



Piše:

Jakob Krištof Počivavšek

Mini reforma trga dela

V zaključni fazi je še ena reforma trga dela, ki je sicer tokrat precej manj obsežna od tiste iz leta 2013, vendar pa zato ni nič manj pomembna. Vsaka sprememba na tem področju lahko močno vpliva na interese tako delavcev kot delodajalcev, predvsem pa tudi na splošni gospodarski položaj Slovenije. Zato je prav, da v tej reviji vsaj na kratko predstavimo tokratni potek usklajevanj med socialnimi partnerji o odprtih vprašanjih ter najpomembnejše spremembe, ki se nam obetajo na tem področju kot rezultat teh usklajevanj.

Potek usklajevanj med socialnimi partnerji

Marca 2016 je Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti predstavilo dokument »Za dostojno delo«, v katerem so bili predlagani ukrepi, ki naj bi predstavljali koncept boja proti prekarizaciji, ki se pojavlja na trgu dela, in skušali odgovoriti na izzive, ki se v zvezi s prihodnostjo dela postavljajo na trgu dela. Dokument je obravnaval Ekonomsko socialni svet (ESS) in za nadaljnje delo v zvezi s tem imenoval delovno skupino, ki je o predlaganih ukrepih v dokumentu sicer opravila razpravo, a so ji bili še pred zaključkom dela predstavljeni **predlogi sprememb treh zakonov s področja trga dela**, in sicer novele Zakona o delovnih razmerjih, Zakona o urejanju trga dela ter Zakona o inšpekciji dela.

Največ prahu je dvignil predlog Zakona o delovnih razmerjih, ki je predvideval **nov odpovedni razlog**, po katerem bi delodajalec lahko odpovedal pogodbo o zaposlitvi delavcu **zaradi porušenega zaupanja**. Zaradi velikega nasprotovanja sindikatov takšnemu predlogu, ki bi omogočil povsem samovoljno odpuščanje zaposlenih in za odpoved dejansko ne bi bil več potreben noben utemeljen objektivni razlog, je **mini-**

strstvo predlog opustilo in ga nadomestilo z redefinicijo odpovednega razloga nesposobnosti. Ministrstvo je sicer pripravilo analizo omenjenega odpovednega razloga, ki naj bi pokazala na problematičnost tega odpovednega razloga, vendar iz njene vsebine takšnih zaključkov ni moč sprejeti. Izkazalo se je, da je ureditev odpovednih razlogov v Zakonu o delovnih razmerjih povsem ustrezna, dovolj jasna, mednarodno pravno primerljiva in v skladu z mednarodnimi akti, ki zavezujejo Slovenijo, poleg tega pa posebnih težav pri presoji odpovednega razloga nesposobnosti ni zaznati niti v sodni praksi, še zlasti po letu 2013, ko ni več potrebna izrecna kvalifikacija odpovednega razloga v odpovedi pogodbe o zaposlitvi, temveč mora delodajalec v odpovedi navesti in utemeljiti dejanski odpovedni razlog. Glede na navedeno so sindikati redefiniciji odpovednih razlogov ostro nasprotovali, zato je bil predlog kljub nasprotovanju delodajalcev **iz usklajevanja umaknjen**.

Tako ministrstvo, kot tudi delodajalska stran, so že od predstavitve treh zakonskih predlogov vztrajali na tem, da bi se trojica sprememb zakonov s področja trga dela **sprejemala v paketu**. Sindikati so medtem na drugi strani poudarjali predvsem pomen

spremembe Zakona o inšpekciji dela, ki naslavlja problematiko prekarnosti. Omenjena povezava treh zakonov v paket se je tudi v nadaljnjem usklajevanju pokazala kot problematična, saj je kljub usklajenosti velike večine rešitev usoda vseh treh predlogov visela na zgolj enem odprtem vprašanju med socialnimi partnerji.

Kompromis, ki je bil na koncu vendarle dosežen, je sledil temu, za kar si je tekom celotnega postopka usklajevanja prizadevala sindikalna stran, in sicer da se **v zakonodajni postopek vloži le tiste zakonske rešitve, glede katerih je doseženo soglasje socialnih partnerjev**. V Državni zbor sta bila tako vložena novela Zakona o inšpekciji dela ter Zakona o urejanju trga dela, medtem kot novela Zakona o delovnih razmerjih zaradi neusklajenega predloga o nadomestilu za brezposelnost v primeru sporazumnega prenehanja pogodbe o zaposlitvi za enkrat, vsaj do 27. 6. 2017 še ostaja predmet usklajevanj med socialnimi partnerji (v trenutku, ko to pišemo, rezultat teh usklajevanj še ni znan). V nadaljevanju so izpostavljene **najpomembnejše spremembe**, ki jih prinašata noveli Zakona o inšpekciji dela (ZID) ter Zakona o urejanju trga dela (ZUTD).

Najpomembnejše spremembe v predlogu novel ZID in ZUTD

Zakon o inšpekciji dela

1. Obvezna izročitev pogodbe o zaposlitvi

Ker je ena večjih težav na trgu dela prekarizacija dela in s tem segmentacija trga dela, usklajen predlog novele Zakona o inšpekciji dela prinaša predvsem **novi pristojnosti inšpektoratu za delo v primerih, ko inšpektor odkrije, da ima delo vse elemente delovnega razmerja, delavec pa dela ne opravlja na podlagi pogodbe o zaposlitvi**. V tem primeru bo imel inšpektor možnost določiti delodajalcu, da delavcu v roku treh delovnih dni izroči pogodbo o zaposlitvi, ki ustreza dejanskemu stanju, upošteva plačilo za delo vsaj v višini, kot je primerljivo za vrsto, obseg in kakovost dela, upošteva kolektivno pogodbo in splošne akte, ki zavezujejo delodajalca. Neupoštevanje odrejenega ukrepa in izdaja neustrezne pogodbe v zaposlitvi je tudi sankcionirana, delavcu pa dana možnost sodnega varstva, v kolikor ponujena pogodba o zaposlitvi ni skladna z zakonskimi zahtevami.

2. Prepoved opravljanja dejavnosti zaradi neizplačevanja plač

Nadalje novela Zakona o inšpekciji dela prinaša možnost prepovedi opravljanja dejavnosti in uporabe osnovnih sredstev delodajalcu, pri katerem je bilo **najmanj dvakrat v enem letu pravnomočno ugotovljeno, da plače ni izplačal do dneva, ki je z zakonom določen kot skrajni rok za plačilo plače**, torej do 18. dne tekočega meseca za pretekli mesec. Gre torej za skrajno možnost sankcioniranja delodajalcev, pri katerih z milejšimi ukrepi ni mogoče doseči odprave kršitev, ki se kažejo v neizplačevanju ali zamudi izplačila plač zaposlenim. Ob tem je potrebno poudariti, da to seveda ni edini ukrep, ki naj zagotovi poplačilo zaposlenih, temveč gre za dodatno možnost ukrepanja v teh primerih.

Zakon o urejanju trga dela

1. Spodbude za zaposlovanje

Novela Zakona o urejanju trga dela na drugi strani prinaša spodbude za zaposlovanje **brezposelnih oseb z nižjo stopnjo izobrazbe** (do vključno srednješolske), ki bodo imeli po novem ob zaposlitvi za polni delovni čas pravico do **dodatnih 20 % zadnjega neto nadomestila za primer brezposelnosti**, in jo bodo lahko koristili do trenutka, ko bi se jim izteklo prejetje nadomestila za primer brezposelnosti, ven-

dar največ 12 mesecev. Glede na to, da Slovenijo na nujnost ukrepov in spodbud za brezposelne z nizko stopnjo izobrazbe opozarja tako Evropska skupnost kot tudi OECD, naj bi na ta način spodbudili k zaposlitvi tiste brezposelne, pri katerih obstaja velika verjetnost za to, da bo razlika med višino nadomestila za primer brezposelnosti in plačo v primeru zaposlitve relativno nizka in bi zato dodaten prejemek predstavljal spodbudo za zaposlitev.

2. Obveznost prijave v evidenco iskalcev zaposlitve

Prav tako predlog prinaša obveznost prijave v evidenco iskalcev zaposlitve na Zavod za zaposlovanje za delavce, ki jim je bila pogodba o zaposlitvi odpovedana iz poslovnega razloga ali iz razloga nesposobnosti, in sicer **najkasneje v roku 3 delovnih dni po vročitvi odpovedi**, torej v času odpovednega roka, kar je po obstoječi ureditvi prepuščeno posamezniku. Namen je zopet čim hitrejša zaposlitev brezposelne osebe, medtem ko je opustitev te obveznosti **sankcionirana z znižanjem višine nadomestila za primer brezposelnosti z 80 % na 60 %** osnove za nadomestilo, a ne manj, kot znaša minimalna višina nadomestila, torej 350 EUR. Predlog tudi za kršitev nekaterih drugih obveznosti brezposelne osebe (odklonitev vključitve v program APZ ali kršitev obveznosti, sprejete s pogodbo o vključitvi v program APZ; odklonitev ustrezne ali primerne zaposlitve ali neprizadevnost za zaposlitev pri razgovoru za zaposlitev, opustitev aktivnosti pri iskanju zaposlitve, razen če je brezposelna oseba te obveznosti oproščena z zaposlitvenim načrtom) **predvideva kot prvo sankcijo znižanje nadomestila za primer brezposelnosti za 30 %** (vendar ne na manj kot na 350 EUR), medtem ko prej tovrstne postopnosti ukrepov v primeru kršitev ni bilo, zaradi česar so bile brezposelne osebe v primeru kršitev črtane iz evidence brezposelnih oseb, kar bi se po predlogu zgodilo šele v primeru ponovne kršitve.

3. Evidenca študentskega dela

Ne nazadnje novela Zakona o urejanju trga dela **vpeljuje evidenco študentskega dela**, ki jo bo kot javno pooblastilo vodila Študentska organizacija Slovenije. Gre za informacijski sistem osebnih elektronskih portfoliev znanj, izkušenj in kompetenc, ki se pridobijo z opravljanjem občasnega in začasnega dela študentov in dijakov, zaradi izvajanja nadzora, spremljanja, načrtovanja in vodenja politike na področju trga dela, za razvoj storitev in ukrepov za mlade ter za znanstvenoraziskovalne in statistične namene.

4. Nadomestilo ob sporazumnem prenehanju delovnega razmerja

Med socialnimi partnerji pa ostaja neusklajeno in predmet nadaljnega usklajevanja nadomestilo za primer brezposelnosti za delavce, o katerem bi se po novem lahko **dogovorila delavec in delodajalec v sporazumu o prenehanju delovnega razmerja**. Po predlogu ministrstva bi bilo nadomestilo delavcu odmerjeno po pravilih, po katerih se tudi sicer odmerja nadomestilo, vendar v primeru nadomestila ob sporazumnem prenehanju delovnega razmerja prejetje nadomestila ne bi smelo trajati dlje kot 6 mesecev, financiral pa bi ga delodajalec. O sklenitvi sporazuma bi delodajalec moral obvestiti Zavod za zaposlovanje, delavec pa bi v 15 dneh po sklenitvi lahko od njega odstopil. Za sindikate **predmetni predlog odpira vrsto vprašanj**, zlasti v razmerju do drugih načinov prenehanja pogodbe o zaposlitvi, predvsem odpovedi pogodbe o zaposlitvi, v razmerju do varstva posebnih kategorij delavcev. Obstaja strah, da bi delodajalci kot močnejša stranka v razmerju do delavca v delovnem razmerju delavce prisiljevali v sklepanje sporazumov, namesto da bi jim odpovedali pogodbo o zaposlitvi, glede na to, da bi bili stroški delodajalca v teh primerih nižji, delavec pa bi bil lahko prikrajšan za nekatere svoje pravice. V nadaljevanju bo potrebno najti dodatne varovalke, ki bi te strahove odpravile ali vsaj minimizirale.

Za konec

Za konec – izjemnega pomena je to, da sta bila konsenz in soglasje o rešitvah, ki gredo v nadaljnji postopek, dosežena v socialnem dialogu in da so rešitve dejansko takšne, da **predstavljajo dobrobit tako za delavce in brezposelne, kot tudi za delodajalce in družbo**. Medtem ko novela Zakona o urejanju trga dela meri predvsem na hitrejšo aktivacijo brezposelnih oseb in s tem več priložnosti za zaposlitev pri delodajalcih, ki iščejo in pogosto težko najdejo delavce, novela Zakona o inšpekciji dela meri na zmanjševanje obsega prekarnosti in zmanjšanje števila kršitev delovnopravne zakonodaje. S tem meri tudi na zmanjševanje možnosti za socialni dumping, ki ga predstavljajo delodajalci, ki s kršitvami delavskih pravic in uporabo prekarnega dela predstavljajo nelojalno konkurenco delodajalcem, ki zakonodajo spoštujejo. S tem, ko so bile **v nadaljnji postopek posredovane zgolj usklajene rešitve**, pa je bila spoštovana tudi dosedanja tradicija, po kateri brez soglasja socialnih partnerjev ni sprememb temeljnih zakonov s področja trga dela.