Univerza v Ljubljani
Fakulteta za socialno delo

Andraž Justin

Prikrita delovna razmerja

Diplomsko delo

Ljubljana, 2022

Univerza v Ljubljani
Fakulteta za socialno delo

Andraž Justin

Prikrita delovna razmerja

Diplomsko delo

Mentorica: izr. prof. dr. Barbara Kresal

Ljubljana, 2022

PODATKI OD DIPLOMSKI NALOGI

Ime in priimek: Andraž Justin

Naslov diplomske naloge: Prikrita delovna razmerja

Mentorica: izr. prof. dr. Barbara Kresal

Kraj: Ljubljana

Leto: 2022

Št. strani: 98 Št. prilog: 4

Ključne besede: prikrita delovna razmerja, sindikati, inšpekcija, zakonodaja, delavci.

Povzetek:

V diplomskem delu sem raziskoval prikrita delovna razmerja. Zanimalo me je, kakšen je pogled inšpekcije dela in kakšen je pogled sindikatov na prikrita delovna razmerja. Kakšne so njihove izkušnje z delodajalci, medsebojno sodelovanje in izkušnje s sodiščem, ter kakšne bi bile možne rešitve, da bi zmanjšali število prikritih delovnih razmerij v prihodnje. V teoretičnem delu sem opredelil delovno razmerje in analiziral problem prikritih delovnih razmerij. Posebno pozornost sem namenil pravicam delavcev. Kratko sem predstavil tudi vlogo sodišč in inšpekcije dela na področju prikritih delovnih razmerij. V empiričnem delu sem predstavil pridobljene rezultate raziskave, ki je bila kvalitativna, izvedena na neslučajnostnem, priročnem vzorcu. Izvedel sem intervjuje s predstavniki sindikatov in inšpektorji za delo. Ugotovil sem, da bi se problem prikritih delovnih razmerij lahko začel uspešno reševati, ko bo imela država interes, da se to uredi. Potrebno bi bilo povečati število inšpektorjev za delo, saj jih je trenutno veliko premalo. Delavce bi bilo potrebno preko javnih objav, plakatov, medijev itd. ozaveščati o njihovih pravicah in jih spodbujati, da se pridružijo sindikatom ali drugim organizacijam, ki se ukvarjajo s pravicami delavcev in s prekarstvom. Delavci se pogosto bojijo prijaviti prikrito delovno razmerje, ker so ustrahovani, se bojijo neuspeha, so stroški pred sodiščem previsoki in samo reševanje primera traja predolgo. Vsi intervjuvanci poudarjajo, da je dokazovanje prikritih delovnih razmerij težko, ker je preveč nepotrebnih postopkov in so v zakonodaji pomanjkljivosti, ki bi jih bilo treba odpraviti.

Disguised employment relationships

Summary:

In my diploma paper, I have researched disguised employment relationships. I was interested in the views of the labour inspectorate and the views of the unions on disguised employment relationships. What are their experiences with employers, mutual cooperation and experiences with the court, and what would be the possible solutions to reduce the number of disguised employment relationships in the future. In the theoretical part, I defined the employment relationship and analysed the problem of disguised employment relationships. I paid special attention to workers' rights. I also briefly presented the role of courts and labour inspectorates in the field of disguised employment relationships. In the empirical part, I presented the obtained results of a research that was qualitative, conducted on a non-random, convenient sample. I conducted interviews with union representatives and labour inspectors. I found that the problem of disguised employment relationships could be successfully addressed once the state has an interest in settling it. The number of labour inspectors should be increased, as there number is currently far too low. Raising awareness of the workers and their rights shall be done through public announcements, posters, media, etc. They shall be encourage to join trade unions or other organizations involved in workers' rights and precarious work. Workers are often afraid to report a disguised employment relationship because they are intimidated, they are afraid of failure, the costs in the court are too high and the resolution of the case itself takes too long. All interviewees point out that proving disguised employment relationships is difficult because too many unnecessary procedures are needed and there are shortcomings in the legislation that need to be addressed.

Keywords: disguised employment relationships, trade unions, inspection, legislation, workers.

KAZALO VSEBINE

1 TEORETIČNI UVOD 1

1.1 Uvod 1

1.2 Delovna razmerja 3

1.3 Prikrita delovna razmerja 5

1.4 Oblike pogodbenih razmerij, v katerih se opravlja dela 8

1.5 Sodna praksa na področju prikritih delovnih razmerij 10

1.6 Inšpekcijski nadzor 11

2. PROBLEM 13

3 METODOLOGIJA 14

3.1 Vrsta raziskave 14

3.2 Merski instrument 14

3.3 Populacija in vzorec 14

3.4 Zbiranje podatkov 15

3.5 Obdelava in analiza podatkov 15

4. REZULTATI 16

5. RAZPRAVA IN SKLEPI 24

6. PREDLOGI 27

7. UPORABLJENA LITERATURA 28

8. PRILOGE 30

8.1 Priloga 1: Vprašalnik 30

8.1.1 Vprašalnik za inšpektorje dela 30

8.1.2 Vprašalnik za predstavnike sindikata 31

8.2 Priloga 2: Prepis intervjujev in izbor izjav 32

8.2.1 Intervju A 32

8.2.2 Intervju B 36

8.2.3 Intervju C 54

8.2.4 Intervju D 57

8.3 Priloga 3: Odprto kodiranje 61

8.3.1 Intervju A 61

8.3.2 Intervju B 66
8.3.3 Intervju C 71
8.3.4 Intervju D 76
8.4 Priloga 4: Osno kodiranje 81

KAZALO SLIK

Slika 1: Povezava med izkušnjami inšpektorjev in sindikatov, ter izpeljevanje rešitev za v prihodnje 23

KAZALO TABEL

Tabela 1: Število ugotovljenih kršitev 13. člena ZDR-1 in število izdanih ukrepov, 2017-2020 47
Tabela 2: Odprto kodiranje, intervju A 65
Tabela 3: Odprto kodiranje, intervju B 70
Tabela 4: Odprto kodiranje, intervju C 75
Tabela 5: Odprto kodiranje, intervju D 81

1 TEORETIČNI UVOD

1.1 Uvod

Za delavca je poleg varstva zaposlitve pomemben tudi dostop do zaposlitve. V decembru 2021 je bilo na Zavodu za zaposlovanje Republike Slovenije registriranih 65.969 brezposelnih oseb, kar pomeni, da je bilo na 100 oseb 7 delavcev brezposelnih. Se je pa število brezposelnih po podatkih Zavoda Republike Slovenije za zaposlovanje v zadnjem letu zmanjšalo (ZRSZ, 2022). Ta podatek je pomemben tudi za obravnavanje problematike prikritih delovnih razmerij. Ker sta delo in zaposlovanje na črno ter izogibanje delovnopravni zakonodaji prisotna v vseh državah, imajo države različne načine, kako se s tem spopasti. Ni pa vse odvisno od organov oblasti, po mojem mnenju je v veliki meri za to odgovoren tudi vsak posameznik, saj je od vsakega posameznika odvisno, ali se bo odločil za uveljavljanje svojih pravic ali ne, ali bo uveljavljal obstoj delovnega razmerja, ali pa bo opravljal delo za drugega v raznih drugih pravnoformalnih oblikah, čeprav bi glede na vse okoliščine primera morala biti sklenjena pogodba o zaposlitvi in vzpostavljeno delovno razmerje. Vprašanje je seveda, koliko je ta njegova odločitev v resnici svobodna, koliko pa je zaradi različnih okoliščin prisiljen sprejeti opravljanje dela izven delovnega razmerja. V takšnih primerih morajo imeti delavci na voljo ustrezno pravno pomoč in podporo, saj jih naša zakonodaja ščiti pred izkoriščanjem s strani delodajalca.

Ker je trg dela svoboden, lahko delodajalec na prosto delovno mesto izbere katerega koli kandidata, ki se prijavi na razpisano delovno mesto in izpolnjuje pogoje za opravljanje tega dela; v skladu z delovno zakonodajo je delodajalec omejen le s prepovedjo diskriminacije pri izbiri kandidatov. Zaposlitev s polnim delovnim časom za nedoločen čas je podlaga za polni obseg pravic iz delovnega razmerja in socialne varnosti. Vedno bolj se uveljavlja fleksibilno zaposlovanje, ki delodajalcem omogoča prihranek pri stroških dela, za delavce pa je takšna oblika zaposlovanja praviloma manj ugodna. V zadnjem času se pogosto dogaja, da se obdobje zaposlenosti pretrga s krajšim ali daljšim obdobjem brezposelnosti. Brezposelni se pogosteje od zaposlenih ukvarjajo z delom na črno. Nadzor nad delom na črno izvaja inšpekcija dela, ki ima v primeru, da naleti na kršitev, predvidene sankcije tako za delavca kot za delodajalca (Kavar Vidmar, 1998).

V delovnem razmerju mora delodajalec poskrbeti za zdravje in varnost delavcev pri delu. Na njem je, da izvaja ukrepe za zagotovitev varnosti in zdravja delavcev, prav tako je odgovoren za preprečevanje, odpravljanje in obvladovanjem nevarnosti pri delu, obveščanje in usposabljanje delavcev. Za to mora poskrbeti za ustrezno organiziranost in potrebna materialna sredstva. Delodajalec mora prav tako upoštevati telesne in duševne zmožnosti delavcev, da lahko zmanjša tveganje zaradi delovnih obremenitev, ki lahko vplivajo na zdravje in varnost delavca (Inšpektorat Republike Slovenije za delo, 2020).

Zaposleni v nestandardnih oblikah zaposlitve imajo težave ne zgolj na delovnem mestu, temveč tudi na drugih področjih življenja, tako npr.: težje pridejo do kreditov, stanovanja, težje se osamosvojijo in ustvarijo družino, njihovi otroci imajo pogosteje težave v duševnem zdravju in pri odraščanju. Ti delavci so bolj izpostavljeni kršitvam in zlorabam, saj so zaradi svojega ranljivega in negotovega zaposlitvenega položaja težje odločijo za uveljavljanje svojih delavskih pravic. Tudi sodelovanje s sindikati je praviloma manj organizirano. Delavci pogosto prihajajo iz zapostavljenih, ranljivejših skupin (ženske, migranti, mladi itd.), zato se delodajalcem težje uprejo in delodajalci to znajo izkoriščati. Izpostavljeni so diskriminatornim praksam delodajalcev, večjemu izkoriščanju in manj kakovostnim delovnim in življenjskim pogojem (Kresal, 2020).

1.2 Delovna razmerja

Če želimo razumeti prikrita delovna razmerja, moramo najprej poznati opredelitev delovnega razmerja. Zakon o delovnih razmerjih (2013) (v nadaljevanju ZDR-1) v 4. členu opredeli delovno razmerje kot 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. 5. člen (ZDR-1) ozko opredeli delavca ali delavko kot vsako fizično osebo, ki je v delovnem razmerju na podlagi sklenjene pogodbe o zaposlitvi. Prav tako je v delovnem razmerju vsaka od pogodbenih strank dolžna izvrševati dogovorjene ter predpisane pravice in obveznosti. Delovno razmerje se sklene s pogodbo o zaposlitvi. Elementi delovnega razmerja so v ZDR-1 (2013) navedeni v prvem odstavku četrtega člena (Zakon o delovnih razmerjih, 2013):

- dvostranskost (razmerje med delavcem in delodajalcem),
- prostovoljnost,
- vključitev delavca v organiziran delovni proces delodajalca,
- plačilo za delo,
- osebno opravljanje dela in
- nepretrgano opravljanje dela.

Prav tako se pod delovno razmerje šteje, če med pogodbenima strankama ni sklenjena pisna pogodba o zaposlitvi, vseeno pa obstajajo elementi delovnega razmerja določeni v ZDR-1 (2013) (prostovoljna vključitev delavca v organiziran delovni proces delodajalca, delo za plačilo, osebno delo, nepretrgano opravljanje dela ali delo po navodilih in pod nadzorstvom delodajalca)(Zakon o delovnih razmerjih, 2013).

Začetek organiziranega urejanja delavskih pravic na mednarodni ravni sega v leto 1919, ko je bila ustanovljena Mednarodna organizacija dela (v nadaljevanju MOD). Že ob ustanovitvi se je MOD ukvarjala z vsebinskimi vprašanji, ki so aktualna še danes (usklajevanje družinskega življenja in dela, skrajšani delovni čas kot ukrep zmanjšanja brezposelnosti, ureditev primernega plačila, ki zagotavlja preživetje, ipd.). K razumevanju delavskih pravic kot človekovih pravic nakazuje omemba socialne pravičnosti in poudarek o tem, da se dela ne sme

obravnavati kot blaga (Kresal, 2019).

V stoletnem razvoju delovnega prava se je oblikoval nabor delavskih pravic, ki jih kot minimum predpisuje država z zakonodajo, razvilo se je kolektivno pogajanje, ki poteka na več ravneh med delodajalskimi organizacijami in sindikati in katerega rezultat so kolektivne pogodbe, ki lahko določajo le več in ugodnejše pravice za delavce glede na zakonski minimum (razen redkih izjem, predvidenih v zakonodaji, kjer je dopustno odstopiti od zakonskega minimuma). Tudi na mednarodni ravni so določeni minimalni standardi, temeljne delavske pravice kot človekove pravice, ki jih mora upoštevati nacionalna zakonodaja. V ta nabor minimalnih standardov sodijo individualne in kolektivne delavske pravice (individualne so npr. pravica do omejenega delovnega časa, do minimalne plače, pravica do odmorov, počitkov in letnega dopusta, pravica do varstva v zvezi z odpuščanjem itd.; kolektivne delavske pravice pa obsegajo zlasti pravico do organiziranja, t.i. sindikalna svoboda, pravico do stavke, do sodelovanja pri upravljanju itd.). Samozaposleni oziroma osebe, ki opravljajo delo zunaj delovnega razmerja, niso delavci in jim delavske pravice ne pripadajo. Problematično pa je, če gre pravzaprav za prikrivanje prave narave razmerja in torej prikrita delovna razmerja. Glede kolektivnih pravic je treba poudariti, da tudi samozaposleni morajo imeti priznano pravico do sindikalnega združevanja in kolektivnega pogajanja, kar je ena temeljnih pravic na področju dela. Te pravice veljajo ne glede na obliko pogodbenega razmerja, tudi za nestandardne oblike dela. To izhaja iz mednarodnih konvencij, ki zavezujejo tudi Slovenijo. Na tem področju sta najpomembnejši konvenciji Konvencija MOD št. 87, ki govori o sindikalnih svoboščinah in Konvencija MOD št. 98, ki govori o pravici do organiziranja in kolektivnega pogajanja. Iz Konvencije MOD št. 87 lahko razberemo, da nimajo pravice do združevanja v sindikate le delavci, ki imajo sklenjeno delovno razmerje, temveč vsi delavci in delodajalci brez izjeme (izjeme lahko veljajo pod določenimi pogoji le za policijo in oborožene sile) (Klančnik, 2019).

Priznanje kolektivnih delavskih pravic je zelo pomembno, saj se na ta način vsaj do določene mere izenačuje pogajalska moč delavske in delodajalske strani, delavci, ki so organizirani v sindikate, pa lahko učinkoviteje uveljavljajo svoje interese v razmerju do delodajalske strani in dosežejo zanje ugodnejše dogovore glede delovnih pogojev in pravic v zvezi z delom.

1.3 Prikrita delovna razmerja

Za prikrito delovno razmerje gre v primeru, če se razmerje med delavcem in delodajalcem navzven prikazuje drugače, kot je v resnici, z namenom izničenja ali zmanjšanja zaščite, ki se zagotavlja delavcem oziroma zaradi izogibanja plačila davkov in prispevkov (Senčur Peček, 2014, str. 212).

Prvo uradno definicijo dela na črno je podala MOD leta 1984, ko so v Poročilu o politikah zaposlovanja zapisali, da je zaposlovanje na črno kot zaposlitev, ki ni v skladu z zahtevami nacionalnega prava, regulacijami le te-ga, ter pravno prakso. Organizacija za ekonomsko sodelovanje in razvoj je prav tako podala svojo definicijo dela na črno, kjer so zaposlitev na črno definirali kot zaposlitev, ki kljub temu, da ni nezakonita (ni npr. preprodaja drog), ni bila objavljena, registrirana iz strani ene ali več javnih oblasti (Daza, 2005, str. 7).

Delavcu, ki opravlja delo v prikritem delovnem razmerju, ne pripadajo pravice, ki jih ZDR-1 (2013) podeljuje delavcu kot šibkejši stranki. Tako delavec ni upravičen do nekaterih osnovnih delovnopravnih pravic, ki ga varujejo pred izkoriščanjem. Delavcu ne pripada odmor, plačan dopust, odpravnina, prepoved nadurnega dela itd. V zadnjih letih delodajalci iščejo »poceni delovno silo«, zato se je število prikritih delovnih razmerij povečalo. Prav tako delodajalci vedno znova odkrivajo nove načine in možnosti, s katerimi bi lahko zaobšli zakonodajo in prikrili delovna razmerja. Dejstvo je, da so prikrita delovna razmerja slaba tako za delodajalca kot za delavca, saj delavcu niso priznane pravice, do katerih bi bil ob sklenitvi delovnega razmerja upravičen, na dolgi rok pa se bodo posledice kazale tudi na posameznikovi pokojnini, ki bo zaradi neplačevanja prispevkov nizka. Prikrita delovna razmerja imajo negativen vpliv tudi na socialno državo, saj se zaradi neplačevanja prispevkov delodajalca, v državno blagajno steka manj prispevkov (Bagari, 2017).

Mednarodna organizacija dela (ILO, 2016) opozarja, da se je namesto na pomanjkljivosti pri nestandardnih oblikah dela bolje osredotočiti na negotovosti, ki so povezane s katerimkoli delom. Obravnavanih je sedem potencialnih področij negotovosti (zaposlitev, zaslužek, ure, varnost in zdravje pri delu, pokritost s socialno varnostjo, usposabljanje, zastopanje in druga temeljna načela in pravice pri delu).

- Pri zaposlitvi delavec tvega izgubo dela. To tveganje se povečuje, če ni omejenih ali celo nobenih ovir za odpuščanje, če so pri delu omejene možnosti trga v primeru, da delavec izgubi delo.
- Negotovost glede zaslužka izhaja iz zaslužka. ki je tako nizek, da ne zagotavlja "minimalne plače za življenje" ali v primeru, da je delo negotovo glede prihodnosti zaslužka.
- Velika negotovost je tudi pri urah, saj je ur enkrat premalo, drugič preveč ali pa ure konstantno spreminjajo pozicijo specifičnih težav za delavce. Kadar imamo premalo ur ali pa nepredvidljivo število ur, to privede tudi do skrbi zaradi nezadostnega zaslužka. V nasprotnem primeru, kadar ima delavec preveliko število ur to lahko privede do tveganja za varnost in zdravje delavca, ter sporov glede ravnotežja med domačim in delovnim okoljem.
- Pri varnosti in zdravju pri delu se negotovosti pojavljajo pri delavcih, ki niso dovolj zaščiteni z določbami, ki ščitijo delavce pred nevarnostmi, boleznimi in poškodbami v povezavi z njihovim delom. To tveganje se še poveča, če delavci niso dovolj usposobljeni o varnosti in zdravju pri delu.
- Negotovost kritja socialne varnosti izvira iz nezadostne socialne varnosti ali nezadostnega kritja le te. To je lahko posledica izjem pri kritju socialne varnosti ali zahtev glede prispevkov, ki so določeni tako, da nekateri delavci ne bodo deležni ugodnosti.
- Pri usposabljanju se negotovost odraža v zaskrbljenosti delavcev, da ne bi imeli dostopa ali pa bi imeli neustrezen dostop do priložnosti za usposabljanje, kjer se lahko razvijejo znanja za pomoč pri spodbujanju strokovnega in kariernega napredovanja.
- Zadnja negotovost govori o zastopanju in drugih temeljnih načelih in pravicah pri delu. Nanaša se na ovire, s katerimi se srečujejo delavci pri uveljavljanju svojih pravic, da jih sindikat lahko predstavlja in zaščiti s kolektivnimi pogodbami, vključno z nezadostno zaščito pred povračilnimi ukrepi zaradi priključitve sindikatu. Prav tako sem spada sposobnost uveljavljanja ostalih treh temeljnih pravic pri delu: svobode pred diskriminacijo v zvezi z zaposlovanjem in poklicem, odprava prisilnega ali obveznega dela in ukinitev dela otrok (ILO, 2016).

B. Kresal (2014) v svojem članku opozarja na posledice nevarnega izigravanja zakonodaje s prikrivanjem delovnih razmerij, navideznim samozaposlovanjem in izogibanjem delovni zakonodaji. Posledice so lahko katastrofalne tako za delavce, podjetja kot družbo nasploh, katere pa se pogosto ne pokažejo na kratki rok, saj se na začetku vidi le »ugoden« stroškovni vidik. Potrebno je upoštevati tudi posledice, tako finančne kot nefinančne, ki se pokažejo na dolgi rok oz. kadarkoli v trajanju prikritega delovnega razmerja. Tveganja so tako na strani delavcev, ki delajo v prikritih delovnih razmerjih, kot na strani delodajalcev, kateri tvegajo tudi sankcije v primeru, da se kršitev odkrije. Kresal pravi, da »je zato izrednega pomena, da so sankcije ustrezne, torej dovolj visoke in sorazmerne teži kršitev, učinkovite in odvračilne.« (Kresal, 2014, str. 182).

Iz Poročila o delu Inšpektorata za delo za leto 2014 lahko razberemo, da inšpektorji pri svojem delu zaznavajo vedno več primerov, ko delodajalci silijo delavce v pridobitev statusa samostojnega podjetnika. Delodajalci s tem želijo doseči, da se osebi, ki izpolnjuje vse elemente delovnega razmerja, ne prizna delovnopravno varstvo, ampak z njo »poslovno sodelujejo«, saj je ta oseba formalno zaposlena (t.i. navidezni samozaposleni). Za boj proti lažnim samozaposlitvam je pogoj ustrezna opredelitev delovnega razmerja. Formalno so samozaposleni delavci, če v njihovem položaju ni elementov delovnega razmerja, ki so značilni za samozaposlene osebe (samostojnost pri odločanju in izvajanju dela, lastni prostori in sredstva za delo, odgovornost za opravljeno delo, prevzemanje poslovnih rizikov, zaposlovanje delavcev), prisotni pa so elementi, ki so značilni za delavce (ekonomska odvisnost od naročnika, osebno opravljanje dela, nesamostojnost oz. podrejenost naročniku). Tovrstne prakse je potrebno zaustaviti. Tu pa ima ključno vlogo država, ki mora poleg ustrezne zakonske razmejitve med delavci in samozaposlenimi poskrbeti tudi za učinkovit nadzor in sankcioniranje zlorab (Senčur Peček, 2015).

1.4 Oblike pogodbenih razmerij, v katerih se opravlja dela

Nestandardne oblike zaposlitve odstopajo po eni ali več značilnostih od standardne zaposlitve. Pod nestandardne oblike zaposlitve se štejejo agencijsko delo, zaposlitve za določen čas, zaposlitve s krajšim delovnim časom, študentsko delo, delo v prikritih delovnih razmerjih delo ekonomsko odvisnih oseb in delo na podlagi pogodb civilnega prava. Niso pa vse nestandardne oblike zaposlitve same po sebi tudi prekarne, ter enako velja, da niso vse prekarne zaposlitve tudi nestandardne. Ker pa je pri nestandardnih oblikah zaposlitve večje tveganje za prekarnost, so upravičeno deležne večje pozornosti oz. se obravnavanje prekarnosti osredotoči na nestandardne oblike zaposlitve. Za delavce v nestandardnih oblikah zaposlitve je značilno, da so v slabšem delovnopravnem položaju, kar pomeni, da imajo nižje dohodke, od delavcev v standardni obliki zaposlitve za nedoločen čas, dodatnih ugodnosti in bonitet so deležni redkeje, prav tako imajo manj možnosti za usposabljanje, izobraževanje in napredovanje, so pogosteje brezposelni in težje usklajujejo svoje poklicne in družinske obveznosti itd. Značilno je tudi to, da je v nestandardnih oblikah zaposlitve več ljudi, ki prihajajo iz ranljivejših skupin in posledično so tudi v svoji zaposlitvi ranljivejši (Kresal, 2020).

Pod nestandardne oblike zaposlitve spadajo zaposlitve za določen čas, pogodbe za določen čas, pogodbe, ki temeljijo na projektih ali nalogah, pa tudi sezonsko ali priložnostno delo. V večini držav pogodbe za določen čas urejajo posebne zakonske določbe o najdaljši dolžini pogodbe, številu obnovitev in utemeljenih razlogih za uporabo te pogodbe (Non-standard employment around the world, 2016).

Mnoga podjetja uporabljajo nestandardne oblike zaposlitve za reševanje kratkoročnih specifičnih potreb po delovni sili (začasna odsotnost delavca, za pokrivanje izmen ob koncu tedna itd.). Podjetja imajo rada nestandardne ureditve dela, saj jim omogočajo večjo fleksibilnost glede zaposlovanja pa tudi stroškovne prednosti. (Non-standard employment around the world, 2016).

Ščerdin (2020) piše o treh najpogostejših oblikah pogodbenih razmerij, ki največkrat predstavljajo prikrita delovna razmerja, in sicer:

- Podjemna pogodba oziroma pogodba o delu

Opredeljena je v Obligacijskem zakoniku (2007) (v nadaljevanju OZ), v 619. členu, kjer je zapisano »*S podjemno pogodbo se podjemnik zavezuje opraviti določen posel, kot je izdelava*

ali popravilo kakšne stvari, kakšno telesno ali umsko delo ipd., naročnik pa zavezuje, da mu bo za to plačal.« (Obligacijski zakonik, 2007). Delavec ni upravičen do pravic, ki jih določa ZDR-1, saj ZDR-1 ureja le delovna razmerja, ne pa drugih pogodbenih razmerij. V 13. členu ZDR-1 je sicer izrecno določeno, da se prepoveduje opravljanje dela na podlagi pogodb civilnega prava, če obstajajo elementi delovnega razmerja (Ščerdin, 2020).

- Poslovno sodelovanje s samozaposleno osebo

V tem primeru ima avtorica v mislih predvsem samozaposlene osebe, katere poslovno sodelujejo z osebo, ki je formalno samozaposlena, izpolnjuje pa vse pogoje za delavca. Osebi se tako ne prizna delovno-pravnega varstva ampak delodajalec z njo »poslovno« sodeluje, saj je formalno ta oseba samozaposlena. Najboljša rešitev za preprečevanje »lažnih samozaposlenih« je izpopolnitev zakonodaje, kar se je pokazalo tudi v praksi, saj so nekatere evropske države že dopolnile zakonsko ureditev. Kot primer države z dobro prakso Evropski ekonomsko-socialni odbor navaja zakonodajo Malte (Senčur Peček, 2014).

- Dijaško in študentsko delo

Študentsko in dijaško delo je opredeljeno kot občasno in začasno delo, kar pa po mnenju sodišča ne moremo reči primeru, če dijak oz. študent študentsko delo opravlja na mesečni ali celo letni ravni v enakem obsegu kot delavci v delovnem razmerju. Sodišče prav tako zagovarja stališče, da ni nujno, da študentsko oz. dijaško delo vsebuje vse elemente delovnega razmerja. Kriterija, ki imata največji vpliv na razmejitev dela v delovnem razmerju, ter prav tako v dijaškem in študentskem delu sta čas opravljanja dela in narava dela (Ščerdin, 2020).

»Problem prikritih delovnih razmerij je v tem, da se z navideznim statusom samozaposlene osebe ali sklepanjem navideznih civilnopravnih pogodb skuša prikriti pravo naravno delovnega razmerja med strankama. Ali pa se želi prikriti pravega delodajalca. K temu dodajajo tudi situacije, ko se prikriva pravo vrsto pogodbe o zaposlitvi (npr. sklene se pogodba za določen čas, čeprav gre po vsebini za zaposlitev za nedoločen čas ipd.)« (Kresal, 2014, str. 184).

1.5 Sodna praksa na področju prikritih delovnih razmerij

Temeljno vprašanje o ugotovitvi obstoja delovnega razmerja v sodnih sporih je, ali gre za delovno razmerje ali ne, torej, ali je sklenjena pogodba o zaposlitvi kot pravna osnova za delovno razmerje ali kakšna druga pogodba. Da bi to lahko razumeli, je nujno poznavanje elementov delovnega razmerja. Element delovnega razmerja, ki razmejuje delovna razmerja od drugih pogodbenih razmerij, v katerih se opravlja delo, je odvisnost delavca oz. podrejen položaj delavca v razmerju do delodajalca. V tovrstnih sporih mora tožnik trditi in dokazati obstoj elementov delovnega razmerja. Lahko pa se tudi na podlagi 18. člena ZDR-1 (2013) domneva obstoj delovnega razmerja med delavcem in delodajalcem, če obstajajo elementi delovnega razmerja (Mlakar Sukič, 2017).

Delodajalci ohranjajo in ustanavljajo prikrita delovna razmerja zaradi ugodnega finančnega vidika, saj je delo na civilnopravnih pogodbah drugače obdavčeno, prav tako pa jim ni potrebno plačevati vseh prispevkov za socialna zavarovanja, ter zagotavljati vseh pravic, ki izhajajo iz delovnega prava in prava socialne varnosti, ki bi pripadale delavcu, če bi imel z delodajalcem sklenjeno delovno razmerje (Mlakar Sukič, 2017).

B. Kresal (2016) pravi, da je »obstoj delovnega razmerja eno od temeljnih vprašanj delovnega prava, saj je od tega, ali gre v konkretnem primeru za delovno razmerje ali ne in ali je oseba, ki opravlja delo za drugega, delavec ali ne, odvisno tudi to, ali se zanj uporablja delovna zakonodaja ali ne in, posledično, ali je upravičen do vrste pravic, ki iz tega pravno urejenega razmerja izhajajo.« (Kresal, 2016, str. 218).

Posameznik, ki meni, da je v prikritem delovnem razmerju, ima nekaj možnosti, ki ne vključujejo sodnega postopka, da uredi delovno razmerje, vendar so te možnosti v večji meri odvisne od delodajalca in njegove pripravljenosti, da sam popravi kršitve. Delavec lahko kršitev prijavi Inšpektoratu Republike Slovenije za delo. V primeru, da inšpekcija odkrije kršitev, ima delodajalec dve možnosti, s posameznikom lahko neha sodelovati ali pa z njim sklene pogodbo o zaposlitvi. Obstoj delovnega razmerja lahko ugotovi le sodišče, inšpektorji pa ugotavljajo obstoj elementov delovnega razmerja. O obstoju delovnega razmerja odloča delovno sodišče.

Naslednja možnost, ki jo ima posameznik v prikritem delavnem razmerju, je, da delodajalca opozori na kršitev. S tem si delavec tudi zagotovi možnost, da v primeru, da delodajalec ne odpravi kršitve, lahko vloži tožbo. Predhodno opozorilo delodajalcu pa ni potrebno, če je razmerje, v katerem je posameznik opravljal delo, že prenehalo (Bagari, 2017).

V 200. členu ZDR-1 (2013) je predstavljeno uveljavljanje pravic pri delodajalcu in sodno varstvo delavca (Zakon o delovnih razmerjih, 2013):

- Če delavec meni, da delodajalec ne izpolnjuje obveznosti iz delovnega razmerja ali krši katero od njegovih pravic iz delovnega razmerja, ima pravico pisno zahtevati, da delodajalec kršitev odpravi oziroma da svoje obveznosti izpolni.
- Če delodajalec v roku osmih delovnih dni po vročeni pisni zahtevi delavca ne izpolni svoje obveznosti iz delovnega razmerja oziroma ne odpravi kršitve, lahko delavec v roku 30 dni od poteka roka za izpolnitev obveznosti oziroma odpravo kršitev s strani delodajalca, zahteva sodno varstvo pred pristojnim delovnim sodiščem.
- Ugotovitev nezakonitosti odpovedi pogodbe o zaposlitvi, drugih načinov prenehanja veljavnosti pogodbe o zaposlitvi ali odločitev o disciplinski odgovornosti delavca lahko delavec zahteva v roku 30 dni od dneva vročitve oziroma od dneva, ko je zvedel za kršitev pravice, pred pristojnim delovnim sodiščem.
- Ne glede na rok iz drugega odstavka tega člena, lahko delavec denarne terjatve iz delovnega razmerja uveljavlja neposredno pred pristojnim delovnim sodiščem.
- (5) Neizbrani kandidat, ki meni, da je bila pri izbiri kršena zakonska prepoved diskriminacije, lahko v roku 30 dni po prejemu obvestila delodajalca zahteva sodno varstvo pred pristojnim delovnim sodiščem.

Po 118. členu ZDR-1(2013) v 4. odstavku preneha veljati pogodba zaposlitvi lahko sodišče določi dan prenehanja delovnega razmerja, v primeru, ko ena od pogodbenih strank izpodbija pogodbo o zaposlitvi, in sodišče ugotovi, da je pogodba neveljavna (Zakon o delovnih razmerjih, 2013).

1.6 Inšpekcijski nadzor

Država je dolžna zagotoviti spoštovanje delovnopravne zakonodaje z učinkovito inšpekcijo. Inšpektorat za delo je administrativni organ znotraj Ministrstva za delo, družino in socialne

zadeve, pooblaščen za izvajanje delovnega prava. Inšpekcija nadzora delovnih razmerij lahko po ZDR-1 kaznuje delodajalca z globo in hkrati skladno z določbami Zakona o inšpekciji dela (ZID-1, 2014) izda prepovedno odločbo glede opravljanja dela za delavca, ki dela na osnovi pogodbe civilnega prava, čeprav obstajajo elementi delovnega razmerja. 216. člen ZDR-1 določa posredovanje inšpekcijskega organa v primeru spora med delavcem in delodajalcem:

- Če delodajalec v roku osmih delovnih dni po vročeni pisni zahtevi delavca ne izpolni svoje obveznosti iz delovnega razmerja oziroma ne odpravi kršitve, lahko delavec oziroma delodajalec predlaga posredovanje inšpektorja za delo v sporu.
- Če je posredovanje predlagal le delavec ali le delodajalec, inšpektor za delo najprej pridobi soglasje druge stranke za reševanje spora s posredovanjem.
- Inšpektor za delo lahko posreduje v sporu med delavcem in delodajalcem z namenom, da delavec in delodajalec sporazumno rešita spor.
- Inšpektor za delo lahko posreduje v sporu med delavcem in delodajalcem vse do izvršljive arbitražne odločitve o spornem vprašanju oziroma do odločitve sodišča prve stopnje o spornem vprašanju.
- Sporazum o razrešitvi spornega vprašanja med delavcem in delodajalcem ne sme nasprotovati morali ali prisilnim predpisom.
- Sporazum o razrešitvi spora med delavcem in delodajalcem, sklenjen v skladu z zakonom, je izvršilni naslov, ki se izvrši po pravilih, ki veljajo za sodno izvršbo (Zakon o delovnih razmerjih, 2013).

Pri opravljanju inšpekcijskega dela se inšpektorji osredotočajo na:

- pregled plačil za delo;
- spoštovanje določb glede delovnega časa, zagotavljanja počitkov in odmorov delavcev;
- opravljanje dela delavcev v različnih oblikah dela zunaj delovnega razmerja;
- preprečevanje nezakonitega zagotavljanja delovne sile;
- ozaveščanje delodajalcev, delavcev oziroma njihovih predstavnikov ter predstavnikov stroke;
- izvajanje inšpekcijskih nadzorov s področja varnosti, zdravja pri delu pri delodajalci na podlagi reprezentativnega vzorca;
- izvajanje socialnovarstvenih storitev in nalog
  (Računovodja.com, 2019).

2. PROBLEM

Prikrita delovna razmerja so v Sloveniji še vedno precej razširjena, zato je na tem mestu vprašanje, zakaj država to dopušča, saj bi z aktivnim reševanjem problematike prikritih delovnih razmerij tudi v državno blagajno prišlo več denarja. Zanima me, zakaj država ne naredi več pri reševanju problematike prikritih delovnih razmerij, zato bom v svojo raziskavo vključil vidik Inšpektorata Republike Slovenije za delo, kjer bom pridobil pogled inšpektorjev za delo, ki se ukvarjajo s prikritimi delovnimi razmerji. Izvedeti želim tudi, kakšne so njihove izkušnje z delodajalci in kako sodelujejo z drugimi organizacijami pri reševanju prikritih delovnih razmerij. Vključil pa bom tudi pogled sindikatov, ki predstavljajo delavce. Tu me bo zanimalo, zakaj se delavci sploh odločajo za prikrita delovna razmerja, kjer niso zaščiteni pred izkoriščanjem, kakšna je vloga sindikatov in kako je združevati prekarne delavce. Pridobiti želim tudi predloge o možnih rešitvah prikritih delovnih razmerij v prihodnje, saj menim, da to najbolje vedo tisti, ki se s tem aktivno ukvarjajo, torej tudi inšpektorji za delo in sindikati.

Raziskovalna vprašanja

- Zakaj se delavci odločajo za prikrita delovna razmerja?
- Ali se država dovolj posveča problematiki prikritih delovnih razmerij?
- Kakšno je sodelovanje inšpekcije dela in sindikatov pri reševanju prikritih delovnih razmerij?
- Kakšne so možne rešitve za zmanjšanje prikritih delovnih razmerij?

3 METODOLOGIJA

3.1 Vrsta raziskave

Moja raziskava je kvalitativna, saj sem se osredotočil predvsem besedne opise inšpektorjev za delo in sindikalistov. Prav tako sem podatke kvalitativno analiziral (Mesec, 1997). Zanimalo me je, zakaj je v Sloveniji težko izkoreniniti prikrita delovna razmerja in kakšen pogled imajo na to inšpektorji za delo in sindikati, ki so v pomoč delavcem. Prav tako me je zanimal njihov pogled na zakonodajo in medsebojno sodelovanje z drugimi organizacijami.

Raziskava je tudi eksplorativna oz. poizvedovalna. Pri moji raziskavi sem uporabil metodo spraševanja oz. intervjuvanja. Pri intervjujih mi je bil v pomoč vprašalnik z vprašanji odprtega tipa (Mesec, Rape Žiberna in Rihter, 2009).

3.2 Merski instrument

Kot merski instrument sem uporabil delno standardiziran vprašalnik. Zastavljena vprašanja so odprtega tipa in so bila postavljena jasno. Vir podatkov je pogovor med menoj v vlogi spraševalca in med predstavnikom inšpekcije za delo ali sindikata. Vprašanja sem si pripravil ločeno za inšpektorje in sindikate, tako da sem jih prilagodil njihovemu delu. Vprašalnik za inšpektorje zajema 9 vprašanj, za sindikate pa 6 vprašanj.

3.3 Populacija in vzorec

Populacija so vsi inšpektorji za delo, ki delujejo na področju prikritih delovnih razmerij v Sloveniji, ter sindikati, ki se ukvarjajo s prikritimi delovnimi razmerji. Vzorec bo neslučajnostni-priročni. Predstavljali ga bodo trije predstavniki inšpekcije za delo in trije predstavniki sindikatov.

3.4 Zbiranje podatkov

Z zbiranjem podatkov sem pričel februarja 2022 in končal aprila 2022. Podatke sem zbiral z intervjuji, pri tem sem opravil tri pogovore z inšpektorji za delo, ter dva pogovora s predstavniki sindikata. Spraševanje je bilo individualno, saj sem spraševal samo eno osebo ločeno od ostalih. Intervjuje sem izvedel v živo na lokacijah katere so ustrezale mojim sogovornikom. Z njimi sem se predhodno terminsko uskladil, na dan intervjuja sem z njimi sklenil tudi dogovor o privolitvi snemanja pogovora, kar mi je v nadaljnjih fazah raziskave pripomoglo k bolj jasnemu in natančnemu zapisu intervjuja.

3.5 Obdelava in analiza podatkov

Ravnal sem se po šestih korakih s katerimi sem naredil kvalitativno analizo:

1) Gradivo sem uredil in čitljivo zapisal v obliki dialoga.

2) Določil sem enote kodiranja.

3) Opravil sem odprto kodiranje, kjer sem iz empiričnih opisov, enot besedila, ki sem jih določil pri kodiranju oblikoval pojme.

4) Izbral in definiral sem relevantne pojme in kategorije. Pojme sem primerjal med seboj in jih razporedil po kategorijah.

5) Odnosno kodiranje.

6) Oblikoval sem končno teoretično formulacijo. Tu sem poskušal odkriti značilnosti teh pojmov in njihove domene (Mesec, 2009).

4. REZULTATI

IZKUŠNJE INŠPEKTORJEV

Izkušnje inšpektorjev pri opravljanju nadzora nad delodajalci so, da delodajalci niso pripravljeni na nadzor *(Delodajalci niso pripravljeni na nadzor (A1), (B3), (B4), (B17), (B28)*). O nadzorih praviloma predhodno niso obveščeni. Vrste nadzorov so različne (Nadzor je lahko akcija enkrat na leto *(A22), nadzor ob prijavi (A23)*). Redki delodajalci imajo urejeno dokumentacijo že ob nadzoru , večinoma v večjih proizvodnih procesih, kjer imajo notranje računovodstvo. Pogosto pa delodajalci dokumentacijo urejajo po nadzoru inšpekcije in jo naknadno pošljejo inšpektoratu (*Urejanje dokumentacije po nadzoru (A4), (A31), (A32), (B5)*). V primeru, da inšpektor ugotovi kršitev, se sproži prekrškovni postopek (*Ugotovljena kršitev predstavlja prekršek (B11)*). Delodajalci ustrahujejo zaposlene. Strah pred negativnimi posledicami ob prijavi prikritega delovnega razmerja je tudi razlog, da se delavci ne odločajo za prijavo prikritega delovnega razmerja. Za zaposlovanje delavcev v prikrita delovna razmerja se delodajalci, po mnenju inšpektorata, odločajo predvsem zaradi ugodnega stroškovnega vidika (Glavni motiv delodajalcev je strošek dela (B36)).

Inšpektorje, ki se znajdejo v stiski pri opravljanju njihovega dela, zaščitijo sodelavci ali sedež inšpektorata *(Inšpektorja zaščitijo sodelavci ali sedež inšpektorata (A19)).* Kljub stiskam radi opravljajo svoje delo (*Radi opravljajo svoj poklic (A51)*), saj s tem pomagajo državljanom *(Pomoč državljanom (A50)).* Počutijo pa se kot kozmetični organ, saj se zaradi politične volje oz. interesa države ne spremeni nič na bolje (Inšpektorji imajo občutek, da so le kozmetični organ (A62)).

Inšpektorjem se zdi, da so preobremenjeni. K temu jih vodi kadrovska podhranjenost (*Kadrovska podhranjenost inšpektorjev za delo (A42), (A46), (A63)*), saj jih je trenutno veliko premalo za tako veliko različnih področij nadzora kot jih imajo. Zaradi kadrovske podhranjenosti (*Pravnih subjektov je veliko več kot inšpektorjev (A21)*), veliko različnimi področji nadzora in pomanjkanjem časa (*Pomanjkanje časa (A27*)) je nadzor nezadosten (*Nezadosten nadzor (A20)*), ter so inšpektorji pogosto v stiski (*Inšpektorji pogosto v stiski (A40)*). V stiski pa so tudi zaradi trenutne zakonodaje (*Stiska zaradi trenutne zakonodaje (A35),*

(A41)), saj se počutijo nemočne in imajo vedno več birokratskega dela. Tudi samo pridobivanje dokazov za sodišče je za inšpektorja zamudno (*Dokaze za sodišče za svoje ugotovitve in ukrepe mora inšpektor pridobiti sam (B27)*).

Po besedah inšpektorjev je največja težava pri reševanju prikritih delovnih razmerij njihovo dokazovanje (*Dokazovanje prikritih delovnih razmerij je težko (A25), (A26), (A28), (B14), (B15), (B19), (B21), (B22)*). Sedanje dokazovanje je dolgotrajno, pod nadzorom in po navodilih *(Sedanje dokazovanje je dolgotrajno, pod nadzorom, po navodilih (A66), (B9)*). Prav tako je potrebno elemente delovnega razmerja dokazovati za vsak primer posebej (*Elemente delovnega razmerja je treba ugotavljati v vsakem primeru posebej (B38)*). Dokazovanje je še težje, saj so delodajalci pri navajanju dela, ki ga opravljajo osebe na podlagi civilnih pogodb, vedno bolj inovativni (*Težko dokazovanje zaradi vse večje inovativnost delodajalcev pri navajanju dela, ki ga opravljajo osebe na podlagi pogodb civilnega prava (B18), (B33), (B34), (B37)*), inšpektorji pa niso pripravljeni na spremembe (*Nepripravljenost na sodobne oblike dela (B46)*). Inšpektorji se morajo zavedati, da rešujejo prikrito delovno razmerje, kjer gre za razmerje močnejšega in šibkejšega (*Problem v nadzoru razmerja šibkejšega in močnejšega (A36), (A37), (A38)*). Prav zaradi tega je tudi težko dobiti priče za pričanje na sodišču, saj so ponavadi ustrahovane in se bojijo posledic s strani delodajalca (*Težko dobiti koga, ki bi pričal na sodišču (B30), (B31)*). Težave imajo tudi s prijavitelji, ki vlagajo veliko zadev in s tem obremenjujejo inšpektorje (*Problematičen prijavitelj (A17), (A18)*). Velik vpliv na reševanje prikritih delovnih razmerij ima tudi politika (*Prevelik vpliv politike (A34), (A44), (A45), (A49)*). Če ni politične volje, je utopično pričakovati spremembe. Na položajih, kjer bi morali biti strokovnjaki, so politični nameščenci (*Tam kjer bi morali biti strokovni kadri so politični nameščenci (A45)*) in to inšpektorje pri njihovem delu zelo blokira.

SODELOVANJE Z DRUGIMI

Pri svojem delu inšpektorji sodelujejo tudi z delodajalci. Največkrat pri opravljanju nenapovedanih nadzorov zaradi prijave ali letnega nadzora. Reakcije delodajalcev pri nenapovedanem nadzoru so različne. Inšpektorji poročajo tako v negativnih (*Negativne reakcije s strani delodajalcev (A5), (A7)*), kot v pozitivnih reakcijah s strani delodajalcev (*Delodajalci vedo kakšne so njihove obveznosti do države (A6), (B2)*). Je pa odnos delodajalcev odvisen tudi od panoge (*Problemi na področju gradbeništva, gostinstva (A9)*). Pojavljajo pa se

tudi težave s komunikacijo, ker je v Sloveniji veliko tujih delodajalcev, ki ne znajo slovenskega jezika (*Težave s komunikacijo (A10)*).

Z odvetniki do prekrškovnega postopka na sodišču nimajo stika (*Odvetniki se vključijo v prekrškovnem postopku (A12), (B7)*). Uspešnost odvetnikov na sodišču je pogojena z njihovim znanjem delovnega prava (*Pomembno znanje delovnega prava (A13), (A14)*). Z njimi nimajo veliko slabih izkušenj, se pa najdejo izjeme (*Primer: stranka se je z odvetnikom na grd način lotila enega od inšpektorjev (A16)*).

S sindikati sodelujejo (*S sindikati sodeluje Inšpektorat Republike Slovenije za delo, ki posamezne primere razporeja po območnih enotah (A52)*), ne obravnavajo pa veliko primerov z delavci ali delodajalci, ki so vključeni v sindikate (*Obravnavajo malo članov sindikata (A55)*). Prav tako naj ljudje ne bi bili seznanjeni, da se lahko vključijo v zunanje sindikate (*Ljudje niso seznanjeni, da se lahko vključijo v zunanje sindikate (A54)*). Po njihovem mnenju slovenski sindikati ne sledijo spremembam (*Slovenski sindikati ne sledijo spremembam (A56)*). Kot pravijo, je najbolj aktiven sindikat na področju prikritih delovnih razmerij Delavska svetovalnica (*Najbolj aktiven sindikat je Delavska svetovalnica (A57)*).

Sodelujejo tudi z:

- Sodelovanje z državnimi organi ter drugimi javnimi in zasebnimi subjekti, ki delujejo na področjih iz pristojnosti inšpektorata (B46)
- Sodelovanje z združenji delodajalcev (B49)
- Sodelovanje z raziskovalnimi in izobraževalnimi organizacijami ter s strokovnjaki na področju dela (B50)
- Sodelovanje s Finančno upravo Republike Slovenije (B51)

Na področju prikritih delovnih razmerij je najpogostejše sodelovanje s Finančno upravo Republike Slovenije. Pogrešajo pa boljše sodelovanje na nivoju lokalne skupnosti (*Na nivoju lokalne skupnosti bi moralo biti večje sodelovanje med državnimi organi (A47)*).

IZKUŠNJE SINDIKALISTOV

Sindikati se pri organiziranju delavcev srečujejo s številnimi izzivi. V večjih proizvodnih procesih je bilo organiziranje delavcev lažje (*Lažja organizacija v večjih proizvodnih procesih (D2)*), potem pa so se proizvodnji procesi pričeli razbijati in organiziranje delavcev je postalo težje (*Sindikat se je temu ponekod prilagodil, dostikrat se pa ni (D4)*). Velik izziv so jim

samozaposleni, ki se imajo za podjetja in se ne včlanjujejo v sindikate (*Samozaposleni prepričani, da so podjetja (C6), (C7), (C8), (C9), (C10), (C11)*). Po drugi strani pa le redki sindikati včlanjujejo samozaposlene (*Redki sindikati včlanjujejo samozaposlene (C5)*). Glede uspeha sindikatov je veliko odvisno od angažiranosti sindikalista, imamo sindikate, ki so borbeni in sindikate, ki bi lahko storili več (*Uspeh odvisen od angažiranosti sindikata (C49), (C50), (C51)*). Pomembno delo sindikata je, da ozavešča delavce o njihovih pravicah in da se tudi sindikalisti zavedajo, da je to dolgotrajen proces in je potrebnih veliko korakov za dosego cilja (*Tu pa so koraki, ni to samo iz točke A v točko B ampak to še vedno traja (D8)*).

Po izkušnjah sindikatov so odnosi med delavci in delodajalci v prikritih delovnih razmerjih slabi, saj delodajalci ustrahujejo delavce in jih s tem držijo v prikritem delovnem razmerju (*Ustrahovanje delavcev (C13), (D10), (D22), (D60), (D61)*). Delavcem dajejo nizka in neredna plačila *(Nizka in neredna plačila (C53)*). Za to pa so odgovorni tudi prekarni delavci, ki se med seboj začnejo obnašati kot konkurenca in si s tem znižujejo cene (*Konkuriranje na delovnem mestu (D11)*).

Pomembno delo sindikata je, da ozavešča delavce o njihovih pravicah in da se tudi sindikalisti zavedajo, da je to dolgotrajen proces in je potrebnih veliko korakov za dosego cilja (Tu pa so koraki, ni to samo iz točke A v točko B ampak to še vedno traja (D8)).

Delavci se odločajo za prekarnost, ker jim je lahko to edini vir dohodka in delajo za preživetje (Delavec dela za preživetje (C21)). S tem, ko so v prikritem delovnem razmerju konkurirajo redno zaposlenim in jim hkrati tudi znižujejo ceno (Konkurirajo redno zaposlenim (C54)). Pomembni dejavniki so tudi zaslužek (Gledanje na zaslužek (D14), (D15), (D18)), svoboden delavnik (Svoboden delavnik (D16)), kjer delavec ni uradno vezan, da vsakodnevno prihaja na delovno mesto, ter dela osem ur dnevno in dejstvo, da se delodajalci raje odločajo za zaposlovanje prekarnih delavcev, kot da bi nekoga redno zaposlili (Delodajalci raje posegajo po prekarcih kot po redno zaposlenih (C55)).

Tudi sindikati poudarjajo, da je reševanje prikritih delovnih razmerij težko (Reševanje prikritih delovnih razmerij je težko (C12), (C18), (D13)), zaradi pomanjkljive zakonodaje (Pomanjkljivosti v zakonodaji (D64)) in prepoznega ukrepanja delavcev, da bi si uredili delovno razmerje (Delavci v prikritih delavnih razmerjih so se na nas začeli obračati šele, ko so bili že odpuščeni (C14)). Težava je tudi v številu inšpektorjev, ki se ukvarjajo s prikritimi delovnimi razmerji (Kadrovska podhranjenost inšpekcije (C33), (C34), (D40)), saj število pravnih

subjektov iz dneva v dan raste, število inšpektorjev pa ostaja enako (Število delovnih subjektov raste (D42)). Zaradi kadrovske podhranjenosti so inšpektorji tudi časovno zelo omejeni in to vpliva na kakovost in kvaliteto njihovega dela (Pomanjkanje časa (D43)). Ukrepi inšpekcije so odvisni od angažmaja inšpektorjev (Ukrepanje odvisno od angažmaja inšpektorja (C31), (C32), (C37), (C38)). Pri ukrepanju inšpekcije je težava v sankcijah, ki jih izdajajo inšpektorji. Sindikati vidijo opomine inšpekcije, ki jih izdajajo delodajalcem kot slabo sankcijo (Opomin pa je kaj, to je neke vrste sankcija pa ni sankcija (D48)). Sankcije bi morale biti takšne, da bi imel delodajalec otežen dostop do javnih naročil, bi z opominom prišel na seznam delodajalcev z negativnimi referencami na Zavodu za zaposlovanje itd. (Možne rešitve namesto opomina (D49), (D50)).
Pri reševanju prikritih delovni razmerij na sodišču sindikati izpostavljajo dolgotrajne postopke, da prideš do sodišča (Dolg proces, da prideš do sodišča (C17) (C41), (D23), (D24), (D27), (D28), (D58)), zaradi tega se veliko delavcev ne odloči za pravno reševanje njihovega delovnega razmerja. Postopek na sodišču je za delavce velik finančni zalogaj in si ga nekateri tudi ne morejo privoščiti (Drag postopek na sodišču (C16), (C43), (D59)). Delavci imajo strah pred uveljavljanjem pravic na sodišču (Strah pred uveljavljanje pravic na sodišču (D9), (D20), (D21), (D57)), bojijo se delodajalcev, da se ne bi mogli ponovno zaposliti, da čustveno ne bodo zmogli, saj je sam postopek na sodišču čustveno zelo izčrpavajoč (Čustveno izčrpavajoče (C42)). Manj kot bo zadev na sodišču in uspešno rešenih primerov več bo kršitev bega izven zakonodaje (Manj kot bo zadev na sodišču, več bo prakse bega izven zakonodaje (D45)). Delodajalci s strani sodišča dobivajo potuho, saj se njihove kazni ob pomoči odvetnikov spremenijo v opomine in tako lahko še naprej delajo isto (Če imaš dovolj finančnih resursov in pravno ekipo, lahko še naprej uporabljaš slabe prakse (D53)). Znan primer dolgotrajnih postopkov v Republiki Sloveniji je Luke Koper, kjer so šli delavci, ki so izpolnjevali vse elemente delovnega razmerja na Luki Koper, s pomočjo sindikatov v tožbo, da bi si uredili delovno razmerje, na koncu po treh do štirih letih se je le tretjina teh delavcev zaposlila na Luki Koper. Je pa to lep primer, kako dolgo sistemsko traja stvar, ki je pravno logična in sistemsko izvedljiva (Primer: Luka Koper (D25), (D26), (D27), (D28), (D29), (D30)).

ODNOSI SINDIKATOV Z DRUGIMI

Sindikalista opažata, da delavci nimajo več zaupanja v sindikate (Nezaupanje v sindikate (C1), (C4)). Naloga sindikatov je, da se pogovarjajo z delavci in jim svetujejo, ter pomagajo pri doseganju njihovih pravic. Tudi z delodajalci nimajo dobrih odnosov (Slabo sodelovanje z

delodajalci (C24)). Ker delodajalci zastopajo strukturno drugo stran kot sindikati med seboj težko dobro sodelujejo. Delodajalci imajo večjo moč, saj imajo za seboj več denarja (Večja moč zaradi denarja (C25)). Le redki so se pripravljeni pogovarjati s sindikati (Redki so se pripravljeni pogovarjati (C28)), največkrat pa naletijo na slab sprejem iz njihove strani (Slab sprejem is strani delodajalcev (C27)).

Inšpektorat in sindikati redno sodelujejo. Inšpektorji predstavljajo državo (Inšpektorji predstavljajo državo (C30)), sindikati pa predstavljajo delavce. Sindikati opozarjajo predvsem na sistemske probleme, tu pa naletijo na različne odzive inšpektorjev (Opozarjanje inšpekcije (D37), (D38), (D46)). Slabe izkušnje imajo glede dnevnega odzivanja inšpektorjev za delo (Glede dnevnega odzivanja inšpektorjev se je pokazalo veliko razpok (D39)). Primer dobrega sodelovanja med inšpekcijo in sindikati je bilo urejanje situacije delavcev v trafikah (Primer: Urejanje situacije delavcev v trafikah (C35)).

Z delodajalskimi organizacijami tudi ne sodelujejo dobro, saj so na strani delodajalcev in zastopajo interese kapitala (Delodajalska združenja zastopajo interese kapitala (C20), (C22)). Pri pogajanjih so striktni in ne odstopajo od svojih zahtev, na vse pa gledajo samo iz delodajalske perspektive (Višanje dobička na račun zdravja, varnosti delovnih pogojev (C23)). Najdejo pa se tudi izjeme, ki gledajo na to, da so delavci pod njihovim okriljem zadovoljni (So pa tudi izjeme, ki gledajo, da imajo rajši zadovoljnega delavca z ustrezno plačo in ustreznimi delovnimi pogoji (D36)).

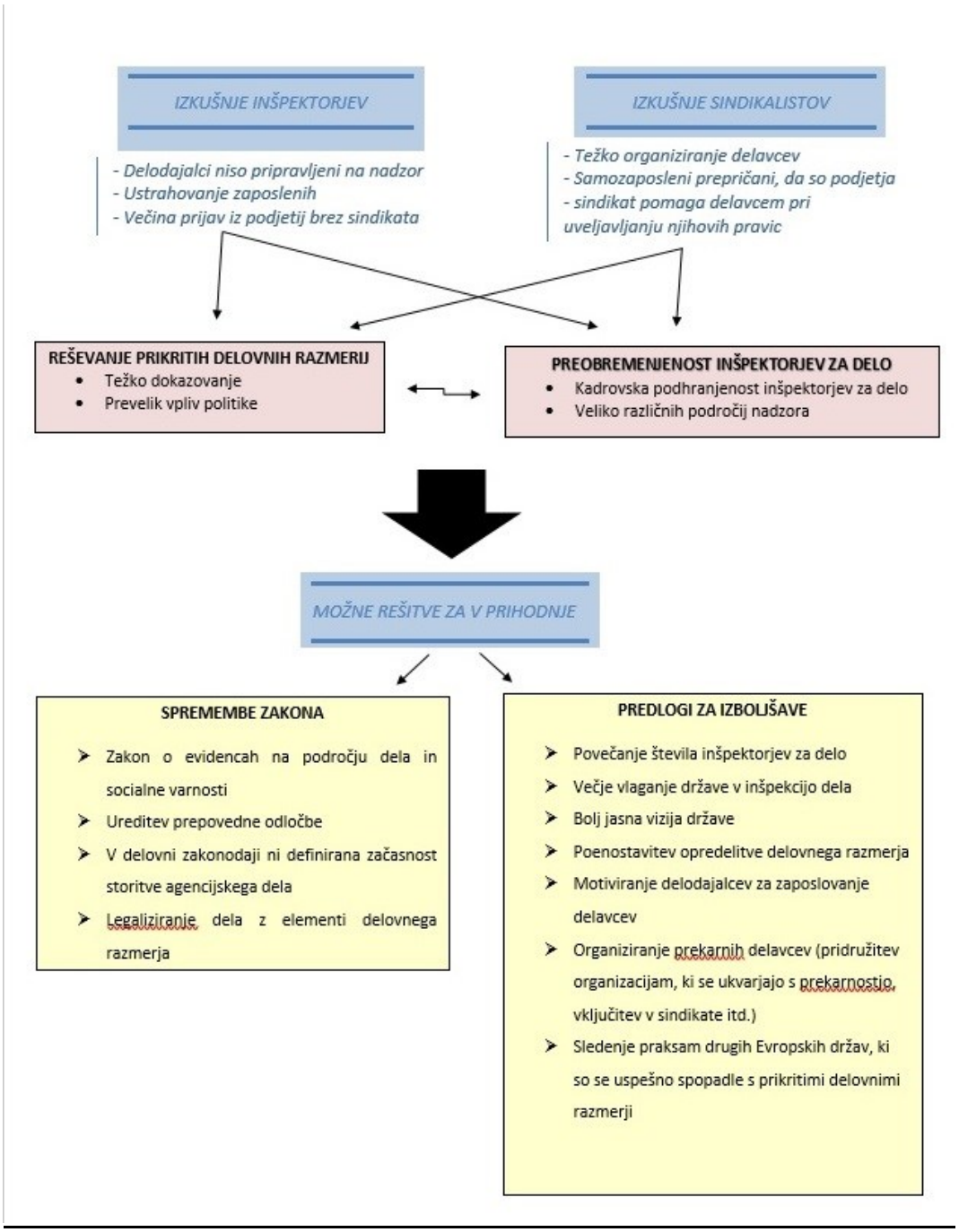
MOŽNE REŠITVE ZA V PRIHODNJE

Pri spremembi zakonodaje bi bilo po mnenju inšpektorjev in sindikatov potrebno urediti:

- Zakon o evidencah na področju dela in socialne varnosti (A29), (A68)
- Ureditev prepovedne odločbe (D66)
- V delovni zakonodaji ni definirana začasnost storitve agencijskega dela (D65)
- Legaliziranje dela z elementi delovnega razmerja (D63)

Možne rešitve za v prihodnje poleg sprememb v zakonodaji vidijo tudi v bolj jasni viziji države (Bolj jasna vizija države (A60)) in večjem vlaganju države v inšpekcijo dela (Večje vlaganje države v inšpekcijo dela (A61)). Na tem mestu je nujno povečanje kadra inšpektorjev (Povečanje števila inšpektorjev za delo (C57), (A46)) in aktivno reševanje problematike prikritih delovnih razmerij. S povečanjem kadra bi bilo tudi sodelovanje z drugimi državnimi

organi lažje (Z več kadra bi bilo sodelovanje z drugimi državnimi organi lažje (A46)). Potrebna bi bila poenostavitev opredelitve delovnega razmerja (Poenostavitev opredelitve delovnega razmerja (A65), (B41)) in sledenje praksam drugih evropskih držav, ki so se uspešno spopadle s prikritimi delovnimi razmerji in imajo drugačne, inšpektorjem prijaznejše in učinkovitejše postopke reševanja prikritih delovnih razmerij (Inšpektorji v drugih evropskih državah imajo drugačne, mnogo bolj enostavne postopke (A69), (A70)). Delodajalce bi morali motivirati, da bi delavce zaposlovali (Motiviranje delodajalcev za zaposlovanje delavcev (B35)). Veliko pa je tudi na delavcih samih, da se organizirajo, pridružijo organizacijam, ki se ukvarjajo s prekarstvom, se včlanijo v sindikate in pritiskajo na državo, saj bo le tako pritisk na državo dovolj močan, da bo ukrepala (Pridružitev organizacijam, ki se ukvarjajo s prekarnostjo (C63)). Delavce, ki so zaposleni pri neregistriranih agencijah, bi se moralo direktno zaposliti (Delavce zaposlene pri neregistrirani agenciji bi se moralo direktno zaposliti (D67), (D68)). Na delovnopravne izzive platformnega dela naj bi na ravni EU poskušala odgovoriti Direktiva o platformnem delu. Sprejem direktive bi lahko pomenil pomemben korak naprej v smeri pospešitve postopkov dokazovanja in bi lahko pomembno olajšal delo inšpektorjev (Direktiva o platformnem delu kot odgovor na delovnopravne izzive platformnega dela (B40), (B42), (B43)). Prav tako bi bilo potrebno omejiti raznorazne oblike dela pri delodajalcih, ki so vedno bolj inovativni pri prikrivanju delovnih razmerij (Omejitev raznoraznih oblik dela pri delodajalcih (A64)). V aktivno reševanje problematike prikritih delovnih razmerij bi se morala aktivnejše vključiti Finančna uprava Republike Slovenije, ki bi sodelovala z inšpektoratom in pomagala pri odkrivanju prikritih delovnih razmerij (Državni organ, ki bi lahko uredil to problematiko je FURS (C44), (C56)).



Slika 1: Povezava med izkušnjami inšpektorjev in sindikatov, ter izpeljevanje rešitev za v prihodnje

Iz sheme (Slika 1) je razvidno, kako lahko s pomočjo izkušenj inšpektorjev in sindikatov dobimo vpogled v trenutno stanje prikritih delovnih razmerij v Sloveniji. Vidimo, s katerimi težavami se srečujejo sindikati pri organiziranju delavcev in kakšne so težave inšpektorjev pri opravljanju njihovega dela. Spodaj sem izpeljal tudi predloge za spremembe zakona in druge možne rešitve za reševanje prikritih delovnih razmerij.

5. RAZPRAVA IN SKLEPI

Dejstvo je, da so prikrita delovna razmerja slaba tako za delodajalca kot za delavca, saj delavcu niso priznane pravice, do katerih bi bil ob sklenitvi delovnega razmerja upravičen. Na dolgi rok pa se bodo posledice kazale tudi na posameznikovi pokojnini, ki bo zaradi ne plačevanja prispevkov nizka (Bagari, 2017). Kresal (2014) prav tako opozarja na posledice nevarnega izigravanja zakonodaje s prikrivanjem delovnih razmerij, navideznim samozaposlovanjem in izogibanjem delovni zakonodaji. Posledice so lahko katastrofalne tako za delavce, podjetja kot družbo nasploh, katere pa se pogosto ne pokažejo na kratki rok, saj se na začetku vidi le »ugoden« stroškovni vidik. Potrebno je upoštevati tudi posledice, tako finančne kot nefinančne, ki se pokažejo na dolgi rok oz. kadarkoli v trajanju prikritega delovnega razmerja (Kresal, 2014). Tudi Mlakar Sukič (2017) govori o tem, da delodajalci ohranjajo in ustanavljajo prikrita delovna razmerja zaradi ugodnega finančnega vidika, saj je delo na civilnopravnih pogodbah drugače obdavčeno, prav tako pa jim ni potrebno plačevati vseh prispevkov za socialna zavarovanja, ter zagotavljati vseh pravic, ki izhajajo iz delovnega prava in prava socialne varnosti, ki bi pripadale delavcu, če bi imel z delodajalcem sklenjeno delovno razmerje (Mlakar Sukič, 2017). Sam sem ugotovil, da se tudi delavci odločajo za prekarnost, ker gledajo na zaslužek. Za preživetje jim je pomembnejše večje neto plačilo kot to, da bi imeli urejene pravice, ki pripadajo delavcu v delovnem razmerju. Nekateri se odločijo za prekarnost, ker jim je to edini dohodek, ki ga lahko zaslužijo sami, saj se delodajalci raje odločajo za prekarne delavce kot delavce, ki bi jih morali redno zaposliti in bi bili za njih večji finančni zalogaj. S prekarnostjo tudi pada cena redno zaposlenim. Podjetja imajo rada nestandardne ureditve dela, saj jim omogočajo večjo fleksibilnost glede zaposlovanja pa tudi stroškovne prednosti (Non-standard employment around the world, 2016).

Samozaposleni in drugi delavci zunaj delovnega razmerja imajo pravico do sindikalnega združevanja in kolektivnega pogajanja, kar je ena temeljnih pravic na področju dela. Te pravice veljajo ne glede na obliko pogodbenega razmerja, tudi za nestandardne oblike dela (Klančnik, 2019). Sindikati imajo težave pri organiziranju delavcev, saj je bilo organiziranje delavcev v večjih proizvodnih procesih lažje, sedaj pa imamo vedno več manjših proizvodnih procesov, vedno več samozaposlenih, ki so prepričani, da so podjetja in se ne včlanjuje v sindikate. Po drugi strani pa le redki sindikati včlanjujejo samozaposlene. Na to težavo opozarja tudi Kresal

(2020), ki pravi, da je sodelovanje med sindikati in delavci praviloma manj organizirano (Kresal, 2020).

Država se ne posveča dovolj problematiki prikritih delovnih razmerij. To so potrdili tako sindikati kot inšpektorji. Vse dokler država ne bo aktivno pristopila k reševanju problematike prikritih delovnih razmerij, se ne bo nič spremenilo. Bagari (2017) pravi, da delodajalci vedno znova odkrivajo nove načine in možnosti, s katerimi bi lahko zaobšli zakonodajo in prikrili delovna razmerja. Prikrita delovna razmerja imajo negativen vpliv tudi na socialno državo, saj se zaradi ne plačevanja prispevkov delodajalca, v državno blagajno steka manj prispevkov (Bagari, 2017). Država bi morala imeti bolj jasno vizijo za prihodnost, kjer bi morali več sredstev vložiti v inšpektorat, povečati število inšpektorjev, jim bolje razdeliti področja dela. Prav tako bi se morala urediti zakonodaja, na kar opozarjajo tudi inšpektorji za delo v svojih letnih poročilih. Država bi morala pri odkrivanju prikritih delovnih razmerij bolj intenzivno vključiti še en državni organ, to je Finančna uprava Republike Slovenije, ki bi bila v pomoč inšpektorjem. Velika težava, s katero se srečujejo tako inšpektorji kot sindikati, je po trenutni zakonodaji dokazovanje prikritih delovnih razmerij. Potrebnih je preveč postopkov, predvsem pa so le te zelo zamudni, saj je potrebno elemente delovnega razmerja dokazovati v vsakem primeru posebej.

S povečanjem števila inšpektorjev, bi se izboljšalo tudi sodelovanje med inšpektorji, sindikati in drugimi državnimi organi, kar bi zagotovo vplivalo tudi kvaliteto in kvantiteto odkrivanja prikritih delovnih razmerij. Inšpektorat in sindikati med seboj redno sodelujejo. Veliko je odvisno od angažiranosti inšpektorja ali sindikalista za rešitev problema. Oboji opozarjajo, da je premalo ljudi, ki so v prikritem delovnem razmerju vključenih v sindikate. Težava je tudi v tem, da tako slovenski sindikati, kot tudi inšpektorji ne sledijo spremembam in niso pripravljeni na sodobne oblike dela, kjer so delodajalci vedno bolj inovativni pri prikrivanju delovnih razmerij. Pomembno se mi zdi, da bi sindikati in inšpektorji v prihodnosti med seboj tesneje sodelovali in si pomagali tudi pri ozaveščanju delavcev o njihovih pravicah in možnostih, če menijo, da so v prikritem delovnem razmerju.

Med rezultati moje diplomske naloge sem zapisal možne rešitve za odpravo prikritih delovnih razmerij, ter v katerih zakonih so možnosti za izboljšave, ki bi natančneje opredelile prikrita delovna razmerja in olajšale delo inšpektorjem. Rešitve so bile podane s strani oseb, ki imajo

dolgoletne izkušnje na področju prikritih delovnih razmerij in najbolje vedo, kaj jih pri njihovem delu ovira in kje so možnosti za rešitev težave.

Do zgoraj navedenih rezultatov sem prišel s pomočjo kvalitativne raziskave. Težave sem imel s pridobivanjem sogovornikov za intervju, predvsem med inšpektorji za delo, ki se niso želeli izpostavljati. Z raziskavo sem pridobil dober vpogled v stanje prikritih delovnih razmerij v Sloveniji. Pridobil sem kar nekaj predlogov za izboljšanje situacije v prihodnosti. Da pa bi se večina predlogov v prihodnosti tudi realizirala, je nujno, da država aktivno pristopi k reševanju problematike prikritih delovnih razmerij.

6. PREDLOGI

Predlogi za boljše odkrivanje in preprečevanje prikritih delovnih razmerij:

- Povečanje števila inšpektorjev za delo
- Inšpektorji bi se morali specializirati in osredotočiti na posamezna področja nadzora (npr. prikrita delovna razmerja)
- Sprememba zakonodaje v:
  - Zakonu o evidencah na področju dela in socialne varnosti
  - Ureditev prepovedne odločbe v Zakonu o inšpekciji dela
  - Definiranje začasnosti storitve agencijskega dela v ZDR-1
- Večje vlaganje države v inšpekcijo dela
- Država se mora aktivno vključiti v reševanje prikritih delovnih razmerij
- Delavci bi se morali začeti vključevati v sindikate, organizacije, ki se ukvarjajo s prekarnostjo
- Ozaveščanje delavcev o njihovih pravicah preko medijev, javnih objav, plakatov itd.
- Vključitev državnih organov kot npr. FURS, ki bi spremljal pritok denarja pri delodajalcih in opozarjal inšpektorje
- Inšpektorji bi morali imeti bolj jasna navodila in enostavnejše postopke, kako postopati v primerih prikritih delovnih razmerjih in bi se morali ravnati po zgledih nekaterih drugih evropskih držav, ki so se uspešno spopadle s prikritimi delovnimi razmerji
- Hitrejši in cenovno ugodnejši postopki na sodišču

7. UPORABLJENA LITERATURA

- Bagari, S. (2017). *Prikrito delovno razmerje in pravno varstvo delavca* [blog]. Pridobljeno 11.5.2021 s https://socialna-druzba.si/blog/1907_prikrito-delovno-razmerje-in-pravno-varstvo-delavca/
- Inšpektorat Republike Slovenije za delo. (2020). *Pošteno delo, pošteno ravnanje – varnost in zdravje pri delu.* Pridobljeno 1.2.2022 s https://www.gov.si/novice/2020-03-16-posteno-delo-posteno-ravnanje-varnost-in-zdravje-pri-delu/
- International Labour Organization. (2016). *Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects.* Pridobljeno 23.1.2022 s https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_534326.pdf
- Kavar Vidmar, A. (1998). Kakovost delovnega življenja. *Socialno delo,* 37 (2), 81-113.
- Klančnik, Š. (2019). *Kolektivna delovna razmerja v dobi prekarnih oblik dela in digitalizacije* (Magistrsko delo). Pravna Fakulteta, Maribor. Pridobljeno 11.1.2022 s https://dk.um.si/Dokument.php?id=139911&lang=slv
- Kresal, B. (2014). Prikrita delovna razmerja. *Delavci in delodajalci*, 14 (2/3), 177-199. Pridobljeno 7.5.2021 s https://www.dlib.si/stream/URN:NBN:SI:DOC-5B9SFSII/8b064d7b-a369-4cc4-9ae2-d22fe2ff3ef2/PDF
- Kresal, B. (2016). Obstoj delovnega razmerja kot predhodno vprašanje v delovnih sporih. *Delavci in delodajalci*, 16 (2/3), 217-240. Pridobljeno 10.5.2021 s https://www.dlib.si/stream/URN:NBN:SI:DOC-YRQTCYAO/e637598b-1422-465d-bc77-2cbfcc0561ee/PDF
- Kresal, B. (2019). Ustanovitev Mednarodne organizacije dela leta 1919. *Socialno delo,* 58 (3/4), 207-218. Pridobljeno 1.5.2022 s: https://www.revija-socialnodelo.si/mma/Spletna_2019-3-4.pdf/2020031111312251/
- Mesec, B. (1997). *Metodologija raziskovanja v socialnem delu II: študijsko gradivo za interno uporabo.* Ljubljana: Visoka šola za socialno delo.
- Mesec, B., Rape Žiberna, T. & Rihter, L. (ur.) (2009). *Metodologija raziskovanja v socialnem delu 1: NAČRTOVANJE RAZISKAVE.* Ljubljana: Fakulteta za socialno delo.
- Mlakar Sukič, N. (2017). *Sodna praksa na področju prikritih delovnih razmerij* (Magistrsko

delo). Fakulteta za management, Koper. Pridobljeno 10.5.2021 s https://repozitorij.upr.si/IzpisGradiva.php?lang=slv&id=8908

- Obligacijski zakonik (OZ) (2007). Ur. l. RS 97/2007
- Računovodja.com. (2019). *Prioritete Inšpektorata za RS za delo pri inšpekcijskih nadzorih v letu 2019.* Pridobljeno 27.1.2022 s https://www.racunovodja.com/clanki.asp?clanek=10645
- Republika Slovenija eUprava. (b.d.) Pravice iz delovnega razmerja. Pridobljeno 8.5.2021 s https://e-uprava.gov.si/podrocja/delo-upokojitev/delo/pravice-iz-delovnega-razmerja.html
- Rihter, L. (2017). *Načrtovanje raziskav: faza načrtovanja – populacija in vzorčenje.* Zapiski predavanj pri predmetu Metodologija raziskovanja v socialnem delu I: načrtovanje raziskave.
- Senčur Peček, D. (2014). Samozaposleni, ekonomsko odvisne osebe in obstoj delovnega razmerja. *Delavci in delodajalci,* 14 (2/3), 212-216. Pridobljeno 10.5.2021 s http://www.dlib.si/details/URN:NBN:SI:DOC-3LB3POHJ
- Senčur Peček, D. (2015). Prikrita delovna razmerja: Ali bodo »samozaposleni« nadomestili delavce?. *LEXONOMICA, 7(1), 1-17*. Pridobljeno 17.6.2022 s https://journals.um.si/index.php/lexonomica/article/download/11/11/
- Ščerdin, M. (2020). *Pravo za vse informira: PRIKRITO DELOVNO RAZMERJE*. Pridobljeno, 11.5.2021 s https://www.pravozavse.si/prikrito-delovno-razmerje/#_ftn5
- Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1). (2013). Ur. l. RS 21/13, 78/13 – popr., 47/15 – ZZSDT, 33/16 – PZ-F, 52/16, 15/17 – odl. US, 22/19 – ZPosS, 81/19 in 203/20 – ZIUPOPDVE.
- Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje. (2022). *Obvestilo za javnost DECEMBER 2021.* Pridobljeno 11.1.2022 s https://www.ess.gov.si/_files/14881/trg_dela_december_2021.pdf

8. PRILOGE

8.1 Priloga 1: Vprašalnik

8.1.1 Vprašalnik za inšpektorje dela

- IZKUŠNJE Z DELODAJALCI

1.) Pri vašem delu se srečujete z različnimi oblikami prikritih delovnih razmerij. Kako so delodajalci pripravljeni na inšpekcijo dela (imajo urejeno dokumentacijo, so predhodno obveščeni o obisku inšpekcije…)?
2.) Kako vas sprejmejo delodajalci, kakšne so njihove reakcije, odzivi? Kakšne pozitivne in negativne izkušnje imate na tem področju? (ali sodelujejo?, so konfliktni?, kaj pa njihovi odvetniki, odvetniške ekipe?...)

- IZKUŠNJE INŠPEKTORJEV

3.) Kakšen je po vašem mnenju nadzor nad prikritimi delovnimi razmerji (zadosten ali bi bilo potrebno še okrepiti nadzor)? Kako je nadzor nad prikritimi delovnimi razmerji zahtevnejši od ostalih oblik kršitev delovne zakonodaje za katere ste pristojni? (Če ja, zakaj?)
4.) Ste se kot inšpektor/ica kdaj znašli v stiski oz. se pri svojem delu počutite nemočne? (Kdaj, zakaj?) Imate na voljo kakšne podporne mehanizme (kakšne?, kje dobite potrebno pomoč in podporo)

- SODELOVANJE Z DRUGIMI

5.) S katerimi institucijami sodelujete pri vašem delu v povezavi s prikritimi delovnimi razmerji? Kako sodelujete, kakšne so koristi? Bi morali v sodelovanje vključiti še kakšne druge institucije (katere, kako, zakaj)?
6.) Kakšno je vaše sodelovanje s sindikati?
7.) Kakšno je vaše sodelovanje z delodajalskimi organizacijami/združenji?

- MOŽNE REŠITVE ZA V PRIHODNJE

8.) Ker delujete na terenu in imate stik tako z delavci kot z delodajalci, kaj je po vašem mnenju najbolj učinkovita metoda za preprečevanje prikritih delovnih razmerij ? (Kako bi lahko še zmanjšali prikrita delovna razmerja?)

9.) Ali opažate kakršnekoli pomanjkljivosti v zakonodaji in bi si jih želeli spremeniti, da bi bilo preprečevanje in odpravljanje prikritih delovnih razmerij bolj učinkovito?

8.1.2 Vprašalnik za predstavnike sindikata

- IZKUŠNJE SINDIKALISTOV

1.) S katerimi problemi se srečujete pri organiziranju prekariata? (Težko je združevati prekarce v sindikate, da bi se sami včlanili)

2.) Kako pristopate k reševanju problema prikritih delovnih razmerij?

- SODELOVANJE Z DRUGIMI

3.) Kakšno je vaše sodelovanje z delodajalskimi organizacijami/združenji in s posameznimi delodajalci? (v zvezi s prikritimi delovnimi razmerji)

4.) Kakšno je vaše sodelovanje z inšpektorji za delo?

- MOŽNE REŠITVE ZA V PRIHODNJE

5.) Zakaj se po vašem mnenju še ni uredil problem prikritih delovnih razmerij, kljub vsem odločbam in zakonodaji?

6.) Ali opažate kakršnekoli pomanjkljivosti v zakonodaji in bi si jih želeli spremeniti, da bi bilo preprečevanje in odpravljanje prikritih delovnih razmerij bolj učinkovito?

8.2 Priloga 2: Prepis intervjujev in izbor izjav

8.2.1 Intervju A

IZKUŠNJE Z DELODAJALCI

1) *Pri vašem delu se srečujete z različnimi oblikami prikritih delovnih razmerij. Kako so delodajalci pripravljeni na inšpekcijo dela (imajo urejeno dokumentacijo, so predhodno obveščeni o obisku inšpekcije…)?*

Inšpektor: /Praviloma niso pripravljeni in obveščeni o nadzoru/ (A1), /odvisno je tudi od vrste nadzora/ (A2). /Večja podjetja s kadrovskimi službami imajo prej urejeno dokumentacijo/ (A3). /Manjša podjetja to urejajo kasneje, saj imajo zunanje računovodske službe, ki jim te stvari urejajo in jim tudi v zapisniku odredimo, da nam kasneje pošiljajo dokumentacijo/ (A4).

2) *Kako vas sprejmejo delodajalci, kakšne so njihove reakcije, odzivi? Kakšne pozitivne in negativne izkušnje imate na tem področju? (ali sodelujejo?, so konfliktni?, kaj pa njihovi odvetniki, odvetniške ekipe?...)*

Inšpektor: /O pozitivnih reakcijah bi težko govoril/(A5). Je precejšen razpon. /Delodajalci se vseeno zavedajo, da smo državna služba in nam morajo biti na voljo/ (A6). /Vedno pa obstajajo tudi negativni primeri, ki se začnejo z bolj negativnim odnosom/ (A7). /Odvisno je tudi od panoge/ (A8). /Pogosto so večji problemi na področju gradbeništva, gostinstva/ (A9). V sedanjih časih so /problematične tudi jezikovne bariere, saj imamo predvsem v našem koncu veliko kosovskih državljanov/ (A10). /Z odvetniškimi ekipami niti nimamo stika/ (A11). Ponavadi se /odvetniki vključijo šele, ko gremo v prekrškovni postopek/ (A12). /Obstajajo odvetniki, ki so na področju delovnega prava zelo dobri/ (A13), /so pa tudi odvetniki, ki niso na nivoju/ (A14). /Da bi imeli kakšne posebne težave z odvetniki ne morem reči/ (A15). Smo pa imeli /primer, ko je stranka kateri smo ugotovili ogromno prekrškov, najela odvetnika in sta se skupaj z odvetnikom na grd način lotila enega od sodelavcev/(A16). /Neugodno je lahko tudi, ko so problematični sami prijavitelj/ (A17). /Imamo osebe, ki so že kronični prijavitelji, saj ogromno zadev vlagajo in nas s tem obremenjujejo/ (A18). /Tu je potrebno zadeve ustaviti in zaščititi inšpektorja ali to storimo sami ali pa to stori sedež/ (A19).

IZKUŠNJE INŠPEKTORJEV

3) *Kakšen je po vašem mnenju nadzor nad prikritimi delovnimi razmerji (zadosten ali bi bilo potrebno še okrepiti nadzor)? Kako je nadzor nad prikritimi delovnimi razmerji zahtevnejši od ostalih oblik kršitev delovne zakonodaje za katere ste pristojni? (Če ja, zakaj?)*

Inšpektor: /Nadzor je daleč od zadostnega/ (A20). /220.000 pravnih subjektov in 42 inšpektorjev za celo Slovenijo je »smešno«/ (A21). /Nadzor je lahko akcija, ki je enkrat na leto/ (A22), /drugi nadzor je pa če so prijave/ (A23). /Po naši statistiki samih prijav ni tako veliko/ (A24).

Inšpektorica: Pri prekarcih je še ena težava. /Potrebno je dokazati čisto vse/ (A25). /Dokazati, da nekdo dela v prekarni obliki dela, če imaš ti pogodbo in ti tako naročnik kot izvajalec trdita, da gre za samostojno opravljanje dela, da ni elementov delovnega razmerja je zelo težko/ (A26). /Inšpektor ne more hoditi za delavcem in dokazovati, da ti elementi obstajajo/ (A27). /Dokazovanje dejanskega prekarnega dela je zelo zahtevno in težko/ (A 28).

Inšpektor: /Problematičen je tudi Zakon o evidencah na področju dela in socialne varnosti/ (A29). /Tam so evidence tako postavljene, da mi težko razberemo, da bi delodajalec moral od začetka do konca voditi evidence, ampak samo kvoto ur/ (A30). /On lahko tudi naknadno odda evidence/ (A31) in /normalno, da bo takrat vse kot mora biti. Institucija kot je Inšpektorat za delo razlaga že 6 ali 7 let kakšna je to problematika/ (A32). Pripravi se predlog, da bi se spremenil zakon, pa se ne./ (A33) /Iz neznanega razloga ni politične volje/ (A34) in /to nas zelo blokira/ (A35).

Inšpektorica: /Kdor je v podrejenem položaju se ne bo upal izpostavljati/ (A36). /To je pri nadzoru delovnih razmerij vedno problem, saj nadziraš razmerje šibkejšega in močnejšega/ (A37). /Tu ne boš dobil prič, ki bodo izjavile kako dejansko je/ (A38). /Zadevo lahko ugotavljamo le iz listin/ (A39).

4) *Ste se kot inšpektor/ica kdaj znašli v stiski oz. se pri svojem delu počutite nemočne? (Kdaj, zakaj?) Imate na voljo kakšne podporne mehanizme (kakšne?, kje dobite potrebno pomoč in podporo)*

Inšpektor: /Ja, pogosto/ (A40). /Ker imamo probleme z zakonodajo/ (A41). /Tudi kadrovsko nismo dovolj pokriti in ne moremo normalno delati, ker nas je premalo/ (A42) in /smo

preobremenjeni/ (A43). /V zadnjih letih je vpliv politike prevelik/ (A44). /Tam kjer bi morali biti strokovni kadri so politični nameščenci/ (A45).

SODELOVANJE Z DRUGIMI

5) *S katerimi institucijami sodelujete pri vašem delu v povezavi s prikritimi delovnimi razmerji? Kako sodelujete, kakšne so koristi? Bi morali v sodelovanje vključiti še kakšne druge institucije (katere, kako, zakaj)?*

/Če bi bilo več kadra, bi lahko bolje in tudi bolj intenzivno sodelovali s policijo, tožilstvom, z drugimi inšpekcijami/ (A46). /Tega, bi moralo biti predvsem na nivoju lokalne skupnosti še več/ (A47). /Vsak inšpektor dobi prijave, eno akcijo, drugo akcijo in imamo vedno več birokratskega dela/ (A48). Mislimi, da bi se dalo to boljše izpeljati, /ker mi v osnovi nismo nek politični podaljšek/ (A49), ampak /smo servis za državljane/ (A50) in /to radi delamo/ (A51).

6) *Kakšno je vaše sodelovanje s sindikati?*

Inšpektor: /Sindikati se v osnovi bolj obračajo na centralo in potem na območnih enotah dobivamo zadeve/ (A52).
Inšpektorica: /Večina prijav je s področja firm, ki sploh nimajo sindikata/ (A54) in /ljudje niti ne vedo, da se lahko včlanijo tudi v zunanje sindikate/ (A54). /Članov sindikata je pri nas zelo malo v obravnavi/ (A55).
Inšpektor: /Stanje slovenskih sindikatov je takšno, da ne sledijo spremembam in so zadeve nekako okostenele/ (A56). /Še najbolje aktivna je Delavska svetovalnica/ (A57).

7) *Kakšno je vaše sodelovanje z delodajalskimi organizacijami/združenji?*

Ne sodelujemo/ (A58).

MOŽNE REŠITVE ZA V PRIHODNJE

8) *Ker delujete na terenu in imate stik tako z delavci kot z delodajalci, kaj je po vašem mnenju najbolj učinkovita metoda za preprečevanje prikritih delovnih razmerij ? (Kako bi lahko še zmanjšali prikrita delovna razmerja?)*

Inšpektor: /Z zakonodajo, ter s kadrovsko okrepitvijo nadzora/ (A59). /Morala bi biti tudi jasna

vizija, kaj država sploh hoče/ (A60) in /bi morala več vložiti v inšpektorat/ (A61), saj je to pomembno za vsakega, ki dela. /Velikokrat imamo občutek, da smo le kozmetični organ/ (A62). /Že samo podatek, da nas je samo 42 pove vse o tem/ (A63).

Inšpektorica:/Potrebno bi bilo omejiti raznorazne oblike dela pri delodajalcih/ (A64). /Potrebno bi bilo postaviti bolj jasna pravila, ne pa da izhajamo samo iz definicije delovnega razmerja/ (A65). /To dokazovati je dolgotrajno, pod nadzorom, po navodilih/ (A66) in ko greš ti v nadzor tega ne moreš videti. /Mi imamo tako veliko različnih področje nadzora, da je teh prijav veliko/ (A67).

9) *Ali opažate kakršnekoli pomanjkljivosti v zakonodaji in bi si jih želeli spremeniti, da bi bilo preprečevanje in odpravljanje prikritih delovnih razmerij bolj učinkovito?*

Inšpektor: /Potrebno bi bilo spremeniti predvsem Zakon o evidencah na področju dela in socialne varnosti/ (A68).

Inšpektorica: /Inšpektorji po drugih evropskih državah imajo drugačne postopke kot jih imamo mi in so mnogo bolj enostavni/ (A69). Kar sem slišala od ostalih inšpekcij /po Evropi je inšpektor nekdo, ki ima pooblastila in odgovornost in ne potrebuje nevem kakšnih postopkov/ (A70). Ko nekaj ugotovi to zapiše in je to to.

8.2.2 Intervju B

Želel sem pridobiti še en intervju z inšpektorjem, zato sem zaprosil Inšpektorat RS za delo za pomoč. Dogovorili smo se, da mi bodo oni odgovorili na vprašanja. Poslal sem jim vprašalnik za inšpektorje dela, ter dobil njihov odgovor v obliki uradnega dopisa.

Inšpektorat RS za delo
Podpisnik: Sonja Konestabo
Izdajatelj: Republika Slovenija
Številka: b2 ff b7 6f 00 00 00 00 56 7c a0 a3
Potek veljavnosti: 22.05.2023
Čas podpisa: 10:43, 19.04.2022
Številka dokumenta: 0920-565/2022-2
Spletni naslov: http://www.id.gov.si/

REPUBLIKA SLOVENIJA

MINISTRSTVO ZA DELO, DRUŽINO, SOCIALNE ZADEVE IN ENAKE MOŽNOSTI

INŠPEKTORAT REPUBLIKE SLOVENIJE ZA DELO

Inšpekcija nadzora delovnih razmerij

Štukljeva cesta 44, 1000 Ljubljana T: 01 280 36 60 E: gp.irsd@gov.si www.id.gov.si

Andraž Justin (andraz.justin@gmail.com)

Številka: 0920-565/2022-2 Datum: 19. 4. 2022

Zadeva: Strokovna pomoč v zvezi s prikritimi delovnimi razmerji

V zvezi z vašim zaprosilom, ki smo ga prejeli po elektronski pošti 7 4. 2022, vam v skladu s 4. členom Zakona o inšpekciji dela (Uradni list RS, št. 19/14, 55/17) v smislu nezavezujoče strokovne pomoči za potrebe priprave diplomskega dela podajamo pisni odgovor.

Uvodoma navajamo, da med drugim tudi o sklepanju pogodb civilnega prava v primeru obstoja elementov delovnega razmerja poročamo v svojih letnih poročilih v okviru poglavja Zaposlovanje v širšem smislu, ki so dostopna na našem spletišču (https://www.gov.si/drzavni-organi/organi-v- sestavi/inspektorat-za-delo/o-inspektoratu/). Seznanite se lahko tudi z drugimi ugotovitvami inšpektorjev.

Zakon o delovnih razmerjih /Uradni list RS, št. 21/13, 78/13 – popr., 47/15 – ZZSDT, 33/16 – PZ- F, 52/16, 15/17 – odl. US, 22/19 – ZPosS, 81/19, 203/20 – ZIUPOPDVE, 119/21 – ZČmIS-A, 202/21 – odl. US in 15/22, v nadaljevanju ZDR-1) praviloma ureja samo delovna razmerja in ne tudi drugih pogodbenih razmerij med osebami, ki opravljajo delo in osebami, za katere se to delo opravlja. Elementi, po katerih se delovno razmerje loči od drugih civilno-pravnih pogodbenih razmerij, so naslednji: gre za razmerje med delavcem in delodajalcem, ki je prostovoljno, delavec se vključi v organiziran delovni proces delodajalca, delo opravlja za plačilo, osebno, nepretrgano in po navodilih ter pod nadzorom delodajalca. Bistveno je, da delavec opravlja delo v razmerju podrejenosti do delodajalca, kot del delovnega procesa, ki ga organizira delodajalec. Če so v konkretnem pravnem razmerju ti elementi podani, gre za delovno razmerje, čeprav med strankama ni sklenjena pisna pogodba o zaposlitvi, ki je sicer pravilo. Pri ugotavljanju obstoja delovnega razmerja so torej bistvene dejanske okoliščine, ki kažejo, kako se pogodbeno razmerje uresničuje v praksi, in ne poimenovanje razmerja s strani pogodbenih strank ali status pogodbenih strank. Če obstajajo elementi delovnega razmerja, se na podlagi 13. člena ZDR-1 delo ne sme opravljati na podlagi pogodb civilnega prava, razen v primerih, ki jih določa zakon. Potrebno je torej upoštevati tudi posebnosti v posameznih dejavnostih, ki so opredeljene v specialni zakonodaji. Reševanje medsebojnih sporov v civilnih razmerjih pa je v pristojnosti sodišča. Ob tem dodajamo, da IRSD ni pristojen za podajo mnenj glede možnosti zaposlovanja oziroma uporabe različnih oblik dela pri delodajalcu v konkretnih primerih. Upoštevaje dejanske okoliščine in poslovne interese posameznega delodajalca je to primerneje oceniti v okviru in s pomočjo poslovnega svetovanja.

Glede izkušenj z delodajalci lahko poročamo o različnih izkušnjah, /nekateri delodajalci imajo urejeno dokumentacijo/ (B1), so /vedno pripravljeni na morebitni obisk inšpekcije ter pri nadzoru sodelujejo/ (B2), obravnavali pa smo tudi primere, ko /delodajalci dokumentacije nimajo urejene/ (B3), /je ni na lokaciji/ (B4), /je ne dostavijo v roku, se izgovarjajo na računovodstvo/ (B5) itd., /postopke pa z različnimi načini zavlačujejo/ (B6). /V postopkih (predvsem v prekrškovnih) se vse pogosteje pojavljajo odvetniške družbe/ (B7). Glede najave odgovarjamo, da /se pri tovrstnih nadzorih običajno ne najavimo, z namenom da zavarujemo čim več dokazov/ (B8)

Inšpektorji za delo sklepanje podjemnih pogodb nadzirajo le v primeru, če gre za ugotavljanje obstoja elementov delovnega razmerja in se delo ne sme opravljati na podlagi pogodb civilnega prava. Razreševanje teh primerov ni enoznačno, pri čemer inšpektorji dokazujejo elemente delovnega razmerja za vsakega delavca posebej. /Postopek iskanja in celovite presoje dokazov za prisotnost elementov delovnega razmerja je lahko zapleten in dolgotrajen/ (B9). Inšpektorji pri tem ugotavljajo primeroma npr.: kakšno pogodbo ima delavec z naročnikom, ali ima delavec status fizične osebe, samostojnega podjetnika, posameznika, ki samostojno opravlja dejavnost, ali študenta, ali ima delodajalec za opravljanje del in nalog, ki se opravljajo po pogodbi civilnega prava z delavcem, sistemizirano delovno mesto, je bilo prosto delo objavljeno, ali se delo delavca, ki ga opravlja po pogodbi civilnega prava, opravlja na enak način, kot ga opravljajo zaposleni delavci tega delodajalca, kje se opravlja delo, v čigavih prostorih se opravlja delo, čigava so sredstva za opravljanje dela, ali si delavec prosto oblikuje način dela, se mora držati navodil naročnika oziroma delodajalca, kako je z izostanki, kakšno število ur opravi delavec v primerjavi z ostalimi delavci, kako se vodi evidenca opravljenih ur, kako se obračunava opravljeno delo, kdaj se izplača, ali plačilo za delavca predstavlja njegov edini ali glavni vir zaslužka, ima mogoče delavec plačan prevoz na delo ali prehrano med delom, ali delavec delo opravlja osebno, nepretrgoma ali gre za določeno kontinuiteto, ali delavec dobi strokovna navodila glede vsebine in izvedbe dela, se izvaja nadzor nad njegovim delom, kam se delavec obrača za nasvet oziroma navodila v primeru kakršnihkoli težav ipd.

/Ob ugotovljeni tovrstni kršitvi delodajalcu v upravnem postopku začasno prepovemo opravljanje dela delavcev do odprave nepravilnosti/ (B10) in sicer na podlagi določbe 6. točke prvega odstavka 19. člena ZID-1. Zaradi obsežnosti problematike je bila na tem področju sprejeta sprememba zakonodaje, ki je prinesla dodatne pristojnosti Inšpektorata RS za delo v primeru ugotovljenih kršitev in še en prekršek: inšpektor v odločbi hkrati odredi, da mora zavezanec osebi, na katero se prepoved nanaša, izročiti pisno pogodbo o zaposlitvi v roku treh delovnih dni po tem, ko inšpektor vroči odločbo, v kateri ugotovi opravljanje dela na podlagi pogodb civilnega prava v nasprotju z zakonom, ki ureja delovna razmerja. Oseba, na katero se nanaša prepoved, sklene pogodbo o zaposlitvi najkasneje tri delovne dni po prejemu pisne pogodbe o zaposlitvi. Pisna pogodba o zaposlitvi mora biti ustrezna ugotovljenemu dejanskemu stanju kot izhaja iz odločbe, upoštevaje plačilo za delo vsaj v višini, kot je

primerljivo za vrsto, obseg in kakovost dela, upoštevaje kolektivno pogodbo in splošne akte, ki zavezujejo zavezanca ter obveznosti plačila davkov in prispevkov. Oseba, ki ji ni bila vročena pogodba o zaposlitvi v zgoraj navedenem roku, lahko v roku 30 dni od poteka roka oziroma od dneva, ko je izvedela za kršitev te pravice, zahteva sodno varstvo pred pristojnim delovnim sodiščem oziroma oseba, ki ji je bila vročena pogodba o zaposlitvi v nasprotju z navedenim, lahko v roku 30 dni od vročitve zahteva sodno varstvo pred pristojnim delovnim sodiščem (Zakon o spremembah in dopolnitvah Zakona o inšpekciji dela, Uradni list RS, št. 55/17). /Ugotovljena kršitev predstavlja tudi prekršek/ (B11). Inšpektor lahko kaznuje v skladu s kazenskimi določbami in v kolikor so za to izpolnjeni pogoji po Zakonu o prekrških (Uradni list RS, št. 29/11 – uradno prečiščeno besedilo, 21/13, 111/13, 74/14 – odl. US, 92/14 – odl. US, 32/16, 15/17 – odl. US, 73/19 – odl. US, 175/20 – ZIUOPDVE in 5/21 – odl. US, v nadaljevanju ZP-1). Z globo od 4.500 do 20.000 eurov se kaznuje za prekršek zavezanec – pravna oseba, samostojni podjetnik posameznik oziroma posameznik, ki samostojno opravlja dejavnost, če ne ravna v skladu z odredbo iz odločbe, izdane na podlagi drugega odstavka 19. člena tega zakona. Z globo od 350 do 2.000 eurov se kaznuje tudi odgovorna oseba pravne osebe ali odgovorna oseba samostojnega podjetnika posameznika oziroma posameznika, ki samostojno opravlja dejavnost, ter odgovorna oseba v državnem organu ali v samoupravni lokalni skupnosti, če stori tovrstni prekršek.

Ravno tako predstavlja prekršek kršitev 13. člena ZDR-1. Predpisana globa za kršitev 13. člena ZDR-1 znaša od 3.000 do 20.000 evrov (3. točka 1. odstavka 217. člena ZDR-1).

V nadaljevanju predstavljamo nekaj odmevnih primerov postopanja in z njimi povezano sodno prakso:

Sodba Upravnega sodišča **UPRS sodba I U 923/2015** potrjuje pravilno odločitev inšpektorata na tem področju. Inšpekcijski nadzor se je v konkretnem primeru opravil pri delodajalcu z dejavnostjo organizacije prevoza oseb in prtljage in sicer v zvezi s spoštovanjem določb ZDR-1, ki se nanašajo na delovni čas ter delo prek pogodb civilnega prava. Pri tem se je ugotovilo, da so poleg zaposlenih delavcev delo voznika opravljale tudi osebe, ki imajo status samostojnega podjetnika na podlagi pogodb o naročilu storitev. Le-ti so opravljali delo na sistemiziranem delovnem mestu, delo sodi v redno dejavnost delodajalca, delavci so se v delovni proces vključili prostovoljno, delo

so opravljali v delovnem procesu, ki ga je organiziral delodajalec, za opravljeno delo so mesečno prejemali plačilo, ki je temeljilo na urni postavki in ne na opravljenem poslu, svoje delo so opravljali osebno in nepretrgoma (nekateri več kot eno leto), opravljali so ga po navodilih delodajalca in z vozili v lasti ali najemu s strani delodajalca. Inšpektor je delodajalcu izdal prepovedno odločbo na podlagi šestega odstavka 19. člena ZID-1,1 s katero je prepovedal delo omenjenih delavcev oziroma izvajanje dela z njimi, dokler bodo delo opravljali na podlagi pogodb civilnega prava in na način, ki bo vseboval elemente delovnega razmerja ter skladno z določbami ZID-1 tožečo stranko opozoril še na možnost izrekanja nadaljnjih ukrepov, če bi delodajalec še ponavljal ugotovljene kršitve.2 Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti je kot drugostopenjski organ pritožbo delodajalca zavrnilo kot neutemeljeno. V svojih razlogih ugotavlja in pri tem še poudarja, da je ne glede na poimenovanje sklenjene pogodbe pri ugotavljanju razmerja med naročnikom in izvajalci pomembna tudi njena vsebina predvsem pa njeno dejansko izvajanje. Volja oziroma pripravljenost s.p. za sklenitev delovnega razmerja v tem primeru ni niti pomembna, ker se v tem postopku ne ugotavlja obstoj delovnega razmerja oziroma vzpostavlja delovno razmerje, temveč se preverja spoštovanje delovnopravne zakonodaje s strani delodajalca. Pogodbena svoboda, na katero se je skliceval delodajalec, ni absolutna in ne more biti v nasprotju z zakonom, ki določa, da je potrebno v primeru obstoja vseh elementov delovnega razmera za takšna dela skleniti pogodbo o zaposlitvi. Tudi Upravno sodišče je potrdilo, da so pri osebah, ki so bile navedene v izreku izpodbijane določbe, obstajali vsi elementi delovnega razmerja, ki jih določa 4. člen ZDR-1.3

Nadalje tudi iz sodbe Upravnega sodišča RS **I U 1279/2015-9 z dne 19. 4. 2016** izhaja pravilnost odločitve Inšpektorata RS za delo, ki je delodajalcu prepovedal opravljanje dela delavcev oziroma opravljanje delovnega procesa s 76 študenti, ki so pri delodajalcu opravljali delo na podlagi študentskih napotnic do odprave nepravilnosti, ki je bila storjena s tem, da je delodajalec študentom omogočil opravljanje dela na podlagi pogodb civilnega prava (študentske napotnice), tako da je njihovo delo vsebovalo vse elemente delovnega razmerja, kar je v nasprotju z drugim odstavkom 13. člena ZDR-1. Inšpekcijski organ je v inšpekcijskem pregledu ugotovil, da vsi študentje evidentirajo delovni čas kot redno zaposleni delavci, vsi so se prostovoljno vključili v organizirani delovni proces delodajalca in tam opravljali delo nepretrgoma od vključitve v delo, delali so praviloma sedem ur dnevno, v tem času so koristili

tudi odmor za malico, ki je bil plačan, v primerih odsotnosti z dela so le to beležili, študentje niso imeli možnosti samostojnega razporejanja svojega dela in delovnega časa, delo pa so opravljali po navodilih delodajalca ter za plačilo. Študenti so bili od delodajalca odvisni tako v organizacijskem smislu, pri organizaciji delovnega časa, kraju opravljanja dela, ravnanju na delovnem mestu, strokovnih navodilih, vsebini dela itd. Določba 6. b člena Zakona o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti (Uradni list RS, št. 107/06 – uradno prečiščeno besedilo, 114/06 – ZUTPG, 59/07
– ZŠtip, 51/10 – odl. US, 80/10 – ZUTD in 95/14 – ZUJF-C v nadaljevanju ZZZPB) je predstavljala pravno podlago za opravljanje študentskega dela,4 kar pa ne pomeni, da določa izjemo od prepovedi iz drugega odstavka 13. člena ZDR-1. Tudi iz odločitve drugostopenjskega organa (MDDSZ) v tej zadevi izhaja, da je začasnost oziroma občasnost dela dijakov in študentov bistven

---

[1] Na podlagi 19. člena ZID-1 inšpektor z odločbo prepove opravljanje dela delavcev ali delovnega procesa oziroma uporabo sredstev za delo do odprave nepravilnosti, če pri inšpekcijskem nadzoru ugotovi taksativno naštete kršitve:
neposredno nevarnost za življenje delavcev;
da je delodajalec omogočil delo tujcu ali osebi brez državljanstva v nasprotju s predpisi, ki urejajo zaposlovanje tujcev;
da je delodajalec ali uporabnik, h kateremu so v skladu s predpisi, ki urejajo delovna razmerja in trg dela, posredovani delavci s strani delodajalca, ki opravlja dejavnost posredovanja dela delavcev uporabniku, omogočil delo delavcu v nasprotju s predpisi, ki urejajo trg dela;
zaposlitev na črno, če posebni predpisi določajo pristojnost inšpekciji za delo;
delo otrok, mlajših od 15 let starosti, v nasprotju s predpisi, ki urejajo delo otrok;
opravljanje dela na podlagi pogodb civilnega prava v nasprotju z zakonom, ki ureja delovna razmerja.
[2] V obrazložitvi odločbe je inšpektor dolžan opozoriti zavezanca na možnost izreka nadaljnjih ukrepov v primeru ponavljanja kršitev (pečatenje, prepoved dobave električne energije, vode, plina, telekomunikacijskih zvez).
[3] ZDR-1 v prvem odstavku 4. člena opredeljuje delovno 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.

[4] V skladu z ZZZPB lahko dijaki in študenti ter udeleženci izobraževanja odraslih v času izobraževanja in pod pogoji, ki jih navaja zakon, pri delodajalcu opravljajo začasno in občasno delo dijakov in študentov. ZZZPB se uporablja na podlagi določbe 192. člena Zakona o urejanju trga dela (Uradni list RS, št. 80/10, 40/12 – ZUJF, 21/13, 63/13, 100/13, 32/14 – ZPDZC-1 in 47/15 – ZZSDT), ki določa da se za posredovanje del dijakom in študentom določbe 5., 6., 6.a, 6.b, 6.c, 6.č, 6.d, 6.e, 7. in 8. člena poglavja II «Posredovanje zaposlitev in posredovanje dela ZZZPB« uporabljajo do začetka uporabe zakona, ki bo urejal posedovanje začasnih in občasnih del dijakom in študentom.

razlikovalni znak v razmerju do dela, ki ga pri delodajalcu na podlagi pogodb o zaposlitvi opravljajo delavci v delovnem razmerju. Odločilen kriterij za razmejitev študentskega dela od dela v delovnem razmerju sta čas in narava opravljanja dela. Začasna in občasna dela predstavljajo časovno omejena dela, ki se glede na delovni proces ne opravljajo kot stalno in nepretrgano delo, temveč trajajo le določen krajši čas, ali so potrebna le od časa do časa. Utemeljenost opravljanja dela na podlagi napotnic izdanih s strani organizacij oziroma delodajalcev, ki posredujejo začasna in občasna dela dijakom in študentom je treba presojati iz vidika dejavnosti in delodajalčevega delovnega procesa ter s primerjavo obsega dela, ki ga dijak ali študent opravi, v primerjavi z obsegom dela, ki ga pri delodajalcu opravljajo delavci v delovnem razmerju. Zagovarjanje delodajalca, da možnost redne zaposlitve ponudi preverjenim delavcem in se na ta način nagradi preko opravljanja študentskega dela dokazane sposobnosti je samo potrdilo ugotovitve, da ima delodajalec na delovnih mestih, na katerih zaposluje študente preko študentskih napotnic, dejansko stalno potrebo po delu delavcev. Način kadrovanja oziroma izbire kadrov s preizkusom opravljanja dela preko študentskih napotnic za delovna mesta, za katera delodajalec kasneje sklene z delavcem pogodbo o zaposlitvi, pa ni bil skladen s predpisi glede sklepanja delovnih razmerij.
Upravno sodišče tudi ni sledilo delodajalcu, ko je navajal, da študentska napotnica ne vsebuje elementov pogodbe o zaposlitvi, temveč z vidika materialnopravnih predpisov predstavlja le asignacijo, k je urejena v 1035. členu Obligacijskega zakonika in nima narave pogodbe civilnega prava. Iz sodbe izhaja, da vzpostavljeno razmerje med delodajalcem in delavcem izpolnjuje znake delovnega razmerja, samo poimenovanje pogodbe ni odločilen dejavnik pri presoji, niti ni odločilna pisna oblika sklenjene pogodbe in potrdilo, da konkretno delo študentov, ki so ga opravljali na podlagi civilnopravnega pogodbenega razmerja, vsebuje vse elemente delovnega razmerja, opredeljenega v 4. členu ZDR-1. V delovno pravni teoriji torej velja, sledi pa ji tudi sodna praksa v zvezi z uporabo 4. člena ZDR-1, da če je v razmerju med delodajalcem in osebo, ki zanj opravlja delo, obstajajo elementi delovnega razmerja, pogodbeni stranki ne moreta prosto izbirati pravne opredelitve razmerja. Razmerje, ki izpolnjuje vse štiri elemente delovnega razmerja, se šteje za delovno razmerje in se glede na določbo drugega odstavka 13. člena ZDR-1 ne sme opravljati na podlagi pogodb civilnega prava.

Delodajalcu je bila v konkretni zadevi s strani Inšpektorata RS za delo na podlagi zahteve v skladu z 22. členom Zakona o inšpekciji dela odložena izvršba do določenega roka.5 Izdana je

bila tudi prekrškovna odločba, zoper katero je bila vložena zahteva za sodno varstvo in v nadaljevanju izdana sodba ZSV 1496/2015-53 z dne 7. 6. 2017, iz katere je mogoče razbrati, da so tudi po oceni Okrajnega sodišča Ljubljana v izreku izpodbijane odločbe o prekršku navedeni in konkretizirani vsi zakonski znaki prekrška po 3. točki 1. odstavka 217. člena ZDR-1.

Ugotovljena dejstva in druge okoliščine navedene v odločbi in posledično v izpodbijani odločbi o prekršku omogočajo zaključek, da so bili študentje od pravne osebe kot delodajalca odvisni tako v organizacijskem smislu, pri organizaciji delovnega časa, kraju opravljanja dela, ravnanju na delovnem mestu, strokovnih navodilih, vsebini dela, ki ga je delavec dolžan opravljati in ekonomsko (kar sicer obstaja tudi v primerih, ko se delo opravljana podlagi pogodb civilnega prava), poleg tega je bil ugotovljen tudi nadaljnji pomemben element in sicer element nepretrganega opravljanja dela po navodilih in nadzorom delodajalca, saj se delovno razmerje do drugih pogodbenih razmerij (od študentskega dela, pri katerem je poudarjena začasnost in občasnost) odločilno razlikuje po stopnji osebne odvisnosti, s katero je oseba zavezana k opravljanju nekega dela. Podrejenost delavcev se kaže v pravici dajanja navodil delodajalca glede na vsebino, izvedbo, čas, trajanje in kraj dejavnosti. V delovnem razmerju je namreč delavec tisti, ki ne more povsem svobodno oblikovati svojega dela in svojega delovnega časa. Zato je za presojo elementov delovnega razmerja pomemben obseg vezanosti delavca na navodila in nadzor delodajalca.

---

[5] 22. člen ZID-1 določa, da zavezanec lahko od inšpektorja zahteva odložitev izvršitve odločbe, če verjetno izkaže, da bi mu z izvršitvijo nastala težko popravljiva škoda, odložitev pa ne nasprotuje javni koristi in tudi ni nevarnosti, da bi zaradi odložitve izvršitve nastala nepopravljiva škoda. Zahtevi se priložijo ustrezna dokazila.
O zahtevi inšpektor izda odločbo najpozneje v petih dneh od prejema zahteve. Zoper odločbo je dovoljena pritožba v 15 dneh od njene vročitve.

Kot je razvidno iz sodbe Upravnega sodišča opr. **št. I U 1883/2015 z dne 21.3.2017** »za obstoj delovnega razmerja ni potrebno, da delavec dela polni delovni čas. Tudi trditev, da delavke delajo še za druge naročnike, ne nasprotuje ugotovitvi o obstoju elementov delovnega razmerja. Upoštevati je potrebno raznovrstnost institutov delovnega razmerja, ki jih predvideva ZDR-1.« Vsekakor pa gre za izpolnjen element delovnega razmerja, če se delo opravlja nepretrgoma več časa. Glede elementa nepretrganosti se lahko preverja tudi ali je obseg in režim dela takšen kot pri redno zaposlenih (tako glede dnevne, tedenske in mesečne delovne obveznosti) ter ali je stopnja odvisnosti glede razpolaganja z delovnim časom in prostim časom drugačna kot pri zaposlenih delavcih (glede odločanja kdaj in koliko bo delal, če bo sploh delal). V to spada tudi preverjanje dejstva, kdo delavcem odobri dopust in na kakšen način se sporoča odsotnosti zaradi bolezni. Pri nadzoru se torej lahko preverja s kom in na kakšen način se oseba dogovarja za krajše oziroma daljše odsotnosti in ali je pomembna vezanost na končni izdelek ali na prisotnost
»delavca«.

Prav tako posebno pozornost posvečamo /**preprečevanju nezakonitega zagotavljanja delovne sile** oziroma kršitvam določb Zakona o urejanju trga dela/ (B12) (v nadaljevanju ZUTD), ki urejajo opravljanje dejavnosti zagotavljanja dela delavcev uporabniku in določajo, da lahko delodajalec opravlja to dejavnost po pridobitvi ustreznega dovoljenja oziroma po vpisu v ustrezni register ali v evidenco. Zagotavljanje dela delavcev uporabniku je sicer v skladu z zakonom vsako zagotavljanje dela delavcev, ki ga pravna ali fizična oseba, s katero ima delavec sklenjeno pogodbo o zaposlitvi, nudi uporabniku, pri katerem delavec opravlja delo pod nadzorom in v skladu navodili uporabnika ali pretežno uporablja sredstva za opravljanje dela, ki so del delovnega procesa uporabnika.

Upravno sodišče v sodbi **številka III U 10/2017-13 z dne 24. 11. 2017** navodil in nadzora, kot izvajanje Koncesijske pogodbe, po kateri mora tožeča stranka zagotavljati vodenje pristanišča, koordinacijo dejavnosti za nemoteno opravljanje prekladalnih storitev, skladiščenje in hrambo ter notranje premike blaga znotraj pristanišča, kot tudi druge aktivnosti, ki se nanašajo na varovanje pristanišča, varstvo in zdravje pri delu ter varstvo okolja, ne šteje kot delo pod nadzorom oziroma po navodilih v smislu prvega odstavka 163. člena ZUTD. Delo delavcev je treba ocenjevati po dejanski vsebini medsebojnih razmerij in ne zgolj po vsebini pogodbe.

Sodišče v tem delu soglaša s toženo stranko, da je tožeča stranka, kljub drugačnim določilom pogodbe, izvajala nadzor in dajala navodila delavcem družbe A., d.o.o. tudi glede izvedbe storitve.

V nadaljevanju so inšpektorji izvedli več posameznih inšpekcijskih pregledov pri IPS. IRSD je izrekel IPS-om in njihovim podizvajalcem različne ukrepe (v skladu z ugotovljenimi kršitvami), v več primerih je na podlagi 19. člena Zakona o inšpekciji dela (v nadaljevanju ZID-1) delodajalcem izdal prepovedne odločbe zaradi ugotovljenih kršitev:

13. člena Zakona o delovnih razmerjih (v nadaljevanju ZDR-1), ker so pri delodajalcu opravljali delo delavci (največkrat samostojni podjetniki) na podlagi pogodbe civilnega prava kljub obstoju vseh elementov delovnega razmerja (6. točka 19. člena ZID-1),

166. člena ZUTD, ker so kot uporabniki sprejeli napotene delavce od delodajalcev, ki niso imeli dovoljenja za opravljanje dejavnosti zagotavljanja delavcev (3. točka 19. člena ZID- 1).

Ob tem še navajamo, da je več delodajalcev, pri katerih je IRSD opravljal nadzor, po tem prenehalo z delovanjem oziroma so bili izbrisani iz Poslovnega registra Slovenije.

/Glede na to, da je potrebno v izreku prepovedne odločbe konkretizirati osebe (npr. samostojne podjetnike), ki jim prepovedujemo delo, se dogaja, da gredo te osebe delati drugam/ (B13). /Inšpekcijski postopki so v primerih, ko moramo ugotavljati in dokazovati delo z elementi delovnega razmerja (še posebno če ni ustreznega sodelovanja delavca z inšpektorjem, vsi delavci, ki opravljajo delo na podlagi civilnih pogodb, niti ne želijo skleniti pogodbe o zaposlitvi) in posredovanje delovne sile, zelo zahtevni in dolgotrajni/ (B14). /Dokazni standardi so zelo visoki/ (B15). Glede na to, da mora inšpektor kršitev delodajalca dokazati, je s tega vidika /težavno predvsem preverjanje in dokazovanje nepretrganosti dela posameznega delavca/ (B16), še posebno v primerih, /ko so evidence tovrstnega dela prirejene, neustrezne ali pa jih delodajalec sploh ne vodi/ (B17). /Inšpektorji ugotavljajo tudi vse večjo inovativnost delodajalcev pri navajanju dela, ki ga opravljajo osebe na podlagi pogodb civilnega prava/ (B18), s čimer skušajo prikriti obstoj vseh elementov delovne razmerja. Poleg tega mora inšpektor /v vsakem posameznem primeru posebej ugotavljati, ali je sklenjena civilnopravna pogodba ustrezen pravni naslov, na podlagi katerega posameznik opravlja neko dejavnost

oziroma storitev in ali so izkazani elementi delovnega razmerja, na podlagi katerih bi morala pravna oseba s posameznikom skleniti delovno razmerje/ (B19).

Na Inšpektoratu RS za delo v preteklosti nismo posebej spremljali podatkov, koliko prijav se je nanašalo na domnevne kršitve opravljanja dela na podlagi civilnih pogodb v primeru obstoja elementov delovnega razmerja, v primerjavi z ostalimi instituti pa lahko rečemo, da jih prejmemo v manjšem številu. Ocenjujemo pa, da se trend opravljanja dela na drugih pravnih podlagah, različnih od pogodbe o zaposlitvi, ne zmanjšuje in se pojavlja v različnih dejavnostih. Na pravnih podlagah različnih od pogodbe o zaposlitvi, opravljajo delo upokojenci, študenti, samostojni podjetniki, brezposelni in delavci, ki so že zaposleni za poln delovni čas. Število ugotovljenih kršitev pa ne odraža dejanskega razmaha tega pojava v praksi. Tu je potrebno dodati, da /glede na razsežnost in naravo kršitev nadzor tako majhnega števila inšpektorjev na področju delovnih razmerij za območje celotne države ne more biti edino in tudi ne glavno sredstvo za boj proti temu pojavu/ (B20) (na delovnih razmerij svoje delo opravlja 53 inšpektorjev).

Vir: IRSD

Leto	Število kršitev	Izdani ukrepi			
		Odločba: Upravna ZID-1 19/1-6	Opozorilo po ZP-1	Odločba o prekršku s sankcijo: opomin	Odločba o prekršku s sankcijo: globa
2017	176	55	11	35	30
2018	109	17	11	15	25
2019	98	18	15	28	9
2020	95	25	4	20	20

Tabela 1: Število ugotovljenih kršitev 13. člena ZDR-1 in število izdanih ukrepov, 2017-2020

Poročilo za leto 2021 še ni objavljeno.

Inšpektorat v okviru izvajanja inšpekcijskega nadzora namenja pozornost tistim področjem, ki se skozi prijave, opravljanje nadzorov in dejansko ugotovljene kršitve kažejo kot najbolj tvegana področja za večje kršitve pravic delavcev, tako v zadnjem času namenjamo pozornost tudi različnim oblikam dela, ki jih delavci večinoma ne opravljajo v okviru delovnega razmerja, pri čemer to ni njihova prostovoljna odločitev, tudi v okviru usmerjenih akcij oziroma poostrenih nadzorov. Programske usmeritve organa se objavljajo na našem spletišču.
Inšpektorji so v letu 2020 poročali o sklepanju pogodb o poslovnem sodelovanju s podizvajalci oziroma sklepanju civilnih pogodb s samostojnimi podjetniki, kjer so izpostavili dejavnost gradbeništva in kovinske industrije. Večje število pogodb civilnega prava se na splošno ugotavlja tudi v dejavnosti gostinstva, ki pa je bilo v letu 2020 zaradi omejitve poslovanja med bolj prizadetimi. V letu 2020 so inšpektorji ugotovili 95 kršitev 13. člena ZDR-1, pri čemer se posamezna kršitev sicer lahko nanaša na več delavcev. Ugotovljene kršitve sicer ne odraža dejanske razširjenosti sklepanja pogodb civilnega prava v nasprotju s predpisi. /Inšpektorji imajo pri ugotavljanju elementov delovnega razmerja in iskanju dokazov za njihov obstoj velikokrat težave/ (B21), /v praksi se obstoj posameznih elementov delovnega razmerja pogosto razlaga veliko preveč ohlapno/ (B22) in v smeri neobstoja posameznega elementa, še posebej elementa nepretrganosti dela. Več delodajalcev je v zadnjem letu zaradi epidemije koronavirusne bolezni omejilo ali prilagodilo poslovanje, posledično so tudi prekinili oziroma niso sklepali pogodb civilnega prava. Veliko delodajalcev je odslovilo tudi dijake in študente, ki so pri njih opravljali delo na podlagi napotnice študentskega servisa. Več pa smo zaznali različnih oblik dela v okviru različnih spletnih platform, ki tudi pri nas postajajo vse bolj pogoste. /Drugačen način opravljanja dela navidezno nakazuje na neuporabnost klasičnih institutov delovnega prava/ (B23), dejansko pa gre za že poznane probleme v novi preobleki.

Ob ugotovljeni kršitvi sklepanja pogodbe civilnega prava ob obstoju elementov delovnega razmerja inšpektor kot že omenjeno vodi upravni in prekrškovni postopek. Ob tem je potrebno dodati, da inšpektorji poročajo tudi o več primerih, ko s strani osebe, za katero je ugotovljeno, da je delala na podlagi pogodbe civilnega prava v nasprotju s 13. členom ZDR-1, le-ta nima želje po redni zaposlitvi. Ravno tako smo se srečali s primeri, ko so delodajalci opravljali svojo dejavnost na način, da niso imeli zaposlenega nobenega delavca, temveč so svojo dejavnost opravljali izključno preko pogodb civilnega prava.

V letu 2021 so inšpektorji ugotovili 42 kršitev drugega odstavka 13. člena ZDR-1, ki določa prepoved opravljanja dela na podlagi pogodb civilnega prava, če obstajajo elementi delovnega razmerja v skladu s 4., v povezavi z 22. oziroma 54. členom tega zakona. Število ugotovljenih kršitev je bistveno nižje kot v letih poprej in torej ne odraža razsežnosti problematike na terenu. Prav gotovo pa je nižje število ugotovljenih kršitev odraz /povečanega obsega dela inšpektorjev na drugih področjih/ (B24) in /nizkega števila prijav s tovrstnimi vsebinami/ (B25).

Inšpektorji tudi za to leto poročajo, da je /tovrstne kršitve v praksi težko ugotavljati, saj se zahtevajo visoki standardi dokazovanja/ (B26), ki jih bistveno lažje dosegajo sodišča, že z upoštevanjem načela kontradiktornosti, ki za inšpekcijski postopek ne velja. Medtem ko se denimo v postopku pred sodiščem zahteva sodelovanje in predložitev ter izvedba dokazov obeh strani, torej tako delodajalca – naročnika del, kot tudi delavca – izvajalca del, /mora inšpektor po veljavni ureditvi dokaze za svoje ugotovitve in ukrepe pridobiti sam/ (B27). /Pri tem se lahko opira na (prepogosto) pomanjkljive evidence naročnika del/ (B28), /praviloma pa ne more računati na dokaze s strani izvajalca del, ki bi lahko bili ključni/ (B29) (kot na primer pisna dokazila (pogodba, izpisi nakazil ipd.) in pričanje – /pričati ne želi niti prijavitelj/ (B30) (če je ta sploh znan in prijava torej ni bila podana anonimno) /niti katera od prič/ (B31), saj /se vsi bojijo maščevanja naročnika in prekinitve sodelovanja z njegove strani/ (B32)). Če od delavca oz. izvajalca del ni mogoče pridobiti nobenega dokaza, delodajalec pa elemente delovnega razmerja pri njegovem delu popolnoma zanika, je /kršitev prepovedi opravljanja dela na podlagi pogodb civilnega prava izjemno težko dokazovati/ (B33). /Še toliko težje je to izvesti ob pojavih novih fleksibilnih oblik dela, ki smo jim priča v zadnjih letih tudi v Sloveniji/ (B34).

Ne glede na prizadevanja stroke in zakonodajalca, da se prekarne oblike dela omejijo in /se delodajalce z raznimi ukrepi motivira k zaposlovanju delavcev in ne »najemanju delovne sile«/ (B35), delodajalci delavce še vedno najemajo na podlagi pogodb civilnega prava. /Glavni motiv delodajalcev je praviloma strošek dela/ (B36), ki je pri zaposlenih delavcih še vedno najvišji, saj je treba delavcu (za razliko od izvajalca del na podlagi pogodbe civilnega prava) zagotoviti tudi letni dopust, regres za letni dopust, druge odsotnosti z dela (iz zdravstvenih razlogov, starševski dopust – ki poleg finančnih stroškov za delodajalca pomenijo tudi negotovost organizacije delovnega procesa), dodatke za delo v posebnih pogojih dela, ki izhajajo iz razporeditve delovnega časa (ponoči, ob nedeljah in praznikih, v nadurnem delu), povračilo stroškov za malico in za prevoz na delo ter z dela, prispevke za socialno varnost zaposlenih in podobno.

S klasičnih civilnopravnih pogodb (podjemna pogodba, pogodba o naročilu avtorskega dela) oz. začasnih in občasnih oblik dela (delo dijakov in študentov na podlagi napotnice študentskega servisa in začasno ali občasno delo upokojencev), ki jih inšpektorji v praksi ne opažajo več toliko kot pred leti (vsaj ne z vidika možnosti obstoja elementov delovnega razmerja), se /na trgu dela razraščajo nove oblike fleksibilnega, občasnega in začasnega dela/ (B37). Te oblike žal v marsičem prehitevajo normativno ureditev.

Tako se tudi v Sloveniji vse bolj uveljavljajo spletne platforme, s pomočjo katerih lahko uporabnik preko posebne aplikacije naroči določeno uslugo (npr. dostavo hrane ali drugih potrebščin, čiščenje in podobno), aplikacija poveže izvajalca storitve z uporabnikom in izvajalec opravi storitev za uporabnika. Poleg dostave hrane (ki je specifična, saj gre za 4-partitno »sodelovanje«: platforma, izvajalec dela - dostavljalec, naročnik - uporabnik, restavracija/gostilna) se pri nas in v tujini razširja platformno delo tudi na področju dostave raznega blaga, prevozov, nege na domu, čiščenja, varovanja otrok in tako naprej. Pri navedenih oblikah ni mogoče vnaprej zaključiti, da vselej obstajajo vsi elementi delovnega razmerja, kot jih predvideva ZDR-1 (prostovoljna vključitev v organiziran delovni proces delodajalca, za plačilo, osebno in nepretrgano opravljanje dela po navodilih in pod nadzorom delodajalca). /Elemente delovnega razmerja je treba ugotavljati v vsakem primeru posebej/ (B38). Za to, da lahko inšpektor določeno ravnanje ali opustitev ravnanja

opredeli kot kršitev prepovedi dela na podlagi pogodbe civilnega prava, morajo biti v določenem primeru podani vsi zgoraj našteti elementi delovnega razmerja.

Glede na specifike tako imenovanega platformnega dela se zdi, da bo treba za učinkovit inšpekcijski nadzor ter za zagotovitev pravic delavcev, ki opravljajo delo na tak način, prilagoditi tudi normativno ureditev, saj je /v veliko primerih nemogoče izkazati čisto vse elemente delovnega razmerja/ (B39). Že v štartu je treba upoštevati, da na strani delodajalca praviloma ne nastopa neka klasična pravna ali fizična oseba, ki posluje na trgu dela, pač pa platforma. Kot je mogoče razbrati iz redkih pričevanj v medijih, delavci, ki so preko platforme opravljali dela (na ta način, da so se preko aplikacije prijavili na platformo in kot »poslovni partnerji« prejeli kakšen kos oblačila ali denimo torbo z oznako aplikacije – vse na daljavo in brezstično) navajajo, da od začetka do zaključka »poslovnega sodelovanja« s platformo niso imeli nobenega kontakta s kakršnokoli fizično osebo, ki bi nastopila v vlogi vodje delovnega procesa, ampak jim je delo »nalagala« in jih pošiljala na teren aplikacija. Aplikacija jih je opozarjala na pomanjkanje aktivnosti v času ur, ki so jih navedli, da so ji načeloma lahko na razpolago, aplikacija jih je »kaznovala« z manj naročili ob najbolje plačanem obdobju ali jih pošiljala v najbolj oddaljene destinacije, če so bili določen čas premalo aktivni, ali pa jih je motivirala z višjimi plačili, če so z naročili pohiteli oz. jih prevzeli nadpovprečno več kot ostali. Značilnost platformnega dela je, da stavi na fleksibilnost na trgu dela, ki pa ima dve plati. To za izvajalca po eni strani lahko pomeni prednost, da lahko dela, kadar mu to najbolj ustreza, in mu ni treba delati, ko mu to iz kakršnegakoli razloga ne ustreza ali ne more delati. Vendar je po drugi strani res, da bo aplikacija finančno bolje nagradila delo takrat, ko bo ona to določila – torej, ko bo več naročil uporabnikov, v času slabših vremenskih pogojev, ob večernih urah in podobno. Izvajalec dela, ki seveda želi s takšnim delom čim več zaslužiti, se bo torej v praksi prilagodil aplikaciji in njenim pogojem dela.

/Na delovnopravne izzive platformnega dela naj bi na ravni EU poskušala odgovoriti Direktiva o platformnem delu, ki je v pripravi/ (B40). /Predlog direktive med drugim določa poenostavitev opredelitve delovnega razmerja/ (B41), /določitev višine plačila/ (B42), /omejitve nadzora nad izvajalcem dela s strani platforme/ (B43) (in s tem posegov v osebno sfero delavca), prepoved sprejemanja odločitev samo na podlagi algoritmov (delavec denimo ne more biti odpuščen samo preko ali s strani aplikacije) in obrnjeno dokazno breme (v

primeru spora mora platforma dokazati, da ni šlo za delovno razmerje in ne izvajalec dela, da je šlo). /Sprejem direktive bi lahko pomenil pomemben korak naprej v smeri pospešitve postopkov dokazovanja in bi lahko pomembno olajšal delo inšpektorjev/ (B44).

/Inšpektorji si na tem področju želijo dopolnitve oziroma konkretizacije zakonske določbe/ (B45), kjer bo seveda izrednega pomena socialno partnerstvo in socialni dialog. Gre namreč za pomembno širše družbeno vprašanje, ki zahteva vključitev široke palete akterjev. Izdelane študije, katerih namen je odkrivanje vzrokov in posledic t. i. prekarnega dela na podlagi analize obstoječega stanja zajemajo široko paleto tovrstnih oblik zaposlitve in bodo lahko podlaga za pripravo zakonskih sprememb oziroma dopolnitev.

Dejstvo je, da so sodobne oblike dela v porastu, /na spremembe pa nismo dovolj pripravljeni/ (B46) (med te bi bilo mogoče vključiti tudi zlorabe zaposlovanja za določen čas, zlorabe skrajšanega delovnega časa, zlorabe posredovanja delovne sile, študentskega dela itd.) in v glavnem ne zagotavljajo socialne varnosti kot jo delovno razmerje na podlagi pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas.

/Inšpektorat pri svojem delu sodeluje z državnimi organi ter drugimi javnimi in zasebnimi subjekti, ki delujejo na področjih iz pristojnosti inšpektorata/ (B47), kot tudi /s sindikalnimi oziroma strokovnimi združenji delavcev/ (B48) in /združenji delodajalcev/ (B49). /Inšpektorat sodeluje tudi z raziskovalnimi in izobraževalnimi organizacijami ter s strokovnjaki na področju dela/ (B50). /Na področju prikritih delovnih razmerij najpogosteje sodelujemo oz. izmenjujemo ugotovitve s Finančno upravo RS/ (B51).

V okviru izvajanja inšpekcijskega nadzora bomo še naprej namenjali pozornost različnim oblikam dela v nasprotju s predpisi, ki jih delavci večinoma ne opravljajo v okviru delovnega razmerja, pri čemer to ni njihova prostovoljna odločitev, tudi v okviru usmerjenih akcij oziroma poostrenih nadzorov. IRSD v svojih letnih poročilih podaja tudi predloge za konstruktivne rešitve odprtih vprašanj s področja dela (dostopna so v letnih poročilih na našem spletišču).

V letošnjem letu skladno s programskimi usmeritvami na tem področju trenutno izvajamo usmerjeno akcijo nadzora, o ugotovitvah bo mogoče poročati po zaključku.

S spoštovanjem,

Jasmina Rakita Cencelj
direktorica Inšpekcije nadzora
delovnih razmerij
po pooblastilu
mag. Sonja Konestabo
sekretarka

8.2.3 Intervju C

IZKUŠNJE SINDIKALISTOV

1.) S katerimi problemi se srečujete pri organiziranju prekariata? (Težko je združevati prekarce v sindikate, da bi se sami včlanili)

/Glavni problem je v nezaupanju v sindikate/ (C1). /Prekarci so izjemno široka skupina/ (C2). /Največji delež predstavljajo samozaposleni/ (C3) s katerimi smo tudi mi sami največ delali. /Ta skupina je zelo nezaupljiva do sindikatov in sindikalizma, ker sindikati navadno aktivno zastopajo svoje člane, kateri so ponavadi redno zaposleni/ (C4). /Redki sindikati včlanjujejo samozaposlene/ (C5). /Samozaposleni so bili desetletja prepričani, da so podjetja/ (C6), /da so posamezniki, ki delujejo na trgu/ (C7). /To spodbuja tudi Zavod za zaposlovanje, ki daje subvencije/ (C8). Reči hočem, /da se oni ne čutijo kot delavci ampak se praviloma čutijo kot podjetniki/ (C9). Vedno hočejo biti bolj na podjetniški strani, saj je ideja podjetnika zanimiva, je ideja kavboja, ki se bo boril proti vsemu npr. proti naravi, proti državi, proti soljudem. Sam bi rekel, da je to /eden izmed glavnih problemov, da se delavci ne zavedajo, da so delavci, ampak da so podjetja in se zato sploh ne vidijo pri vključevanju v sindikate/ (C10). /Te primere imamo med arhitekti, prevajalci itd./ (C11).

2.) Kako pristopate k reševanju problema prikritih delovnih razmerij?

/Prikrita delovna razmerja so težka za dokazovati/ (C12). /Delavec ne bo prijavil svojega delodajalca, saj se bo bal za svojo službo/ (C13). Po naših izkušnjah so se /delavci v prikritih delavnih razmerjih na nas začeli obračati šele, ko so bili že odpuščeni/ (C14). /S tem se borimo tako, da jih želimo čim bolj ozaveščati, skozi medije, javne objave in jim pomagamo tudi, ko se obrnejo na nas, da o tej situaciji razglabljamo/ (C15). /Postopki pred sodiščem stanejo/ (C16), /so dolgotrajni/ (C17), saj /je dokazovanje delovnega razmerja težko in se zato tudi večina delavcev ne odloči za to pot/ (C18).

SODELOVANJE Z DRUGIMI

3.) Kakšno je vaše sodelovanje z delodajalskimi organizacijami/združenji in s posameznimi delodajalci? (v zvezi s prikritimi delovnimi razmerji)

/To so združenja, ki zastopajo interese delodajalcev/ (C19), s tem /tudi interese kapitala/

(A20), ki so strukturno drugačni od interesov delavcev. /Interes delavca je, da mora prodajati svojo delovno zmožnost, da preživi/ (C21). /Interes kapitala pa je da viša dobiček/ (C22) in /to dela pogosto na račun zdravja, varnosti delovnih pogojev itd./ (C23) Naše izkušnje so, /da delodajalci zastopajo strukturno drugo stran in težko z njimi dobro sodelujemo/ (C24). /Imajo večjo moč, saj imajo za sabo več denarja/ (C25). /S posameznimi delodajalci pa smo prihajali v stik zaradi konflikta, ker se je delavec ali skupina delavcev obrnila na nas/ (C26). /Navadno nas niso preveč dobro sprejeli/ (C27), so pa bili tudi taki, ki /so se bili pripravljeni pogovarjati in so se, ko smo jim pravno obrazložili zakaj nimajo prav, umaknili/ (C28).

4.) Kakšno je vaše sodelovanje z inšpektorji za delo?

/Z njimi imamo več izkušenj/ (C29). /Tu gre za državo/ (C30). /Nekateri posamezniki so se pri inšpekcijskih postopkih potrudili, drugi pa precej manj/ (C31). /Tu je precej odvisno od angažmaja posameznega inšpektorja/ (C32). /Sigurno jih je premalo za tako veliko podjetij in pravnih oseb kot jih imamo/ (C33). /V praksi je praktično nemogoče nadzirati tako množico podjetji s tako malo skupino/ (C34). /Najbolj intenziven kontakt z njimi smo imeli, ko smo jih pozivali, da uredijo situacijo z delavci v trafikah/ (C35). Po naših takratnih mnenjih je šlo za prikrita delovna razmerja. Ko smo pozivali inšpektorat za delo, da gre na teren se je zataknilo, saj se je po njihovem mnenju zataknilo pri tem, da so delavci v trafikah kdaj najeli študente, ker so imeli trafike odprte tudi po 14 ur dnevno. Nekateri inšpektorji so rekli, da tu pade eden od elementov delovnega razmerja in to je osebno opravljanje dela. Kako bi se pri tem opredelilo sodišče ne vemo. /Naš odnos z inšpektorji je različen/ (C36), /nekateri so zelo borbeni/ (C37), /drugim pa je to služba od 7:00 do 15:00 in jim takrat pade dol kuli, ter gredo domov/ (C38).

MOŽNE REŠITVE ZA V PRIHODNJE

5.) Zakaj se po vašem mnenju še ni uredil problem prikritih delovnih razmerij, kljub vsem odločbam in zakonodaji?

/Prikrita delovna razmerja je težko izkoreniniti dokler država ne bo aktivno začela tega preganjati/ (C39). Po naših izkušnjah se morajo /prikrita delovna razmerja urejati tako, da delavec sam sproži postopke proti delodajalcu/ (C40). V praksi to poteka tako, da ga mora prijaviti inšpekciji, ki potem izda odločbo o zaposlitvi v treh delovnih dneh ali pa mora vložiti

tožbo. Te stvari so /časovno zelo potratne/ (C41), /čustveno zelo izčrpavajoče/ (C42) in so /velik finančni zalogaj/ (C43). /Če bi k temu bolj aktivno pristopili državni organi npr. FURS, ki bi videl, da ti dobivaš denar samo od enega delodajalca ali pretežno od enega delodajalca, bi to že moral biti jasen signal, da je nekdo v prikritem delovnem razmerju/ (C 44). Nekaj je pa sigurno /tudi na prekarnih delavcih samih/ (C45). /Če sami nimajo volje za organiziranje za rešitev njihovega položaja tudi država ne bo naredila nič/ (C46). /Dokler se oni ne bodo povezali v društva, interesna združenja, sindikate in od države zahtevali, da se ta zadeva uredi/ (C47). Ni vse na državi, /država bo ukrepala, ko bo pritisk dovolj velik, da se zadeva uredi/ (C48). Tretji akter so pa zagotovo sindikati. Med sindikati /imamo zelo borbene sindikaliste, zelo borbene sindikate/ (C49) in na drugi strani /imamo sindikate, ki bi lahko naredili več/ (C50). /Sindikati so še en izmed pomembnih akterjev, ki bi lahko obrnili trend, če bi se bolj resno začeli ukvarjati s problemom prekariata/ (C51), vendar imajo ponavadi že dovolj dela s svojimi člani. Treba je vedeti, da /prekarnost redno zaposlenim znižuje ceno/ (C52), ker delodajalci lahko rečejo, jaz imam nekoga, ki bo šel na s.p. in zato ti lahko znižam plačo. Dejstvo je, da /imajo prekarci tako nizka in neredna plačila/ (C53), da /lahko resno konkurirajo redno zaposlenim/ (C54), saj /delodajalci raje posegajo po prekarcih kot pa po redno zaposlenih/ (C55).

6.) *Ali opažate kakršnekoli pomanjkljivosti v zakonodaji in bi si jih želeli spremeniti, da bi bilo preprečevanje in odpravljanje prikritih delovnih razmerij bolj učinkovito?*

Ena zadeva bi bila kot sem že omenil, da bi moral /FURS po uradni dolžnosti Inšpektoratu za delo posredovati vse primere, kjer sumi da gre za prikrita delovna razmerja/ (C56). Druga stvar je /povečanje števila inšpektorjev za delo/ (C57). Tukaj /lahko nekaj naredi država, da se začne s tem resno ukvarjati/ (C58). Potrebno bi bilo tudi /resneje razmisliti o ekonomsko odvisni osebi, ki ni enako prikritim delovnim razmerjem/ (C59). Ekonomsko odvisna oseba je oseba, ki dobi 80% svojih prihodkov od enega naročnika in ker je to njegov pretežni naročnik bi po trenutni zakonodaji samozaposleni moral obvestiti naročnika, da je njegov dominantni naročnik, kar bi pomenilo, da pridobi neke pravice, ki so vsaj delno primerljive z redno zaposlenimi. Težava je v tem, da mora to prijaviti delavec sam, kar pomeni, da se ga delodajalec lahko po hitrem postopku tudi znebi. To niso prikrita delovna razmerja je pa podobno. /Tu bi morali spremeniti zakon, da bi delodajalec moral s.p.-jem s katerimi sodeluje

posredovati pravice in možnosti, da lahko uveljavlja ekonomsko odvisno osebo/ (C60). /Pobuda bi po zakonu morala priti od delodajalca/ (C61). Država lahko samo do neke mere uredi ta problem, /največ lahko naredijo delavci sami, da se organizirajo/ (C61) ali /se pridružijo organizacijam, ki se ukvarjajo s prekarnostjo/ (C62) in na ta način prisilijo delodajalce, da nehajo zaposlovati v prikritih delovnih razmerjih.

8.2.4 Intervju D

IZKUŠNJE SINDIKALISTOV

1.) S katerimi problemi se srečujete pri organiziranju prekariata? (Težko je združevati prekarce v sindikate, da bi se sami včlanili)

Govoril bom v časih, ko sem bil na sindikatih, sedaj sem pa v društvu Delavska svetovalnica. Tukaj imamo dve zadevi, ena je sindikalna struktura, druga pa so tipi dela na trgu dela. /Sindikalna struktura je bolj kot ne bila večino časa navajena na določen tip organiziranja delovnega procesa/ (D1). To so bili /večji proizvodnji procesi, večje tovarne in tam je bilo organiziranje veliko lažje/ (D2). /Potem so se proizvodnji procesi razbili in tu so se začeli problemi organiziranja/ (D3). /Sindikat se je temu ponekod prilagodil, dostikrat se pa ni/ (D4). /Tukaj so se začele težave pri sindikalnem organiziranju delavstva/ (D5). Veliko izkušenj imam, da ta zadeva ni premosorazmerna, zadeva je takšna, da /morajo sindikati pogledati v realnost, ugotovit, da je to res realnost in ne gledat na te delavce kot na neke vrste konkurenco/ (D6), /jih ne samo včlanjevat ampak jih privest do tega, da imajo vsi iste pravice/ (D7). /Tu pa so koraki, ni to samo iz točke A v točko B ampak to še vedno traja/ (D8).

2.) Kako pristopate k reševanju problema prikritih delovnih razmerij?

To je zadeva, ki ni enoznačna, /ker sami delavci čeprav imajo vse elemente delovnega razmerja, bi po logiki prava rekli da grejo zdaj to uveljavit na sodišče in bodo dobili za nazaj delovno razmerje, pravice iz tega, bi iztožili socialne prispevke, delovno dobo, itd./ (D9). Na žalost zgodba ni tako enostavna. /Dosti je pritiskov iz strani naročnikov, ki ustrahujejo delavce/ (D10). /Dosti je tudi situacij, kjer se prekarci sami začnejo obnašati kot konkurenca, si znižujejo cene/ (D11). /Tu je izjemno težko, da te osebe, daš ven iz mindseta najnižje cene do mindseta, da morajo biti vsi zaposleni, torej vsi z enakimi pravicami iz dela ne pa iz pogodbenega

razmerja, ki nima nobene oblike dela/ (D12). /Zelo težko je gledat na situacijo, da lahko to hitro rešimo/ (D13). /Dosti jih je, ki v takšni situaciji gleda na neto plačilo in nižjo obdavčitev/ (D14), iz pravnega vidika je ta oseba de facto zaposlena, ampak ko da ta oseba to na tehtnico reče, da /ima raje neto tisti na računu, ne glede na obliko dela, ne glede na to da dela več, ima to svobodo, da kdaj pa kdaj lahko reče tudi ne/ (D15), /redno zaposleni so pa vezani na 7:00 do 15:00 delovno razmerje/ (D16) in jaz tega nočem. /Tu je treba iskreno povedano dostikrat to prebiti in osebo vprašati kaj pravzaprav hočeš/ (D17)? Ali /hočeš kratkoročno imeti večji neto/ (D18) ali /hočeš dolgoročno imeti normalne pravice iz dela in počitek/ (D19). /Ta dilema pravzaprav zavira to, da bi takšen delavec šel uveljavljat svoje pravice na sodišče glede prikritih delovnih razmerij/ (D20). /Dostikrat se praviloma ne odločajo za to, da uveljavljajo sodno varstvo/ (D21). Treba pa je povedati, da so /tudi redno zaposleni ujeti v to mistificiranje delodajalcev/ (D22). /Proces, da prideš do sodišča je pri nekaterih lahko dolga desetletja/ (D23), /včasih so na tej poti tudi ljudje, ki si uničijo zdravje/ (D24).

SODELOVANJE Z DRUGIMI

3.) Kakšno je vaše sodelovanje z delodajalskimi organizacijami/združenji in s posameznimi delodajalci? (v zvezi s prikritimi delovnimi razmerji)

/Z društvom Delavska svetovalnica smo imeli eno veliko zgodbo z Luko Koper/ (D25), kjer je bilo /okoli 800- 1000 delavcev zaposlenih pri zunanjih delodajalcih, pa se je seveda vedelo, da imajo ti delavci vse elemente delovnega razmerja na Luki Koper/ (D26). /Trajalo je tri do štiri leta, da se je tretjina od teh delavcev direktno zaposlila na Luki Koper/ (D27). /To je primer tudi tega koliko časa traja sistemsko stvar, ki je pravno logična in sistemsko izvedljiva/ (D28). /Namesto, da bi se to pravno izvedlo, da bi vse te delavce direktno zaposlili, se je uvedel poslovni model, ki je naredil delavce prvega reda-direktno zaposlene, drugega reda-agencijske delavce in tretjega reda-zunanje izvajalce/ (D29). /Na koncu se je to izkazala kot grenka zmaga, saj se jih je direktno zaposlilo samo okoli 300 ostalih 500 pa še vedno niso bili priznani kot redno zaposleni v Luki Koper/ (D30).

/Delodajalske organizacije precej trdo pristopajo k tej stvari/ (D31). /Pri pogajanjih gledajo samo iz te perspektive, da morajo biti odpovedni roki krajši/ (D32), /da mora biti več vzrokov za odpoved/ (D33), /da mora imeti delodajalec več možnosti diskrecij/ (D34) in /zelo težko se je potem pogovarjati z njimi o nekih osnovah kot so elementi delovnega razmerja/ (D35). /So

pa tudi izjeme, ki gledajo, da imajo rajši zadovoljnega delavca z ustrezno plačo in ustreznimi delovnimi pogoji/ (D36).

4.) Kakšno je vaše sodelovanje z inšpektorji za delo?.

/Predvsem opozarjanje na sistemske probleme/ (D37). /Opozarjanje na »kvazi« agencije, to so agencije, ki niso registrirane čeprav bi morale biti, ker imajo vse elemente delovnega razmerja/ (D38). Tudi zadeva glede Luke Koper je bila zelo izpostavljena. /Glede dnevnega odzivanja inšpektorjev se je pokazalo veliko razpok/ (D39). /Če gledamo število samih delodajalcev oz. pravnih subjektov, ki rastejo iz dneva v dan in mislim, da jih je trenutno okoli 240.000, delovnih inšpektorjev je pa okoli 42, tu se pokaže ta razkorak/ (D40). /Preprosto mislim, da ne dohajajo niti kvantitativno niti na koncu kvalitativno teh novih praks in to se vidi potem na terenu/ (D41). /Delodajalci verižijo podjetja/ (D42) in /inšpektorji nimajo niti resursov niti operative niti časa, da bi to vse polovili/ (D43).
/Na najvišjem nivoju sindikat redno opozarja inšpektorje/ (44). /Na dnevnem nivoju pa mislim, da je veliko frustracij/ (D45) /in sem prepričan, da sindikat daje veliko prijav na inšpekcijo/ (D46). Kakšni so njihovi odgovori, kdaj so odgovori inšpekcije, kakšna so njihova ukrepanja? Vem, da so /dostikrat ukrepanja inšpekcije v obliki opominov/ (D47), /opomin pa je kaj, to je neke vrste sankcija pa ni sankcija/ (D48). /Če imaš ti opomin ne boš prišel na seznam delodajalcev z negativnimi referencami na Zavodu za zaposlovanje/ (D49), /ne boš prišel na seznam delodajalcev, ki imajo otežen dostop do javnih naročil/ (D50). /Delodajalci to vedo in tudi, če dobijo globo gredo v sodno varstvo in potem se na sodišču dostikrat zgodi, da se njihova globa spremeni v opomin in tako dobijo delodajalci potuho, da lahko še naprej delajo isto/ (D51). /Sindikati imajo potem grenek občutek/ (D52), saj to potem pomeni, da /če imaš dovolj finančnih resursov in pravno ekipo lahko še naprej uporabljaš slabe prakse/ (D53).

MOŽNE REŠITVE ZA V PRIHODNJE

5.) Zakaj se po vašem mnenju še ni uredil problem prikritih delovnih razmerij, kljub vsem odločbam in zakonodaji?

/Manj kot bo zadev na sodišču, več bo prakse bega izven zakonodaje/ (D54). /Manj kot bo delavcev, ki bodo šli s podporo sindikatov v iztoževanje elementov delovnega razmerja, več bo prakse, kjer bodo te delavci še vedno storitev/ (D55). To ravnotežje je zelo porušeno,

/imamo več lažnih s.p.-jev iz dneva v dan kot zmag na sodiščih/ (D56). /To ne daje dobre popotnice prekarcem, ki bi si želeli vstopiti v sodno bitko/ (D57), ker potem pogledajo, /to bo trajalo/ (D58), /to bo strošek/ (D59), /na koncu ne bom dobil sploh nobenih možnosti, da sem zaposlen/ (D60), /če pa bom, potem bom tam verjetno šikaniran/ (D61). Mislim, da glede na to, da so /nekateri šli skozi vse to, torej čez vse te elemente in zmagali na sodišču/ (D62), jaz mislim, da je tukaj potrebno gledati zadeve po osnovah in osnova je, /če obstajajo elementi delovnega razmerja je potrebno narediti vse, da se to delo legalizira/ (D63).

6.) *Ali opažate kakršnekoli pomanjkljivosti v zakonodaji in bi si jih želeli spremeniti, da bi bilo preprečevanje in odpravljanje prikritih delovnih razmerij bolj učinkovito?*

/Ja, seveda/ (D64). En tak primer je /v delovni zakonodaji, ko začasnost storitve agencijskega dela ni definirana/ (D65). Druga zadeva bi bila /na kakšen način bi se bolje uredila zadeva, ki se imenuje prepovedna odločba/ (D66). /To pomeni, če pride inšpekcija in ugotovi, da so notri delavci zaposleni pri agenciji, ki ni registrirana se te delavce odstrani iz delovnega procesa/ (D67). /Zgodba bi se morala nadaljevati, da bi se delavce direktno zaposlilo / (D68). To sta dva problema, ki bi se ju dalo urediti.

8.3 Priloga 3: Odprto kodiranje

8.3.1 Intervju A

ŠT. IZJAVE	IZJAVA	POJEM	KATEGORIJA	TEMA
A1	Praviloma niso pripravljeni in obveščeni o nadzoru	Delodajalci niso pripravljeni na nadzor	Nadzor nad delodajalci	Izkušnje inšpektorjev
A2	Odvisno je tudi od vrste nadzora	Odvisno od nadzora ali so predhodno obveščeni	Nadzor nad delodajalci	Izkušnje inšpektorjev
A3	Večja podjetja s kadrovskimi službami imajo prej urejeno dokumentacijo	Urejena dokumentacija ob nadzoru	Nadzor nad delodajalci	Izkušnje inšpektorjev
A4	Manjša podjetja to urejajo kasneje, saj imajo zunanje računovodske službe, ki jim te stvari urejajo in jim tudi v zapisniku odredimo, da nam kasneje pošiljajo dokumentacijo	Urejanje dokumentacije po nadzoru	Nadzor nad delodajalci	Izkušnje inšpektorjev
A5	O pozitivnih reakcijah bi težko govoril	Negativne reakcije s strani delodajalcev	Sodelovanje z delodajalci	Sodelovanje z drugimi
A6	Delodajalci se vseeno zavedajo, da smo državna služba in nam morajo biti na voljo	Delodajalci vedo kakšne so njihove obveznosti do države	Sodelovanje z delodajalci	Sodelovanje z drugimi
A7	Vedno pa obstajajo tudi negativni primeri, ki se začnejo z bolj negativnim odnosom	Negativne reakcije s strani delodajalcev	Sodelovanje z delodajalci	Sodelovanje z drugimi
A8	Odvisno je tudi od panoge	Odnos do inšpektorjev je odvisen tudi od panoge	Sodelovanje z delodajalci	Sodelovanje z drugimi
A9	Pogosto so večji problemi na področju gradbeništva, gostinstva	Problemi na področju gradbeništva, gostinstva	Sodelovanje z delodajalci	Sodelovanje z drugimi
A10	Problematične tudi jezikovne bariere, saj imamo predvsem v našem koncu veliko kosovskih državljanov	Težave s komunikacijo	Sodelovanje z delodajalci	Sodelovanje z drugimi
A11	Z odvetniškimi ekipami niti nimamo stika	Nimajo stika z odvetniki	Sodelovanje z odvetniki	Sodelovanje z drugimi
A12	Odvetniki vključijo šele, ko gremo v prekrškovni postopek	Odvetniki se vključijo v prekrškovnem postopku	Sodelovanje z odvetniki	Sodelovanje z drugimi

A13	Obstajajo odvetniki, ki so na področju delovnega prava zelo dobri	Pomembno znanje delovnega prava	Sodelovanje z odvetniki	Sodelovanje z drugimi
A14	So pa tudi odvetniki, ki niso na nivoju	Pomembno znanje delovnega prava	Sodelovanje z odvetniki	Sodelovanje z drugimi
A15	Da bi imeli kakšne posebne težave z odvetniki ne morem reči	Brez težav z odvetniki	Sodelovanje z odvetniki	Sodelovanje z drugimi
A16	Primer, ko je stranka kateri smo ugotovili ogromno prekrškov, najela odvetnika in sta se skupaj z odvetnikom na grd način lotila enega od sodelavcev	Primer: stranka se je z odvetnikom na grd način lotila enega od inšpektorjev.	Sodelovanje z odvetniki	Sodelovanje z drugimi
A17	Neugodno je lahko tudi, ko so problematični sami prijavitelj	Problematičen prijavitelj	Reševanje prikritih delovnih razmerij	Izkušnje sindikalistov
A18	Imamo osebe, ki so že kronični prijavitelji, saj ogromno zadev vlagajo in nas s tem obremenjujejo	Problematičen prijavitelj	Reševanje prikritih delovnih razmerij	Izkušnje sindikalistov
A19	Tu je potrebno zadeve ustaviti in zaščititi inšpektorja ali to storimo sami ali pa to stori sedež	Inšpektorja zaščitijo sodelavci ali sedež inšpektorata	Opravljanje dela	Izkušnje inšpektorjev
A20	Nadzor je daleč od zadostnega	Nezadosten nadzor	Preobremenjenost inšpekcije dela	Izkušnje inšpektorjev
A21	220.000 pravnih subjektov in 42 inšpektorjev za celo Slovenijo je »smešno«	Pravnih subjektov je veliko več kot inšpektorjev	Preobremenjenost inšpekcije dela	Izkušnje inšpektorjev
A22	Nadzor je lahko akcija, ki je enkrat na leto	Nadzor je lahko akcija enkrat na leto.	Nadzor nad delodajalci	Izkušnje inšpektorjev
A23	Drugi nadzor je pa če so prijave	Nadzor ob prijavi	Nadzor nad delodajalci	Izkušnje inšpektorjev
A24	Po naši statistiki samih prijav ni tako veliko	Prijav ni veliko	Nadzor nad delodajalci	Izkušnje inšpektorjev
A25	Potrebno je dokazati čisto vse	Dokazovanje prikritih delovnih razmerij je težko	Reševanje prikritih delovnih razmerij	Izkušnje inšpektorjev
A26	Dokazati, da nekdo dela v prekarni obliki dela, če imaš ti pogodbo in ti tako naročnik kot izvajalec trdita, da gre za samostojno opravljanje dela, da ni elementov delovnega razmerja je zelo težko	Dokazovanje prikritih delovnih razmerij je težko	Reševanje prikritih delovnih razmerij	Izkušnje inšpektorjev
A27	Inšpektor ne more hoditi za delavcem in dokazovati, da ti elementi obstajajo	Pomanjkanje časa	Preobremenjenost inšpekcije dela	Izkušnje inšpektorjev
A28	Dokazovanje dejanskega prekarnega dela je zelo zahtevno in težko	Dokazovanje prikritih delovnih razmerij je težko	Reševanje prikritih delovnih razmerij	Izkušnje inšpektorjev
A29	Problematičen je tudi Zakon o evidencah na	Sprememba Zakona o evidencah na področju	Sprememba zakonodaje	Možne rešitve za v prihodnje

	področju dela in socialne varnosti	dela in socialne varnosti		
A30	Tam so evidence tako postavljene, da mi težko razberemo, da bi delodajalec moral od začetka do konca voditi evidence, ampak samo kvoto ur	Delodajalec mora voditi samo kvoto ur, ne pa tudi evidenc od začetka do konca	Sprememba zakonodaje	Možne rešitve za v prihodnje
A31	On lahko tudi naknadno odda evidence	Urejanje dokumentacije po nadzoru	Nadzor nad delodajalci	Izkušnje inšpektorjev
A32	Normalno, da bo takrat vse kot mora biti. Institucija kot je inšpektorat za delo razlaga že 6 ali 7 let kakšna je to problematika	Urejanje dokumentacije po nadzoru	Nadzor nad delodajalci	Izkušnje inšpektorjev
A33	Pripravi se predlog, da bi se spremenil zakon, pa se ne	Zakon se ne spremeni, čeprav je vse pripravljeno za spremembo	Reševanje prikritih delovnih razmerij	Izkušnje inšpektorjev
A34	Iz neznanega razloga ni politične volje	Prevelik vpliv politike	Reševanje prikritih delovnih razmerij	Izkušnje inšpektorjev
A35	To nas zelo blokira	Stiska zaradi trenutne zakonodaje	Preobremenjenost inšpekcije dela	Izkušnje inšpektorjev
A36	Kdor je v podrejenem položaju se ne bo upal izpostavljati	Problem v nadzoru razmerja šibkejšega in močnejšega	Reševanje prikritih delovnih razmerij	Izkušnje inšpektorjev
A37	To je pri nadzoru delovnih razmerij vedno problem, saj nadziraš razmerje šibkejšega in močnejšega	Problem v nadzoru razmerja šibkejšega in močnejšega	Reševanje prikritih delovnih razmerij	Izkušnje inšpektorjev
A38	Tu ne boš dobil prič, ki bodo izjavile kako dejansko je.	Problem v nadzoru razmerja šibkejšega in močnejšega	Reševanje prikritih delovnih razmerij	Izkušnje inšpektorjev
A39	Zadevo lahko ugotavljamo le iz listin.	Ugotavljanje iz listin	Reševanje prikritih delovnih razmerij	Izkušnje inšpektorjev
A40	Ja, pogosto.	Inšpektorji pogosto v stiski	Preobremenjenost inšpekcije dela	Izkušnje inšpektorjev
A41	Ker imamo probleme z zakonodajo	Stiska zaradi trenutne zakonodaje	Preobremenjenost inšpekcije dela	Izkušnje inšpektorjev
A42	Tudi kadrovsko nismo dovolj pokriti in ne moremo normalno delati	Kadrovska podhranjenost inšpektorjev za delo	Preobremenjenost inšpekcije dela	Izkušnje inšpektorjev
A43	Smo preobremenjeni	Preobremenjenost	Preobremenjenost inšpekcije dela	Izkušnje inšpektorjev
A44	V zadnjih letih je vpliv politike prevelik	Prevelik vpliv politike	Reševanje prikritih delovnih razmerij	Izkušnje inšpektorjev
A45	Tam kjer bi morali biti strokovni kadri so politični nameščenci	Prevelik vpliv politike	Reševanje prikritih delovnih razmerij	Izkušnje inšpektorjev

A46	Če bi bilo več kadra, bi lahko bolje in tudi bolj intenzivno sodelovali s policijo, tožilstvom, z drugimi inšpekcijami	Z več kadra bi bilo sodelovanje z drugimi državnimi organi lažje Kadrovska podhranjenost inšpektorjev za delo	Predlogi za izboljšave Preobremenjenost inšpektorjev za delo	Možne rešitve za v prihodnje Izkušnje inšpektorjev
A47	Tega, bi moralo biti predvsem na nivoju lokalne skupnosti še več	Na nivoju lokalne skupnosti bi moralo biti večje sodelovanje med državnimi organi	Sodelovanje z drugimi državnimi organi	Sodelovanje z drugimi
A48	Vsak inšpektor dobi prijave, eno akcijo, drugo akcijo in imamo vedno več birokratskega dela	Vedno več birokratskega dela	Preobremenjenost inšpekcije dela	Izkušnje inšpektorjev
A49	Ker mi v osnovi nismo nek politični podaljšek	Prevelik vpliv politike	Reševanje prikritih delovnih razmerij	Izkušnje inšpektorjev
A50	Smo servis za državljane	Pomoč državljanom	Opravljanje dela	Izkušnje inšpektorjev
A51	To radi delamo	Radi opravljajo svoj poklic	Opravljanje dela	Izkušnje inšpektorjev
A52	Sindikati se v osnovi bolj obračajo na centralo in potem na območnih enotah dobivamo zadeve	S sindikati sodeluje Inšpektorat Republike Slovenije za delo, ki posamezne primere razporeja po območnih enotah	Sodelovanje s sindikati	Sodelovanje z drugimi
A53	Večina prijav je s področja firm, ki sploh nimajo sindikata	Večina prijav iz firm brez sindikata	Nadzor nad delodajalci	Izkušnje inšpektorjev
A54	Ljudje niti ne vedo, da se lahko včlanijo tudi v zunanje sindikate	Ljudje niso seznanjeni, da se lahko vključijo v zunanje sindikate	Sodelovanje s sindikati	Sodelovanje z drugimi
A55	Članov sindikata je pri nas zelo malo v obravnavi	Obravnavajo malo članov sindikata	Sodelovanje s sindikati	Sodelovanje z drugimi
A56	Stanje slovenskih sindikatov je takšno, da ne sledijo spremembam in so zadeve nekako okostenele	Slovenski sindikati ne sledijo spremembam.	Sodelovanje s sindikati	Sodelovanje z drugimi
A57	Še najbolje aktivna je Delavska svetovalnica	Najbolj aktiven sindikat je Delavska svetovalnica	Sodelovanje s sindikati	Sodelovanje z drugimi
A58	Ne sodelujemo	Z delavskimi združenji ne sodelujejo	Sodelovanje z drugimi državnimi organi	Sodelovanje z drugimi
A59	Z zakonodajo, ter s kadrovsko okrepitvijo nadzora	Sprememba zakonodaje, ter kadrovska okrepitev nadzora	Predlogi za izboljšave	Možne rešitve za v prihodnje
A60	Morala bi biti tudi jasna vizija, kaj država sploh hoče	Bolj jasna vizija države	Predlogi za izboljšave	Možne rešitve za v prihodnje
A61	Bi morala več vložiti v inšpektorat	Večje vlaganje države v inšpekcijo dela	Predlogi za izboljšave	Možne rešitve za v prihodnje

A62	Velikokrat imamo občutek, da smo le kozmetični organ	Inšpektorji imajo občutek, da so le kozmetični organ	Opravljanje dela	Izkušnje inšpektorjev
A63	Že samo podatek, da nas je samo 42 pove vse o tem	Kadrovska podhranjenost inšpekcije	Preobremenjenost inšpekcije dela	Izkušnje inšpektorjev
A64	Potrebno bi bilo omejiti raznorazne oblike dela pri delodajalcih	Omejitev raznoraznih oblik dela pri delodajalcih	Predlogi za izboljšave	Možne rešitve za v prihodnje
A65	Potrebno bi bilo postaviti bolj jasna pravila, ne pa da izhajamo samo iz definicije delovnega razmerja	poenostavitev opredelitve delovnega razmerja	Predlogi za izboljšave	Možne rešitve za v prihodnje
A66	To dokazovati je dolgotrajno, pod nadzorom, po navodilih	Sedanje dokazovanje je dolgotrajno, pod nadzorom, po navodilih	Reševanje prikritih delovnih razmerij	Izkušnje inšpektorjev
A67	Mi imamo tako veliko različnih področje nadzora, da je teh prijav veliko	Veliko različnih področij nadzora	Preobremenjenost inšpekcije dela	Izkušnje inšpektorjev
A68	Potrebno bi bilo spremeniti predvsem Zakon o evidencah na področju dela in socialne varnosti	Sprememba Zakona o evidencah na področju dela in socialne varnosti	Sprememba zakonodaje	Možne rešitve za v prihodnje
A69	Inšpektorji po drugih evropskih državah imajo drugačne postopke kot jih imamo mi in so mnogo bolj enostavni	Inšpektorji v drugih evropskih državah imajo drugačne, mnogo bolj enostavne postopke	Predlogi za izboljšave	Možne rešitve za v prihodnje
A70	Po Evropi je inšpektor nekdo, ki ima pooblastila in odgovornost in ne potrebuje nevem kakšnih postopkov	Inšpektorji v drugih evropskih državah imajo drugačne, mnogo bolj enostavne postopke	Predlogi za izboljšave	Možne rešitve za v prihodnje

Tabela 2: Odprto kodiranje, intervju A

8.3.2 Intervju B

ŠT. IZJAVE	IZJAVA	POJEM	KATEGORIJA	TEMA
B1	Nekateri delodajalci imajo urejeno dokumentacijo	Urejena dokumentacija ob nadzoru	Nadzor nad delodajalci	Izkušnje inšpektorjev
B2	Vedno pripravljeni na morebitni obisk inšpekcije ter pri nadzoru sodelujejo	Delodajalci vedo kakšne so njihove obveznosti do države	Sodelovanje z delodajalci	Sodelovanje z drugimi
B3	Delodajalci dokumentacije nimajo urejene	Delodajalci niso pripravljeni na nadzor	Nadzor nad delodajalci	Izkušnje inšpektorjev
B4	Je ni na lokaciji	Delodajalci niso pripravljeni na nadzor	Nadzor nad delodajalci	Izkušnje inšpektorjev
B5	Je ne dostavijo v roku, se izgovarjajo na računovodstvo	Urejanje dokumentacije po nadzoru	Nadzor nad delodajalci	Izkušnje inšpektorjev
B6	Postopke pa z različniminačini zavlačujejo	Zavlačevanje postopkov	Nadzor nad delodajalci	Izkušnje inšpektorjev
B7	V postopkih (predvsem v prekrškovnih) se vse pogosteje pojavljajo odvetniške družbe	Odvetniki se vključijo v prekrškovnem postopku	Sodelovanje z odvetniki	Sodelovanje z drugimi
B8	Se pri tovrstnih nadzorih običajno ne najavimo, z namenom da zavarujemo čim več dokazov	Odvisno od nadzora ali so predhodno obveščeni	Nadzor nad delodajalci	Izkušnje inšpektorjev
B9	Postopek iskanja in celovite presoje dokazov za prisotnost elementov delovnega razmerja je lahko zapleten in dolgotrajen	Sedanje dokazovanje je dolgotrajno, pod nadzorom, po	Reševanje prikritih delovnih razmerij	Izkušnje inšpektorjev
B10	Ob ugotovljeni tovrstni kršitvi delodajalcu v upravnem postopku začasno prepovemo opravljanje dela delavcev do odprave nepravilnosti	Prepoved dela ob ugotovljeni kršitvi do odprave nepravilnosti	Nadzor nad delodajalci	Izkušnje inšpektorjev
B11	Ugotovljena kršitev predstavlja tudi prekršek	Ugotovljena kršitev predstavlja prekršek	Nadzor nad delodajalci	Izkušnje inšpektorjev
B12	Preprečevanju nezakonitega zagotavljanja delovne sile oziroma kršitvam določb Zakona o urejanju trga dela	Preprečevanju nezakonitega zagotavljanja delovne sile	Opravljanje dela	Izkušnje inšpektorjev

B13	Glede na to, da je potrebno v izreku prepovedne odločbe konkretizirati osebe (npr. Samostojnepodjetnike), ki jim prepovedujemo delo, se dogaja, da gredo te osebe delati drugam	Ureditev prepovedne odločbe	Sprememba zakonodaje	Možne rešitve za v prihodnje
B14	Inšpekcijski Postopki so v primerih, ko moramo ugotavljati in dokazovati delo z elementi delovnega razmerja in posredovanje delovne sile, zelo zahtevni in dolgotrajni	Dokazovanje prikritih delovnih razmerij je težko	Reševanje prikritih delovnih razmerij	Izkušnje inšpektorjev
B15	Dokazni standardi so zelo visoki	Dokazovanje prikritih delovnih razmerij je težko	Reševanje prikritih delovnih razmerij	Izkušnje inšpektorjev
B16	Težavno predvsem preverjanje in dokazovanje nepretrganosti dela posameznega delavca	Težavno preverjanje in dokazovanje nepretrganosti dela posameznega delavca	Reševanje prikritih delovnih razmerij	Izkušnje inšpektorjev
B17	Ko so evidence tovrstnega dela prirejene, neustrezne ali pa jih delodajalec sploh ne vodi	Delodajalci niso pripravljeni na nadzor	Nadzor nad delodajalci	Izkušnje inšpektorjev
B18	Inšpektorji ugotavljajo tudi vse večjo inovativnost delodajalcev pri navajanju dela, ki ga opravljajo osebe na podlagi pogodb civilnega prava	Težko dokazovanje zaradi vse večje inovativnost delodajalcev pri navajanju dela, ki ga opravljajo osebe na podlagi pogodb civilnega prava	Nadzor nad delodajalci	Izkušnje inšpektorjev
B19	V vsakem posameznem primeru posebej ugotavljati, ali je sklenjena civilnopravna pogodba ustrezen pravni naslov, na podlagi katerega posameznik opravlja neko dejavnost Oziroma storitev in ali so izkazani elementi delovnega razmerja, na podlagi katerih bi morala pravna oseba s posameznikom skleniti delovno razmerje	Dokazovanje prikritih delovnih razmerij je težko	Reševanje prikritih delovnih razmerij	Izkušnje inšpektorjev
B20	Gledena razsežnost in naravo kršitev nadzor tako majhnega števila inšpektorjev na področju delovnih razmerij za območje celotne države ne more biti edino in tudi ne glavno sredstvo za boj proti temu pojavu	Veliko različnih področij nadzora	Preobremenjenost inšpekcije dela	Izkušnje inšpektorjev

B21	Inšpektorji imajo pri ugotavljanju elementov delovnega razmerja in iskanju dokazov za njihov obstoj velikokrat težave	Dokazovanje prikritih delovnih razmerij je težko	Reševanje prikritih delovnih razmerij	Izkušnje inšpektorjev
B22	V praksi se obstoj posameznih elementov delovnega razmerja pogosto razlaga veliko preveč ohlapno	Dokazovanje prikritih delovnih razmerij je težko	Reševanje prikritih delovnih razmerij	Izkušnje inšpektorjev
B23	Drugačen način opravljanja dela navidezno nakazuje na neuporabnost klasičnih institutov delovnega prava	Neuporabnost klasičnih institutov delovnega prava	Odnosi z drugimi državnimi organi	Sodelovanje z drugimi
B24	Povečanega obsega dela inšpektorjevna drugih področjih	Veliko različnih področij nadzora	Preobremenjenost inšpekcije dela	Izkušnje inšpektorjev
B25	Nizkega števila prijav s tovrstnimi vsebinami	Prijav ni veliko	Nadzor nad delodajalci	Izkušnje inšpektorjev
B26	Tovrstne kršitve v praksi težko ugotavljati, saj se zahtevajo visoki standardi dokazovanja	Dokazovanje prikritih delovnih razmerij je težko	Reševanje prikritih delovnih razmerij	Izkušnje inšpektorjev
B27	Mora inšpektor po veljavni ureditvi dokaze za svoje ugotovitve in ukrepe pridobiti sam	Dokaze za sodišče za svoje ugotovitve in ukrepe mora inšpektor pridobiti sam	Preobremenjenost inšpekcije dela	Izkušnje inšpektorjev
B28	Pri tem se lahko opira na (prepogosto) pomanjkljive evidence naročnika del	Delodajalci niso pripravljeni na nadzor	Nadzor nad delodajalci	Izkušnje inšpektorjev
B29	Praviloma pa ne more računati na dokaze s strani izvajalca del, ki bi lahko bili ključni	Izvajalci del ne sodelujejo z dokazi	Sodelovanje z delodajalci	Sodelovanje z drugimi
B30	Pričati ne želi niti prijavitelj	Težko dobiti koga, ki bi pričal na sodišču	Reševanje prikritih delovnih razmerij	Izkušnje inšpektorjev
B31	Niti katera od prič	Težko dobiti koga, ki bi pričal na sodišču	Reševanje prikritih delovnih razmerij	Izkušnje inšpektorjev
B32	Se vsi bojijo maščevanja naročnika in prekinitve sodelovanja z njegove strani	Ustrahovanje zaposlenih	Nadzor nad delodajalci	Izkušnje inšpektorjev
B33	Kršitev prepovedi opravljanja dela na podlagi pogodb civilnega prava izjemno težko dokazovati	Težko dokazovanje zaradi vse večje inovativnost delodajalcev pri navajanju dela, ki ga opravljajo osebe na podlagi pogodb civilnega prava	Reševanje prikritih delovnih razmerij	Izkušnje inšpektorjev

B34	Še toliko težje je to izvesti ob pojavih novih fleksibilnih oblik dela, ki smo jim priča v zadnjih letih tudi v Sloveniji	Težko dokazovanje zaradi vse večje inovativnost delodajalcev pri navajanju dela, ki ga opravljajo osebe na podlagi pogodb civilnega prava	Reševanje prikritih delovnih razmerij	Izkušnje inšpektorjev
B35	Se delodajalce z raznimi ukrepi motivira k zaposlovanju delavcev in ne »najemanju delovne sile«	Motiviranje delodajalcev za zaposlovanje delavcev	Predlogi za izboljšave	Možne rešitve za v prihodnje
B36	Glavni motiv delodajalcev je praviloma strošek dela	Glavni motiv delodajalcev je strošek dela	Nadzor nad delodajalci	Izkušnje inšpektorjev
B37	Na trgu dela razraščajo nove oblike fleksibilnega, občasnega in začasnega dela	Težko dokazovanje zaradi vse večje inovativnost delodajalcev pri navajanju dela, ki ga opravljajo osebe na podlagi pogodb civilnega prava	Reševanje prikritih delovnih razmerij	Izkušnje inšpektorjev
B38	Elemente delovnega razmerja je treba ugotavljati v vsakem primeru posebej	Elemente delovnega razmerja je treba ugotavljati v vsakem primeru posebej	Reševanje prikritih delovnih razmerij	Izkušnje inšpektorjev
B39	V veliko primerih nemogoče izkazati čisto vse elemente delovnega razmerja	Dokazovanje prikritih delovnih razmerij je težko	Reševanje prikritih delovnih razmerij	Izkušnje inšpektorjev
B40	Na delovnopravne izzive platformnega dela naj bi na ravni EU poskušala odgovoriti Direktiva o platformnem delu, ki je v pripravi	Direktiva o platformnem delu kot odgovor na delovnopravne izzive platformnega dela	Predlogi za izboljšave	Možne rešitve za v prihodnje
B41	Predlog direktive med drugim določa poenostavitev opredelitve delovnega razmerja	Poenostavitev opredelitve delovnega razmerja	Predlogi za izboljšave	Možne rešitve za v prihodnje
B42	Določitev višine plačila	Direktiva o platformnem delu kot odgovor na delovnopravne izzive platformnega dela	Predlogi za izboljšave	Možne rešitve za v prihodnje
B43	Omejitve nadzora nad izvajalcem dela s strani platforme	Direktiva o platformnem delu kot odgovor na delovnopravne izzive platformnega dela	Predlogi za izboljšave	Možne rešitve za v prihodnje
B44	Sprejem direktive bi lahko pomenil pomemben korak naprej v smeri pospešitve postopkov dokazovanja in bi lahko pomembno olajšal delo inšpektorjev	Direktiva o platformnem delu kot odgovor na delovnopravne izzive platformnega dela	Predlogi za izboljšave	Možne rešitve za v prihodnje

B45	Inšpektorji si na tem področju želijo dopolnitve oziroma konkretizacije zakonske določbe	Direktiva o platformnem delu kot odgovor na delovnopravne izzive platformnega dela	Sprememba zakonodaje	Možne rešitve za v prihodnje
B46	Na spremembe pa nismo dovolj pripravljeni	Nepripravljenost na sodobne oblike dela	Reševanje prikritih delovnih razmerij	Izkušnje inšpektorjev
B47	Inšpektorat pri svojem delu sodeluje z državnimi organi ter drugimi javnimi in zasebnimi subjekti, ki delujejo na področjih iz pristojnosti inšpektorata	Sodelovanje z državnimi organi ter drugimi javnimi in zasebnimi subjekti, ki delujejo na področjih iz pristojnosti inšpektorata	Sodelovanje z drugimi državnimi organi	Sodelovanje z drugimi
B48	S sindikalnimi oziroma strokovnimi združenji delavcev	Sodelujejo s sindikati	Sodelovanje s sindikati	Sodelovanje z drugimi
B49	Združenji delodajalcev	Sodelovanje z združenji delodajalcev	Sodelovanje z drugimi državnimi organi	Sodelovanje z drugimi
B50	Inšpektorat sodeluje tudi z raziskovalnimi in izobraževalnimi organizacijami ter s strokovnjaki na področju dela	Sodelovanje z raziskovalnimi in izobraževalnimi organizacijami ter s strokovnjaki na področju dela	Sodelovanje z drugimi državnimi organi	Sodelovanje z drugimi
B51	Na področju prikritih delovnih razmerij najpogosteje sodelujemo oz. Izmenjujemo ugotovitve s Finančno upravo RS	Sodelovanje s Finančno upravo RS	Sodelovanje z drugimi državnimi organi	Sodelovanje z drugimi

Tabela 3: Odprto kodiranje, intervju B

8.3.3 Intervju C

ŠT. IZJAVE	IZJAVA	POJEM	KATEGORIJA	TEMA
C1	Glavni problem je v nezaupanju v sindikate	Nezaupanje v sindikate	Odnosi z delavci	Odnosi sindikatov z drugimi
C2	Prekarci so izjemno široka skupina	Problemi organiziranja	Organiziranje delavcev	Izkušnje sindikalistov
C3	Največji delež predstavljajo samozaposleni	Največji delež je samozaposlenih	Organiziranje delavcev	Izkušnje sindikalistov
C4	Ta skupina je zelo nezaupljiva do sindikatov in sindikalizma, ker sindikati navadno aktivno zastopajo svoje člane, kateri so ponavadi redno zaposleni	Nezaupanje v sindikate	Odnosi z delavci	Odnosi sindikatov z drugimi
C5	Redki sindikati včlanjujejo samozaposlene	Redki sindikati včlanjujejo samozaposlene	Organiziranje delavcev	Izkušnje sindikalistov
C6	Samozaposleni so bili desetletja prepričani, da so podjetja	Samozaposleni prepričani, da so podjetja	Organiziranje delavcev	Izkušnje sindikalistov
C7	Da so posamezniki, ki delujejo na trgu	Samozaposleni prepričani, da so podjetja	Organiziranje delavcev	Izkušnje sindikalistov
C8	To spodbuja tudi Zavod za zaposlovanje, ki daje subvencije	Samozaposleni prepričani, da so podjetja	Organiziranje delavcev	Izkušnje sindikalistov
C9	Da se oni ne čutijo kot delavci ampak se praviloma čutijo kot podjetniki	Samozaposleni prepričani, da so podjetja	Organiziranje delavcev	Izkušnje sindikalistov
C10	Eden izmed glavnih problemov, da se delavci ne zavedajo, da so delavci, ampak da so podjetja in se zato sploh ne vidijo pri vključevanju v sindikate	Samozaposleni prepričani, da so podjetja	Organiziranje delavcev	Izkušnje sindikalistov
C11	Te primere imamo med arhitekti, prevajalci itd.	Samozaposleni prepričani, da so podjetja	Organiziranje delavcev	Izkušnje sindikalistov
C12	Prikrita delovna razmerja so težka za dokazovati	Reševanje prikritih delovnih razmerij je težko	Reševanje prikritih delovnih razmerij	Izkušnje sindikalistov
C13	Delavec ne bo prijavil svojega delodajalca, saj se bo bal za svojo službo	Ustrahovanje delavcev	Odnosi med delavci in delodajalci	Izkušnje sindikalistov
C14	Delavci v prikritih delavnih razmerjih na nas začeli	Prepozno ukrepanje delavcev	Reševanje prikritih delovnih razmerij	Izkušnje sindikalistov

	obračati šele, ko so bili že odpuščeni			
C15	S tem se borimo tako, da jih želimo čim bolj ozaveščati, skozi medije, javne objave in jim pomagamo tudi, ko se obrnejo na nas, da o tej situaciji razglabljamo	Uveljavljanje pravic delavcev	Organiziranje delavcev Reševanje prikritih delovnih razmerij	Izkušnje sindikalistov Odnosi sindikatov z drugimi
C16	Postopki pred sodiščem stanejo	Drag postopek na sodišču	Uveljavljanje pravic na sodišču	Izkušnje sindikalistov
C17	So dolgotrajni	Dolg proces, da prideš do sodišča	Uveljavljanje pravic na sodišču	Izkušnje sindikalistov
C18	Je dokazovanje delovnega razmerja težko in se zato tudi večina delavcev ne odloči za to pot	Reševanje prikritih delovnih razmerij je težko	Reševanje prikritih delovnih razmerij	Izkušnje sindikalistov
C19	To so združenja, ki zastopajo interese delodajalcev	Delodajalska združenja zastopajo interese delodajalcev	Odnosi z delodajalskimi organizacijami	Odnosi sindikatov z drugimi
C20	Tudi interese kapitala	Delodajalska združenja zastopajo interese kapitala	Odnosi z delodajalskimi organizacijami	Odnosi sindikatov z drugimi
C21	Interes delavca je, da mora prodajati svojo delovno zmožnost, da preživi	Delavec dela za preživetje	Odločanje za prekarnost	Izkušnje sindikalistov
C22	Interes kapitala pa je da viša dobiček	Delodajalska združenja zastopajo interese kapitala	Odnosi z delodajalskimi organizacijami	Odnosi sindikatov z drugimi
C23	To dela pogosto na račun zdravja, varnosti delovnih pogojev itd.	Višanje dobička na račun zdravja, varnosti delovnih pogojev	Odnosi z delodajalskimi organizacijami	Odnosi sindikatov z drugimi
C24	Da delodajalci zastopajo strukturno drugo stran in težko z njimi dobro sodelujemo	Slabo sodelovanje z delodajalci	Odnosi z delodajalci	Odnosi sindikatov z drugimi
C25	Imajo večjo moč, saj imajo za sabo več denarja	Večja moč zaradi denarja	Odnosi z delodajalci	Odnosi sindikatov z drugimi
C26	S posameznimi delodajalci pa smo prihajali v stik zaradi konflikta, ker se je delavec ali skupina delavcev obrnila na nas	Sodelovanje zaradi konflikta	Odnosi z delodajalci	Odnosi sindikatov z drugimi
C27	Navadno nas niso preveč dobro sprejeli	Slab sprejem is strani delodajalcev	Odnosi z delodajalci	Odnosi sindikatov z drugimi
C28	So se bili pripravljeni pogovarjati in so se, ko smo jim pravno obrazložili zakaj nimajo prav, umaknili	Redki so se pripravljeni pogovarjati	Odnosi z delodajalci	Odnosi sindikatov z drugimi
C29	Z njimi imamo več izkušenj	Z inšpektorji imajo več izkušenj	Sodelovanje sindikata in inšpekcije dela	Odnosi sindikatov z drugimi

C30	Tu gre za državo	Inšpektorji predstavljajo državo	Sodelovanje sindikata in inšpekcije dela	Odnosi sindikatov z drugimi
C31	Nekateri posamezniki so se pri inšpekcijskih postopkih potrudili, drugi pa precej manj	Ukrepanje odvisno od angažmaja inšpektorja	Ukrepi inšpekcije	Izkušnje sindikalistov
C32	Tu je precej odvisno od angažmaja posameznega inšpektorja	Ukrepanje odvisno od angažmaja inšpektorja	Ukrepi inšpekcije	Izkušnje sindikalistov
C33	Sigurno jih je premalo za tako veliko podjetij in pravnih oseb kot jih imamo	Kadrovska podhranjenost inšpekcije	Preobremenjenost inšpekcije dela	Izkušnje sindikalistov
C34	V praksi je praktično nemogoče nadzirati tako množico podjetji s tako malo skupino	Kadrovska podhranjenost inšpekcije	Preobremenjenost inšpekcije dela	Izkušnje sindikalistov
C35	Najbolj intenziven kontakt z njimi smo imeli, ko smo jih pozivali, da uredijo situacijo z delavci v trafikah	Primer: Urejanje situacije delavcev v trafikah	Sodelovanje sindikata in inšpekcije dela	Izkušnje sindikalistov
C36	Naš odnos z inšpektorji je različen	Različen odnos z inšpektorji	Sodelovanje sindikata in inšpekcije dela	Odnosi sindikatov z drugimi
C37	Nekateri so zelo borbeni	Ukrepanje odvisno od angažmaja inšpektorja	Ukrepi inšpekcije	Izkušnje sindikalistov
C38	Drugim pa je to služba od 7:00 do 15:00 in jim takrat pade dol kuli, ter gredo domov	Ukrepanje odvisno od angažmaja inšpektorja	Ukrepi inšpekcije	Izkušnje sindikalistov
C39	Prikrita delovna razmerja je težko izkoreniniti dokler država ne bo aktivno začela tega preganjati	Država bi morala začeti aktivno reševati problematiko prikritih delovnih razmerij	Predlogi za izboljšave	Možne rešitve za v prihodnje
C40	Prikrita delovna razmerja urejati tako, da delavec sam sproži postopke proti delodajalcu	Delavec mora sam sprožiti postopke proti delodajalcu, da se prične urejati problematika prikritega delovnega razmerja	Uveljavljanje pravic na sodišču	Izkušnje inšpektorjev
C41	Časovno zelo potratne	Dolg proces, da prideš do sodišča	Uveljavljanje pravic na sodišču	Izkušnje sindikalistov
C42	Čustveno zelo izčrpavajoče	Čustveno izčrpavajoče	Uveljavljanje pravic na sodišču	Izkušnje sindikalistov
C43	Velik finančni zalogaj	Drag postopek na sodišču	Uveljavljanje pravic na sodišču	Izkušnje sindikalistov
C44	Če bi k temu bolj aktivno pristopili državni organi npr. FURS, ki bi videl, da ti dobivaš denar samo od enega delodajalca ali pretežno od enega delodajalca, bi to že moral	Državni organ, ki bi lahko uredil to problematiko je FURS	Predlogi za izboljšave	Možne rešitve za v prihodnje

	biti jasen signal, da je nekdo v prikritem delovnem razmerju			
C45	Tudi na prekarnih delavcih samih	Organiziranje prekarnih delavcev	Predlogi za izboljšave	Možne rešitve za v prihodnje
C46	Če sami nimajo volje za organiziranje za rešitev njihovega položaja tudi država ne bo naredila nič	Organiziranje prekarnih delavcev	Predlogi za izboljšave	Možne rešitve za v prihodnje
C47	Dokler se oni ne bodo povezali v društva, interesna združenja, sindikate in od države zahtevali, da se ta zadeva uredi	Organiziranje prekarnih delavcev	Predlogi za izboljšave	Možne rešitve za v prihodnje
C48	Država bo ukrepala, ko bo pritisk dovolj velik, da se zadeva uredi	Država bo ukrepala, ko bo pritisk dovolj velik, da se zadeva uredi	Predlogi za izboljšave	Možne rešitve za v prihodnje
C49	Imamo zelo borbene sindikaliste, zelo borbene sindikate	Uspeh odvisen od angažiranosti sindikata	Organiziranje delavcev	Izkušnje sindikalistov
C50	Imamo sindikate, ki bi lahko naredili več	Uspeh odvisen od angažiranosti sindikata	Organiziranje delavcev	Izkušnje sindikalistov
C51	Sindikati so še en izmed pomembnih akterjev, ki bi lahko obrnili trend, če bi se bolj resno začeli ukvarjati s problemom prekariata	Uspeh odvisen od angažiranosti sindikata	Organiziranje delavcev	Izkušnje sindikalistov
C52	Prekarnost redno zaposlenim znižuje ceno	Prekarnost redno zaposlenim znižuje ceno	Odločanje za prekarnost	Izkušnje sindikalistov
C53	Imajo prekarci tako nizka in neredna plačila	Nizka in neredna plačila	Odnosi med delavci in delodajalci	Izkušnje sindikalistov
C54	Lahko resno konkurirajo redno zaposlenim	Konkurirajo redno zaposlenim	Odločanje za prekarnost	Izkušnje sindikalistov
C55	Delodajalci raje posegajo po prekarcih kot pa po redno zaposlenih	Delodajalci raje posegajo po prekarcih kot po redno zaposlenih	Odločanje za prekarnost	Izkušnje sindikalistov
C56	FURS po uradni dolžnosti Inšpektoratu za delo posredovati vse primere, kjer sumi da gre za prikrita delovna razmerja	Državni organ, ki bi lahko uredil to problematiko je FURS	Predlogi za izboljšave	Možne rešitve za v prihodnje
C57	Povečanje števila inšpektorjev za delo	Povečanje števila inšpektorjev za delo	Predlogi za izboljšave	Možne rešitve za v prihodnje
C58	Lahko nekaj naredi država, da se začne s tem resno ukvarjati	Država bi morala začeti aktivno reševati problematiko prikritih delovnih razmerij	Predlogi za izboljšave	Možne rešitve za v prihodnje
C59	Resneje razmisliti o ekonomsko odvisni osebi, ki	Potrebno bi bilo razmisliti o ekonomsko odvisni osebi	Predlogi za izboljšave	Možne rešitve za v prihodnje

	ni enako prikritim delovnim razmerjem			
C60	Tu bi morali spremeniti zakon, da bi delodajalec moral s.p.-jem s katerimi sodeluje posredovati pravice in možnosti, da lahko uveljavlja ekonomsko odvisno osebo	Potrebno bi bilo razmisliti o ekonomsko odvisni osebi	Sprememba zakonodaje	Možne rešitve za v prihodnje
C61	Pobuda bi po zakonu morala priti od delodajalca	Pobuda bi po zakonu morala priti od delodajalca ne od delavca	Sprememba zakonodaje	Možne rešitve za v prihodnje
C62	Največ lahko naredijo delavci sami, da se organizirajo	Organiziranje prekarnih delavcev	Predlogi za izboljšave	Možne rešitve za v prihodnje
C63	Se pridružijo organizacijam, ki se ukvarjajo s prekarnostjo	Pridružitev organizacijam, ki se ukvarjajo s prekarnostjo	Organiziranje delavcev Predlogi za izboljšave	Možne rešitve za v prihodnje

Tabela 4: Odprto kodiranje, intervju C

8.3.4 Intervju D

ŠT. IZJAVE	IZJAVA	POJEM	KATEGORIJA	TEMA
D1	Sindikalna struktura je bolj kot ne bila večino časa navajena na določen tip organiziranja delovnega procesa	Problemi organiziranja	Organiziranje delavcev	Izkušnje sindikalistov
D2	Večji proizvodnji procesi, večje tovarne in tam je bilo organiziranje veliko lažje	Lažja organizacija v večjih proizvodnih procesih	Organiziranje delavcev	Izkušnje sindikalistov
D3	Potem so se proizvodnji procesi razbili in tu so se začeli problemi organiziranja	Problemi organiziranja	Organiziranje delavcev	Izkušnje sindikalistov
D4	Sindikat se je temu ponekod prilagodil, dostikrat se pa ni	Problemi organiziranja	Organiziranje delavcev	Izkušnje sindikalistov
D5	Tukaj so se začele težave pri sindikalnem organiziranju delavstva	Problemi organiziranja	Organiziranje delavcev	Izkušnje sindikalistov
D6	Morajo sindikati pogledati v realnost, ugotovit, da je to res realnost in ne gledat na te delavce kot na neke vrste konkurenco	Konkuriranje med zaposlenimi in sindikatom	Odnosi z delavci	Odnosi sindikatov z drugimi
D7	Jih ne samo včlanjevat ampak jih privest do tega, da imajo vsi iste pravice	Uveljavljanje pravic delavcev	Organiziranje delavcev	Izkušnje sindikalistov
D8	Tu pa so koraki, ni to samo iz točke A v točko B ampak to še vedno traja	Uveljavljanje pravic delavcev	Organiziranje delavcev	Izkušnje sindikalistov
D9	Ker sami delavci čeprav imajo vse elemente delovnega razmerja, bi po logiki prava rekli da grejo zdaj to uveljavit na sodišče in bodo dobili za nazaj delovno razmerje, pravice iz tega, bi iztožili socialne prispevke, delovno dobo itd.	Strah pred uveljavljanjem pravic na sodišču	Uveljavljanje pravic na sodišču	Izkušnje sindikalistov
D10	Dosti je pritiskov iz strani naročnikov, ki ustrahujejo delavce	Ustrahovanje delavcev	Odnosi med delavci in delodajalci	Izkušnje sindikalistov
D11	Dosti je tudi situacij, kjer se prekarci sami začnejo obnašati kot konkurenca, si znižujejo cene	Konkuriranje na delovnem mestu	Odnosi med delavci in delodajalci	Izkušnje sindikalistov
D12	Tu je izjemno težko, da te osebe, daš ven iz mindseta	Uveljavljanje pravic delavcev	Organiziranje delavcev	Izkušnje sindikalistov

	najnižje cene do mindseta, da morajo biti vsi zaposleni, torej vsi z enakimi pravicami iz dela ne pa iz pogodbenega razmerja, ki nima nobene oblike dela			
D13	Zelo težko je gledat na situacijo, da lahko to hitro rešimo.	Reševanje prikritih delovnih razmerij je težko	Reševanje prikritih delovnih razmerij	Izkušnje sindikalistov
D14	Dosti jih je, ki v takšni situaciji gleda na neto plačilo in nižjo obdavčitev	Gledanje na zaslužek	Odločanje za prekarnost	Izkušnje sindikalistov
D15	Ima raje neto tisti na računu, ne glede na obliko dela, ne glede na to da dela več, ima to svobodo, da kdaj pa kdaj lahko reče tudi ne	Gledanje na zaslužek	Odločanje za prekarnost	Izkušnje sindikalistov
D16	Redno zaposleni so pa vezani na 7:00 do 15:00 delovno razmerje	Svoboden delavnik	Odločanje za prekarnost	Izkušnje sindikalistov
D17	Tu je treba iskreno povedano dostikrat to prebiti in osebo vprašati kaj pravzaprav hočeš?	Pogovor z delavcem	Odnosi z delavci	Odnosi sindikatov z drugimi
D18	Hočeš kratkoročno imeti večji neto	Gledanje na zaslužek	Odločanje za prekarnost	Izkušnje sindikalistov
D19	Hočeš dolgoročno imeti normalne pravice iz dela in počitek	Pogovor z delavcem	Odnosi z delavci	Odnosi sindikatov z drugimi
D20	Ta dilema pravzaprav zavira to, da bi takšen delavec šel uveljavljat svoje pravice na sodišče glede prikritih delovnih razmerij	Strah pred uveljavljanje pravic na sodišču	Uveljavljanje pravic na sodišču	Izkušnje sindikalistov
D21	Dostikrat se praviloma ne odločajo za to, da uveljavljajo sodno varstvo	Strah pred uveljavljanje pravic na sodišču	Uveljavljanje pravic na sodišču	Izkušnje sindikalistov
D22	Tudi redno zaposleni ujeti v to mistificiranje delodajalcev	Ustrahovanje delavcev	Odnosi med delavci in delodajalci	Izkušnje sindikalistov
D23	Proces, da prideš do sodišča je pri nekaterih lahko dolga desetletja	Dolg proces, da prideš do sodišča	Uveljavljanje pravic na sodišču	Izkušnje sindikalistov
D24	Včasih so na tej poti tudi ljudje, ki si uničijo zdravje	Dolg proces, da prideš do sodišča	Uveljavljanje pravic na sodišču	Izkušnje sindikalistov
D25	Z društvom Delavska svetovalnica smo imeli eno veliko zgodbo z Luko Koper	Primer: Luka Koper	Uveljavljanje pravic na sodišču	Izkušnje sindikalistov
D26	Okoli 800- 1000 delavcev zaposlenih pri zunanjih delodajalcih, pa se je seveda vedelo, da imajo ti delavci vse elemente	Primer: Luka Koper	Uveljavljanje pravic na sodišču	Izkušnje sindikalistov

	delovnega razmerja na Luki Koper			
D27	Trajalo je tri do štiri leta, da se je tretjina od teh delavcev direktno zaposlila na Luki Koper	Primer: Luka Koper	Uveljavljanje pravic na sodišču	Izkušnje sindikalistov
D28	To je primer tudi tega koliko časa traja sistemsko stvar, ki je pravno logična in sistemsko izvedljiva	Primer: Luka Koper	Uveljavljanje pravic na sodišču	Izkušnje sindikalistov
D29	Namesto, da bi se to pravno izvedlo, da bi vse te delavce direktno zaposlili, se je uvedel poslovni model, ki je naredil delavce prvega reda-direktno zaposleno, drugega reda-agencijske delavce in tretjega reda-zunanje izvajalce	Primer: Luka Koper	Uveljavljanje pravic na sodišču	Izkušnje sindikalistov
D30	Na koncu se je to izkazala kot grenka zmaga, saj se jih je direktno zaposlilo samo okoli 300 ostalih 500 pa še vedno niso bili priznani kot redno zaposleni v Luki Koper	Primer: Luka Koper	Uveljavljanje pravic na sodišču	Izkušnje sindikalistov
D31	Delodajalske organizacije precej trdo pristopajo k tej stvari	Odločen pristop delodajalskih organizacij	Odnosi z delodajalskimi organizacijami	Odnosi sindikatov z drugimi
D32	Pri pogajanjih gledajo samo iz te perspektive, da morajo biti odpovedni roki krajši	Pogled samo delodajalske perspektive	Odnosi z delodajalskimi organizacijami	Odnosi sindikatov z drugimi
D33	Da mora biti več vzrokov za odpoved	Pogled samo delodajalske perspektive	Odnosi z delodajalskimi organizacijami	Odnosi sindikatov z drugimi
D34	Da mora imeti delodajalec več možnosti diskrecij	Pogled samo delodajalske perspektive	Odnosi z delodajalskimi organizacijami	Odnosi sindikatov z drugimi
D35	Zelo težko se je potem pogovarjati z njimi o nekih osnovah kot so elementi delovnega razmerja	Odločen pristop delodajalskih organizacij	Odnosi z delodajalskimi organizacijami	Odnosi sindikatov z drugimi
D36	So pa tudi izjeme, ki gledajo, da imajo rajši zadovoljnega delavca z ustrezno plačo in ustreznimi delovnimi pogoji	Zadovoljevanje potreb delavca	Odnosi z delodajalskimi organizacijami	Odnosi sindikatov z drugimi
D37	Predvsem opozarjanje na sistemske probleme	Opozarjanje inšpekcije	Sodelovanje sindikata in inšpekcije dela	Odnosi sindikatov z drugimi
D38	Opozarjanje na »kvazi« agencije, to so agencije, ki niso registrirane čeprav bi	Opozarjanje inšpekcije	Sodelovanje sindikata in inšpekcije dela	Odnosi sindikatov z drugimi

	morale biti, ker imajo vse elemente delovnega razmerja			
D39	Glede dnevnega odzivanja inšpektorjev se je pokazalo veliko razpok	Slabi odzivi inšpekcije	Sodelovanje sindikata in inšpekcije dela	Odnosi sindikatov z drugimi
D40	Če gledamo število samih delodajalcev oz. Pravnih subjektov, ki rastejo iz dneva v dan in mislim, da jih je trenutno okoli 240.000, delovnih inšpektorjev je pa okoli 42, tu se pokaže ta razkorak	Kadrovska podhranjenost inšpekcije	Preobremenjenost inšpekcije dela	Izkušnje sindikalistov
D41	Preprosto mislim, da ne dohajajo niti kvantitativno niti na koncu kvalitativno teh novih praks in to se vidi potem na terenu	Slabi odzivi inšpekcije	Sodelovanje sindikata in inšpekcije dela	Odnosi sindikatov z drugimi
D42	Delodajalci verižijo podjetja	Število delovnih subjektov raste	Preobremenjenost inšpekcije dela	Izkušnje sindikalistov
D43	Inšpektorji nimajo niti resursov niti operative niti časa, da bi to vse polovili	Pomanjkanje časa	Preobremenjenost inšpekcije dela	Izkušnje sindikalistov
D44	Na najvišjem nivoju sindikat redno opozarja inšpektorje	Opozarjanje inšpekcije	Sodelovanje sindikata in inšpekcije dela	Odnosi sindikatov z drugimi
D45	Na dnevnem nivoju pa mislim, da je veliko frustracij	Ukrepanje inšpekcije	Sodelovanje sindikata in inšpekcije dela	Odnosi sindikatov z drugimi
D46	In sem prepričan, da sindikat daje veliko prijav na inšpekcijo	Opozarjanje inšpekcije	Sodelovanje sindikata in inšpekcije dela	Odnosi sindikatov z drugimi
D47	Dostikrat ukrepanja inšpekcije v obliki opominov	Opomin kot slaba sankcija	Ukrepi inšpekcije	Izkušnje sindikalistov
D48	Opomin pa je kaj, to je neke vrste sankcija pa ni sankcija	Opomin kot slaba sankcija	Ukrepi inšpekcije	Izkušnje sindikalistov
D49	Če imaš ti opomin ne boš prišel na seznam delodajalcev z negativnimi referencami na Zavodu za zaposlovanje	Možne rešitve namesto opomina	Ukrepi inšpekcije	Izkušnje sindikalistov
D50	Ne boš prišel na seznam delodajalcev, ki imajo otežen dostop do javnih naročil	Možne rešitve namesto opomina	Ukrepi inšpekcije	Izkušnje sindikalistov
D51	Delodajalci to vedo in tudi, če dobijo globo gredo v sodno varstvo in potem se na sodišču dostikrat zgodi, da se njihova globa spremeni v opomin in tako dobijo delodajalci potuho,	Potuha za delodajalce	Uveljavljanje pravic na sodišču	Izkušnje sindikalistov

	da lahko še naprej delajo isto			
D52	Sindikati imajo potem grenek občutek	Slabi odzivi inšpekcije	Sodelovanje z inšpektorji za delo	Odnosi sindikatov z drugimi
D53	Če imaš dovolj finančnih resursov in pravno ekipo lahko še naprej uporabljaš slabe prakse	Potuha za delodajalce	Uveljavljanje pravic na sodišču	Izkušnje sindikalistov
D54	Manj kot bo zadev na sodišču, več bo prakse bega izven zakonodaje	Uveljavljanje pravic delavcev na sodišču	Uveljavljanje pravic na sodišču	Izkušnje sindikalistov
D55	Manj kot bo delavcev, ki bodo šli s podporo sindikatov v iztoževanje elementov delovnega razmerja, več bo prakse, kjer bodo te delavci še vedno storitev	Uveljavljanje pravic delavcev na sodišču	Uveljavljanje pravic na sodišču	Izkušnje sindikalistov
D56	Imamo več lažnih s.p.-jev iz dneva v dan kot zmag na sodiščih	Uveljavljanje pravic delavcev na sodišču	Uveljavljanje pravic na sodišču	Izkušnje sindikalistov
D57	To ne daje dobre popotnice prekarcem, ki bi si želeli vstopiti v sodno bitko	Strah pred uveljavljanje pravic na sodišču	Uveljavljanje pravic na sodišču	Izkušnje sindikalistov
D58	To bo trajalo	Dolg proces, da prideš do sodišča	Uveljavljanje pravic na sodišču	Izkušnje sindikalistov
D59	To bo strošek	Drag postopek na sodišču	Uveljavljanje pravic na sodišču	Izkušnje sindikalistov
D60	Na koncu ne bom dobil sploh nobenih možnosti, da sem zaposlen	Ustrahovanje delavcev	Odnosi med delavci in delodajalci	Izkušnje sindikalistov
D61	Če pa bom, potem bom tam verjetno šikaniran	Ustrahovanje delavcev	Odnosi med delavci in delodajalci	Izkušnje sindikalistov
D62	Nekateri šli skozi vse to, torej čez vse te elemente in zmagali na sodišču	Nekaterim je uspelo zmagati	Uveljavljanje pravic na sodišču	Izkušnje sindikalistov
D63	Če obstajajo elementi delovnega razmerja je potrebno narediti vse, da se to delo legalizira	Legaliziranje dela z elementi delovnega razmerja	Sprememba zakonodaje	Možne rešitve za v prihodnje
D64	Ja, seveda	Pomanjkljivosti v zakonodaji	Reševanje prikritih delovnih razmerij	Izkušnje sindikalistov
D65	V delovni zakonodaji, ko začasnost storitve agencijskega dela ni definirana	V delovni zakonodaji ni definirana začasnost storitve agencijskega dela	Sprememba zakonodaje	Možne rešitve za v prihodnje
D66	Na kakšen način bi se bolje uredila zadeva, ki se imenuje prepovedna odločba	Ureditev prepovedne odločbe	Sprememba zakonodaje	Možne rešitve za v prihodnje
D67	To pomeni, če pride inšpekcija in ugotovi, da so	Delavce zaposlene pri neregistrirani	Predlogi za izboljšave	Možne rešitve za v prihodnje

	notri delavci zaposleni pri agenciji, ki ni registrirana se te delavce odstrani iz delovnega procesa.	agenciji bi se moralo direktno zaposliti		
D68	Zgodba bi se morala nadaljevati, da bi se delavce direktno zaposlilo.	Delavce zaposlene pri neregistrirani agenciji bi se moralo direktno zaposliti	Predlogi za izboljšave	Možne rešitve za v prihodnje

Tabela 5: Odprto kodiranje, intervju D

8.4 Priloga 4: Osno kodiranje

IZKUŠNJE INŠPEKTORJEV

- **Nadzor nad delodajalci**

Delodajalci niso pripravljeni na nadzor (A1), (B3), (B4), (B17), (B28)

Odvisno od nadzora ali so predhodno obveščeni (A2)

Urejena dokumentacija ob nadzoru (A3), (B1)

Urejanje dokumentacije po nadzoru (A4), (A31), (A32), (B5)

Nadzor je lahko akcija enkrat na leto (A22)

Nadzor ob prijavi (A23)

Prijav ni veliko (A24)

Večina prijav iz firm brez sindikata (A53)

Zavlačevanje postopkov (B6)

Ugotovljena kršitev predstavlja prekršek (B11)

Ustrahovanje zaposlenih (B32)

Glavni motiv delodajalcev je strošek dela (B36)

- **Opravljanje dela**

Inšpektorja zaščitijo sodelavci ali sedež inšpektorata (A19)

Pomoč državljanom (A50)

Radi opravljajo svoj poklic (A51)

Inšpektorji imajo občutek, da so le kozmetični organ (A62)

preprečevanju nezakonitega zagotavljanja delovne sile (B12)

- **Preobremenjenost inšpekcije dela**

Nezadosten nadzor (A20)

Pravnih subjektov je veliko več kot inšpektorjev (A21)

Pomanjkanje časa (A27)

Stiska zaradi trenutne zakonodaje (A35), (A41)

Inšpektorji pogosto v stiski (A40)

Kadrovska podhranjenost inšpektorjev za delo (A42), (A46), (A63)

Preobremenjenost (A43)

Vedno več birokratskega dela (A48)

Veliko različnih področij nadzora (A67), (B20), (B24)

Dokaze za sodišče za svoje ugotovitve in ukrepe mora inšpektor pridobiti sam (B27)

- **Reševanje prikritih delovnih razmerij**

Dokazovanje prikritih delovnih razmerij je težko (A25), (A26), (A28), (B14), (B15), (B19), (B21), (B22)

Problematičen prijavitelj (A17), (A18)

Zakon se ne spremeni, čeprav je vse pripravljeno za spremembo (A33)

Prevelik vpliv politike (A34), (A44), (A45), (A49)

Problem v nadzoru razmerja šibkejšega in močnejšega (A36), (A37), (A38)

Ugotavljanje iz listin (A39)

Sedanje dokazovanje je dolgotrajno, pod nadzorom, po navodilih (A66), (B9)

Težavno preverjanje in dokazovanje nepretrganosti dela posameznega delavca (B16)

Težko dokazovanje zaradi vse večje inovativnost delodajalcev pri navajanju dela, ki ga opravljajo osebe na podlagi pogodb civilnega prava (B18), (B33), (B34), (B37)

Težko dobiti koga, ki bi pričal na sodišču (B30), (B31)

Elemente delovnega razmerja je treba ugotavljati v vsakem primeru posebej (B38)

Nepripravljenost na sodobne oblike dela (B46)

SODELOVANJE Z DRUGIMI

- **Sodelovanje z delodajalci**

Negativne reakcije s strani delodajalcev (A5), (A7)

Delodajalci vedo kakšne so njihove obveznosti do države (A6), (B2)

Odnos do inšpektorjev je odvisen tudi od panoge (A8)

Problemi na področju gradbeništva, gostinstva (A9)

Težave s komunikacijo (A10)

Izvajalci del ne sodelujejo z dokazi (B29)

- **Sodelovanje z odvetniki**

Nimajo stika z odvetniki (A11)

Odvetniki se vključijo v prekrškovnem postopku (A12), (B7)

Pomembno znanje delovnega prava (A13), (A14)

Brez težav z odvetniki (A15)

Primer: stranka se je z odvetnikom na grd način lotila enega od inšpektorjev (A16)

- **Sodelovanje s sindikati**

S sindikati sodeluje Inšpektorat Republike Slovenije za delo, ki posamezne primere razporeja po območnih enotah (A52)

Ljudje niso seznanjeni, da se lahko vključijo v zunanje sindikate (A54)

Obravnavajo malo članov sindikata (A55)

Slovenski sindikati ne sledijo spremembam (A56)

Najbolj aktiven sindikat je Delavska svetovalnica (A57)

Sodelujejo s sindikati (B48)

- **sodelovanje z drugimi državnimi organi**

Na nivoju lokalne skupnosti bi moralo biti večje sodelovanje med državnimi organi (A47)

Z delavskimi združenji ne sodelujejo (A58)

Sodelovanje z državnimi organi ter drugimi javnimi in zasebnimi subjekti, ki delujejo na področjih iz pristojnosti inšpektorata (B46)

Sodelovanje z združenji delodajalcev (B49)

Sodelovanje z raziskovalnimi in izobraževalnimi organizacijami ter s

strokovnjaki na področju dela (B50)

Sodelovanje s Finančno upravo RS (B51)

MOŽNE REŠITVE ZA V PRIHODNJE

- **Sprememba zakonodaje**

Sprememba Zakona o evidencah na področju dela in socialne varnosti (A29), (A68)

Delodajalec mora voditi samo kvoto ur, ne pa tudi evidenc od začetka do konca (A30)

Legaliziranje dela z elementi delovnega razmerja (D63)

V delovni zakonodaji ni definirana začasnost storitve agencijskega dela (D65)

Ureditev prepovedne odločbe (D66)

- **Predlogi za izboljšave**

Z več kadra bi bilo sodelovanje z drugimi državnimi organi lažje (A46)

Sprememba zakonodaje, ter kadrovska okrepitev nadzora (A59)

Bolj jasna vizija države (A60)

Večje vlaganje države v inšpekcijo dela (A61)

Omejitev raznoraznih oblik dela pri delodajalcih (A64)

Poenostavitev opredelitve delovnega razmerja (A65), (B41)

Inšpektorji v drugih evropskih državah imajo drugačne, mnogo bolj enostavne postopke (A69), (A70)

Država bi morala začeti aktivno reševati problematiko prikritih delovnih razmerij (C39), (C58)

Državni organ, ki bi lahko uredil to problematiko je FURS (C44), (C56)

Organiziranje prekarnih delavcev (C45), (C46), (C47), (C62)

Država bo ukrepala, ko bo pritisk dovolj velik, da se zadeva uredi (C48)

Povečanje števila inšpektorjev za delo (C57), (A46)

Potrebno bi bilo razmisliti o ekonomsko odvisni osebi (C59), (C60)

Pobuda bi po zakonu morala priti od delodajalca ne od delavca (C61)

Pridružitev organizacijam, ki se ukvarjajo s prekarnostjo (C63)

Delavce zaposlene pri neregistrirani agenciji bi se moralo direktno zaposliti (D67), (D68)

Motiviranje delodajalcev za zaposlovanje delavcev (B35)

Direktiva o platformnem delu kot odgovor na delovnopravne izzive platformnega dela (B40), (B42), (B43)

IZKUŠNJE SINDIKALISTOV

- **Organiziranje delavcev**

Problemi organiziranja (C2), (D1), (D3), (D4), (D5)

Največji delež je samozaposlenih (C3)

Redki sindikati včlanjujejo samozaposlene (C5)

Samozaposleni prepričani, da so podjetja (C6), (C7), (C8), (C9), (C10), (C11)

Ozaveščanje delavcev (C15)

Uspeh odvisen od angažiranosti sindikata (C49), (C50), (C51)

Lažja organizacija v večjih proizvodnih procesih (D2)

Uveljavljanje pravic delavcev (D7), (D8), (D12)

- **Odnosi med delavci in delodajalci**

Ustrahovanje delavcev (C13), (D10), (D22), (D60), (D61)

Nizka in neredna plačila (C53)

Konkuriranje na delovnem mestu (D11)

- **Reševanje prikritih delovnih razmerij**

Reševanje prikritih delovnih razmerij je težko (C12), (C18), (D13)

Prepozno ukrepanje delavcev (C14)

Ozaveščanje delavcev (C15)

Pomanjkljivosti v zakonodaji (D64)

- Uveljavljanje pravic na sodišču

Drag postopek na sodišču (C16), (C43), (D59)

Dolg proces, da prideš do sodišča (C17) (C41), (D23), (D24), (D27), (D28), (D58)

Delavec mora sam sprožiti postopke proti delodajalcu, da se prične urejati problematika prikritega delovnega razmerja (C40)

Čustveno izčrpavajoče (C42)

Strah pred uveljavljanje pravic na sodišču (D9), (D20), (D21), (D57)

Primer: Luka Koper (D25), (D26), (D27), (D28), (D29), (D30)

Potuha za delodajalce (D51), (D53)

Uveljavljanje pravic delavcev na sodišču (D54), (D55), (D56)

Nekaterim je uspelo zmagati (D62)

- **Odločanje za prekarnost**

Delavec dela za preživetje (C21)

Prekarnost redno zaposlenim znižuje ceno (C52)

Konkurirajo redno zaposlenim (C54)

Delodajalci raje posegajo po prekarcih kot po redno zaposlenih (C55)

Gledanje na zaslužek (D14), (D15), (D18)

Svoboden delavnik (D16)

- **Ukrepi inšpekcije**

Ukrepanje odvisno od angažmaja inšpektorja (C31), (C32), (C37), (C38)

Opomin kot slaba sankcija (D47), (D48)

Možne rešitve namesto opomina (D49), (D50)

- **Preobremenjenost inšpekcije dela**

Kadrovska podhranjenost inšpekcije (C33), (C34), (D40)

Število delovnih subjektov raste (D42)

Pomanjkanje časa (D43)

ODNOSI SINDIKATOV Z DRUGIMI

- **Odnosi z delavci**

Nezaupanje v sindikate (C1), (C4)

Konkuriranje med zaposlenimi in sindikatom (D6)

Pogovor z delavcem (D17), (D19)

- **Odnosi z delodajalci**

Slabo sodelovanje z delodajalci (C24)

Večja moč zaradi denarja (C25)

Sodelovanje zaradi konflikta (C26)

Slab sprejem is strani delodajalcev (C27)

Redki so se pripravljeni pogovarjati (C28)

- **Sodelovanje sindikata in inšpekcije dela**

Z inšpektorji imajo več izkušenj(C29)

Inšpektorji predstavljajo državo (C30)

Primer: Urejanje situacije delavcev v trafikah (C35)

Različen odnos z inšpektorji (C36)

Opozarjanje inšpekcije (D37), (D38), (D46)

Slabi odzivi inšpekcije (D39), (D41), (D52)

- **Odnosi z delodajalskimi organizacijami**

Delodajalska združenja zastopajo interese delodajalcev (C19)

Delodajalska združenja zastopajo interese kapitala (C20), (C22)

Višanje dobička na račun zdravja, varnosti delovnih pogojev (C23)

Odločen pristop delodajalskih organizacij (D31), (D35)

Pogled samo delodajalske perspektive (D32), (D33), (D34)

Zadovoljevanje potreb delavca (D36)