

KONCEPT KROŽNEGA GOSPODARSTVA SKOZI PRIZMO TRAJNOSTNEGA KADROVSKEGA MANAGEMENTA

ERIKA DŽAJIĆ URŠIČ,¹ MOJCA BERNIK²

¹ Fakulteta za uporabne družbene študije v Novi Gorici, Nova Gorica, Slovenija
erika.ursic@fuds.si

² Univerza v Mariboru, Fakulteta za organizacijske vede, Kranj, Slovenija
mojca.bernik@um.si

Prispevek obravnava delovanje krožnega gospodarstva na področju trajnostnega kadrovskega managementa. Koncept krožnega gospodarstva se pogosto predstavlja kot sredstvo za doseganje širših gospodarskih in socialnih koristi, kot so izboljšanje blaginje, trajnostna gospodarska rast in ustvarjanje delovnih mest. Del tega je tudi trajnostni kadrovski management, katerega cilj je zagotoviti zdrave in uspešne delovne ljudi, ki bodo skozi doseganje ciljev zagotavljali napredek organizacije. Ena izmed nalog trajnostnega kadrovskega managementa je zato zmanjšati stopnjo zdravstvenega absentizma, katerega posledice se odražajo tako v finančnem kot v organizacijskem delu poslovanja organizacije. Cilj trajnostnega kadrovskega managementa v krožnem gospodarstvu je na eni strani zagotoviti preventivne ukrepe za zmanjšanje zdravstvenega absentizma, na drugi strani pa vzpostaviti ukrepe, ki bodo olajšali in pospešili vrnitev zaposlenih na delovno mesto.

DOI
[https://doi.org/
10.18690/um.fov.1.2026.1](https://doi.org/10.18690/um.fov.1.2026.1)

ISBN
978-961-299-117-3

Ključne besede:
krožno gospodarstvo,
trajnostni kadrovski
management,
zaposleni,
zdravstveni absentizem,
delovna mesta



Univerzitetna založba
Univerze v Mariboru

DOI
[https://doi.org/
10.18690/um.fov.1.2026.1](https://doi.org/10.18690/um.fov.1.2026.1)

ISBN
978-961-299-117-3

Keywords:

circular economy,
sustainable human resource
management,
employees,
health-related absenteeism,
jobs

THE CONCEPT OF A CIRCULAR ECONOMY THROUGH THE LENS OF SUSTAINABLE HUMAN RESOURCE MANAGEMENT

ERIKA DŽAJIĆ URŠIČ,¹ MOJCA BERNIK²

¹ School of Advanced Social Studies in Nova Gorica, Nova Gorica, Slovenia
erika.ursic@fuds.si

² University of Maribor, Faculty of Organizational Sciences, Kranj, Slovenia
mojca.bernik@um.si

The paper examines the functioning of the circular economy in the field of sustainable human resource management. The concept of a circular economy is often presented as a means of achieving broader economic and social benefits, such as improved well-being, sustainable economic growth, and job creation. A key aspect of this is sustainable human resource management, which aims to ensure a healthy and successful workforce that drives organizational progress through goal achievement. One of the tasks of sustainable human resource management is to reduce the rate of health-related absenteeism, which has both financial and organizational implications for a company. In the context of a circular economy, the goal of sustainable HR management is twofold: on the one hand, to implement preventive measures to reduce absenteeism, and on the other, to establish initiatives that facilitate and accelerate employees' return to work.



University of Maribor Press

1 Pristop krožnega gospodarstva in razvoj trajnostnih delovnih mest

Krožno gospodarstvo se pogosto predstavlja v splošnih izrazih kot prehod od linearnega modela (vzemi, izdelaj, uporabi, zavrzi) h krožnemu modelu (obnovitveni in regenerativni model) (Ellen MacArthur Foundation, 2015). Literatura ne ponuja enotne in vseprisotne definicije, temveč splošno soglasje o osrednjih konceptih in ciljih krožnega gospodarstva. Obstajata dve vrsti definicij: tiste, ki so usmerjene v vir in se osredotočajo na potrebo po zaprtih zankah materialnih tokov ter zmanjšanju porabe neobnovljivih virov, in tiste, ki presegajo upravljanje materialnih virov ter vključujejo dodatne dimenzije, kot so spreminjanje modelov porabe (Rizos, Tuokko in Behrens, 2017). Namesto tega krožno gospodarstvo spodbuja trajnostne prakse, kot so zmanjševanje odpadkov, ponovna uporaba in recikliranje materialov. Evropska unija (EU) je krožno gospodarstvo sprejela kot ključni element svoje strategije za trajnostni razvoj, saj omogoča doseganje različnih ciljev trajnostnega razvoja (SDG), vključno z izboljšanjem zdravja in dobrega počutja (SDG 3) ter odgovorno proizvodnjo in potrošnjo (SDG 12) (D'Alessandro et al., 2024).

Pogosto citirana definicija Fundacije Ellen MacArthur (EMF) krožno gospodarstvo opredeljuje kot »tisto, ki je obnovitveno, in tisto, ki si prizadeva ohraniti uporabnost izdelkov, komponent in materialov ter ohraniti njihovo vrednost« (European Environment Agency, 2016; Ellen MacArthur Foundation, 2015). Akcijski načrt EU za krožno gospodarstvo opisuje prehod, »kjer se vrednost izdelkov, materialov in virov v gospodarstvu ohranja čim dlje in nastajanje odpadkov minimizira« (European Commission, 2015). Ključni poudarek je torej na minimiziranju potrebe po novih vnosih materialov in energije ter zmanjševanju okoljskih pritiskov, povezanih z izkopavanjem virov, emisijami in odpadki. Vodilno načelo za minimizacijo odpadkov v krožnem gospodarstvu je hierarhija ravnanja z odpadki, v kateri so dejanja za zmanjševanje in upravljanje odpadkov dana v prednostnem vrstnem redu (World Health Organization, 2018).

Koncept krožnega gospodarstva se pogosto predstavlja kot sredstvo za doseganje širših gospodarskih in socialnih koristi, kot so izboljšanje blaginje, trajnostna gospodarska rast in ustvarjanje delovnih mest. Poročilo Evropske agencije za okolje (EEA) (2016) navaja, da krožno gospodarstvo odpira priložnosti za ustvarjanje blaginje, rasti in zaposlovanja ter hkrati zmanjšuje obremenitve okolja (World Health Organization, 2018a).

Krožno gospodarstvo se pogosto preučuje v kontekstu določenih sektorjev, organizacij ali delovnih mest. Vendar pa nove zaposlitvene priložnosti, ki jih prinaša krožno gospodarstvo, morda ne bodo v obliki tradicionalnih delovnih mest, ki jih ustvarjajo obstoječe organizacije na določenih lokacijah. Namesto tega se lahko pojavijo kot podjetniške možnosti za posameznike (Bozkurt, Xheneti in Vicky, 2022). Drugače povedano, krožno gospodarstvo lahko v določenih geografskih območjih ustvari nove ekonomske niše, v katerih se posamezniki lahko preživljajo s samozaposlitvijo. To se lahko še posebej zgodi v regijah, ki so izgubile večje organizacije ali težko industrijo, brez vzpostavitve novih, tehnološko usmerjenih organizacij, ki bi s tehnološkimi inovacijami ustvarile nove priložnosti v krožnem gospodarstvu. Na primer v Združenem kraljestvu opazamo hitrejšo rast samozaposlovanja v primerjavi z rastjo plačanih zaposlitev v istih regijah, pri čemer večino samozaposlitve predstavljajo posamezniki brez zaposlenih. Ta oblika samozaposlitve ima drugačne značilnosti kot redna delovna mesta ali samozaposleni z zaposlenimi (Sorgner, Fritsch in Kritikos, 2014).

Čeprav se običajno šteje, da je ustvarjanje delovnih mest na področju krožnega gospodarstva socialna korist, je bilo opravljenih relativno malo raziskav za razumevanje kakovosti dela, ki bi lahko nastalo med preходом v krožno gospodarstvo, razen glede zdravstvenih in varnostnih pomislekov pri ravnanju z odpadki ter pri neformalnem zaposlovanju (Bouchra et al., 2018; Aguilar et al., 2021). Večina raziskav o socialnih vidikih krožnega gospodarstva obravnava etične teme (Murray, Skene in Haynes, 2017) in/ali razvoj družbenih okvirjev (Valencia et al., 2023).

Nekatere raziskave o izvajanju krožnega gospodarstva upoštevajo perspektive zaposlenih glede praks in strategij krožnega gospodarstva. Ob tem pa obstaja več raziskav o regionalni ponudbi in povpraševanju po spretnostih (Klein, Ramos in Deutz, 2022), kot denimo dejanskem doživljanju tistih, ki so neposredno vključeni v samo delovanje krožnega gospodarstva (Rogers et al., 2024).

Zaposlovanje in ustvarjanje delovnih mest je pogosto opredeljeno kot najpomembnejši socialni prispevek krožnega gospodarstva (Stavropoulos in Burger, 2020). Številne študije zaključujejo, da bodo neto učinki zaposlovanja zaradi prehoda na obnovljive vire energije pozitivni (Laubinger, Lanzi in Chateau, 2020). Vendar pa se ocene razlikujejo – od optimističnih do manj optimističnih rezultatov –, odvisno

od uporabljene metodologije študije. Razlike lahko izhajajo iz izbire posamezne države pri vključevanju reform okoljskih davkov v politične scenarije, ocenjenega premika gospodarske dejavnosti v sektorje z višjo delovno intenzivnostjo ter splošne heterogenosti modelov študij.

Dve izmed najpomembnejših svetovnih študij o oceni zaposlovanja zaradi krožnega prehoda je prvič izvedel Mednarodni urad za delo (angl. *International Labour Office – ILO*) med letoma 2018 in 2019 (International Labour Office, 2018). V letu 2020 pa ju je posodobil OECD (Chateau in Mavroeidi, 2020). Kljub temu da so bile študije izvedene v razmiku enega do dveh let, so si po ugotovitvah precej različne pri podatku obsega ustvarjanja delovnih mest. Raznoliki pristopi organizacij se kažejo predvsem v njihovih konceptih krožnega prehoda, v natančnosti uporabljenih podatkov ter osnovnih predpostavkah držav, zajetih v študijah, pa tudi v možnostih fiskalne politike, ki so bile uporabljene pri oblikovanju prihodnjih scenarijev.

Poročilo Mednarodnega urada za delo (2018) navaja, da bo globalni scenarij krožnega gospodarstva do leta 2030 ustvaril neto skupno sedem ali osem milijonov novih delovnih mest (International Labour Office, 2018). Študija je uporabila bolj razčlenjene podatke o industriji, vendar je zajemala manj držav kot študija OECD (Circle Economy, 2023). Obenem študija predpostavlja konstantno 5-% povečanje recikliranja izbranih materialov in, za razliko od poročila OECD (2020), ne upošteva morebitnih fiskalnih odzivov. Medtem poročilo OECD navaja, da bo globalna prerazporeditev delovnih mest zaradi politik materialne fiskalne reforme (spodbujanje učinkovitosti virov in prehod v krožno gospodarstvo) do leta 2040 ustvarila marginalno neto 1,8 milijona novih delovnih mest (Chateau and Mavroeidi, 2020).

Le ena pregledana študija je ugotovila splošno negativne učinke na globalno zaposlovanje za dve krožni strategiji: podaljšanje življenjske dobe izdelkov in učinkovitost virov. Njihovo statično vhodno-izhodno preoblikovanje ni vključevalo sprememb v naložbah, cenah ali fiskalnih spodbud (Donati et al., 2020).

2 Dvojni izzivi: zahteve po človeškem kapitalu in vplivi na zaposlene v krožnem gospodarstvu

Ko je krožno gospodarstvo zastavljeno kot sredstvo za doseg trajnostnih razvojnih ciljev, ga je mogoče implementirati v različnih družbenoekonomskih okvirih ter izpolnjevati ambiciozne in široke razvojne cilje, kot so izboljšanje industrijske konkurenčnosti (Calisto Friant, Vermeulen in Salomone, 2021), spodbujanje socialne vključenosti (Calisto Friant, Vermeulen in Salomone, 2021) in zagotavljanje trajnostnih življenjskih pogojev (Schröder et al., 2019). Zanemarjanje socialne dimenzije krožnega gospodarstva – kot se je dogajalo doslej – pa prinaša tveganja.

Ljudje so ključni za izvajanje intervencij krožnega gospodarstva. Kot smo že ugotovili, brez usposobljene delovne sile in tako strategij za reševanje okoljskih vprašanj kot doseganje okoljskih ciljev ni mogoče uresničiti ciljev krožnega gospodarstva. Denimo, tekstilnih odpadkov ni mogoče sortirati, zgradb ni mogoče prenoviti in inovativne metode za podaljšanje življenjske dobe izdelkov ni mogoče raziskovati (Circle Economy, 2021). Poleg tega necelovito razumevanje socialne dimenzije krožnega gospodarstva poslabša delovne razmere delavcev (Circle Economy, 2020b).

Nedvomno je, da krožno gospodarstvo lahko ustvari več 'zelenih' delovnih mest (Circle Economy, 2023), vendar to še ne pomeni, da so ta delovna mesta boljše kakovosti (International Journal of Labour Research, 2012). Na primer številne začetne iniciative v krožnem gospodarstvu, kot so zbiranje odpadkov, sortiranje in recikliranje v državah Afrike, Azije ..., so pogosto opisane kot nizkokakovostne in prezahtevne (Gregson et al., 2016). Tu je globalna trgovina z rabljenimi izdelki označena kot nekakšen 'odpadkovni kolonializem' (Circle Economy, 2022): izvajanje intervencij krožnega gospodarstva, kot sta ponovna uporaba in recikliranje, v teh državah spodkopava kakovost delovnih mest in življenjskih pogojev. To je zaskrbljujoče, saj so ta delovna mesta naravno intenzivna in nekatera se izvajajo v pogojih, ki izpostavljajo delavce nevarnim delovnim okoljem (izpostavljenost strupenim materialom, malo ali nič socialne zaščite, pomanjkanje stabilnih ali primernih plač).

Obenem se v razvitejšem delu sveta številni novi krožni poslovni modeli in strategije zanašajo na obsežno tehnologijo in podatkovno infrastrukturo, kar potencialno omeji pravičen dostop in razpoložljivost krožnih izdelkov in storitev za ljudi v različnih družbenih in geopolitičnih kontekstih (Circle Economy, 2020a).

3 Učinki prehoda na krožno gospodarstvo na zdravje zaposlenih

Začetek reševanja izziva, povezanega s krožnim gospodarstvom, je bil podprt s strani Regionalnega urada Svetovne zdravstvene organizacije za Evropo leta 2018, ko je bil razvit okvir za kategorizacijo poti, po katerih lahko krožno gospodarstvo pozitivno vpliva na zdravje ljudi in njihovo dobro počutje. Omenjeni okvir je bil uporabljen za identifikacijo različnih realnih in potencialnih pozitivnih ter negativnih zdravstvenih posledic modelov in procesov krožnega gospodarstva, vključno z gospodarskimi sektorji, na katere le-ti vplivajo, ter vprašanja, povezanimi z distribucijo. Pri tem je bil poseben poudarek namenjen vplivom na ranljive skupine, z izpostavljenostjo vprašanj, povezanih z zdravstvenim varstvom, urbanizmom in prehranskimi sektorji. Poudarjeno je, da sta obstoj in obseg identificiranih vplivov v veliki meri odvisna od konteksta, pri čemer so raziskave v mnogih primerih omejene (World Health Organization, 2018b).

Splošne ugotovitve o posledicah za zdravje ljudi zaradi implementacije krožnega gospodarstva so bile naslednje: (1) da se zdravstveni vplivi krožnega gospodarstva lahko razlikujejo glede na sektor in specifične pogoje. Na primer pri ravnanju z elektronskimi odpadki (e-odpadki) in kemikalijami obstajajo resna tveganja za zdravje delavcev, ki so izpostavljeni nevarnim snovem (World Health Organization, 2018b); (2) hkrati pa lahko izboljšave v krožnem gospodarstvu, kot so boljše prakse ravnanja z odpadki in izboljšana varnostna pravila, prinesejo pozitivne spremembe v zdravju delavcev in skupnosti ter (3) za nadaljnje raziskave je ključno, da se države na globalni ravni osredotočajo na podrobno ocenjevanje pozitivnih in negativnih vplivov krožnega gospodarstva na zdravje, razvoj celovitih strategij za vključevanje zdravstvenih vidikov v zgodnje faze oblikovanja politik in projektov krožnega gospodarstva ter spodbujanje interdisciplinarnega sodelovanja med sektorji v medicini, da se zagotovi celovito upoštevanje vseh potencialnih zdravstvenih vplivov (World Health Organization 2019).

Ker prehod na krožno gospodarstvo v zdravstvu prinaša nove zaposlitvene priložnosti, osredotočene na ponovno uporabo, popravilo in recikliranje, je denimo dober primer prakse v zdravstvu ponovna predelava medicinskih pripomočkov ali ponovna uporaba posteljnine ter destilacija topil, ki se uporabljajo v laboratorijih (Ahmadi et al., 2019). Delodajalci se morajo prilagoditi novim sistemom in procesom, ki dajejo prednost trajnosti, kot je zamenjava enkratnih izdelkov za večkratne, kar zmanjšuje stroške, povečuje zanesljivost dobavne verige in zmanjšuje vpliv na okolje. Poročilo *Circular economy in health care* (Samuels, 2021) poudarja škodljive zdravstvene učinke trenutnih praks ravnanja z odpadki v zdravstvu. Na primer odstranjevanje medicinskih plastičnih materialov in sežiganje odpadkov lahko sprošča strupene kemikalije, ki so škodljive za zdravje ljudi (Ahmadi et al., 2019). Obenem poročilo *Circular economy in health care* izpostavlja primere, ki vključujejo kampanjo NHS *Gloves Are Off* (NHS England, 2018), ki je zmanjšala uporabo enkratnih rokavic, in optimizacijo kirurških kompletov (Samuels, 2021). Nadomeščanje okolju manj škodljivih snovi, kot je uporaba sevoflurana namesto desflurana v anesteziologiji, je še en primer uporabe načel krožnega gospodarstva v medicini.

Nujno je omeniti trenutno stanje, da je večina skrbi za varnost in zdravje pri delu v krožnem gospodarstvu povezana z globalno trgovino z odpadki in rabljenimi izdelki. To je posledica visokih stroškov domačega ravnanja z odpadki, pomanjkljivosti v globalni zakonodaji o odpadkih in rabljenih izdelkih ter težav pri nadzoru. Zaradi pomanjkanja strogih predpisov in šibkih regulativnih okvirjev so najbolj negativna zdravstvena in varnostna tveganja občutena s strani najbolj ranljivih skupin (Circle Economy, 2023, 37).

Trenutne študije se veliko osredotočajo na toksična tveganja, povezana z izpostavljenostjo onesnaževalom in nevarnim stranskim proizvodom, še posebej v sektorjih e-odpadkov in dekonstrukcije (Samuels, 2021; World Health Organization, 2019, 2018b; Fischer, Matuzzi and Nowacki, 2010; Circle Economy, 2023; O'Connor, 2021). Mehanska tveganja in motnje mišično-skeletnega sistema so prav tako obravnavane, vendar v manjši meri. Psiho-socialna tveganja prehoda v krožno gospodarstvo so redko obravnavana.

Krožna delovna mesta so bolj delovno intenzivna in zahtevnejša od klasičnih delovnih mest, saj zahtevajo manj rutinskega dela in več interaktivnih veščin ter več delovnih izkušenj in usposabljanja na delovnem mestu. Številne študije so razkrile, da je kakovost dela v recikliranju v mnogih državah z nizkimi in srednjimi dohodki še vedno slepa pega v literaturi, politiki in praksah krožnega gospodarstva. Slabi delovni pogoji so stalno prisotni v sektorju ravnanja z odpadki, kjer bo verjetno nastala večina novih delovnih mest na področju krožnega gospodarstva (Samuels, 2021). Vloga pobiralcev odpadkov je ključna, nove raziskave razkrivajo, kako zelo se države zanašajo nanje pri ravnanju z velikimi deleži recikliranih materialov, a pod ponižujočimi delovnimi pogoji (Barfordin Ahmad, 2021).

Svetovna zdravstvena organizacija opozarja na več tveganj, zlasti povezanih z ravnanjem z odpadki in izpostavljenostjo nevarnim snovem, ki večinoma vključuje ranljive skupine tretjega sveta (Afrika, Azija, Južna Amerika), vključno z otroki in družinami z nizkimi dohodki). Izzivov, s katerimi se soočajo pobiralci odpadkov, vključno z marginalizacijo, izkoriščanjem, zlorabami, delom otrok in slabšim zdravjem skupnosti zaradi dela na odlagališčih in brez osebne zaščitne opreme, je veliko in kljub raznim mehanizmom za izboljšanje razmer je delo pobiralcev odpadkov še vedno pretežno nevarno in negotovo (Velis et al., 2022; Wright et al., 2019). Delavci so zelo izpostavljeni strupenim plinom med sežiganjem pnevmatik ali elektronskih odpadkov. Pobiralci odpadkov, ki delajo ob cestah in na odlagališčih, se soočajo z dodatnimi tveganji, vključno z izpostavljenostjo metanu, plesni, majhnim delcem (kot so prah ali mikroorganizmi, ki so v zraku) ter posledičnimi okužbami dihal in kože (Ziraba, Haregu in Mberu, 2016). Poleg tega obstaja tveganje za poškodbe z iglami, izpostavljenost človeškimi iztrebkom in telesnim tekočinam, uživanje kontaminirane hrane ter povečano tveganje za nalezljive bolezni, kot so malarija, zika, kolera, hepatitis in druge bolezni (Afon, 2012).

Naj omenimo medijsko zelo izpostavljen primer, ki se je zgodil 20. februarja 2018; 17 ljudi, ki so živeli ob odlagališču v Mozambiku (BBC, 2018), je izgubilo življenje med iskanjem hrane in prodajnih predmetov, ko se je odlagališče zrušilo.

Odlagališča predstavljajo velik delež globalnih emisij toplogrednih plinov (Ngwabie et al., 2019), številni ljudje pa so letno izpostavljeni nevarnim koncentracijam svinca na mestih za recikliranje baterij (Haefliger et al., 2009) ali pa prezgodaj umrejo zaradi odprtega sežiganja odpadkov (Ziraba, Haregu in Mberu, 2016). Na primer leta 2007

so poročali o visoki umrljivosti otrok v Dakarju – Senegal, zaradi akutne zastrupitve s svincem, ki je bila povezana z recikliranjem uporabljenih svinčenih akumulatorjev (Parveen in Faisal, 2005). Ta tveganja pogosto najbolj prizadenejo ranljive skupine – ženske, otroke (Parveen in Faisal, 2005) – ter poudarjajo nujnost iskanja novih načinov za doseg razvojnih ciljev ob zmanjšanju porabe virov (Preston in Lehne, 2017).

4 Vidiki trajnostnega kadrovskega managementa v krožnem gospodarstvu

Trajnostni kadrovski management predvideva definiranje in oblikovanje delovnih mest, na katerih bodo zaposleni lahko optimalno delovali in dosegali najboljše rezultate. To pomeni, da bodo na eni strani zadovoljni z vsebino dela in delovnimi nalogami, na drugi strani pa bo poskrbljeno za njihovo psihično in fizično zdravje. Trajnostni kadrovski management namreč vključuje skrb za svoje zaposlene tako znotraj delovnih pogojev, ki jim jih nudi, kot tudi v odnosih ter osebnem, strokovnem in delovnem izpolnjevanju zaposlenih.

Tipični pokazatelj trajnostnega kadrovskega managementa je zdravstveni absentizem. Organizacije, ki stremijo k trajnostnemu kadrovskemu managementu, se zavedajo, da visok odstotek zdravstvenega absentizma ne prinaša le dodatne stroške, ampak je velikokrat tudi prvi korak k fluktuaciji, ki je velikokrat posledica zdravstvenega absentizma. Fluktuacija v današnjem času pa prinaša večje težave, ki se kažejo v izgubi informacij/strank na eni strani in pomanjkanju profilov določenih poklicev na trgu dela na drugi strani.

Cilj trajnostnega kadrovskega managementa je obdržati in imeti zdrave zaposlene, ki bodo uspešni pri opravljanju svojega dela in bodo prispevali k uresničitvam skupnih ciljev organizacije. Po podatkih mednarodne organizacije dela (ILO 2018) predstavljajo izgube zaradi zdravstvenih težav 3,94 % letnega BDP. Na drugi strani Svetovna zdravstvena organizacija (WHO) navaja, da gospodarska izguba, povezana z zdravstvenimi težavami na delovnem mestu, znaša med 4 % in 6 % BDP v posameznih državah. Zadrževanje kadra, ohranjanje in izboljšanje njegovega zdravja zato predstavljajo temeljne naloge trajnostnega kadrovskega managementa.

V krožnem gospodarstvu se organizacije srečujejo z zaposlovanjem in oblikovanjem delovnih mest na način, da omogočajo zadovoljstvo zaposlenih pri delu na eni strani in njihovo učinkovitostjo na drugi strani. Upoštevanje novih zakonodajnih aktov in pritisk s strani deležnikov sili organizacije v krožnem gospodarstvu k sprejemanju novih tehnologij, sistemov vodenja in procesov, ki lahko zmanjšajo ekološki odtis (Goyal et al., 2022). Zadovoljstvo zaposlenih, povezano s sprejemanjem novosti in sprememb na delovnem mestu, se pogosto odraža v načinu podajanja novega znanja in informacij. Zato je pomembno, da ima krožno gospodarstvo usposobljene vodje, ki znajo predajati informacije in znanja zaposlenim na način, da jih ti sprejmejo in se poistovetijo z njimi.

Ni pa zadovoljstvo na delovnem mestu povezano zgolj z uvajanjem sprememb, temveč tudi z medsebojnimi odnosi, pogoji dela, zanimivostjo delovnih nalog in seveda s plačilom za opravljeno delo. Medsebojni odnosi na delovnem mestu predstavljajo odnose tako med sodelavci kot tudi z vodjem. Osnovni gradnik dobrih medsebojnih odnosov predstavlja spoštovanje sodelavcev in podrejenih, njihove drugačnosti in vključevanje njihovih mnenj v reševanje določene problematike. Orodje za doseg tega je odprta in iskrena komunikacija, ki poteka obojestransko in ni žaljiva do vključenih subjektov. Vodje, ki imajo dobro razvite komunikacijske veščine, lahko učinkovito upravljajo zaposlene na način, da dosegajo zastavljene strateške cilje. Pri tem se njihova komunikacija izraža ne le verbalno in pismeno, temveč tudi z jasno govorico telesa (Verma et al., 2022).

V krožnem gospodarstvu so poleg medsebojnih odnosov, ki so velikokrat vzrok za visoko stopnjo zdravstvenega absentizma in fluktuacije, pomembni tudi delovni pogoji. To je tudi eno izmed glavnih področij, ki jih zajema delovno pravo Evropske Unije. Ta vključuje določbe o delovnem času, zaposlitvi za krajši delovni čas in za določen čas, začasnih delavcih ter napotnih delavcih. Leta 2019 je bila na ravni Evropske Unije sprejeta *Direktiva EU (2019/1152) Evropskega parlamenta in Sveta z dne 20. junija 2019 o preglednih in predvidljivih delovnih pogojih v Evropski uniji* z namenom izboljšanja delovnih pogojev v EU s spodbujanjem preglednosti in predvidljivosti zaposlitev (v nadaljevanju Direktiva). Glavne določbe Direktive določajo:

- pravico do informacij – delodajalci morajo delavcem zagotoviti pisne informacije o bistvenih vidikih njihove zaposlitve (kot so delovni čas, plačilo, trajanje pogodbe) v zgodnji fazi delovnega razmerja;

- omejitev poskusnega obdobja – poskusna doba ne sme presežati šestih mesecev, razen v izjemnih primerih;
- pravico do dodatne zaposlitve – delavci imajo pravico opravljati delo pri drugih delodajalcih, razen če so omejitve objektivno utemeljene;
- predvidljiv delovni čas – delavci z nepredvidljivim urnikom morajo biti obveščeni o delovnih obveznostih v razumnem roku;
- ukrepe proti zlorabam – države članice morajo sprejeti ukrepe za preprečevanje zlorab pri pogodbah brez zagotovljenih ur dela (angl. *zero-hour contracts*);
- pravico do brezplačnega usposabljanja – če je usposabljanje obvezno, ga mora delodajalec zagotoviti brez stroškov za delavca.

Poleg Direktive, ki ureja predvsem področje vrst in načinov dela, pa trajnostni kadrovski management v krožnem gospodarstvu definira tudi delovne pogoje za posamezna delovna mesta. To pomeni, da pri oblikovanju in načrtovanju delovnih mest upošteva tudi omejitve zaposlenih. Balantič et al. (2016) menijo, da oblikovanje delovnega okolja zahteva upoštevanje fizikalne, kognitivne in organizacijske ergonomije. Fizikalna ergonomija zajema anatomijo in antropometrijo človeka ter fiziološke in biološke lastnosti, povezane s fizično aktivnostjo posameznika in njegovo prehrano. Kognitivna ergonomija se ukvarja z izboljšanjem kognitivnih vidkov posameznikovega dela in interakcijo med človekom in sistemom. Organizacijska ergonomija zajema optimizacijo, humanizacijo in racionalizacijo tehniških in poslovnih sistemov. Načrtovanje delovnega okolja definirajo na šestih področjih: načrtovanje opravil, oblikovanje računalniškega delovnega mesta, oblikovanje ročnega premeščanja materiala, oblikovanje okolja, oblikovanje orodja in oblikovanje opreme (slika 1).

Vpliv ergonomije na zdravstveni absentizem potrjuje tudi raziskava, izvedena v Peruju med letoma 2020 in 2021, kjer so analizirali odsotnost opreraterjev zaradi mišično-skeletnih obolenj. Raziskava je bila izvedena v plastični industriji z namenom definiranja modela za prenavo delovnih mest, ki bi zmanjšal stopnjo zdravstvenega absentizma na način, da se oblikuje ergonomske delovne postaje z uveljavljenim varnostnim standardom ter zmanjšanjem obremenitve za najmanj 10 % teže, ki jo prenaša delavec (Quiroz-Flores et al., 2023).



Slika 1: Običajni protokoli načrtovanja delovnega mesta

Vir: Balantič et al., 2016, str. 82

Pri pregledu najpogostejših vzrokov za zdravstveni absentizem Nawata (2024) ugotavlja, da obstaja povezava med psihičnim in fizičnim zdravjem posameznika ter dolgotrajno bolniško odsotnostjo. Izpostavlja, da se izguba produktivnosti ne kaže le v bolniški odsotnosti, temveč je lahko tudi posledica tako imenovanega skritega absentizma. To pomeni, da je posameznik prisoten na delovnem mestu, vendar zaradi omejitev svojega zdravja ne opravlja nalog v celoti.

Tveganja na delovnem mestu lahko tako strnemo v nekaj področij (Prijon, 2021):

- ergonomska (neprilagojena delovna mesta, delo v prisilni drži, dolgotrajno sedenje ...);
- biomehanska (težko fizično delo, neugodni klimatski pogoji, izpostavljenost vibracijam ...);
- kemična in biološka (stik s škodljivimi in toksičnimi agensi pri delu ...);
- organizacijska (delo pod časovnim pritiskom, neustrezno delovno okolje, oprema in nadzor, slaba podpora ...);
- psihosocialna tveganja (z delom povezan stres, nizka raven samostojnosti, motiviranosti, nadlegovanje, trpinčenje ...).

Arocena in Garcia-Carrizosa (2023) poudarjata, da imajo organizacije možnost razviti načine, ki pomagajo, da se zaposleni hitreje vrnejo nazaj na delovno mesto. Postopen povratak na delovno mesto lahko olajša vrnitev na delo in ustvari podporno okolje na delovnem mestu. Pri tem vidita veliko vlogo in odgovornost zdravnikov in ostalega medicinskega osebja, ki nudijo podporo in hitrejšo rehabilitacijo zaposlenih. Pri vključevanju medicinskega osebja se organizacija poslužuje treh vrst različnih ukrepov:

- ugotovitve, ali medicinsko osebje potrebuje dodatno usposabljanje za ocenjevanje postopnega vračanja na delo;
- izboljšanje mehanizmov nadzora in spremljanja v procesu okrevanja poškodovanih zaposlenih;
- izboljšanje kakovosti in hitrosti primarne oskrbe po poškodbi, kar izboljšuje diagnozo in okrevanje.

Trajnostni kadrovski management v krožnem gospodarstvu stremi k čim hitrejšemu in učinkovitejšemu načinu vračanja zaposlenih na delovno mesto. Zato obravnava zdravstveni absentizem ne samo skozi vidik odsotnosti zaposlenega, temveč tudi skozi vidik čim hitrejše vrnitve na delo. Tega se zaveda vedno več organizacij tudi v Sloveniji, ki v program promocije zdravja na delovnem mestu vpeljujejo preventivne ukrepe za ohranjanje zdravja. Sočasno pa gradijo motivacijski sistem zaposlenih na način, da omogočajo zaposlenim hitrejši dostop do zdravstvenih oziroma fizioterapevtskih storitev.

5 Zaključek

Trajnostni vidiki koncepta krožnega gospodarstva so tesno povezani s skrbjo za zdravje zaposlenih in splošno dobrobitjo. Krožno gospodarstvo s svojimi praksami zmanjšuje okoljski odtis in promovira trajnostno rabo virov, kar pozitivno vpliva na delovne pogoje in zmanjšuje zdravstvene težave, povezane z delom. Poleg tega pristop krožnega gospodarstva spodbuja organizacije k inovacijam in prestrukturiranju poslovnih modelov, da bi dosegle bolj trajnostne rezultate. Trajnostne prakse ne le zmanjšujejo negativne vplive na okolje, ampak tudi izboljšujejo zdravje zaposlenih, kar prispeva k zmanjšanju absentizma.

Dvojni izzivi, povezani s preходом na krožno gospodarstvo, vključujejo povečane zahteve po človeškem kapitalu in vplive na zaposlene. S prilagoditvijo novim delovnim pogojem in praksam se lahko zmanjšata stres in izgojenost, kar povečuje zadovoljstvo pri delu in izboljšuje organizacijsko kulturo. Transformacija trga dela v krožnem gospodarstvu zahteva usposabljanje zaposlenih za delo v bolj trajnostnih okoljih, kar prispeva k večji učinkovitosti in trajnostnim poslovnim modelom.

Zdravstveni absentizem na delovnem mestu je tesno povezan s konceptom organizacijskih sprememb v krožnem gospodarstvu, saj prehod na krožno gospodarstvo zahteva temeljite spremembe v organizacijskih procesih, strukturah in kulturi, kar lahko neposredno vpliva na zmanjšanje absentizma. Organizacije, ki sprejemajo krožne prakse in izboljšujejo delovne pogoje, ne le zmanjšujejo svoj okoljski odtis, ampak tudi prispevajo k bolj zdravemu in produktivnemu delovnemu okolju. Tu se izpostavlja tudi kakovost dela, ki se v krožnem gospodarstvu izboljšuje z zmanjšanjem izpostavljenosti škodljivim snovem in izboljšanjem delovnega okolja, ki vodi do manj bolniških odsotnosti, večje vključenosti zaposlenih in boljše

organizacijske kulture, kar dolgoročno podpira trajnostne poslovne modele in izboljšuje splošno učinkovitost organizacije.

Koncept krožnega gospodarstva bo v prihodnje zaradi sprememb na trgu dela in posledično pomanjkanja usposobljene delovne sile vključeval več skrbi za zdravje zaposlenih. Oblikovanje novih delovnih mest in preoblikovanje že obstoječih na način delovanja krožnega gospodarstva bo zajemalo redefiniranje tako pogojev dela kot medsebojnih odnosov in ostalih dejavnikov, povezanih z zadovoljstvom zaposlenih na delovnih mestih. Varnost pri delu, dejavniki tveganja in ergonomске rešitve bodo vključene v strategije trajnostnega managementa v okviru krožnega gospodarstva. Vključevanje različnih deležnikov pri vzpostavitvi zdravega delovnega okolja bo postalo stalnica trajnostnega kadrovskega managementa kot sestavnega dela učinkovitega krožnega gospodarstva.

Viri in literatura

- Afon, A. (2012). A Survey of Operational Characteristics, Socioeconomic and Health Effects of Scavenging Activity in Lagos, Nigeria. *Waste Management & Research* 30 (7): 664–71. <https://doi.org/10.1177/0734242X12444894>.
- Aguilar-H., Glenn A., João F. Dias R. in Tukker, A. (2021). Macroeconomic, Social and Environmental Impacts of a Circular Economy up to 2050: A Meta-Analysis of Prospective Studies. *Journal of Cleaner Production*, 278 (January):123421. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2020.123421>.
- Ahmadi, E., Masel, D.T., Metcalf, Y.A. in Schuller, K. (2019.) Inventory Management of Surgical Supplies and Sterile Instruments in Hospitals: A Literature Review. *Health Systems* 8 (2): 134–51. <https://doi.org/10.1080/20476965.2018.1496875>.
- Arocena, P., García-Carrizosa, L., M. (2023). Determinants of the duration of sick leave due to occupational injuries: Evidence from Spanish manufacturing. *Journal of Safety Research*, Volume 86, 311-317. <https://doi.org/10.1016/j.jsr.2023.07.009>
- Bouchra, B., Gravel, S., Ceballos, D., Flynn M.F. in Zayed, J. (2018). Has the Question of E-Waste Opened a Pandora's Box? An Overview of Unpredictable Issues and Challenges. *Environment International*, 110 (January):173–92. <https://doi.org/10.1016/j.envint.2017.10.021>.
- Balantič, Z., Polajnar, A., Jevšnik, S. (2016). Ergonomija v teoriji in praksi. *Nacionalni inštitut za javno zdravje*, Slovenija.
- Barford, A. in Ahmad, S.R. (2021). A Call for a Socially Restorative Circular Economy: Waste Pickers in the Recycled Plastics Supply Chain. *Circular Economy and Sustainability* 1 (2): 761–82. <https://doi.org/10.1007/s43615-021-00056-7>.
- BBC. (2018). Mozambique Rubbish Dump Collapse Kills at Least 17 People. Pridobljeno 15. 1. 2025 na <https://www.bbc.com/news/world-africa-43117116>.
- Bozkurt, Ö., Xheneti, M. in Vicky. (2022). On the Front Line of the Circular Economy: The Entrepreneurial, Identity and Institutional Work of a Female Entrepreneur towards the Circular Transition. *Work, Employment and Society* 36 (1): 156–66. <https://doi.org/10.1177/09500170211043005>.
- Environmental Health Perspectives 127 (12): 126002. <https://doi.org/10.1289/EHP4595>.

- Calisto Friant, M., Vermeulen W.J.V. & Salomone, R. (2021). Analysing European Union Circular Economy Policies: Words versus Actions. *Sustainable Production and Consumption* 27 (July):337–53. <https://doi.org/10.1016/j.spc.2020.11.001>.
- Chateau, J. in Mavroidi, E. (2020). The Jobs Potential of a Transition towards a Resource Efficient and Circular Economy. Paris: OECD. <https://doi.org/10.1787/28e768df-en>.
- Circle Economy (2020a). Avoiding Blindspots: Promoting Circular and Fair Business Models - Insights - Circle Economy. Pridobljeno 8. 1. 2025 na <https://www.circle-economy.com/resources/avoiding-blindspots-promoting-circular-and-fair-business-models>.
- Circle Economy (2020b). The Social Economy: A Means for Inclusive & Decent Work in the Circular Economy? - Insights - Circle Economy. <https://www.circle-economy.com/resources/the-social-economy-a-means-for-inclusive-decent-work-in-the-circular-economy>.
- Circle Economy (2021). Closing the Skills Gap: Vocational Education and Training for the Circular Economy - Insights - Circle Economy. Pridobljeno 8. 1. 2025 na <https://www.circle-economy.com/resources/closing-the-skills-gap-vocational-education-and-training-for-the-circular-economy>.
- Circle Economy (2022). Thinking beyond Borders to Achieve Social Justice in a Global Circular Economy - Insights - Circle Economy. Pridobljeno 8. 1. 2025 na <https://www.circle-economy.com/resources/thinking-beyond-borders-to-achieve-social-justice-in-a-global-circular-economy>.
- Circle Economy (2023). Decent work in the circular economy An Overview of the Existing Evidence Base May 2023. Pridobljeno 8.1.2025 na <https://www.ilo.org/publications/decent-work-circular-economy-overview-existing-evidence-base>.
- D'Alessandro, C., Szopik-Depczyńska, K., Tarczyńska-Luniewska, M., Silvestri, C. in Ioppolo, G. (2024). Exploring Circular Economy Practices in the Healthcare Sector: A Systematic Review and Bibliometric Analysis. *Sustainability* 16 (1): 401. <https://doi.org/10.3390/su16010401>.
- Directive (EU) 2019/1152. Directive of the European Parliament and of the Council of 20 June 2019 on transparent and predictable working conditions in the European Union. Pridobljeno na <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:32019L1152>
- Donati, F., Aguilar-Hernandez, G.A., Sigüenza-Sánchez, C.P., de Koning, A., Rodrigues, J.F.D. in Tukker, A. (2020). Modeling the Circular Economy in Environmentally Extended Input-Output Tables: Methods, Software and Case Study. *Resources, Conservation and Recycling* 152 (January):104508. <https://doi.org/10.1016/j.resconrec.2019.104508>.
- Ellen MacArthur Foundation. (2015). Delivering the Circular Economy: A Toolkit for Policymakers. Pridobljeno 16. 1. 2025 na <https://www.ellenmacarthurfoundation.org/a-toolkit-for-policy-makers>.
- European Commission. (2015). Closing the Loop - An EU Action Plan for the Circular Economy COM/2015/0614 finalEUR-Lex - 52015DC0614 - EN - EUR-Lex. Pridobljeno 15. 1. 2025 Na <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A52015DC0614>.
- European Environment Agency. (2016). Circular Economy in Europe - EEA Report. Pridobljeno 14. 1. 2025 na https://scholar.google.si/scholar?hl=en&as_sdt=0%2C5&q=EEA+%282016%29.+Circular+economy+in+Europe%3A+developing+the+knowledge+base.+Copenhagen%3A+European+Environment+Agency+%28European+Environment+Agency+Report+No+2%2F2016%29.&btnG=#~:text=%5BPDF%5D-,Circular%20economy%20in%20Europe,-EP%20AIR%2C%20R.
- Fischer, T. B, Matuzzi, M. in Nowacki, J. (2010). The Consideration of Health in Strategic Environmental Assessment (SEA). *Environmental Impact Assessment Review* 30 (3): 200–210. <https://doi.org/10.1016/j.eiar.2009.10.005>.
- Goyal A., Agrawal, R., Kumar Sharma A. (2022). Green quality circle: Achieving sustainable manufacturing with low investment. *Resources, Conservation & Recycling Advances*, Volume 15, (November): 200103. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2667378922000402>.

- Gregson, N., Crang, M., Botticello, J., Calestani, M. in Krzywoszynska, A. (2016). Doing the 'Dirty Work' of the Green Economy: Resource Recovery and Migrant Labour in the EU. *European Urban and Regional Studies* 23 (4): 541–55. <https://doi.org/10.1177/0969776414554489>.
- Haeffliger, P., Mathieu-Nolf, M., Locicero, S., Ndiaye, C., Coly, M., Diouf, A., Faye A.L., Sow, A., Tempowski, J. in Pronczuk, J. (2009). Mass Lead Intoxication from Informal Used Lead-Acid Battery Recycling in Dakar, Senegal. *Environmental Health Perspectives* 117 (10): 1535–40. <https://doi.org/10.1289/ehp.0900696>.
- Health Care Without Harm. (2022). From Commitment to Action. 2022 Annual Report. World Health Organization. Pridobljeno 15. 1. 2025 na https://noharm-global.org/sites/default/files/documents-files/7347/2022_AnnualReport_HCWH.pdf.
- International Labour Office. (2018). World Employment and Social Outlook 2018: Greening with Jobs. International Labour Organisation (ILO) Geneva. Pridobljeno 16. 1. 2025 na <https://www.voced.edu.au/content/ngv:79683>.
- Klein, N., Ramos, T., B. in Pauline, P. (2022). Advancing the Circular Economy in Public Sector Organisations: Employees' Perspectives on Practices. *Circular Economy and Sustainability* 2 (2): 759–81. <https://doi.org/10.1007/s43615-021-00044-x>.
- Laubinger, F., Lanzi, E. in Chateau, J. (2020). Labour Market Consequences of a Transition to a Circular Economy: A Review Paper. Paris: OECD. Pridobljeno 16. 1. 2025 na <https://doi.org/10.1787/e57a300a-en>.
- Murray, A., Skene, K. in Haynes, K. (2017). The Circular Economy: An Interdisciplinary Exploration of the Concept and Application in a Global Context. *Journal of Business Ethics* 140:369–80. <https://doi.org/10.1007/s10551-015-2693-2>.
- Nawata, K. (2024). Evaluation of physical and mental health conditions related to employees' absenteeism. *Front Public Health*, 11:11:1326334. DOI: 10.3389/fpubh.2023.1326334.
- Ngwabie, N. M., Wirlen, Y.L., Yinda G.S. in VanderZaag, A.C. (2019). Quantifying Greenhouse Gas Emissions from Municipal Solid Waste Dumpsites in Cameroon. *Waste Management* 87 (March):947–53. <https://doi.org/10.1016/j.wasman.2018.02.048>.
- NHS England. (2018). The Gloves Are off Campaign. Pridobljeno 17. 1. 2025 na https://www.england.nhs.uk/atlas_case_study/the-gloves-are-off-campaign/.
- O'Connor, S. (2021). Not All Green Jobs Are Safe and Clean. *Financial Times*. Pridobljeno 16. 1. 2025 na <https://www.ft.com/content/111f9600-f440-47fb-882f-4a5e3c96fae2>.
- Parveen, S. in I. M. Faisal. (2005). Occupational Health Impacts on the Child Waste-Pickers of Dhaka City. *Conference: Environmental Health Risk 2005*. Pridobljeno 16. 1. 2025 na chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/<https://www.witpress.com/Secure/elibrary/papers/EHR05/EHR05030FU>.
- Preston, F. in Lehne, J. (2017). A Wider Circle? The Circular Economy in Developing Countries. *Chatham House, the Royal Institute of International Affairs*. Pridobljeno 16. 1. 2025 na <https://www.chathamhouse.org/sites/default/files/publications/research/2017-12-05-circular-economy-preston-lehne-final.pdf>.
- Prijon, T. (2021). Zdravje delovno aktivne populacije. Nacionalni institut za javno zdravje. Pridobljeno 4. 2. 2025 na chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.nijz.si/sites/www.nijz.si/files/uploaded/t.prijon_zdravje_delavcev.pdf.
- Quiroz-Flores, J. C., Abásolo-Núñez, B., Suárez-Miñano, D., Nallusamy, S. (2023). Minimization of Personnel Absenteeism with the Application of Proposed Ergonomic Model in a PlasticsManufacturing Industry. *Applied sciences*, 13, 7858. <https://doi.org/10.3390/app13137858>.
- Rizos, V., Tuokko, K. in Behrens, A. (2017). The Circular Economy: A Review of Definitions, Processes and Impacts. CEPS Research report. Pridobljeno 16. 1. 2025 na <https://ideas.repec.org/p/eps/cepswp/12440.html>.
- Rogers, H., A., Deutz, P., Ramos, T., B. in Jonas A. E.G. (2024). Quality of Working Life in the Circular Economy: The Case of Self-Employment in the Repair Sector. *Circular Economy and Sustainability*, 1–18. <https://doi.org/10.1007/s43615-023-00343-5>.

- Samuels, E. (2021). Circular economy in health care: Communicating to Non-Experts. UBC Sustainability Scholar. Pridobljeno 16. 1. 2025 na chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://sustain.ubc.ca/sites/default/files/2021-006_Circular%20Economy%20in%20Healthcare_Samuels.pdf
- Schröder, P., Bengtsson, M., Cohen, M., Dewick, P., Hofstetter, J. in Sarkis, J. (2019). Degrowth within – Aligning Circular Economy and Strong Sustainability Narratives. *Resources, Conservation and Recycling* 146 (July):190–91. <https://doi.org/10.1016/j.resconrec.2019.03.038>.
- Sorgner, A., Fritsch, M. in Kritikos, A. (2014). Do Entrepreneurs Really Earn Less? *Small Bus Econ*, 49, pp. 251–272.
- Stavropoulos, S. in Burger, M., J. (2020). Modelling Strategy and Net Employment Effects of Renewable Energy and Energy Efficiency: A Meta-Regression. *Energy Policy*, 136, <https://doi.org/10.1016/j.enpol.2019.111047>.
- Valencia, M., Bocken, N., Loaiza, C. in De Jaeger, S. (2023). The Social Contribution of the Circular Economy. *Journal of Cleaner Production*, 408, <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2023.137082>.
- Verma, A., Ansari, S., N., Bagaria, A., Jain, V. (2022). The Role of Communication for Business Growth: A Comprehensive Review. *World Journal of English Language*, Volume 12, No. 3. DOI: 10.5430/wjel.v12n3p164
- Velis, C., A., Hardesty, B.D., Cottom, J.W. in Wilcox, C. (2022). Enabling the Informal Recycling Sector to Prevent Plastic Pollution and Deliver an Inclusive Circular Economy. *Environmental Science & Policy*, 138, str. 20–25. <https://doi.org/10.1016/j.envsci.2022.09.008>.
- World Bank. (2020). The Global Health Cost of Ambient PM2.5 Air Pollution. World Bank. Pridobljeno 16.1.2025 na <https://doi.org/10.1596/35721>.
- World Health Organization. (2018). Health in All Policies: Helsinki Statement. Framework for Country Action. Pridobljeno 16 .1. 2025 na <https://www.who.int/publications-detail-redirect/9789241506908>.
- World Health Organization (2018a). Circular Economy and Health: Opportunities and Risks. World Health Organization. Regional Office for Europe Pridobljeno 16. 1. 2025 na <https://iris.who.int/handle/10665/342218>.
- World Health Organization (2019). Assessing the Health Impacts of a Circular Economy. World Health Organization. Regional Office for Europe. Pridobljeno 16. 1. 2025 na <https://iris.who.int/handle/10665/346222>.
- World Health Organization. (2018b). European Health Report 2018: More than Numbers—Evidence for All. World Health Organization. Regional Office for Europe. Pridobljeno 16. 1. 2025 na <https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/279904/9789289053433-eng.pdf>.
- Wright, C.Y., Godfrey, L., Armiento, G., Haywood, L.K., Inglesi-Lotz, R., Lyne, K. in Schwerdtle, P.N. (2019). Circular Economy and Environmental Health in Low- and Middle-Income Countries. *Globalization and Health* 15 (1): 65. <https://doi.org/10.1186/s12992-019-0501-y>.
- Ziraba, A., K., Haregu, T. N. in Mberu, B. (2016). A Review and Framework for Understanding the Potential Impact of Poor Solid Waste Management on Health in Developing Countries. *Archives of Public Health* 74, 1–11. <https://doi.org/10.1186/s13690-016-0166-4>.

