

REFORMA TRGA DELA 2012

Mnenja in predlogi Združenja Manager

september 2012

PREAMBULA

V Združenju Manager smo že lani v Zavezi za uspešno prihodnost 15/2020 ponudili politiki, družbi in gospodarstvu razmislek o skupnem dogovoru o novem velikem cilju: preboju med prvih 15 najrazvitejših držav EU do leta 2020. V sedanjih razmerah je ta cilj videti več kot ambiciozen, saj pomeni dvig BDP na prebivalca s sedanjih 17.800 evrov na 25.000 evrov in hitrejšo gospodarsko rast od evropskega povprečja. Kljub zahtevnim gospodarskim in političnim razmeram, se zavzemamo za optimizem, ambicioznost in odločnost, da poiščemo pot iz krize sami in ne pod zunanjim finančnim nadzorom. Nov razvojni zagon se ne bo zgodil sam od sebe, zato je dolžnost tistih, ki nosimo večjo odgovornost zanj, da poiščemo rešitve, ki bodo okrepile konkurenčno sposobnost tako slovenskega gospodarstva kot družbe.

Združenje Manager želi s svojimi mnenji, znanjem in izkušnjami prispevati k uvedbi take delovno-pravne zakonodaje, ki bo zagotavljala posamezniku dostojanstvene pogoje zaposlitve in dajala gospodarstvu potrebno prožnost. Če je prvo izraz demokratične zrelosti družbe, ki spoštuje človekove pravice, je drugo največje jamstvo za ohranjanje delovnih mest in posledično socialno varnost. Ob tem poudarjamo, da nihče ni tako zainteresiran za marljivega, usposobljenega, zdravega in zadovoljnega delavca, kot so managerji, saj brez dobrih sodelavcev ni mogoče dosegati poslovnih ciljev.

Ob prenovi trga dela imamo priložnost, da kot vrednoto izpostavimo delo – in ne delovno mesto - in se soočimo z dualnostjo na trgu dela, ki potiska ranljive družbene skupine na rob. Zato zagovarjamo spremembo v ravni zaščite rednega delovnega razmerja. Sedanje nepravilno stanje se ohranja na račun mladih, brezposelnih in drugih, ki priložnosti za redno zaposlitev niso dobili ali so jo izgubili – obstoječa delovno-pravna zakonodaja namreč vzdržuje privilegiran in deprivilegiran pol trga delovne sile. Da bi to presegli, bo nujno nekatere pravice iz delovnega razmerja za nedoločen delovni čas zrahljati. Podjetja, ki bodo imela možnost, da bolj prosto kot sedaj izbirajo svoje sodelavce, se bodo lažje odločala za nove zaposlitve in bodo prej ponujala redna delovna razmerja tudi mladim in starejšim delavcem.

To je edina logika, ki vzdrži. Razmišljanje, da bi težave zaposlovanja mladih in starejših izginile, če bi preprosto skrčili zdajšnje fleksibilne možnosti zaposlovanja (zaposlitve za določen čas, študentsko delo, zaposlitve preko napotitvenih agencij ...), je naivno. Praksa je preveč zgovorna: domači in tuji vlagatelji, ki zaradi neugodnih poslovnih pogojev zapuščajo Slovenijo in selijo proizvodnjo drugam, niso več nobena redkost. Njihovi odhodi dvigujejo brezposelnost, a so tudi glasno sporočilo drugim zainteresiranim vlagateljem, naj k nam ne hodijo. To je treba spremeniti.

Poiskati je treba načine, kako delovna mesta ohraniti v Sloveniji in ustvariti nova. Uravnotežena reforma trga, utemeljena na prožnosti zaposlovanja in na ustrezni davčni zakonodaji, bi bila ključen signal take usmeritve za domače in tuje vlagatelje.

Svoje predloge predstavljamo v nadaljevanju.

PREDLOGI ZDRUŽENJA MANAGER

Ključni prioriteti sta po mnenju Združenja Manager **večja prožnost** zaposlovanja in odpuščanja ter **sočasna prilagoditev davčne zakonodaje**. Prožnost delovne sile, še zlasti v kombinaciji z nizkimi davki, je največje možno zagotovilo, da bodo delovna mesta nastajala in ostajala v Sloveniji. Neizpodbitno dejstvo je, da se s krčenjem delovnih mest zmanjšuje socialna varnost, zato mora biti cilj reforme krepitev zaupanja podjetij, da se splača ohranjati in odpirati delovna mesta v Sloveniji. Zato se v Združenju Manager zavzemamo, da v Sloveniji ustvarimo kar najbolj **prijazne pogoje zaposlovanja**, saj bodo učinke tega občutili vsi prebivalci.

Kot glavne predloge, poleg tistih, na katere so opozorile že druge organizacije, izpostavljam predvsem:

- **Odpovedne razloge:** spremenjeni odpovedni razlog nesposobnosti in vpeljava novega odpovednega razloga, in sicer odpovednega razloga neustreznosti,
- **Dodatek na delovno dobo:** preobrazbo v dodatek za stalnost,
- **Odpovedne roke:** enotne odpovedne roke in poenostavljen pristop pri izračunu,
- in druge.

Odpovedni razlogi

V sedanji zakonodaji, skladno z ILO Konvencijo št. 158, ni predvidene možnosti odpovedi brez razloga (Avstrija, Češka, Belgija, Irska, Estonija niso podpisnice te Konvencije in ta odpovedni razlog uporabljajo). V Sloveniji morajo biti vse zakonite možnosti odpovedi pogodbe o zaposlitvi, vezane na utemeljene objektivizirane razloge.

Skozi sedanjo sodno prakso se vidi, da je poseben izziv odpovedni razlog nesposobnosti, saj se ta skoraj ne uporablja, čeprav primeri takega ravnanja so. Izjemno težko je dokazati utemeljene razloge za uporabo tega odpovednega razloga, saj je končna odločitev odvisna od sodnikove subjektivne presoje. Zato se delodajalci v primerih, ko imajo na določenem delovnem mestu zaposleno osebo, ki za to delovno mesto ni primerna ali ne daje pričakovanih rezultatov, raje poslužijo odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga, v kolikor je to mogoče ali poiščejo druge možnosti. S tem sedanje zakonodajne rešitve delodajalce silijo v umetno podajanje razlogov za odpoved. Delodajalec mora imeti možnost, da delavca, za katerega ugotovi, da ni primeren za določeno delovno mesto, odpusti – četudi z odpravnino, ki je lahko višja od običajne. Delodajalci so zadržani tudi do uporabe odpovedi iz krivdnega razloga, saj na sodišču niso redki primeri, ko se celo dokazane kraje bile označene kot nezadostno tehten razlog za prekinitev pogodbe o zaposlitvi.

Predlagamo:

- **drugačno utemeljevanje razloga nesposobnosti**, da bi ta zakonska možnost postala tudi dejansko uporabna v praksi. Ubeseditev tega razloga bi morala biti taka, da v sodnih postopkih ne bi puščalo možnosti različne interpretacije in bi sodišča dopuščala **zgolj objektivno presojanje zatrjevanih okoliščin**,
- uvedbo dodatnega odpovednega razloga, in sicer **odpovedni razlog neustreznosti**. Dejstvo je, da se pri delodajalcu organizacija in način dela spreminjata, ter da velikokrat pride do

situacij, v katerih se posameznik v novem okolju ne znajde več, ali pa ga novo okolje, nov način dela, ne sprejme več medse. V takih primerih ne moremo govoriti o razlogu nesposobnosti ali o krivdnem razlogu, niti ne o poslovnem razlogu, hkrati pa ni mogoče spregledati dejstva, da v spremenjenih okoliščinah delavec več ne ustreza potrebam delovnega procesa. Ker bi šlo v takem primeru za razlog na strani delodajalca, predlagamo, da se navedeni razlog **z vidika postopka obravnava enako kot poslovni razlog, z vidika pravic delavca pa lahko celo strožje** (večja odpravnina, daljši odpovedni rok).

Kokretno, predlagamo dopolnitev 1. odstavka 88. člena ZDR, s sledečim besedilom:

- *sprememba okoliščin, ki vplivajo ali bi lahko vplivale na izvajanje dela delavca pri delodajalcu ali na odnose med delavcem in delodajalcem ali delavcem in drugimi delavci pri delodajalcu, ki nastopi na strani delavca ali delodajalca (v nadaljnjem besedilu: razlog neustreznosti),*

Opozarjamo, da gre pri navedenem le za opredelitev dodatnega odpovednega razloga, temu bi bilo potrebno nato prilagoditi tudi še druge zakonske določbe. Tako bi bilo, če se želi slediti smiselno enaki ureditvi kot pri poslovnem razlogu, ki je najblažja, potrebno v 4 odst. 83. člena dodati npr. da se obvestilo o nameravani odpovedi delavcu poda tudi v primeru nameravane odpovedi iz razloga neustreznosti. Podobno bi bilo potrebno dopolniti 3. in 5. odst. 88. čl. ZDR.

Če bi želeli povečati pravice delavca v primeru prejetja odpovedi iz razloga neustreznosti, potem bi bilo potrebno v 109. člen ZDR dodati nov odstavek, ki bi se glasil npr:

- *V primeru odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz razloga neustreznosti pripada delavcu odpravnina v višini dvakratnika odpravnine, ki bi mu šla v primeru odpovedi iz poslovnega razloga*

Takšna povečana odpravnina za seboj seveda potegne obvezno drugačno davčno obravnavo takšne odpravnine in prilagoditev davčne zakonodaje ter določbe 4. odst. 109. člena, ki mora v tem primeru določiti, da ta omejitev (iz 4. odst. 109. člena) ne velja v primeru odpovedi iz razloga neustreznosti.

Vsekakor moramo pri opredeljevanju razloga neustreznosti paziti, da ne zaidemo v razloge, ki bi lahko predstavljali diskriminacijo in ki so po 89. členu ZDR izrecno opredeljeni kot neutemeljeni odpovedni razlogi. Z opisano dikcijo po naši oceni ne gre za takšno opredelitev.

Dodatek na delovno dobo

Dodatek na delovno dobo je slovenska posebnost, ki najbolj škoduje skupini, ki naj bi jo varoval – starejšim zaposlenim. Pri iskanju zaposlitve jih postavlja v neugoden (dražji) izhodiščni položaj od mlajših delavcev, zato je resna ovira pri zaposlovanju starejših delavcev. S podaljševanjem delovne dobe se bo ta težava samo še zaostrovala. Dodatek na delovno dobo ima še dodaten distorzijski učinek na trgu - v nekonkurenčen položaj spravlja podjetja, ki imajo starejšo povprečno starostno strukturo v primerjavi s podjetji, ki zaposlujejo mlajše ljudi.

Izpostavili bi:

- ukinitve dodatka na delovno dobo in njegovo **preobrazbo v dodatek za stalnost** pri istem delodajalcu. Dodaten pozitiven učinek te spremembe bi bila nižja fluktuacija zaposlenih, s tem pa tudi večje ohranjanje znanja in usposobljenih posameznikov v podjetju,
- da se ta sprememba izvede brez poseganja v dosežene pravice, in sicer tako, da se **dodatek na delovno do 31.12.2012 ohrani na doseženi ravni**, od 1.1. 2013 naprej pa preoblikuje v stalnost pri delodajalcu.

Odpovedni roki

Napovedano skrajšanje odpovednih rokov v noveli ZDR samo delno drži, saj se je večina odpovednih rokov celo podaljšala.

Predlagamo:

- uvedbo odpovednega roka **30 dni, če ima delavec manj kot 10 let delovne dobe** oziroma **60 dni, če ima delavec več kot 10 let delovne dobe**.
- **poenostavljen pristop pri izračunu rokov**, saj menimo, da bo pri računanju v praksi, lahko hitro prišlo do težav in pomot, ki posledično lahko pripeljejo do obravnave primerov na sodiščih. Menimo, da zvezno naraščanje ni primerna rešitev.

Malica, odmor za malico in prevoz na delo

Obrok med delom je pomemben element zdravja, zato se **ne zavzemamo za spremembo dosedanje ureditve malice**. Razmisliti pa kaže o spremembah pri prevozu na delo, saj ta določba v praksi diskriminira iskalce zaposlitve glede na oddaljenost njihovega prebivališča od delovnega mesta.

Predlagamo:

- da se kot zakonski delovni čas določi **37,5-urni delovnik**, torej dejanski efektivni čas, in se s tem izloči iz rednega delovnega časa – brez sprememb v višini plač,
- da se stroške prevoza na delo in iz dela omeji na največ 50 km oddaljenosti delovnega mesta od stalnega ali začasnega prebivališča delavca.

Pravica do sorazmernega dela letnega dopusta

V ZDR je določeno, ima delavec pravico do letnega dopusta v posameznem koledarskem letu, ki ne sme biti krajši kot 4 tedne, ne glede na to, ali dela polni delovni čas ali krajši delovni čas.

Dodali bi:

- določbo, ki bi natančneje opredelila možnost izrabe letnega dopusta glede na **dejansko opravljen čas dela v tekočem koledarskem letu**. Ni smiselno, da delavec po daljši odsotnosti (zaradi enoletnega porodniškega dopusta, večmesečni odsotnosti zaradi bolezni itd.) izkoristi še celoten letni dopust, kar še podaljša njegovo odsotnost z dela,
- možnost, da v primeru, da delavec ne dela celotno koledarsko leto, naj ima pravico v primeru prenehanja delovnega razmerja ali trajanja delovnega razmerja dalj kot šest mesecev ali manj kot eno leto pravico izkoristiti zgolj sorazmerni del letnega dopusta. V primeru, da delavec izkoristi manj dopusta, kot mu pripada, mu mora delodajalec zato izplačati t.i. odmeno za neizkoriščeni letni dopust ter v primeru, da ga delavec koristi več, kot mu ga je pripadalo, mora delavec delodajalcu izplačati t.i. odmeno za preveč koriščeni letni dopust. Takšno ureditev pozna Irska.

Varstvo starejših delavcev

V predlogu zakona je naveden predlog, da se ohrani posebno varstvo pred odpovedjo starejšemu delavcu pred upokojitvijo, kateremu do izpolnitve pogojev za starostno upokojitev manjka do 5 let starosti in pet let pokojninske dobe ali manj. Predlaga se tudi, da se vzpostavi dodatna obveznost delodajalca, da prilagodi delovno mesto starejšemu delavcu.

Ne strinjamo se z dodatno obveznostjo delodajalca pri zagotavljanju delovnega mesta, saj to pomeni prehudo obremenitev za delodajalca, zato predlagamo:

- da se uvedejo **spodbude za delodajalce**, ki zaposlujejo varovane skupine, **finančno breme** zaščite določenih skupin delavcev pa naj prevzame **država**. Za delodajalce morajo biti delavci med seboj primerljivi in enakovredni, s čimer imajo tudi najbolj zagotovljeno varnost zaposlitve,
- črtanje pogoja, da mora osebi manjkati do izpolnitve pogojev za starostno upokožitev do pet let starosti. Ostane naj opredelitev starejšega delavca kot osebe, ki ji **manjka še pet let ali manj do polne pokojninske dobe**.
- **obvezno prenehanje delovnega razmerja, ko so izpolnjeni pogoji za upokožitev**, z izjemo, ko se obe stranki strinjata z nadaljevanjem delovnega razmerja in se sklene nova pogodba o zaposlitvi,
- da se tudi z doseženimi 65 leti starosti, delovno razmerje ob soglasju obeh strank lahko nadaljuje, in da ima tako zaposleni možnost dodatnega izplačila pokojnine (na način, kot to predvideva predlagana pokojninska reforma z možnostjo izplačila 20-odstotne pokojnine, za osebe, ki se kljub izpolnitvi pogojev odločijo ostati na delovnem mestu).

SKLEP

Delavci, delodajalci in gospodarske organizacije želimo imeti zakonodajo, ki bo spodbujala zaposlovanje. Na ekonomsko in socialno varnost posameznika ima stabilna in kakovostna zaposlitev največji učinek. Z instrumenti, ki vplivajo na konkurenčnost poslovnega okolja, lahko država namreč spodbudi ali zavre poslovne odločitve podjetij in posameznikov, ki se odločajo za podjetništvo. Delovno-pravna zakonodaja skupaj s širšim zakonodajnim okvirjem pomembno vpliva na poslovno privlačnost določenega okolja.

Znotraj tega področja je prožnost prvi aksiom. Da bi podjetja več zaposlovala, morajo imeti tudi prosto pot, da odpuščajo, kadar so v to prisiljena, oziroma da odpuščajo posameznike, ki ne ustrezajo pričakovanjem podjetja. Izguba zaposlitve je udarec za vsakega posameznika, zato se je odpuščanja treba lotevati s premislekom in spoštovanjem posameznikovega dostojanstva. Hkrati pa delovno-pravna zakonodaja ne sme biti potuha za lažno solidarnost. Solidarnost za tiste, ki ne želijo, ne znajo ali ne morejo delati, ne podpira pravih vrednot. Zato se zavzemamo za drugačno definicijo odpovednih razlogov, ki bodo podjetjem omogočili, da sestavijo tako ekipo sodelavcev, ki bodo dosegli kar najboljše rezultate.

V Združenju Manager verjamemo, da bi z upoštevanjem naših predlogov in drugih smotrnih izboljšav vzpostavili veliko bolj varen in pravičen trg dela. Ne moremo pa podpreti rešitev, ki jih ocenjujemo kot dodatne finančne in administrativne pritiske, ki poslabšujejo konkurenčno sposobnost slovenskih podjetij. V kolikor ne bo javne in politične volje, da se naši predlogi upoštevajo pri reviziji sedanjega predloga, bo koristneje, da se prenova delovno-pravne zakonodaje opusti, dokler se ne pride do rešitev, ki bi okrepile gospodarstvo in s tem prispevale k njegovemu ponovnemu zagonu.