

ČAKAJOČ NA DELO

Zgledovanje po modelu »cassa integrazione«, ki ima v Italiji že petdesetletno tradicijo, je dobilo svoj epilog v spremembi slovenske zakonodaje. Zakon omogoča subvencioniranje čakanja na delo. | Tanja Lovšin

Polno ime ukrepa je »cassa integrazione guadagni«, kar bi v prevodu pomenilo »blagajna za nadomestilo plač«. V Italiji se ta ukrep uspešno uporablja in nadgrajuje že več kot 50 let, zato je namen tega prispevka podrobneje predstaviti italijansko ureditev, prednosti in slabosti modela ter možnosti njegove uporabe v Sloveniji. Ukrep izvira iz dogovora med italijanskimi sindikati in podjetniki v juliju 1945, ki je predvideval začasno prenehanje dela v določenih podjetjih zaradi preoblikovanja vojne industrije v civilno. Bistvo tega dogovora je povzel Dekret z dne 9. novembra 1945, s katerim je bila ustanovljena »cassa integrazione« za severno Italijo, Dekret z dne 12. avgusta 1947 pa jo je razširil na območje celotne države. Pravni viri, ki v Italiji urejajo ukrep »cassa integrazione«, so zelo razpršeni, zato velja omeniti le nekaj najpomembnejših. Poleg že omenjenih dekretov iz leta 1945 in 1947 so se ključne zakonodajne reforme zgodile še z Zakonom iz let 1968, 1975 in 1991.

»Cassa integrazione« je namenjena delavcem industrijskih podjetij, ki trenutno ne delajo ali pa delajo s skrajšanim delovnim časom, kar pomeni manj kot 40 ur tedensko. Zaposlenemu mesečno pripada plačilo za ure dela, ki jih je v podjetju dejansko opravil, poleg tega pa še preko ukrepa »cassa integrazione« 80 odstotkov nadomestila za ure, ki jih ni opravil zaradi skrajšanja delovnega časa, vendar največ do 40 ur tedensko. Določena je tudi maksimalna višina nadomestila, ki se lahko izplača zaposlenemu. Podjetje je tako začasno razbremenjeno stroškov dela zaposlenih, ki so presežni, kar mu pomaga pri premagovanju težke ekonomske situacije.

Ukrep »Cassa integrazione« se v zakonodaji deli na dva dela: rednega in izrednega. Redni (it. cassa integrazione guadagni ordinaria) se lahko uporabi ob zmanjšanju ali prekinitvi proizvodnje, če so vzroki prehodne narave in jih ni mogoče pripisati podjetniku oziroma delavcem, ali če

je vzrok za zmanjšanje proizvodnje začasno stanje na trgu. Izredni (it. cassa integrazione guadagni straordinaria) se uporabi ob sektorskih ali lokalno omejenih krizah ter za prestrukturiranje, reorganizacijo in preoblikovanje podjetja (Zakon 1975).

Kdo plačuje in kdo upravlja?

V skladu s 6. členom Zakona 1945 je za upravljanje in dodeljevanje sredstev »cassa integrazione« pooblaščen INPS (it. Istituto nazionale della previdenza sociale), ki je v slovenskem pravnem redu primerljiv z Zavodom RS za pokojninsko in invalidsko zavarovanje. Ukrep se financira preko prispevkov podjetij in države. Tako na primer prispevki podjetij v redno »cassa integrazione« znašajo en odstotek izplačanih plač. Dodatni prispevek plačujejo podjetja, ki so trenutno vključena v ukrep - v višini osmih odstotkov izplačanih nadomestil podjetju. Ostalo prispeva država (Zakon 1975). Posebej je treba poudariti, da so lahko v »cassa integrazione« vključena samo industrijska podjetja. Pri izredni »cassa integrazione« velja poleg tega še dodatni pogoj, da je v podjetju zaposlenih vsaj 15 delavcev (Zakon 1991). Obrtniki pri ukrepu ne morejo sodelovati, saj niso zavezanci za plačilo prispevkov.

Ukrep »cassa integrazione« deluje preko povračil. Delodajalec delavcem nakaže sredstva (plačo za dejansko opravljeno delo in nadomestilo za skrajšani delovni čas), potem pa od INPS zahteva povračilo izplačanih nadomestil (Zakon 1947). INPS mora nadomestila delodajalcu povrniti v največ šestih mesecih. V zakonodaji ni podlage za neposredna izplačila INPS zaposlenim, ki so vključeni v redno »cassa integrazione«, mnoga podjetja pa v zdajšnji gospodarski krizi niso dovolj likvidna, da bi lahko šest mesecev čakala na povračilo že izplačanih nadomestil. V Furlaniji-Juljski krajini so težavo rešili tako, da so v aprilu 2009 sklenili poseben sporazum z banko BCC, ki slabo likvidnim podjetjem brez

POBUDA ZDRUŽENJA MANAGER

Upravni odbor Zdrženja Manager je 10. marca dr. Ivanu Svetliku, ministru za delo, družino in socialne zadeve, predlagal preučitev in uvedbo italijanskega modela »cassa integrazione« kot možen protikrizni ukrep. | Sonja Šmuc

Po svoje je neverjetno: bolj ko se kriza pogloblja in manj kot prihaja denarja v državno blagajno, bolj nujno je, da se država finančno odločneje in inovativno odzove na razmere. Sicer bodo davčni pritoki čedalje tanjši, stiska podjetij, brezposelnih in drugih prizadetih pa še večja. Tako je upravni odbor Zdrženja Manager ministru za delo, družino in socialne zadeve dr. Ivanu Svetliku predlagal uvedbo italijanskega modela »cassa integra-

zione«. Podjetje tako pridobi pomembno fleksibilnost, razbremenjeno je določenih stroškov, povezanih z zaposlenimi, in ker zaposlene ne odpusti, ne izgublja izšolanega kadra, poleg tega ni obremenjeno z izplačilom odpravnin. Tudi zaposleni ima boljše pogoje za ponovno polno zaposlitev, kot če pristane na Zavodu za zaposlovanje, država pa po drugi strani skrajšuje čas, ko so posamezniki odvisni od njenih transferjev. Ukrep je ugoden za vse tri strani (zaposleni-podjetje-država), a seveda je tudi taka rešitev povezana s časom in prerokbo iz kavne usedline: kdaj se bo krivulja obrnila navzgor. ■

** Mnenje Sonje Šmuc (objavljeno 31.marca) je v celoti objavljeno na članskih straneh Zdrženja Manager, kjer lahko na forumu preberete tudi odzive.

dodatnih obveznosti in stroškov ob izplačilu plač založi znesek nadomestil. INPS kasneje sredstva povrne neposredno banki.

Kako do denarja?

V kolikor v podjetju nastane razlog za skrajšanje delovnega časa, je to potrebno sporočiti sindikatu v podjetju oziroma sindikatom v regiji. Za vključitev v redno »casso integrazione«, mora podjetje vložiti zahtevo na krajevno pristojno enoto INPS. V zahtevi navede razlog za skrajšanje delovnega časa, predvideno trajanje razloga, število zaposlenih, ki jih namerava vključiti v ukrep, in število ur skrajšanega delovnega časa. Zahteva mora biti vložena v roku 25 dni od zadnje izplačane plače in v tednu, ko je podjetje pričelo s skrajšanim delovnim časom. V kolikor podjetje zamudi ta rok, ne more uveljavljati nadomestila plač za nazaj, ampak le od vložitve zahtevka dalje. V kolikor zaposlenim zaradi tega nastane škoda, jim je podjetje dolžno povrniti tudi zneske nadomestil, ki bi jih prejeli, če bi podjetje pravočasno oddalo vlogo.

Vlogo obravnava komisija, ki je sestavljena iz predstavnika regije, pristojnega za delo, predstavnikov Inšpektorata za delo, treh predstavnikov delavcev in treh predstavnikov delodajalcev ter INPS. Za vključitev v izredno »casso integrazione« je potrebno predložiti še dokazilo, da podjetje zaposluje vsaj 15 delavcev, in program ukrepov za razrešitev razmer v podjetju.

Pomembno je tudi enakopravno obravnavanje zaposlenih v podjetju. Delodajalec si tako (razen v izjemnih primerih) ne more sam izbrati delavcev, ki jih vključi v »casso integrazione«, ampak mora sprejeti objektivni sistem rotacije. Če na primer podjetje s stotimi delavci v »casso integrazione« prijavi 40 oseb, to ne pomeni, da samo 40 poimensko določenih oseb dela s krajšim delovnim časom in za preostale prejema nadomestilo. Objektivni sistem rotacije je obvezen, zato se mora na omenjenih 40-ih delovnih mestih s krajšim delovnim časom zvrstiti vseh 100 delavcev in ne le 40. Posebej je treba poudariti, da podjetje za isto proizvodno enoto ne more hkrati izvajati rednega in izrednega ukrepa »cassa integrazione«. Trajanje »cassa integrazione« je v podjetju časovno omejeno. Redni ukrep traja do tri mesece in se lahko največ trikrat podaljša. Podjetje lahko odda novo vlogo šele po preteku 52-ih tednov normalne aktivnosti. V kolikor se ukrep ne izvaja v zaporednih mesecih, podjetje ne sme preseči 12 mesecev vključitve v ukrep v obdobju dveh let.

Izredna »cassa integrazione« lahko v primeru prestrukturiranja, reorganizacije ali preoblikovanja podjetja traja največ dve leti, z dvema možnostima podaljšanja po eno



Foto: Dreamstime

Država po modelu cassa integrazione podjetju za določen čas odvzame stroške plač odvečnih zaposlenih, to pa se zaveže, da jih zatem ponovno vzame pod svojo streho.

leto. V primeru krize v podjetju lahko traja ukrep največ 12 mesecev. Vsekakor pa ukrep v podjetju ne sme trajati dlje od treh let v obdobju petih let.

Izguba nadomestila

Zaposleni, ki so vključeni v izredno »casso integrazione«, izgubijo pravico do nadomestila, v kolikor zavrnejo udeležbo v izobraževalnih programih ali programih prekvalifikacije. Prav tako izgubijo pravico do nadomestila, če zavrnejo ponudbo za zaposlitev, ki je enakovredna -ali največ 20 odstotkov slabše plačana- njihovi sedanjemu zaposlitvi. V kolikor je kraj izvajanja izobraževanja ali kraj zaposlitve v eno smer oddaljen več kot 50 kilometrov oziroma več kot 80 minut vožnje z javnim prevoznim sredstvom, zaposleni ponudbe ni dolžan sprejeti. Omeniti velja tudi, da zaposleni v času vključitve v ukrep »cassa integrazione« ne sme opravljati drugih del, oziroma jih mora priglasiti INPS, kar pomeni ustrezno znižanje nadomestila.

Prednosti in slabosti

Ključna prednost ukrepa »cassa integrazione«

je gotovo ta, da v času prehodnega obdobja krize, ki je nastala zaradi zunanjih razlogov, podjetju ni treba nositi stroškov dela v celoti, ampak plačuje le delo, ki ga dejansko uporablja. Delavci ostanejo zaposleni s krajšim delovnim časom, kar pomeni, da podjetje v času krize praviloma ne izgubi delovne sile, v katero je vlagalo pred krizo. Zaposleni že poznajo podjetje in delovni proces ter imajo ustrezna znanja. Če bi podjetje delavce v času krize odpuščalo, bi jim morale zagotoviti odpravnine, kar je dodaten strošek, ki pa se sedaj lahko uporabi za reševanje podjetja.

Tudi s stališča zaposlenega ima »cassa integrazione« gotovo številne prednosti. Preko obvezne rotacije je zaposleni zaščiten pred diskriminacijo delodajalca. Vključitev v ukrep daje zaposlenemu znak, da so v podjetju težave, zato lahko prične z iskanjem nove zaposlitve (saj praviloma dela le s krajšim delovnim časom) ali z izobraževanjem. Če se težave v podjetju nadaljujejo, ima delavec več časa za iskanje nove zaposlitve in prekvalifikacijo; če je vključen v ukrep »cassa integrazione«, tudi morebitni prehod v brezposelnost ni tako šokanten kot

SVEŽE

Podjetja lahko od 8. junija dalje na Zavod za zaposlovanje že oddajajo vloge za pomoč. | Diana Jecič

Vlada je 5. junija sprejela Zakon o delnem povračilu nadomestila plače kot drugi protikrizni ukrep. Namen tega zakona je ohranjati delovna mesta in omiliti učinke svetovne gospodarske krize ter omogočiti usposabljanje in izobraževanje. Ta zakon je interventen, trajal pa bo do leta 2011, s tem, da se vloge možne do 30. marca 2010. Na Zavodu za zaposlovanje svetujejo, naj podjetja ne hitijo z oddajanjem vlog, temveč zadeve najprej premislijo, saj je opis

poslovnega položaja pri oddaji vloge nujen. V zakonu tudi piše, da si v času, ko je podjetje v shemi, uprava in nadzorni svet ne moreta izplačevati nagrad za uspešnost. Podjetje lahko na čakanje pošljejo največ polovico zaposlenih. Zaposleni, ki čakajo na delo, se morajo izobraževati vsaj 20 odstotkov vsega časa. Podjetja, ki ne morejo zaprositi za shemo so tista, ki že sedaj beležijo izgubo oziroma so v stečaju. Ta drugi protikrizni ukrep se lahko kombinira s prvim - delno subvencioniranje polnega delovnega časa - , vendar ne za istega delavca. Več o zakonu in vlogah pa dobite na spletni strani Zavoda za zaposlovanje www.ess.gov.si. ■

pri neposredni izgubi zaposlitve. Poleg tega se mu čas vključitve v ukrep šteje v delovno dobo.

Slabost ukrepa pa sta negotovost in pritisk, ki ju vključitev v »casso integrazione« prinaša tako delavcem kot tudi vodstvu podjetja. Poleg tega so - brez dobro izdelanega sistema odobritve vlog in ustreznega nadzora - mogoče številne zlorabe. Italijanski sistem je poleg tega pri izredni »cassi integrazione« tako selektiven, da nekateri menijo, da gre pravzaprav že za nedovoljeno državno pomoč.

Predlog slovenskega zakona

Državni zbor je 27. maja 2009 sprejel Zakon o delnem povračilu nadomestila plače. Bistvena razlika med italijansko in slovensko ureditvijo je, da slovenski zakon v 1. členu predvideva čakanje na delo (delavec torej v tem času ne dela), »cassa integrazione« pa je predvsem institut dela s krajšim delovnim časom, čeprav omogoča tudi možnost, da delavec ne dela. V skladu s slovenskim zakonom delodajalec zagotavlja usposabljanje

delavca v času čakanja na delo, v italijanski ureditvi pa te obveznosti ni. Določeno je le, da se morajo delavci udeleževati izobraževanj in usposabljanj, v kolikor so le-ta na voljo (glede na to, da praviloma delajo s krajšim delovnim časom, nimajo toliko časa kot delavci, ki čakajo na delo po slovenskem zakonu). Odprto pa ostaja vprašanje, kako kakovostna bodo lahko usposabljanja, ki jih bodo izvajali slovenski delodajalci, saj zakon določa, da se usposabljanje lahko izvaja le 20 odstotkov časa, ko delavec čaka na delo, ter da se lahko zanj porabi največ 500 evrov na osebo.

Italijanski delavci so pred diskriminacijskim vključevanjem v »casso integrazione« zaščiteni z obveznim postopkom rotacije, drugače podjetju grozijo hude denarne sankcije. Enakopravnost je posebej zaščiten, ker predstavlja ustavno kategorijo in temeljno človekovo pravico. V slovenski ureditvi te varovalke ni. ■

Tanja Lovšin je univ. dipl. pravnica in svetovalka pri Step Impianti s.r.l. v Trstu.

DO 30%
NIŽJA CENA ELEKTRIKE
BREZ PODRAŽITEV DO KONCA 2010
WWW.POCENIELEKTRIKA.SI
080 1558



GEN-I

GEN-I d.o.o., Cesta 4. julija 42, 8270 Krško

Ponudba velja za obrtnike in mala podjetja, ki podpišejo pogodbo o dobavi električne energije z GEN-I do najkasneje 30. 6. 2009.

