

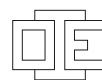
FLEXICURITY – VARNA PROŽNOST ZA VEČ IN BOLJŠA DELOVNA MESTA

Stališča in predlogi
Združenja delodajalcev Slovenije



December 2008

ZDS je član



Kdo smo ?

Združenje delodajalcev Slovenije (ZDS) je **prva prostovoljna delodajalska organizacija v Sloveniji**, ki že **14 let zastopa, štiti in povezuje delodajalce**. V Združenju delodajalcev Slovenije je danes povezanih **preko 1.400 slovenskih podjetij**, panožno organiziranih v **11 sekcij dejavnosti**.

Poslanstvo ZDS je argumentirano, strokovno in transparentno uveljavljati stališča in interese delodajalcev v **ekonomsko-socialnem dialogu in industrijskih razmerjih**, tako doma kot v tujini. Strokovna ekipa, ki sodeluje z mrežo ekspertov iz gospodarstva, s svojim delom omogoča, da ZDS lahko odigra ključno vlogo tako v bipartitnem kot tripartitnem ekonomsko-socialnem dialogu. ZDS je aktivno pri soodločanju in oblikovanju stališč v Ekonomsko-socialnem svetu, Državnem svetu ter v različnih komisijah in odborih Državnega zbora.

ZDS je prvi in edini slovenski predstavnik delodajalcev, ki je **član BUSINESSEUROPE** – konfederacije evropskih delodajalskih in industrijskih združenj, socialnega partnerja na evropski ravni, kjer ima ZDS tudi svoje **stalno predstavništvo**. Prav tako je ZDS član Mednarodne organizacije delodajalcev **IOE pri ILO**, ki daje Združenju vpetost v globalne povezave med delodajalci. 1. aprila 2008 je ZDS pridobilo tudi status člana opazovalca pri **BIAC v okviru OECD**.

Na ZDS pa svojim članom zagotavljamo številne storitve pod ugodnimi pogoji, in sicer:

- mesečno prejemanje **strokovne revije Informacije ZDS**,
- **informiranje in svetovanje ter izobraževanja** s področja delovnega prava, prejemkov iz delovnega razmerja, obdavčitve prejemkov fizičnih oseb in dohodkov pravnih oseb,
- prost dostop do članskih vsebin **spletnega mesta <http://www.zds.si/>**,
- izdajanje **publikacij** s področja prejemkov iz delovnega razmerja, socialnega in delovnega prava, davkov ter prispevkov in drugih področij.

ZDS – Združenje delodajalcev Slovenije
Dimičeva 9
Si 1000 Ljubljana
Slovenija

Telefon: +386 01/563 48 80

Faks: +386 01/432 72 14

E-mail: delodajalci@zds.si

Splet: <http://www.zds.si>

Ljubljana, december 2008

Publikacijo pripravili: mag. Tatjana Pajnkihar, Maja Šoba Tovšak, Maja Skorupan, Anže Hiršl

Zakaj stališča in predlogi ZDS do flexicurity ?

Slovenija se je v 2. polletju 2008 tako kot ostale države EU znašla v primežu posledic svetovne finančne krize, ki resno ogroža realno gospodarstvo. Spreminjajoči se družbeni realnosti evropske skupnosti se moramo prilagoditi tudi doma. Globalizacija, tehnološki napredek, demografske spremembe in segmentacija trga dela spreminjajo gospodarstvo in trg dela. Potrebno je takojšnje ukrepanje, tudi s strukturnimi rešitvami, ki imajo dolgoročnejši doseg.

Eden izmed nujnih strukturnih ukrepov je reforma trga dela. Slovenska podjetja se soočajo z nefleksibilnim trgom dela v primerjavi z državami, s katerimi konkurirajo znotraj EU in v svetovnem merilu. Pogoji poslovanja v Sloveniji morajo postati prijaznejši do podjetij, do dela in bolj usmerjeni v spodbujanje konkurenčnosti. Socialni partnerji si bomo morali priznati, da so še vedno prisotni ostanki iz prejšnjega sistema, kot je vštevanje odmora za malico v delovni čas, dodatek za minulo delo in še kaj bi lahko našli. Vse to pa zmanjšuje konkurenčnost našega dela na širšem evropskem trgu. Ustrezni pogoji dela, prožna delovnopravna zakonodaja, nižje obremenitve z davki in socialnimi prispevki, predvsem pa predvidljivi in vzdržni stroški dela na podlagi dogovorjene plačne politike, so rdeča nit naših prizadevanj zastopanja interesov delodajalcev.

Ali je v krizi pravi čas za strukturne reforme? Evropske institucije so Slovenijo opozarjale, da naj le-te izvede v času gospodarskega razcveta, ko so posledice manj občutne, vendar se to ni zgodilo. Danes pa so spremembe nujne, če se želimo povrniti na kolesnice stabilne gospodarske rasti.

Ena izmed ključnih prioritiet ZDS bo doseganje t.i. flexicurity ali varne prožnosti na trgu dela, ki pomeni nov pogled na prožnost in varnost. Globalizacija in tehnološki napredek hitro spreminjata potrebe delavcev in podjetij. Podjetja so pod naraščajočim pritiskom prilagajanja in razvijanja svojih produktov in storitev. Če želijo ostati na trgu, morajo neprestano prilagajati svoje proizvodne metode in delovno silo, kar predstavlja večje zahteve za delavce glede sposobnosti in pripravljenosti na spremembe. Istočasno pa se zaposleni zavedajo, da se prestrukturiranje podjetij ne pojavlja več zgolj slučajno, temveč je postalo vsakodnevno dejstvo. Zaščita specifičnega delovnega mesta, ni več zadostna in je lahko tudi kontraproduktivna. Varna prožnost ni v nasprotju s socialno državo, ki je tudi za delodajalce pridobitev evropske civilizacije in vrednota, na kateri moramo graditi bodočnost. Je pa varna prožnost eno od temeljnih orodij za boljše poslovanje podjetij, boljšo kondicijo gospodarstva, ki zagotavlja temelje socialne države.

ZDS se je skupaj z nekaterimi drugimi evropskimi delodajalskimi združenji že opredelilo do smernic varne prožnosti, ki jih je priporočila Evropska komisija. Namen tega dokumenta pa je podati stališče in pobude slovenskih delodajalcev do reševanja situacije v Sloveniji, še posebej v času ko je delo za vse življenje prej izjema, kot pravilo. Prenos modelov, ki so se izkazali za uspešne v drugih državah EU, ni pravi recept. Slovenski socialni partnerji moramo z roko v roki najti model, ki bo pravi za nas.



Borut Meh, predsednik ZDS

Kazalo

1. Kaj je flexicurity – varna prožnost?	1
2. Skupna načela in usmeritve Evropske komisije	3
3. Stališče evropskih delodajalskih združenj	5
3.1 Stališče štirih delodajalskih združenj o varni prožnosti	5
3.2 Stališče BUSINESSEUROPE o Zeleni knjigi Evropske komisije o modernizaciji delovnega prava za soočenje z izzivi 21. stoletja	6
4. Umestitev slovenskih dosežkov varne prožnosti trga dela v evropske trende - ocena Združenja delodajalcev Slovenije	8
5. Predlogi Združenja delodajalcev Slovenije	13

1. Kaj je flexicurity – varna prožnost?

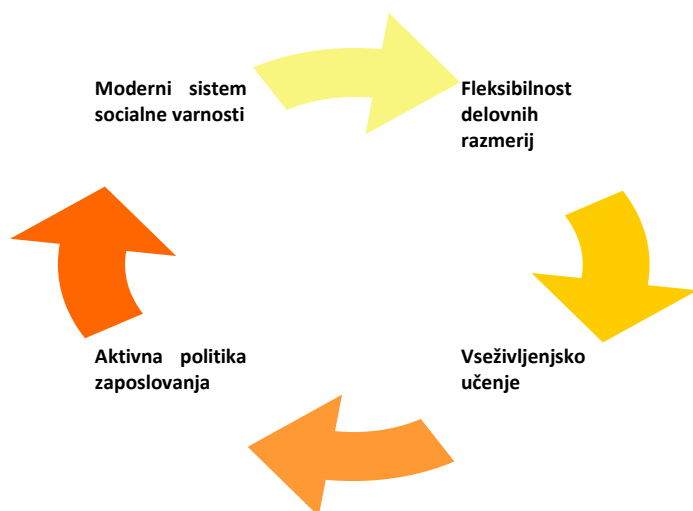
Flexicurity – varna prožnost je poskus združiti dve osnovni potrebi, in sicer kombinacijo fleksibilnih trgov dela, visoke stopnje zaposlenosti ter dohodkovne varnosti in je zato videna kot odgovor na evropsko dilemo, kako izboljšati konkurenčnost ter hkrati ohraniti evropski socialni model. V literaturi se pogosto prepletajo tri razumevanja varne prožnosti, in sicer kot politična strategija, kot stanje na trgu dela in kot analitični koncept.

Varna prožnost kot **politična strategija** skuša sinhrono in namenoma povečati fleksibilnost trgov dela, organizacije dela in delovnih razmerij na eni strani ter na drugi strani povečati varnost zaposlitve in socialno varnost, predvsem za šibkejše skupine znotraj in izven trga dela.

Varna prožnost kot **stanje na trgu dela** je opredeljena kot stopnja zaposlitvene, dohodkovne varnosti, ki omogoča napredovanje, aktivnost in socialno vključenost delavcev z relativno skromno pozicijo na trgu dela na eni strani; ter kot stopnja numerične, funkcionalne in plačne fleksibilnosti, ki omogoča trgu dela in posameznemu podjetju hitro in ustrezno prilagoditev spremenjenim pogojem z namenom ohranitve konkurenčnosti in produktivnosti, na drugi strani. Varna prožnost kot **analitični okvir** pa se lahko uporablja za analizo razvoja fleksibilnosti in varnosti ter za primerjavo nacionalnih sistemov trga dela.

Koncept varne prožnosti pomeni **odmik od tradicionalnega gledanja varnosti delovnega mesta k osredotočenju na varnost zaposlitve oziroma zaposljivosti**. Spodbujanje bolj fleksibilnega trga dela ter visoke varnosti pa bo učinkovito le, če bodo delavcem dana sredstva, da se lahko prilagodijo, ostanejo na trgu dela in napredujejo skozi njihovo delovno življenje. Zato model varne prožnosti vsebuje močan poudarek na aktivni politiki zaposlovanja ter motivacijskem vseživljenjskem učenju in usposabljanju, izboljšanju prilagojene podpore iskalcem službe, podpori enakim možnostim za vse ter enakosti med spoloma.

Slika 1: Štirje elementi varne prožnosti



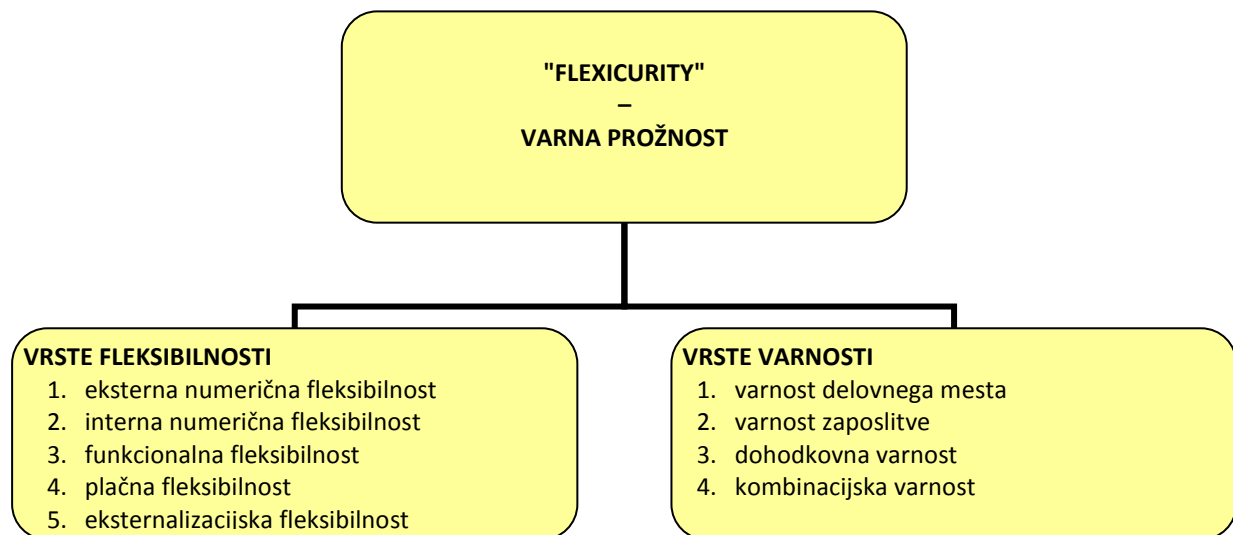
Vir: Evropska komisija, lastni povzetek

Varna prožnost sestoji (**Evropska komisija**, Employment in Europe 2006) iz **štirih elementov**: *fleksibilnih delovnih razmerij, aktivne politike zaposlovanja*, ki učinkovito pomaga ljudem pri soočanju s hitrimi spremembami, brezposelnostjo in prehodu v nove zaposlitve; zanesljivega in ustreznega *sistema vseživljenjskega učenja* za zagotavljanje nenehne prilagodljivosti in zaposljivosti ljudi; ter *modernega sistema socialne varnosti*, ki ustrezno kombinira sistem dohodkovne podpore in spodbud za zaposlovanje ter mobilnost na trgu dela.

Varna prožnost predvideva celovit pristop, v katerem bodo lahko implementirani naštetni elementi. Le tako se bodo lahko pozitivni učinki medsebojno dopolnjevali in krepili.

Evropska komisija je po številnih študijah povzela **definicijo varne prožnosti**, ki loči **pet vrst fleksibilnosti in štiri vrste varnosti na trgu dela**, ki predstavljajo skupek tesno povezanih in ne izključujočih se komponent.

Slika 2: Vrste fleksibilnosti in varnosti



Vir: Evropska komisija, lastni povzetek

Eksterna numerična fleksibilnost predstavlja enostavnost zaposlovanja in odpuščanja. Druga, **interna numerična fleksibilnost**, pomeni možnosti razporejanja delovnih ur, v smislu dovoljenega števila nadur, izmenskega dela, sezonskih del, in podobno. **Funkcionalna fleksibilnost** na ravni podjetja ponuja možnost razvrščanja zaposlenih ne le glede na delovno mesto, ampak tudi glede na vrsto del, **eksternalizacijska fleksibilnost** pa možnost zaposlovanja brez pogodbe o zaposlitvi, npr. preko agencij za zaposlovanje, samozaposlitev in podobno. Zadnja, a še zdaleč ne najmanj pomembna je **plačna fleksibilnost**, ki pomeni možnost prilagajanja plač dosežkom in uspešnosti na ravni posameznega zaposlenega ali na ravni podjetja.

Navedene vrste prožnosti pa dopolnjujejo kombinacije varnosti na trgu dela, kot so: **varnost delovnega mesta**, ki pomeni zaščito pred odpuščanjem v neupravičenih primerih, **varnost zaposlitve** oziroma večja zaposljivost, ki jo lahko posameznik doseže na primer z vseživljenjskim učenjem, **dohodkovna ali socialna varnost**, ki zagotavlja določene minimalne prejemke tudi v primeru izgube dela, ter kombinacija vseh navedenih.

2. Skupna načela in usmeritve Evropske komisije

Z namenom pospešitve nacionalnih razprav o skupnih ciljnih strategije za rast in delovna mesta, je bilo **na EU ravni** smiselno doseči soglasje o **skupnih načelih** varne prožnosti. Evropska komisija je 27. junija 2007 pripravila temelj za skupna načela, kot pomoč državam članicam EU pri implementaciji flexicurity.

Skupna načela so lahko uporabno priporočilo v doseganju bolj odprtih in odzivnih trgov dela ter produktivnejših delovnih mest. Državam članicam so v pomoč pri oblikovanju in implementaciji strategij varne prožnosti, upoštevajoč individualne specifične izzive, priložnosti in okoliščine z aktivno vključenostjo socialnih partnerjev.

Po mnenju Komisije je potrebno:

- bolje opredeliti implementacijo strategije za rast in delovna mesta ter spodbujati 'Evropski socialni model' z novimi oblikami prožnosti in varnosti;
- vzpostaviti ravnovesje med pravicami in obveznostmi delodajalcev, delavcev, iskalcev zaposlitve in javnimi oblastmi;
- prilagoditi strategijo prožne varnosti specifičnim izzivom v posamezni državi članici;
- manjšati razlike med delavci s pogodbami za nedoločen čas ('insiders') in delavci z 'manj varnimi' oblikami pogodb o zaposlitvi ter brezposelnimi delavci ('outsiders');
- razvijati notranje (interne) in zunanje (eksterne) oblike prožnosti, torej v okviru organizacije in na trgu dela;
- zavzemanje za enakost med spoloma in enake možnosti delavcev migrantov, invalidov in starejših delavcev;
- oblikovanje zaupanja med socialnimi partnerji, javnimi oblastmi in ostalimi;
- pravično razdeliti stroške in ugodnosti ukrepov varne prožnosti med podjetniškim, posameznikovim in javnim proračunom.

Načela Evropske komisije so široko začrtana in puščajo državam članicam možnosti za individualne rešitve. **Enoten model bi bil neprimeren in nezdržljiv z načelom subsidiarnosti¹, upoštevajoč raznovrstno naravo trgov dela v posamezni državi članici ter na ravni EU.**

Implementacija skupnih načel varne prožnosti v državah članicah zahteva oblikovanje skrbno načrtovanih ter usklajenih kombinacij politik in ukrepov, ki se zaradi specifične socialno-ekonomske, kulturne in ustavne ureditve med državami članicami močno razlikujejo. **Evropska komisija poudarja pomen izmenjave izkušenj in dobrih praks s področja varne prožnosti med državami.** Hkrati predlaga štiri značilne **usmeritve**, ki jih lahko ob posvetovanju s socialnimi partnerji in ostalimi skupinami države **uporabijo pri oblikovanju lastnih strategij** varne prožnosti za doseganje ciljev na nacionalni ravni. Prav tako lahko usmeritve služijo kot **instrument pri medsebojnem učenju in primerjalni presoji učinkovitosti** v okviru nove Lizbonske strategije.

¹ EU je na področjih, ki niso v njeni izključni pristojnosti, pristojna ukrepati le, če države članice ne morejo zadovoljivo doseči zasledovanih ciljev.

Usmeritev I: Reševanje pogodbene segmentacije

Usmeritev je zanimiva za države, kjer je glavni izziv segmentacija trga dela z vključenimi in izključenimi delavci.

Usmeritev si prizadeva za enakomernejšo porazdelitev prožnosti in varnosti v okviru delovne sile. Iskalcem prve zaposlitve zagotavlja vstop na trg dela in spodbuja njihov napredek k boljšim pogodbenim razmerjem.

Komisija spodbuja k zmanjševanju prekomerne zaščite pogodbenih razmerij za nedoločen čas z namenom spodbujanja fleksibilnosti trga dela in obenem izboljšanja položaja delavcev z ostalimi oblikami pogodbenih dogovorov (pogodbe za določen čas, dežurstva in delo preko agencij za začasno delo). Pogodbam, sklenjenim za nedoločen čas, bi se morala dodeliti le osnovna raven varnosti delovnega mesta, ki narašča s trajanjem delovnega razmerja, dokler ni dosežena 'dokončna' varnost.

Nestandardne pogodbe bi se morale v celoti vključiti v delovno pravo, kolektivne pogodbe, sisteme socialne varnosti in vseživljenjskega učenja. Predvideno je preoblikovanje pravil za odpuščanja iz ekonomskih razlogov, vključujoč administracijo, dolžino postopkov, izboljšanje preglednosti rezultatov in večjo zanesljivost procesa.

Delodajalci in javne oblasti morajo sodelovati pri oblikovanju ukrepov za izboljšanje delovnih spretnosti predvsem začasnih delavcev, pri čemer predstavljajo sredstva in institucije za usposabljanje uporaben instrument. Obenem se morajo tudi delavci zavzemati za investicije v osebni razvoj in razvoj lastne kariere.

Usmeritev II: Razvoj varne prožnosti znotraj podjetij in zagotavljanje varnosti med prehodnimi obdobji

Usmeritev je namenjena državam, v katerih se trg dela sorazmerno malo spreminja.

Vodi k povečanju vlaganj v zaposljivost z namenom nadgrajevanja usposobljenosti delavcev v okviru podjetij, s čimer bodo boljše pripravljene na prihodnje spremembe proizvodnih metod in organizacije dela. S tem bo dodeljena večja podpora preventivnim ukrepom, vključujoč vlaganja v vseživljenjsko učenje, izboljšano fleksibilnost delovnega časa kot tudi uravnoteženost delovnih in zasebnih obveznosti.

Takoj ko postane odpoved pogodbe o zaposlitvi delavcu neizogibna, se mora začeti iskanje nove zaposlitve. Za preprečevanje dolgotrajne brezposelnosti ter premostitev prehodnega obdobja brezposelnosti je nujno ukrepanje in sodelovanje vseh strani, in sicer delodajalcev, sindikatov, zavodov za zaposlovanje in agencij za začasno delo.

Sistem socialne zaščite je v državah s sorazmerno majhnimi spremembami trgov dela relativno dobro razvit in nadomestila so primerna. Vendar običajno ni dobre povezave med ugodnostmi in pripravljenostjo sprejetja nove zaposlitve. Sredstva za aktivne politike zaposlovanja se sicer povečujejo, vendar so programi pogosto neučinkoviti, še posebno pri

vpeljevanju dolgotrajne brezposelnosti v ponovno zaposlitev. Tako bi se morali zavodi za zaposlovanje osredotočiti na programe, s katerimi bi se bolje odzvali na potrebe trga dela in osebna usposabljanja iskalcev zaposlitve.

Usmeritev III: Odpravljanje pomanjkanja spretnosti, znanj in priložnosti znotraj delovne sile

Usmeritev je namenjena državam, kjer se prebivalstvo sooča z velikim pomanjkanjem spretnosti in znanj ter priložnosti na trgu dela.

Obstaja nevarnost, da se posebne skupine, kot so ženske, matere samohranilke, migranti, invalidi, mlajši in starejši delavci, izključijo iz trga dela, zato je potrebno zagotavljati večjo zaščito šibkejših skupin na trgu dela.

S tem namenom predlaga Evropska komisija pogodbeno razmerja, ki bodo **nizko kvalificiranim delavcem omogočala vstop na trg dela pod pogoji, ugodnimi za potencialnega delodajalca ter jim obenem omogočila prehod v stabilnejša pogodbeno razmerja, ko se njihova usposobljenost izboljša in ko njihovo delovno mesto postane trajnejše**. S politikami vseživljenjskega učenja bi bilo priznano in potrjeno neformalno usposabljanje, v okviru in izven delovnega procesa bi bila organizirana osnovna, lahko dostopna jezikovna in računalniška usposabljanja. Podjetja bi razvijala celostne strategije na področju spretnosti in znanj, ki bi usposabljanje omogočala vsem zaposlenim. Javne oblasti bi podjetja spodbujala k vlaganjem v usposabljanje zaposlenih.

Usmeritev IV: Izboljšanje možnosti prejemnikov nadomestil in neformalno zaposlenih delavcev

Usmeritev je zanimiva za države, ki so se pred kratkim soočile z znatnim gospodarskim prestrukturiranjem, posledica česar je bilo povečanje števila ljudi z dolgoročnimi nadomestili in slabimi možnostmi ponovnega vstopa na trg dela.

Cilj je izboljšati možnosti prejemnikov nadomestil in zmanjšati raven neformalne zaposlitve v korist formalne z učinkovitimi aktivnimi politikami zaposlovanja in vseživljenjskih učenjem v povezavi z ustreznimi nadomestili za primer brezposelnosti. Z ustvarjanjem novih možnosti za brezposelne in vključitvijo dejavnosti sive ekonomije v formalno gospodarstvo bi se povečale koristi za državljanke in družbo.

3. Stališče evropskih delodajalskih združenj

3.1 Stališče štirih delodajalskih združenj o varni prožnosti

V okviru predsedujoče trojke EU (Nemčije, Portugalske in Slovenije) so delodajalska združenja AIP/CIP, BDA in ZDS v sodelovanju z danskim delodajalskim združenjem DA oktobra 2007 sprejele skupno stališče do t.i. flexicurity.

Slika 3: Publikacija »Modernizacija evropskega trga dela; varna prožnost – večja varnost skozi boljše zaposlitvene možnosti«



- **Evropa potrebuje moderne trge dela, ki preko boljših zaposlitvenih možnosti zagotavljajo večjo varnost.**

To pomeni, da varnost, ki temelji na prožnosti, ne zagotavlja le zaščite obstoječih delovnih mest, varna prožnost je posledično priložnost za nadomestitev izgubljenih delovnih mest z novimi (zunanja fleksibilnost). S povečevanjem zunanje fleksibilnosti zajema varna prožnost mobilnost v okviru obstoječega delovnega razmerja kot odziv na nevarnost pred izgubo dela.

- **Politika trga dela je odgovornost in pristojnost posamezne države članice.**

Naloga EU je aktivna podpora in pomoč državam pri modernizaciji trgov dela, kar nujno zahteva spoštovanje načela subsidiarnosti. Harmonizacija sistemov nacionalne delovne zakonodaje bi bila v nasprotju s tem načelom in bi posegala v uveljavljene strukture.

- **EU se mora zavzemati za implementacijo individualnih obvez držav članic v skladu s cilji Lizbonske strategije ter obenem spodbujati izmenjavo dobrih praks v okviru evropske politike zaposlovanja in širše.**

Države članice potrebujejo prostor za uravnoteženje potrebne zaščite in nujne prožnosti trga dela, upoštevajoč nacionalne pogoje. Nova pravila evropske socialne politike, ki bi pomenila dodatna bremena za podjetja, bi Evropo oddaljila od doseganja tega cilja.

- **Modernizacija trgov dela mora sooblikovati obširno reformno strategijo za rast in delovna mesta, ki poleg ukrepov trga dela obsega tudi ukrepe s področja davkov, izobraževanja, industrijskih odnosov in konkurenčne politike, financ ter boljše ureditve.**

Gospodarska rast je osnova za več in boljša delovna mesta, zato morajo imeti podjetja možnost, da se preko ustreznega okvira za hitre in učinkovite prilagoditvene procese odzovejo spremenjenim tržnim pogojem in zahtevam. Pri tem je bistvena razumljiva, zaposlovanju prijazna delovna zakonodaja, ki zaposlovanja ne opredeljuje kot tveganega, temveč omogoča, da se gospodarska rast, kakor hitro je mogoče, pretvori v zaposlitveno rast ter se s tem zmanjša segmentacija trgov dela.

- **Evropske države se soočajo z dvema velikima izzivoma: staranjem prebivalstva in globalizacijo. Oba zahtevata fleksibilen trg dela z visoko stopnjo vključenosti ter visoko kvalificirano delovno silo. Fleksibilen trg dela bo skupaj s sistemom socialne varnosti prednost in pogoj pri soočenju z izzivi.**

Pomembno bo izboljšanje učinkovitosti ukrepov aktivnih politik zaposlovanja in nadomestil za brezposelnost. Namesto zaščite delovnega mesta se bo potrebno osredotočiti na zaščito zaposlitve, pri čemer je bistven delavčev interes za boljšo kvalifikacijo in spretnosti ter zaznavanje, krepitev in razvoj njegovih sposobnosti.

- **Učinkovit model trga dela mora biti oblikovan ob upoštevanju zgodovine, priložnosti in kolektivnih dogovorov med socialnimi partnerji.**
Delavci in delodajalci se bodo morali soočiti s fleksibilnostjo ter jo znati izkoristiti za dosego lastnih in skupnih interesov.

3.2 Stališče BUSINESSEUROPE o Zeleni knjigi Evropske komisije o modernizaciji delovnega prava za soočenje z izzivi 21. stoletja

V kontekstu modernizacije trga dela je Evropska komisija 22. novembra 2006 objavila Zeleno knjigo o modernizaciji delovnega prava za soočenje z izzivi 21. stoletja, na katero pa se je BUSINESSEUROPE odzvala z naslednjimi stališči:

- **BUSINESSEUROPE podpira aktivnosti EU za spodbujanje fleksibilnosti trga dela in pozdravlja razpravo o modernizaciji delovnega prava.**
- **Pristojnosti za modernizacijo delovnega prava so v okviru posamezne države članice, tako morajo ukrepi v največji meri izhajati od tam.**
Pravo EU lahko odvrne nacionalne zakonodajalce od vpeljevanja reform v nacionalno zakonodajo. Pristop na EU ravni 'od zgoraj navzdol' bi bil kontraproduktiven. BUSINESSEUROPE nasprotuje ukrepom, ki bi harmonizirali delovno pravo na EU ravni.
- **Vloga EU je v organizaciji izmenjave dobrih praks in izkušenj ter spremljanju izvajanja nacionalnih reform z uporabo instrumentov strategije za rast in delovna mesta.**
- **V okviru tradicionalnih standardnih pogodb se mora okrepiti varna prožnost.**
Zagotavljati je potrebno različna pogodbena razmerja, saj enoten model, ki bi zadovoljil delodajalčeve in delavčeve potrebe po prožnosti, ne obstaja. Zelena knjiga na negativen način opredeljuje prožne oblike dela, kar je nezdržljivo s pristopi varne prožnosti.
- **Zelena knjiga ne opredeljuje pomena samozaposlenosti za razvoj podjetniške miselnosti, ki jo Evropa tako zelo potrebuje, v zadostni meri.**
Konkurenčna podjetja so nujen pogoj za zaposlenost. Tržna pogodbena razmerja niso grožnja delovnemu pravu, temveč predpogoj za ustvarjanje delovnih mest v okviru tržne ekonomije.
- **Reforme delovnega prava se morajo osredotočati na pospeševanje oblikovanja novih delovnih mest kot alternativa k težnji za ohranjanje obstoječih.**
Reforme morajo spodbujati in podpirati podjetja in delavce pri prilagajanju na tržne spremembe. Zaščita delavcev mora postati manj odvisna od instrumentov delovnega prava ter se v večji meri sklicevati na izobraževanje in ukrepe usposabljanja kot pomoč delavcem pri ustvarjanju kariere. V skladu s principi varne prožnosti mora definicija dela po zeleni knjigi spodbujati fleksibilno delovno pravo.

4. Umestitev slovenskih dosežkov varne prožnosti trga dela v evropske trende - ocena Združenja delodajalcev Slovenije

Slovenija velja po različnih ocenah za eno izmed držav z najbolj rigidnim trgom dela v Evropi. V letu 2007 so bile z novelo Zakona o delovnih razmerjih (Ur. l. RS, št. 103/2007, v nadaljevanju ZDR) uvedene v slovensko delovnopravno zakonodajo določene rešitve v smeri večanja fleksibilnosti na trgu dela, najbolj v delu t.i. interne numerične prožnosti. Varnost na slovenskem trgu dela je v večini primerov zagotovljena predvsem z zaščito v obliki delovnopravnih rešitev, in sicer za t.i. insiders, medtem ko je samo-zagotavljanje varnosti z vseživljenjskim učenjem ter reševanje z ukrepi aktivne politike zaposlovanja podrazvito.

V nadaljevanju podajamo **oceno stanja, kot jo zaznava Združenje delodajalcev Slovenije in na podlagi indikatorjev Svetovne banke.**

Slovenija se je po zadnji raziskavi Svetovne banke (Worldbank, Doing Business 2009) glede **na skupni indeks prožnosti zaposlovanja uvrstila na 158. mesto med 181 državami**, zajetimi v raziskavo. Kljub noveli Zakona o delovnih razmerjih se po višini stroškov odpuščanj (odpravninah) Slovenija uvršča na 84. mesto, po prožnosti odpuščanj na šele 122. mesto, po prožnosti zaposlovanja šele na 175. mesto in po prožnosti delovnih ur na 169. mesto.

4.1. Eksterna numerična fleksibilnost - fleksibilnost zaposlovanja in odpuščanja

Z novelo ZDR so bili sicer nekoliko zmanjšani stroški odpuščanja s **skrajšanjem odpovednih rokov, medtem ko je višina odpravnin ostala nespremenjena**. Povečane so bile možnosti zaposlovanja za določen čas ter odpravljene ovire v zvezi s stroški dela pri zaposlovanju za krajši delovni čas. Kljub spremembam pa novela ZDR ne odpravlja problema segmentacije trga dela, saj je zaščita zaposlitve za nedoločen čas v smislu odpovednih rokov in odpravnin, predvsem za določene kategorije, neprimerno višja.

Novela je poenostavila odpoved pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga. Po novem delodajalec delavcu, katerega dela ne potrebuje več, odpove pogodbo, **ne da bi delodajalca pri tem zavezoval 30 dnevni subjektivni rok** za odpoved. Delodajalec lahko tako poda odpoved pogodbe o zaposlitvi iz poslovnih razlogov najkasneje v 6 mesecih od nastanka utemeljenega razloga. Tudi pri odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz razloga nesposobnosti se je ukini 30 dnevni subjektivni rok in velja šestmesečni objektivni rok.

Skrajšani so bili odpovedni roki v primeru odpovedi iz poslovnih razlogov, in sicer s 75 dni na 60 dni – če ima delavec najmanj 15 let delovne dobe pri delodajalcu, in s 150 dni na 120 dni – če ima delavec najmanj 25 let delovne dobe pri delodajalcu. Sprememba pa se začne uporabljati z dnem uveljavitve in začetka uporabe spremembe pravice do nadomestila za primer brezposelnosti za osebe, ki so starejše od 50 let in imajo najmanj 25 let delovne dobe pri zadnjem delodajalcu v zakonu, ki ureja zaposlovanje in zavarovanje za primer brezposelnosti. Do spremembe tega zakona pa do konca 2008 še ni prišlo, kar **onemogoča izvajanje v praksi**.

Uvedena je bila tudi sprememba, da kadar delodajalec odpove pogodbo o zaposlitvi in je delavcu že v času odpovednega roka **s strani delodajalca oziroma zavoda za zaposlovanje ponujena nova ustrezna zaposlitev za nedoločen čas** in delavec sklene pogodbo o zaposlitvi, mu delodajalec **ni dolžan izplačati odpravnine**, če se drugi delodajalec zaveže v pogodbi o zaposlitvi, da bo glede odpovednega roka in pravice do odpravnine **upošteval delovno dobo delavca pri obeh delodajalcih**.

Zmanjšane so bile tudi določene **ovire za zaposlovanje s krajšim delovnim časom**, saj so spremembe zakona opredelile **načelo sorazmernosti pravic** zaposlenih s krajšim delovnim časom glede na dolžino delovnega časa. Npr. v primeru, da ima delavec sklenjeno pogodbo o zaposlitvi s krajšim delovnim časom, ima pravico do regresa sorazmerno delovnemu času, za katerega je sklenil pogodbo o zaposlitvi, razen v primerih, ko delavec dela krajši delovni čas v skladu s predpisi o pokojninskem in invalidskem zavarovanju, predpisi o zdravstvenem zavarovanju ali predpisi o starševskem dopustu. Potrebna pa je **implementacijo tega zakonskega načela v kolektivne pogodbe**, saj **kolektivne pogodbe** po večini, delavcem, ki delajo krajši delovni čas po svoji volji, priznavajo pravice, ki so lahko deljive, v polnem obsegu. Zaposlovanje za krajši delovni čas (t.i. delne zaposlitve) je v Sloveniji predstavljalo v letu 2007 **8,1% med vsemi zaposlitvami** in je v primerjavi z ostalimi državami Evropske unije precej podrazvito, kljub temu da postopno, vendar počasi narašča.

Po drugi strani je v Sloveniji delež **zaposlenih za določen čas** (t.i. začasne zaposlitve) v evropskem povprečju in je med vsemi zaposlitvami **okrog 17-odstoten, med vsemi novo sklenjenimi pogodbami o zaposlitvi pa celo čez 70-odstoten**. A podatek lahko zavaja, saj je to lahko le še eden izmed pokazateljev dejanske rigidnosti slovenskega trga dela. Ob nefleksibilni ureditvi možnosti odpuščanja kot tudi poskusnega dela, je v marsikaterem primeru edina ekonomsko racionalna možnost delodajalca pogodba za določen čas. To se je izkazalo v času gospodarskega razcveta 2006-2007, ko se je delež teh pogodb povečal za 3 odstotne točke. Novela ZDR je **povečala možnosti za zaposlovanje za določen čas**, in sicer tudi za primere, ko nihče od prijavljenih kandidatov ne izpolnjuje zahtevanih pogojev za opravljanje dela, v primerih zaposlovanja vodilnih delavcev in za zaposlitev za opravljanje dela na projektu, ko delodajalci lahko sklepajo pogodbe o za določen čas za ves čas trajanja projekta, tudi za dobo, daljšo od dveh let. Pogodbene stranki definicijo projektne dela določita v kolektivni pogodbi dejavnosti. Sprememba povečuje fleksibilnost, delodajalcem zagotavlja večjo pravno varnost pri sklepanju pogodb za določen čas v primerih projektne dela, delavcem pa trajnejšo zaposlitev.

4.2. Interna numerična fleksibilnost - fleksibilnost razporejanja delovnih ur

Letna kvota nadurnega dela je bila z novelo ZDR povečana na 230 ur s tem, da mora delodajalec za vsakokratno odreditev nadurnega dela nad 170 ur pridobiti predhodno pisno soglasje delavca. Tovrstna rešitev je ustrezna rešitev predvsem v primerih kratkotrajno povečanega obsega dela.

Zakon o delovnih razmerjih omogoča **skrajšanje polnega delovnega časa s 40 na najmanj 36 ur**, kar se je v trenutni gospodarski situaciji izkazalo kot ukrep, ki rešuje marsikatero delovno mesto. Vendar pa so z zakonsko opredeljeno rešitvijo povezani operativni problemi hkratnega znižanja stroška dela (kar je namen ukrepa), saj je v primerih kjer plače niso

opredeljene na uro, potrebno spremeniti ustrezne akte (kolektivne pogodbe, pogodbe o zaposlitvi).

Ena izmed vrst interne fleksibilnosti je tudi **delo na daljavo**, ki je v Sloveniji komajda zaznano, kljub temu, da je urejeno v ZDR. Lani je bilo te vrste zaposlitev po podatkih Inšpektorata za delo (tja so dolžni prijaviti te vrste pogodbo delodajalci) **le 14**, leto pred tem 32 in v letu 2006 53. Razlog za neuporabo instituta dela na domu je **popolnoma destimulativna davčna obravnava** povračil stroškov v zvezi z delom na domu in do skrajnosti sformaliziran način ugotavljanja upravičene višine povračil teh stroškov. Na podlagi Zakona o dohodnini se v davčno osnovo dohodka iz delovnega razmerja ne všteva nadomestilo za uporabo lastnih sredstev pri delu na domu le do višine 5% mesečne plače delojemalca, vendar ne več kot do višine 5% povprečne mesečne plače zaposlenih v Sloveniji. Dejanske stroške je sicer mogoče uveljavljati na podlagi dokazil, vendar pa je v številnih primerih to praktično nemogoče.

4.3. Funkcionalna fleksibilnost

Z novelo ZDR so podjetja dobila **možnost da oblikujejo sistemizacijo po vrstah dela ter sklepanje pogodb za vrsto dela namesto, kot je veljalo prej, le za delovno mesto**. Ta Sprememba omogoča večjo mobilnost zaposlenih znotraj podjetja, saj je zaradi zelo zahtevnega pravnega postopka odpovedi pogodbe s ponudbo nove pogodbe o zaposlitvi v praksi prihajalo do številnih konfliktov, posebej ob načrtovanih spremembah sistemizacij delovnih mest. Vzrok za rigidnost ureditve sistemizacije dela je bila toga vezanost delovnega razmerja in pravic delavca na formalizirano delovno mesto.

4.4. Plačna fleksibilnost

V Sloveniji je plačna fleksibilnost zelo nizka, saj je **v sistemih plač še vedno prevladujoč poudarek na fiksnem delu plače** oziroma osnovnih plačah, medtem ko je t.i. variabilen del podrazvit. Kolektivne pogodbe dejavnosti opredeljujejo minimalne standarde v obliki najnižjih osnovnih plač, ki se v praksi usklajujejo po dogovoru socialnih partnerjev vsaj enkrat letno. Kolektivne pogodbe in ZDR določajo množico raznovrstnih dodatkov na osnovno plačo, med drugim tudi dodatek na delovno dobo. Kolektivne pogodbe dejavnosti puščajo le malo prostora za oblikovanje variabilnega dela plače, odvisnega od rezultatov dela posameznika, skupine delavcev ali podjetja.

Prav tako v Sloveniji sistem plač vsebuje določene dodatke, ki so rezultat preteklega režima, in niso prilagojeni sedanjim razmeram in potrebam, kot je npr. **dodatek na delovno dobo**. Le ta postavlja v neenakopraven položaj mlade in starejše, ter pri slednjih predstavlja bistven delež stroška dela.

Določene kolektivne pogodbe pa vsebujejo t.i. **»odprte klavzule«**, ki delodajalcu v primeru pisnega dogovora s sindikatom v podjetju omogočajo časovno omejeno odstopanje od minimalnih standardov v primeru neugodne poslovne situacije (npr: izguba v preteklem poslovnem letu, ohranitev delovnih mest, itd.).

4.5. Ekternalizacijska fleksibilnost

Eksternalizacijska prožnost opredeljuje predvsem možnost zaposlovanja brez pogodbe o zaposlitvi, preko agencij za zaposlovanje, samozaposlitve in ustanavljanje samostojnih podjetnikov.

V letu 2006 so se z ZZZPB in Pravilnikom o pogojih za opravljanje dejavnosti agencij za zaposlovanje (Ur. l. RS, št. 139/2006) določili **pogoji za ustanavljanje specializiranih agencij za zagotavljanje dela delavcev drugemu delodajalcu**. Po novem lahko organizacija oziroma delodajalec, ki želi opravljati dejavnost zagotavljanja dela delavcev drugemu delodajalcu to dejavnost opravlja pod pogojem, da je vpisan v register agencij za zagotavljanje dela. Taki organizaciji oziroma delodajalcu ni potrebno več za zagotavljanja dela delavcev drugemu delodajalcu pridobiti koncesijo. Koncesijo pa so še vedno dolžni pridobivati tiste organizacije oziroma delodajalci, ki želijo posredovati zaposlitev ali delo.

Zakon o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti (ZZZPB) pa **onemogoča agencijam**, ki zagotavljajo delo delavcev drugemu uporabniku, **da bi svojo dejavnost opravljali z zagotavljanjem delavcev, ki niso državljani držav članic EU**, razen delavcev, ki imajo osebno delovno dovoljenje za določen čas treh let ali nedoločen čas. Ob napovedih neugodnih demografskih gibanj, ko bo zagotavljanje delovne sile potrebno tudi z migracijami iz drugih držav, je takšna ureditev nefleksibilna.

Na tem mestu je potrebno poudariti tudi možnosti opravljanja dela t.i. **samostojnih podjetnikov** po tem, ko so že izpolnili minimalne pogoje za upokožitev, saj namreč le ti **nimajo možnosti za delno upokožitev**, kar je v nasprotju s strategijo aktivnega staranja.

Zakon o preprečevanju dela in zaposlovanja na črno (Ur.l. RS 118/06) pa je odprl možnosti zaposlovanja za **kratkotrajno delo** (brezplačno opravljanje dela v mikro družbi, zasebnem zavodu ali pri podjetniku z največ 10 zaposlenimi, kadar ga opravlja zakonec podjetnika ali lastnika oziroma solastnika gospodarske družbe oziroma zasebnega zavoda ali oseba, s katero je v sorodu v ravni vrsti do prvega kolena, in traja največ 40 ur mesečno) **in za malo delo** (delo, ki traja največ 20 ur na teden in ne več kot 40 ur na mesec, plačilo za opravljanje tega dela pa ne presega 50% minimalne plače po zakonu, če takšno delo opravlja oseba, ki ni v delovnem razmerju s polnim delovnim časom, ki ne opravlja samostojne dejavnosti in ne prejema pokojnine) se tako po novem ne štejeta kot delo na črno. Vendar pa **MDDSZ do sedaj še ni izdalo podzakonskega predpisa, na podlagi katerega bi bilo mogoče malo delo izvajati**.

4.6. Varnost delovnega mesta

Varnost delovnega mesta pomeni zaščito pred neupravičeno odpovedjo pogodbe o zaposlitvi na specifičnem delovnem mestu. Cilj varne prožnosti je preusmeriti togo zaščito delovnega mesta v varnost zaposlitve. V času globalnih sprememb so službe za vse življenje pojem preteklosti. Slovenska delovnopravna zakonodaja **opredeljuje primere in razloge ter pogoje** (odpovedni roki in odpravnine), **pod katerimi lahko delodajalec delavcu odpove pogodbo o zaposlitvi**. Enaki pogoji veljajo tako za pogodbo za nedoločen kot za določen čas (v času trajanja le te). Odpovedni roki v Sloveniji so v primerjavi z ostalimi evropskimi državami med

najdaljšimi, medtem ko so odpravnine na ravni povprečja. Dolžino odpovednih rokov bi bilo potrebno kompenzirati z ukrepi, ki bi v primeru izgube zaposlitve omogočali čimprejšnjo vrnitev brezposelnega v delovno aktivno življenje.

4.7. Varnost zaposlitve

Varnost zaposlitve pomeni možnosti, ki jih ima oseba, ki izgubi zaposlitev, da v najkrajšem času najde novo zaposlitev. V Sloveniji obstaja veliko **strukturno neskladje med potrebami in ponudbo na trgu dela** v Sloveniji. Predvsem ženske, mladi in starejši so med dolgotrajno brezposelnimi najbolj zastopani. Kljub visoki gospodarski rasti v preteklih letih, se razmere med dolgotrajno brezposelnimi niso spremenile. Izobraževalni sistemi ne sledijo potrebam gospodarstva, v procesu oblikovanja novih, bolonjskih programov delodajalci niso aktivno sistemsko sodelovali, kolektivne pogodbe in sistematizacije delovnih mest niso prilagojene novim bolonjskim diplomam. V Sloveniji je po podatkih Eurostat-a **nekaj več kot 15% odraslih vključenih v vseživljenjsko učenje**, kar je v zgornji polovici EU, vendar je v spreminjajočih se gospodarskih razmerah premalo. Ukrepi **aktivne politike zaposlovanja**, ki so usmerjeni v usposabljanje, so po oceni delodajalcev netransparentni, nepravočasni in preozki.

4.8. Dohodkovna varnost

Dohodkovna varnost je v Sloveniji razmeroma visoka, tako za zaposlene (insiders) kot brezposelne (outsiders). Z **zakonom** je urejen institut **minimalne plače**, in sicer za vse zaposlene v RS, tako v gospodarstvu kot v javnem sektorju, v višini 589,18 evra od avgusta 2008.

Kolektivne pogodbe dejavnosti v smislu **najnižjih osnovnih plač** opredeljujejo minimalni standard, ki ga zaposleni lahko najmanj prejme v obliki osnovne plače.

Znotraj izdatkov za socialno zaščito so kot indikator dohodkovne varnosti na trgu dela pomembna predvsem **nadomestila v primeru brezposelnosti**. V Sloveniji je bilo leta 2003 za brezposelnost namenjenega **0,8% bruto domačega proizvoda**, kar nas sicer umešča pod povprečje Evropske unije, vendar vseeno višje kot Estonijo, Italijo, Latvijo in Madžarsko. V primeru izgube zaposlitve brezposelni prve 3 mesece prejema nadomestilo za brezposelnost v višini 70% in za naslednje mesece 60% povprečne mesečne plače, ki jo je prejel v 12 mesecih pred nastankom brezposelnosti. Izplačano denarno nadomestilo ne more biti nižje od 45,56 % minimalne plače in ne višje od trikratnika tako določenega najnižjega denarnega nadomestila. Denarna nadomestila se usklajujejo enkrat letno, in sicer v januarju za indeks cen življenjskih potrebščin za zadnjih 12 mesecev pred mesecem uskladitve. V času prejemanja denarnega nadomestila je brezposelni zavarovan za obvezna zavarovanja - pokojninsko in invalidsko, zdravstveno zavarovanje, za starševsko varstvo in za primer brezposelnosti. Trajanje nadomestila je odvisno od tega, koliko časa je bila oseba zavarovana za primer brezposelnosti, kar postavlja v **neenak položaj zaposlene za nedoločen in določen čas**.

6. Predlogi Združenja delodajalcev Slovenije

Vzpostaviti je potrebno ustrezno ravnovesje varne prožnosti na trgu dela med fleksibilnostjo delovnih razmerij, sistemi socialne varnosti, vseživljenjskim izobraževanjem in aktivno politiko zaposlovanja, in sicer s **prenov**o Zakona o delovnih razmerjih, Zakona o prispevkih za socialno varnost, Zakona o pokojninskem in invalidskem zavarovanju, Zakona o dohodnini, Zakona o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti, ponovne proučitve programov aktivne politike zaposlovanja, in še mnogo drugih. Vloga in **pomen socialnih partnerjev** sta v procesu vzpostavljanja varne prožnosti ključna.

V nadaljevanju podajamo izbrane **predloge** Združenja delodajalcev Slovenije, **zbrane na podlagi izmenjave izkušenj in strokovnih mnenj s strokovnjaki ter vodilnimi delavci iz podjetij**.

- **Modernizirati je potrebno Zakon o delovnih razmerjih.**

- Uvesti več prožnosti pri urejanju delovnega časa – tudi delodajalec, pri katerem ni sindikata bi moral imeti možnost prehoda na 36 urni delovnik (polni delovni čas).
- Urediti posebno obravnavo odpravnin pri individualnih odpovedih, še posebej v primeru večjega števila, kadar je podjetje nelikvidno in so ogrožena delovna mesta.
- V primeru odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga ali iz razloga nesposobnosti zaposlenemu, ki je že izpolnil pogoje za upokojitev, odpravnino določiti v višini odpravnine ob upokojitvi (tak zaposleni se namreč tudi upokoji in se ne more prijaviti na Zavodu RS za zaposlovanje kot brezposelni).
- Uvesti obveznost sprejetja ponujene ustrezne zaposlitve pri drugem delodajalcu – v nasprotnem primeru ukiniti pravico do odpravnine.
- Skrajšati odpovedne roke v vseh primerih odpovedi enotno na 30 dni (za zaposlene in za delodajalce).
- Znižati nadomestilo za čas ne-zagotavljanja dela delavcu (čakanja na delo) na 70% osnovne plače zaposlenega.
- Širše opredeliti pojem vodilnih delavcev.
- Določiti letni dopust in regres po dvanajstinah (za vsak mesec dela 1/12 letnega dopusta in regresa ne glede na dejstvo ali delavec med letom menja delodajalca ali ne).
- Osnovo za vsa nadomestila, ki jih opredeljuje ZDR, določiti kot odstotek od osnovne plače zaposlenega.
- Polurni odmor za malico izločiti iz vštevanja v delovni čas, saj v tem času delavec ne dela, kljub temu pa mora delodajalec ta čas plačati.
- Delavcem, ki niso vodilni delavci, vendar vodijo organizacijsko enoto ali oddelek, dati možnost, da sami razporejajo svoj delovni čas.
- Popraviti definicijo ustreznega delovnega mesta. Po sedanji definiciji prihaja do dvoumnih razlag pri tem, ko se presoja, kaj pomeni da se za ustrezno zaposlitev šteje zaposlitev za isti delovni čas, kot je bil dogovorjen s pogodbo o zaposlitvi. Ali gre za polni/krajši delovni čas pogodbe o zaposlitvi ali pa celo za delovni čas (čas v katerem delavec opravlja delo).
- V ZDR vnesti določbo, da sprememba kraja od koder delavec prihaja na delo ne vpliva na povišanje stroškov prevoza brez spremembe pogodbe o zaposlitvi.

-
- Predvideti možnost odtegljajev od plače ne samo ob predhodnem soglasju delavca (npr.: denarna kazen kot ukrep pri disciplinskem postopku) ob tem, da se določi minimum, ki delavcu mora ostati za preživljanje.
 - Odpoved iz razloga nesposobnosti naj se razširi na neizpolnjevanje zdravstvenih kriterijev za opravljanje dela (klavzula: časovno obdobje) ali pa naj se doda to kot dodaten primer suspenza pogodbe o zaposlitvi.

- **Dopolniti zakonodajo tako, da bo omogočala izvajanje fleksibilnih oblik zaposlovanja, z ustreznimi vzpodbudami in olajšavami ter pravočasnim sprejetjem podzakonskih aktov**

- Zakon o preprečevanju dela in zaposlovanja na črno predvideva možnost malega dela, vendar MDDSZ do sedaj še ni izdalo podzakonskega predpisa, na podlagi katerega bi bilo mogoče malo delo izvajati.
- S spremembo Zakona o dohodnini zvišati vrednostni prag za obdavčitev nadomestila za uporabo lastnih sredstev pri delu na domu z dosedanjih 5 % mesečne plače delavca oz. največ 5 % povprečne mesečne plače zaposlenih v Sloveniji na največ 30 % povprečne mesečne plače v Sloveniji.

- **Zmanjšati čas prehoda med nastankom brezposelnosti in novo zaposlitvijo.**

- Omogočiti delavcu, da se že v času odpovednega roka s sodelovanjem Zavoda za zaposlovanje vključuje v iskanje nove zaposlitve – če v času odpovednega roka s pomočjo prejšnjega delodajalca sklene pogodbo o zaposlitvi z drugim delodajalcem, mu odpravnina ne bi pripadala.
- V prehodnih in končnih določbah ZDR je skrajšanje odpovednih rokov pogojeno s spremembo ZZZPB, zato mora ZZZPB uzakoniti pravico do nadomestila za primer brezposelnosti za osebe, ki so starejše od 50 let in imajo najmanj 25 let delovne dobe pri zadnjem delodajalcu - s to spremembo se bodo skrajšali tudi odpovedni roki za primere, ko bodo pogodbe o zaposlitvi odpovedovali delodajalci.
- Nadomestila za brezposelnost ustrezneje časovno omejiti ter njihovo višino pogojevati s premoženjem.
- Ukiniti obveznosti (organizacij in delodajalcev) pošiljanja obvestila o potrebi po sklenitvi podjemne pogodbe ali pogodbe o naročilu avtorskega dela na Zavod RS za zaposlovanje.

- **Zmanjšati število administrativnih postopkov in kvotne omejitve pri zaposlovanju tujih delavcev.**

- Glede možnosti agencijskega zagotavljanja delavcev iz t.i. tretjih držav, je potrebno spremeniti določbo 4. člena Zakona o zaposlovanju in delu tujcev (ZZDT) na način, da bo tudi agencijam omogočala pridobivanje delovnih dovoljenj in hkrati
- z Zakonom o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti omogočiti agencijam, da bi svojo dejavnost opravljali tudi z zagotavljanjem delavcev, ki niso državljani držav članic EU (trenutno ne morejo pridobivati delovnih dovoljenj za delavce, saj jim to onemogoča ne samo Zakon o zaposlovanju in delu tujcev, temveč tudi ZZZPB).
- Ukiniti kvotni sistem zaposlovanja tujih delavcev, saj ZZDT jasno določa kriterije pod katerimi je zaposlitev tuje osebe mogoča (da na slovenskem trgu dela ni

ustrezne domače brezposelne osebe, da zaposlitev tujca ne vpliva škodljivo na slovenski trg dela).

- Odpraviti nepotrebne administrativne postopke za izdajo delovnih dovoljenj in s tem skrajšati postopke na zavodu.

- **Promovirati geografsko in poklicno mobilnost zaposlenih.**

- Z Zakonom o dohodnini ponovno uvesti davčne olajšave za različne namene, predvsem za vlaganja v nakup stanovanja in za plačane zneske šolnine.
- Evropska sredstva, ki jih razpisuje Zavod RS za zaposlovanje, nameniti poklicnemu usposabljanju glede na tekoče potrebe na trgu dela – sodelovanje s predstavniki gospodarstva.
- V okviru projekta »Za večjo mobilnost« bo ZDS skupaj s projektnimi partnerji oblikovalo Akcijski načrt za povečanje mobilnosti (geografske in poklicne).

- **Voditi plačno politiko, ki bo zaposlovanju prijazna.**

- Kolektivne pogodbe dejavnosti in podjetja so temelj dogovarjanja politike plač med delodajalci in sindikati.
- Potrebna je prenova plačnih modelov v kolektivnih pogodbah dejavnosti v smeri, ki bo ustrezala prilagoditvam aktualnemu času. Več poudarka je potrebno dati variabilnemu delu plače.
- Rast bruto plač se mora prilagajati gospodarskim gibanjem ter ostati v okvirih rasti produktivnosti in s tem omogočati vzdržno rast in generiranje delovnih mest.
- Minimalna plača naj ostane zakonska kategorija. Vse spremembe zakona o minimalni plači se naj sprejemajo v soglasju med vsemi tremi socialnimi partnerji.
- Rast plač v javnem sektorju naj sledi rasti plač v zasebnem sektorju in ne obratno.

- **Zaposlenim omogočiti participacijo na dobičku.**

- Dopolniti Zakon o udeležbi delavcev pri dobičku na način, da bo v praksi omogočena njegova operacionalizacija (Sprejem Pravilnika o registru pogodb o udeležbi delavcev pri dobičku, ki je podlaga in pogoj za priznanje davčnih olajšav iz tega naslova.)
- Povečati davčne olajšave na način, ki bo delodajalce spodbudil k tej obliki nagrajevanja zaposlenih.

- **Uvesti spodbude za delodajalce in zaposlene za zaposlitev dolgotrajno brezposelnih mladih in starejših.**

- Z Zakonom o davku od dohodka pravnih oseb uvesti davčne olajšave za zaposlovanje začetnikov in oseb, ki so najmanj 12 mesecev prijavljeni pri Zavodu za zaposlovanje ter za zaposlovanje starejših delavcev.
- Z Zakonom o pokojninskem in invalidskem zavarovanju uvesti oprostitev plačila dela prispevka delodajalca za pokojninsko in invalidsko zavarovanje za delavce, ki so izpolnili minimalne pogoje za upokojitev (za 50%) in za delavce, ki so dopolnili starost 63 let (M) in 61 let (Ž) (plačal bi le 20 % zneska prispevka delodajalca).
- V povezavi z drugimi ukrepi in vzpodbudami (sistem bonusov) postopno zvišati starostno mejo za upokojitev na 65 let.
- Uvesti večjo možnost kombiniranja aktivnosti in upokojitve za vse zavarovance - vsem zavarovancem (zaposlenim, samozaposlenim in družbenikom-poslovojem)

omogočiti pravico do delne pokojnine, če ostanejo v zavarovanju najmanj dve uri dnevno.

- **Zmanjšati in preprečevati absentizem iz zdravstvenih razlogov.**

- Uvesti časovno omejitev prejemanja nadomestila plač v breme obveznega zdravstvenega zavarovanja na največ 12 mesecev neprekinjeno oz. s prekinitvami na največ 15 mesecev.
- Opredeliti sankcioniranje kršitev v času začasne zadržanosti z dela z delnim vračilom že izplačanega nadomestila in izgubo pravice do prejemanja nadomestila plače.
- Uvesti pravico delodajalca, da lahko od izbranega osebnega zdravnika zahteva pojasnilo o navodilih o ravnanju delavca v času začasne zadržanosti z dela zaradi bolezni ali poškodbe.
- Skrajšati skupen obseg izplačil nadomestil plač v enem koledarskem letu v breme delodajalca s 120 delovnih dni na 60 delovnih dni.
- Določba iz 137. člena ZDR, da v primeru ko gre za dve ali več zaporednih odsotnosti z dela zaradi iste bolezni ali poškodbe, ki ni povezana z delom, do 30 delovnih dni, pa traja v posameznem primeru prekinitve med eno in drugo odsotnostjo manj kot deset delovnih dni, izplača delodajalec za čas nadaljnje odsotnosti od prekinitve dalje, nadomestilo plače v breme zdravstvenega zavarovanja, naj se vnese v Zakon o zdravstvenem varstvu in zdravstvenem zavarovanju.
- Skrajšati število dni odsotnosti z dela zaradi bolezni ali poškodbe izven dela za katere izplačuje delodajalec nadomestilo plače v svoje breme (sedaj do 30 delovnih dni) oziroma
- uvesti »čakalne dneve« (od 1 do 3 čakalnih dni) brez nadomestila plače za primer odsotnosti z dela zaradi bolezni ali poškodbe izven dela.

- **Modernizirati sistem pokojninskega in zdravstvenega zavarovanja, na način ki ustreza demografskim zahtevam prihodnosti.**

- Očistiti zdravstveno in pokojninsko blagajno izdatkov, ki nimajo podlage v zavarovanju na podlagi dela, ampak so čisti socialni transferji, ki bi morali biti financirani iz proračuna (posmrtnine, pogrebne, državne pokojnine, itd.).
- Zmanjšati obremenitve stroškov dela z odpravo ali znižanjem prispevkov za socialno varnost za tista povračila stroškov v zvezi z delom, ki se ne upoštevajo pri izračunu pokojninske osnove delavca oziroma zavarovanca.
- Uvesti zgornji znesek - limit plačila prispevkov za pokojninsko in invalidsko zavarovanje glede na to, da je tudi najvišja pokojninska osnova zakonsko limitirana.
- Spodbujati – skupno promovirati razvoj dodatnega prostovoljnega pokojninskega zavarovanja.
- Uvesti olajšave pri plačevanju prispevkov in davkov za vse oblike dodatnega (individualnega in kolektivnega) pokojninskega zavarovanja.
- Spremeniti sistem usklajevanja pokojnin, tako da pokojnine ohranjajo realno vrednost, in sicer usklajevanje z napovedano inflacijo enkrat letno.

-
- Prilagajati obseg in sestavo pravic iz obveznega zdravstvenega zavarovanja v skladu z demografskimi gibanji, razvojem medicinske stroke in finančnimi možnostmi.
 - Uvesti državni sistem kakovosti v javni zdravstveni mreži.

- **Modernizirati sistem socialne zaščite.**

- Zagotoviti večjo preglednost nad socialnimi transferji.
- Preprečevati neutemeljeno kopičenje socialnih prejemkov pri posamezniku.
- Spodbujati javno-zasebno partnerstvo pri financiranju in izvajanju storitev in programov socialnega varstva ter posredovanju dela (npr. zasebne naložbe v socialno infrastrukturo – domovi za starejše ipd.).

- **Vseživljenjsko učenje spodbujati na način, da bo postalo temelj razvoja.**

- Izboljšati dvosmeren pretok znanja med raziskovalno sfero in gospodarstvom z namenjanjem evropskih sredstev za projekte, ki rezultirajo v izdelkih, ki jih lahko v Sloveniji proizvajamo in prodajamo.
- Mladim raziskovalcem je potrebno omogočiti poseben položaj ter podjetjem zagotoviti vzpodbude za zaposlovanje le teh.
- Vsi partnerji morajo sodelovati pri načrtovanju poklicnega in strokovnega izobraževanja in da skladno s pooblastili nositi odgovornosti za njegovo izvajanje.
- Zagotoviti sistemske pogoje, ki bodo spodbujali delodajalce, da se bodo množičneje odločali za omogočanje prakse in izpopolnjevanja mladim.
- Vzpostaviti sisteme štipendiranja na način spodbud / bonusov in ne obvez (tako državne kot v podjetjih), ki bodo spodbujala podjetja in mlade k zaposlitvi z ustvarjanjem visoke dodane vrednosti.
- Poenotiti klasifikacije izobrazbe v različni zakonodaji – stari in bolonjski sistem.

- **Aktivno politiko zaposlovanja preoblikovati na način, da ustreza potrebam sedanjosti in prihodnosti.**

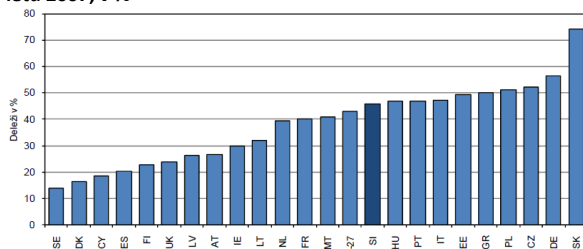
- Osredotočiti se je potrebno predvsem na mlade in starejše.
- Potrebno je tesnejše sodelovanje Zavoda RS za zaposlovanje in delodajalskih združenj.
- Koriščenje sredstev iz evropskih skladov mora postati bolj transparentno in časovno učinkovito.
- Ustanoviti sklad, ki bo zagotavljal sredstva za izobraževanje in usposabljanje, kakor tudi plačilo delavcu za določeno obdobje, ko podjetje le temu ne more zagotoviti dela, po izteku katerega je delodajalec dolžan delavca ponovno sprejeti na delo.

Stopnje brezposelnosti po starostnih skupinah

	15–24 let	25–49 let	50–64 let	Skupaj
2000	16,8	5,7	6,2	7,0
2001	18,1	5,1	4,8	6,4
2002	16,7	5,4	4,3	6,4
2003	17,4	5,9	4,3	6,7
2004	16,3	6,8	4,3	6,3
2005	16,0	5,9	4,4	6,5
2006	13,9	5,6	3,8	6,0
2007	10,3	4,4	4,1	4,9

Vir: SURS, Statistične informacije, Anketa o delovni sili

Deleži dolgotrajno brezposelnih v skupni brezposelnosti v EU v letu 2007, v %



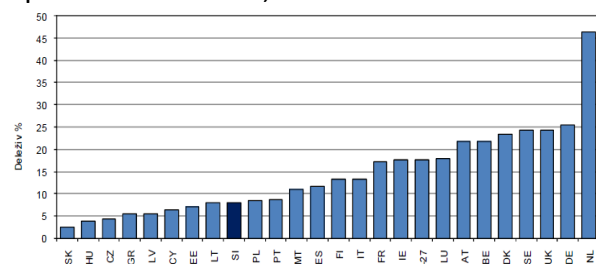
Vir: UMAR - Ekonomski izzivi 2008, Str. 119-159

Stopnje zaposlenosti v Sloveniji po starostnih skupinah, v %

	15–24 let	25–49 let	50–64 let	55–64 let	15–64 let
2000	33,6	85,6	37,3	22,5	62,9
2001	31,4	86,6	41,1	25,0	63,9
2002	30,6	86,3	41,3	24,4	63,4
2003	29,3	85,5	41,1	23,5	62,6
2004	34,0	86,3	45,8	29,0	65,3
2005	34,1	86,3	47,3	30,5	65,9
2006	35,0	86,3	49,1	32,6	66,6
2007	37,6	87,6	49,5	33,4	67,8

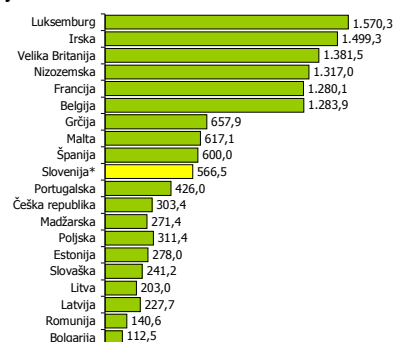
Vir: Eurostat

Delež delno zaposlenih v skupni zaposlenosti v skupni zaposlenosti v EU v letu 2007, v %



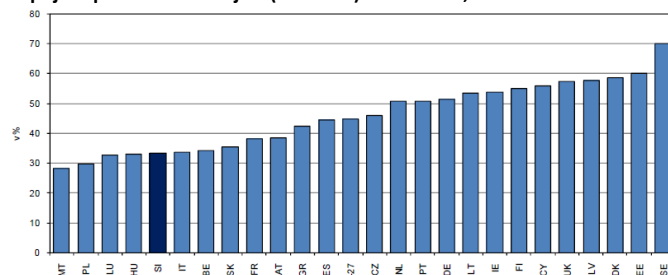
Vir: UMAR - Ekonomski izzivi 2008, Str. 119-159

Minimalne plače v državah EU, mesečni bruto zneski v EUR, januar 2008



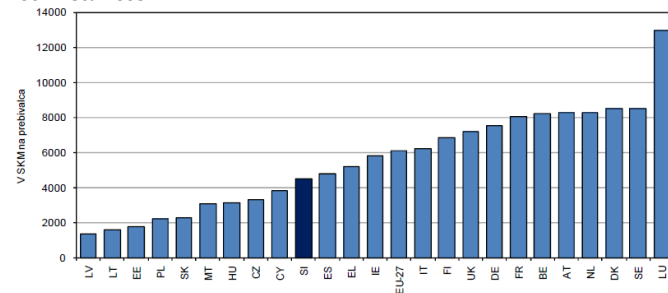
Vir: Eurostat, * za Slovenijo od 1.3.2008

Stopnja zaposlenosti starejših (55-64 let) v letu 2007, v %



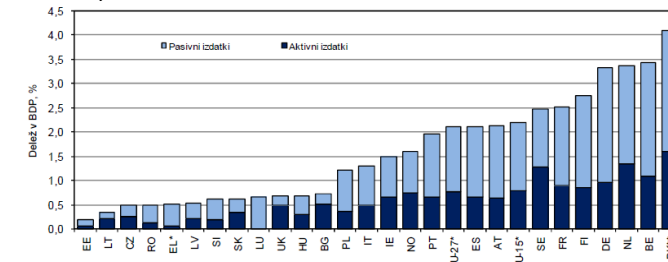
Vir: UMAR - Ekonomski izzivi 2008, Str. 119-159

Izdatki za socialno zaščito na prebivalca v standardih kupne moči v letu 2005



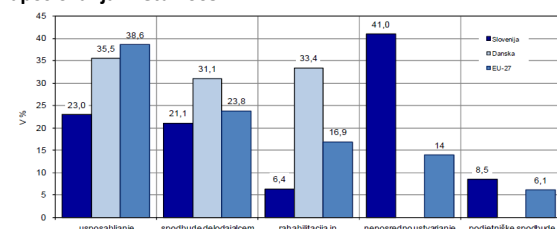
Vir: UMAR - Ekonomski izzivi 2008, Str. 119-159

Javni izdatki za aktivne in pasivne ukrepe politike zaposlovanja v letu 2005, v % od BDP



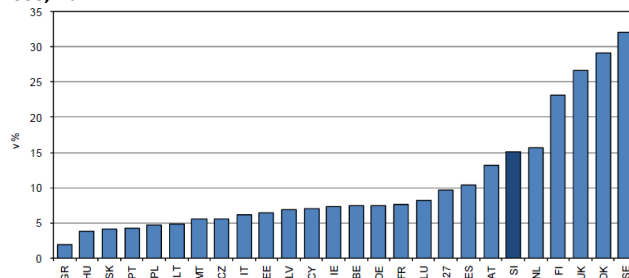
Vir: UMAR - Ekonomski izzivi 2008, Str. 119-159

Struktura izdatkov za skupine programov aktivne politike zaposlovanja v letu 2005



Vir: UMAR - Ekonomski izzivi 2008, Str. 119-159

Vključenost odraslih (25-64 let) v vseživljenjsko učenje v letu 2006, v %



Vir: UMAR - Ekonomski izzivi 2008, Str. 119-1

