelnosti. *Raziskava MOD je potrdila, da je bila odzivnost (naraščanje) brezposelnosti v času zadnje krize manjše v državah v višjo delovnopravno zaščito delavcev.*

(Cazes, S./Verick, S./Al Hussami, F. (2011): Diverging trends in unemployment in the United States and Europe: Evidence from Okun's law and the global financial crisis, ILO, Geneva, 2011; [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/—ed\\_emp/—emp\\_elm/—analysis/documents/publication/wcms\\_170782.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/—ed_emp/—emp_elm/—analysis/documents/publication/wcms_170782.pdf))

sebi ne prispeva k rasti, konkurenčnosti, niti ne zmanjšuje brezposelnosti, temveč ima lahko celo negativni povratni učinek. Večja zunanja fleksibilnost lahko na kratki rok zmanjšuje stroške dela in s tem povečuje konkurenčnost, vendar pa so na srednji in dolgi rok lahko učinki povsem drugačni.<sup>4</sup>

Le ponovim lahko svojo ugotovitev z lanskoletnih dnevo, da fleksibilne oblike zaposlitve torej (tudi v Sloveniji) niso reševale/preprečevale problema brezposelnosti in domnevne nekonkurenčnosti gospodarstva in niso prispevale k uspešnejšemu gospodarskemu razvoju, povezane pa so s številnimi zlorabami v praksi in ustvarjajo številne delavce z zelo negotovim, prekernim položajem, brez ustrezne ravni delovnopravne zaščite, posledično pa znižujejo splošno raven kakovosti življenja nasploh v družbi. Pri tem je treba opozoriti na vidik diskriminacije, saj fleksibilne oblike zaposlitve povečujejo obstoj diskriminacije na trgu dela, saj so v nestandardnih oblikah zaposlitve v večji meri udeležene prav osebe iz ranljivejših skupin.<sup>5</sup>

Tudi nedavna raziskava Mednarodne organizacije dela je jasno pokazala, da je kriza še povečala neenakosti na področju dela in da so bili bolj prizadeti delavci v netipičnih oblikah zaposlitve, npr. tisti, zaposleni za določen čas ali prek zaposlitvenih agencij, da so v težjem položaju mladi (ki so hkrati tudi v večjem deležu zaposleni v t.i. fleksibilnih oblikah zaposlitve) in druge ranljivejše skupine.<sup>6</sup> »Fleksibilnost na trgu dela in njen učinek na neenakosti bo treba ovrednotiti tudi na daljši rok. ... Ne le da neenakosti na področju dela prispevajo k razvoju gospodarskih kriz, temveč so te neenakosti zaradi krize le postale še bolj izrazite. Naš splošen ekonomski

---

<sup>4</sup> Fleksibilnost namreč pomeni manjšo varnost zaposlitve, s tem pa tudi manjšo pripadnost delavcev podjetjem, kar posledično lahko negativno vpliva na produktivnost, kreativnost in inovativnost delavcev oziroma podjetij. Poleg tega delodajalci manj vlaganjo v izobraževanje, usposabljanje in razvoj teh delavcev.

Mnogi poudarjajo pomen 'rednih' delavcev (fleksibilnost se v tem primeru zagotavlja znotraj zaposlitve – t.i. funkcionalna, notranja fleksibilnost), saj naj bi pozitivno vplivali na produktivnost in uspešnost poslovanja; zadovoljni delavci so pripravljeni bolje delati, delodajalec pa odgovornejše pristopa k načrtovanju njihove kariere, 'vlaga' v njihovo izobraževanje in usposabljanje, da ostajajo zaposljivi, uspešni, inovativni.

Npr. **European Commission** (2007): Flexibility and Competitiveness: Labour Market Flexibility, Innovation and Organisational Performance (Flex-Com), Final report, Luxembourg ([http://bookshop.europa.eu/eubookshop/FileCache/PUBPDF/KINA21950ENS/KINA21950ENS\\_002.pdf](http://bookshop.europa.eu/eubookshop/FileCache/PUBPDF/KINA21950ENS/KINA21950ENS_002.pdf)); **Auer, P./Berg, J./Coulibaly, I.** (2005): Is a stable workforce good for productivity?, International Labour Review, vol. 144, št. 3, ILO, Geneva, s. 319-343; glej tudi **Kresal B.** 2007 in druga tam navedena dela.

<sup>5</sup> **Kresal B.** 2011, s. 174-175.

<sup>6</sup> **Vaughan-Whitehead, D. (ur.)** (2012): Work Inequalities in the Crisis – Evidence from Europe, ILO, Geneva.

sistem bo zato še naprej v nevarnosti, vse dokler ne začnemo ustrezno reševati teh neenakosti,« poudarja Vaughan-Whitehead in dodaja, da so se v času krize države z veliko (zlasti zunanjo) fleksibilnostjo soočile s posebej težkimi problemi na področju zaposlenosti.

Podobno ugotavlja tudi raziskava Evropske fundacije za izboljševanje delovnih in življenjskih razmer iz Dublina: zaradi krize je prišlo do pomembnih sprememb v strukturi zaposlitev. Po izgubi številnih začasnih zaposlitev na začetku krize je sledilo tudi zmanjševanje 'redno' zaposlenih v standardni obliki zaposlitve, pri ponovnem zaposlovanju pa je bil pomembno večji delež začasnih zaposlitev kot prej; izgubljene 'redne' zaposlitve so bile torej kasneje pogosto nadomeščene z večjim zaposlovanjem v nestandardnih oblikah zaposlitve.<sup>7</sup>

Tudi Evropska komisija ugotavlja, da je zadnja kriza vplivala na spremembo strukture zaposlitev; sprememba zaposlenosti se lahko označi kot polarizirana, v smislu, da izginjajo zaposlitve 'na sredini', medtem ko je prišlo do novega zaposlovanja zlasti le na vrhu, torej pri bolj kvalitetnih in bolje plačanih delih, in na dnu, torej pri najslabše plačanih in najmanj kvalitetnih zaposlitvah.<sup>8</sup> Kriza je povzročila tudi povečanje rizika za dolgotrajno izključenost iz trga dela in družbe. Povečale so se neenakosti. Zaskrbljujoč, a karakterističen je tudi podatek, da je izmed vseh novih zaposlitev v celotni EU v letu 2011 bilo kar 50% začasnih zaposlitev; med državami z največjim deležem začasnih zaposlitev med novimi zaposlitvami, čez 70%, pa je – poleg Portugalske, Španije, Poljske in Švedske – tudi Slovenija.<sup>9</sup> Zanimivo je še, da je v Sloveniji v času krize naraščalo tudi samozaposlovanje<sup>10</sup> (ki ga je z nekaterimi ukrepi aktivna politika zaposlovanja pravzaprav še spodbujala).

Skratka, kriza je razmere le še zaostrila. V tej situaciji je utemeljeno vprašanje, kako odgovoriti na to vse večjo segmentacijo na trgu dela, na pojav vse več fleksibilnih oblik zaposlitve in dejstvo, da vse več ljudi opravlja delo za drugega v bistveno slabših pogojih dela, v vse bolj prekerem, negotovem položaju, mnogi med njimi pa celo brez vsakršnega delovnopravnega varstva izven okvirov predvidenih pravnih oblik delovnega razmerja.

---

<sup>7</sup> **Hurley, J./Storrie, D./Jungblut, J.-M.** (2011): Shifts in the job structure in Europe during the Great Recession, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin (<http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2011/41/en/2/EF1141EN.pdf>).

<sup>8</sup> **European Union** 2012, s. 39, 53-54.

<sup>9</sup> Prav tam, s. 23. V Sloveniji je ta delež kar nad 80% (mesečne informacije ZRSZ, [www.ess.gov.si](http://www.ess.gov.si)).

<sup>10</sup> **European Union** 2012, s. 29.

Delovna zakonodaja ni 'cokla' gospodarskega razvoja, ki naj bi zmanjševala konkurenčnost našega gospodarstva. Nasprotno. Razvita delovna zakonodaja krepi položaj posameznikov, izboljšuje kvaliteto njihovega življenja, s tem pa tudi njihove sposobnosti, možnosti, razvojne potencialne. Gospodarski razvoj mora biti v funkciji zagotavljanja čim boljšega življenja ljudi v neki družbi in če je to v veliki meri odvisno tudi od ureditve delovnopravnega položaja ljudi, potem je jasno, da mora biti cilj takšna delovna zakonodaja, ki zagotavlja dostojne minimalne standarde na področju dela za vse in preprečuje 'prekarizacijo' dela.

Zdi se, da veljavna delovna zakonodaja tega svojega poslanstva ne izpolnjuje preveč dobro; v veliki meri k temu prispeva zlasti neučinkovita inšpekcija dela, ki ne uspe učinkovito preprečevati zlorab v zvezi s fleksibilnimi oblikami zaposlitve, prikritimi delovnimi razmerji (kjer se delo opravlja na podlagi kakšnih drugih, civilnopravnih pogodb, čeprav so podani vsi elementi delovnega razmerja) in 'lažnim' samozaposlovanjem.

## 2. 'ENOTNA' POGODBA O ZAPOSLOTVI?

V nekaterih državah Evrope in tudi v okviru Evropske komisije se pojavljajo ideje o t.i. enotni pogodbi o zaposlitvi.<sup>11</sup> Predlogi so se pojavili npr. v Franciji, Italiji, na Portugalskem.<sup>12</sup> Šlo naj bi za nov koncept, ki naj bi učinkovito odgovarjal na pro-

---

<sup>11</sup> V francoskem prostoru se sprva govori o 'contrat de travail unique', sedaj tudi o 'contrat de travail unifié'; v angleškem jeziku se pojavlja izraz 'single open-ended contract', tudi 'unified contract'. Izhodišče tej ideji je poročilo dveh francoskih ekonomistov, pripravljeno za Sarkozyjevo vlado leta 2004 (**Cahuc, P./Kramarz, F.** (2004): De la précarité à la mobilité: vers une Sécurité sociale professionnelle, La documentatoin française, Paris; dostopno na <http://www.ladocumentatinfrancaise.fr/var/storage/rapports-public//054000092/0000.pdf>), a predlog je bil ostro zavrjen s strani mnogih socialnih partnerjev in deležen tudi kritik delovnopravne stroke.

<sup>12</sup> Poleg omenjenega poročila Cahuc/Kramarz v prejšnji opombi, glej npr. **Turrini, A.** (2011): EPL reforms in Europe: A Portuguese way to single contract outcomes?, Vox – Research-based policy analysis and commentary from leading economists (<http://www.voxeu.org/index.php?q=node/6849>); **Bentolila, S./Boeri, T./Cahuc, P.** (2010): Ending the scourge of dual labour markets in Europe, Vox – Research-based policy analysis and commentary from leading economists (<http://www.voxeu.org/index.php?q=node/5289>); **Cahuc, P.** (2011): For a Unified Contract, Keynote Paper on the 4th Annual Legal Seminar European Labour Law Network, 24.-25.11.2011, Frankfurt; dostopno na [http://www.labourlawnetwork.eu/publications/prm/73/size\\_\\_1/index.html](http://www.labourlawnetwork.eu/publications/prm/73/size__1/index.html) - Seminar Report 2011 "Protection against Dismissal in Europe - Basic Features and Current Trends", s. 39-50; **European Commission** (2011): The Economic Adjustment programme for Portugal, DG of Economic and Financial Affairs, Occasional Papers

bleme segmentacije/dualizma trga dela. Gre za koncept, ki so ga izvorno razvili ekonomisti, vsebuje pa vrsto nejasnosti in pravno nedodelanih predlogov. Če na kratko povzamem bistvene značilnosti predlogov (med seboj se delno razlikujejo), naj bi enotna pogodba o zaposlitvi :

- bila pogodba o zaposlitvi za nedoločen čas,
- zagotavljala postopno pridobivanje (povečevanje) pravic v zvezi z varstvom pred odpovedjo.

S tem naj bi takšna nova oblika pogodbe nadomestila sedanje preveč prekerne začasne zaposlitve za določen čas, za katere tudi v teh predlogih zatrjujejo, da imajo veliko negativnih učinkov (tako socialnih kot ekonomskih), po drugi strani pa naj bi motivirala delodajalce, da sklepajo takšne pogodbe za nedoločen čas, saj naj bi bili stroški v zvezi z odpuščanjem manjši, predvsem pa vnaprej bolj predvidljivi.

Francoski avtorji poudarjajo zlasti, da naj bi ta, enotna pogodba o zaposlitvi zmanjšala oziroma odpravila sedanje razlike med pogodbo za določen in pogodbo za nedoločen čas. Cahuc omenja tri faze postopnega pridobivanja pravic: v prvem, poskusnem obdobju – ki je primerljivo sedanjemu poskusnemu delu – bi bil delavec brez vsakršne zaščite in bi se lahko pogodba odpovedala kadarkoli; nato pa bi se v naslednjem obdobju, ki ga poimenuje tudi 'potrjeno obdobje', le-to delilo na začetno fazo, kjer bi se postopno zviševale pravice v zvezi z odpustom (postopno bi naraščal znesek odpravnine, predvideva tudi neko posebno solidarnostno dajatev, ki bi se v primeru odpusta vplačala v javni sklad; govori o možnosti postopne pridobitve tudi drugih pravic itd.), in na 'stabilno' fazo, v kateri bi delavec imel polni obseg pravic, kot bi bile predvidene.

Predlogi v zvezi z obdobjem trajanja različnih faz niso enotni, omenja pa se npr. šest mesecev za prvo, poskusno obdobje, in tudi do tri leta za t.i. začetno fazo 'potrjenega' obdobja, v katerem bi pravice postopno naraščale in v katerem delavec ne bi imel dostopa do sodnega varstva v primeru odpovedi, s tem pa tudi ne sodnega nadzora nad zakonitostjo odpovedi (poudarja se, da bi v vsakem primeru ostalo sodno varstvo pred diskriminatornimi odpusti). Zanimivo je v tej zvezi omeniti enega od razlogov, ki se navaja v podporo uvedbi te t.i. 'enotne' pogodbe o zaposlitvi: pripravljenost delodajalcev, da zaposlijo delavca naj bi se povečala

---

79, June 2011 ([http://ec.europa.eu/economy\\_finance/publications/occasional\\_paper/2011/pdf/ocp79\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/economy_finance/publications/occasional_paper/2011/pdf/ocp79_en.pdf)); **European Commission** (2011): Enhancing labour market functioning, combating segmentation: a proposal for 'single' open-ended contract, Commission note (EMCO/16/050411/EN).

zaradi povečane transparentnosti stroškov odpovedi in *zaradi »diminishing the odds of court cases«*. Povečala naj bi se enostavnost pri odpovedi te pogodbe, v nasprotju z dosedanja prakso, po kateri so »prenehanja pogodb o zaposlitvi za nedoločen čas podvržena sodnim postopkom in odločitvam delovnopravnih sodnikov«. <sup>13</sup>

Zanimivo je omeniti, da se v zvezi z obsegom pravic omenja, da naj bi delavci imeli le pravico do ustrezne odpravnine (ki bi se postopno povečevala), v nekaterih predlogih se omenja tudi možnost oblikovanja nekega skupnega solidarnostnega sklada za odpravnine, kar naj bi še dodatno zmanjšalo rizike posameznega delodajalca, omenja se odpovedni rok in pravice do denarnega nadomestila za brezposelnost, ne bi pa delavci imeli polega obsega dostopa do sodnega varstva v primeru odpusta – tako naj v začetni fazi delavci sploh ne bi imeli dostopa do delovnih sodišč in naj bi sodišča sploh ne imela sodnega nadzora nad izvedenimi odpusti, potem pa naj bi se postopno krepilo to varstvo (ni natančneje opredeljeno, kako), vendar v nekaterih tekstih lahko zasledimo, da naj bi bil dostop do sodnega varstva in s tem sodni nadzor nad zakonitostjo odpusta omejen le na varstvo pred diskriminatornim odpustom.

Z vidika pravice do sodnega varstva, kot je opredeljena v naši ustavi, so to povsem nesprejemljivi predlogi. Glede vsebine in obsega varstva v primeru odpovedi pa se zdi, da bi bile takšne rešitve lahko sporne tudi z vidika 49. in 66. člena Ustave o varstvu dela, čeprav gre za precej splošno določbo, ki pušča široko polje proste presoje zakonodajalcu. Za države, ki jih zavezuje Konvencija MOD št. 158, ali pa npr. 24. člen Spremenjene Evropske socialne listine o varstvu v primeru prenehanja zaposlitve (med njimi je tudi Slovenija), so taki predlogi sporni tudi z vidika zavezujočih mednarodnih minimalnih delovnopravnih standardov, ki med drugim zahtevajo obstoj resnega/utemeljenega razloga za odpust in druge vsebinske ter formalne varovalke. <sup>14</sup>

*Očitno gre pri t.i. enotni pogodbi o zaposlitvi predvsem za v nov koncept preoblečene, (slabo) prikrite predloge za zniževanje že dosežene ravni delovnopravnega varstva delavcev in zmanjševanje pravic delavcev v zvezi z odpovedjo. Prav tako se zdijo predlogi tudi z delovnopravnega vidika precej nedodelani.*

<sup>13</sup> **European Commission** 2011, s. 8, 9.

<sup>14</sup> O mednarodnih standardih v zvezi s prenehanjem zaposlitve ter pregled, katere države zavezujejo kateri mednarodni standardi, več **Kresal B.** (2009): Primerjalnopravna ureditev odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnih razlogov, Delavci in delodajalci, letn. 9, št. 2-3, s. 431-446.



Ni povsem jasno, kakšno naj bi bilo razmerje do dosedanjih številnih različnih pravnoformalnih oblik zaposlitve. Prvotni predlogi so poudarjali, da je potrebno uvesti le eno t.i. 'enotno' pogodbo o zaposlitvi, ki bo premostila razkorak med standardno zaposlitvijo za nedoločen čas in fleksibilnimi zaposlitvami ter torej nadomestila obstoječe (pre)številne raznovrstne pravnoformalne oblike zaposlitve, ki nudijo delavcem različno raven varstva, prav tako pa naj bi se s tem povečala tudi transparentnost, preglednost, enostavnost. V novejših tekstih prevladuje stališče, da naj bi se ta t.i. 'enotna' pogodba o zaposlitvi uvedla poleg že obstoječih oblik in naj bi bila na voljo le za novozaposlene delavce. Da bi se delavci in delodajalci po novem sploh odločali za sklenitev te (nove) vrste pogodbe, pa se predlaga, da naj se povečajo stroški za začasne zaposlitve (npr. tudi zanje naj velja minimalna plača, povečajo naj se prispevki za brezposelnost za fleksibilne oblike zaposlitve, ipd.), na drugi strani pa naj se predvidijo posebne direktne subvencije, ki bi pripadale delavcu, če bi sklenil takšno 'enotno' pogodbo o zaposlitvi (kar naj bi ga odvrnilo od želje po sklenitvi 'navadne' pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas). Ti predlogi se zdijo zelo nenavadni, zdi se, da bi uvedli še več nepreglednosti in različnih delovnopravnih položajev z različnim obsegom pravic za delavce.

### **3. RAZMERJE MED RAZLIČNIMI OBLIKAMI ZAPOSLOTITVE IN OBSEGOM DELOVNOPRAVNEGA VARSTVA**

Razprave o t.i. 'enotni' pogodbi o zaposlitvi pravzaprav izhajajo iz nepoznavanja temeljnih načel in značilnosti delovnega prava ter napačnega razumevanja razmerja med različnimi pravnoformalnimi oblikami, v katerih se lahko opravlja delo za drugega. Takšno nerazumevanje se pogosto pojavlja tudi sicer v (laičnih, žal pa včasih tudi strokovnih) razpravah o problemu segmentacije/dualizma na trgu dela ter potrebni prenovi delovnega prava.

*Gre pravzaprav za napačno predpostavko, da so različne pravnoformalne oblike, v katerih se opravlja delo za drugega, med seboj prirejene in vse kadarkoli na razpolago in na voljo za svobodno izbiro med njimi s strani posameznega delodajalca, ki želi zaposliti delavca;<sup>15</sup> da, skratka, različne pravnoformalne*

---

<sup>15</sup> Lahko bi govorili tudi o izbiri s strani obeh strank, torej posameznega delodajalca in delavca, ki skleneta določeno pogodbo, vendar glede na prevladujočo značilnost, po kateri je delodajalec pogajalsko močnejša stranka, delavec pa praviloma v odvisnem, podrejenem položaju, saj je zaradi eksistenčne odvisnosti od zaposlitve/dela praviloma v vlogi, ko lahko le sprejme ponujene

*oblike zaposlitve 'konkurirajo' med seboj.* Delodajalec torej pregleda, kakšni so stroški, bremena in koristi pri zaposlitvi za nedoločen čas, pri zaposlitvi za določen čas, pri zaposlitvi prek agencije za začasno delo, nadalje kakšni so ti stroški v primeru 'outsourcinga', če predlaga osebi, da sama ustanovi podjetje ali se organizira kot samostojni podjetnik in nato z njim sklepa storitvene pogodbe, morebiti mu predlaga tudi zaposlitev še nekaj drugih delavcev, ki jih nato 'posoja' nazaj primarnemu delodajalcu, nadalje preveri, kakšni so stroški pri sklenitvi civilnopravne pogodbe o delu ali avtorske pogodbe, kakšni v primeru 'študentskega dela', itd., nato pa se glede na 'cost-benefit' analizo odloči in izbere tisto, ki se njemu z vidika njegovih interesov (v najbolj poenostavljenem modelu torej z vidika minimiziranja stroškov dela, čeprav so v realnem življenju ti modeli seveda kompleksnejši) zdi najprimernejša.

To bi pomenilo, da je delovno pravo le katalog 'prostovoljnih' obveznosti (*contractio in adiecto!*), njegova veljavnost in uporaba v konkretnem primeru opravljanja dela za drugega pa odvisna od povsem proste odločitve delodajalca, kakšno pogodbo bo izbral, ali bo sklenil z osebo pogodbo o zaposlitvi (in kakšno) ali kakšno drugo pogodbo.

Delovno pravo je kogentno (ali enostransko kogentno) pravo. To pomeni, da ***delovno pravo določa zavezujoče minimalne standarde, katerih uporaba ne sme in ne more biti odvisna od volje strank (i.e. delodajalca) in ne sme in ne more biti odvisna od tega, da bi si delodajalec lahko prosto izbral vrsto pogodbe, ki jo bo sklenil z osebo, ki zanj opravlja delo v odvisnem razmerju.*** Gre za temeljno vprašanje definicije delovnega razmerja in pogodbe o zaposlitvi ter s tem posledično opredelitve obsega učinkovanja delovnega prava. Pri tem je bistvena dejanska narava razmerja med strankama in ne zunanja oblika. Če je npr. civilnopravna pogodba o delu le simulirana in prikriva pravo naravo razmerja med strankama, torej delovno razmerje, je treba priznati in upoštevati pravo naravo tega razmerja in ne navidezne, sicer formalno sklenjene civilnopravne pogodbe. ***Pravno razmerje je treba presoјati po njegovi vsebini, kaj sta se stranki vsebinsko dogovorili*** (primat vsebine pred formo). Pravila obligacijskega prava določajo, da simulirana pogodba nima veljave, stranke pa

---

pogoje ali ne, nanje pa ne more bistveno vplivati (take it or leave it) – v nadaljevanju govorim le o izbiri delodajalca. Nedvomno v praksi v določenih primerih na izbiro vpliva tudi interes in volja osebe, ki bi opravljala delo, odvisno seveda od konkretnih okoliščin in zlasti od pogajalske pozicije kandidata za delo.

zavezuje prikrita pogodba, ki izraža pravo voljo strank in pravo naravo ustanovljene razmerja med njima, seveda pod pogojem, da so izpolnjene predpostavke za veljavnost prikrite pogodbe. V tej zvezi je pomembno opozoriti tudi na prizadevanja v okviru MOD in Priporočilo št. 198 o delovnem razmerju iz leta 2006. **Če ima določeno razmerje med dvema strankama, njun dogovor o opravljanju dela za drugega vse značilnosti, vse elemente delovnega razmerja, potem je treba osebi priznati status delavca in ji zagotoviti ustrezno delovnopravno varstvo, njenemu pravnemu razmerju pa priznati naravo delovnega razmerja.**<sup>16</sup>

To je jasno izhodišče tudi veljavnega Zakona o delovnih razmerjih (ZDR),<sup>17</sup> ki v 16. členu določa, da »v primeru spora o obstoju delovnega razmerja med delavcem in delodajalcem se domneva, da delovno razmerje obstaja, če obstajajo elementi delovnega razmerja« in v drugem odstavku 11. člena določa, da če obstajajo elementi delovnega razmerja, se delo ne sme opravljati na podlagi pogodb civilnega prava, razen v primerih, ki jih določa zakon; vsebinska opredelitev, kdaj gre za delovno razmerje in kateri so elementi delovnega razmerja, pa izhaja zlasti iz definicije iz 4. člena ZDR.

Delodajalec torej ne more prosto izbirati, ali bo sklenil pogodbo o zaposlitvi ali ne in s tem vplivati na to, ali se bo za delavca uporabljala delovna zakonodaja ali ne. **Takšno pravilo je v skladu s cilji in namenom delovnega prava – zagotoviti je treba, da se delovno pravo res uporablja povsod tam, kjer je glede na vsebino razmerja in značilnosti opravljanja dela za drugega (odvisnost delavca itd.) konkretna oseba v položaju, da potrebuje delovnopravno varstvo.**

**Enako velja tudi za razmerje med različnimi vrstami pogodbe o zaposlitvi.** Iz veljavnega ZDR izhaja, da je *pogodba o zaposlitvi za nedoločen čas*

<sup>16</sup> **Kresal B.** (1999): Pogodbeno delo: med civilnopravno in delovnopravno ureditvijo, Podjetje in delo, letn. 25, št. 1, s. 65-66, 79, 91; **Kresal B.** v več avtorjev (2008): ZDR s komentarjem, GV, Ljubljana, s. 93-100; enako tudi številni drugi teoretiki, tako npr. **Senčur Peček, D.** (2008): Razmejitve med zaposlenimi (employed) in samozaposlenimi (self-employed), s posebnim poudarkom na direktorju, Gospodarski subjekti na trgu, Pravna fakulteta – Inštitut za gospodarsko pravo, Maribor 2006, s. 409-430; **Končar, P.** v več avtorjev (2008): ZDR s komentarjem, GV, Ljubljana, s. 38, 74-77; **Tičar, L.** (2008): Temeljna vprašanja kroga oseb delovnopравниh varstva, delavci in delodajalci, letn. 8, št. 2-3, s. 329-342; **Kresal Šoltes, K.** v Kresal/Kresal Šoltes/Senčur Peček (2002): Zakon o delovnih razmerjih s komentarjem, Primath, Ljubljana, s. 35-38, 47, 100.

<sup>17</sup> Uradni list RS, št. 42/02 in nasl. (v nadaljevanju ZDR).

**pravilo, pogodba o zaposlitvi za določen čas pa izjema, ki je dopustna le pod predpisanimi pogoji in le v določenih primerih** (zlasti 10. člen, 52. člen, glede pravnih posledic 54. člen). Delodajalec torej ne more prosto izbirati, ali bo sklenil pogodbo za nedoločen ali za določen čas (to je odvisno od pogojev, ki jih določa zakon). Nekateri kot razlog za obsežno zaposlovanje za določen čas v Slovenji navajajo preširoko varstvo delavcev, zaposlenih za nedoločen čas, zlasti močno varstvo pred odpovedjo, kar naj bi delodajalce odvrčalo od sklepanja pogodb o zaposlitvi za nedoločen čas in naj bi se raje odločali za zaposlitev za določen čas. Takšen argument že po naravi stvari ne sme in ne more imeti nobene teže – v skladu s 54. členom ZDR se šteje, da je delavec sklenil pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas, če je bila pogodba za določen čas sklenjena izven dopustnih primerov in v nasprotju z veljavnimi pravili in omejitvami; **delodajalec se torej ne more prosto odločati in izbirati med pogodbo za določen ali za nedoločen čas. To razmejitvev določi zakonodajalec, ki s tem določi tudi, kakšno delovnopravno varstvo bo torej imel konkretni delavec v konkretnem primeru opravljanja dela za drugega.**

Vidimo, da pretirana segmentacija trga dela in preobsežno zaposlovanje za določen čas (oziroma uporaba drugih pravnoformalnih oblik, tudi civilnopravnih pogodb, ki 'nadomeščajo' klasično delovno razmerje) v veliki meri izhaja iz nerazumevanja temeljev delovnega prava in iz *dejansko neučinkovitega inšpekcijskega nadzora v praksi, ki bi moral zagotoviti, da se pogodbe o zaposlitvi za določen čas sklepajo res le tam, kjer je to kot izjema dopuščeno*.<sup>18</sup>

Pomembno vlogo pri tem nosi tudi delovno sodstvo, ki z ustrezno sodno prakso in interpretacijo veljavnih pravil lahko bistveno vpliva na obseg uporabe fleksibilnih oblik zaposlitve oziroma na obseg uporabe raznovrstnih drugih pravnoformalnih oblik, v katerih se opravlja delo za drugega. **Z ustreznimi kriteriji namreč sodna praksa postavlja meje učinkovanja delovnega prava in s tem pa tudi standarde (obseg in vsebino) delovnopravnega varstva v konkretnih primerih opravljanja dela za drugega.**

Vendar pa spoštovanje delovne zakonodaje ne sme biti odvisno le od individualnega uveljavljanja pravic s strani samih delavcev. Država je odgovorna zagotoviti

---

<sup>18</sup> Enako velja tudi za druge vrste pogodbo o zaposlitvi, pa tudi za razmerje do drugih, civilnopravnih pogodb. Inšpekcijski nadzor bi moral učinkovito zagotoviti, da se tam, kjer obstajajo elementi delovnega razmerja, civilnopravne pogodbe ne sklepajo oziroma da se kljub formalni sklenitvi takšne pogodbe prizna veljavno delovno razmerje z vsem delovnopravnim varstvom, ki osebi pripada po delovnem pravu.

spoštovanje delovne zakonodaje v praksi z učinkovito inšpekcijo dela. Ti delavci se namreč pogosto – prav zaradi svojega prekernege položaja – niti ne upajo uveljavljati svojih pravic. Njihova ranljivost se s tem le še poveča, saj jim pogosto niso dostopne niti tiste pravice, ki jim sicer formalno pripadajo po veljavni zakonodaji. Zato je razkorak in neprimerljivost njihovega delovnopravnega položaja v razmerju do redno zaposlenih še toliko večja.

Pri tem je pomembno, da se *zakonske določbe o zaposlitvi za določen čas uporabljajo in razlagajo v skladu z njihovim namenom*, to pa je predvsem preprečevanje zlorab v zvezi z veriženjem teh pogodb, zagotavljanje enakega obravnavanja in prepoved diskriminacije (to izhaja tudi iz direktive 1999/70, ki nas seveda zavezuje).<sup>19</sup>

Zato je treba bistveno bolj učinkovito omejevati pretirano uporabo t.i. fleksibilnih oblik zaposlovanja (še posebej za določen čas) v praksi. Poleg tega pa je treba ustrezno prilagoditi tudi pravno ureditev te oblike zaposlitve, tako da bo tem delavcem zagotovljeno ustrežnejše, bolj primerljivo delovnopravno varstvo glede na 'redno' zaposlene delavce.<sup>20</sup> *Ni smiselno ukinjati te oblike zaposlitve, ki naj bo na razpolago takrat, ko je ta objektivno utemeljena (začasnost, izjemnost, itd.), ne sme pa nadomeščati rednih zaposlitev in del, ki so trajnejše narave.*

---

<sup>19</sup> Tudi Sodišče EU je – sklicujoč se na direktivo o delu za določen čas (št. 1999/70) – npr. v zadevi *Adeneler* (sodba št. C-212/04, 4. 7. 2006; <http://curia.europa.eu/>) med drugim izpostavilo, da so pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas prevladujoča oblika delovnih razmerij, stabilna zaposlitev pa pomemben element varstva delavcev. Resolucija EP o netipičnih pogodbah, zanesljivih poklicnih poteh, prožni varnosti in novih oblikah socialnega dialoga (ref. št. 2009/2220(INI) z dne 6. 7. 2010, <http://www.europarl.europa.eu/>) izpostavlja, da bi morale ostati pogodbe za nedoločen čas glavna oblika zaposlitve, in *ostro obsoja nadomeščanje redne zaposlitve z oblikami 'nestandardnih' pogodb, ki prispevajo k slabšim in bolj negotovim delovnim pogojem; in poudarja, da »taka neustrezna praksa krši in slabi evropski socialni model«.*

<sup>20</sup> Predlogi za izboljšanje pravne ureditve pogodbe za določen čas so bili že večkrat predstavljeni, intenzivno od leta 2007 dalje (glej npr. **Kresal B.** 2011, s. 178-179).

Takšni ukrepi bi lahko bili: pri časovni omejitvi se 'isto delo' odpravi kot pogoj oziroma predvidi dodatne ukrepe za preprečitev znanih zlorab v praksi (le formalna sprememba delovnega mesta); v okviru dopustne časovne omejitve se morajo upoštevati tako zaposlitve za določen čas neposredno pri delodajalcu kot tudi 'posredne' zaposlitve prek zaposlitvenih agencij; določiti maksimalno število 'podaljševanj' pogodb za določen čas; uvesti pravico do odpravnine (če jih delodajalec ne bi ponovno zaposlil, bodisi za določen ali nedoločen čas) pod enakimi pogoji, kot je določena za zaposlitve za nedoločen čas, saj ni videti razumnih razlogov za to, da primerljiva delavca z enako delovno dobo pri istem delodajalcu, eden za določen drugi pa za nedoločen čas, ne bi imela pravice do enake odpravnine ob prenehanju zaposlitve ob enakih pogojih; itd.

Enako mora npr. veljati tudi za razmerje med 'klasično' pogodbo o zaposlitvi, ki se sklene neposredno z delodajalcem, za katerega delavec opravlja delo, in **t.i. agencijskim delom, začasnim delom**, kjer delodajalec (agencija za začasno delo) delavca napoti na začasno delo k nekemu drugemu, neposrednemu uporabniku, za katerega delavec opravlja delo, čeprav ni pri njem formalno zaposlen in ta ni njegov formalni delodajalec. Gre za t.i. tristranska delovna razmerja. V praksi prihaja do številnih zlorab v zvezi s to obliko zaposlitve. Poudariti je treba, da je **tudi t.i. agencijskim delavcem treba zagotoviti primerljiv obseg delovnopравниh varstva, enako kot redno zaposlenim delavcem**.

Jasno je treba tudi poudariti in v praksi izvajati, da se v primeru, ko gre za *nezakonite oblike opravljanja dela v t.i. tristranskih delovnih razmerjih*, torej ko oseba opravlja delo za drugega, neposrednega uporabnika, ki ni njen formalni delodajalec, mora šteti, da je z njim sklenila veljavno delovno razmerje, če med njima obstajajo elementi delovnega razmerja. **Le v primerih, ko delavec pri drugem, neposrednem uporabniku opravlja delo na podlagi veljavne napotitve in v okviru veljavne, v skladu z zakonom sklenjene pogodbe o zaposlitvi z agencijo za začasno delo zaradi zagotavljanja dela delavca drugemu uporabniku, gre za dopustno izjemo in je to veljavna pravna podlaga za opravljanje dela delavca pri neposrednem uporabniku, pri katerem ni zaposlen**; izven teh primerov pa je – v skladu z 11., 16. v povezavi s 4. členom ZDR – treba priznati obstoj delovnega razmerja med delavcem in podjetjem, neposrednim uporabnikom, za katerega delavec dejansko neposredno opravlja delo, če so v njunem razmerju značilnosti, elementi delovnega razmerja, pa čeprav ima formalno sklenjeno pogodbo o zaposlitvi z drugim subjektom (le agencijam je dopuščeno v skladu z zakonom sklepanje pogodb o zaposlitvi zaradi 'posojanja' delavcem drugim). Pri sicer težavnem razlikovanju med nudenjem storitev in zagotavljanjem delavcev drugim uporabnikom pa je treba kot glavni kriterij uporabiti vprašanje, *kdo je gospodar posla*, kdo organizira delo, določen delovni proces, kdo vodi in nadzoruje delo delavcev, kdo daje navodila delavcu, pod organizacijsko oblast koga sodi delavec, ipd.

#### 4. SKLEP

Zgoraj je bilo nekoliko bolj natančno obravnavano razmerje med 'standardno' zaposlitvijo za nedoločen čas in zaposlitvijo za določen čas oziroma zaposlitvijo

prek agencije za začasno delo. Enak pristop je treba uporabiti tudi pri vseh drugih različnih pravnoformalnih oblikah, v katerih se opravlja delo za drugega. **Z jasnimi kriteriji, učinkovito inšpekcijo dela in dosledno sodno prakso je treba zajezi pretirano in neutemeljeno (tudi nezakonito) uporabo različnih fleksibilnih/prekernih oblik dela in zagotoviti, da se bo za vsakršno opravljanje dela, ki ima elemente delovnega razmerja (upoštevajoč kriterije, kot so odvisnost, podrejenost delavca itd.), priznal obstoj delovnega razmerja in znotraj njega ustrezna vrsta pogodbe o zaposlitvi, s tem pa posledično tudi ustrezen in primerljiv obseg delovnopравниh varstva, ki pripada takšnemu delavcu.** Obseg delovnopравниh varstva v različnih pravnoformalnih oblikah mora biti primerljiv in delavcem, ki opravljajo delo za drugega v odvisnem razmerju, v vseh primerih zagotavljati dostojne delovnopravne standarde.

Kolikor je le mogoče (razen če obstajajo objektivni, v sami naravi stvari utemeljeni razlogi, torej npr. začasnost zaposlitve za pogodbo za določen čas ali agencijsko delo, ki upravičujejo različno obravnavo teh zaposlitev v primerjavi z redno zaposlitvijo) je **treba tudi delavcem v fleksibilnih oblikah zaposlitve zagotoviti enake oz. primerljive pravice ter enak oz. primerljiv pravni in dejanski položaj kot delavcem, zaposlenim za nedoločen čas.**

#### VIRI IN LITERATURA:

**Auer, P./Berg, J./Coulibaly, I.** (2005): Is a stable workforce good for productivity?, International Labour Review, vol. 144, št. 3, ILO, Geneva, s. 319-343.

**Bentolila, S./Boeri, T./Cahuc, P.** (2010): Ending the scourge of dual labour markets in Europe, Vox – Research-based policy analysis and commentary from leading economists (<http://www.voxeu.org/index.php?q=node/5289>).

**Cahuc/Kramarz** (2004): De la précarité à la mobilité: vers une Sécurité sociale professionnelle, La documentatoin française, Paris (<http://www.ladocumentatinfrancaise.fr/var/storage/rapports-public/054000092/0000.pdf>).

**Cahuc, P.** (2011): For a Unified Contract, Keynote Paper on the 4th Annual Legal Seminar European Labour Law Network, 24.-25.11.2011, Frankfurt; dostopno na [http://www.labourlawnetwork.eu/publications/prm/73/size\\_\\_1/index.html](http://www.labourlawnetwork.eu/publications/prm/73/size__1/index.html) - Seminar Report 2011 "Protection against Dismissal in Europe – Basic Features and Current Trends", s. 39-50).

**Cazes, S./Verick, S./Al Hussami, F.** (2011): Diverging trends in unemployment in the United States and Europe: Evidence from Okun's law and the global financial crisis, ILO, Geneva, 2011 ([http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/—ed\\_emp/—emp\\_eln/—analysis/documents/publication/wcms\\_170782.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/—ed_emp/—emp_eln/—analysis/documents/publication/wcms_170782.pdf)).

**European Commission** (2011): Enhancing labour market functioning, combating segmentation: a proposal for 'single' open-ended contract, Commission note (EMCO/16/050411/EN).

**European Commission** (2011b): The Economic Adjustment programme for Portugal, DG or Economic and Financial Affairs, Occasional Papers 79, June 2011 ([http://ec.europa.eu/economy\\_finance/publications/occasional\\_paper/2011/pdf/ocp79\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/economy_finance/publications/occasional_paper/2011/pdf/ocp79_en.pdf)).

**European Commission** (2007): Flexibility and Competitiveness: Labour Market Flexibility, Innovation and Organisational Performance (Flex-Com), Final report, Luxembourg (<http://bookshop.europa.eu/eubookshop/FileCache/PUBPDF/KINA21950ENS/KINA21950ENS:002.pdf>).

**European Union** (2012): Employment and Social Developments in Europe 2011, Publications Office of the European Union, Luxembourg.

**European Union** (2010): Employment in Europe 2010, Publications Office of the European Union, Luxembourg.

**Hurley, J./Storrie, D./Jungblut, J.-M.** (2011): Shifts in the job structure in Europe during the Great Recession, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin (<http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2011/41/en/2/EF1141EN.pdf>).

**Klampfer, M.** (2005): Pogodba o zaposlitvi za določen čas, Podjetje in delo, letnik 31, št. 6-7/05, s. 1620-1637.

**Kresal, B.** (2011): Fleksibilne ali prekerne oblike zaposlitve, Delavci in delodajalci, letn. 11, št. 2/3, s. 169-183.

**Kresal, B.** (2010): Ali potrebujemo spremembe delovne zakonodaje in kakšne, Podjetje in delo, 2010, letn. 36, št. 6/7, s. 1183-1189.

**Kresal, B.** (2009): Primerjalnopravna ureditev odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnih razlogov. Delavci in delodajalci, letn. 9, št. 2/3, s. 431-446.

**Kresal, B.** (2007): Evropski socialni model prožne varnosti (flexicurity) in Slovenija. Delavci in delodajalci, letn. 7, št. 4, str. 475-496.

**Kresal B.** (1999): Pogodbeno delo: med civilnopravno in delovnopravno ureditvijo, Podjetje in delo, letn. 25, št. 1, s. 64-93.

**Kresal/Kresal Šoltes/Senčur Peček** (2002): Zakon o delovnih razmerjih s komentarjem, Primath, Ljubljana.

**Nakakubo, H./Araki, T.** (2010): Regulation of Fixed-Term Employment Contracts – a Comparative Overview, Wolters Kluwer.

**Senčur Peček, D.** (2008): Razmejitev med zaposlenimi (employed) in samozaposlenimi (self-employed), s posebnim poudarkom na direktorju, Gospodarski subjekti na trgu, Pravna fakulteta – Inštitut za gospodarsko pravo, Maribor 2006, s. 409-430.

**Tičar, L.** (2008): Temeljna vprašanja kroga oseb delovnopravnega varstva, delavci in delodajalci, letn. 8, št. 2-3, s. 329-342.

**Turrini, A.** 2011: EPL reforms in Europe: A Portuguese way to single contract outcomes?, Vox – Research-based policy analysis and commentary from leading economists (<http://www.voxeu.org/index.php?q=node/6849>).

**Vaughan-Whitehead, D. (ur.)** (2012): Work Inequalities in the Crisis – Evidence from Europe, ILO, Geneva.

**Več avtorjev** (2008): ZDR s komentarjem, GV, Ljubljana.



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

Direktiva Sveta 1999/70/ES z dne 28. junija 1999 o okvirnem sporazumu o delu za določen čas, sklenjenem med ETUC, UNICE in CEEP; UL (Uradni list Evropske unije) L 175, 10. 7. 1999, strani 43-48.

Resolucija Evropskega parlamenta z dne 6. julija 2010 o netipičnih pogodbah, zanesljivih poklicnih poteh, prožni varnosti in novih oblikah socialnega dialoga (ref. št. 2009/2220(INI)), <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+TA+P7-TA-2010-0263+0+DOC+XML+V0//SL>.

Sodba SEU Adeneler C-212/04 (<http://curia.europa.eu/>).

# COMPARABLE LABOUR LAW PROTECTION WITHIN DIFFERENT FORMS OF EMPLOYMENT

Barbara Kresal\*

## SUMMARY

The contribution deals with the problem of segmentation and dualism on the labour market, which causes inequalities as regards the level of labour law protection for workers within different forms of employment. The non-standard, flexible, precarious employment puts employees in a more precarious situation, with less favourable labour and social conditions. Precarious workers are predominantly those who belong to the vulnerable groups of population.

The recent financial and economic crises have additionally contributed to the worsening of this problem. Suggestions for the improvement of the existing legal regulation as regards different forms of employment are given, as well as suggestions for the improvement of its interpretation and implementation in practice.

The authoress discusses segmentation of the labour market which creates a distinction between the so called insider-workers and outsider-workers. Flexibility and precariousness of employment as such may result in a worse socio-economic position of individual workers; in addition, their possibilities for training and promotion are worse, etc.

It is therefore necessary to restrict effectively the over-use of the so called flexible forms of employment (particularly those for a fixed period of time) and thus provide more adequate and comparable labour law protection.

The contribution offers a critical analysis of the concept of the co-called 'single' open-ended contract of employment (unified contract). It is seen by certain researchers as a possible effective answer to the problem of the segmentation of the labour market. The authoress does not share this view. She argues that the solutions should be designed within the framework of the legally binding international minimum labour standards and according to the Slovenian constitutional standards.

---

\* Barbara Kresal, PhD, Associate Professor at the Faculty of Social Work and the Faculty of Economics, University of Ljubljana, Slovenia.  
barbara.kresal@fsd.uni-lj.si