

**UNIVERZA V LJUBLJANI  
FAKULTETA ZA UPRAVO**

**Diplomsko delo**

**PRENEHANJE DELOVNEGA RAZMERJA,  
BREZPOSELNOST IN NOVA ZAPOSILITEV**

**Mihaela Dervarič**

**Ljubljana, november 2011**

**UNIVERZA V LJUBLJANI  
FAKULTETA ZA UPRAVO**

DIPLOMSKO DELO  
**PRENEHANJE DELOVNEGA RAZMERJA, BREZPOSELNOST IN  
NOVA ZAPOSILITEV**

Kandidatka: Mihaela Dervarič  
Vpisna številka: 04031849  
Študijski program: visokošolski študijski program Javna uprava  
Mentor: prof. dr. Zvone Vodovnik

Ljubljana, november 2011



## **IZJAVA O AVTORSTVU DIPLOMSKEGA DELA**

Podpisana Mihaela Dervarič, študentka visokošolskega strokovnega programa javna uprava, z vpisno številko 04031849, sem avtorica diplomskega dela z naslovom: Prenehanje delovnega razmerja, brezposelnost in nova zaposlitev.

S svojim podpisom zagotavljam, da:

- je predloženo delo izključno rezultat mojega lastnega raziskovalnega dela,
- sem poskrbela, da so dela in mnenja drugih avtorjev oz. avtoric, ki jih uporabljam v predloženem delu, navedena oz. citirana v skladu s fakultetnimi navodili,
- sem poskrbela, da so vsa dela in mnenja drugih avtorjev oz. avtoric navedena v seznamu virov, ki je sestavni element predloženega dela in je zapisan v skladu s fakultetnimi navodili,
- sem pridobila vsa dovoljenja za uporabo avtorskih del, ki so v celoti prenesena v predloženo delo in sem to tudi jasno zapisala v predloženem delu,
- se zavedam, da je plagiatorstvo – predstavljanje tujih del, bodisi v obliki citata bodisi v obliki skoraj dobesednega parafraziranja bodisi v grafični obliki, s katerim so tuje misli oz. ideje predstavljene kot moje lastne – kaznivo po zakonu (Zakon o avtorstvu in sorodnih pravicah, Ur. list RS, št. 21/95), kršitev pa se sankcionira tudi z ukrepi po pravilih Univerze v Ljubljani in Fakultete za upravo,
- se zavedam posledic, ki jih dokazano plagiatorstvo lahko predstavlja za predloženo delo in za moj status na Fakulteti za upravo,
- je elektronska oblika identična s tiskano obliko diplomskega dela ter soglašam z objavo dela v zbirki »Dela FU«.

Diplomsko delo je lektorirala Zdenka Jelenovec, prof. slovenščine.

Ljubljana, 16. 11. 2011

Podpis avtorice:



## **POVZETEK**

V današnjem času se skoraj vsak človek, ki je zmožen za delo, sooči s prenehanjem delovnega razmerja in brezposelnostjo. V fazi iskanja zaposlitve se poslužuje različnih možnosti in priložnosti, da si izboljša možnosti za čimprejšnjo zaposlitev na trgu dela.

V diplomski nalogi predstavljamo delo in pojmovanje dela skozi razvoj zgodovine. Osredotočamo se na pravne vire, ki so povezani z delom in delovnim razmerjem. Opisujemo tudi nastanek delovnega razmerja s pogodbo o zaposlitvi med delavcem in delodajalcem in prenehanje delovnega razmerja. Predstavljamo pojem, vzroke in vrste brezposelnosti. Brezposelne osebe lahko uveljavljajo različne pravice in obveznosti. S kombinacijami različnih metod iskanja zaposlitve si brezposelne osebe iščejo novo zaposlitev. Kot možnost zaposlitve obstaja možnost samozaposlitve. Pri tem igra pomembno vlogo tudi Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje, ki pomaga in usmerja brezposelne pri iskanju zaposlitve. Kot pomemben ukrep preprečevanja brezposelnosti je potrebno omeniti program Aktivne politike zaposlovanja.

Da bi ugotovili mnenja ljudi o brezposelnosti, smo naredili raziskavo s pomočjo ankete. S pomočjo statistične metode smo rezultate analizirali in prikazali s pomočjo grafov.

**Ključne besede:** delo, prenehanje delovnega razmerja, brezposelnost, nova zaposlitev, Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje

## **SUMMARY**

### **TERMINATION OF EMPLOYMENT, UNEMPLOYMENT AND NEW JOB**

Almost every man who is able to work, copes with termination of employment and faces unemployment at the present time. At the stage of searching for employment, variety of options and opportunities are used to improve opportunities for early employment in labour market.

In the present diploma work and meaning of work through history are presented. We are focusing on the legal resources associated with work and work relationships. The formation of an employment relationship with the employment contract between employer and employee, and termination of employment are also described. Employment Service of Slovenia assists and guides the unemployed to find work. At the stage of seeking for employment, the unemployed are using various methods. The possibility of self-employment is also significant for preventing unemployment.

To determine the opinion of people about unemployment, a survey through questionnaires was done. Using statistical methods we analysed and displayed results using graphs.

**Key words:** work, termination of employment, unemployment, new job, Employment Service of Slovenia



# KAZALO

IZJAVA O AVTORSTVU DIPLOMSKEGA DELA .....	i
POVZETEK.....	i
SUMMARY .....	ii
KAZALO.....	iii
KAZALO PONAZORITEV .....	iv
1 UVOD.....	1
1.1 NAMEN IN CILJ DIPLOMSKE NALOGE .....	1
1.2 METODOLOGIJA DELA.....	2
1.3 STRUKTURA DELA.....	2
2 DELO.....	3
2.1 POMEN POJMA DELO .....	4
2.2 KRATKA ZGODOVINA DELA .....	4
3 PRAVNI TEMELJI DELOVNEGA RAZMERJA .....	5
4 DELOVNO RAZMERJE.....	8
4.1 POJEM DELOVNEGA RAZMERJA.....	8
4.2 NASTANEK DELOVNEGA RAZMERJA.....	9
4.3 PRENEHANJE DELOVNEGA RAZMERJA .....	12
5 BREZPOSELNOST .....	16
5.1 POJEM BREZPOSELNOSTI.....	17
5.2 VRSTE BREZPOSELNOSTI .....	18
5.3 VZROKI NASTANKA BREZPOSELNOSTI .....	20
5.4 PRAVICE IN OBVEZNOSTI BREZPOSELNIH.....	21
5.5 UKREP ZA PREPREČEVANJE BREZPOSELNOSTI – AKTIVNA POLITIKA ZAPOSLOVANJA.....	23
6 POTI DO NOVE ZAPOSLOTITVE .....	26
6.1 METODE ISKANJA ZAPOSLOTITVE.....	27
6.2 ZAVOD REPUBLIKE SLOVENIJE ZA ZAPOSLOVANJE .....	28
6.3 SAMOZAPOSLOTITEV .....	29
7 ANALIZA RAZISKAVE .....	31
7.1 NAMEN IN POTEK RAZISKAVE.....	31
7.2 REZULTATI ANKET IN ANALIZA PRIDOBLENIH PODATKOV .....	32
7.3 UGOTOVITVE .....	42
8 ZAKLJUČEK.....	43
LITERATURA IN VIRI.....	45
PRILOGA.....	48

## KAZALO PONAŽORITEV

Graf 1: Struktura anketirancev po spolu .....	32
Graf 2: Struktura anketirancev po starosti .....	33
Graf 3: Struktura anketirancev po stopnji izobrazbe.....	34
Graf 4: Struktura anketirancev po zaposlitvenem statusu .....	35
Graf 5: Struktura odgovorov na vprašanje »Menite, da je danes težko dobiti .....	36
Graf 6: Struktura odgovorov na vprašanje »Menite, da imate dovolj informacij o iskanju zaposlitve?.....	37
Graf 7: Struktura odgovorov na vprašanje »Ali bi si želeli pridobivati nova znanja, veščine, se dodatno izobraževati ali prekvalificirati, če bi si tako povečali možnost za zaposlitev?« 38	
Graf 8: Struktura odgovorov na vprašanje »Katerih metod pri iskanju zaposlitve se poslužujete?«.....	39
Graf 9: Struktura odgovorov na vprašanje »Ste bili kdaj prijavljeni na Zavodu za zaposlovanje?« .....	40
Graf 10: Struktura odgovorov na vprašanje »Koliko časa ste bili prijavljeni na Zavodu za zaposlovanje? .....	41
Graf 11: Struktura odgovorov na vprašanje »Ste bili zadovoljni z delom Zavoda za zaposlovanje?« .....	42

# 1 UVOD

Zaradi gospodarske krize<sup>1</sup> so se na trgu dela že leta 2009 začele kazati spremembe. Občutno se je povečalo število odpovedi pogodb o zaposlitvi in s tem tudi stopnja brezposelnih. Prenehanje delovnega razmerja in brezposlenost predstavljata resen problem za celotno gospodarstvo. Zaradi tega si je potrebno zagotoviti konkurenčnost na trgu delovne sile in čim bolj zmanjševati število brezposelnih ljudi.

Brezposelni se soočajo s problemom, kako najti zaposlitev, ki bo ugodila njihovim zahtevam glede željene zaposlitve ter jim prinesla ekonomsko in socialno neodvisnost. Iskanje zaposlitve danes ne predstavlja več samo prijava na Zavodu za zaposlovanje Republike Slovenije in prijava na zaposlitvene oglase, temveč je potrebno storiti veliko več; izstopiti je potrebno iz množice iskalcev zaposlitve ter podpisati pogodbo o zaposlitvi.

## 1.1 NAMEN IN CILJ DIPLOMSKE NALOGE

V diplomski nalogi predstavljamo pojem dela, njegovo dožemanje skozi zgodovino in definicijo dela. Predstavljamo tudi mednarodne in notranje pravne vire, ki se dotikajo delovnega prava s področja prenehanja delovnega razmerja in brezposelnosti. Prav tako predstavljamo nastanek in prenehanje delovnega razmerja ter posledično nastanek brezposelnosti. Pri brezposlenosti se osredotočamo na vrste in vzroke brezposlenosti ter na pravice in obveznosti brezposelnih oseb. Kot ukrep preprečevanja brezposelnosti smo predstavili aktivno politiko zaposlovanja. Predstavili smo metode za iskanje zaposlitve, Zavod za zaposlovanje Republike Slovenije ter možnosti samozaposlitve. S pomočjo metode anketiranja smo ugotavljali, kakšno mnenje imajo anketiranci o brezposelnosti in iskanju zaposlitve ter kakšnih metod za iskanje zaposlitve se poslužujejo.

Cilj diplomske naloge je ugotoviti, kaj je delo, njegove pravne temelje, predstaviti delovno razmerje in brezposelnost, zakaj pride do brezposelnosti, kakšne so pravice in obveznosti brezposelnih oseb, na kakšen način iskati zaposlitev ter predstaviti vlogo Zavoda za zaposlovanje Republike Slovenije.

Cilj diplomske naloge je ugotoviti, kakšno je mnenje anketirancev o brezposelnosti in iskanju zaposlitve glede na spol, starost, dokončano izobrazbo in glede na njihov trenutni zaposlitveni status. Zanima nas predvsem, če imajo dovolj informacij o možnostih iskanja zaposlitve, če bi si želeli pridobiti nova znanja in informacije, se dodatno izobraževati ali celo prekvalificirati, da bi si povečali možnosti za zaposlitev. Zanima nas tudi, če so bili

---

<sup>1</sup> Gospodarska kriza se imenuje obstoj negativne rasti in drugih makroekonomski kazalcev (npr. raven cen, zaposlovanje, tokovi kapitala). Gospodarska kriza lahko vpliva na gospodarstvo v eni državi ali v večjih, lahko pride do ene veje gospodarstva v svetu, gospodarstvo več držav ali celotnega svetovnega gospodarstva (Wikipedia, URL: »[http://hr.wikipedia.org/wiki/Gospodarska\\_kriza](http://hr.wikipedia.org/wiki/Gospodarska_kriza)«, 29.09.2011).

kdaj prijavljeni na Zavodu za zaposlovanje, zakaj in koliko časa, ter kako so bili zadovoljni z njihovim delom.

Predpostavljamo, da je zanimanje za informacije glede iskanja zaposlitve veliko predvsem zaradi razširjenosti informacijskih tehnologij, ter da so ljudje dobro seznanjeni z možnimi načini iskanja zaposlitve. Predpostavljamo tudi, da je danes težko dobiti zaposlitev in da bi si ljudje želeli pridobiti nova znanja, veščine, se tudi dodatno izobraževati ter prekvalificirati, da si izboljšajo možnosti zaposlitve. Predvidevamo, da je bila večina že prijavljena na Zavodu za zaposlovanje.

## **1.2 METODOLOGIJA DELA**

Uporabili smo več različnih metod raziskovanja. Z njimi smo prikazali spoznanja o raziskovalnem delu.

S pomočjo opisne ali deskriptivne metode raziskovanja smo preučili že napisano domačo in tujo literaturo, pravne vire ter elektronske vire s področja obravnavane problematike. Tako smo opisovali dejstva, procese in pojave s področja prenehanja delovnega razmerja, brezposlenosti in posledično iskanja nove zaposlitve.

Z metodo kompilacije smo povzemali opazovanja, stališča, sklepe in rezultate dela drugih avtorjev, ki so se prav tako ukvarjali s problematiko prenehanja delovnega razmerja, brezposlenosti in iskanja nove zaposlitve.

Z metodo anketiranja smo med naključno izbranimi ljudmi zbirali njihova mnenja o iskanju zaposlitve ter brezposelnosti. Anketni vprašalnik je bil zaprtega tipa, tako da so bili pri večini vprašanj že ponujeni možni odgovori. Tako pridobljene podatke smo s pomočjo statistične metode obdelali, analizirali in prikazali s pomočjo grafikonov.

Uporabili smo tudi induktivno metodo raziskovanja, kjer smo na podlagi posamičnih in posebnih značilnosti sklepali na splošno. Prav tako smo uporabili tudi deduktivno metodo raziskovanja, kjer smo na podlagi splošnih stališč sklepali o posamičnih značilnostih. Ti dve metodi smo uporabili predvsem pri analizi anketnih rezultatov.

## **1.3 STRUKTURA DELA**

Na začetku dela predstavljamo pojem delo, definicije dela, njegovo zgodovino in pravne temelje delovnega razmerja, po katerih se ravnamo v procesih, povezanih z delovnim razmerjem, brezposelnostjo in iskanjem novih možnosti zaposlitve.

Delovno razmerje nastane s podpisom pogodbe o zaposlitvi med delavcem in delodajalcem, kjer morata oba izpolnjevati pogodbene obveznosti. Delovno razmerje lahko preneha na različne načine, in sicer po volji ali soglasju delavca, brez soglasja

delavca in prenehanje zaradi zakonsko določenih razlogov. Vsekakor pa je ob prenehanju delovnega razmerja potrebno upoštevati zakonsko določene odpovedne roke.

V naslednjem poglavju obravnavamo brezposelnost. Brezposelnost je stanje brez uradne zaposlitve. Predstavlja stanje, kadar v določenem obdobju nimajo vsi prebivalci, ki so zmožni za delo, zaposlitve. Ločimo prostovoljno, tehnološko, odkrito in prikrito brezposelnost. Prikrita brezposelnost se deli na frikcijsko brezposelnost, strukturno brezposelnost in brezposelnost zaradi premajhnega povpraševanja. Brezposelnost nastane iz različnih vzrokov: opustitev dela, odpustitev dela, prva zaposlitev ali ponovna zaposlitev. V času brezposelnosti imajo brezposelne osebe nekatere premoženjske in nepremoženjske pravice in obveznosti. Svoje možnosti in priložnosti na trgu delovne sile si brezposelne osebe lahko izboljšajo z vključevanjem v programe aktivne politike zaposlovanja.

Brezposelne osebe si lahko iščejo novo zaposlitev na različne načine. Poznamo posredno in neposredno iskanje zaposlitve ter formalno in neformalno iskanje zaposlitve. Najpogosteje se uporabljajo različne kombinacije iskanja zaposlitve. Pomoč iskalcem zaposlitve predstavlja tudi Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje, ki na različne načine pomaga in usmerja brezposelne pri iskanju zaposlitve. Kot morebitna možnost zaposlitve se pojavlja tudi možnost samozaposlitve. Ob koncu diplomskega dela predstavljamo analizo raziskave s področja prenehanja delovnega razmerja, brezposelnosti in iskanja nove zaposlitve.

## **2 DELO**

Delo lahko definiramo kot proces med človekom in naravo, kjer človek s svojo dejavnostjo posreduje, uravnava in kontrolira menjavo snovi med seboj in naravo. Človek potrebuje za svoj obstoj in razvoj materialne dobrine. Nekatere so v naravi proste in neomejene, druge pa je treba šele najti in jih obdelati, da lahko zadovoljijo njegove potrebe (Mežnar, 2004, str. 27).

Delo lahko pojmuje kot neko dejavnost, v kateri človek sodeluje s svojimi umskimi in fizičnimi sposobnostmi, kar posledično spremeni njegovo okolje in njega samega, menja svojo naravo ter razvija svoje sposobnosti.

Delo različni avtorji opredeljujejo na različne načine. Obstaja več različnih definicij in vrednotenj, ki so se skozi zgodovino spreminjale.

## **2.1 POMEN POJMA DELO**

Avtorji, ki se ukvarjajo z delovnim pravom in analizo pojma delo, si glede definiranja dela niso enotni. Strinjajo se, da lahko delo opredelimo kot družbeni pojav in kot predmet pravnega urejanja.

Ena od definicij dela pravi, da lahko delo opredeljujemo kot zavestni rezultat človekovega delovanja, ki je temelj razvoju delovanja skozi zgodovinske formacije. Obstaja tudi definicija, ki opredeljuje delo kot zavestno človekovo aktivnost, usmerjeno k ustvarjanju materialnih in drugih dobrin, s katerimi zadovoljuje svoje in širše družbene potrebe. Delo s fiziološkega vidika pa se opredeljuje kot živčni in mišični proces, ki ga omogoča v organizmu nakopičena energija, procesa pa se pogojujeta.

Delo je človekova dejavnost, s katero si človek zagotavlja ekonomske razmere za življenje. Človek lahko opravlja delo kot posameznik, neodvisno od drugih, lahko pa se vključi v organiziran proces v različnih vrstah organizacij, v katerih se opravlja delo. Sodobne pravne ureditve ne določajo razlik med fizičnim in umskim delom ter intelektualno ustvarjalnostjo posameznikov. Vse pravne ureditve priznavajo delu pomen dobrine, na kateri sloni sodobna družba. Vrednotenje te dobrine pa ni povsod enako. Ponekod je delo v ustavi posebej omenjeno, drugje pa le posredno (Vodovnik, 2009, str. 17).

Delo je zato osnovni pogoj vsega življenja, in sicer v tolikšni meri, da nakazuje, da je ustvarilo človeka samega. Dejstvo pa je, da je zapleten in mnogostranski pojav, ki ga je težko na kratko definirati (Mežnar, 2004, str. 27).

## **2.2 KRATKA ZGODOVINA DELA**

Skozi zgodovino so se spreminjale človekove potrebe in zahteve. Tako se je posledično spreminjal tudi pogled na delo, ki je sčasoma dobivalo drugačno vlogo in pomen.

Sprva je bil glavni človekov cilj preživeti in ohraniti svojo družino ter rod. Tako je bilo vso fizično delo usmerjeno v zadovoljitev primarnih potreb, kot so potrebe po hrani, obleki in prebivališču. Zgodnji pogledi na delo so torej delo pojmovali kot prekletsvo ali kazen, s katero naj bi bog kaznoval človeka.

V času antike in starega Rima so na delo gledali kot na fizično aktivnost, v katero so bili prisiljeni takratni sužnji in so ga ostro ločili od umskega dela. Umsko delo je bilo za razliko od fizičnega dela visoko cenjeno, saj so se z njim ukvarjali svobodni ljudje in učenjaki.

S prihodom protestantizma je prišlo tudi do drugačnega pogleda na delo. Pridno in vztrajno delo naj bi bilo bogu všečna aktivnost; ne le zaradi njegovega fizičnega učinka, temveč tudi iz drugih razlogov.

Z gospodarskim in tehničnim razvojem so se zmanjšale razlike med fizičnim in umskim delom. Delo so začeli spoštovati, skrajševali so delovni čas, kar so bistvene novosti v sodobnem pogledu na delo. Sodobni pogled na delo prikazuje delo kot sproščanje v človeku nakopičenih energij in kot zahtevo po izražanju človeka kot polne osebnosti.

V sodobni družbi se povečuje etični pomen dela. Delavcu naj bi dalo možnost stvarnega zadovoljevanja vseh njegovih (materialnih in drugih) potreb in želja, pravico do samostojnega razpolaganja z delom in njegovimi rezultati na podlagi soupravljanja in soodločanja pri upravljanju (Mežnar, 2000, str. 27).

### **3 PRAVNI TEMELJI DELOVNEGA RAZMERJA**

Pravni viri nam povejo, kje najdemo pravna pravila in kdo jih določa (Kresal, 2009, str. 19). Razlikujemo med mednarodnimi in notranjimi pravnimi viri. Zakoni in drugi predpisi morajo biti po ustavi v skladu s splošno veljavnimi načeli mednarodnega prava in mednarodnimi pogodbami, ki obvezujejo Slovenijo. Vse ratificirane in objavljene mednarodne pogodbe v Sloveniji veljajo neposredno po objavi.

Najpomembnejši mednarodni pravni viri, ki so sprejeti na univerzalni ravni za področje delovnega prava, so sprejeti v okviru Organizacije združenih narodov (OZN) in Mednarodne organizacije dela (MOD). Ločimo še mednarodne pravne vire, ki so sprejeti na regionalni ravni. Sem spadajo pravni viri Sveta Evrope (SE) in Evropske unije (EU).

Najpomembnejši notranji pravni viri na področju delovnega prava so ustava, zakoni in kolektivne pogodbe. Omeniti je treba še podzakonske predpise, splošne akte delodajalca in participativni dogovor. Socialni sporazum ni formalni pravni vir, vendar je pomemben dokument na področju delovnega prava (Kresal, 2009, str. 20).

V okviru OZN so pomembni dokumenti s področja človekovih pravic, zlasti Splošna deklaracija o človekovih pravicah iz leta 1948 (SDČP) in Mednarodni pakt o ekonomskih, socialnih in kulturnih pravicah iz leta 1966 (MPESKP). SDČP med drugim določa pravico do dela, pravico do pravičnih delovnih pogojev, pravico do pravičnega plačila in do enakega plačila za enako delo, sindikalno svobodo, pravico do omejitve delovnega časa, do počitka, do prostega časa, pravico do plačanega dopusta (23. in 24. člen) itn. V MPESKP so z vidika delovnega prava pomembne zlasti določbe, ki zagotavljajo pravico do dela (6. člen), pravico do pravičnih delovnih pogojev (7. člen) in sindikalno svobodo, vključno s pravico do stavke (8. člen; Kresal, 2009, str. 20).

Mednarodna organizacija dela (MOD) je bila ustanovljena leta 1919. Je specializirana organizacija OZN ter osrednja institucija s področja urejanja vprašanj glede dela in socialne varnosti na univerzalni ravni. V okviru MOD je bilo do leta 2009 sprejetih 188

konvencij<sup>2</sup> in okrog 200 priporočil,<sup>3</sup> ki posegajo v različna vprašanja s področja delovnega prava in socialne varnosti. Govorimo o mednarodnih standardih, ki naj bi jih države spoštovale pri svojih nacionalnih pravnih ureditvah. Nadzor nad uresičevanjem prevzetih obveznosti držav članic se opravlja na osnovi sistema rednih letnih poročil o izvajanju ratificiranih konvencij, ki jih morajo vlade držav članic vsako leto pripraviti in h katerim dajo pripombe predstavniki delavcev in delodajalcev. Poročila obravnava Odbor izvedencev za izvajanje konvencij in priporočil.

Svet Evrope je evropska regionalna organizacija, ustanovljena leta 1949, s sedežem v Strasbourgu. Glavni namen Sveta Evrope je varstvo človekovih pravic in svoboščin. Slovenija je postala članica Sveta Evrope leta 1993. Evropska socialna listina je najpomembnejši dokument v okviru Sveta Evrope. Slovenija je leta 1999 ratificirala Evropsko socialno listino in si tako prizadeva za njeno uresničevanje. Ta listina opredeljuje osnovne socialne pravice delavcev, kot so pravica do dela, do združevanja delodajalcev in delojemalcev, do kolektivnih pogajanj, varstva otrok in mladine, do socialne varnosti, pravnega ekonomskega varstva, pravica do enakih zaposlitvenih in poklicnih možnosti, enake možnosti med spoloma, varstvo ob kolektivnem odpustu, dostojanstvo pri delu, varstvo pred revščino in socialno izključenostjo. Slovenija se je s podpisom zavezala, da bo periodično poročala o izvajanju te listine. Poleg Evropske socialne listine je eden najpomembnejših dokumentov Sveta Evrope še Evropska konvencija o človekovih pravicah. Nad spoštovanjem le-te bedi Evropsko sodišče za človekove pravice v Strasbourgu. Slovenija je ratificirala Evropsko konvencijo o človekovih pravicah leta 1994.

Slovenija je 1. maja 2004 postala članica Evropske unije, zato jo pravo Evropske unije tudi formalno zavezuje. Ločimo primarno in sekundarno pravo. Primarno pravo izhaja iz ustanovitvenih pogodb, ki jih sklenejo države članice Evropske unije, sekundarno pravo pa obsega pravne akte, ki jih sprejemajo organi oziroma institucije Evropske unije. Sem spadajo uredbe, ki učinkujejo neposredno v državah članicah, in direktive, ki pa samo določajo cilje, ki jih morajo države članice doseči, način pa je prepuščen njim samim.

Pomembne določbe za področje delovnega prava najdemo že v ustanovitvenih pogodbah (npr. določba o enakem plačilu ne glede na spol itn.). Številne direktive pa posegajo na najrazličnejša področja urejanja delovnih razmerij. Urejajo vprašanja, povezana s prestrukturiranjem podjetij (npr. varstvo delavcev v primeru kolektivnih odpovedi, v primeru prenosa podjetja ali dela podjetja, v primeru insolventnosti delodajalca), vprašanja v zvezi z varnostjo in zdravjem pri delu, vprašanja posebnega varstva določenih, posebej ranljivih skupin delavcev (npr. varstvo mladih delavcev, varstvo nosečih delavk in delavk, ki so pred kratkim rodile ali dojijo), starševski dopust, nadalje vprašanja v zvezi z varstvom delavcev, zaposlenih v nekaterih fleksibilnih oblikah

---

<sup>2</sup> Konvencija je instrument, ki ga ratificirajo države članice; zavezuje državo, ki jo ratificira, ter vzpostavlja njeno obveznost, da spoštuje določene zahteve (Kresal, 2009, str. 21).

<sup>3</sup> Priporočilo je instrument, ki nima zavezujoče pravne narave, temveč usmerja države pri oblikovanju njihove politike in pravne ureditve (Kresal, 2009, str. 21).



zaposlitve (zaposlitev za določen čas, krajši delovni čas, začasno delo prek zaposlitvene agencije), pa tudi vprašanja glede urejanja delovnega časa, vprašanja v zvezi z obveščanjem in posvetovanjem delavcev v podjetjih itn. Izredno pomembne so tudi direktive o prepovedi diskriminacije oziroma zagotavljanju enakih možnosti in enakega obravnavanja na področju dela ne glede na spol in nekatere osebne okoliščine (Kresal, 2009, str. 24).

Notranji pravni viri so lahko heteronomni pravni viri, ki jih sprejme država kot oblast. Lahko pa so tudi avtonomni pravni viri, ki jih sprejmejo udeleženci, za katere veljajo.

Ustava je najvišji splošni in temeljni pravni akt, s katerim država predpisuje splošna načela, oblike politične in družbene ureditve. Delovno pravo mora biti v skladu z Ustavo. Ustava ureja temeljne človekove pravice in svoboščine od 14. do 65. člena, ki jih je potrebno upoštevati tudi v delovnih razmerjih in ne le v vsakdanjih odnosih. Navaja tudi gospodarska in socialna razmerja, kjer v 66. členu omenja tudi, da država ustvarja možnosti za zaposlovanje in delo ter zagotavlja varstvo le-tega.

Kot avtonomni pravni vir navajamo kolektivne pogodbe<sup>4</sup>. S kolektivnimi pogodbami se urejajo pravice in obveznosti med delavci in delodajalci. Sklepajo jih sindikati in delodajalci oziroma združenja delodajalcev. Država nastopi takrat, ko pogodbeno soglasje ni doseženo.

Obligacijsko pravo je eno najobsežnejših področij civilnega prava, ki ureja medsebojna razmerja po načelu enakosti odnosov med pravnimi subjekti vseh vrst. Obligacijski zakonik je tako precej povezan z delovnim pravom. Že v Zakonu o delovnih razmerjih je določeno, da se za nekatera področja glede sklepanja, veljavnosti, prenehanja ter drugih vprašanj glede pogodbe o zaposlitvi, smiselno uporabljajo splošna pravila civilnega prava, če ni drugače določeno. Tako se kaže razmerje med delovnim in civilnim pravom, po drugi strani pa se poudarja načelo prepovedi opravljanja dela na podlagi pogodbe obligacijskega prava, če obstajajo elementi delovnega razmerja. To pomeni, da se delo opravlja osebno, za delo se dobi plača, da gre za nepretrgano in dlje časa trajajočo aktivnost ter se s pogodbo vzpostavi razmerje podrejenosti med delodajalcem in delavcem.

Zakon o delovnih razmerjih definira delovno razmerje in opredeljuje osnovne elemente delovnega razmerja. Cilj Zakona o urejanju trga dela je vključevanje delavcev v delovni proces, poseganje države na trg delovne sile, pomoč brezposelnim pri iskanju zaposlitve s pomočjo Zavoda za zaposlovanje Republike Slovenije ter drugih agencij. V Pravilniku o izvajanju sklepov aktivne politike zaposlovanja se podrobno opisuje program aktivne

---

<sup>4</sup> So specifičen pravni vir, značilen za delovno pravo. Sistem kolektivnih pogodb je urejen z Zakonom o kolektivnih pogodbah (Kresal, 2009, str. 26).

politike zaposlovanja in njegovo izvrševanje.<sup>5</sup> Omeniti velja še splošne akte delodajalca in socialni sporazum, ki pa ni formalni pravni vir.

## **4 DELOVNO RAZMERJE**

Aktivno prebivalstvo si večinoma sredstva za življenje pridobiva v delovnem razmerju in tako pomembno vpliva na kakovost življenja vseh družinskih članov ter posledično tudi na ekonomsko in socialno neodvisnost.

Delovno razmerje nastane s podpisom pogodbe o zaposlitvi, kjer sta pogodbeni stranki dolžni izvrševati dogovorjene in predpisane pravice in obveznosti. Pri sklenitvi delovnega razmerja je prepovedana vsakršna diskriminacija, ki bi zaposlene ali kandidate za zaposlitev postavljala v neenak položaj.

V praksi se pogosto pojavljajo dvomi, ali gre v konkretnem primeru opravljanja dela za delovno razmerje ali pa za avtonomno delo. Tukaj ni odločilno poimenovanje pogodbe in njen zunanji videz, temveč prava vsebina razmerja in prava volja strank. V praksi se pogosto dogaja, da ima delo videz civilne pogodbe o delu, vendar pa v resnici obstajajo bistvene prvine delovnega razmerja.

### **4.1 POJEM DELOVNEGA RAZMERJA**

Delovno razmerje je razmerje med delavcem in delodajalcem, v katerem se delavec prostovoljno vključi v organiziran delovni proces delodajalca in v njem za plačilo, osebno in nepretrgano opravlja delo po navodilih in pod nadzorom delodajalca. V delovnem razmerju je vsaka od pogodbenih strank dolžna izvrševati dogovorjene ter predpisane pravice in obveznosti (Mežnar, 2004, str. 59).

Delovno razmerje je razmerje med dvema strankama, od katerih je ena stranka vedno fizična oseba, in to je delavec. Delodajalec je lahko fizična ali pravna oseba ter drug subjekt, kot je državni organ, lokalna skupnost, podružnica tujega podjetja, diplomatsko ali konzularno predstavništvo, ki zaposluje delavca na podlagi pogodbe o zaposlitvi.

Ločimo dve vrsti delovnih razmerij in sicer kolektivna in individualna delovna razmerja. Kolektivna delovna razmerja so razmerja med zaposlenimi in delodajalci. Splošen položaj delavcev je urejen s predpisi, kolektivnimi sporazumi ter splošnimi akti delodajalca (Vodovnik, 2004, str. 81).

---

<sup>5</sup> Pravilnik o izvajanju ukrepov aktivne politike zaposlovanja je v določenih delih prenehal veljati in velja Zakon o urejanju trga dela. Določeni deli pravilnika, ki se ukvarjajo s postopki dodeljevanja subvencij in drugih oblik financiranja, se uporabljajo do 31. 12. 2011 (Register predpisov Slovenije, URL: »[http://zakonodaja.gov.si/rpsi/r00/predpis\\_ZAKO5840.html](http://zakonodaja.gov.si/rpsi/r00/predpis_ZAKO5840.html)«, 29. 9. 2011).

Kolektivna delovna razmerja se ukvarjajo predvsem s kolektivnim sporazumevanjem med delodajalci, organizacijami delavcev ter državo in usklajevanju njihovih interesov na vseh ravneh gospodarsko-socialnega področja. Ukvarjajo se s preprečevanjem in razreševanjem sporov, stavkami in sindikalnimi združenji delavcev. Tukaj pomembno vlogo igrajo tudi sindikati, ki so organizirana združenja zaposlenih oseb, kateri se borijo za uveljavitev gospodarsko-socialnih ciljev delavcev.

Individualna delovna razmerja se ukvarjajo predvsem z zakonsko ureditvijo zaposlovanja delavcev, zakonsko ureditvijo sklenitve pogodbe o zaposlitvi, ureditvijo pravic, obveznosti in odgovornost strank pogodbe o zaposlitvi, ureditvijo prenehanja delovnega razmerja ter reševanjem sporov med delodajalci in delojemalci.

Individualno delovno razmerje je pogodbeno razmerje med delodajalcem in delavci kot posamezniki. Individualno delovno razmerje je urejeno zlasti s pogodbo o zaposlitvi, prav tako pa tudi s pravnimi viri, torej ustavo, mednarodnimi pogodbami, državnimi predpisi, kolektivnimi sporazumi ter splošnimi akti delodajalca (Vodovnik, 2004, str. 78).

## **4.2 NASTANEK DELOVNEGA RAZMERJA**

Pravni temelj za vzpostavitev vsakega delovnega razmerja je pogodba o zaposlitvi,<sup>6</sup> ki temelji na prosti volji strank pogodbenega razmerja, in sicer delodajalca in delavca. Brez obojestranskega sporazuma oziroma brez privolitve strank pogodba o zaposlitvi ne more nastati.

Pogodba o zaposlitvi ureja razmerje med dvema strankama, v katerem ena stranka mora nekaj storiti ali opravljati neko delo (delavec) in ima zato pravico do plačila (odplačnost) ter druge zakonsko in pogodbeno določene pravice, druga stranka pa mora delo zagotoviti in ga plačati, ima pa pravico opravljeno delo trajno in nepretrgano vključevati v svoj proizvodni proces in sistem ali organizacijo (Bohinc, 2000, str. 212).

Pogodbo o zaposlitvi definiramo kot pogodbo, s katero se ena stranka zaveže, da bo opravljala praviloma podrobneje določeno nesamostojno dejavnost, katere obseg je najpogosteje časovno določen, druga stranka pa se zaveže to dejavnost plačati. Odplačnost je neogibna značilnost te pogodbe. Je vzajemna pogodba, v kateri sta opravljena dejavnost in zanjo zagotovljeno plačilo v menjalnem razmerju. Praviloma, z izjemo kratkotrajnih, enkratnih dejavnosti, je razmerje pogodbe trajno dolžniško razmerje, pri katerem je čas bistveni element. Kot pri drugih trajnih dolžniških razmerjih se posebej zahteva zaupno skupno delovanje in vedenje, ki temelji na medsebojni zvestobi in dobri veri, spoštovanju osebnosti in sodelovanju. Pogodbi je lasten osebnostni element, ki temelji na človekovi osebnosti in želji po njegovi uveljavitvi pri delu, in socialni element, ki

---

<sup>6</sup> Pogodba o zaposlitvi je dvostranska; stranki pogodbe sta delavec in delodajalec (Kresal, 2009, str. 44).

se izraža prek dolžnosti varstva upravičenca do dela in zvestobe tistega, ki je delo sprejel (Mežnar, 1998, str. 42).

Delovno razmerje se sklene na podlagi pogodbe o zaposlitvi. Bistveni elementi za opredelitev delovnega razmerja so delo za plačilo, osebno delo, nepretrgano opravljanje dela in delo po navodilih ter pod nadzorom delodajalca. Ko obstajajo ti elementi pri opravljanju določenega dela, se mora delo opravljati po pogodbi o zaposlitvi.

Bistveni elementi pogodbe o zaposlitvi so podrejenost, odplačnost in obveznost osebnega opravljanja dela. Podrejenost pomeni, da je delavec podrejen delodajalcu. Odplačnost se kaže v plačilu za delo, ki ga mora delavec opravljati osebno.

Pogodba o zaposlitvi mora biti sklenjena v pisni obliki, vendar pa kršitev le-tega ne pomeni neveljavnosti pogodbe. Obveznost delodajalca je, da delavcu izroči pisni predlog pogodbe o zaposlitvi tri dni pred predvideno sklenitvijo, pisno pogodbo o zaposlitvi pa ob njeni sklenitvi. Pogodba o zaposlitvi temelji na prosti volji strank pogodbenega razmerja.

Sestavine pogodbe o zaposlitvi delimo na obvezne sestavine, ki jih morajo vsebovati vse pogodbe o zaposlitvi, in na dodatne sestavine, ki morajo prav tako biti opredeljene v pogodbi, če so posebne pravice in obveznosti med strankama pogodbe tudi dogovorjene. V takšno kategorijo lahko spada konkurenčna klavzula, poraba dopusta ob več zaposlitvah s krajšim delovnim časom in drugo.

Pogodba o zaposlitvi mora po Zakonu o delovnih razmerjih obvezno vsebovati naslednja določila:

- podatke o pogodbenih strankah z navedbo njenega stalnega prebivališča ali sedeža;
- datum nastopa dela; v primeru da datum ni določen, velja datum sklenitve pogodbe o zaposlitvi;
- naziv delovnega mesta ali podatke o vrsti dela, ki ga bo delavec opravljal, s kratkim opisom del, ki jih bo opravljal po pogodbi o zaposlitvi;
- kraj opravljanja dela; če ni točno naveden, velja, da se delo opravlja na sedežu delodajalca;
- določilo, če gre za delovno razmerje s polnim ali krajšim delovnim časom;
- določilo o dnevnem in tedenskem delovnem času ter razporeditvi delovnega časa;
- določilo o znesku osnovne plače, ki pripada delavcu za opravljanje njegovega dela po pogodbi o zaposlitvi, o plačilnem obdobju, o plačilnem dnevu, o načinu izplačevanja plače in drugih plačil;
- določilo o letnem dopustu in načinu določanja letnega dopusta;
- dolžino odpovednih rokov; če odpovedni roki niso določeni, se upošteva zakonsko določen odpovedni rok;
- navedbo o kolektivnih pogodbah, ki zavezujejo delodajalca;

Pogodba o zaposlitvi prav tako vsebuje tudi druge pravice in obveznosti, ki jih določa zakon. Med take pravice in obveznosti spadajo npr.: konkurenčna klavzula, izraba letnega dopusta, plačilo ob delavčevi opravičeni odsotnosti z dela itd. Obe pogodbeni strani imata s podpisom pogodbe o zaposlitvi tudi določene obveznosti, ki jih morata upoštevati.

Kot obveznosti delavca se štejejo: osebno opravljanje dela, obveznost obveščanja delodajalca o bistvenih okoliščinah, ki bi lahko vplivale na izpolnjevanje njegovih pogodbenih obveznosti, prepoved škodljivega ravnanja, obveznost varovanja poslovne skrivnosti in prepoved konkurence.

Delavec mora svoje delo, za katerega je sklenil pogodbo o zaposlitvi, opravljati osebno in vestno. Prav tako mora upoštevati navodila in zahteve delodajalca v zvezi z izpolnjevanjem delovnih obveznosti. Delavec mora spoštovati predpise o varnosti in zdravju pri delu ter jih skrbno izvajati, da zavaruje življenje in zdravje sebe in drugih.

Delavec je dolžan obveščati delodajalca o vseh bistvenih okoliščinah, ki vplivajo ali bi lahko vplivale na izpolnjevanje pogodbenih obveznosti, ki bi lahko ogrožale ali ogrožajo življenje in zdravje ljudi ter morebitni nastanek materialne škode.

Delavcu so prepovedana vsa škodljiva ravnanja pri opravljanju svojega dela pri delodajalcu, ki bi lahko materialno ali moralno škodovala poslovnim interesom delodajalca. Delavec ne sme izkoriščati delodajalčevih poslovnih skrivnosti, ki jih kot take določi delodajalec in so bile delavcu zaupane, ali je bil z njimi seznanjen na drug način. Kot poslovna skrivnost se štejejo tudi podatki, za katere je očitno, da bi lahko nastala občutna škoda, če bi zanje izvedela nepooblaščen oseba. Delavec je tudi odgovoren za nastalo kršitev, če je vedel ali bi moral vedeti za tak značaj podatkov.

Prepoved konkurence po zakonu velja med trajanjem delovnega razmerja, kjer delavec ne sme brez pisnega soglasja delodajalca za svoj ali tuj račun opravljati del, ali sklepati poslov, ki sodijo v dejavnost, ki jo opravlja delodajalec. Tako delo pomeni ali bi lahko pomenilo za delodajalca konkurenco. Prav tako lahko delodajalec zahteva povrnitev škode, ki je nastala s takim delavčevim ravnanjem, in sicer v roku treh mesecev od dneva, ko je zvedel za opravljanje takega dela oziroma v roku treh let od dokončanja dela. Konkurenčna klavzula v pogodbi o zaposlitvi mora biti navedena, sicer se šteje, da ni dogovorjena. Dogovor o konkurenčni klavzuli lahko velja najdlje za obdobje dveh let po prenehanju pogodbe o zaposlitvi ter le v primerih, ko pogodba preneha po delavčevi volji ali krivdi. Prav tako se lahko pogodbeni stranki sporazumno dogovorita o prenehanju veljavnosti konkurenčne klavzule.

Kot obveznosti delodajalca se štejejo: obveznost prijaviti delavca v obvezno pokojninsko, invalidsko, zdravstveno zavarovanje in zavarovanje za primer brezposelnosti, obveznost zagotavljanja ustreznega dela, obveznost plačila, obveznost zagotavljanja varnih delovnih razmer, obveznost varovanja delavčeve osebnosti in zasebnosti, obveznost zagotavljanja delovnih sredstev ter omogočanje dela, obveznost povrnitve stroškov v zvezi z delom.

Delodajalec mora delavca prijaviti v obvezno pokojninsko, invalidsko, zdravstveno zavarovanje in zavarovanje za primer brezposelnosti v skladu s predpisi. Fotokopije prijave mora delavcu izročiti v roku petnajstih dni od nastopa dela.

Delodajalec mora delavcu v zameno za njegovo opravljeno delo zagotoviti ustrezno plačilo<sup>7</sup>, kot je določeno v pogodbi o zaposlitvi. Pogodba o zaposlitvi je odplačna pogodba, kar pomeni, da je delavčevo delo vedno odplačno. Prav tako mora delodajalec zagotavljati vse pogoje za varnost in zdravje delavcev, ki so v skladu s posebnimi predpisi o varnosti in zdravju pri delu.

Delodajalec mora varovati in spoštovati delavčevo osebnost ter upoštevati delavčevo zasebnost. Prav tako je dolžan zagotavljati delovno okolje, v katerem delavec ne bo izpostavljen neželjenemu ravnanju spolne narave ali ravnanju, ki ustvarja sovražne in ponižujoče delovne odnose ter žali dostojanstvo.

Delodajalec mora prav tako zagotoviti delovna sredstva, ki so potrebna, da delavec nemoteno opravlja svoje delo, ki je določeno v pogodbi o zaposlitvi. Prav tako mora biti delavcu zagotovljeno delo. Kot ena izmed delodajalčevih obveznosti je določena tudi obveznost povrnitve stroškov, ki jih ima delavec v zvezi z opravljanjem dela po pogodbi o zaposlitvi.

Poznamo več vrst pogodb o zaposlitvi, in sicer: pogodba o zaposlitvi za nedoločen čas, pogodba o zaposlitvi za določen čas, pogodba o zaposlitvi za opravljanje dela na domu, pogodba o zaposlitvi poslovnega organa, pogodba o zaposlitvi med delavcem in delodajalcem, ki opravlja dejavnost zagotavljanja dela delavca drugemu uporabniku ter pogodba o zaposlitvi zaradi opravljanja javnih del.

Pogodba o zaposlitvi se lahko sklepa za nedoločen ali določen čas. Če v pogodbi o zaposlitvi čas trajanja delovnega razmerja ni določen oziroma če pogodba o zaposlitvi za določen čas ni sklenjena v pisni obliki ob nastopu dela, se domneva, da je pogodba o zaposlitvi sklenjena za nedoločen čas.

### **4.3 PRENEHANJE DELOVNEGA RAZMERJA**

Pojma prenehanje pogodbe o zaposlitvi ne gre razumeti tako, kot da od tega trenutka dalje med prejšnjimi partnerji iz pogodbenega delovnega razmerja ne bi bilo več nikakršnih pravnih odnosov. Po prenehanju odpadeta delovna in plačilna obveznost (glavni obveznosti). Obstajajo pa še naprej tako obveznost do poravnave izostalega plačila za opravljene delovne storitve in tudi določene stranske obveznosti (npr. glede vračanja delovnih priprav, varovanja poslovnih tajnosti). S prenehanjem pa nastanejo tudi novi

---

<sup>7</sup> Posebno pravilo glede višine nadomestila plače je določeno za primer, če delavec ne more opravljati dela zaradi višje sile. Upravičen je do polovice plačila, do katerega bi bil sicer upravičen, torej če bi delal, vendar pa to nadomestilo ne more znašati manj kot 70% minimalne plače (Kresal, 2009, str. 110).

zahtevki, kot npr. po izdaji delovne knjižnice ali odpravnini, nadomestilu za neizrabljen dopust, odškodnini za dopust idr. (Mežnar, 1996, str. 273).

Pogodba o zaposlitvi načeloma preneha tako, kot je nastala, torej s soglasjem volje delodajalca in delavca. Vendar to ni edini način prenehanja že nastalega delovnega razmerja.

Razlikujemo lahko tri načine prenehanja delovnega razmerja, in sicer: prenehanje delovnega razmerja po volji oziroma soglasju delavca, prenehanje brez soglasja delavca in prenehanje zaradi razlogov, ki jih Zakon o delovnem razmerju določa kot razlog za prenehanje. Pogodba o zaposlitvi, ki je bila sklenjena za določen čas<sup>8</sup>, preneha veljati brez odpovednega roka, in sicer s potekom časa, za katerega je bila sklenjena.

Po Zakonu o delovnih razmerjih preneha veljati pogodba o zaposlitvi v naslednjih primerih:

- s potekom časa, za katerega je bila sklenjena;
- s smrtjo delavca ali delodajalca (fizične osebe);
- s prenehanjem delodajalca ali s prisilno poravnavo;
- s sporazumno razveljavitvijo;
- z redno ali izredno odpovedjo pogodbe o zaposlitvi;
- z ugotovitvijo splošne invalidnosti delavca;
- s sodbo sodišča;
- v drugih primerih, ki jih določa zakon;

Delovno razmerje za določen čas je po naravi omejeno v trajanju na natančno določen čas, na izvršitev določenih del ali na vrnitev delavca, ki ga delavec nadomešča. Čas, za katerega je delavec sklenil delovno razmerje za določen čas, mora biti določljiv oz. določen že v pogodbi o zaposlitvi (Klampfer, 1997, str. 125).

Pogodba o zaposlitvi preneha veljati s smrtjo delavca, ki mora delo opravljati osebno, ali s smrtjo delodajalca, ki je fizična oseba. Do tega ne pride v primeru, če zapustnikovo dejavnost nepretrgoma nadaljuje njegov naslednik.

Stranki pogodbenega razmerja lahko kadarkoli razveljavita pogodbo o zaposlitvi s pisnim sporazumom, ki mora vsebovati določbo o posledicah, ki nastanejo delavcu zaradi sporazumne razveljavitve pri uveljavljanju pravic iz naslova zavarovanja za primer brezposelnosti. Delovno razmerje preneha, kadar se izteče odpovedni rok.

---

<sup>8</sup> ZDR izhaja iz načela, da je pogodba o zaposlitvi za nedoločen čas pravilo (10.člen), pogodba o zaposlitvi za določen čas pa izjema, ki je dopustna le v taksativno naštetih primerih pod predpisanimi pogoji. Za to pogodbo veljata dve temeljni načeli pri njenem urejanju: načelo enakega odobravanja in načelo preprečevanja zlorab te vrste zaposlitve, ki so povezane zlasti z zaporednim, verižnim sklepanjem pogodb o zaposlitvi za določen čas (Kresal, 2009, str. 63).

V večini primerov delovnopravna ureditev navaja prenehanje pogodbe o zaposlitvi z enostransko izjavo delavca ali obeh pogodbenih strank. Tako pogodba preneha, če delavec pisno izjavi, da jo želi razvezati. Izjava se da z vlogo pristojnemu organu delodajalca ali ustno na zapisnik. Pisna izjava je enostranska izjava delavca o prenehanju pogodbe in delodajalec le ugotovi, da delavcu preneha delovno razmerje in izda o tem sklep, ki ima deklaratoren značaj. Pisne izjave delavec ni dolžan razložiti, mora pa ostati po izjavi svojega namena pri delodajalcu še toliko časa, kolikor je določeno z aktom delodajalca ali s kolektivno pogodbo, lahko tudi s pogodbo o zaposlitvi (Mežnar, 1998, str. 196 -197).

Delavec in delodajalec lahko v celoti odpovesta pogodbo o zaposlitvi z odpovednim rokom, kjer gre za redno odpoved. V primerih, ki jih določa ZDR, lahko delavec in delodajalec odpovesta pogodbo o zaposlitvi tudi brez odpovednega roka, govorimo o izredni odpovedi pogodbe o zaposlitvi.

Delavec lahko redno odpove pogodbo o zaposlitvi brez obrazložitve, medtem ko lahko delodajalec redno odpove pogodbo o zaposlitvi, če obstaja razlog za redno odpoved. Razlogi za redno odpoved delodajalca so naslednji: poslovni razlog, krivdni razlog ali razlog nesposobnosti. O poslovnem razlogu govorimo, kadar preneha potreba po delavcu. O nameravani redni odpovedi iz tega razloga mora delodajalec poprej pisno obvestiti delavca. O krivdnem razlogu govorimo, kadar delavec tako hudo krši svoje obveznosti, da delovnega razmerja ni več mogoče nadaljevati, vendar pa mora delodajalec prej omogočiti zagovor delavca ter ga pisno opozoriti na izpolnjevanje njegovih obveznosti. O razlogu nesposobnosti govorimo, kadar delavec zaradi trajnih osebnostnih lastnosti ali sposobnosti ali neizpolnjevanja posebnih pogojev, določenih z zakonom, ne more več opravljati svojih obveznosti.

Odpoved pogodbe o zaposlitvi mora biti izražena v pisni obliki v primeru redne ali izredne odpovedi. Delodajalec mora navesti odpovedni razlog ter ga pisno obrazložiti. Delavca mora tudi opozoriti na pravno varstvo ter na njegove pravice iz naslova zavarovanja za primer brezposlenosti. Redna ali izredna odpoved pogodbe o zaposlitvi mora biti vročena pogodbeni stranki, ki se ji odpoveduje pogodba o zaposlitvi, osebno in praviloma v prostorih delodajalca oziroma na naslovu prebivališča, s katerega delavec dnevno prihaja na delo.

Če odpoveduje pogodbo o zaposlitvi delavec, je odpovedni rok 30 dni, vendar je lahko s pogodbo o zaposlitvi ali kolektivno pogodbo dogovorjen daljši odpovedni rok, ki pa ne sme biti daljši od 150 dni.

Če odpoveduje pogodbo o zaposlitvi delodajalec iz poslovnih razlogov, je minimalni odpovedni rok različen glede na delovno dobo pri delodajalcu. Če ima delavec manj kot pet let delovne dobe pri delodajalcu, znaša odpovedni rok 30 dni. Če ima delavec najmanj pet let delovne dobe pri delodajalcu, znaša odpovedni rok 45 dni. Če ima delavec najmanj



15 let delovne dobe pri delodajalcu, je odpovedni rok 75 dni. V primeru, da ima delavec najmanj 25 let delovne dobe pri delodajalcu, je odpovedni rok 150 dni.

Če odpoveduje pogodbo o zaposlitvi delodajalec zaradi razloga nesposobnosti, je minimalni odpovedni rok prav tako različen glede na delovno dobo pri delodajalcu. Če ima delavec manj kot pet let delovne dobe pri delodajalcu, znaša odpovedni rok 30 dni. Če ima delavec najmanj pet let delovne dobe pri delodajalcu, znaša odpovedni rok 45 dni. Če ima delavec najmanj 15 let delovne dobe pri delodajalcu, je odpovedni rok 60 dni. Če ima delavec najmanj 25 let delovne dobe pri delodajalcu, je odpovedni rok 120 dni.

Če delodajalec odpoveduje pogodbo o zaposlitvi zaradi krivdnih razlogov s strani delavca, znaša minimalni odpovedni rok 30 dni.

V primeru odpovedi pogodbe o zaposlitvi s strani delodajalca ima delavec v času odpovednega roka pravico do odsotnosti z dela zaradi iskanja nove zaposlitve s pravico do nadomestila plače v trajanju najmanj dve uri na teden. Odpovedni rok začne teči naslednji dan po vročitvi odpovedi pogodbe o zaposlitvi.

Ob ugotovitvi sodišča, da je delodajalčeva odpoved nezakonita, delavec pa ne želi nadaljevati delovnega razmerja, sodišče na predlog delavca ugotovi trajanje delovnega razmerja, vendar najdlje do odločitve sodišča prve stopnje, prizna delavcu delovno dobo in druge pravice iz delovnega razmerja ter delavcu prizna odškodnino.

Pogodba o zaposlitvi preneha veljati tudi v primeru, ko je bila delavcu vročena odločba o ugotovljeni invalidnosti I. kategorije in je postala pravnomočna. Prav tako po zakonu preneha veljati pogodba o zaposlitvi tujcu ali osebi brez državljanstva z dnem prenehanja veljavnosti delovnega dovoljenja.

Delavec in delodajalec lahko izredno odpovesta pogodbo o zaposlitvi, če obstajajo za to zakoniti razlogi in če ob upoštevanju vseh okoliščin ter interesov obeh pogodbenih strank ni mogoče nadaljevati delovnega razmerja do izteka odpovednega roka ali do poteka časa, za katerega je bila pogodba o zaposlitvi tudi sklenjena.

Izredno odpoved pogodbe o zaposlitvi mora pogodbeni stranka podati najkasneje v 15 dneh od seznanitve z razlogi, ki utemeljujejo izredno odpoved, in najkasneje v šestih mesecih od nastanka razloga. V primeru krivdnega razloga na strani delavca ali delodajalca, ki ima vse znake kaznivega dejanja, pogodbeni stranka lahko odpove pogodbo o zaposlitvi v 15 dneh, odkar se je izvedelo za kršitev pogodbene ali druge obveznosti iz delovnega razmerja ali storilca ves čas, ko je možen kazenski pregon (Mežnar, 2004, str. 83).

Delodajalec lahko izredno odpove pogodbo o zaposlitvi, če delavec krši pogodbeno ali drugo obveznost iz delovnega razmerja in ima ta kršitev vse znake kaznivega dejanja. Prav tako lahko delodajalec izredno odpove pogodbo o zaposlitvi, če delavec naklepoma

ali iz hude malomarnosti huje krši pogodbene ali druge obveznosti iz delovnega razmerja, in če je delavcu po pravnomočni odločbi prepovedano opravljati določena dela v delovnem razmerju, ali mora biti zaradi prestajanja zaporne kazni odsoten z dela več kot šest mesecev. Delavcu se lahko izredno odpove pogodbo o zaposlitvi, če poskusnega dela ne opravi uspešno, ali če se delavec v roku petih delovnih dni po prenehanju razlogov za suspenz pogodbe o zaposlitvi neupravičeno ne vrne na delo. V primeru, da delavec v času odsotnosti z dela zaradi poškodbe ali bolezni ne spoštuje navodil pristojnega zdravnika, če v tem času opravlja pridobitno delo ali odputuje iz kraja svojega bivanja brez odobritve pristojnega zdravnika, mu lahko delodajalec izredno odpove pogodbo o zaposlitvi.

Razloge za izredno odpoved pogodbe o zaposlitvi lahko navaja tudi delavec v roku osmih dni po tem, ko je predhodno pisno opomnil delodajalca na izpolnitev obveznosti in o kršitvah pisno obvestil inšpektorja za delo. Razlogi za izredno odpoved pogodbe o zaposlitvi s strani delavca so lahko: če mu delodajalec več kot dva meseca ni zagotavljal dela in mu tudi ni izplačal zakonsko določenega nadomestila plače, če mu ni bilo omogočeno opravljanje dela zaradi odločbe pristojne inšpekcije o prepovedi opravljanja delovnega procesa za dalj kot 30 dni in mu delodajalec ni plačal zakonsko določenega nadomestila plače, če mu je delodajalec vsaj dva meseca izplačeval bistveno zmanjšano plačilo za delo, ali mu delodajalec trikrat zaporedoma v obdobju šestih mesecev ni izplačal plačila za delo ob zakonsko oziroma pogodbeno dogovorjenem roku. Prav tako lahko delavec izredno odpove pogodbo o zaposlitvi, če mu delodajalec ni zagotavljal varnosti in zdravja pri delu, čeprav je delavec od delodajalca predhodno zahteval odpravo grozeče neposredne in neizogibne nevarnosti za življenje ali zdravje, če ga je delodajalec žalil ali se nasilno vedel do njega, ali če kljub njegovim opozorilom ni preprečil takega ravnanja s strani drugih delavcev, če mu delodajalec ni zagotavljal enake obravnave glede na spol, ali če delodajalec ni zagotovil varstva pred spolnim nadlegovanjem.

V zgoraj naštetih izrednih odpovedih pogodbe o zaposlitvi s strani delavca je delavec upravičen do odpravnine, določene za primer redne odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnih razlogov in do odškodnine najmanj v višini izgubljenega plačila za čas odpovednega roka.

Ob prenehanju pogodbe o zaposlitvi je delodajalec na zahtevo delavca dolžan vrniti delavcu vse njegove dokumente ter mu izdati tudi potrdilo o vrsti dela, ki ga je opravljal. Delodajalec ne sme v potrdilu navesti ničesar, kar bi delavcu otežilo sklepanje nove pogodbe o zaposlitvi (Mežnar, 2004, str. 76).

## **5 BREZPOSELNOST**

Brezposelnost je stanje brez zaposlitve in ni zaželjen pojav, saj vpliva na raven blaginje v državi ter s tem tudi na občutek gotovosti ali negotovosti med prebivalstvom. V

današnjem času je povečevanje brezposelnosti značilno tudi za države Evropske unije in s tem tudi za Slovenijo. Na takšen položaj vplivajo gospodarske recesije in postopno staranje prebivalstva. Zaradi takšne situacije morajo države namenjati vse več sredstev za socialno varnost delovno neaktivnega prebivalstva. Posledično je vse manj delovno aktivnega prebivalstva, ki pa je vse bolj obremenjeno z raznimi davki in prispevki za socialno varstvo, saj je vse več delovno neaktivnega prebivalstva.

Brezposelnost je socialni primer, ker stanje brezposelnosti povzroči, da oseba ne more z delom ustvarjati zaslužka, saj ne more dobiti primerne zaposlitve. Zaradi socialnega primera brezposelnosti posameznik izgubi dohodek oziroma ne more ustvarjati pričakovanega dohodka (Bubnov – Škoberne, 1997, str. 37).

Med brezposelne štejemo osebe, ki nimajo zaposlitve, vendar jo aktivno iščejo. Med brezposelne osebe ne štejemo le tistih, ki se prijavijo na Zavodu za zaposlovanje in z njihovo pomočjo iščejo delo, ampak tudi tiste, ki iščejo zaposlitev po drugih poteh, kot so recimo mediji. To je tudi eden izmed vzrokov, zakaj službe za zaposlovanje nimajo natančnih podatkov o vseh brezposelnih osebah v določenem obdobju.

Če je stopnja brezposelnosti v državi večja, potem prebivalstvo čuti negotovost, saj ni velikih možnosti za zaposlitev in s tem ustvarjanja dohodkov z delom. Zmanjša se tudi kupna moč, saj je potrebno z manjšo finančno zmogljivostjo zagotoviti osnovne življenjske potrebe, kot so hrana, obleka in dom. Za državo predstavljajo brezposelne osebe tudi breme, saj jim je potrebno nameniti dodatke za zaposlovanje in socialnovarstvene dodatke, pomenijo pa tudi zmanjšano produkcijo, saj v primeru brezposelnosti ne sodelujejo pri pridobivanju dodane vrednosti.

Po stopnji brezposelnosti v državi se ocenjuje tudi socialna in ekonomska uspešnost države. Tudi s tega vidika je brezposelnost nezaželen pojav in se teži k temu, da bo čim manjša.

## **5.1 POJEM BREZPOSELNOSTI**

S pojmom brezposelnost se označuje družbeno in individualno stanje. Brezposelnost v družbi kaže, da v državi v določenem obdobju nimajo možnosti za zaposlitev vsi prebivalci v aktivni dobi, ki so zmožni za delo in iščejo zaposlitev. Individualno stanje brezposelnosti doleti osebo, ki ni zaposlena v delovnem razmerju ali ne opravlja samostojno pridobitne dejavnosti kot samozaposlena oseba ter je zmožna za delo in išče zaposlitev (Bubnov – Škoberne, 1997, str. 15). Brezposelnost v državi je nezaželen pojav in teži se k čim manjši stopnji brezposelnosti. S tem se zagotovi boljši ekonomski in socialni položaj posameznikov in družbe.

Brezposelnost med prebivalstvom je družbeni pojav, ki vpliva na raven blaginje v državi in na občutek gotovosti ali negotovosti med prebivalstvom glede možnosti za zaposlitev in

ustvarjanje dohodkov z delom. Ekonomska in socialna uspešnost države se ocenjuje tudi po stopnji brezposelnosti v državi (Bubnov – Škoberne, 1997, str. 15).

Po 8. členu Zakona o urejanju trga dela (ZUTD) se za brezposelno osebo šteje iskalec zaposlitve, ki je zmožen za delo, prijavljen na zavodu za zaposlovanje, aktivno išče zaposlitev in je pripravljen sprejeti ustrezno ali primerno zaposlitev, ki mu jo ponudi zavod ali drugi izvajalec storitve posredovanja zaposlitve, ki ni v delovnem razmerju, ni samozaposlen, ki ni poslovodna oseba v enoosebni družbi z omejeno odgovornostjo ter zavodu, ki ni kmet, upokojenec ter nima statusa dijaka, študenta, vajenca ali udeleženca izobraževanja odraslih in mlajšega od 26 let.

Za brezposelno osebo, ki aktivno išče zaposlitev velja, da redno spremlja objave prostih delovnih mest, se pravočasno prijavlja na prosta delovna mesta, se odziva na napotnice zavoda za zaposlovanje in se udeležuje zaposlitvenih razgovorov na vabilo delodajalca, zavoda za zaposlovanje ali drugih izvajalcev ukrepov.

## **5.2 VRSTE BREZPOSELNOSTI**

Ločimo več različnih vrst brezposelnosti, in sicer prostovoljno, tehnološko, odkrito in prikrito brezposelnost.

### **Prostovoljna brezposelnost**

Prostovoljna brezposelnost se je pojavila kot posledica svobodne volje posameznikov, ki niso hoteli prevzeti dela pod »normalnimi« pogoji. V to kategorijo so prištevali potepuhe, obubožane, berače in kasneje celo industrijske delavce, ki so šli s trebuhom za kruhom (Svetlik, 1985, str. 25).

Bistvo prostovoljne brezposelnosti je v nepripravljenosti posameznikov, da bi delali za plačilo, ki se jim zdi »normalno«. Postopoma so v to skupino začeli prištevati tudi tiste osebe, ki niso hotele sprejeti dela za nižje plačilo, kot se jim zdi ustrezno. Prav tako so začeli v to skupino uvrščati tudi tiste osebe, ki se niso bile pripravljene preseliti v drug kraj zaradi službe, ter osebe, ki se niso hotele prekvalificirati, da bi si tako izboljšale možnosti za zaposlitev. Bolj ko delavec popušča pri pogojih, kot so pripravljenost za delo za nižje plačilo, popuščanje pri delovnih pogojih in oddaljenost delovnega mesta od kraja prebivališča, tem bolj je njegova brezposelnost neprostovoljna.

### **Tehnološka brezposelnost**

Tehnološka brezposelnost se kaže z zmanjševanjem števila potrebnih zaposlenih ter njihovo nadomeščanje s sodobno tehnologijo. S pomočjo sodobne tehnologije se danes opravlja delo, ki so ga nekoč morali opravljati ljudje. Stroji, ki nadomeščajo delavce, opravljajo delo učinkoviteje, brez potrebnih odmorov in z manj stroški. Posledica vedno novih tehnoloških napredkov so odvečna delovna mesta.

Ločimo dva tipa tehnologije, in sicer popolnoma novo in tehnologijo, ki nadomesti obstoječo. Popolnoma nova tehnologija bolj pozitivno vpliva na ekonomsko rast in zaposlovanje kakor tehnologija, ki nadomesti obstoječo.

### **Odkrita brezposelnost**

Vsi, ki so prijavljeni na zavodu za zaposlovanje kot brezposelni in iščejo delo, se štejejo med odkrito brezposelne osebe. Odkrito brezposelnost ločimo na tri podvrsti, in sicer na: frikcijsko brezposelnost, brezposelnost zaradi premajhnega povpraševanja in strukturno brezposelnost.

Frikcijska brezposelnost se kaže kot slabo delovanje trga delovne sile ter slabega prenosa informacij med iskalci zaposlitve in prostimi delovnimi mesti. Funkcija trga delovne sile je v usklajevanju ponudbe in povpraševanja po delovni sili. Če predpostavljamo, da je za brezposelno osebo, ki aktivno išče zaposlitev, na voljo tudi ustrezno delovno mesto, ki pa ga mora le poiskati, je njegova brezposelnost frikcijska. Vzrok za to obliko brezposelnosti lahko iščemo v slabem delovanju trga delovne sile ali v odločitvah iskalcev zaposlitve, da se še ne bodo zaposlili, ampak bodo še naprej iskali optimalno zaposlitev ter odklanjali ustrezno zaposlitev.

Brezposelnost zaradi premajhnega povpraševanja se kaže kot presežek ponudbe delovne sile nad povpraševanjem po delovni sili. Za vse, ki bi si želeli delati, je premalo prostih delovnih mest. V okviru brezposelnosti zaradi premajhnega povpraševanja ločimo brezposelnost neskladne rasti in ciklično brezposelnost. Brezposelnost neskladne rasti pomeni konstanten presežek iskalcev zaposlitve nad številom delovnih mest, ki pa izgine, ko se izenačita minimum celotne brezposelnosti in maksimum prostih delovnih mest. Ciklična brezposelnost nastane zaradi cikličnih nihanj, kot je na primer sezonska brezposelnost.

Vzroki za strukturno brezposelnost<sup>9</sup> so tehnološke spremembe ali spreminjanje povpraševanja po proizvodih, ki povzročajo upad povpraševanja po določeni vrsti delovne sile. Gospodarska dejavnost se seli iz določenega področja, delavci ostajajo in v takem primeru lahko pride do nenadnega povečanja ponudbe delovne sile v določenem kraju, tako da te delovne sile ni mogoče dovolj hitro locirati (Svetlik, 1985, str. 38).

### **Prikrita brezposelnost**

V skupino prikrite brezposelnosti spadajo brezposelni, ki jih kriterij odkrite brezposelnosti ne zajame, in sicer sem spadajo tisti, ki so opustili iskanje zaposlitve, ker ne verjamejo več, da se jim možnost zaposlitve še lahko ponudi in prebivalci, ki so sicer delovno sposobni, vendar niso zaposleni in ne iščejo zaposlitve.

---

<sup>9</sup> Strukturna brezposelnost je posledica tehnološkega razvoja in sprememb ter sprememb v strukturi povpraševanja glede na izobrazbo in usposobljenost, ki je potrebna za delo na novih delovnih mestih (Bubnov-Škoberne, 1997, str. 16).

### **5.3 VZROKI NASTANKA BREZPOSELNOSTI**

Kot možne vzroke nastanka brezposelnosti Svetlik (1985) opisuje štiri glavne tokove na trgu delovne sile. To so opustitev dela, odpustitev z dela, prva zaposlitev in ponovna zaposlitev.

#### **Opustitev dela**

Delavci lahko opustijo delo iz različnih razlogov. Lahko so si našli drugo ustrežnejšo zaposlitev, ker ne želijo ali ne morejo več opravljati dosedanjega dela. Lahko so nezadovoljni s plačo, z medosebnimi odnosi, slabimi delovnimi pogoji, ali če nimajo možnosti napredovanja. Če iz določenih razlogov ne želijo več delati, ne morejo takoj spet postati brezposelni, saj v večini držav te možnosti nimajo in se lahko šele po preteku določenega časa spet prijavijo na zavodu za zaposlovanje kot brezposelna oseba. Lahko se za nekaj časa umaknejo s trga delovne sile. Če si delavci želijo spremeniti zaposlitev, si lahko novo zaposlitev poiščejo prej, preden odpovejo staro zaposlitev. Nekateri delavci opuščajo zaposlitev, da si odpočijejo od prejšnje zaposlitve. Delavci lahko opuščajo delo v upanju, da najdejo novo zaposlitev, ki bo enako dobra ali celo boljša od prejšnje, in to v času, ko postanejo brezposelni in v času, ko so deležni sredstev iz naslova brezposelnih. Tukaj govorimo o predpostavki frikcijske brezposelnosti.

#### **Odpustitev z dela**

Odpustitev z dela je eden najpogostejših razlogov za nastanek brezposelnosti. Do odpustitve z dela lahko pride zaradi cikličnih nihanj gospodarstva, ker je bilo delo začasno, ali zaradi strukturnih sprememb, ki privedejo do novih tehnologij in dvigovanja produktivnosti v organizacijah. Tako delavci postanejo odveč zaradi zmanjšanja obsega proizvodnje, ker njihove sposobnosti ne ustrezajo več strukturi dela, ali pa postanejo odveč le v določenem kraju, medtem ko bi v drugem lahko dobili zaposlitev. Podjetja lahko v času recesije poslujejo brez njih, v času gospodarske rasti pa jih lahko spet zaposlijo. Izguba dela je neprostovoljna. Delavci so lahko odpuščeni tudi iz disciplinskih razlogov in tako težje dobijo novo zaposlitev, tudi službe za zaposlovanje jih vključijo v svoj register pod posebnimi pogoji.

#### **Prva zaposlitev**

Prvo zaposlitev iščejo predvsem mladi, ki prihajajo iz šol. V to skupino štejemo tudi tiste, ki prehajajo iz samozaposlenosti v zaposlenost, ki se kaže kot opuščanje obrtne ali kmetijske dejavnosti, ali kot opuščanje polne angažiranosti v gospodinjstvu. Predvsem mladi, ki prihajajo iz šol in iščejo prvo zaposlitev, prispevajo k vsem vrstam brezposelnosti, in sicer k frikcijski, ciklični in strukturni. K frikcijski brezposelnosti prispevajo, ker prvič iščejo zaposlitev na primernih delovnih mestih, za kar pa jim manjka ustreznih delovnih izkušenj. K ciklični brezposelnosti prispevajo zaradi sezonskega in neenakomernega zapuščanja šol. K strukturni brezposelnosti pa prispevajo, ker sistem rednega izobraževanja pogosto več ne sledi ali ne more več slediti spremembam v strukturi proizvodnje, pri čemer mladim največkrat manjka ustreznih delovnih izkušenj. Prav tako med ljudmi, ki se želijo prvič zaposliti, poleg mladih najdemo vse več žensk.

### **Ponovna zaposlitev**

Ponovna zaposlitev delavcev pomeni, da so bili že zaposleni, vendar pa so delo, bodisi opustili bodisi izgubili, ali pa so se za nekaj časa umaknili iz trga delovne sile. Tu gre za prehajanje med zaposlenostjo in samozaposlenostjo, med zaposlenostjo in študijem ter podobnimi aktivnostmi. Eden takih primerov so tudi mlade žene, ki se sprva zaposlijo, nato se posvetijo družini in kasneje spet iščejo zaposlitev, čeprav dandanes ženske vse manj zapuščajo trg delovne sile v tem obdobju. Dežele, ki imajo poudarek na aktivni politiki zaposlovanja, imajo za ponovne iskalce zaposlitve organizirane posebne tečaje za osvežitev znanja, nekatere dodatno usposobijo ali celo prekvalificirajo.

Zapuščanje in ponovno vstopanje na trg delovne sile lahko pričakujemo bolj v nerazvitih deželah, kjer ostanejo še možnosti za alternativno preživljanje, vse manj pa v industrijskih deželah. V takih primerih je v družini pogosto zaposlen le eden od staršev in si umika z trga delovne sile ne more privoščiti. V primeru, da sta zaposlena oba zakonca, pa je njihov življenjski standard tako nizek, da ne omogoča preživetja z eno plačo. Umik s trga delovne sile si torej lahko privoščijo tiste kategorije delavcev, ki niso eksistenčno odvisne od zaposlitve.

## **5.4 PRAVICE IN OBVEZNOSTI BREZPOSELNIH**

V mednarodnih pravnih aktih in v nacionalnih ustavah so določene temeljne splošne pravice, ki so izhodišče za določanje osebnih pravic za brezposelnost. V nacionalnih pravnih sistemih je z zakoni ali drugimi predpisi ter kolektivnimi pogodbami določena vsebina pravic in upravičenj, ki jih lahko pridobi oseba, ki ima status brezposelne osebe (Bubnov-Škoberne, 1997, str. 49).

V slovenski pravni ureditvi je zavarovanje za primer brezposelnosti obvezna vrsta socialnega zavarovanja za večino aktivnega prebivalstva. Za večino oseb, ki so delovno aktivne, pa niso zajete v obvezno zavarovanje za primer brezposelnosti, zakonska ureditev omogoča prostovoljno zavarovanje. Gre za samozaposlene osebe, za nekatere družbenike v gospodarskih družbah, nekatere kategorije državljanov, ki delajo v tujini, in njihove zakonce (Vodovnik, 2004, str. 209).

Pravice brezposelnih oseb obsegajo zlasti:

- pravice, povezane z zaposlitvijo in delom. Med temi so najpomembnejše svoboda dela, pravica do dela, pravica do proste izbire zaposlitve;
- pravico do socialne varnosti, ki obsega osebne pravice brezposelne osebe do denarnih dajatev, zdravstvenega varstva, zavarovanja za starost in invalidnost;
- pravice v zvezi s pospeševanjem zaposlovanja, zlasti z usposabljanjem, izobraževanjem in vključevanjem v programe za izboljšanje zaposlitvenih možnosti (Bubnov-Škoberne, 1997, str. 49).

Predpisi brezposelnim osebam priznavajo nekatere nepremoženjske in premoženjske pravice. Med nepremoženjske pravice spada pravica do dela oziroma do zaposlitve, ki je primarna pravica. Pravica do dela oziroma temeljno načelo svobode dela je omenjeno že med temeljnimi človekovimi pravicami in svoboščinami po ustavi. Za uresničevanje te pravice je država dolžna ustvarjati možnosti za zaposlitev in delo, kar pa ne pomeni, da je država dolžna zagotoviti delovna mesta za vse prebivalce. Država je zavezana k vodenju razvojne politike nacionalnega gospodarstva ter vodenju zaposlovalne politike, da bodo iskalci zaposlitve lahko pridobili svobodno izbrano zaposlitev.

Med premoženjske pravice štejemo pravico do denarnega nadomestila, pravico do denarne pomoči in pravico do povračila prevoznih in selitvenih stroškov. Tukaj govorimo o pravicah do denarnih prejemkov, katerih obseg se postopoma oži z namenom zagotavljanja prihrankov za širitev pravic na področju aktivne politike zaposlovanja.

Brezposelna oseba pridobi pravico do denarnega nadomestila,<sup>10</sup> če je bila pred nastankom brezposelnosti zavarovana za primer brezposelnosti, in če za to osebo ni ustrezne zaposlitve ter je prijavljena na zavodu za zaposlovanje. To pravico lahko ohranja ves čas zakonsko določenega obdobja in pod pogoji, da je zmožna za delo, je na razpolago zavodu za zaposlovanje, zanjo ni ustrezne zaposlitve in je ni mogoče vključiti v programe aktivne politike zaposlovanja. Pravico do denarnega nadomestila lahko pridobi brezposelna oseba, ki je bila pred nastankom brezposelnosti zaposlena najmanj devet mesecev v zadnjih štiriindvajsetih mesecih, in če je delovno razmerje prenehalo brez njene krivde ali volje.

Do denarne pomoči<sup>11</sup> so upravičene brezposelne osebe, ki jim izteče pravica do denarnega nadomestila, in ki v zakonskem roku tridesetih dni uveljavljajo to pravico, ki izpolnjujejo ustrezen premoženjski cenzus, kar pomeni, da dohodki na družinskega člana upravičenca ne presegajo 80% zakonsko zajamčene plače. Upravičenec lahko to pomoč prejema največ petnajst mesecev, razen če ji manjka do tri leta zavarovalne dobe do upokojitve. Pod določenimi pogoji so upravičeni do denarne pomoči tudi delavci, ki po končanem šolanju iščejo prvo zaposlitev.

Do povrnitve prevoznih in selitvenih stroškov je upravičena brezposelna oseba, če so ti stroški povezani z zaposlitvijo izven kraja stalnega prebivališča brezposelne osebe. Brezposelna oseba, ki je prijavljena na zavodu za zaposlovanje, ima pravico do povračila stroškov, ki so nastali zaradi iskanja zaposlitve in dela, če se jih predhodno odobri ter je tako določeno v zaposlitvenem načrtu. Brezposelne osebe so tako upravičene do stroškov

---

<sup>10</sup> Z denarnim nadomestilom se nadomešča zaslužek, ki ga je brezposelna oseba ustvarjala pred nastankom brezposelnosti. Zato je višina denarnega nadomestila praviloma določena sorazmerno s preteklo plačo (Bubnov-Škoberne, 1997, str. 198).

<sup>11</sup> Denarna pomoč je namenjena posameznikom in družinam, ki nimajo zadostnih sredstev za preživetje. Oblikovana je lahko kot individualna pomoč posamezniku ali kot pomoč družini, ki je v ekonomski stiski (Bubnov-Škoberne, 1997, str. 213).



javnega prevoza, če jih zavod za zaposlovanje napoti k delodajalcu, ali če se predložijo vabilo delodajalca ali kakšna druga dokazila o aktivnem iskanju zaposlitve. Prav tako se lahko povrnejo stroški za priporočene pošiljke, ki nastanejo s pisno prijavo na ustrezno ali primerno zaposlitev.

Brezposelna oseba ima pravico do vključitve v program aktivne politike zaposlovanja, kjer bo pridobivala dodatna znanja in veščine, če se ugotovi, da bi s tem lahko izboljšala svoje zaposlitvene možnosti in priložnosti na trgu delovne sile. Aktivna politika zaposlovanja je skupina ukrepov, ki so namenjeni povečanju zaposlenosti in zmanjševanju brezposelnosti, večji zaposljivosti oseb na trgu dela in povečanju konkurenčnosti in prožnosti delodajalcev. Med ukrepe aktivne politike zaposlovanja se štejejo: usposabljanje in izobraževanje brezposelnih, nadomeščanje na delovnem mestu in delitev delovnega mesta, spodbude za zaposlovanje, kreiranje delovnih mest ter spodbujanje samozaposlovanja.

Zavod za zaposlovanje mora brezposelni osebi, ki je prijavljena na zavodu za zaposlovanje, pomagati pri iskanju zaposlitve. Prav tako se lahko vključi v program javnih del, ki so namenjena aktiviranju brezposelnih oseb, njihovi socialni vključenosti, ohranitvi ali razvoju delovnih sposobnosti ter spodbujanju razvoja novih delovnih mest.

Obveznosti brezposelne osebe, ki je prijavljena na zavodu za zaposlovanje, so: aktivno iskati zaposlitev in o tem obveščati zavod za zaposlovanje, odzivati se na vse napotitve na prosta delovna mesta, biti vsak delovni dan tri ure dosegljiva na dogovorjenem naslovu, obveščati o vsaki odsotnosti.

## **5.5 UKREP ZA PREPREČEVANJE BREZPOSELNOSTI – AKTIVNA POLITIKA ZAPOSLOVANJA**

Aktivna politika zaposlovanja (APZ) je nastala predvsem zato, da bi z njeno pomočjo izboljšali delovanje na trgu delovne sile in tako posledično odpravili brezposelnost. V Sloveniji so se pričele takšne aktivnosti, ki sodijo v okrilje APZ, pojavljati v osemdesetih letih prejšnjega stoletja. Uveljavljati pa so se pričele v začetku devetdesetih let prejšnjega stoletja, ko se je pričela povečevati brezposelnost zaradi zapiranja nedonosnih proizvodenj, tehnoloških posodabljanj, odpravljanja podzaposlenosti in odpuščanja presežnih delavcev.

Ukrepi in programi APZ so usmerjeni v posamezne ciljne skupine. Pravilnik o izvajanju aktivne politike zaposlovanja opredeljuje v skupino težje zaposljivih brezposelnih oseb tiste, ki so mlajši od 26 let; brezposelne osebe, ki so stare več kot 50 let in prijavljene na zavodu za zaposlovanje več kot 6 mesecev; brezposelne osebe starejše od 45 let, ki imajo srednjo stopnjo strokovne izobrazbe ali manj in so dolgotrajno brezposelne; invalide in osebe, pri katerih je ugotovljena zaposlitvena oviranost; brezposelne osebe brez izobrazbe, kvalifikacij ali delovnih izkušenj; brezposelne osebe na območju z nadpovprečno brezposelnostjo ter zaposlene osebe v gospodarskih panogah v

prestrukturiranju, še posebej v tekstilni, usnjarski in obutveni industriji. V to skupino spadajo tudi trajno presežni delavci.

Brezposelne osebe in prijavljeni iskalci zaposlitve, katerih zaposlitev je ogrožena, imajo pravico do vključitve v programe aktivne politike zaposlovanja na podlagi zaposlitvenega načrta. Zaposlitveni načrt je dogovor med brezposelno osebo in zavodom za zaposlovanje, v katerem opredelita zaposlitvene cilje ter časovno opredelita potrebne aktivnosti brezposelne osebe pri iskanju zaposlitve, vključitev v ukrepe APZ in opredelita migracijsko območje iskanja zaposlitve.

Aktivno politiko zaposlovanja (APZ) lahko strnjeno označimo kot sistem ukrepov, programov in aktivnosti, s katerimi država posega na trg delovne sile, da bi med delovno aktivne vključila ter posledično tudi obdržala čim več delovno sposobnega prebivalstva in s tem preprečila in zmanjševala brezposelnost, povečala konkurenčnost in prožnost delodajalcev.

Med ukrepe APZ se štejejo usposabljanje in izobraževanje, nadomeščanje na delovnem mestu in delitev delovnega mesta, spodbude za zaposlovanje, kreiranje delovnih mest ter spodbujanje samozaposlovanja.

### **Izobraževanje in usposabljanje**

Programi izobraževanja in usposabljanja veljajo za najpomembnejše programe, ki so osredotočeni na ponudbeno stran trga dela. Izobraževanje v okviru APZ se deli na neformalno in formalno izobraževanje. Cilj neformalnega izobraževanja je povečanje zaposlitvenih možnosti s pridobitvijo novih znanj in kompetenc za vstop na trg dela ter uspešen razvoj kariere. Tu gre predvsem za obliko izobraževanja odraslih na različne načine, tudi kot usposabljanje na delovnem mestu. Cilj formalnega izobraževanja pa je povečanje zaposlitvenih možnosti s pridobitvijo višje ravni izobrazbe. Pomeni vključitev v javno veljavni program za pridobitev izobrazbe.

Enote zavodov za zaposlovanje v Sloveniji temeljne ciljne skupine brezposelnih različno opredeljujejo. Nekatere navajajo, da ni posebnih ciljnih skupin, drugi izpostavljajo predvsem skupino mlajših brezposelnih, brezposelnih brez poklica ter starejših brezposelnih brez poklica (problem starejših brezposelnih je, da so težje zaposljivi ter slabo motivirani za izobraževanje). Poleg teh skupin brezposelnih so na nekaterih enotah ugotovili še druge specifične ciljne skupine: npr. mladi brezposelni, ki imajo končano gimnazijo, so težje zaposljivi, potrebujejo dodatno izobraževanje, diplomanti nekaterih fakultet, ki ob izgubi zaposlitve v edinem podjetju, primernem za njihovo stroko na območju, nimajo možnosti za novo zaposlitev tudi ob dodatnem funkcionalnem izobraževanju idr. (Svetlik et al, 1993, str. 22).

### **Nadomeščanje na delovnem mestu in delitev delovnega mesta**

Nadomeščanje na delovnem mestu in delitev delovnega mesta sta namenjena predvsem pridobivanju novih znanj in kompetenc oseb, ki so zaposlene pri delodajalcih. Tako

prispevajo k večji konkurenčnosti in prožnosti podjetij, ki usposablajo svoje delavce. Gre za popolno ali delno subvencioniranje zaposlenega za brezposelno osebo.

### **Spodbude za zaposlovanje**

Spodbude za zaposlovanje se izvajajo v obliki subvencij za zaposlitev in so namenjene predvsem povečanju zaposlitvenih možnosti ranljivih skupin brezposelnih oseb in iskalcev zaposlitve, katerih zaposlitev je ogrožena.

### **Kreiranje delovnih mest**

Cilj kreiranja delovnih mest je spodbuditi delovno in socialno vključenost in izboljšanje usposobljenosti ter delovnih veščin ranljivih skupin brezposelnih oseb. V praksi se tak ukrep izvaja kot subvencioniranje začasnih zaposlitev, ki se izvajajo pri delodajalcih ali v javnem sektorju.

### **Spodbujanje zaposlovanja**

Spodbujanje zaposlovanja je eden najuspešnejših programov APZ. Omogoča odpiranje novih delovnih mest, na daljši rok pa omogoča podpiranje podjetniške miselnosti, ustvarjanje podjetniške kulture, spreminjanje razvojne klime in motiviranje prebivalstva za samorazvoj ter zmanjšanje brezposelnosti. Brezposelne osebe in iskalci zaposlitve, katerih zaposlitev je ogrožena, se lahko vključijo v ukrep APZ, ki je namenjen uresničitvi podjetniške ideje ter opravljanju samostojne dejavnosti. Gre za spodbujanje samozaposlovanja in subvencioniranje samozaposlitve.

Država v okviru APZ zagotavlja sofinanciranje dela stroškov za ohranjanje delovnih mest pri delodajalcih, ki so v ekonomskih težavah, sofinanciranje odpiranja produktivnih delovnih mest, sofinanciranje pospeševanja letoletne zaposlitve delavcev v sezonskih dejavnostih ter sofinanciranje prekvalifikacij in dokvalifikacij.

Poseben ukrep APZ je povrnitev dela prispevkov za socialna zavarovanja za določen čas v primeru, da delodajalec zaposli iskalca prve zaposlitve, dolgotrajno brezposelno osebo ali brezposelno osebo starejšo od 55 let starosti. Delodajalcem se lahko v primeru, da zaposlijo iskalca prve zaposlitve, začasno znižajo prispevki, pokrije se del plač novo zaposlenega, ali pa se lahko zmanjša tudi davčna obveznost.

Posebnost v okviru ukrepov aktivne politike zaposlovanja so javna dela, ki jih organizira Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje. Gre za programe, ki so namenjeni vzpodbujanju razvoja novih delovnih mest in ohranitvi ali razvoju delovnih sposobnosti brezposelne osebe. Najpomembnejši cilj programov javnih del je vključitev dolgotrajno brezposelnih in tistih brezposelnih, ki jih je težje zaposliti, v razne delovne aktivnosti ter jim s tem omogočiti delovne izkušnje ter posledično večje možnosti za zaposlitev.

S pomočjo izobraževanja brezposelnih oseb v okviru APZ se teži k izboljšanju položaja brezposelnih na trgu dela. V času vključitve v ta program imajo brezposelni pravico do zdravstvenega varstva, do štipendije in do povračila stroškov. Izobraževanje in usposabljanje brezposelnih je namenjeno za potrebe trga delovne sile, saj naj bi se tako zmanjševala predvsem strukturna brezposelnost. Udeležencem izobraževanj naj bi omogočali pridobitev novih znanj ali preusmeritev na druga delovna področja ter tako ohranitev dela tudi v primeru menjave tehnologije.

## **6 POTI DO NOVE ZAPOSLOTITVE**

V državah s tržnim gospodarstvom so si posamezniki dolžni sami ali s pomočjo služb za zaposlovanje poiskati delo v delovnem razmerju v gospodarskih ali negospodarskih organizacijah ali z organiziranjem lastne samostojne pridobitne dejavnosti (Mežnar, 2004, str. 47).

Brezposelne osebe iščejo zaposlitev na različne načine. Z uporabo najrazličnejših metod iskanja zaposlitve pridobivajo informacije o možnih zaposlitvah ter vzpostavljajo stike z morebitnimi možnimi delodajalci.

Iskanje zaposlitve je lahko formalno ali neformalno. Formalno iskanje zaposlitve pomeni, da brezposelne osebe pri pridobivanju informacij ter iskanju zaposlitve ravnajo v skladu z določenimi pravili in postopki. Neformalno iskanje zaposlitve pomeni, da brezposelni pridobivajo informacije ter iščejo zaposlitve, ne da bi pri tem uporabljali določena pravila ali postopke.

Ločimo še posredno in neposredno iskanje zaposlitve. Pri posrednem iskanju zaposlitve brezposelni vzpostavljajo stike z delodajalci in pridobivajo informacije o možnih zaposlitvah preko posrednikov in institucij, ki se ukvarjajo s posredovanjem zaposlitev, in preko medijev. Neposredno iskanje zaposlitve pa pomeni, da brezposelne osebe same, bodisi pisno bodisi osebno, kontaktirajo možne delodajalce.

Najpogosteje brezposelne osebe iščejo zaposlitev s pomočjo večih različnih metod iskanja zaposlitve ter si tako povečajo možnosti za zaposlitev, saj vse metode ne delujejo enako. Metode iskanja zaposlitve so odvisne tudi od različnih značilnosti samih iskalcev zaposlitve, kot so spol, starost in izobrazba.

## 6.1 METODE ISKANJA ZAPOSLOTITVE

Brezposelni najpogosteje uporabljajo različne metode iskanja zaposlitve, ki predstavljajo različne kombinacije formalnega in neformalnega ter posrednega in neposrednega iskanja zaposlitve, saj si na ta način povečajo možnosti za zaposlovanje.

Formalna in posredna metoda iskanja zaposlitve je metoda iskanja zaposlitve preko specializiranih institucij. Te institucije praviloma brezplačno pomagajo brezposelnim pri iskanju zaposlitve. Delo teh institucij je, da zbirajo informacije o potrebah delodajalcev ter informacije o izobrazbi, delovnih izkušnjah, znanjih iskalcev zaposlitve in vzpostavljajo kontakte med njimi. Pri nas v to skupino spadajo javne službe, in sicer je to zavod za zaposlovanje ter privatne agencije za zaposlovanje.

Med formalno iskanje zaposlitve spada tudi metoda pregledovanja oglasov v časopisih in revijah. Tako iskalci zaposlitve pridobivajo informacije o zaposlitvah, ki so na voljo javnosti ter o pogojih, ki jih postavljajo delodajalci. Na trgu obstaja veliko različnih časopisov in revij, ki objavljajo prosta delovna mesta, in razna druga sporočila, kot so recimo uspešnost različnih podjetij.

Metoda zbiranja informacij o možnostih zaposlitve pri sorodnikih, prijateljih in znancih je neformalna in posredna metoda iskanja zaposlitve. Ta metoda iskanja zaposlitve je v svetu zelo uveljavljena in priljubljena, tudi delodajalci jo ocenjujejo kot zelo uspešno, posebej pri zaposlovanju strokovnjakov. Pri nas ima ta metoda še vedno negativen prizvok - kot "zaposlitev po vezah". Na ta način se pride do zaposlitve še preden je prosto delovno mesto objavljeno.

Metoda neposrednega poizvedovanja pri delodajalcu je formalna in neposredna metoda, pri kateri brezposelne osebe »na slepo« sprašujejo pri delodajalcih o možnostih zaposlitve, pošiljajo pisne ponudbe kadrovskim službam, čeprav prosta delovna mesta niso razpisana. Kadrovske službe lahko v primeru, da se dejansko pojavijo potrebe po novih kadrih, navežejo stik s tistimi, ki so se jim že vnaprej predstavili na tak način ter ustrezajo zahtevam delovnega mesta.

Metoda iskanja zaposlitve z javljanjem na oglase in razpise v časopisih, revijah in elektronskih medijih je neposredna in formalna metoda. Pri tej metodi gre za javljanje na oglase in razpise delodajalcev, v nekoliko manjši meri pa tudi dajanje oglasov s strani iskalcev zaposlitve.

Metoda iskanja možnosti samozaposlitve predstavlja iskanje zemlje, zgradb, opreme, dovoljenj, licenc, denarnih sredstev za samozaposlitev in zbiranje informacij o možnostih samozaposlitve pri ustreznih organih.

Omeniti velja še metodo iskanja zaposlitve prek različnih zaposlitvenih portalov. Nekatera podjetja objavljajo aktualne zaposlitvene oglase izključno preko interneta ter posledično

na takšen način tudi prijave za delo. Prijava oziroma registracija na takšne zaposlitvene portale je brezplačna, iskalci pa so v najkrajšem času obveščeni o ustreznih zaposlitvah ter o komuniciranju z delodajalci.

Pojavljajo se tudi karierni zaposlitveni sejmi, na katerih se srečujejo podjetja in potencialni kandidati za zaposlitev, ki so priložnost za iskalce zaposlitve, da neposredno stopijo v stik z delodajalci ter jih prepričajo, da so pravi kader za podjetje.

## **6.2 ZAVOD REPUBLIKE SLOVENIJE ZA ZAPOSLOVANJE**

Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje je ena izmed ključnih ustanov na trgu dela, ki pomaga brezposelnim pri iskanju zaposlitve z različnimi programi in načini pomoči.

Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje je organizirana enota za območje Republike Slovenije, svojo dejavnost pa izvaja na sedežu in v organizacijskih enotah. Organizacijske enote zavoda so centralna služba in območne službe. Območne službe teritorialno obsegajo eno ali več upravnih enot in lahko posredujejo neposredno ali po uradih za delo. Območna služba sodeluje pri razvoju politike in programov zaposlovanja z drugimi partnerji na svojem območju in lahko oblikuje svet partnerjev območne službe zavoda kot posvetovalno telo (Glazer in Hazl, 2002, str. 219).

Svet Zavoda Republike Slovenije za zaposlovanje sestavlja trinajst članov. Šest članov imenuje Vlada Republike Slovenije, in sicer so to predstavniki ministrstev, pristojnih za delo, šolstvo, gospodarstvo in finance. Po tri člane imenujejo delodajalska združenja na ravni države in sindikati, reprezentativni za območje države. Enega člana izvolijo delavci zavoda za zaposlovanje.

Poslovodni organ je generalni direktor, ki opravlja vsa pravna dejstva in sklepa pogodbe v okviru pooblastil, določenih v zakonu in statutu. Generalni direktor je odgovoren za strokovnost in zakonitost dela zavoda. Generalnega direktorja imenuje in razrešuje Vlada Republike Slovenije na predlog ministrstva, pristojnega za delo. Mandatna doba generalnega direktorja traja štiri leta.

Zavod za zaposlovanje opravlja naslednje naloge: posredovanje zaposlitve in zaposlitveno svetovanje, izvajanje poklicne orientacije, izvaja zavarovanje za primer brezposelnosti, izvaja ukrepe aktivne politike zaposlovanja, izdaja delovna dovoljenja in zaposluje tudi tujce in informira o trgu dela.

Glavne naloge javnih služb za zaposlovanje so v glavnem (Glazer in Hazl, 2002, str. 210-217): posredovanje zaposlitev, informacije o trgu delovne sile, upravljanje programov zaposlovanja in izvajanje sistema zavarovanj za primer brezposelnosti.

Posredovanje zaposlitve je najstarejša dejavnost in predstavlja začetek delovanja zavoda za zaposlovanje. Pomeni usklajevanje in vzpostavljanje stikov med seznamom prostih delovnih mest in dajanja informacij iskalcem zaposlitve. Izvaja se z namenom usklajevanja ponudbe in povpraševanja po delavcih na trgu dela. Cilj posredovanja zaposlitve je sklenitev delovega razmerja za določen ali nedoločen čas.

Zavod za zaposlovanje daje informacije o trgu delovne sile. Oblikujejo baze podatkov o brezposelnih osebah, o iskalcih zaposlitve in baze o delodajalcih, ki jim pomagajo pri analizah dogajanj na trgu delovne sile.

Zaradi visoke in daljše brezposelnosti je prišlo do uvajanja široke izbire različnih programov, namenjenih lažjemu iskanju zaposlitve. Tako je zavod za zaposlovanje pričel z upravljanjem programov zaposlovanja.

Poseben institut so tudi javna dela, ki imajo predvsem socialno, ne pa tudi ekonomske funkcije. Njihov namen je blažiti probleme brezposelnih, jim zagotavljati vključevanje v organizirano dejavnost in preprečevati izgubo delovnih navad. Usposabljanje brezposelnih in proizvodnja koristnih dobrin oziroma opravljanje koristnih storitev je v okviru tega instituta drugotnega pomena. Imajo pa brezposelne osebe v času opravljanja javnega dela iz tega naslova zagotovljene vse socialnovarstvene pravice, vključno s pravico do pokojninskega zavarovanja in priznanja delovne dobe (Mežar, 2007, str. 24).

Izvajanje sistema zavarovanj za primer brezposelnosti se deli na dve obliki pomoči, in sicer na denarna nadomestila in denarno pomoč. Do denarnih nadomestil so upravičeni tisti delavci, ki so izgubili zaposlitev in pokrivajo del izgubljenega dohodka. Denarna pomoč ni vezana na delovno dobo posameznika.

### **6.3 SAMOZAPOSLITEV**

Samozaposlovanje postaja v evropskih državah in v Sloveniji pomemben vir novih zaposlitev in način za uveljavljanje podjetniških sposobnosti prebivalstva. Podatki o predhodnih dejavnostih samozaposlenih kažejo, da se zaradi samozaposlovanja odpirajo nova delovna mesta in zmanjšuje brezposelnost. V zahodnih evropskih državah je bil največji del samozaposlenih pred začetkom opravljanja samostojne dejavnosti zaposlen v odvisnem delovnem razmerju. Tudi v Sloveniji v zadnjih letih upada število zaposlenih v gospodarstvu in negospodarstvu ter raste število samozaposlenih (Bubnov-Škoberne, 1997, str. 88- 89).

Brezposelna oseba, ki išče zaposlitev, se lahko odloči, da se ne bo zaposlila, temveč bo začela samostojno opravljati določeno dejavnost. Osebe, ki samostojno opravljajo gospodarsko, negospodarsko ali poklicno dejavnost, so poimenovane tudi samozaposlene osebe ali samostojni delavci (Bubnov -Škoberne, 1997, str. 88).

Samozaposlene osebe so ponavadi tiste, ki delajo za lastni račun ali pa delodajalci, kjer podjetje ni oblikovano kot družba. Na takšen način si zagotavljajo delo, lahko pa ga nudijo tudi drugim, ki so lahko zaposleni s pogodbo o zaposlitvi, občasnim delavcem in neplačanim družinskim članom. Samozaposlene osebe so samostojne pri določanju delovnega časa, pri organiziranju poslovanja in organizaciji dela. Kot najpogostejši pravni obliki samozaposlitve v Sloveniji se pojavljata možnost samostojnega podjetništva in družba z omejeno odgovornostjo.

Samostojni podjetnik - posameznik je fizično oseba, ki na trgu opravlja samostojno pridobitno dejavnost kot svojo izključno dejavnost. V tem primeru začetni kapital ni zahtevan, zato se ponavadi za to obliko odločijo osebe, ki imajo podjetniško idejo in si na ta način pomagajo rešiti primer brezposelnosti. V tem primeru ločimo dva statusa, in sicer navadni status samostojnega podjetnika in popoldanski status samostojnega podjetnika. Popoldanski samostojni podjetnik je lahko oseba, ki je zaposlena že kje drugje, študent ali upokojenec, saj v takem primeru že nekdo drug plačuje njegove prispevke za socialno varstvo.

Družba z omejeno odgovornostjo je družba, ki sama s svojim premoženjem odgovarja za svoje obveznosti. Družbeniki niso odgovorni za obveznosti družbe (Ruzzier, 2009, str. 25).

V sektor samostojnega dela ali samostojne dejavnosti se všttevajo samozaposleni, samostojni podjetniki in vsi delavci, ki jih ti zaposlujejo, kakor tudi družabniki v produkcijskih kooperativah (Bubnov-Škoberne, 1997, str. 88).

Če je iskalec zaposlitve prijavljen na zavodu za zaposlovanje, lahko pridobi subvencijo za samozaposlitev, in sicer v višini 4.500 evrov nepovratnih sredstev. Gre za enkratno denarno pomoč, ki pomaga brezposelnim začeti samostojno dejavnost in uresničiti poslovno idejo. Pridobljena sredstva so namenjena izplačilu plače ter prispevku za socialno varnost. Če se sredstva iz tega naslova pridobijo, se mora samozaposlitev ohraniti najmanj eno leto.

Subvencija za samozaposlitev se pridobi po zaključenih pripravah na samozaposlitev, ki jih pripravlja zavod za zaposlovanje. To je po strokovni presoji zunanjega podjetniškega svetovalca in po uspešno opravljenem brezplačnem usposabljanju za podjetništvo.

Pridobitev te subvencije je pogojena s prijavo na zavodu za zaposlovanje kot brezposelna oseba, ali če je oseba prijavljena kot iskalec zaposlitve, katerega zaposlitev je ogrožena.

Subvencija se lahko pridobi, če gre za eno izmed naslednjih oblik samozaposlitve v novoustanovljenem poslovnem subjektu:

- zaposlitev kot poslovodna oseba ali direktor v lastniški ali solastniški gospodarski družbi ali zavodu,
- pridobitev statusa samostojnega podjetnika posameznika,



- pridobitev statusa osebe, ki z osebnim delom opravlja samostojno pridobitno dejavnost na podlagi odločbe pristojnega organa oziroma vpisa v register samostojnih dejavnosti.

Do subvencije za samozaposlitev niso upravičene naslednje brezposelne osebe:

- ki so v zadnjih petih letih že izkoristile ta ukrep,
- ki se samozaposlijo izven območja Republike Slovenije,
- ki že imajo status samozaposlene osebe,
- ki se samozaposlijo v okviru gospodarskega subjekta, ki je ustanovljen več kot tri mesece pred izvedeno samozaposlitvijo.

Do subvencij za samozaposlitev niso upravičene osebe, ki se samozaposlijo na področju kmetijskih dejavnosti, in sicer so to podjetja iz sektorjev ribištva, ribogojstva, premogovništva in primarne proizvodnje kmetijskih proizvodov.

Glavni negativni dejavnik samostojnega dela je v tem, da je za samozaposlenega negotova uspešnost njegove dejavnosti. Samozaposleni mora pogosto tvegati pri poslovnih odločitvah in se izpostavljati možnosti uspeha ali neuspeha. Posledica neuspeha je izguba dohodka in s tem običajno sredstev za preživljanje. Za vse oblike samostojnega dela je značilna negotovost v zvezi z obsegom dela v različnih obdobjih in v zvezi s poslovnim uspehom. V primeru neuspeha se položaj zaposlenih bistveno razlikuje od položaja samozaposlenih. Prvi pridobijo v primeru prenehanja dela in izgube plače praviloma pravice iz zavarovanja za brezposelnost, drugi pa so v to zavarovanje vključeni le izjemoma (Bubnov- Škoberne, 1997, str. 89).

## **7 ANALIZA RAZISKAVE**

S pomočjo metode anketiranja smo izvedli raziskavo med naključno izbranimi ljudmi na področju prenehanja delovnega razmerja, brezposelnosti in iskanja nove zaposlitve. Zanimalo nas je predvsem mišljenje anketirancev o tem, ali je danes težko dobiti službo, ali menijo, da imajo dovolj informacij o iskanju zaposlitve, če bi se želeli dodatno izobraževati ali celo prekvalificirati, da bi si povečali možnosti za zaposlitev ter katerih metod iskanja zaposlitve se poslužujejo. Prav tako nas je zanimalo, če so bili kdaj prijavljeni na zavodu za zaposlovanje, koliko časa in če so bili zadovoljni z delom zavoda za zaposlovanje.

### **7.1 NAMEN IN POTEK RAZISKAVE**

Namen raziskave je bilo ugotoviti, kakšno mnenje imajo anketiranci glede na spol, starost in dokončano izobrazbo o iskanju zaposlitve, kako iščejo zaposlitev in ali so že bili kdaj

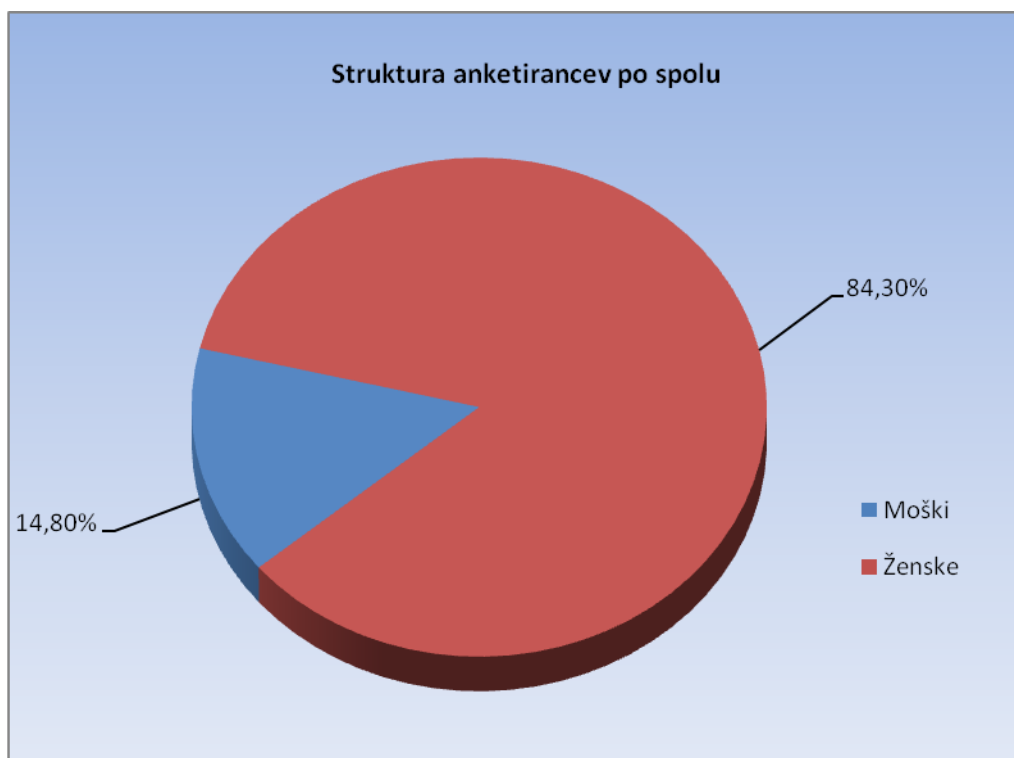
prijavljeni na zavodu za zaposlovanje, koliko časa in kako so bili zadovoljni z delom zavoda za zaposlovanje.

Anketni vprašalnik je bil poslan s pomočjo elektronske pošte, nekaj anket se je izpolnjevalo tudi na terenu, s ciljem zajetja čim širše populacije. Izpolnjevanje anketnega vprašalnika je potekalo januarja in februarja. Analiza raziskave je narejena na podlagi 114 popolnih anketnih vprašalnikov.

## 7.2 REZULTATI ANKET IN ANALIZA PRIDOBLENIH PODATKOV

V vzorcu 114 anketirancev je 17 oziroma 14,8 % moških in 97 oziroma 84,3 % žensk. Slikovni prikaz teh podatkov je Graf 1.

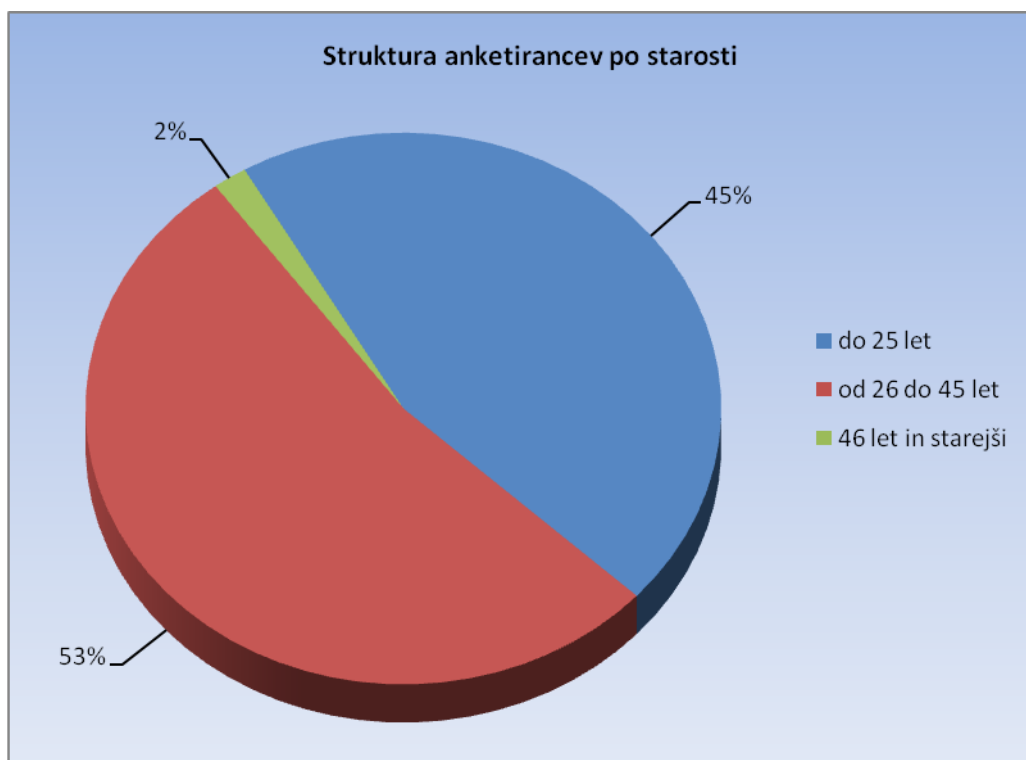
**Graf 1: Struktura anketirancev po spolu**



Vir: Lasten

Glede na starostno strukturo je največ anketirancev v starostnem razredu od 26 do 45 let, in sicer 61 oziroma 53 % anketirancev. Anketirancev do starosti 25 let je 52 oziroma 45,2 %. V starostni skupini 46 let in več pa sta 2 oziroma 1,7 %. Graf 2 prikazuje strukturo anketirancev po starosti. Slikovni prikaz podatkov je Graf 2.

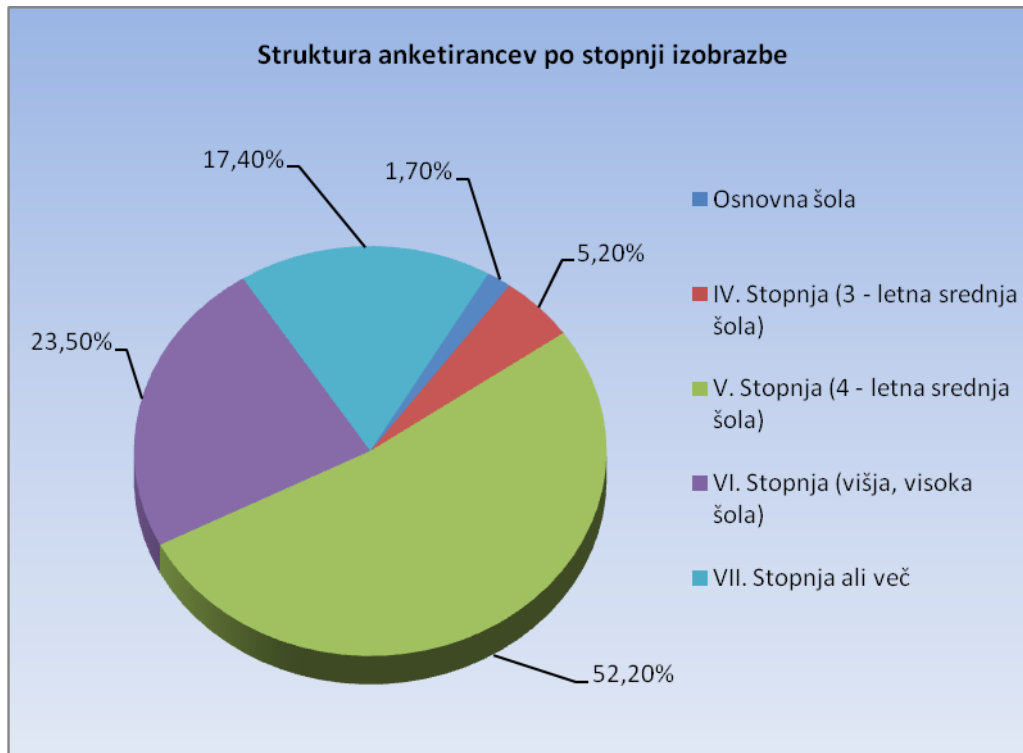
**Graf 2: Struktura anketirancev po starosti**



Vir: Lasten

Več kot polovica anketirancev, to je 60 oziroma 52,2 %, ima dokončano V. stopnjo izobrazbe. Sledi VI. stopnja izobrazbe, katero ima dokončano 27 anketirancev oziroma 23,5 %. Sledi VII. stopnja izobrazbe ali več, katero ima dokončano 20 anketirancev oziroma 17,4 %. IV. stopnjo izobrazbe ima 6 anketirancev, to je 5,2 % in 2 anketiranca imata dokončano osnovno šolo, to je 1,7 %. Graf 3 prikazuje stopnjo izobrazbe anketirancev.

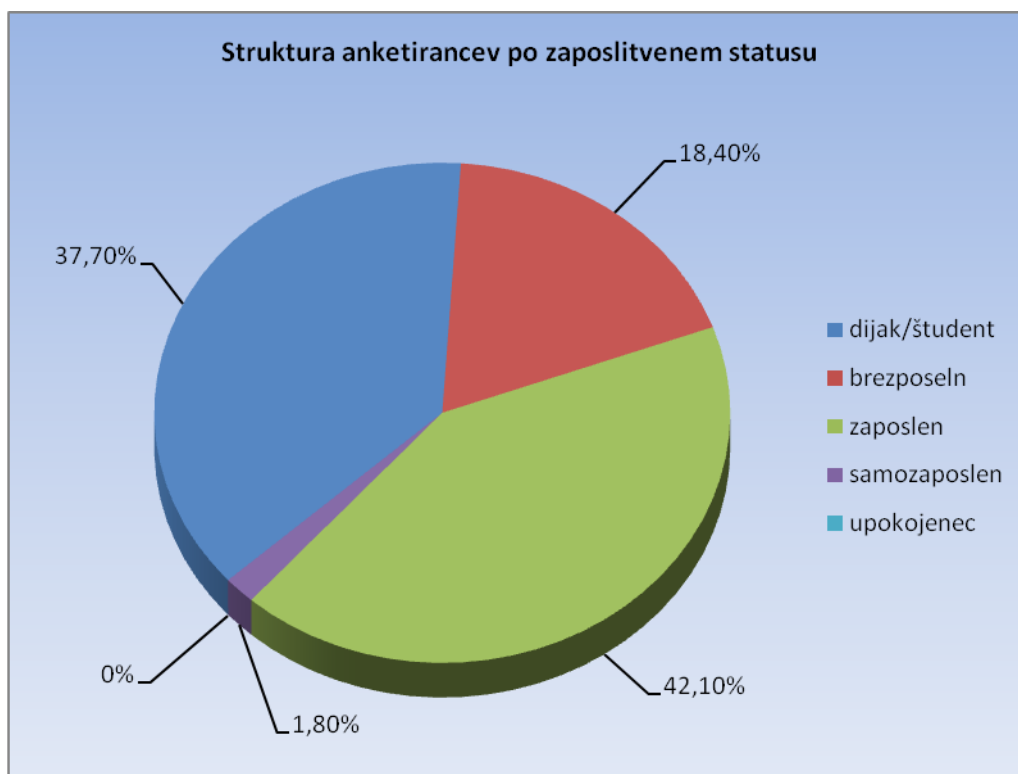
**Graf 3: Struktura anketirancev po stopnji izobrazbe**



Vir: Lasten

Med anketiranci prevladujejo zaposleni, teh je 48 oziroma 41,7 %. Sledijo jim dijaki in študenti, teh je 43 oziroma 37,7 %. Brezposelnih je 21, to je 18,3 %. Samozaposlena sta 2, to je 1,7 %. Slikovni prikaz teh podatkov je Graf 4.

**Graf 4: Struktura anketirancev po zaposlitvenem statusu**



Vir: Lasten

105 anketirancev, to je 91,3 %, je na vprašanje »Menite, da je danes težko dobiti zaposlitev« odgovorilo z »da.« 4 anketiranci, kar znaša 3,5 %, so na vprašanje odgovorili z »ne« in 5 anketirancev, kar znaša 4,3 %, je odgovorilo z »ne vem.« Podatke prikazuje Graf 5.

**Graf 5: Struktura odgovorov na vprašanje »Menite, da je danes težko dobiti zaposlitev?«**



Vir: Lasten

Na vprašanje, »Menite, da imate dovolj informacij o iskanju zaposlitve«, je 54 anketirancev odgovorilo z »da«, kar znaša 47 %. 44 anketirancev, to je 38,3 %, je odgovorilo z »ne« in 17 anketirancev, to je 14,8 %, je odgovorilo z »ne vem.« Te podatke prikazuje Graf 6.

**Graf 6: Struktura odgovorov na vprašanje »Menite, da imate dovolj informacij o iskanju zaposlitve?«**



Vir: Lasten

Na vprašanje, »Ali bi si želeli pridobiti nova znanja, veščine, se dodatno izobraževati ali prekvalificirati, če bi si tako povečali možnost zaposlitve«, je 89 anketirancev, to je 77,4 %, odgovorilo z da. Z »mogoče« je odgovorilo 22 anketirancev, to je 19,1 %. Z »ne« so odgovorili 3-je anketiranci, to je 2,6 %, eden pa je odgovoril z »ne vem«. Zbrane podatke prikazuje Graf 7.

**Graf 7: Struktura odgovorov na vprašanje »Ali bi si želeli pridobivati nova znanja, veščine, se dodatno izobraževati ali prekvalificirati, če bi si tako povečali možnost za zaposlitev?«**

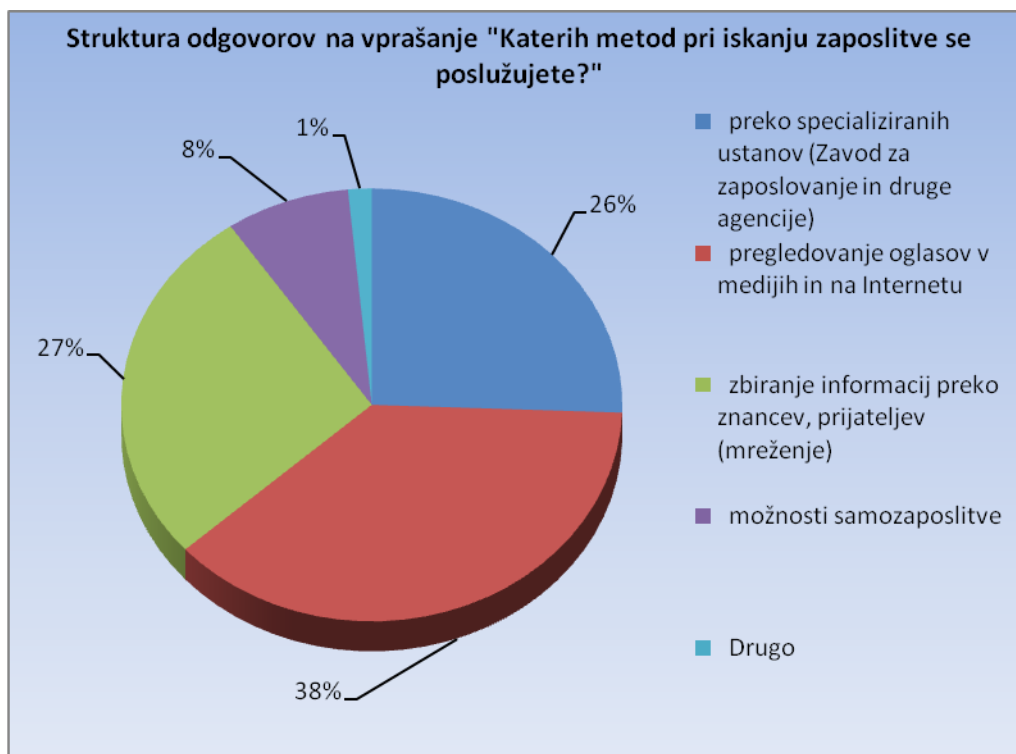


Vir: Lasten



Največ anketirancev je na vprašanje, »Katerih metod pri iskanju zaposlitve se poslužujete« odgovorilo, da pregledujejo oglase v medijih in na medmrežju, in sicer 38 %. Z zbiranjem informacij preko znancev, prijateljev (mreženje) išče zaposlitev 27 % anketirancev. Preko specializiranih ustanov išče zaposlitev 26 % anketirancev. Kot možnost iskanja samozaposlitve je navedlo 8 % anketirancev. Slikovni prikaz teh podatkov je Graf 8.

**Graf 8: Struktura odgovorov na vprašanje »Katerih metod pri iskanju zaposlitve se poslužujete?«**



Vir: Lasten

53 %, to je 61 anketirancev, je na vprašanje »Ste bili kdaj prijavljeni na Zavodu za zaposlovanje« odgovorilo z »da.« Z »ne« je na isto vprašanje odgovorilo 54 anketirancev, to je 47 %. Ti podatki so prikazani v Grafu 9.

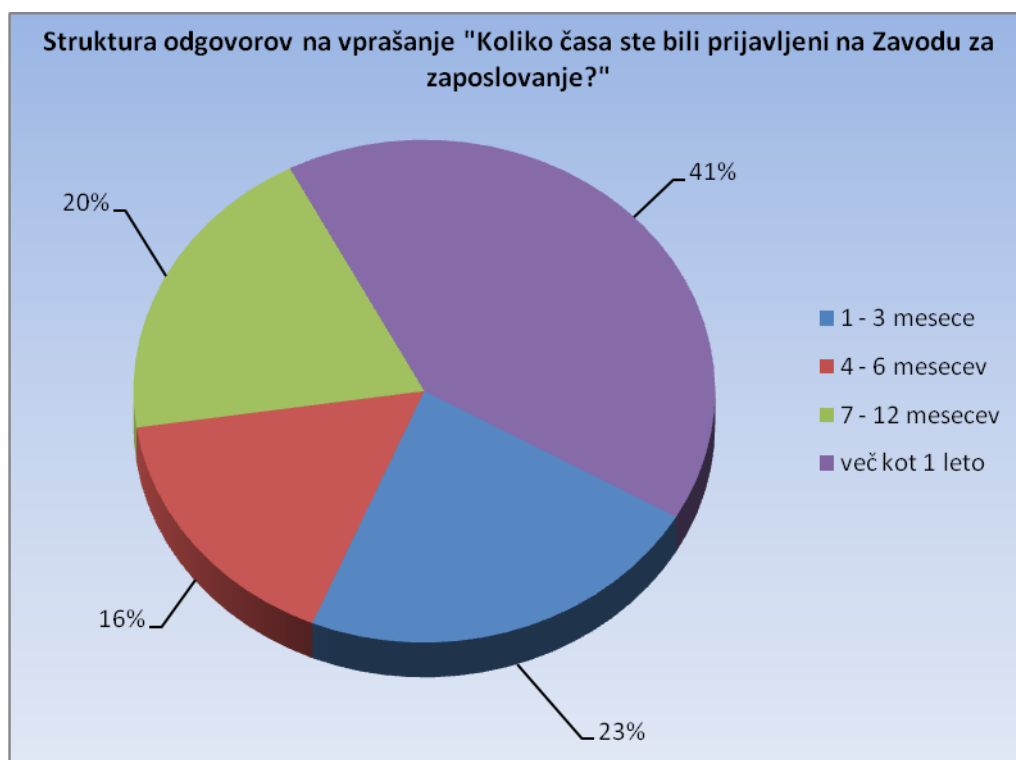
**Graf 9: Struktura odgovorov na vprašanje »Ste bili kdaj prijavljeni na Zavodu za zaposlovanje?«**



Vir: Lasten

Na vprašanje, »Koliko časa ste bili prijavljeni na Zavodu za zaposlovanje«, je 41 % anketirancev navedlo, da so bili prijavljeni na Zavodu za zaposlovanje več kot 1 leto. Sledijo anketiranci, ki so navedli, da so bili prijavljeni na Zavodu za zaposlovanje od 1 do 3 mesece, kar znaša 23 % vseh anketirancev. 20 % anketirancev je bilo prijavljenih na Zavodu za zaposlovanje od 7 do 12 mesecev, 16 % pa od 4 do 6 mesecev. Slikovni prikaz teh podatkov je Graf 10.

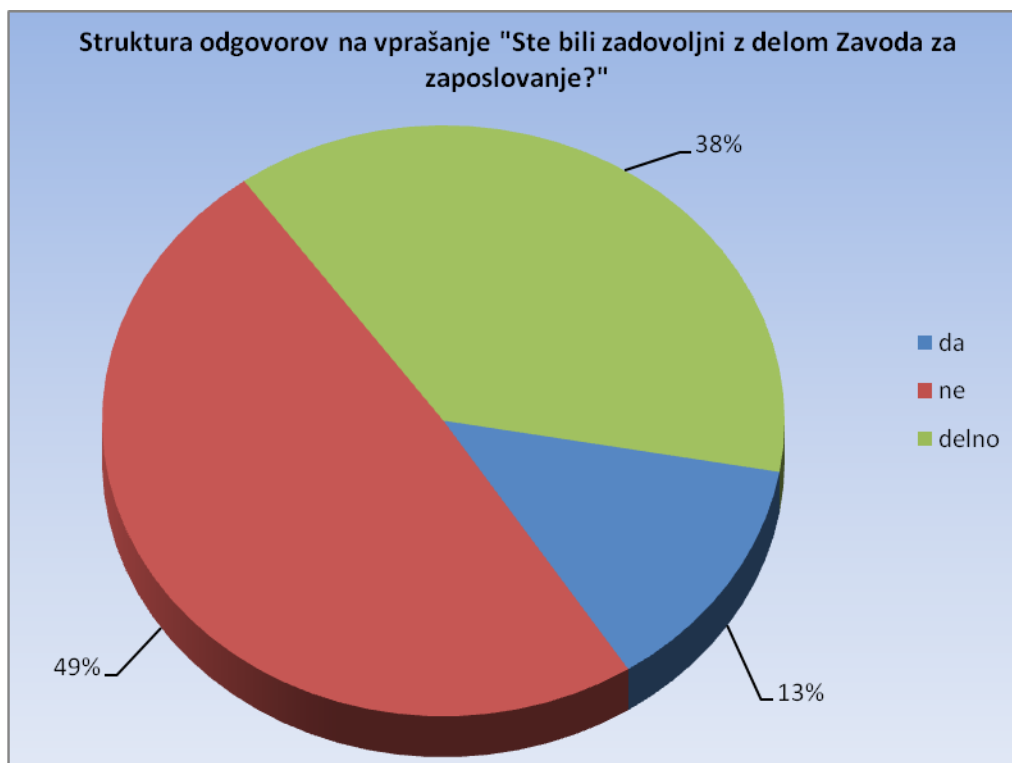
**Graf 10: Struktura odgovorov na vprašanje »Koliko časa ste bili prijavljeni na Zavodu za zaposlovanje?«**



Vir: Lasten

Na vprašanje, »Ste bili zadovoljni z delom Zavoda za zaposlovanje«, je 49 % anketirancev odgovorilo z »ne.« »Delno« zadovoljnih z delom Zavoda za zaposlovanje je bilo 38 % anketirancev in 13 % anketirancev je bilo zadovoljnih z delom Zavoda za zaposlovanje. Graf 11 je slikovni prikaz teh podatkov.

**Graf 11: Struktura odgovorov na vprašanje »Ste bili zadovoljni z delom Zavoda za zaposlovanje?«**



Vir: Lasten

### 7.3 UGOTOVITVE

Na podlagi anketnih rezultatov, če jih povzamemo in posplošimo, pridemo do naslednjih rezultatov, in sicer:

- večina jih je starih med 26 in 45 let;
- večina ima dokončano V. stopnjo izobrazbe;
- so zaposleni;
- menijo, da je danes težko dobiti zaposlitev;
- menijo, da imajo dovolj informacij o iskanju zaposlitve;
- bi si želeli pridobivati nova znanja, se dodatno izobraževati in prekvalificirati, da si izboljšajo možnosti zaposlitve;
- največ iščejo možnosti zaposlitve preko oglasov v medijih in na medmrežju;
- so v preteklosti že bili prijavljeni na Zavodu za zaposlovanje;
- ponavadi so prijavljeni na Zavodu za zaposlovanje več kot leto dni in
- niso zadovoljni z delom Zavoda za zaposlovanje.

## 8 ZAKLJUČEK

Pojem delo različni avtorji pojmujejo na različne načine in si glede definicije pojma niso enotni. Skozi zgodovino se je pojmovanje dela z razvojem različnih obdobjih spreminjalo. V sodobnem času se delu daje večji pomen, kar je razvidno že iz raznovrstnih dokumentov, ki se nanašajo na delo in zaposlovanje.

Vsa pravna pravila, ki se dotikajo področja delovnega prava, morajo biti v skladu z mednarodnimi univerzalnimi in regionalnimi pravnimi viri, prav tako pa morajo biti v skladu z ustavo, zakoni ter podzakonskimi akti. Kot najpomembnejše univerzalne pravne vire v okviru OZN je potrebno omeniti Splošno deklaracijo o človekovih pravicah in Mednarodni pakt o ekonomskih, socialnih in kulturnih pravicah. Prav tako so pomembne številne konvencije in priporočila MOD s področja dela in socialne varnosti na univerzalni ravni.

Delovno razmerje je razmerje med delavcem in delodajalcem, kjer morata oba izvrševati predpisane in dogovorjene pogodbene obveznosti in pravice. Nastane s podpisom pogodbe o zaposlitvi. Delovno razmerje preneha s soglasjem volje delavca in delodajalca, s potekom časa, za katerega je bila sklenjena, s prenehanjem delodajalca ali s prisilno poravnavo, z redno ali izredno odpovedjo pogodbe o zaposlitvi, z ugotovitvijo splošne invalidnosti delavca, s sodbo sodišča in v nekaterih drugih primerih, ki jih določa zakon.

Brezposelnost kot stanje brez zaposlitve je nezaželen pojav. Med brezposelne osebe štejemo osebe, ki niso v delovnem razmerju, so zmožne za delo, in ki aktivno iščejo zaposlitev ter so pripravljene sprejeti ustrezno ali primerno zaposlitev. Ločimo več vrst brezposelnosti, ki se razlikujejo glede na to, na kakšen način in v kakšnem obdobju se pojavi. V grobem razlikujemo prostovoljno, tehnološko, odkrito in prikrito brezposelnost. Pri odkriti brezposelnosti obstaja več podzvrsti brezposelnosti, in sicer frikcijska brezposelnost, brezposelenost zaradi premajhnega povpraševanja in strukturna brezposelnost. Brezposelnost lahko nastane zaradi opustitve dela, odpustitve z dela, prve zaposlitve ali ponovne zaposlitve. Eden pomembnih ukrepov za preprečevanje brezposelnosti je program aktivne politike zaposlovanja, s katerim država posega na trg delovne sile, da bi zaposlila in seveda posledično tudi obdržala čim več delovno sposobnega prebivalstva in tako zmanjševala brezposelnost.

Brezposelni na različne načine iščejo novo zaposlitev. Ponavadi se poslužujejo več različnih metod iskanja zaposlitve. Kot ena izmed oblik pomoči brezposelnim se pojavlja tudi Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje, ki pomaga brezposelnim in jih tudi usmerja pri iskanju zaposlitve. Obstaja tudi možnost samozaposlitve, kjer pa se lahko pridobijo tudi nepovratna sredstva.

Raziskava, ki je potekala v okviru te diplomske naloge in kjer nas je zanimalo mnenje o iskanju zaposlitve, je pokazala, da splošna javnost meni, da je danes težko dobiti zaposlitev, in sicer kar 91,3 % anketiranih. Prav tako menijo, da imajo dovolj informacij o iskanju zaposlitve ter so pripravljeni pridobivati nova znanja, večšine in se dodatno izobraževati ali prekvalificirati, če bi si tako povečali možnost zaposlitve. Pri iskanju zaposlitve se najbolj poslužujejo pregledovanja oglasov v medijih in na medmrežju, in sicer 38 % anketirancev. Sledi zbiranje informacij preko znancev in prijateljev (27 %) ter iskanje zaposlitve preko specializiranih ustanov (26 %). Za status brezposelne osebe se je v anketi opredelilo 18,4 % anketirancev. Prav tako je večina že bila prijavljena na zavodu za zaposlovanje, in sicer več kot polovica anketirancev. Kar 41 % anketirancev je odgovorilo, da so bili prijavljeni na zavodu za zaposlovanje več kot leto dni. 49 % anketiranih ni bilo zadovoljnih z delom zavoda za zaposlovanje, 38 % pa delno.

Na podlagi raziskave lahko potrdimo našo predpostavko, da je danes težko dobiti zaposlitev in da bi si ljudje želeli pridobiti nova znanja, večšine, se dodatno izobraževati ter se prekvalificirati, da si izboljšajo možnosti za zaposlitev. Prav tako se potrjuje predpostavka, da so ljudje dobro seznanjeni z načini iskanja zaposlitve in da se poslužujejo informacijske tehnologije. Tudi hipoteza, da je večina ljudi že bila prijavljena na Zavodu za zaposlovanje Republike Slovenije, glede na naše podatke, pridobljene z anketiranjem, drži.

Da so brezposelne osebe dobro seznanjene z metodami iskanja zaposlitve ter so se pripravljene dodatno izobraževati in prekvalificirati, da si tako izboljšajo možnosti zaposlitve na trgu delovne sile - to je po mojem mnenju eden od ključnih načinov, kako poiskati novo zaposlitev. Vendar pa mora vsak najti sebi ustrezen način, da se v množici iskalcev zaposlitve predstavi na način, v katerem bo delodajalcu prikazan kot ustrezen kandidat za zaposlitev. Sčasoma se je trg delovne sile zelo spremenil in v današnjem času posameznik več ni zaposlen pri istem delodajalcu do upokojitve, kot je to bilo v navadi nekoč. Danes je potrebno iskati nove izzive in priložnosti ter se stalno učiti ter dokazovati. S pomočjo dostopne informacijske tehnologije imamo lažji dostop do množice podatkov in informacij, ki jih moramo znati izkoristiti v svoj prid. Zavod za zaposlovanje ni zadolžen, da brezposelnim osebam poišče zaposlitev, ampak jim pomaga in jih usmerja, da samostojno najdejo zaposlitev. Mogoče je to eden od razlogov, zakaj ljudje niso zadovoljni z delom zavoda za zaposlovanje, saj od njega pričakujejo tisto, kar bi morali narediti sami.

S pomočjo kombiniranja različnih metod iskanja zaposlitve, z ukrepi aktivne politike zaposlovanja in Zavoda Republike Slovenije za zaposlovanje je aktivnemu iskalcu zaposlitve pot do cilja nekoliko lažja, nova zaposlitev pa morda že tik pred vrati.

## LITERATURA IN VIRI

### LITERATURA

1. BOHINC, Rado. *Nova delovna razmerja*. Fakulteta za družbene vede, Ljubljana, 2000.
2. BRATTON, John in GOLD, Jeffrey. *Human resource management: theory and practice*. Basingstoke, London: Macmillan, 1999.
3. BUBNOV-ŠKOBERNE, Anjuta. *Pravni vidiki socialne varnosti za brezposelne*. Časopisni zavod Uradni list Republike Slovenije, Ljubljana, 1997.
4. CVETKO, Aleksej et al. *Pogodba o zaposlitvi in podjetniška kolektivna pogodba*. GV Založba, Ljubljana, 2004.
5. DROBNIČ, Janez. *Zakoni o zaposlovanju v Republiki Sloveniji s komentarjem*. Založniško podjetje De Vesta, Maribor, 2009.
6. IGNJATOVIČ, Miroljub. *Družbene posledice povečanja prožnosti trga delovne sile*. Fakulteta za družbene vede, Ljubljana, 2002.
7. IVANUŠA-BEZJAK, Mirjana. *Kako iskati zaposlitev*. Rotis, Maribor, 1995.
8. JUNG, C. G. *Answer to job*. Princeton University Press, Oxford, 2011.
9. KLAMPFER, Marta. *Vse o prenehanju delovnega razmerja: Nekoga moram odpustiti*. Primath, Ljubljana, 1997.
10. KLAMPFER, Marta. *Prenehanje delovnega razmerja s primeri iz sodne prakse*. Primath, Ljubljana, 1999.
11. KOCJANČIČ, Rudi et al. *Ustavno pravo Slovenije*. Visoka upravna šola, Ljubljana, 2003.
12. KONČAR, Polonca. *Mednarodno delovno pravo*. Uradni list Republike Slovenije, Ljubljana, 1993.
13. KORPIČ-HORVAT, Etelka et al. *International Labour Law Dialogue: Flexible and Secure Employment*. GV Založba, Ljubljana, 2009.
14. KRESAL, Barbara. *Delovno pravo*. Fakulteta za socialno delo, Ljubljana, 2009.
15. LUKŠIČ - HACIN, Marina. *Sezonstvo in izseljenstvo v panonskem prostoru*. Založba ZRC, Ljubljana, 2003.
16. MEŽNAR, Drago. *Menedžerska pogodba in pogodbeno urejanje individualnih delovnih razmerij*. Lege artis, Ljubljana, 1996.
17. MEŽNAR, Drago. *Delovno pravo: Temeljno o individualnem in kolektivnem delovnem pravu*. Moderna organizacija, Kranj, 1998.

18. MEŽNAR, Drago. *Pogodba o zaposlitvi*. Gospodarski vestnik, Ljubljana, 1998.
19. MEŽNAR, Drago. *Delovno pravo: z osnovami prava*. Moderna Organizacija, Kranj, 2000.
20. MEŽNAR, Drago. *Delovno pravo s temeljnimi pravnimi pojmi*. Založba Moderna organizacija, Kranj, 2004.
21. MEŽNAR, Drago. *Optimalno organiziranje in uspešno vodenje delovnih razmerij*. Modera Organizacija, Kranj, 2007.
22. NOVAK, Vesna. *Kadrovanje*. Založba Moderna organizacija, Kranj, 2008.
23. POPOVICH, Igor S. *Your job: how to get it, how to keep it*. Prentice Hall, New York, 1995.
24. RIFKIN, Jeremy. *The end of work: the decline of the global labor force and the dawn of the post-market era*. Penguin, New York, 2004.
25. PIRHER, Sonja in SVETLIK, Ivan. *Zaposlovanje: približevanje Evropi*. Fakulteta za družbene vede, Ljubljana, 1994.
26. ROTHSTEIN, Mark A. *Cases and materials on employment law*. N.Y. Foundation Press, Westbury, 1994.
27. RUZZIER, Mitja. *Priprava na samozaposlitev*. Fakulteta za management, Koper, 2009.
28. SVETLIK, Ivan. *Brezposelnost in zaposlovanje*. Delavska enotnost, Ljubljana, 1985.
29. SVETLIK, Ivan et al. *Izobraževanje in trg dela*. Androgoški center Republike Slovenije, Ljubljana, 1993.
30. SVETLIK, Ivan et al. *Politika zaposlovanja*. Fakulteta za družbene vede, Ljubljana, 2002.
31. SVETLIK, Ivan in BATIČ, Mavricija. *Aktivna politika zaposlovanja. Politika zaposlovanja*. Fakulteta za družbene vede, Ljubljana, 2002.
32. VODOVNIK, Zvone. *Poglavja iz delovnega in socialnega prava*. Fakulteta za upravo, Ljubljana, 2004.
33. VODOVNIK, Zvone. *Poglavja iz delovnega in socialnega prava*. Evropska pravna fakulteta v Novi Gorici, Nova Gorica, 2009.
34. ZALETEL, Aleš. *Kako uspešno iskati zaposlitev? Moje delo*, Ljubljana, 2006.
35. ŽUŽEK, Ivan. *Kaj moram vedeti: O delovnih razmerjih*. Gospodarski vestnik, Ljubljana, 1994.



## PRAVNI VIRI

1. Ustava Republike Slovenije. Uradni list Republike Slovenije, št. 33/1991, 42/97, 66/00, 24/03, 69/04, 68/06.
2. Evropska socialna listina. Uradni list Republike Slovenije št. 24/99, 7/99.
3. Obligacijski zakonik (OZ). Uradni list Republike Slovenije št. 83/2001, 97/2007.
4. Zakon o urejanju trga dela (ZUTD). Uradni list Republike Slovenije, št. 80/2010.
5. Zakon o delovnih razmerjih (ZDR). Uradni list Republike Slovenije, št. 42/2002, 99/2006, 46/2007, 103/2007, 45/2008, 83/2009.
6. Pravilnik o izvajanju sklepov aktivne politike zaposlovanja. Uradni list Republike Slovenije, št. 64/2001, 31/2003, 135/2003, 80/2004, 61/2005, 76/2005, 98/2005, 2/2006, 5/2007.

## DRUGI VIRI

1. Aktiva HRM d.o.o. URL: »<http://www.aktiv.si/>«. 30. 8. 2011.
2. Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve. URL: »<http://www.mddsz.gov.si/>«. 26. 8. 2011.
3. Ministrstvo za javno upravo. URL: »<http://e-uprava.gov.si/e-uprava/>«. 2. 9. 2011.
4. Moja služba.si URL: »<http://www.mojasluzba.si/>«. 3. 9. 2011.
5. Moja zaposlitev d.o.o. URL: »<http://www.mojazaposlitev.si/>«. 10. 9. 2011.
6. Moje Delo d.o.o. URL: »<http://www.mojedelo.com/>«. 27. 8. 2011.
7. Urad Vlade Republike Slovenije z komuniciranje. URL: »<http://www.evropa.gov.si/>«. 05. 9. 2011.
8. Skupina Kariera nacionalni kadrovski operater d.o.o. URL: »<http://www.kariera.si/>«. 6. 9. 2011.
9. Wikipedia. URL: »<http://www.wikipedia.org/>«. 5. 9. 2011.
10. Zaposlitev.net d.o.o. URL: »<http://www.zaposlitev.net/delo.php>«
11. Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje. URL: »<http://www.ess.gov.si/>«. 10. 9. 2011.

# PRILOGA

## ANKETNI VPRAŠALNIK

Sem Mihaela Dervarič, študentka Fakultete za upravo v Ljubljani in pripravljam diplomsko nalogo z naslovom Prenehanje delovnega razmerja, brezposelnost in nova zaposlitev. V okviru diplomske naloge sem pripravila raziskavo o brezposelnosti in iskanju zaposlitve. Anketa je anonimna. Za vaš čas in odgovore se vam že vnaprej lepo zahvaljujem.

### 1) Spol

M                      Ž

### 2) Starost:

- do 25 let;
- od 26 do 45 let;
- 46 let in starejši.

### 3) Dokončana izobrazba:

- osnovna šola
- IV. stopnja (3-letna srednja šola)
- V. stopnja (4-letna srednja šola)
- VI. stopnja (višja, visoka šola)
- VII. stopnja ali več

### 4) Zaposlitveni status:

- dijak/študent
- brezposeln
- zaposlen
- samozaposlen
- upokojenec

5) Menite, da je danes težko dobiti zaposlitev?

- da
- ne
- ne vem

6) Ali menite, da imate dovolj informacij o iskanju zaposlitve?

- da
- ne
- ne vem

7) Ali bi si želeli pridobiti nova znanja, veščine, se dodatno izobraževati ali prekvalificirati, če bi si tako povečali možnosti za zaposlitev?

- da
- ne
- mogoče
- ne vem

8) Katerih metod pri iskanju zaposlitve se poslužujete? (Možnih je več odgovorov.)

- preko specializiranih ustanov (Zavod za zaposlovanje in druge agencije)
- pregledovanje oglasov v medijih in na internetu
- zbiranje informacij preko znancev, prijateljev (mreženje)
- možnosti samozaposlitve
- drugo: \_\_\_\_\_

9) Ste bili kdaj prijavljeni na Zavodu za zaposlovanje?

- da
- ne

Če ste na 9. vprašanje odgovorili »da«, vas prosim, da odgovorite še na naslednja vprašanja.

9a) Koliko časa ste bili prijavljeni na Zavodu za zaposlovanje?

- 1 – 3 mesece
- 4 – 6 mesecev
- 7 – 12 mesecev

- več kot 1 leto

9b) Ste bili zadovoljni z delom Zavoda za zaposlovanje?

- da
- ne
- delno