

## **REFORMA TRGA DELA 2012**

### **Mnenja in predlogi Združenja Manager**

21. september 2012

#### **I. 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, ki gredo celo v nasprotni smeri, se zavzemamo za optimizem, ambicioznost in odločnost, da poiščemo pot iz krize sami. 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. Če jih bomo iskali skupaj in brez parcialnih motivov, bomo dali največji prispevek k razvoju slovenske družbe po osamosvojitvi. Kajti po dobrih dvajsetih letih se ponovno soočamo z zgodovinskim izzivom, ki mu preprosto moramo biti dorasli.

Do sedanje točke preloma nas je pripeljala vrsta sistemskih (ne)rešitev, ki ne ustrezajo potrebam časa, in dejstvo, da smo probleme odpravili, namesto da jih bi reševali sproti. Zato sedaj nimamo druge izbire, kot da izvedemo globoke posege na več področjih naenkrat. Eno teh je tudi izrazito tog trg dela, ki potrebuje celovito reformo, na kar poleg slovenskega managementa že vrsto let opozarjajo tudi mednarodne institucije.

Združenje Manager želi s svojimi mnenji, znanjem in izkušnjami prispevati k uvedbi take delovno-pravne zakonodaje, ki bo zagotavljala dostojanstvene pogoje zaposlitve posamezniku 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. Zato verjamemo, da je pravi čas za oblikovanje takih pogojev, ki bodo omogočila sklepanje pravičnih in spodbudnih delovnih razmerij.

Ob prenovi trga dela imamo dve priložnosti: da kot vrednoto izpostavimo delo – in ne več delovno mesto -, in se soočimo z dualnostjo na trgu dela, ki potiska ranljive družbene skupine na rob. Zato zagovarjamo spremembo v ravni zaščite delovnega razmerja za nedoločen čas. 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 depriviligiran 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.

## II. OCENA VLADNEGA PREDLOGA REFORME TRGA DELA

Da se vlada zaveda, da Slovenija potrebuje korenite spremembe na področju trga dela, je pokazala z napovedjo reforme trga dela. Cilje reforme je ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve dobro predstavilo v izhodiščih: zmanjšati segmentacijo na trgu dela, zagotoviti prožnejše zaposlovanje ter z administrativno-tehničnimi ukrepi poenostaviti postopke na tem področju.

Te **cilje zagovarja tudi Združenje Manager**, a ocenjuje, da je v konkretnem vladnem predlogu premalo sprememb, ki bi dejansko pripomogle k večji konkurenčnosti in ustvarjanju ugodnejših pogojev za gospodarstvo. Predlagane spremembe so večinoma korekcije obstoječih posebnosti, pri čemer največja novost – enotna pogodba o zaposlitvi za nedoločen čas – celo pomembno zmanjšuje element prožnosti. S tem predlog reforme ne sledi trendom razvoja gospodarstva, ne podpira njegovih trenutnih potreb, celo nasprotno - zmanjšuje konkurenčnost in ne zagotavlja pogojev za ohranjanje in ustvarjanje novih delovnih mest, kar je v interesu vseh.

**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 okrepitev zaupanja podjetij, da se pri nas spleča ohranjati in odpirati delovna mesta. Zato se v Združenju Manager zavzemamo, da v Sloveniji ustvarimo kar najbolj **prijazne pogoje zaposlovanja**, saj bodo učinke tega nedvomno občutili vsi prebivalci.

Vladi predlagamo, da na reformo trga dela pogleda celostno in poleg delovno-pravne zakonodaje in zakona trga dela vanjo nujno vključi tudi davčno zakonodajo in druge zakone, ki vplivajo na visoke stroške nedela. Šele potem bo mogoče govoriti o pravi reformi trga dela. Zakonske spremembe pa morajo podpirati uveljavljanje vrednote dela - **delavec mora biti motiviran in nagrajen za delo**, ne za nedelo.

Vladi predlagamo, da pri pripravi tako pomembnih sprememb **vključi vse interesne skupine** že v fazo pripravljavanja koncepta in oblikovanja izhodišč, da bi se dvignila raven znanja, sprejetosti sprememb in vzpostavila vzajemna odgovornost za njihovo uvedbo in izvedbo. V Nemčiji je tak celovit pristop zagotovil reformo trga dela, ki je ponovno oživila nemško gospodarstvo.

Kljub **načelni nepodpori predstavljeni reformi** pozdravljamo nekatere predlagane spremembe (npr. proceduralne poenostavitve, sporazumno prenehanje pogodbe o zaposlitvi, odpravnine ob upokojitvi ...), vendar ti dobri predlogi ne bi odtehtali težav, ki bi jih na drugi strani povzročile druge spremembe (predvsem enotna pogodba o zaposlitvi). Te bi se v praksi izkazale kot neučinkovite, neizvedljive ali celo škodljive. Zato sedanjega predloga ne moremo podpreti, smo pa pripravljeni sodelovati pri njegovi nadgradnji. Prepričani smo namreč, da bo v primeru sprejema prožne in davčno spodbudne delovne zakonodaje delež brezposlenih čez leto dni pomembno nižji, kot je sedaj.

### III. PREDLOGI ZDRUŽENJA MANAGER

Vsebinsko je potrebno razpravo o reformi trga dela ločiti na dva dela: na kratkoročen in sistemski. Potrebujemo ponoven dogovor o odnosih med delodajalci, delojemalci in vlado – v teh odnosih se managerji pravilom znajdejo v vlogi usklajevalca različnih interesov –, kar terja čas in usklajenost vseh interesnih skupin. Zato predlagamo, da vlada koordinira strateško delovno skupino za spremembe trga dela, v kateri bi sodelovali predstavniki delodajalcev, sindikatov, managerjev, ključna ministrstva in neodvisni strokovnjaki, ki bi celostno pregledala področje, proučila referenčne modele najuspešnejših drugih držav in pripravila konceptualno podlago za kakovosten preskok v razmerjih na trgu dela.

Kratkoročno pa je potrebno nekatere spremembe uvesti že sedaj. V nadaljevanju se osredotočamo predvsem na naše predloge najbolj ključnih sprememb, ki izhajajo iz predstavljene reforme trga dela.

#### Enotna pogodba za nedoločen čas

**Načelna nepodpora** velja zlasti sedanjemu predlogu EPNČ, ki je tudi v Evropi še nepreverjen koncept. Eden od razlogov za reformo trga dela je zagotoviti večjo prožnost trga dela, kar se z EPNČ ne bo doseglo. V predlagani obliki je EPNČ za delodajalce neugodna rešitev, ki **povečuje stroške in prinaša nove omejitve**. Zato ocenjujemo, da bo njen vpliv na zaposlenost in konkurenčnost opazno negativen.

Prožnost zaposlovanja in odpuščanja je ključna. Delodajalec mora imeti možnost, da se lahko hitro odloči za dodatne zaposlitve, ko delo je, in da v dobrobit podjetja in preostalih zaposlenih hitro ukrepa, če je potrebno tudi z odpuščanji, ko dela ni. Uvedbe te možnosti z EPNČ ne vidimo, nasprotno, po poskusni dobi je **postopek odpuščanja še dodatno otežen**.

Izpostavili bi, da:

- je 5 mesečna **poizkusna doba prekratka** in delodajalcu ne daje dovolj časa za usposobitev in oceno delavca na podlagi njegovega samostojnega dela (poizkusna doba je dejansko krajša od navedenih 5 mesecev, saj je treba upoštevati 14-dnevni odpovedni rok in najmanj sorazmerni del dopusta, torej približno 10 dni),
- je **odpoved brez razloga** v času preizkusne dobe, kot ga predvideva predlog za EPNČ, v Sloveniji neizvedljiva zaradi ILO Konvencije št. 158, katere podpisnica je tudi Slovenija,
- bi EPNČ povzročila dodatno administriranje in nove finančne obremenitve, zlasti pri delodajalcih, ki imajo uvedene IT sisteme za spremljanje uspešnosti zaposlenih. Sprašujemo se, ali obstajajo **ocene stroškov spremembe IT podpore** v podjetjih in v državni administraciji,
- zanemariti ne gre niti psihološke dinamike: **psihološki učinek** na delavca je v primeru odpovedi, ki bi po EPNČ sledila tudi v primeru zaposlitve za manj kot dve leti, mnogo bolj negativen, kot v primeru predvidenega izteka pogodbe o zaposlitvi za določen čas in mu poslabšuje možnosti zaposlitve drugje, saj bo v očeh drugih delodajalcev zaznamovan z odpovedjo.

Zaradi togosti EPNČ verjamemo, da se bi podjetja težje odločila za nove zaposlene oziroma bi iskala druge možnosti za realizacijo svojih poslovnih načrtov.

Zaradi vsega navedenega svetujemo resen premislek o EPNČ in odstop od v praksi nepreverjenega poskusa. Bi bilo pa smiselno spremljati učinke te novitete, ko jo bo uvedla katera druga evropska država.

## 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.

## 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:

- nujnost 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 dodatek za stalnost pri delodajalcu.

## Reintegracija oziroma vrnitev na delovno mesto po odpovedi

Reintegracija je oblika zaščite, ki je v tujini praviloma ne poznajo. V Sloveniji je pogosta praksa, da ko sodišče odloči, da je prišlo do nezakonite odpovedi pogodbe o zaposlitvi, delavcu na njegovo željo omogoči reintegracijo (vrnitev na delovno mesto). Delodajalci praviloma ne dajejo odpovedi dobrim delavcem, v praksi pa je presoja sodišč pogosto drugačna od delodajalčeve izkušnje s posameznikom (niso redki primeri, ko so v podjetjih morali po razsodbi delovnopravnega sodišča ponovno zaposliti posameznike, ki so podjetje dokazano okradli). Če se posameznik, ki mu je bilo odpovedano delovno razmerje po sklepu sodišča in poplačilu vseh bruto plač, prispevkov ter odškodnine ponovno vrne na prejšnje delovno mesto, to skoraj vedno povzroča trenja v kolektivih.

Ministrstvo je v predlogu spremembe za rešitev tega problema predlagalo, da bi lahko tudi delodajalec, ne samo delavec, kot je to veljalo dosedaj, predlagal, da do reintegracije ne pride. Ker sodišča to možnost že uporabljajo, tak zapis ne bi prinesel sprememb v sodni praksi.

Zato predlagamo, da se:

- **črta zakonsko določilo, ki dopušča reintegracijo**. In sicer tako, da se spremenjeni veljavni 118. člen ZDR, po katerem mora sodišče, ko ugotovi, da je bila odpoved delodajalca nezakonita, ugotoviti trajanje delovnega razmerja, vendar najdalj do odločitve sodišča prve stopnje, delavcu priznati delovno dobo in druge pravice iz delovnega razmerja ter določiti ustrezno denarno odškodnino v višini največ 12 mesečnih plač delavca.

## 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, ki je lahko redna ali izredna, vezane na utemeljene objektivizirane razloge (poslovni razlog, razlog nesposobnosti, krivdni razlog, nezmožnost opravljanja dela zaradi invalidnosti, hujša kršitev pogodbenih ali drugih obveznosti iz delovnega razmerja).

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. S tem sedanje zakonodajne možnosti ob obstoječi sodni praksi 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, ker v praksi prevzemajo nesorazmerno veliko tveganje, da bo njihova presoja na sodišču poteptana. Niso redki primeri, ko je sodišče celo dokazane kraje delavcev označilo kot nezadostno tehten razlog za prekinitve 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 puščala možnosti različnih interpretacij 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. Zato ne moremo govoriti ne o razlogu nesposobnosti, ne o krivdnem razlogu, ne o poslovnem razlogu. Ker bi šlo v takem primeru pretežno 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 z višjo odpravnino in daljšim odpovednim rokom. Kot elementi neustreznosti se lahko opredelijo: potreba po spremembi načina dela pri delodajalcu, za katero je na podlagi splošno znanih dejstev pričakovati, da se ji delavec ne bo želel ali ne bo mogel prilagoditi.

## Odpovedni roki in odpravnina

Višina odpravnine, ki se izplačuje zaposlenim nad 1 letom, je s predlaganimi 20% odpravnine na opravljeno delovno leto pri delodajalcu primerna.

Napovedano skrajšanje odpovednih rokov v noveli ZDR samo delno drži, saj se je večina odpovednih rokov celo podaljšala. Menimo tudi, da zvezno naraščanje odpovednega roka glede na dolžino zaposlitve ni primerna rešitev, saj dodatno zapleta oceno trajanja delovnega razmerja. V praksi bi nedvomno prihajalo do zapletov pri izračunu, da dodatnega administriranja niti ne omenjamo.

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.

- zgornji predlog tudi podpira **poenostavljen pristop pri izračunu rokov**, saj menimo, da bi v primeru uveljavitve zveznega naraščanja odpovednega roka odprli še ena vrata za delovno-pravne spore.

### 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,
- določbo, da delavcu pripada sorazmeren del letnega dopusta, ki se ugotavlja ob prekinitvi delovnega razmerja na željo delavca. V primeru, da delodajalec delavcu ni omogočil, da bi izrabil pripadajoči del dopusta, mu je dolžan izplačati odmeno za neizkoriščen letni dopust; v kolikor pa je delavec izkoristil več dni dopusta, kot mu pripada, bi bi delavec delodajalcu povrnil strošek za preveč koriščen letni dopust (poračun se opravi pri zadnji plači). Takšno ureditev pozna Irska.

### Varstvo starejših delavcev

V izhodiščih se predlaga, 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 upokojitev 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 upokojitev**, z izjemo, ko se obe stranki strinjata z nadaljevanjem delovnega razmerja in se sklene nova pogodba o zaposlitvi,
- da lahko tudi po doseženem 65. letu delavec ob soglasju obeh strank nadaljuje z delovnim razmerjem, pri čemer ima tako zaposleni **možnost dodatnega izplačila pokojnine** (kot to predvideva predlagana pokojninska reforma za osebe nad 60 let, ki se kljub izpolnitvi pogojev za upokojitev odločijo ostati na delovnem mestu).

### Občasna in začasna dela

V izhodiščih je bila predlagana možnost uvedbe pogodbe za občasna in začasna dela (»malo delo za upokojeince in brezposlene«), ki bi bila med drugim omejena na vsa dela, ki se ne opravljajo na sistematiziranih delovnih mestih in katerih zaslužek ne bi presegal 2.400 evrov letno oziroma 200 evrov mesečno.

Ta predlog se je iz predlaganih sprememb ZDR umestil med predloge sprememb Zakona o urejanju trga dela. Predvideva posredovanje ustreznega začasnega in občasnega dela za brezposelne osebe in upokoјence, in sicer v obsegu največ 60 ur v koledarskem mesecu, z najnižjo postavko 3,36 evra ter omejitvijo zasluųka na največ 5.040 evrov letno.

Kljub temu, da to ni več materija ZDR, predlagamo:

- razrahljanje predlaganih časovnih in plačilnih omejitev, saj navedene omejitve ne prispevajo dovolj k boljšemu položaju upravičencev do začasnega dela,
- razmislek o dodatnih možnostih za osebe s specifičnim znanjem, ki predstavljajo za določeno podjetje dodano vrednost (velajvnost predvsem pri upokoјenih osebah).

### **Mednarodne konvencije**

Slovenija je **podpisnica velikega števila mednarodnih pogodb in konvencij**. Na področju delovno-pravne zakonodaje smo ratificirali kar 80 konvencij Mednarodne organizacije dela (ILO), med drugimi pravnimi akti s tega področja, nas zavezuje tudi spremenjena Evropska socialna listina, sprejeta v Svetu Evrope. Nacionalni zakoni in predpisi morajo biti v skladu z mednarodnim pravom in mednarodnimi pogodbami, ki obvezujejo Slovenijo in vse ratificirane in objavljene mednarodne pogodbe se uporabljajo neposredno.

V razmislek dajemo ponovno preučitev smiselnosti uveljavljanja mednarodnih pogodb in konvencij, katerih podpisnica je Slovenija, zlasti skozi prizmo, ali so podpisnice teh pogodb tudi najuspešnejše države. V kolikor se ugotovi, da določene mednarodne konvencije omejujejo konkurenčnosti Slovenije v mednarodnem gospodarskem prostoru bi bilo **modro odstopiti od podpisa** in s tem zavarovati širše interese Slovenije.

### **IV. SKLEP**

Delavci in delodajalci želimo imeti zakonodajo, ki bo spodbujala zaposlovanje. Na ekonomsko in socialno varnost posameznika ima stabilna in kakovostna zaposlitev največji učinek. Čeprav produktivna delovna mesta ustvarja predvsem gospodarstvo, ima država pomemben vpliv na to, v kakšnem številu bodo nastajala (ali se zapirala) in kako kakovostna bodo. Z instrumenti, ki vplivajo na konkurenčnost poslovnega okolja, lahko 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 proųnost prvi aksiom, drugi je ustreznost davčnega sistema. 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 laųno 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 Zdruųenju Manager verjamemo, da bi z upoštevanjem naših predlogov in nujno posodobitvijo davčne zakonodaje vzpostavili veliko bolj varen in pravičen trg dela. Ne moremo pa podpreti sedanjih rešitev, ker 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 koristnejše, 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.