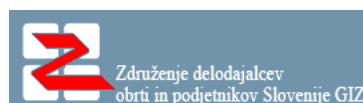




TRGOVINSKA
ZBORNICA SLOVENIJE®
Slovenian Chamber of Commerce



TRASDEM
Krepitev socialnega
dialoga v trgovinski
dejavnosti kot prispevek
h ključnim izzivom
pri zaposlovanju ter
socialni politiki v EU



TRASDEM – Krepitev socialnega dialoga v trgovinski dejavnosti kot prispevek h ključnim izzivom pri zaposlovanju ter socialni politiki v EU

CIP - Kataložni zapis o publikaciji
Narodna in univerzitetna knjižnica, Ljubljana

304:339(0.034.2)

TRASDEM - empowerment of social dialogue in the trade sector as contributing to overarching employment and social policy challenges in the EU [Elektronski vir] / [pripravili Trgovinska zbornica Slovenije ... [et al.] ; prevodi Prevajalska agencija Alamma ; fotografije Shutterstock Images]. - 1. izd. - Ljubljana : Trgovinska zbornica Slovenije, 2013

ISBN 978-961-92584-5-3

270067968

Vodja projekta:	Barbara Gnilšak
Prevodi:	Prevajalska agencija Alamma/Alama Adria d.o.o., Ljubljana
Lektoriranje:	Prevajalska agencija Alamma/Alama Adria d.o.o., Ljubljana
Avtorji:	Trgovinska zbornica Slovenije, Slovenija (TZS); Eurocommerce, Bruselj, Belgija; Katalonska konfederacija za trgovino, Španija (CCC); Portugalska konfederacija za trgovino in storitve, Portugalska (CCP); Slovensko deželno gospodarsko združenje, Italija (SDGZ); Združenje delodajalcev obrti in podjetnikov Slovenije, Slovenija (ZDOPS); Združenje delodajalcev Danske.
Nosilec materialnih avtorskih pravic:	avtorji e-publikacije
Fotografije:	Shutterstock Images LLC
Število izvodov:	500 USB ključev – 1. izdaja
Kraj izdaje:	Ljubljana
Izdala in založila:	Trgovinska zbornica Slovenije, Dimičeva 13, Ljubljana (www.tzslo.si ; info@tzslo.si)
Leto izdaje:	november 2013

Project »TRASDEM: Empowerment of social dialogue in trade sector as a contribution to the overarching EU employment and social policy challenges« has been funded with financial support from the European Union. This publication reflects the views only of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

Projekt »TRASDEM: Krepitev socialnega dialoga v trgovinski dejavnosti kot prispevek h ključnim izzivom pri zaposlovanju ter socialni politiki v EU« je bil financiran s finančno pomočjo Evropske unije. Ta publikacija odraža le stališča avtorjev te e-publikacije, Komisija ne odgovarja za nikakršno uporabo informacij, ki so vsebovane v tej e-publikaciji.

Publikacija je brezplačna.

Vsebina

1 O PROJEKTU	4
2 O PARTNERJIH PROJEKTA	5
2.1 Trgovinska zbornica Slovenije (TZS), Slovenija – glavni partner	5
2.2 Portugalska konfederacija trgovine in storitev, Portugalska	6
2.3 Katalonska konfederacija trgovine, Španija	6
2.4 Slovensko deželno gospodarsko združenje, Trst, Italija	7
2.5 Eurocommerce, Belgija	7
2.6 Združenje delodajalcev obrti in podjetnikov Slovenije, Slovenija	7
3 SPLOŠNE INFORMACIJE O DRŽAVAH – PARTNERJIH PROJEKTA	7
4 SPLOŠNE INFORMACIJE O SOCIALNEM DIALOGU – S PARTNERJI PROJEKTA	9
4.1 Italija	9
4.1.1 Nacionalna raven	9
4.1.2 Panožna raven – trgovinska dejavnost	9
4.2 Portugalska	10
4.2.1 Nacionalna in regionalna raven	10
4.2.2 Panožna raven – trgovinska dejavnost	10
4.3 Slovenija	10
4.3.1 Nacionalna raven	10
4.3.2 Panožna raven – trgovinska dejavnost	11
4.4 Španija	11
4.4.1 Nacionalna in regionalna raven	11
4.4.2 Panožna raven – trgovinska dejavnost	12
5 JAVNI ORGANI, KI UREJAJO DELOVNA RAZMERJA, TRG DELA IN ZAPOSLOVANJE	12
5.1 Italija	12
5.2 Portugalska	13
5.3 Slovenija	14
5.4 Španija	14
6 VIDIK EU	15
6.1 EVRSKO OBMOČJE	15
6.2 ITALIJA	15
6.3 SLOVENIJA	16
6.4 ŠPANIJA	17
7 NAJNOVEJŠI RAZVOJ NA RAVNI EU: VARNA PROŽNOST, ZAPOSLOVANJE MLADIH, KAKOVOST DELA - POGLED ZDRUŽENJA EUROCOMMERCE	19
7.1 Varna prožnost	19
7.2 Zaposlovanje mladih	19
7.3 Kakovost dela	20
7.4 Mobilnost in migracije	20

8	DANSKI MODEL TRGA DELA	21
9	ZAKONODAJNI OKVIR – delovna razmerja, trg dela in zaposlovanje	23
9.1	Italija	23
9.1.1	Mednarodni dokumenti	23
9.1.2	Nacionalni zakoni in predpisi	23
9.1.3	Regionalni zakoni in predpisi	23
9.1.4	Kolektive pogodbe za trgovinsko dejavnost	23
9.1.5	Pred kratkim sprejete reforme ali spremembe zakonodaje	24
9.2	Portugalska	26
9.2.1	Mednarodni dokumenti	26
9.2.2	Nacionalni zakoni in predpisi	26
9.2.3	Regionalni zakoni in predpisi	26
9.2.4	Najpomembnejše kolektivne pogodbe, sklenjene za trgovinsko dejavnost	26
9.2.5	Pred kratkim sprejete reforme ali spremembe zakonodaje	30
9.2.6	Predvidene spremembe zakonodaje	31
9.3	Slovenija	31
9.3.1	Mednarodni dokumenti	31
9.3.2	Nacionalni zakoni in predpisi	31
9.3.3	Kolektive pogodbe za trgovinsko dejavnost	33
9.3.4	Pred kratkim sprejete reforme ali spremembe zakonodaje	33
9.4	Španija	34
9.4.1	Mednarodni dokumenti	34
9.4.2	Nacionalni zakoni in predpisi	34
9.4.3	Regionalni zakoni in predpisi	34
9.4.4	Kolektivne pogodbe za trgovinsko dejavnost	34
9.4.5	Pred kratkim sprejete reforme ali spremembe zakonodaje	35
9.4.6	Predvidene spremembe zakonodaje	35
10	UKREPI ZA SPODBUDO VARNE PROŽNOSTI	35
10.1	Italija	35
10.1.1	Ukrepi za spodbujanje zaposlovanja mladih	35
10.1.2	Ukrepi za spodbujanje zaposlovanja starejših	35
10.1.3	Ukrepi in spodbude za vseživljenjsko učenje	36
10.1.4	Ukrepi in spodbude za mobilnost in migracije	36
10.1.5	Načrtovani ukrepi na področju varne prožnosti	36
10.2	Portugalska	36
10.2.1	Ukrepi za spodbujanje zaposlovanja mladih	36
10.2.2		36
10.2.3	Pripravnštva	37
10.2.4	Podjetništvo	37
10.2.5	Poklicno izobraževanje in usposabljanje	37
10.2.6	Ukrepi za spodbujanje zaposlovanja starejših	38
10.2.7	Druge spodbude za zaposlovanje	38
10.2.8	Ukrepi in spodbude za vseživljenjsko učenje	38
10.2.9	Kakovost dela – ukrepi in spodbude	38
10.2.10	Ukrepi in spodbude za mobilnost in migracije	39
10.3	Slovenija	39
10.3.1	Ukrepi za spodbujanje zaposlovanja mladih	39
10.3.2	Ukrepi za spodbujanje zaposlovanja starejših	39
10.3.3	Druge spodbude	40
10.3.4	Ukrepi in spodbude za vseživljenjsko učenje	40
10.4	Španija	40
10.4.1	Ukrepi za spodbujanje zaposlovanja mladih	40
10.4.2	Ukrepi in spodbude za vseživljenjsko učenje	41
10.4.3	Načrtovani ukrepi na področju varne prožnosti	41

11 POSEBNE ZAKONODAJNE REŠITVE NA PODROČJU DELOVNIH RAZMERIJ IN TRGA DELA –	41
PRAVNI POSTOPKI	
11.1 Pogoji za pogodbo o zaposlitvi za določen čas	41
11.1.1 Italija	41
11.1.2 Portugalska	41
11.1.3 Slovenija	42
11.1.4 Španija	42
11.2 Omejitev trajanja pogodb o zaposlitvi za določen čas	42
11.2.1 Italija	42
11.2.2 Portugalska	43
11.2.3 Slovenija	43
11.2.4 Španija	43
11.3 Razlogi za prenehanje pogodbe o zaposlitvi	43
11.3.1 Italija	43
11.3.2 Portugalska	44
11.3.3 Slovenija	44
11.3.4 Španija	45
11.4 Minimalni odpovedni rok	45
11.4.1 Italija	45
11.4.2 Portugalska	45
11.4.3 Slovenija	45
11.4.4 Španija	46
11.5 Vključenost odmora za malico v delovni čas	46
11.6 Dodatek za delovno dobo	46
11.7 Delodajalčeva obveza povrniti delavcu stroške za malico ter prevoz na delo in z dela	47
12 SKLEPI IN UGOTOVITVE	47

Ref. številka sporazuma:VS/2012/0426

TRASDEM

Krepitev socialnega dialoga v trgovinski dejavnosti kot prispevek h ključnim izzivom pri zaposlovanju in socialni politiki v EU

1 O PROJEKTU

TRASDEM je pobuda združenj, ki zastopajo delodajalce, pri njej pa sodelujejo tudi sindikati. Cilj projekta je krepitev socialnega dialoga v trgovinski dejavnosti v Sloveniji, Italiji, Španiji in na Portugalskem z namenom spoprijemanja z izzivi zaposlovanja in socialnih politik, na podlagi česar bi dosegli cilje, opredeljene na evropski ravni (npr. strategija Evropa 2020, EGP), in spodbudili trajnostno gospodarsko rast. Dvostranski socialni dialog bo imel nadnacionalno razsežnost. Rezultati projekta bodo posredovani nacionalnim tristranskim organom, vključenim v socialni dialog, ter raznovrstnim evropskim institucijam in organom. Teme, s katerimi si bomo prizadevali za napredek v socialnem dialogu, so prožna varnost, posodobitev trga dela, kakovost dela, predvidevanje, pripravljanje in upravljanje sprememb in prestrukturiranja, mobilnost in migracije, zaposlovanje mladih, aktivno staranje, aktivno vključevanje in dostojno delo. Pozornost bo namenjena tudi spodbujanju enakopravne udeležbe žensk in moških v organih odločanja v sindikatih in združenjih delodajalcev ter sinergijam med panožnimi odbori na medpanožni ravni.

V okviru pobude se iščejo novi argumenti, možnosti, pristopi in metode, s katerimi je mogoče podpreti ukrepe, oblikovane za spodbujanje okrevanja po trenutni gospodarski krizi in posodobitev povezanih sistemov. Aktivnosti bodo organizirane na nadnacionalni, nacionalni in panožni ravni, in to s sodelovanjem delodajalcev, delojemalcev ter predstavnikov panožnih in nacionalnih institucij in organov. Pričakovani rezultati projekta so e-publikacija v petih jezikih, članki in spletna podstran projekta, štiri nacionalne študije, ugotovitve in priporočila, 12 nacionalnih okroglih miz, mednarodna delavnica, študijski obiski, mednarodna sklepna konferenca ter okrepljene zmogljivosti socialnih partnerjev in okrepljeno mednarodno sodelovanje. Študije bodo vsebovale tudi presoje vplivov zaposlovanja in socialnih razsežnosti raznovrstnih pobud EU.

Trajanje projekta: 1. 12. 2012–30. 11. 2013

Cilji projekta:

- povečati ozaveščenost in okrepiti zmogljivosti socialnih partnerjev v Sloveniji, Italiji, Španiji in na Portugalskem za evropski socialni dialog, in sicer za uspešno spoprijemanje z izzivi v evropski trgovinski panogi;
- spodbuditi intenzivno izvajanje evropskih strategij in politik;
- povečati razumevanje varne prožnosti med socialnimi partnerji;
- oblikovati in okrepiti mednarodno sodelovanje med socialnimi partnerji v Sloveniji, Italiji, Španiji in na Portugalskem ter evropskimi institucijami, da se prispeva k širšemu evropskemu socialnemu dialogu;
- proučiti socialni dialog v trgovinski dejavnosti v Sloveniji, Italiji, Španiji in na Portugalskem ter zagotoviti boljšo integracijo skupaj z razvojem na evropski ravni.

Poudarek bo namenjen tem temam: varna prožnost, posodobitev trga dela, kakovost dela, predvidevanje, priprava in upravljanje sprememb in prestrukturiranja, mobilnost in migracije, zaposlovanje mladih, aktivno staranje, aktivno vključevanje in dostojno delo.

Pričakovani rezultati projekta

Pričakovani rezultati projekta TRASDEM so:

- mednarodno uvodno srečanje v Sloveniji za predstavnike vseh partnerjev projekta;
- dan medmrežnega povezovanja v Bruslju (na podlagi povabila) ob navzočnosti dveh strokovnjakov TZS;
- študijski obisk na Danskem (z udeleženci iz CCP, CCC, SDGZ, TZS in predstavnikom njihovih sindikatov);
- mednarodna delavnica v Španiji za predstavnike CCP, CCC, SDGZ in TZS;
- mednarodna sklepna konferenca v Sloveniji (za širšo javnost in ob navzočnosti vseh partnerjev projekta: približno 100 udeležencev, predvideno je tolmačenje);
- priprava vhodnih dokumentov, ki vsebujejo oceno stanja socialnega dialoga v trgovinski dejavnosti s poudarkom na vsebini projekta (Slovenija, Italija, Španija in Portugalska);
- celovita študija (v angleščini), ki bo vključena v e-publikacijo;
- okrogle mize s predstavniki nacionalnih institucij in organizacij (tri okrogle mize na državo, skupaj s študijo);
- spletne strani z informacijami o projektu v nacionalnem jeziku in dokumenti v angleščini; TZS bo spletno stran projekta vzdrževala v angleščini;
- predstavitev danskega primera dobre prakse in strokovnega znanja, povezanega s projektnimi temami;
- predstavitev združenja EuroCommerce: trenutne razmere na področju projektnih tem na ravni EU;
- ugotovitve in priporočila (ti bodo vključeni v e-publikacijo), ki bodo posredovani zadevnim nacionalnim organom in organom Evropske komisije, Evropskega ekonomsko-socialnega odbora itd.;
- e-publikacija z vsemi pomembnimi dokumenti (v angleščini, prevodi v slovenščino, italijanščino, španščino in portugalščino);
- članki v glasilu TZS T-informacije v slovenščini;
- smernice za pripravo vrednotenja;
- metodologija za pripravo nacionalnih študij.

Rezultati so bili in bodo predmet nadaljnjega širjenja projekta.

2 O PARTNERJIH PROJEKTA

2.1 Trgovinska zbornica Slovenije (TZS), Slovenija – glavni partner

Trgovinska zbornica Slovenije je samostojno, prostovoljno, interesno, nepridobitno združenje pravnih oseb in samostojnih podjetnikov, ki na trgu opravljajo samostojno trgovinsko in povezane dejavnosti. Trgovinska zbornica Slovenije je reprezentativna zbornica in na podlagi prostovoljnega članstva deluje od leta 2006.

S svojim delovanjem zagotavlja kakovosten razvoj in večjo prepoznavnost trgovinske dejavnosti v širši regiji, seznanja državne institucije o zadevah in stanju v trgovinski in povezanih dejavnostih ter o pomenu teh dejavnosti za slovensko gospodarstvo. Ključne vloge zbornice zajemajo sodelovanje v zakonodajnem postopku, zagotavljanje primerljivega in konkurenčnega poslovnega okolja, obveščanje članov o najnovejših dogodkih, krepitev socialnega partnerstva in izvajanje nalog odgovorno v odnosu do posameznikov, družbe in okolja. S svojo strokovnostjo, izkušnjami in sposobnostjo

reševanja problemov je cenjen in pomemben partner s pomembnim vplivom v gospodarskih in socialnih zadevah na lokalni ravni in v širši regiji.

Zbornica je v sodelovanju s svojimi člani, zaposlenim strokovnim osebjem in – po potrebi – z zunanjimi strokovnjaki oblikovala učinkovito, pregledno in dinamično obliko združenja za potrebe delovanja in razvoja trgovinske in povezanih dejavnosti na sodobnem globalnem trgu, ki delujejo skladno z načeli svobodnega in konkurenčnega trga. Zbornica s svojim delovanjem uživa trden ugled v trgovinski in povezanih dejavnostih, ki ga tudi skrbno ohranja, ter si prizadeva za krepitev socialnega dialoga in partnerstva na vseh ravneh.

Majhna, vendar učinkovita skupina strokovnjakov članom ponuja storitve po meri in jim pomaga pri reševanju problemov, ki se nanašajo na njihovo vsakodnevno poslovanje.

Stik:

Trgovinska zbornica Slovenije, Dimičeva 13, 1000 Ljubljana, Slovenija

Tel.: +386 1 5898 212/213, telefaks: +386 1 5898 219, e-naslov: info@tzslo.si, spletna stran: www.tzslo.si, spletna stran projekta: www.tzslo.si/projekti/trasdem

2.2 Portugalska konfederacija trgovine in storitev, Portugalska

Portugalska konfederacija trgovine in storitev (Confederação do Comércio e Serviços de Portugal; CCP) je bila ustanovljena leta 1976 kot naslednica gibanja, ki je nastalo po revoluciji 25. aprila 1974. V zadnjih treh desetletjih se je gospodarstvo na Portugalskem na splošno močno razvilo, še posebno trgovinske in storitvene dejavnosti, ki so se močno povezale. Posledično se je CCP leta 1995 preoblikovala v portugalsko konfederacijo trgovine in storitev.

Danes CCP zastopa cilje in interese delodajalcev in podjetnikov v trgovinski in storitveni dejavnosti, pri čemer združuje približno 100 panožnih in regionalnih združenj ter zastopa več kot 200.000 podjetij, vključno z mikro in malimi podjetji. Ta podjetja zagotavljajo več kot milijon delovnih mest (od tega jih je 600.000 v trgovinski dejavnosti). CCP zagotavlja zastopanje panoge (trgovinske in storitvene) v postopkih in dejavnostih na nacionalni in mednarodni ravni, podaja mnenja in izraža stališča o zakonodajnih predlogih, zadevnih za panogo, organizira in razvija storitve za panožna podjetja in združenja ter usklajuje nacionalno panožno usposabljanje.

Stik:

Confederação do Comércio e Serviços de Portugal (CCP), Av. Dom Vasco da Gama 29, 1449-032 Lizbona, Portugalska, spletna stran: www.ccp.pt, e-naslov: ccp@ccp.pt

2.3 Katalonska konfederacija trgovine, Španija

Katalonska konfederacija trgovine (Confederació de Comerç de Catalunya; CCC) je bila ustanovljena leta 1985 ter je poslovna in panožna organizacija, ki zastopa, ščiti in razvija interese katalonske drobnoprodajne in storitvene dejavnosti. CCC združuje 400 drobnoprodajnih, storitvenih in turističnih združenj, ki skupaj zajemajo približno 90.000 podjetij in podjetnikov iz vse Katalonije (80 % katalonske trgovine). CCC je članica španske najpomembnejše panožne organizacije in španske konfederacije trgovine (Confederación Española de Comercio), ki združuje drobnoprodajne in storitvene organizacije vseh avtonomnih skupnosti in zastopa več kot 400.000 podjetij. CCC zastopa in ščiti interese katalonskih trgovinskih in storitvenih podjetij, zagotavlja zastopanje pri vseh zadevnih nacionalnih in mednarodnih krovnih organizacijah, komuniciranje z mediji in stike z javnostmi, izobraževanje in usposabljanje (z

delavnicami, seminarji itd. o temah, ki se navezujejo na trgovino) ter svetovanje in posvetovanje o zadevah s področja dela, prava in financ.

Stik:

Confederació de Comerç de Catalunya, Via Laietana 32, 2. nadstropje, Barcelona, Španija
Tel.: +00 34 93 491 06 06, telefaks: +00 34 93 268 25 16, e-naslov: ccc@confecom.cat,
spletna stran: <http://www.confecom.cat>

2.4 Slovensko deželno gospodarsko združenje, Trst, Italija

Slovensko deželno gospodarsko združenje (SDGZ) od leta 1946 zastopa in povezuje slovenske podjetnike, podjetja in pravne osebe v Italiji. Glavni cilj delovanja SDGZ je spodbujanje razvoja lokalnega gospodarstva in zastopanje interesov svojih članov pred pristojnimi upravnimi organi na lokalni, regionalni in državni ravni.

Stik:

Slovensko deželno gospodarsko združenje, Via Cicerone 8, 34133 Trst, Italija
Tel.: +390406724812, telefaks: +390406724850, e-naslov: info@sdgz.it, spletna stran:
<http://www.sdgz.it/>

2.5 Eurocommerce, Belgija

Eurocommerce je glas drobnoprodajne panoge v Evropski uniji. Med člani tega združenja so nacionalne trgovinske zveze iz 31 držav, 27 vodilnih evropskih drobnoprodajnih in veleprodajnih podjetij in združenja, ki zastopajo posamezne trgovinske dejavnosti. Vloga Eurocommercea zajema povezovanje celotne trgovinske dejavnosti (prodaja na drobno, veleprodaja, mednarodna trgovina), komunikacijo o vlogi in vplivu trgovine v evropskem gospodarstvu ter o tem, kako podjetja delujejo in za kaj si prizadevajo, in zavzemanje za spoštovanje politike in zakonodaje EU, skladno s cilji in vrednotami te organizacije.

Stik:

Eurocommerce, Avenue des Nerviens 85, 3. nadstropje, B-1040 Bruselj, Belgija
Tel.: +32 2 737 05 98, telefaks: +3222300078, e-naslov: savoini@eurocommerce.si,
spletna stran: <http://www.eurocommerce.be/>

2.6 Združenje delodajalcev obrti in podjetnikov Slovenije, Slovenija

Združenje delodajalcev obrti in podjetnikov Slovenije (ZDOPS) od leta 1994 zastopa delodajalce obrti in podjetnike. ZDOPS je neodvisno in nepridobitno združenje delodajalcev obrti ter malih in srednje velikih podjetnikov s prostovoljnim članstvom.

Glavne naloge ZDOPS so sodelovanje pri zakonodajnem postopku, zlasti na področju delovnega prava, krepitev socialnega partnerstva, vodenje pogajanj o kolektivni pogodbi ter zagotavljanje informacij in pravne podpore lastnim članom.

Stik:

Združenje delodajalcev obrti in podjetnikov Slovenije, Slovenija, Celovška cesta 71, 1000 Ljubljana
Tel.: +386 1 5830 572, telefaks: +386 1 5830 805, e-naslov: info@zdops.si, spletna stran: <http://www.zdops.si/>

3 SPLOŠNE INFORMACIJE O DRŽAVAH – PARTNERJIH PROJEKTA

	ITALIJA			PORTUGALSKA				SLOVENIJA				ŠPANIJA																																																
Število prebivalcev	60,626.442 (Istat, 1. 1. 2011)			10,521.400				2,058.457 (SURS, 1. 4. 2013)				46,200.000																																																
Število aktivnih prebivalcev	25,793.000 (Istat, 4. četrletje 2012)			5,385.400				909.844 (SURS, avgust 2013)				22,922.000																																																
Število upokojenih	16,222.592 (Istat, 2010)			1,589.800				602.236 (ZPIZ, september 2013)				7,385.900																																																
Skupno število zaposlenih (plačana zaposlitev, samozaposleni)	22,805.000 (Istat, 4. četrletje 2012)			4,433.200				793.244 (SURS, avgust 2013)				16,957.000																																																
Število zaposlenih v trgovinski panogi (plačana zaposlitev, samozaposleni)	7,828.000 (Istat, 4. četrletje 2012)			642.200				103.529 (SURS, avgust 2013)				2,850.100																																																
Skupno število zaposlenih po spolu	SKUPAJ: 25,793.000 Moški: 13,346.000 Ženske: 9,459.000 (Istat, 4. četrletje 2012)			SKUPAJ: 4,433.200 Moški: 2,327.300 Ženske: 2,105.900				SKUPAJ: 817.311 Moški: 452.062 Ženske: 365.249 (SURS, 2011) SKUPAJ: 793.244 Moški: 437.204 Ženske: 356.040 (SURS, avgust 2013)				SKUPAJ: 16.957.000 Moški: 9,238.900 Ženske: 7,718.100																																																
Število zaposlenih po spolu v trgovinski panogi	SKUPAJ: 7,828.000 Moški: 4,418.000 Ženske: 3,410.000 (Istat, 4. četrletje 2012)			SKUPAJ: 642.200 Moški: 336.300 Ženske: 305.900				SKUPAJ: 109.157 Moški: 52.429 Ženske: 56.728 (SURS, 2011)				SKUPAJ: 2,850.100 Moški: 1,417.930 (49,75 %) Ženske: 1,432.170 (50,25 %)																																																
Število registriranih brezposelnih/skupno število prebivalcev	Registriranih brezposelnih: 2,988.000 (Istat, 4. četrletje 2012) Število prebivalcev: 60,626.442 (Istat, 1. 1. 2011) 2,988.000/60,626.442 = 4,9 %			Brezposelnih v prvem četrletju 2013:952.200 Skupno število prebivalcev: 10,521.400 952.200/10,521.400 = 9 %				Število registriranih brezposelnih: 116.600 (SURS, avgust 2013) Število prebivalcev: 2,058.457 (SURS, 1. 4. 2013) 116.600/2,058.457 = 5,66 %				5,965.000/46,200.000 = 12,91 %																																																
Število registriranih brezposelnih/aktivno prebivalstvo	Število registriranih brezposelnih: 2,988.000 (Istat, 4. četrletje 2012) Število aktivnih prebivalcev: 25,793.000 (Istat, 4. četrletje 2012) 2,988.000/25,793.000 = 11,6 %			Število brezposelnih v prvem četrletju 2013: 952.200 Število aktivnih prebivalcev: 5,385,400 952.200/5,385,400 = 17,6 %				Število registriranih brezposelnih: 116.600 (SURS, avgust 2013) Število aktivnih prebivalcev: 909.844 (SURS, avgust 2013) 116.600/909.844 = 12,8 %				5,965.000/22,922.000 26,02 %																																																
*Število registriranih brezposelnih po starostnih skupinah	<table><tr><td>15–24 let</td><td>674.000</td><td>22,6 %</td></tr><tr><td>25–34 let</td><td>877.000</td><td>29,3 %</td></tr><tr><td>35–44 let</td><td>707.000</td><td>23,7 %</td></tr><tr><td>45–54 let</td><td>541.000</td><td>18,1 %</td></tr><tr><td>55–64 let</td><td>180.000</td><td>6,0 %</td></tr><tr><td>> 65 let</td><td>9.000</td><td>0,3 %</td></tr><tr><td>SKUPAJ</td><td>2,988.000</td><td>100,0 %</td></tr></table> Vir: Istat, 4. četrletje 2012	15–24 let	674.000	22,6 %	25–34 let	877.000	29,3 %	35–44 let	707.000	23,7 %	45–54 let	541.000	18,1 %	55–64 let	180.000	6,0 %	> 65 let	9.000	0,3 %	SKUPAJ	2,988.000	100,0 %			Število brezposelnih v prvem četrletju 2013: 952.200, od tega: 15–24 let: 165.900 25–34 let: 270.500 35–44 let: 219.100 > 45: 296.700				<table><tr><td>< 17</td><td>124</td><td>0,1</td></tr><tr><td>18–24</td><td>9.359</td><td>8,0</td></tr><tr><td>25–29</td><td>17.253</td><td>14,8</td></tr><tr><td>30–39</td><td>28.046</td><td>24,1</td></tr><tr><td>40–49</td><td>23.539</td><td>20,2</td></tr><tr><td>50–59</td><td>34.657</td><td>29,7</td></tr><tr><td>> 60</td><td>3.622</td><td>3,1</td></tr><tr><td>Skupaj</td><td>116.600</td><td>100,0</td></tr></table> Vir: Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje, september 2013	< 17	124	0,1	18–24	9.359	8,0	25–29	17.253	14,8	30–39	28.046	24,1	40–49	23.539	20,2	50–59	34.657	29,7	> 60	3.622	3,1	Skupaj	116.600	100,0				16–19 let 192.700 20–24 let 737.500 25–54 let 4,504.400 55 let 530.700			
15–24 let	674.000	22,6 %																																																										
25–34 let	877.000	29,3 %																																																										
35–44 let	707.000	23,7 %																																																										
45–54 let	541.000	18,1 %																																																										
55–64 let	180.000	6,0 %																																																										
> 65 let	9.000	0,3 %																																																										
SKUPAJ	2,988.000	100,0 %																																																										
< 17	124	0,1																																																										
18–24	9.359	8,0																																																										
25–29	17.253	14,8																																																										
30–39	28.046	24,1																																																										
40–49	23.539	20,2																																																										
50–59	34.657	29,7																																																										
> 60	3.622	3,1																																																										
Skupaj	116.600	100,0																																																										
Število registriranih brezposelnih po doseženi izobrazbi	<table><tr><td>Osnovna šola ali manj</td><td>213.000</td><td>7,1 %</td></tr><tr><td>Nižja srednja šola</td><td>1,132.000</td><td>37,9 %</td></tr><tr><td>Višja srednja šola</td><td>1,332.000</td><td>44,6 %</td></tr><tr><td>Visoko izobraževanje in višje poklicno izobraževanje</td><td>311.000</td><td>10,4 %</td></tr><tr><td>SKUPAJ</td><td>2,988.000</td><td>100 %</td></tr></table> Vir: Istat, 4. četrletje 2012	Osnovna šola ali manj	213.000	7,1 %	Nižja srednja šola	1,132.000	37,9 %	Višja srednja šola	1,332.000	44,6 %	Visoko izobraževanje in višje poklicno izobraževanje	311.000	10,4 %	SKUPAJ	2,988.000	100 %			Število brezposelnih v prvem četrletju 2013: 952.200, od tega: osnovna šola: 572.400 nižja in višja srednja šola: 231.600 visoko izobraževanje: 148.200				<table><tr><td>I</td><td>32.713</td><td>28,1</td></tr><tr><td>II</td><td>5.324</td><td>4,6</td></tr><tr><td>III</td><td>904</td><td>0,8</td></tr><tr><td>IV</td><td>27.580</td><td>23,7</td></tr><tr><td>V</td><td>31.121</td><td>26,7</td></tr><tr><td>VI</td><td>5.031</td><td>4,3</td></tr><tr><td>VII + VIII</td><td>12.615</td><td>10,8</td></tr></table>	I	32.713	28,1	II	5.324	4,6	III	904	0,8	IV	27.580	23,7	V	31.121	26,7	VI	5.031	4,3	VII + VIII	12.615	10,8				<table><tr><td>I</td><td>1,086.000</td><td>18,21</td></tr><tr><td>II</td><td>3,580.000</td><td>60,02</td></tr><tr><td>III</td><td>1,299.000</td><td>21,78</td></tr></table>	I	1,086.000	18,21	II	3,580.000	60,02	III	1,299.000	21,78			
Osnovna šola ali manj	213.000	7,1 %																																																										
Nižja srednja šola	1,132.000	37,9 %																																																										
Višja srednja šola	1,332.000	44,6 %																																																										
Visoko izobraževanje in višje poklicno izobraževanje	311.000	10,4 %																																																										
SKUPAJ	2,988.000	100 %																																																										
I	32.713	28,1																																																										
II	5.324	4,6																																																										
III	904	0,8																																																										
IV	27.580	23,7																																																										
V	31.121	26,7																																																										
VI	5.031	4,3																																																										
VII + VIII	12.615	10,8																																																										
I	1,086.000	18,21																																																										
II	3,580.000	60,02																																																										
III	1,299.000	21,78																																																										

4.1.2 Panožna raven – trgovinska dejavnost

Na panožni ravni je pravni okvir za izvajanje socialnega dialoga nacionalna kolektivna pogodba.

Udeleženci so sindikati in združenja delodajalcev.

Sporazumi so veljavni na nacionalni ravni.

4.2 Portugalska

4.2.1 Nacionalna in regionalna raven

Na nacionalni ravni zakonodajni okvir za izvajanje socialnega dialoga temelji na:

- zakonu št. 108/91 z dne 17. avgusta in zakonska uredba. št. 90/92 z dne 21. maja;
- Constituição da República Portuguesa (ustavi Portugalske republike), in sicer 92. členu (Conselho Económico e Social oziroma Portugalski ekonomsko-socialni svet; ESS).

ESS je posvetovalno in usklajevalno telo na področju ekonomske in socialne politike, ki sodeluje pri pripravi načrtov in predlogov, vezanih na gospodarski in socialni razvoj, ter ima tudi druge funkcije, predpisane z zakonom.

Sestavo ESS določa zakon, med člani pa so predstavniki vlade in organizacij delavcev, ta opredeljuje tudi pogoje in okvire za gospodarske aktivnosti, saj se nanaša na družine, avtonomne regije in občine.

Zakon opredeljuje tudi delovanje, organizacijo in predpise ESS.

Udeleženci:

- konfederacije delodajalcev: portugalska konfederacija kmetov (CAP), portugalska konfederacija trgovine in storitev (CCP), portugalska konfederacija industrije (CIP) in portugalska turistična konfederacija (CTP),
- sindikati: splošni sindikat portugalskih delavcev (UGT), splošna konfederacija portugalskih delavcev (CGTP-IN).

Področje delovanja: spodbujanje posvetovanja, dialoga in pogajanja glede socialnih vprašanj.

Pogajanje za sklenitev kolektivnih pogodb na regionalni ravni zajema dogovarjanje med regionalnimi združenji in sindikati.

4.2.2 Panožna raven – trgovinska dejavnost

Na panožni ravni je pravni okvir za izvajanje socialnega dialoga opredeljen v členih 440–475 zakona o delu (Código do Trabalho).

Udeleženci: združenja delavcev (sindikati), združenja delodajalcev in posamezni delodajalci.

Področje delovanja: cilj pogajanj za sklenitev kolektivnih pogodb je spoštovanje kolektivnih »konvencij« o delu (kolektivnih pogodb, kolektivnih sporazumov in sporazumov na ravni podjetij), ki – v (kolektivnem) obsegu glede na izvajanje – urejajo

odnose med delodajalci in delojemalci in so hierarhično nadredni posameznim pogodbam o zaposlitvi.

4.3 Slovenija

4.3.1 Nacionalna raven

Na nacionalni ravni so zakonodajni okvir za izvajanje socialnega dialoga **Pravila delovanja Ekonomsko-socialnega sveta (ESS)**.

Člani ESS:

- Vlada Republike Slovenije;
- organizacije delodajalcev: Trgovinska zbornica Slovenije, Združenje delodajalcev Slovenije, Gospodarska zbornica Slovenije, Obrtno-podjetniška zbornica Slovenije, Združenje delodajalcev obrti in podjetnikov Slovenije;
- sindikati: Zveza svobodnih sindikatov Slovenije, Konfederacija sindikatov Slovenije Pergam, Konfederacija sindikatov 90 Slovenije, Konfederacija novih sindikatov Slovenije – Neodvisnost, Slovenska zveza sindikatov – Alternativa, Zveza delavskih sindikatov Slovenije – Solidarnost, Konfederacija sindikatov javnega sektorja Slovenije.

Področje delovanja ESS:

ESS spremlja stanje v gospodarstvu in socialnem področju, odpira vprašanja za razpravo in oblikuje ustrezna stališča in predloge v zvezi s temi področji in področji, ki so pomembna za vse tri partnerje. Temeljna področja delovanja ESS so socialni sporazum, socialne pravice in pravice iz obveznega zavarovanja, kot so pokojnine, invalidnine, socialna pomoč, nadomestila in drugo, problematika zaposlovanja in delovnih razmerij, sistem kolektivnega dogovarjanja, cene in davki, ekonomski sistem in politika, pravna varnost, sodelovanje z Mednarodno organizacijo dela in s Svetom Evrope ter drugimi zadevnimi institucijami v Evropski uniji in državah članicah Evropske unije, soupravljanje delavcev ter sindikalne pravice in svoboščine. Poleg teh področij, za katera je potrebno tristransko dogovarjanje, lahko ESS obravnava tudi druge zadeve, ki niso predmet tristranskega dogovarjanja, vendar spadajo med ekonomske in socialne zadeve.

ESS v okviru svojega delovanja sodeluje pri pripravi zakonodaje ter daje mnenja in priporočila v zvezi z njo, daje pobude za sprejetje novih ali spremembo veljavnih zakonov, oblikuje stališča in mnenja k delovnim dokumentom, osnutkom in predlogom uredb, odredb in zakonov, oblikuje stališča ter mnenja k proračunskemu memorandumu in državnemu proračunu. ESS posreduje svoje predloge, priporočila in mnenja Državnemu zboru, Državnemu svetu ter strokovni in širši javnosti.

Odločitve ESS zavezujejo organe in delovna telesa vseh treh partnerjev.

4.3.2 Panožna raven – trgovinska dejavnost

Na panožni ravni so pravni okvir za izvajanje socialnega dialoga Zakon o kolektivnih pogodbah ter predpisi oziroma akti vključenih strank.

Udeleženci:

- združenja delodajalcev: Trgovinska zbornica Slovenije, Združenje delodajalcev Slovenije, Gospodarska zbornica Slovenije,
- sindikati: Sindikat delavcev trgovine Slovenije – Zveza svobodnih sindikatov Slovenije, Konfederacija sindikatov 90 Slovenije, Svet gorenjskih sindikatov.

Področje delovanja: kolektivne pogodbe za slovensko trgovinsko panogo.

4.4 Španija

4.4.1 Nacionalna in regionalna raven

Na nacionalni ravni je zakonodajni okvir za izvajanje socialnega dialoga nacionalna zakonodaja, objavljena v uradnem listu (BOE).

Udeleženci:

- uprava,
- španska konfederacija poslovnih združenj (Confederación Española de Organizaciones Empresariales; CEOE),
- španska konfederacija malih in srednje velikih podjetij (Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa; CEPYME),
- konfederacija sindikatov delavskih odborov (Confederación Sindical de Comisiones Obreras; CCOO),
- splošni sindikat španskih delavcev (Union General de Trabajadores de España; UGT)

Področje delovanja: splošni okvir vključuje pogajanja za sklenitev kolektivnih pogodb (CBA), medkonfederacijske pogodbe, preprečevanje poklicnih tveganj in stalno usposabljanje.

Na regionalni ravni je zakonodajni okvir za izvajanje socialnega dialoga nacionalna zakonodaja, objavljena v uradnem listu (BOE).

Udeleženci:

- Foment del Treball Nacional,
- konfederacija sindikatov delavskih odborov (Confederación Sindical de Comisiones Obreras; CCOO),
- splošni sindikat španskih delavcev (Union General de Trabajadores de España; UGT).

Področje delovanja: avtonomni okvir, ki vključuje pogajanja za sklenitev kolektivnih pogodb, konzorcij za stalno usposabljanje Katalonije, svet za strokovno izobraževanje Katalonije.

4.4.2 Panožna raven – trgovinska dejavnost

Na panožni ravni je zakonodajni okvir za izvajanje socialnega dialoga nacionalna zakonodaja, objavljena v uradnem listu (BOE).

Udeleženci:

- Consejo Empresarial para la Competitividad (CEC),
- konfederacija sindikatov delavskih odborov (Confederación Sindical de Comisiones Obreras; CCOO),
- splošni sindikat španskih delavcev (Union General de Trabajadores de España; UGT).

Področje delovanja: okvirni trgovinski sporazum (z dne 2. februarja 2012), ki so ga na državni ravni podpisali sindikati in poslovna združenja.

5 JAVNI ORGANI, KI UREJAJO DELOVNA RAZMERJA, TRG DELA IN ZAPOSLOVANJE

5.1 Italija

Ministrstvo: Ministrstvo za delo in socialno politiko

Direktorati/sektorji:

- Generalni direktorat za kadre, inovacije, proračun in logistično politiko,
- Generalni direktorat za komunikacijo in informacije na področju delovne in socialne politike,
- Generalni direktorat za aktivno in pasivno delovno politiko,
- Generalni direktorat za razmerja med delodajalci in delojemalci in zaposlovanje,
- Generalni direktorat za politiko služb za zaposlovanje,
- Generalni direktorat za socialno varnost in politiko zavarovanja,
- Generalni direktorat za vključenost in socialno politiko,
- Generalni direktorat za tretji sektor in socialne ustanove,
- Generalni direktorat za politiko priseljevanja in vključevanja,
- Generalni direktorat za inšpekcijske dejavnosti,
- Carabinieri, oddelek policije za nadzor izvajanja delovne zakonodaje,
- regionalni direktorati za delo,
- lokalni direktorati za delo.

Organi v okviru ministrstva:

- Nacionalni dokumentacijski in analitični center za spremljanje otrok in mladostnikov,
- Komisija za preiskave o socialni izključenosti,
- Child On Europe,
- L'Europe dell'Enfance,
- Nacionalni center za spremljanje združenj, prostovoljnega dela, otrok, mladostnikov in invalidov.

Druge organizacije/institucije:

- zavod za zaposlovanje,
- INPS (Nacionalni zavod za socialno varnost) in INAIL (Nacionalni zavod za zavarovanje za primer nesreč pri delu).

5.2 Portugalska

Ministrstvo: Ministrstvo za solidarnost, zaposlovanje in socialno varnost

Na Portugalskem se z zadevami delovnega prava in zaposlovanja že tradicionalno ukvarja tako imenovano ministrstvo, ki obravnava tudi socialne zadeve. Ob tem nekatere zadeve s področja delovnega prava obravnava tudi ministrstvo za gospodarstvo.

Direktorati/sektorji:

- Ministrstvo za solidarnost, zaposlovanje in socialno varnost:
 - Gabinete de Estratégia e Planeamento (Kabinet za strategijo in načrtovanje),
 - Direção-Geral da Segurança Social (Generalni direktorat za socialno varnost);
- Ministrstvo za gospodarstvo:
 - Gabinete de Estratégia e Estudos (Kabinet za strategijo in proučevanje),
 - Direção-Geral do Emprego e Relações do Trabalho (Generalni direktorat za zaposlovanje in delovna razmerja),
 - Autoridade para as Condições de Trabalho (Organ za delovne pogoje).

Organi v okviru ministrstva:

- Ministrstvo za solidarnost, zaposlovanje in socialno varnost:
 - Instituto da Segurança Social, I. P. (Zavod za socialno varnost),
 - Instituto de Gestão Financeira da Segurança Social, I. P. (Zavod za finančno upravljanje socialne varnosti),
 - Instituto de Gestão de Fundos de Capitalização da Segurança Social, I. P. (Zavod za upravljanje skladov socialnega zavarovanja),
 - Instituto Nacional para a Reabilitação, I. P. (Nacionalni zavod za rehabilitacijo).

Druge organizacije/institucije:

- Instituto do Emprego e da Formação Profissional (IEFP) – Javni zavod za zaposlovanje in poklicno izobraževanje, deluje kot nacionalni javni zavod za zaposlovanje;
- Centro Nacional de Proteção contra os Riscos Profissionais – Nacionalni center za zaščito pred poklicnimi tveganji;
- Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) – Komisija za enakost pri delu in zaposlovanju, prizadeva si za enakost in nediskriminacijo med moškimi in ženskami na delovnem mestu, pri zaposlovanju in poklicnem izobraževanju;
- Centro de Relações Laborais – Center za delovna razmerja, ustanovljen je bil pred kratkim in še ne deluje. Njegova naloga bo podpora pri pogajanjih za sklenitev kolektivnih pogodb ter spremljanje razvoja na področju zaposlovanja in poklicnega usposabljanja.

5.3 Slovenija

Ministrstvo: Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti

Direktorati/sektorji:

- Direktorat za delovna razmerja in pravice iz dela:
 - sektor za delovna razmerja in druge oblike dela,
 - sektor za pokojnine in pravice iz dela,
 - sektor za varnost in zdravje pri delu;
- Direktorat za trg dela in zaposlovanje:
 - sektor za zaposlovanje, socialno podjetništvo in migracije,
 - sektor za vseživljenjsko učenje,
 - sektor za finance,
 - služba za Evropski socialni sklad in druge finančne instrumente EU;
- Direktorat za družino;
- Direktorat za socialne zadeve;
- Direktorat za invalide, vojne veterane in žrtve vojnega nasilja.

Organi v okviru ministrstva: Inšpektorat Republike Slovenije za delo.

Druge organizacije/institucije:

- Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje,
- Zavod za pokojninsko in invalidsko zavarovanje Slovenije,
- Javni sklad Republike Slovenije za razvoj kadrov in štipendije,
- Jamstveni in preživninski sklad Republike Slovenije.

5.4 Španija

Ministrstvo: Ministrstvo za zaposlovanje in socialno varnost

Direktorati/sektorji:

- kabinet ministra,
- Državni sekretariat za zaposlovanje,
- Državni sekretariat za socialno varnost,
- Državni sekretariat za priseljevanje in izseljevanje,
- Pomožni sekretariat za zaposlovanje in socialno varnost.

Druge organizacije/institucije:

- Zavod za socialno varnost,
- Javni zavod za zaposlovanje.
- Inšpektorat za delo in socialno varnost,
- Nacionalni zavod za varnost in zdravje pri delu,
- Jamstveni sklad za plače,
- Administrativna enota Evropskega socialnega sklada,
- Ekonomsko-socialni svet,
- Delovno sodišče Katalonije.

6 VIDIK EU

Priporočila Sveta v zvezi z nacionalnim reformnim programom za leto 2013 in mnenje Sveta o programu stabilnosti za več držav EU so objavljeni v Uradnem listu Evropske unije z dne 30. 7. 2013. Spodaj je povzetek za Italijo, Slovenijo in Španijo.

6.1 EVRSKO OBMOČJE

Glavni izziv za fiskalno konsolidacijo v vsem evrskem območju je doseči neprekinjeno zmanjševanje razmerja med dolgom in BDP.

V celotnem evrskem območju so potrebne strukturne reforme za izboljšanje delovanja proizvodnega trga in trga dela, da se spodbudi konkurenčnost, okrepi tekoči proces prilagajanja in se zagotovi trajnostna prerezporeditev sredstev.

Brez hitrega in učinkovitega mehanizma za ublažitev ciklične brezposelnosti se lahko pojavijo histerezi podobni učinki, pri čemer se brezposelnost trdno ustali in postane manj občutljiva na plačno dinamiko. Strukturne reforme na trgu dela ostajajo zato še posebej pomembne za zmanjšanje tveganj, ki ogrožajo socialno kohezijo in možnosti za prihodnjo rast v evrskem območju.

Nekaj priporočil Sveta za obdobje 2013–2014 za države članice evrskega območja:

- prevzeti je treba odgovornost za skladno skupno naravnost politik v evrskem območju, da bi zagotovili ustrezno delovanje evrskega območja ter tako povečali rast in zaposlovanje, obenem pa naj si še naprej prizadevajo za poglobljeno ekonomsko in monetarno unijo;
- odpraviti je treba socialne posledice krize in zmanjšati čedalje večjo brezposelnost; posebno skrb vzbuja brezposelnost mladih. Priporočajo se odločni ukrepi po zgledu Pakta za rast in delovna mesta in kampanje EU Jamstvo za mlade;
- priporočajo se tudi nadaljnje reforme za lažje zaposlovanje, preprečevanje prezgodnjega odhoda s trga dela, zmanjšanje stroškov dela, odpravljanje segmentacije trga dela in za podporo inovacij. Priporočila Sveta ne zajemajo Portugalske.

6.2 ITALIJA

Aprila 2013 je Komisija objavila rezultate svojega poglobljenega pregleda za Italijo. Komisija na podlagi opravljene analize ugotavlja, da se Italija spoprijema z nekaterimi makroekonomskimi neravnotežji, ki zahtevajo odločno ukrepanje politike – zlasti zmanjšana zunanja konkurenčnost in visok javni dolg sta ob dolgotrajno nizki rasti še naprej opredeljena kot glavna vzroka makroekonomskega neravnotežja Italije.

Junija 2012 je bila sprejeta obsežna reforma trga dela za odpravo njegove togosti in segmentacije. V obdobju 2011–2013 je bil z zaporednimi dogovori med socialnimi partnerji opredeljen nov okvir določanja plač. Podprt je z davčnimi spodbudami za boljšo uskladitev plač s produktivnostjo in lokalnimi pogoji na trgu dela. Ta okvir bi bilo treba učinkovito izvajati. Brezposelnost mladih in delež mladih, ki niso zaposleni, se ne izobražujejo oziroma usposablajo, sta še naprej naraščala in sta konec leta 2012 dosegla 37 % oziroma 21,1 %. Delež ljudi s terciarno izobrazbo in stopnja zaposlenosti mladih s terciarno izobrazbo sta med najnižjimi v Uniji, kar kaže, da znanja in spretnosti mladih diplomantov niso ustrezno prilagojeni potrebam trga dela. Stopnja prezgodnjega opuščanja šolanja je kljub rahlemu zmanjševanju še vedno visoka, kar vzbuja pomisleke o uspešnosti izobraževalnega sistema.

Nekaj priporočil Sveta za ukrepe za obdobje 2013–2014 za Italijo:

- okrepiti je treba učinkovitost javne uprave in izboljšati usklajevanje med državnimi ravni;
- zagotoviti je treba učinkovito izvajanje reforme trga dela in določanja plač, da bi bile plače bolj usklajene s produktivnostjo;
- sprejeti je treba nadaljnje ukrepe za spodbujanje udeležbe na trgu dela, zlasti žensk in mladih, na primer v okviru kampanje Jamstvo za mlade;
- okrepiti je treba poklicno izobraževanje in usposabljanje, poskrbeti za učinkovitejše delovanje javnih zavodov za zaposlovanje ter izboljšati poklicno usmerjanje in svetovalne storitve za študente, udeležene v terciarnem izobraževanju;
- okrepiti je treba prizadevanja za preprečevanje prezgodnjega opuščanja šolanja ter izboljšati kakovost šol in rezultatov šolanja, tudi z izboljšanjem strokovnega razvoja učiteljev in diverzifikacijo poklicnega razvoja;
- nadaljevati je treba boj proti davčnim utajam, izboljšati izpolnjevanje davčnih obveznosti ter sprejeti odločne ukrepe proti sivi ekonomiji in neprijavljenemu delu.

6.3 SLOVENIJA

Aprila 2013 je Komisija objavila rezultate poglobljenega pregleda za Slovenijo. Komisija je na podlagi opravljene analize ugotovila, da se Slovenija spoprijema s čezmernimi makroekonomskimi neravnotežji, zato so potrebni nujni ukrepi politike za zaustavitev hitrega in stalnega kopičenja teh neravnotežij. Ravni zasebnega in javnega dolga ostajata pod alarmnimi vrednostmi, tudi neto zunanji dolg je razmeroma omejen, vendar težava ni v višini dolga, temveč v njegovi strukturi, saj je močno skoncentriran v podjetništvu. V razmerah čedalje bolj naraščajočih negativnih gospodarskih trendov to ogroža stabilnost finančnega sektorja in ovira proces razdolževanja. Ta tveganja stopnjujeta omejena zmožnost prilagajanja na trgu dela in kapitalskih trgih in ekonomska struktura, v kateri prevladuje državno lastništvo.

Maja 2013 so slovenski organi izvedli pomembne ukrepe za konsolidacijo javnih financ. S socialnimi partnerji so dosegli sporazum o dodatnem znižanju osnovne bruto plače v javnem sektorju za 1,25 %, in to poleg triodstotnega znižanja, ki je bilo dogovorjeno maja 2012 z Zakonom za uravnoteženje javnih financ. Ukrepi za povečanje rasti produktivnosti in vzdržno nadaljnje nižanje stroškov dela na enoto bi pomagali pri ponovni vzpostavitvi konkurenčnosti. Glede na mednarodne in domače ocene je siva ekonomija v Sloveniji večja od povprečja EU, kar kaže na manevrski prostor za izboljšanje izpolnjevanja davčnih obveznosti.

Decembra 2012 je bila sprejeta pokojninska reforma, ki je začela veljati januarja 2013. Čeprav je pokojninska reforma pomemben ukrep, ne zagotavlja posebnih ukrepov za omejitev stroškov, povezanih s staranjem prebivalstva, po letu 2020, zato so potrebne dodatne reforme za izboljšanje dolgoročne vzdržnosti pokojninskih izdatkov, med drugim navezava zakonsko predpisane upokojitvene starosti na podaljšanje življenjske dobe in nadaljnje omejevanje zgodnjega upokojevanja.

Reforma trga dela je bila sprejeta marca 2013, z njo pa naj bi se zmanjšala razdrobljenost trga dela in naj bi se povečala fleksibilnost na njem. Reforma zmanjšuje togo zaščito pogodb o zaposlitvi za nedoločen čas s poenostavitvijo postopkov odpuščanja v primerih individualnih in kolektivnih odpuščanj in z zmanjšanjem stroškov odpuščanja. Zakonska ureditev pogodb o zaposlitvi za določen čas se je še dodatno zaostрила, da bi se zmanjšale zlorabe, ob tem se je omejila tudi uporaba agencij za začasno delo. Za zdaj še niso bili sprejeti zadostni ukrepi za obravnavo dvojnega trga dela, ki ga povzroča zakonska ureditev študentskega dela, niti niso bili sprejeti ukrepi za prilagoditev delovnega okolja daljši delovni dobi. Stopnja brezposelnosti se je v Sloveniji v letu 2012 zvišala na 9 %, stopnja brezposelnosti med mladimi pa se je v istem letu dvignila kar na 20,6 %.

Slovenija ima veliko reguliranih poklicev in ob tem je dovolj manevrskega prostora za občutno zmanjšanje ovir za vstop na ta poklicna področja, kar bi pozitivno vplivalo na zaposlovanje in konkurenčnost. Slovenski organi so leta 2012 začeli reformo, v okviru katere bi se pregledali številni regulirani poklici in s tem bolje opredelili obstoječi regulirani poklici, zmanjšali upravni stroški in bi se poenostavil dostop do teh poklicev.

Nekaj priporočil Sveta za ukrepe za obdobje 2013–2014 za Slovenijo:

- okrepiti je treba dolgoročno vzdržnost pokojninskega sistema po letu 2020, in sicer z nadaljnjo prilagoditvijo vseh ustreznih meril, vključno z navezavo zakonsko predpisane upokojitvene starosti na podaljšanje življenjske dobe, hkrati pa ohraniti zadostno raven pokojnin;
- zagotoviti je treba, da trendi na področju plač, vključno z minimalno plačo, omogočajo konkurenčnost in ustvarjanje delovnih mest;
- sprejeti je treba nadaljnje ukrepe za povečanje zaposlenosti med mladimi s terciarno izobrazbo, starejšimi in nizko kvalificiranimi osebami z osredotočenjem sredstev na potrebam prilagojene ukrepe aktivne politike zaposlovanja, hkrati pa izboljšati njihovo učinkovitost;
- odpraviti je treba neusklajenost kvalifikacij in potreb na trgu dela s povečanjem privlačnosti zadevnega poklicnega izobraževanja in programov usposabljanja ter z nadaljnjim sodelovanjem z ustreznimi zainteresiranimi stranmi pri ocenjevanju potreb na trgu dela;
- pospešiti je treba reformo reguliranih storitev in pri tem močno zmanjšati ovire za vstop v te poklice.

6.4 ŠPANIJA

Dne 10. aprila 2013 je Komisija objavila rezultate svojega poglobljenega pregleda za Španijo. Komisija na podlagi opravljene analize ugotavlja, da se Španija spopriema s povečanimi in čezmernimi makroekonomskimi neravnotežji. Zlasti zelo visoki ravni notranjega in zunanjega dolga še naprej ogrožata rast in finančno stabilnost, bančni sektor je v postopku dokapitalizacije in prestrukturiranja, tudi z javnimi sredstvi, togost na proizvodnem trgu in trgu dela prispeva k visoki brezposelnosti, ki še narašča in v splošnem ovira prilagajanje ukrepov gospodarstvu.

Stanje na trgu dela je še vedno kritično. V začetku leta 2013 se je stopnja brezposelnosti povečala na 27 %, med drugim zaradi prilagoditve gospodarstva proč od domačega povpraševanja in gradbeništva v razmerah togosti na trgu ter neusklajenosti kvalifikacij s potrebami na trgu. Zlasti skrb vzbujajoče je močno povečanje stopnje brezposelnosti mladih na 56 % in povečanje dolgotrajne brezposelnosti na 44,4 % celotne brezposelnosti konec leta 2012. Razpoložljivi podatki kažejo, da so reforme trga dela iz leta 2012 začele učinkovati in vodijo v večjo notranjo prožnost (v okviru delovnih mest), delno zmanjšanje stroškov odpuščanja in v povečanje zmernosti v plačni politiki.

Velik delež brezposelnih brez formalne izobrazbe (35 %) ter neustrezno vrednotenje izobrazbe in usposobljenosti na trgu dela še naprej prispevata k visoki stopnji brezposelnosti pri mladih in k dolgoročni brezposelnosti. Nacionalna strategija za zaposlovanje in podjetništvo mladih za obdobje 2013–2016, ki je bila predstavljena marca 2013, vključuje številne kratkoročne in dolgoročne ukrepe za izboljšanje zaposlitvenih priložnosti za mlade. Hkrati je bilo uvedeno dvojno poklicno usposabljanje, že leta 2012 pa so se začeli izvajati poskusni projekti. V nacionalnem programu reform za leto 2013 je poudarjena tudi pomembnost hitre izvedbe reform izobraževalnega sistema ter izboljšanja splošne kakovosti izobraževanja in usposabljanja.

Reforme na področju aktivnih politik trga dela zaostajajo, ob tem so še vedno potrebni ukrepi za posodobitev in okrepitev javnega zavoda za zaposlovanje. Pred kratkim sprejeto odprtje trga za zasebne agencije za posredovanje zaposlitev še ne deluje v celoti, enako velja tudi za sodelovanje med nacionalnimi in regionalnimi javnimi zavodi za zaposlovanje (enotni zaposlitveni portal).

Predvsem zaradi razmer na trgu dela in zaradi omejene učinkovitosti mehanizmov socialnega varstva pri zmanjševanju revščine so glavni ključni kazalniki Španije, s katerimi se merita revščina in socialna izključenost, pod povprečjem EU, pri čemer so še posebej izpostavljeni otroci. Ključni izzivi so racionalizacija ciljev in sredstev v ustreznem okviru politike, izboljšanje upravljanja in medinstitucionalnega sodelovanja na nacionalni, regionalni in lokalni ravni, poenostavitev postopkov za prosilce za socialno pomoč in pregled ovir, ki otežujejo mobilnost.

Šibke točke poslovnega okolja, na primer razdrobljenost domačega trga oziroma vstopne ovire v storitveni panogi, zavirajo ustvarjanje delovnih mest. Kljub pričakovanim učinkom reform (osnutek zakona o poklicnih storitvah je bil pripravljen do konca junija 2013, zakon o podjetništvu in internacionalizaciji podjetij pa bo dokončno sprejet predvidoma pred koncem leta 2013) so še vedno možnosti za dodatno olajšanje pogojev za vstop na trg in izstop z njega, zlasti s skrajšanjem časa, potrebnega za pridobitev dovoljenja za poslovanje, in s pregledom okvira za insolventnost. Odprava davčnih olajšav za plačilo hipotekarnih obresti in odplačil v letu 2012 je bila ključna za preusmeritev spodbud stran od lastništva doma, toda prizadevanja za oblikovanje večjega in učinkovitejšega najemniškega trga, ki bi tudi podpiral mobilnost delavcev, so še vedno na začetni stopnji.

Nekaj priporočil Sveta za ukrepe za obdobje 2013–2014 za Španijo:

- okrepiti je treba boj proti sivi ekonomiji in neprijavljenemu delu;
- sprejeti je treba nacionalni načrt za zaposlovanje za leto 2013 in hitro izvesti v rezultate usmerjeno reformo aktivnih politik trga dela, vključno s krepitvijo ciljne usmerjenosti in učinkovitosti svetovanja;
- okrepiti in posodobiti je treba javne zavode za zaposlovanje za zagotovitev učinkovite, posamezniku prilagojene pomoči za brezposelne v skladu z njihovim profilom in potrebami po usposabljanju;
- povečati je treba učinkovitost programov za prekvalifikacijo starejših in nizko kvalificiranih delavcev. Popolnoma je treba usposobiti enotni zaposlitveni portal in pospešiti izvajanje javno-zasebnega sodelovanja na področju posredovanja zaposlitev za zagotovitev njegove učinkovite uporabe že v letu 2013;

- izvesti je treba ukrepe za boj proti brezposelnosti mladih, na primer s kampanjo Jamstvo za mlade, in pozorno spremljati njihovo učinkovitost. Nadaljevati je treba prizadevanja za povečanje ustreznosti izobraževanja in usposabljanja glede na potrebe na trgu dela, za zmanjšanje predčasnega opuščanja šolanja in za povečanje vseživljenjskega učenja, in sicer z razširitvijo uporabe dvojnega poklicnega usposabljanja prek okvirov sedanje poskusne faze in uvedbo celovitega sistema spremljanja uspešnosti učencev do konca leta 2013;
- sprejeti in izvesti je treba ukrepe, potrebne za zmanjšanje števila ljudi, ki jim grozi revščina in/ali socialna izključenost, tako da se okrepijo aktivne politike trga dela za izboljšanje zaposljivosti ljudi, ki so oddaljeni od trga dela, in z izboljšanjem ciljne usmerjenosti ter s povečevanjem učinkovitosti in uspešnosti ukrepov podpore, vključno s kakovostnimi storitvami za podporo družinam;
- zmanjšati in skrajšati je treba število postopkov za izdajanje dovoljenj, tudi za industrijske dejavnosti, in razširiti uporabo pristopa „hitro dovoljenje“ na področju prodaje na drobno tudi na druge dejavnosti. Odpraviti je treba neupravičene omejitve za postavitev veleblagovnic z velikimi površinami.

7 NAJNOVEJŠI RAZVOJ NA RAVNI EU: VARNA PROŽNOST, ZAPOSLOVANJE MLADIH, KAKOVOST DELA - POGLED ZDRUŽENJA EUROCOMMERCE

7.1 Varna prožnost

Kriza vztraja in stopnja brezposelnosti je na rekordni ravni: povprečje EU je 10,3 %, evrskega območja pa 11 % (april 2012). Za doseganje cilja 75-odstotne zaposlenosti, kot je predvideno v strategiji Evropa 2020, je treba v osmih letih zagotoviti 17,6 milijona delovnih mest. Fiskalno konsolidacijo morajo spremljati načrti za oživitve gospodarstva in zaposlovanja, usmerjeni k pospeševanju povpraševanja po delovni sili, politike zaposlovanja pa so ključne za oblikovanje ugodnih razmer za ustvarjanje delovnih mest. K temu skupnemu cilju je treba usmeriti vse dejavnike in vire.

Ta načrt je zajet v sporočilu Komisije »K okrepanju s številnimi novimi delovnimi mesti« in devetih delovnih dokumentih služb Komisije, med katerimi sta dva posvetovalna dokumenta. To je srednjeročni program ukrepov, ki so ga pripravile države članice EU in se izvaja v teh državah, v njem pa so navedeni predlogi za zaposlovanje kot gonilo razvoja, in sicer:

- pospeševanje ustvarjanja delovnih mest s spodbujanjem povpraševanja po delovni sili na podlagi dobro oblikovanih ukrepov in uravnoteženih reform za bolj vključujoče trge dela v EU in poudarjanje pomena politik vlaganja v spretnosti za povečanje mobilnosti delovne sile in možnosti prilagodljivosti;
- krepitev zaposlovanja in socialne razsežnosti v upravljanju EU z večjo vključenostjo socialnih partnerjev pri sprejemanju odločitev.

Glejte <http://www.eurocommerce.be/content.aspx?PageId=42315>.

Najnovejši dokument v zvezi z EU, tako imenovani paket zaposlovanja je sporočilo »K okrepanju s številnimi novimi delovnimi mesti« (COM(2012) 173 final) (<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2012:0173:FIN:EN:PDF>).

7.2 Zaposlovanje mladih

Cilj EU je pomagati brezposelnim mladim. Zlasti si prizadeva za pomoč:

- osebam, ki so opustile šolanje ali usposabljanje in niso dokončale višjega srednješolskega izobraževanja, da se vrnejo v šolo ali se vključijo v poklicno usposabljanje, s katerim pridobijo ustrezne veščine;

- diplomantom, da bi dobili prvo delovno izkušnjo.

Metode za boljše zaposlovanje mladih

Zaposlovanje mladih je treba spodbujati z/s:

- večjim koriščenjem sredstev iz Evropskega socialnega sklada;
- inovativnimi pristopi;
- tem, da se mladim omogoči lažje iskanje dela v drugih državah EU;
- krepitvijo sodelovanja med političnimi organi, gospodarstvom in sindikati na ravni EU ter na nacionalni, regionalni in lokalni ravni;
- usmeritvami skladno s politiko in pomočjo Evropske komisije.

Ključni ukrepi

Evropski socialni sklad (ESS):

- nacionalne vlade naj povečajo črpanje sredstev ESS: 1,3 milijona evrov tehnične pomoči ESS je namenjenih za vzpostavitev **shem vajeništva**;
- 3 milijone evrov tehnične pomoči ESS je namenjenih za **mlade ustanovitelje podjetij** in socialne podjetnike.

Drugi ukrepi na ravni EU:

- **Jamstvo za mlade** – 4 milijoni evrov za pomoč državam članicam EU za zaposlovanje mladih, nadaljnje izobraževanje ali (pre)kvalifikacije v štirih mesecih po koncu šolanja;
- **Evropski okvir za kakovost pripravništev**;
- **Tvoja prva zaposlitev EURES** – pripravljalni ukrep za pomoč 5.000 mladim, da najdejo zaposlitev v drugi državi EU (2012–2013);
- **Erasmus in Leonardo da Vinci** – v letu 2012 130.000 **delovnih praks v podjetjih** v drugih državah EU za univerzitetne študente in udeležence poklicnega izobraževanja;
- **Erasmus za mlade podjetnike** – 600 delovnih praks za mlade podjetnike v malih podjetjih v drugih državah EU;
- **Pobuda v okviru priložnosti za mlade**: sveženj ukrepov za zmanjšanje brezposelnosti mladih; glejte <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1006&langId=sl>.

7.3 Kakovost dela

Socialni partnerji se včasih težko strinjajo glede opredelitve tega pojma v povezavi z različnimi vrstami pogodb ipd.

Zdravje in varnost pri delu sta med glavnimi prednostnimi nalogami, povezanimi s tem vprašanjem. Nova strategija bo objavljena proti koncu tega leta. Glejte tudi študije, ki jih je izvedel Eurofound o trgovinski dejavnosti, npr.

<http://www.eurofound.europa.eu/docs/ewco/tn1109058s/tn1109058s.pdf>.

Trgovinska panoga se pogosto srečuje s kritiko glede kakovosti dela: pomembno je zbrati, izmenjati in ustvarjati primere dobre prakse.

7.4 Mobilnost in migracije

Sporočilo o globalnem pristopu k vprašanju migracij in mobilnosti (GAMM). Globalni pristop EU k vprašanju migracij je bil sprejet leta 2005. Ocenjen je bil v prvi polovici

leta 2011, in sicer s spletnim javnim posvetovanjem in na več posvetovalnih srečanjih, namenjenih temu vprašanju.

Glavna področja:

- spodbujanje vključevanja državljanov iz držav zunaj EU v družbe EU,
- boj proti nezakoniti migraciji,
- upravljanje migracij prek partnerstva z državami zunaj EU, glejte http://ec.europa.eu/dgs/home-affairs/what-we-do/policies/immigration/index_en.htm.

Glejte tudi povezavo o notranji mobilnosti iz ene države EU v drugo (prenos spretnosti, ciljno usmerjene politike, mobilnost vajencev ipd.) na spletnem mestu EURES: <http://ec.europa.eu/eures/home.jsp>.

8 DANSKI MODEL TRGA DELA

Pravni okvir:

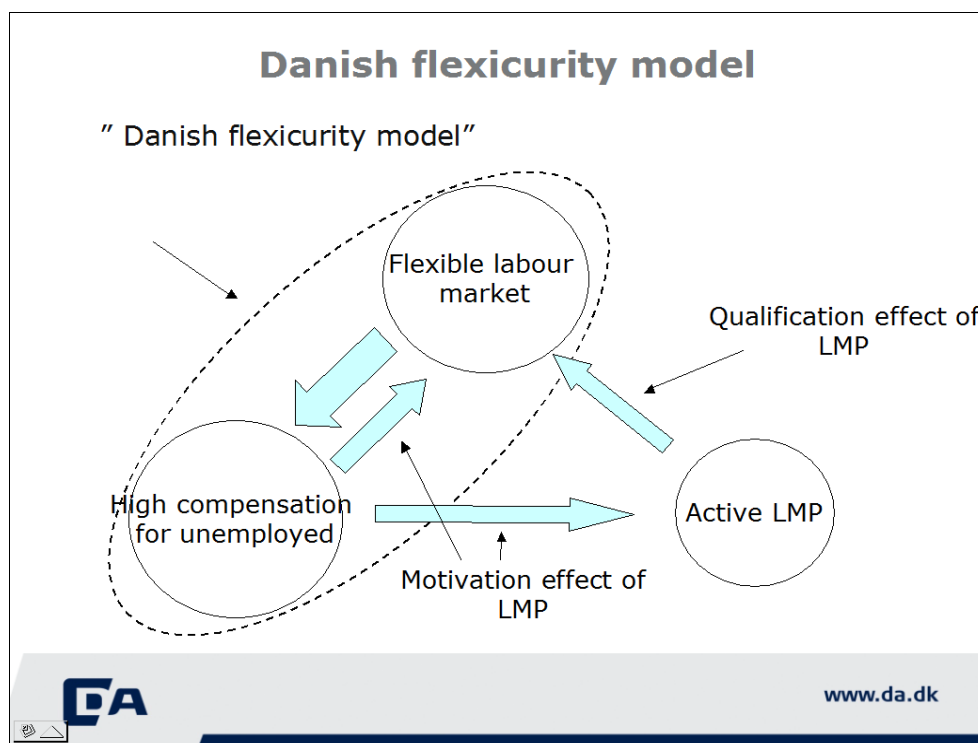
- splošni sporazum,
- kolektivne pogodbe za trgovinsko dejavnost,
- danski zakoni,
- Listina EU.

Prožnost: pravica do upravljanja, pravica do svobodnega podjetništva.

Zavarovanje v primeru brezposelnosti: majhne vstopne ovire, visoke odpravnine, dve leti prejemanja nadomestila, strog nadzor preverjanja razpoložljivosti delovnih mest.

Prekvalifikacije in izobraževanje: pravica in dolžnost brezposelnih do pridobivanja novih spretnosti za zaposlovanje, pravica zaposlenih do študijskega dopusta.

Varovanje zaposlitve: delodajalec mora prve tri dni plačati nadomestilo za brezposelnost, zaščita pred nezakonito odpovedjo.



//PREVOD SLIKE//

Danish flexicurity model > Danski model varne prožnosti

Danish flexicurity model > Danski model varne prožnosti

Flexible labour market > Prilagodljiv trg dela

High compensation for unemployed > Visoko nadomestilo za brezposelne

Qualification effect of LMP > Kvalifikacijski učinek politike zaposlovanja

Active LMP > Aktivna politika zaposlovanja

Motivation effect of LMP > Motivacijski učinek politike zaposlovanja

Elementi danskega modela trga dela:

- prožen trg dela s preprostim načinom zaposlovanja in odpuščanja,
- visoka raven socialne varnosti,
- aktivna politika zaposlovanja – s poudarkom na delovnih mestih,
- razumevanje skupnih interesov med socialnimi partnerji in vlado,
- dobro delujoča pravila za tristranska pogajanja,
- skupno prizadevanje za doseg soglasja in izogibanje konfliktom.

Danska pot do mobilnega trga dela:

- spremenljive in zagotovljene pravice: pravica do kolektivne pokojnine, do izobraževanja, do regresa za letni dopust,
- pravice in dolžnosti: jasna pravila dostopnosti, zgodnje in ciljno usmerjene pobude zaposlovanja,
- danski sistem za ravnanje v primeru sporov iz delovnih razmerij,
- individualno določanje višine plač,
- stalno poklicno izobraževanje in usposabljanje, skladi za poklicno usposabljanje,
- kolektivna pogodba: dva neprekinjena tedna izobraževanja med odpovednim rokom,
- postopni programi za tuje delavce,

- aktivna politika zaposlovanja: razvijanje spretnosti za potrebe podjetij,
- individualen in gibljiv delovnik,
- sklad za porodniški dopust,
- dvojni sistem poklicnega izobraževanja in usposabljanja,
- certifikat delne primernosti za delo,
- programi za priseljence.

NEKAJ PRAVNIH INŠTITUTOV DANSKEGA MODELA TRGA DELA

Načela odpuščanja na Danskem

- Delodajalci so upravičeni odpustiti delavca in se odločiti koga in kako odpustiti,
- ni splošnega pravila za ponovno zaposlitev,
- odpovedni rok in odpravnina le v skladu z zakonom ali kolektivno pogodbo,
- načeloma mora biti odpoved utemeljena (odpravnina le v primeru, če je vnaprej določena).

Sistem dnevnega nadomestila in varna prožnost

- Nadomestila do višine 90 % za skupine z nizkim dohodkom,
- nizka nadomestila za skupine z visokim dohodkom v primerjavi s preostalo Evropo,
- nadomestilo se prejema dve leti.

Katere naloge je treba rešiti?

- Brezposelni morajo čim prej dobiti zaposlitev.
- Zahteva po dosegljivosti brezposelne osebe za delo.
- Spodbujanje prožne in mobilne delovne sile.
- Tesen stik z brezposelnimi dodatno spodbuja k iskanju zaposlitve.
- Izobrazba omeji iskanje zaposlitve, vendar se lahko izkoristi, če je ciljno usmerjena na posebno delovno mesto.
- Subvencije za plače in delovne izkušnje imajo največji učinek.

9 ZAKONODAJNI OKVIR – delovna razmerja, trg dela in zaposlovanje

9.1 Italija

9.1.1 Mednarodni dokumenti

Italija ni ratificirala Konvencije MOD št. 158 o prenehanju delovnega razmerja na pobudo delodajalca, 1982, ratificirala pa je Evropsko socialno listino (revidirano), 1996.

9.1.2 Nacionalni zakoni in predpisi

Veljavni zakoni:

- **zakon št. 68/1999,**
 - integracija in reintegracija oseb s posebnimi potrebami in invalidov in prikrajšanih posameznikov v delo,
- **uredbi 181/2000 in 297/2002** – upravljanje običajne zaposlitve,
- **zakon št. 30/2003** – opredeljuje naloge in zahteve agencij za zaposlovanje,
- **zakon št. 92/2012** – obravnava reformo trga dela.

9.1.3 Regionalni zakoni in predpisi

- **Regionalni zakon št. 18 z dne 19. avgusta 2005** – zaposlovanje, zaščita pri delu in kakovost dela.

9.1.4 Kolektive pogodbe za trgovinsko dejavnost

- **Nacionalna kolektivna pogodba za zaposlene v tretjem sektorju na področju distribucije in storitev:**
 - stranke na strani delojemalcev: Italijanska federacija delavcev v trgovinski, turistični in storitveni dejavnosti (Filcams-Cgil), Italijanska federacija sindikatov trgovinske dejavnosti in dejavnosti za turizem (Fisascat-Cisl), Italijansko združenje delavcev v turistični, trgovinski in storitveni dejavnosti (Uiltucs-Uil),
 - stranke na strani delodajalcev: Confcommercio (Generalna italijanska konfederacija trgovine, turizma, storitev, strokovnjakov ter malih in srednjih podjetij),
 - podpisana v Rimu 18. julija 2008 in sklenjena za tri leta.
- **Pogodba o podaljšanju nacionalne kolektivne pogodbe za zaposlene v tretjem sektorju na področju distribucije in storitev:**
 - ratificirana 6. aprila 2011, veljavna od 1. januarja 2011, veljavna do 31. decembra 2013, ni ekonomskega končnega roka,
 - pogodbo so podpisali konfederacija Confcommercio, Italijanska federacija sindikatov trgovinske dejavnosti in dejavnosti za turizem (Fisascat-Cisl) in Italijansko združenje delavcev v turistični, trgovinski in storitveni dejavnosti (Uiltucs-Uil),
 - velja za stranke kolektivne pogodbe ali njihove člane in nima razširjene veljavnosti za vse (druge) delodajalce v dejavnosti ali dejavnostih, za katere je bila sklenjena.
- **Nacionalna kolektivna pogodba za zaposlene v tretjem sektorju na področju distribucije in storitev – Confesercenti:**
 - stranke na strani delojemalcev: Italijanska federacija delavcev v trgovinski, turistični in storitveni dejavnosti (Filcams-Cgil), Italijanska federacija sindikatov trgovinske dejavnosti in dejavnosti za turizem (Fisascat-Cisl), Italijansko združenje delavcev v turistični, trgovinski in storitveni dejavnosti (Uiltucs-Uil),
 - stranke na strani delodajalcev: CONFESERCENTI – Italijanska konfederacija malih in srednje velikih podjetij na področju trgovine, turizma in storitev.
- **Pogodba o podaljšanju nacionalne kolektivne pogodbe za zaposlene na področju prodajnega sodelovanja:**
 - podpisana 22. decembra 2011, veljavna do 31. decembra 2013, ni ekonomskega končnega roka,
 - pogodbo so podpisali: Nacionalno združenje potrošniških zadrug (ANCC Coop) in Nacionalna federacija potrošniških in distribucijskih zadrug italijanskega združenja potrošniških zvez na eni strani ter Italijanska federacija delavcev v trgovinski, turistični in storitveni dejavnosti (Filcams-Cgil), Italijanska federacija sindikatov trgovinske dejavnosti in dejavnosti za turizem (Fisascat-Cisl), Italijansko združenje delavcev v turistični, trgovinski in storitveni dejavnosti (Uiltucs-Uil) na drugi strani,

- o velja za stranke kolektivne pogodbe in/ali njihove člane in nima razširjene veljavnosti za vse delodajalce v dejavnosti ali dejavnostih, za katere je bila sklenjena.

Vodilno načelo treh zgoraj omenjenih nacionalnih kolektivnih pogodb je »**Protokol o dohodkovni politiki in zaposlovanju, pogodbenih dogovorih, delovnih politikah in podpori proizvodnega sistema**«, podpisan 23. julija 1993, kot je omenjeno v uvodni izjavi.

Obveznosti, prevzete s protokolom, so vključene v kolektivni pogodbi, ki ureja pogajanja na nacionalni in lokalni ravni ter na ravni podjetij in v okviru socialnega dialoga na nacionalni ravni.

Pogodba je za stranke pravno zavezujoča in velja le za pogodbene stranke, ki so jo neposredno podpisale (združenja delodajalcev in delojemalcev), ter posameznike, ki so člani teh združenj.

Nacionalna kolektivna pogodba je sestavljena iz tarifnega, normativnega in obligacijskega dela.

- Tarifni del vključuje plačila (minimalno plačo, dodatek na delovno dobo, plačilo nadur ipd.). Velja za vse delavce, tudi če ti niso člani organizacij, ki so podpisale pogodbo,
- normativni del vključuje določbe, ki urejajo delovna razmerja. Določbe, vključene v pogodbo, z nekaterimi izjemami, ne morejo poslabšati pravic delavcev, kot so določene v nacionalnih zakonih (delovni čas, dopust, bolniški dopust, materinstvo itd.). Velja za vse delavce,
- obligacijski del ureja le odnose med strankami, ki so podpisale kolektivno pogodbo, na primer pristop k dvostranskim organom in plačevanje prispevkov.

9.1.5 Pred kratkim sprejete reforme ali spremembe zakonodaje

- **Zakon št. 92 z dne 28. junija 2012 »Ukrepi glede reforme trga dela z vidika rasti« (t. i. RIFORMA FORNERO), spremenjen z zakonsko uredbo 83/2012, ki je bila s spremembami potrjena z zakonom št. 134 z dne 7. avgusta 2012.**

- o **Blažitev socialnih šokov:**

Uvedena so nova nadomestila za brezposelnost (**Aspi** – socialno zavarovanje za zaposlovanje). Ti ukrepi bodo v celoti začeli veljati leta 2015 in bodo poskrbeli za postopno podaljševanje nadomestil za brezposelnost glede na starost delojemalca v času odpovedi delovnega razmerja. Trenutno se nadomestila za brezposelnost prejema 8 mesecev, če je oseba stara do 50 let, oziroma 12 mesecev, če je oseba stara 50 let ali več. Obdobje prejemanja nadomestil za brezposelnost se bo v naslednjih treh letih podaljšalo in bo trajalo 12 mesecev za osebe, stare do vključno 54 let, oziroma 18 mesecev za osebe, stare 55 let ali več.

Mini Aspi – za osebe, ki ne dosegajo minimalnih zahtev. Uveden je sklad, v katerega vplačuje delodajalec za primer odpovedi in zaposlovanja za določen čas.

Socialno zavarovanje za zaposlovanje bo nadomestilo dodatek za mobilnost, ki je zagotovljen v primerih odpuščanja industrijskih podjetij z več kot 15 zaposlenimi v zadnjem semestru, trgovinskih podjetij, ki so imela v povprečju več kot 200 zaposlenih v zadnjem semestru, trgovinskih podjetij, ki so imela v povprečju med 50 in 200 zaposlenih v zadnjem semestru.

- o **Vajeništvo:**

Področje vajištva je bilo spremenjeno z zakonsko uredbo 167/2011 in bo moralo postati eden glavnih načinov vključevanja mladih na trg dela.

Tri vrste pogodb, povezane z vajištvom, ne bodo spremenjene:

- vajištvo v primeru kombiniranja študija in dela za poklicno usposabljanje v okviru poklicne kvalifikacije (starost: 15–25 let);
- poklicna pogodba (profesionalizacija) – ta pogodba se nanaša na trg dela (starost: 15–29 let);
- pogodba o nadaljnjem izobraževanju – nanaša se na višje stopnje kvalifikacij in izobraževanja.

○ **Odpuščanje:**

Obvezna je navedba razlogov za odpoved. Za podjetja z več kot 15 zaposlenimi (18. člen), ki želijo zaposlenega odpustiti zaradi upravičenega objektivnega razloga (npr. ekonomski razlogi), je bil znova uveden spraven instrument.

Roki za ugovor na prekinitev delovnega razmerja so krajši: 60 dni po prejetju obvestila, rok za vložitev tožbe na sodišče je 180 dni.

○ **Pogodbe za projektno delo:**

Pogodbe za neodvisne delavce: ker imajo pogodbe za projektno delo nižje stroške kot pogodbe o zaposlitvi, jih lahko delodajalci zlorabljajo. Pogodbe za projektno delo se sklepajo, kadar obstaja projekt, ki ga delavec izvede sam. Nekatera merila glede obstoja razloga so bila spremenjena.

○ **Samozaposlene osebe:**

Tudi v tem primeru obstaja vprašanje obstoja razloga za opravljanje storitev samozaposlenih: če niso izpolnjeni nekateri pogoji, se delovno razmerje spremeni v odvisno delovno razmerje.

Ti pogoji so:

- delo za isto stranko/delodajalca v trajanju več kot 8 mesecev v zadnjih dveh letih,
- dohodek dela presega 80 % skupnega dohodka delavca v zadnjih dveh letih,
- delavec opravlja delo na določeni lokaciji.

Ti pokazatelji se ne upoštevajo, če je delavec vključen v poklicno zbornico, njegov dohodek presega 18.000 EUR in ima visoko stopnjo teoretičnega znanja.

○ **Postopek potrjevanja odpovedi:**

zakoni za boj proti neizpolnjenim (bianco) pisnim odpovedim.

○ **Odškodnina za nezakonito odpoved pogodbe o zaposlitvi iz disciplinskih razlogov** – od 12 do 24 mesečnih plač.

○ **Časovno obdobje med pogodbama:**

časovno obdobje med pogodbama za določen čas je spremenjeno – najmanj 60 dni, če je prejšnja pogodba trajala manj kot šest mesecev, oziroma 90 dni, če je prejšnja pogodba trajala šest mesecev ali več.

○ **Vavčerji:**

vavčerji so predplačniški, določena je fiksna letna meja – 5000 EUR za delojemalca, 2000 EUR za delodajalca.

○ **Delo na poziv:**

Delavec je delodajalcu na voljo za obdobje, ki zadošča za izvedbo storitve. Delavci na poziv morajo biti mlajši od 24 let ali starejši od 55 let. Delavci na poziv so lahko tudi nekateri strokovnjaki, kot določa zakon. Pred začetkom opravljanja dela mora delodajalec obvestiti pristojne nadzorne organe o začetku veljavnosti pogodbe.

○ **Pokojnine:**

po 40 letih plačevanja prispevkov se ti progresivno zmanjšujejo. Upokojitvena starost se bo v naslednjih 35 letih (2047) zvišala s 67 na 70 let za moške

oziroma z 62 na 70 let za ženske, s čimer bo dosegla upokojitveno starost za moške.

9.2 Portugalska

9.2.1 Mednarodni dokumenti

Portugalska je ratificirala:

- konvencijo MOD št. 158 o prenehanju delovnega razmerja na pobudo delodajalca, 1982,
- Evropsko socialno listino (spremenjeno), 1996.

9.2.2 Nacionalni zakoni in predpisi

Veljavni zakon:

- Código do Trabalho (Delovnopravni zakonik), potrjen z zakonom št. 7/2009 z dne 12. februarja (zadnja sprememba: zakon št. 47/2012 z dne 29. avgusta).

9.2.3 Regionalni zakoni in predpisi

- **»Programa Formação-Algarve« (Uredba št. 297/2012 z dne 28. septembra)**
Namen tega programa je odziv na sezonsko brezposelnost v regiji Algarve (turistična regija na jugu) z usposabljanjem delodajalcev v tistih dejavnostih, v katerih sezonske spremembe najbolj vplivajo na poslovanje. Zagotavlja finančno podporo delodajalcem, ki sklepajo pogodbe za določen čas, jih podaljšajo ali spremenijo v pogodbe za nedoločen čas, hkrati zagotavljajo ustrezno poklicno usposabljanje.

9.2.4 Najpomembnejše kolektivne pogodbe, sklenjene za trgovinsko dejavnost

Regionalna raven:

- Aveiro: Ass. Comercial de Aveiro, Ass. Comercial de Ovar e S. João da Madeira, Ass. Comercial de Oliveira de Azeméis e Vale de Cambra/CESP; globalna sprememba objavljena 8. 1. 2007, zadnja posodobitev plač objavljena 22. 2. 2011.
- Aveiro: Ass. Comercial de Aveiro, Ass. Comercial de Ovar e S. João da Madeira, Ass. Comercial de Oliveira de Azeméis e Vale de Cambra/SINDCES; globalna sprememba objavljena 8. 1. 2007, zadnja posodobitev plač objavljena 28. 2. 2011.
- Braga: Ass. Comercial de Braga, Ass. Comercial e Industrial de Barcelos, Ass. Emp. de Fafe, Cabeceiras de B. e Celourico de Basto.
Ass. Com. e Ind. de Guimarães, Ass. Com. Vila Nova Famalicão, Ass. Com. Ind. Vizela/SITESC e outro; prečiščeno besedilo objavljeno 22. 8. 2006, zadnja posodobitev plač objavljena 15. 2. 2009.
- Bragança: Ass. Com. Ind. e Serv. de Bragança, Ass. Com. Ind. de Mirandela, Ass. Com. Ind. de MacedoCavaleiros/FEPCES; globalna sprememba objavljena 15. 3. 2010, zadnja posodobitev plač objavljena 8. 7. 2011.
- Beja: Ass. Comercial de Beja/CESP; prečiščeno besedilo objavljeno 29. 1. 2008, zadnja posodobitev plač objavljena 8. 12. 2009.
- Coimbra: Ass. Comercial de Coimbra, Ass. Com. Ind. Figueira da Foz/CESP e outros; prečiščeno besedilo objavljeno 8. 7. 2006, zadnja posodobitev plač objavljena 22. 8. 2009.
- Évora: Ass. Comercial do Distrito de Évora/CESP, prečiščeno besedilo objavljeno 29. 3. 2010.

- Faro: Acral e AssociaçãoComercial de Portimão/CESP, prečiščeno besedilo objavljeno 15. 7. 2011, zadnja posodobitev plač objavljena 8. 8. 2012.
- Guarda: Ass. Com. Serv. Distrito da Guarda, Ass. Gouveia, Seia, Fornos de Algodres, Ass. Trancoso/CESP; prečiščeno besedilo objavljeno 15. 8. 2009, zadnja posodobitev plač objavljena 29. 4. 2011.
- Leiria: Ass. Com. Leiria, Batalha e Porto de Mós, Ass. Com. Concelho de Bombarral, Ass. Com. Caldas da Rainha e Óbidos, Ass. Com. Ansião Ass. Com. Marinha Grande, Ass. Com. Ind. Ser. Conc. Peniche, Ass. Com. Nazaré, Ass. Com. Pombal/CESP; prečiščeno besedilo objavljeno 8. 1. 2009.
- Lizbona: UniãodasAss. de Com. e Serviços e Ass. Empresarial de Cascais/Fetese; prečiščeno besedilo objavljeno 15. 7. 2004, zadnja posodobitev plač objavljena 8. 4. 2007.
- Lizbona: UniãodasAss. de Com. e Serviços e Ass. Comercial de Cascais/CESP e outros, Associação E. Concelho de Cascais; prečiščeno besedilo objavljeno 22. 10. 2008, zadnja posodobitev plač objavljena 8. 6. 2011.
- Oeiras: Ass. Com. Emp. Conc. de Oeiras e Amadora, Ass. Com. Mafra AssociaçãoEmp. Conc. Loures e Odivelas/FETESE e outros; prečiščeno besedilo objavljeno 29. 8. 2008, zadnja posodobitev plač objavljena 22. 6. 2010.
- Oeiras: Ass. Com. Emp. Conc. de Oeiras e Amadora, Ass. Com. Sintra, Ass. Com Vila Franca de Xira, AssAlenquer, AssociaçãoEmp. Conc. Loures e Odivelas/CESP; globalna sprememba objavljena 8. 9. 2008, zadnja posodobitev plač objavljena 8. 9. 2011.
- RegiãoOeste: Ass. Com. Ind. da RegiãoOeste/CESP e outros; prečiščeno besedilo objavljeno 8. 8. 2008, zadnja posodobitev plač objavljena 15. 8. 2010.
- Portalegre: Ass. Comercial de Portalegre, Ass. Com. e Industrial de Ponte de Sor/FETESE; prečiščeno besedilo objavljeni 22. 8. 2009, zadnja posodobitev plač objavljena 29. 10. 2011.
- Porto: Ass. Comerciantes do Porto e outras/CESP; globalna sprememba objavljena 22. 10. 2007, zadnja posodobitev plač objavljena 22. 9. 2011.
- Santarém: UniãodasAss. Emp. Dist. de Santarém/CESP; prečiščeno besedilo objavljeno 22. 10. 2004.
- Setúbal: Ass. Com. Serv. Distrito de Setúbal, Ass. Com. Serv. Barreiro e Moita/CESP e outros; prečiščeno besedilo objavljeno 29. 1. 2012, s spremembami, objavljenimi 22. 4. in 22. 7. 2012.
- Viana do Castelo: Ass. Emp. Viana do Castelo, Ass.Com. Ponte de Lima, Ass. Com. Ind. Arcos de Valdevez e Ponte da Barca, Ass. Com. Monção e MelgaçoUniãoEmp. de Vale do Minho/CESP; prečiščeno besedilo objavljeno 8. 2. 2013.
- Viseu: Ass. Com. Distrito de Viseu, Ass. Emp. Lamego/CESP; globalna sprememba objavljena 29. 11. 2008, zadnja posodobitev plač objavljena 8. 4. 2011.

Panožna raven:

- Pescado (comércio por grosso): ACOPE/Sindepescas; globalna sprememba objavljena 22. 1. 2008.
- Fornecedores de ArtigosÓptica: APFAO/FETESE; globalna sprememba objavljena 22. 12. 2004.
- Fornecedores de ArtigosÓptica: APFAO/FEPCES; globalna sprememba objavljena 8. 2. 2005.
- Profissionais de Farmácia: ANF/Simprofarm; globalna sprememba objavljena 8. 6. 2010.
- Farmacêuticos: ANF/SNF; globalna sprememba objavljena 22. 6. 2012.
- Grossistas de ProdutosQuímicos e Farmacêuticos: GROQUIFAR/FEPCES; prečiščeno besedilo in zadnja posodobitev plač objavljena 15. 12. 2012.

- Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos: GROQUIFAR/FETESE; prečiščeno besedilo objavljeno 22. 4. 2011, zadnja posodobitev plač objavljena 8. 12. 2012.
- Ópticos: Associação Nacional dos Ópticos/FEPACES; globalna sprememba objavljena 15. 1. 2005, zadnja posodobitev plač objavljena 29. 12. 2007.
- Ópticos: Associação Nacional dos Ópticos/FETESE; globalna sprememba objavljena 8. 1. 2005.
- Comércio por Grosso Material Eléctrico, Electrónico: AGEFE/FEPACES; globalna sprememba objavljena 8. 10. 2008, zadnja posodobitev plač objavljena 22. 2. 2011.
- Distribuição de Produtos Alimentares: ADIPA, ANAIEF, Casa do Azeite/FEPACES; obvestilo o datumu prekinitve objavljeno 15. 11. 2009.
- Distribuição de Produtos Alimentares: ADIPA, ANAIEF, Casa do Azeite/FETESE; posodobitev plač in prečiščeno besedilo objavljena 22. 5. 2011.
- Comércio Automóvel: ACAP e outras/Fiequimetal; obvestilo o datumu prekinitve objavljeno 22. 3. 2010.
- Comércio Automóvel: ACAP e outras/SINDEL; globalna sprememba objavljena 8. 10. 2010.
- Empresas Distribuição: APED/FEPACES; globalna sprememba objavljena 15. 6. 2008, zadnja posodobitev plač objavljena 15. 5. 2010.
- Revendedores Combustíveis: ANAREC/FEPACES; prečiščeno besedilo objavljeno 8. 4. 2010.
- Materiais de Construção: APCMC/SITESC, globalna sprememba objavljena 8. 9. 2010.
- Grossistas de aços, tubos, metais, máquinas e ferramentas: AÇOMEFER/SITESC, globalna sprememba objavljena 29. 12. 2008.

Cabeleireiros (Porto, Aveiro, Bragança, Guarda, Vila Real, Viana do Castelo): Associação dos Cabeleireiros de Portugal/CESP, prečiščeno besedilo objavljeno 29. 6. 2005, zadnja posodobitev plač objavljena 22. 9. 2008.

Segurança: Associação de Empresas de Segurança, Associação Nacional de Empresas de Segurança, Roubo e Fogo/FETESE, posodobitev plač in prečiščeno besedilo objavljena 28. 2. 2011.

Drobnoprodajno trženje:

ANESM/FETESE, posodobitev plač in prečiščeno besedilo objavljena 29. 3. 2011.

Serviços de Limpezas: Ass. Empresas Prestadoras de Serviços de Limpeza e Actividades Similares/FETESE, globalna sprememba objavljena 28. 2. 2010.

Serviços de Limpezas:

Ass. Empresas Prestadoras de Serviços de Limpeza e Actividades Similares/STAD prečiščeno besedilo objavljeno 29. 3. 2004.

Contabilidade: APECA/SITESC, prečiščeno besedilo objavljeno 22. 7. 2004, zadnja posodobitev plač objavljena 15. 10. 2008.

Seguros: ANACS/STAS: globalna sprememba objavljena 15. 7. 2007, zadnja posodobitev plač objavljena 8. 11. 2009.

Lavandarias: ANASE/FETESE, prečiščeno besedilo objavljeno 28. 2. 2010.

Centros de Inspeção Automóvel: ANCIA/FETESE, pogodba objavljena 29. 7. 2007, zadnja posodobitev plač objavljena 8. 7. 2010.

Agentes e Corretores de Seguros: APED/FEPACES; globalna sprememba objavljena 15. 7. 2007, zadnja posodobitev plač objavljena 8. 11. 2009.

Produtos Alimentares

APECA/SITESC, prečiščeno besedilo objavljeno 8. 7. 2005, zadnja posodobitev plač objavljena 8. 9. 2008.

Restauração

APFAO/FETESE; globalna sprememba objavljena 22. 1. 2011.

Restauração (Hotelaria):

ARESP/FETESE, nova pogodba 15. 12. 2011.

Običajno (razen v preteklem/sedanjem obdobju krize) se izvede letna revizija (posodobitev) preglednice plač v skoraj vsaki kolektivni pogodbi. Druge vsebine se spreminjajo po potrebi, odvisno od vsake posamezne kolektivne pogodbe (CCT).

Pri tem (posebej še glede sprememb/usklajevanja plač) je treba upoštevati zahtevne finančne razmere na Portugalskem, zato je sedanje obdobje za pogajanja zelo specifično in zahtevno.

Šele pred kratkim je bil uveden »potek veljavnosti« CCT (»caducidade« – kar pomeni prenehanje), vendar je ta instrument težko uporabljati, saj so pogodbe običajno pravočasno podaljšane.

Kolektivne pogodbe so veljavne in zavezujoče za člane podpisnikov (CCT izpogajajo združenja za svoje člane).

Do pred kratkim je bilo običajno, da je imela kolektivna pogodba razširjeno veljavo za vse CCT. Leta 2012 (Resolução do Conselho de Ministros 90/2012 z dne 31. oktobra) so bila zaradi memoranduma o soglasju (sporazum s trojko) uvedena strožja pravila glede razširjene veljavnosti: uvedena so bila širša merila za zastopanje in najpomembnejše med njimi določa, da *»/.../ mora združenje zastopati vsaj 50 % delavcev zadevne panoge«*. V praksi to pomeni, da je bila veljavnost razširjena na samo nekaj pogodb.

9.2.5 Pred kratkim sprejete reforme ali spremembe zakonodaje

- **Pokojnine:**
zakonska uredba 85 A-2012 z dne 5. aprila 2012 je začasno odpravila pravila, ki so omogočala predvidevanje upokojitvene starosti.
Leta 2009 je že bila izvedena pomembna reforma, zaradi memoranduma o soglasju pa so bile uvedene tudi manjše spremembe. Vključevale so že omenjeno začasno odpravo prožne ureditve (ki je omogočala predvidevanje upokojitvene starosti) in strožja pravila za javni sektor (povišanje upokojitvene starosti).
- **Delovna razmerja:**
najpomembnejše novejšo dopolnilo zakonika o delu je bilo uvedeno z zakonom št. 23/2012 z dne 25. junija.
- **Trg dela in zaposlovanje:**
 - **»Estímulo 2013«** nadomešča podoben ukrep, uveden leta 2012 (Uredba št. 106/2013 z dne 14. marca): finančna podpora delodajalcem, ki zaposlijo brezposelne, prijavljene na javnem zavodu za zaposlovanje, za polni ali krajši delovni čas, za določen ali nedoločen čas. Ta podpora je zagotovljena za največ 6 mesecev (pogodbe za določen čas) oziroma 18 mesecev (pogodbe za nedoločen čas) in znaša 50 % plače (60 % v posebnih okoliščinah, kot so

brezposelni, mlajši od 25 let ali starejši od 50 let, z nizkimi prihodki, invalidi, nizko kvalificirani in podobno).

- **»Apoio à contratação de trabalhadores por empresasstartups«** (Uredba št. 432/2012 z dne 31. decembra): ta ukrep zagotavlja povračilo prispevkov za socialno varnost (TSU), ki jih plačujejo delodajalci, ki zaposlijo kvalificirane delavce za poln delovni čas s pogodbo za določen ali nedoločen čas, vendar za najmanj 18 mesecev. Za osebe, ki so bile brezposelne 4 mesece ali več, znaša podpora 75 % prispevkov za socialno varnost pri pogodbah za določen čas, pri pogodbah za nedoločen čas pa 100 % prispevkov, in sicer največ 18 mesecev; največji mesečni znesek na delavca znaša 300 EUR, največ za 20 delavcev na delodajalca.
- **»Programa Nacional de Microcrédito«** (Uredba št. 985/2009 z dne 4. septembra, dopolnjena z Uredbo št. 58/2011 z dne 28. januarja in Uredbo št. 95/2012 z dne 4. aprila): ta ukrep omogoča tehnično in finančno pomoč za poslovne zamisli, ki ustvarjajo trajnostno zaposlovanje, za največ 10 delovnih mest in v znesku 20.000 EUR.
- **»PAECE – Apoio ao Empreendedorismo e àCriação de Empresas«** (urejeno z isto zakonodajo kot prejšnji ukrep): ta pobuda, oblikovana leta 2009, je bila spremenjena med letoma 2011 in 2012. Podpira projekte malih podjetij, ki ustvarjajo delovna mesta, in to s tehničnimi nasveti in posebnimi bančnimi krediti.
- **»Incentivo à aceitação de ofertas de emprego«** (Uredba št. 207/2012 z dne 6. julija): ta ukrep spodbuja brezposelne, ki prejema podpora in so prijavljeni na javnem zavodu za zaposlovanje več kot 6 mesecev, da bi se vrnili na trg dela.
 Ukrep omogoča finančno podporo za navedene brezposelne, če sprejmejo ponudbe za zaposlitev, ki jim jih posreduje zavod za zaposlovanje, za poln delovni čas (za 3 mesece ali več) s plačo, ki je nižja od nadomestila za brezposelnost, ki ga prejema.
 Finančna podpora je na voljo za največ 12 mesecev za vsako obdobje prejetanja nadomestila za brezposelnost in se v tem obdobju znižuje.
- **Kolektivne pogodbe:**
 prva pravila, ki so predvidevala »potek veljavnosti« kolektivnih pogodb (prekinitev) zaradi zastoja pri pogajanjih, so bila zajeta v Delovnopravnem zakoniku iz leta 2003, vendar je bilo doseženih zelo malo rezultatov. Leta 2009 so bila uvedena dopolnila, vendar so rezultati ostali minimalni. V panogah, v katerih analiziramo CCT, je le dvema združenjema delodajalcev – ADIPA in ACAP – uspelo prekiniti kolektivne pogodbe, podpisane s CGTP-IN.

9.2.6. Predvidene spremembe zakonodaje

- **Pokojnine:**
 na področju obsežnega procesa »državnih reform« je bil pred kratkim socialnim partnerjem predstavljen prvi osnutek novega zakona, ki zajema spremembo upokojitvene starosti in faktor vzdržnosti pokojninskega sistema, vendar o njem še niso razpravljali.
- **Trg dela in zaposlovanje:**
 - aktivna politika zaposlovanja:
 pred nekaj meseci je bila ustanovljena tristranska delovna skupina za revizijo obstoječih ukrepov, da bi analizirala, katere ukrepe je treba odpraviti, katere ohraniti in katere spremeniti. Člani skupine so se sestali večkrat, vendar še niso sprejeli nobenih odločitev;
 - podaljšanje pogodb za določen čas:
 julija 2013 so se vlada in socialni partnerji dogovorili o predlogu, ki dovoljuje podaljšanje (za eno leto) pogodb za določen čas, ki bi potekle v naslednjih

dveh letih. To je drugo zakonsko dopolnilo, ki predvideva izredno podaljšanje in je bilo sprejeto po podpisu memoranduma o soglasju.

9.3 Slovenija

9.3.1 Mednarodni dokumenti

Slovenija je ratificirala:

- Konvencijo MOD št. 158 o prenehanju delovnega razmerja na pobudo delodajalca, 1982,
- Evropsko socialno listino (spremenjeno), 1996.

9.3.2 Nacionalni zakoni in predpisi

Veljavni zakoni:

- **Zakon o delovnih razmerjih (Ur. l. RS, št. 21/2013):**

zakon ureja delovna razmerja, ki se sklepajo s pogodbo o zaposlitvi med delavcem in delodajalcem. Cilji zakona so vključevanje delavcev v delovni proces, zagotavljanje usklajenega poteka delovnega procesa in preprečevanje brezposelnosti, pri čemer se upošteva pravica delavcev do svobode dela, dostojanstva pri delu in varuje interese delavcev v delovnem razmerju. Če ni s posebnim zakonom določeno drugače, ureja ta zakon tudi delovna razmerja delavcev, zaposlenih v državnih organih, lokalnih skupnostih in zavodih, drugih organizacijah ter pri zasebnikih, ki opravljajo javno službo. Zakon ureja tudi delovna razmerja mobilnih delavcev, če ni glede delovnega časa, nočnega dela, odmorov in počitkov določeno drugače s posebnim zakonom.

Zakon se uporablja:

- za delovna razmerja med delodajalci, ki imajo sedež ali prebivališče v Republiki Sloveniji, in delavci, zaposlenimi pri njih;
- za delovna razmerja med tujimi delodajalci in delavci, sklenjena na podlagi pogodbe o zaposlitvi na območju Republike Slovenije.

Za delavce, ki jih tuji delodajalec napoti na delo v Republiko Slovenijo na podlagi pogodbe o zaposlitvi po tujem pravu, se ta zakon uporablja v skladu z določbami, ki urejajo položaj delavcev, napotenih na delo v Republiko Slovenijo.

Definicija delovnega razmerja:

Delovno razmerje je razmerje med delavcem in delodajalcem, v katerem se delavec prostovoljno vključi v organiziran delovni proces delodajalca in v njem za plačilo osebno in nepretrgano opravlja delo po navodilih in pod nadzorom delodajalca.

Opredelitev delavca in delodajalca:

Za namene tega zakona je delavec vsaka fizična oseba, ki je v delovnem razmerju na podlagi sklenjene pogodbe o zaposlitvi.

Delodajalec je pravna oziroma fizična oseba ali drug subjekt, kot je državni organ, lokalna skupnost, podružnica tujega podjetja ter diplomatsko in konzularno predstavništvo, ki zaposluje delavca na podlagi pogodbe o zaposlitvi.

Manjši delodajalec je delodajalec, ki zaposluje deset ali manj delavcev.

- **Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (Ur. l. RS, št. 96/2012):**

sistem pokojninskega in invalidskega zavarovanja v Republiki Sloveniji obsega:

- obvezno pokojninsko in invalidsko zavarovanje na podlagi medgeneracijske solidarnosti;
- obvezna in prostovoljna dodatna pokojninska in invalidska zavarovanja;
- pokojninsko in invalidsko zavarovanje na podlagi osebnih pokojninskih varčevalnih računov.

- Zakon o minimalni plači (Ur. l. RS, št. 13/2010):**
 ta zakon določa pravico do minimalne plače in pogoje, pod katerimi se lahko izplačuje, in način določanja zneska in objave.
 Opredelitev pravice do minimalne plače:
 delavec, ki pri delodajalcu v Republiki Sloveniji dela poln delovni čas, ima pravico do plačila za opravljeno delo najmanj v višini minimalne plače, določene v skladu s tem zakonom.
 Minimalna plača je mesečna plača za delo, opravljeno v polnem delovnem času.
 Delavec, ki dela krajši delovni čas, ima pravico do sorazmernega dela minimalne plače.
 Minimalna plača za leto 2013: 783,66 EUR.
- Zakon o urejanju trga dela (Ur. l. RS, št. 80/2010, 21/2013):**
 ta zakon ureja ukrepe države na trgu dela, s katerimi se zagotavljata izvajanje storitev javne službe na področju zaposlovanja in ukrepov aktivne politike zaposlovanja ter delovanje sistema zavarovanja za primer brezposelnosti, določa izvajalce ukrepov, predpisuje pogoje in postopke za uveljavljanje posameznih pravic in storitev, ki jih določa ta zakon, ureja način financiranja ukrepov ter spremljanje, vrednotenje in nadzor nad njihovim izvajanjem ter ureja zagotavljanje dela delavcev drugemu uporabniku.
 Ukrepi se pod pogoji iz tega zakona izvajajo za brezposelne in zaposlene osebe ter druge iskalce zaposlitve, delodajalce in druge osebe, ki iščejo informacije ter nasvete o pogojih in možnostih zaposlovanja v Republiki Sloveniji in Evropski uniji.
- Zakon o varnosti in zdravju pri delu (Ur. l. RS, št. 43/2011):**
 s tem zakonom se določajo pravice in dolžnosti delodajalcev in delavcev v zvezi z varnim in zdravim delom ter ukrepi za zagotavljanje varnosti in zdravja pri delu.
 Zakon določa tudi organe, pristojne za varnost in zdravje pri delu.
 Podzakonske predpise s področja varnosti in zdravja pri delu izdajata po posvetovanju s socialnimi partnerji v Ekonomsko-socialnem svetu minister, pristojen za delo, in minister, na čigar pristojnost se podzakonski predpis nanaša.
 Delodajalec zagotavlja varnost in zdravje pri delu v skladu s tem zakonom ter z drugimi predpisi in smernicami.
 Določbe tega zakona se uporabljajo pri vseh dejavnostih za vse osebe, ki so navzoče v delovnem procesu.
 Določbe tega zakona se ne uporabljajo v delih vojaških dejavnosti Slovenske vojske, policijskega dela oziroma zaščite, reševanja in pomoči ob naravnih in drugih nesrečah, ki jo izvajajo Civilna zaščita in druge reševalne službe, ter v rudarstvu, v katerih so posamezna vprašanja varnosti in zdravja pri delu urejena s posebnimi predpisi.
- Zakon o kolektivnih pogodbah (Ur. l. RS, št. 43/2006):**
 ta zakon ureja stranke, vsebino, postopek sklenitve kolektivne pogodbe, njeno obliko, veljavnost in prenehanje, mirno reševanje kolektivnih delovnih sporov ter evidenco in objavo kolektivnih pogodb.
 Za vprašanja, ki so povezana s kolektivnimi pogodbami in niso urejena s tem niti z drugim zakonom, se smiselno uporabljajo splošna pravila civilnega prava.

9.3.3 Kolektive pogodbe za trgovinsko dejavnost

- Kolektivna pogodba dejavnosti trgovine Slovenije (Ur. l. RS, št. 111/2006, 94/2008):

- stranke na strani delojemalcev: Sindikat delavcev trgovine Slovenije – Zveza svobodnih sindikatov Slovenije, Konfederacija sindikatov 90 Slovenije, Svet gorenjskih sindikatov,
- stranke na strani delodajalcev: Trgovinska zbornica Slovenije, Združenje delodajalcev Slovenije, Gospodarska zbornica Slovenije,
- kolektivna pogodba je sklenjena za določen čas, in sicer od 1. 1. 2007 do 31. 12. 2013, in ima razširjeno veljavnost za vse delodajalce v dejavnosti ali dejavnostih, za katere je bila sklenjena.

9.3.4 Pred kratkim sprejete reforme ali spremembe zakonodaje

- **Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (Ur. l. RS, št. 96/2012):**
spremenjena zakonodaja predpisuje strožje pogoje za upokojevanje. S prehodnimi obdobji reforma viša upokojitveno starost na 65 let za oba spola (upokojitev bo mogoča tudi pri starostni meji 60 let pri dopolnjenih 40 letih pokojninske dobe brez dokupa dodatnih let).
Podaljšuje tudi obdobje za izračun pokojninske osnove s sedanjih 18 na 24 let.
Uvedba t.i. informativnih evidenc bo prvič omogočila dostop do podatkov o pričakovani višini pokojnine.
Veljavno od: 1. 1. 2013.
- **Zakon o delovnih razmerjih (Ur. l. RS, št. 21/2013):**
nova zakonodaja, o kateri so se socialni partnerji pogajali pet mesecev, omogoča preprostejše zaposlovanje in odpuščanje, kar bi morale prispevati k večji konkurenčnosti v gospodarstvu:
 - ukrepi za povečanje prožnosti trga dela s poenostavitvijo postopkov zaposlovanja in odpuščanja;
 - ukrepi za zmanjšanje segmentacije na trgu dela z omejevanjem zaposlovanja za določen čas;
 - odpravnine za pogodbe o zaposlitvi za določen čas;
 - jasnejša ubeseditev za preprečitev zaporednih pogodb o zaposlitvi za določen čas;
 - število napotenih delavcev – ne sme presegati 25 % števila zaposlenih delavcev pri uporabniku;
 - možnost premeščanja delavca na drugo primerno delovno mesto brez njegovega soglasja;
 - nižja nadomestila v primeru čakanja na delo (80 % osnove) in dolžnost delavca, da se v tem času izobražuje za potrebe delodajalca;
 - ukrep, po katerem mora delavec aktivno iskati zaposlitev že med odpovednim rokom, s čimer se poveča možnost nove zaposlitve brez vmesne brezposelnosti.
 Veljavno od: 12. 4. 2013.
- **Dopolnitve zakona o urejanju trga dela (Ur. l. RS, št. 21/2013):**
 - ukrep, po katerem mora delavec aktivno iskati zaposlitev že med odpovednim rokom, s čimer se poveča možnost nove zaposlitve brez vmesne brezposelnosti;
 - začasno in občasno delo upokojencev.
 Veljavno od: 12. 4. 2013.

9.4 Španija

9.4.1 Mednarodni dokumenti

Španija je ratificirala:

- Konvencijo MOD št. 158 o prenehanju delovnega razmerja na pobudo delodajalca, 1982,
- Evropsko socialno listino (spremenjeno), 1996.

9.4.2 Nacionalni zakoni in predpisi

- Kraljeva zakonska uredba 1/1995 z dne 24. marca, ki potrjuje revidirano besedilo zakona o delovnih razmerjih.
- Kraljeva uredba 713/2010 z dne 28. maja o registraciji ter deponiranju pogodb in kolektivnih pogodb.
- Kraljeva zakonska uredba 3/2012 z dne 10. februarja o nujnih ukrepih za reformo trga dela.
- Zakon št. /2012 z dne 6. julija o nujnih ukrepih za reformo trga dela.

9.4.3 Regionalni zakoni in predpisi

Predpisi o avtonomnih skupnostih (regijah), objavljeni v ustreznih uradnih listih.

- Uredba 352/2011 z dne 7. junija za prestrukturiranje oddelka za poslovanje in zaposlovanje (avtonomna vlada Katalonije);
- zakon št. 26/2010 z dne 3. avgusta o pravnem sistemu katalonske vlade.

9.4.4 Kolektivne pogodbe za trgovinsko dejavnost

V Španiji je približno 450 kolektivnih pogodb. Večinoma so to pogodbe za province, oblikovane v skladu s kriteriji dejavnosti.

V trgovinski dejavnosti so nacionalne pogodbe veleblagovnic in verig supermarketov, pogodbe v okviru družb in pogodbe za regionalna področja.

Primer: trgovinski sporazum Katalonije:

- stranke na strani delojemalcev: CCOO-UGT;
- stranke na strani delodajalcev: CCC;
- veljavnost za obdobje 2013–2014;
- kolektivne pogodbe so sklenjene za eno leto ali dve (odvisno do gospodarskih razmer);
- veljajo za vse trgovinske poddejavnosti, ki nimajo svoje kolektivne pogodbe.

9.4.5 Pred kratkim sprejete reforme ali spremembe zakonodaje

- Reforma pokojninskega sistema, ki je upokojitveno starost zvišala s 65 na 67 let in podaljšala obdobje za izračun pokojnine;
- reforma na področju trga dela.

9.4.6 Predvidene spremembe zakonodaje

- Sprememba bolniškega dopusta,
- prenos pristojnosti z zavodov za zaposlovanje na zasebne agencije za začasno delo,
- razvoj poklicnih spretnosti.

10 UKREPI ZA SPODBUDO VARNE PROŽNOSTI

10.1 Italija

10.1.1 Ukrepi za spodbujanje zaposlovanja mladih

Zaposlovanje mladih: na področju vajeništva so zmanjšani stroški delodajalca – 11,61 % namesto 30 %. Za podjetja z do 9 zaposlenimi se začne pri 1,61 %.

10.1.2 Ukrepi za spodbujanje zaposlovanja starejših

Zmanjšanje prispevkov delodajalca za zaposlovanje delavcev z izredno odpovedjo (delodajalčeve dajatve se zmanjšajo na 10 % plače, delodajalec prejme dodatnih 50 % dodatka za mobilnost, ki pripada delavcu za največ 9 mesecev oziroma 21 mesecev, če je zaposleni starejši od 50 let).

Brezposelni ali delavci z izredno odpovedjo za najmanj 24 mesecev: 50 % manjši prispevki delodajalca za 36 mesecev, 100 % manjši prispevki delodajalca v obrtni dejavnosti.

Mobilni delavci: če je delavec zaposlen za določen čas, so prispevki delodajalca zmanjšani na 10 % za največ 12 mesecev. Zmanjšanje prispevkov delodajalca se podaljša za dodatnih 12 mesecev, če se pogodba za zaposlitev za določen čas spremeni v pogodbo za nedoločen čas. Delodajalec prejme dodatnih 50 % nadomestila za mobilnost, namenjenega delavcu, za največ 12 mesecev, kar se podaljša na 24 mesecev, če je zaposleni starejši od 50 let.

Brezposelni poslovodni delavci: 50-odstotno zmanjšanje delodajalčevih prispevkov za socialno varnost.

Dodatne ugodnosti za zaposlovanje delavcev, starejših od 50 let, brezposelnih vsaj 12 mesecev, in žensk: če je delavec zaposlen za določen čas, so prispevki delodajalca zmanjšani za 50 % za največ 12 mesecev. Zmanjšanje prispevkov delodajalca se podaljša za dodatnih 18 mesecev, če se pogodba za zaposlitev za določen čas spremeni v pogodbo za nedoločen čas. Delodajalčevi prispevki se zmanjšajo za 50 % za največ 18 mesecev, če je delavec zaposlen za nedoločen čas.

10.1.3 Ukrepi in spodbude za vseživljenjsko učenje

Podjetja plačujejo regijam prispevke za izobraževanje. Če je podjetje registrirano pri panožnem skladu za izobraževanje, so prispevki namenjeni neposredno skladu, ki organizira izobraževalne tečaje za podjetje.

Skladi financirajo izobraževalne načrte, ki jih imajo podjetja za zaposlene. Podjetja lahko dostopajo do sredstev sklada le tako, da organizirajo izobraževalne tečaje v delovnem času.

Nacionalna zakonodaja in pogodbe o delu zagotavljajo olajšave za delovno aktivne študente, ki lahko izkoristijo dovoljenja in posebne ugodnosti pri uveljavljanju pravice do izobraževanja. V tem okviru imajo delovno aktivni študenti pravico do odsotnosti z dela v primeru izpitov ali vseživljenjskega učenja.

10.1.4 Ukrepi in spodbude za mobilnost in migracije

Za mobilnost in migracije ni spodbud.

10.1.5 Načrtovani ukrepi na področju varne prožnosti

- CIGO – redna prekinitev delovnega razmerja. Velja le za nekatere vrste podjetij (npr. v industriji, gradbeništvu). Odobrena je v primeru začasne krize in traja do 52 tednov od 104.
- CIGS – izredna odpoved delovnega razmerja. Velja le za nekatere vrste podjetij glede na velikost. Odobrena je v primeru celovite krize in če je predvidena obnovitev dejavnosti. Izredna odpoved delovnega razmerja traja do 36 mesecev.
- CIG IN DEROGA – izjemna odpoved delovnega razmerja. Dvostranski solidarnostni skladi zagotavljajo zaščito delavcev, ki niso upravičeni do nadomestila plače za redno in izredno odpoved. Ta instrument uporabljajo manjša podjetja v obrtni dejavnosti ali tretjem sektorju.
- solidarnostne pogodbe.

10.2 Portugalska

10.2.1 Ukrepi za spodbujanje zaposlovanja mladih

Portugalska ima zelo visoko stopnjo brezposelnosti mladih (37,1 % v drugem trimesečju leta 2013). Ob upoštevanju priporočil EU glede tega vprašanja je vlada v sodelovanju s socialnimi partnerji leta 2012 oblikovala nov poseben program za spodbujanje zaposlovanja mladih z naslovom »IMPULSO JOVEM«. Glavni ukrepi/aktivnosti so opisani v nadaljevanju.

10.2.2

»Apoio à contratação via reembolso da Taxa Social Única« (Uredba št. 204-A/2013 z dne 18. junija)

Ta ukrep zagotavlja povračilo prispevkov za socialno varnost (TSU), ki jih plačujejo delodajalci, ki zaposlijo mlade (18–30 let) s pogodbo za skrajšan ali poln delovni čas, za določen ali nedoločen čas, vendar za najmanj 18 mesecev. Podpora je: 75 % prispevkov za socialno varnost pri pogodbah za določen čas in 100 % pri pogodbah za nedoločen čas, za največ 18 mesecev; največji mesečni znesek na delavca je 200 EUR, največ 25 delavcev na delodajalca v primeru zaposlitve za določen čas.

10.2.3 Pripravnštva

- »Estágios Emprego« (Uredba št. 204-B/2013 z dne 18. junija): ta ukrep zagotavlja finančno podporo do 12 mesecev za mlade pripravnike (18–25 let in 18–35 let v kmetijski dejavnosti; več kot 30 let, če so v zadnjih 3 letih dosegli novo stopnjo kvalifikacije). Subvencije so odvisne od stopnje kvalifikacije pripravnika;
- »Passaportes Emprego 3i« (Uredba št. 408/2012 z dne 14. decembra): ta ukrep zagotavlja finančno podporo za do 12 mesecev pripravnštva za mlade (18–34 let, različne stopnje kvalifikacij) na področju industrializacije, inovacij in internacionalizacije, vključuje pa tudi poklicno izobraževanje in je lahko dopolnjen z dodatno finančno podporo, če pripravnika po končanem pripravnštvu zaposlijo (s pogodbo za nedoločen čas).

Ta pripravnštva morajo biti del celovitega naložbenega projekta, ki vključuje najmanj 10 podjetij in organizacijo za podporo, ki bo razvila program pripravnštva v tej skupini, ki jo večinoma sestavljajo mala in srednje velika podjetja.

10.2.4 Podjetništvo

- **»Passaporte para o Empreendedorismo«** (Uredba št. 370-A/2012 z dne 15. novembra):
ta ukrep zagotavlja številna tehnična in finančna orodja za razvoj podjetniških projektov usposobljenih mladih podjetnikov, vključno s subvencijo za razvoj projektov podjetja, lažji dostop do finančnih instrumentov (kredit) in dostop do podporne mreže mentorjev.
- **»Coop-Jovem – Programa de Apoio ao Empreendedorismo Cooperativo«** (Uredba št. 432-E/2012 z dne 31. decembra):
ta spodbuda zagotavlja tehnično in finančno podporo mladim, ki ustanavljajo zadrage ali so vključeni v naložbene projekte, s katerimi bodo ustvarili nova delovna mesta v obstoječih zadrugah.

10.2.5 Poklicno izobraževanje in usposabljanje

- **»Vida Ativa«** (Uredba št. 230/2008 z dne 7. marca, Uredba št. 283/2011 z dne 19. maja):
ta spodbuda si prizadeva za vrnitev mladih in odraslih brezposelnih na trg dela ne glede na njihovo izobrazbo; nudi jim kratka certificirana usposabljanja (25–300 ur) na podlagi nacionalnega kataloga kvalifikacij in/ali dvojni proces priznavanja spretnosti, potrjevanja in izdajanja spričeval (RVCC) – na poklicni ravni in tudi na šolski ravni;
- **»tečaji vajeništva«** (Uredba št. 1497/2008 z dne 19. decembra):
ti tečaji so začetna poklicna usposabljanja za mlajše od 25 let (čeprav so dovoljene izjeme) na prehodu na trg dela ali že zaposlene, ki so končali tretje triletno osnovne šole (9. leto), ne pa tudi srednješolskega izobraževanja/usposabljanja.
Tečaji obsegajo socialno-kulturne, znanstvene, tehnološke in praktične vsebine, ki so vključene v izobraževanje, ki je predvsem usmerjeno v zaposlovanje in stopnjo usposobljenosti ter na številna poklicna področja. Pri teh tečajih je pomembno izobraževanje na delovnem mestu in vloga podjetja.
Tečaji trajajo od 2800 do 3700 ur in nudijo 4. stopnjo izobrazbe (kar ustreza srednješolski izobrazbi po končanem 12. letu);
- **»tečaji poklicnega izobraževanja in usposabljanja za mlade«** (skupni odlok št. 453/2004 z dne 27. julija; popravek št. 1673/2004 z dne 7. septembra):
ti tečaji so namenjeni mladim (od 15 do 22 let), ki niso končali šolanja ali za katere obstaja nevarnost, da bodo opustili šolanje, preden bodo končali srednjo šolo. Zagotavljajo 1., 2. ali 4. stopnjo usposobljenosti, odvisno od napredka v šoli, kar je enakovredno končanemu 6., 9. ali 12. letu šolanja.
Učni program je usmerjen v zaposlovanje in je sestavljen iz štirih elementov, ki so omenjeni že pri tečajih vajeništva. V posebnih razmerah ali ko je to priporočljivo zaradi področja izobraževanja ali delodajalca, lahko udeleženec po usposabljanju opravlja pripravnštvo (za največ 6 mesecev).

10.2.6 Ukrepi za spodbujanje zaposlovanja starejših

- **»Apoio à contratação de desempregados com idade igual ou superior a 45 anos, via reembolso da TSU«** (Uredba 204-A/2013 z dne 18. junija):
ta ukrep zagotavlja popolno/delno povračilo prispevkov za socialno varnost za delodajalce, ki zaposlijo brezposelne delavce, stare 45 let ali več, s pogodbami za

določen ali nedoločen čas, za največ 18 mesecev (podobna podpora, kot je bila omenjena pri zaposlovanju mladih).

10.2.7 Druge spodbude za zaposlovanje

- **»Programa de Emprego e Apoio à Qualificação de Pessoas com Deficiências e Incapacidades«** (vzpostavljen z zakonsko uredbo št. 290/2009 z dne 12. oktobra, spremenjena z zakonom št. 24/2011 z dne 16. junija, ki ga ureja normativna uredba št. 18/2010 z dne 29. junija):
ta program zagotavlja podporo pri iskanju zaposlitve in spodbuja vključevanje invalidov, ki so prijavljeni na zavodu za zaposlovanje, na trg dela s posredovanjem med njimi in delodajalci; med drugim nudi podporo upravičencu pri aktivnem iskanju dela ali samozaposlitvi.
Ta vrsta podpore, ki jo nudijo organi, pooblaščen kot informacijski centri za IEFP (zaposlovanje in poklicno usposabljanje), je namenjena invalidom, ki so brezposelni in iščejo prvo zaposlitev, omogoča finančno podporo za razvoj procesa, tj. za potne stroške, prehrano, namestitve, nego vzdrževane osebe in zavarovanje.

10.2.8 Ukrepi in spodbude za vseživljenjsko učenje

- **Izobraževalni tečaji za mlade** (Sklep št. 18228/2008 z dne 8. julija):
glavni cilj: spodbujanje ponudb za usposabljanja z dvema potrdiloma za mlade, za katere obstaja tveganje prezgodnjega opuščanja šolanja, vključevanje ciljev za poklicne kvalifikacije in vključevanje in/ali spodbujanje nadaljevanja šolanja;
- **izobraževalni tečaji za odrasle** (Uredba št. 283/2008 z dne 24. oktobra):
glavni cilj: dvig ravni stopnje usposobljenosti odraslih – zaposlenih ali brezposelnih –, da bi imeli srednješolsko spričevalo;
- **certificirana usposabljanja v obliki modulov** (Uredba št. 283/2008 z dne 24. oktobra):
glavni cilj: zagotavljanje financiranja kratkih usposabljanj, ki se izvajajo v okviru nekaterih usposabljanj, za pridobitev kvalifikacij, ki ustrezajo nekaterim zaposlitvenim priložnostim;
- **akcijski program usposabljanj za srednje velika in mala podjetja** (Sklep št. 18363/2008 z dne 9. julija):
glavni cilj: podpora organizacijskih postopkov posodobitve in inovacij z usposabljanjem delavcev/podjetnikov v mikropodjetjih ter malih in srednje velikih podjetjih in nudenje svetovalnih storitev. Ta pomoč je namenjena podjetjem s 100 zaposlenimi ali manj.

10.2.9 Kakovost dela – ukrepi in spodbude

Zaradi nedavnih in trenutnih nacionalnih razmer z zelo visoko stopnjo brezposelnosti so ukrepi na trgu dela bolj usmerjeni v količino dela. Večina spodbud je namenjena za oblikovanje čim več delovnih mest. Kljub temu se pri aktivnih politikah trga dela vztraja pri zagotavljanju večje finančne pomoči za delovna razmerja, sklenjena za nedoločen čas.

Na Portugalskem je pristojni organ za nadzor delovnih pogojev ACT (Autoridade para as Condições de Trabalho), ki med drugim nudi tudi pedagoški pristop za organizacije glede kakovosti dela.

Delujeta tudi posebna organa, ki ukrepata na področju nediskriminacije, in sicer CITE (komisija za enakost na področju dela in zaposlovanja – www.cite.gov.pt) za enakost spolov in CICDR (komisija za enakost in boj proti rasni diskriminaciji – www.acidi.gov.pt/cicdr).

10.2.10 Ukrepi in spodbude za mobilnost in migracije

Trenutno sta veljavna spodaj navedena ukrepa, čeprav je vlada pred kratkim zaradi zahtevnih nacionalnih finančnih omejitev predlagala njuno ustavitev; kljub temu pa se že nekaj let ne izvajata:

- spodbude za geografsko mobilnost, 1979 (zakonska uredba št. 206/79 z dne 4. julija; normativna uredba št. 302/79 z dne 28. septembra):
 - za delavce, ki so pripravljeni sprejeti dela, ki jih ponuja zavod za zaposlovanje, v regiji, v kateri ne prebivajo;
 - njihove pogodbe o zaposlitvi morajo biti sklenjene za nedoločen čas ali za določen čas vsaj za eno leto z možnostjo podaljšanja za 6 mesecev;
- spodbude za geografsko mobilnost, 1987 (zakonska uredba št. 225/87 z dne 5. junija; uredba št. 474/87 z dne 5. junija; uredba št. 475/87 z dne 5. junija):
 - za brezposelne, ki prebivajo v regijah z visoko stopnjo brezposelnosti in so se pripravljeni preseliti v regije z visoko stopnjo zaposljivosti;
 - njihove pogodbe o zaposlitvi morajo biti sklenjene za vsaj dve leti ali za nedoločen čas;
 - na območju, kjer imajo stalno prebivališče (v okolici 50 km), nimajo druge možnosti za zaposlitev.

10.3 Slovenija

10.3.1 Ukrepi za spodbujanje zaposlovanja mladih

- **Zakon o urejanju trga dela:** delodajalec, ki z delavcem sklene pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas, je za dve leti oproščen plačila prispevka delodajalca za zavarovanje za primer brezposelnosti.
- **Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju:**
 - za samozaposlene osebe: zmanjšanje plačila prispevka zavarovanja in prispevka delodajalca – v višini 50 % v prvih 12 mesecih po prvem vpisu v poslovni register in za 30 % v naslednjih 12 mesecih;
 - za mlade in matere: vračilo prispevkov delodajalca za prvo leto zaposlenosti v višini 50 %, drugo leto pa v višini 30 % za mlade, ki niso dopolnili 26. leta starosti, in matere, ki skrbijo za otroka do tretjega leta starosti, ko se prvič zaposlijo za nedoločen čas.

10.3.2 Ukrepi za spodbujanje zaposlovanja starejših

- **Zakon o urejanju trga dela:** delodajalec, ki z delavcem sklene pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas, je za dve leti oproščen plačila prispevka delodajalca za zavarovanje za primer brezposelnosti.
- **Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju:**
 - za starejše: zmanjšanje plačila prispevka delodajalca za 30 % za osebe, starejše od 60 let, in zmanjšanje plačila prispevka delodajalca za 50 % za osebe, ki izpolnjujejo pogoje za predčasno pokojnino.

10.3.3 Druge spodbude

Programi in pozivi Zavoda Republike Slovenije za zaposlovanje in skladov EU.

10.3.4 Ukrepi in spodbude za vseživljenjsko učenje

- **Zakon o urejanju trga dela (ZUTD)** (Ur. l. RS, št. 80/2010, 40/2012, 21/2013): vseživljenjska karierna orientacija zajema aktivnosti, ki omogočajo opredelitev sposobnosti, zmožnosti in interesov za sprejemanje odločitev na področju zaposlovanja, izobraževanja, usposabljanja in izbire poklica, ter omogoča vodenje življenjskih poti tako, da se posamezniki teh sposobnosti in zmožnosti naučijo in jih uporabljajo.
Aktivnosti vseživljenjske karierni orientacije so:
 - obveščanje o trgu dela,
 - samostojno vodenje kariere,
 - osnovno karierno svetovanje,
 - poglobljeno karierno svetovanje,
 - učenje veščin vodenja kariere.

10.4 Španija

10.4.1 Ukrepi za spodbujanje zaposlovanja mladih

- **Kraljeva zakonska uredba 4/2013** z dne 22. februarja o ukrepih za podporo podjetnikov in spodbujanje rasti ter oblikovanja novih delovnih mest:
 - 85 ukrepov s srednje- in dolgoročnim učinkom,
 - ti ukrepi so oblikovani za prilagajanje izobraževanja in usposabljanja mladih potrebam trga dela, za izboljšanje usmerjanja in informacij, ki jih prejmejo pri iskanju dela, ter ukrepom za spodbujanje zaposlovanja, prožnosti in enakih možnosti,
 - udarni ukrepi bodo koristili več kot milijonu mladim med štiriletnim razvojem strategije, to je številka, ki ji je treba prišteti upravičence srednje- in dolgoročnih ukrepov ter prejemnike dodatnih spodbud, ki jih nudijo različne agencije, tako javne kot zasebne,
 - za razvoj ukrepov, vključenih v strategijo, so pričakovani novi finančni viri v višini 3,485 milijona evrov.
- **Zmanjšanje prispevkov/davkov:**
 - samozaposleni in podjetniki:
 - pavšalni znesek za mlade samozaposlene;
 - uskladitev nadomestila pri brezposelnosti in registraciji v RETA;
 - možnost uveljavljanja nadomestila za brezposelnost;
 - izboljšanje financiranja;
 - ponovno prejetje nadomestila za brezposelnost po končani samozaposlitvi;
 - priporočila uradov javnih zavodov za zaposlovanje;
 - generacijska pogodba;
 - skupinsko podjetništvo;
 - spodbude za zaposlovanje:
 - spodbude za zaposlovanje za krajši delovni čas z možnostjo usposabljanja;
 - mikropodjetja, mala in srednje velika podjetja ter avtonomna podjetja – odprava kvot za število mladih zaposlenih;
 - prva zaposlitev mladih;
 - prakse pogodb: spodbude za sklenitev pogodbe za prvo zaposlitev.

10.4.2 Ukrepi in spodbude za vseživljenjsko učenje

- Tristranska fundacija za usposabljanje in zaposlovanje letno razvija programe stalnega usposabljanja (ki so financirani s prispevki sklada za socialno varnost in Evropskega socialnega sklada);
- v okviru fundacije skupni odbor za trgovino letno razvija program stalnega usposabljanja za trgovinsko dejavnost;
- v skladu z reformo dela je poklicno usposabljanje priznано kot individualna pravica, v okviru katere so delavci upravičeni do plačanega poklicnega usposabljanja;
- omogoča tudi, da javni zavodi za zaposlovanje dodelijo vsakemu delavcu račun za usposabljanje, povezan s številko socialnega zavarovanja.

10.4.3 Načrtovani ukrepi na področju varne prožnosti

Reforma poskuša zagotoviti prožnost podjetnikov na področju upravljanja človeških virov in zaščite zaposlenih ter ustrezno raven socialne varnosti.

11 POSEBNE ZAKONODAJNE REŠITVE NA PODROČJU DELOVNIH RAZMERIJ IN TRGA DELA – PRAVNI POSTOPKI

11.1 Pogoji za pogodbo o zaposlitvi za določen čas

11.1.1 Italija

Tradicionalno pogodbo o zaposlitvi za določen čas lahko delodajalec podpiše le v primeru:

- tehničnih razlogov,
- organizacijskih razlogov in razlogov produktivnosti,
- nadomeščanja.

Mogoče je podpisati tudi pogodbo »brez razloga«. Podpiše se lahko za kakršno koli delo pod temi pogoji:

- mora biti prva pogodba z istim delodajalcem;
- ne more trajati dalj kot 12 mesecev in ni je mogoče podaljšati.

Mogoče je tudi podpisati pogodbo o zaposlitvi za določen čas v okviru organizacijskega postopka, opredeljenega v tretjem odstavku 5. člena zakonske uredbe 368/2001.

11.1.2 Portugalska

Pogodbe o zaposlitvi za določen čas so dovoljene le za zapolnjevanje začasnih potreb po delavcih v podjetjih in le v času, ki je potreben za zapolnjevanje teh potreb, vključno z nadomeščanjem delavca, ki trenutno ne more delati.

11.1.3 Slovenija

Zakon o delovnih razmerjih – 54. člen

Pogodba o zaposlitvi se lahko izjemoma sklene za določen čas, če gre za:

- izvrševanje dela, ki po svoji naravi traja določen čas;
- nadomeščanje začasno odsotnega delavca;
- začasno povečan obseg dela;
- zaposlitev tujca ali osebe brez državljanstva, ki ima delovno dovoljenje za določen čas, razen v primeru osebnega delovnega dovoljenja;
- poslovodno osebo ali prokurista;

- vodilnega delavca, ki vodi poslovno področje ali organizacijsko enoto pri delodajalcu in ima pooblastila za sklepanje pravnih poslov ali za samostojne kadrovske in organizacijske odločitve;
- opravljanje sezonskega dela;
- delavca, ki sklene pogodbo o zaposlitvi za določen čas zaradi priprave na delo, usposabljanja ali izpopolnjevanja za delo oziroma izobraževanja;
- zaposlitev za določen čas zaradi dela v prilagoditvenem obdobju na podlagi dokončne odločbe in potrdila pristojnega organa, izdanih v postopku priznavanja kvalifikacij po posebnem zakonu;
- opravljanje javnih del oziroma vključitev v ukrepe aktivne politike zaposlovanja v skladu z zakonom;
- pripravo oziroma izvedbo dela, ki je projektno organizirano;
- delo, potrebno v času uvajanja novih programov, nove tehnologije ter drugih tehničnih in tehnoloških izboljšav delovnega procesa ali zaradi usposabljanja delavcev;
- predajo dela;
- voljene in imenovane funkcionarje oziroma druge delavce, ki so vezani na mandat organa ali funkcionarja v lokalnih skupnostih, političnih strankah, sindikatih, zbornicah, društvih in njihovih zvezah;
- druge primere, ki so določeni z zakonom oziroma s kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti.

S kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti se lahko določi, da manjši delodajalec lahko sklepa pogodbe o zaposlitvi za določen čas ne glede na omejitve iz prejšnjega odstavka.

11.1.4 Španija

Pogodbe o zaposlitvi za določen čas se lahko sklenejo za nadomeščanje delavca, ki je na bolniškem dopustu, za razvoj dela ali posebne storitve.

11.2 Omejitev trajanja pogodb o zaposlitvi za določen čas

11.2.1 Italija

Pogodba se lahko podaljša le enkrat za največ tri leta, če se delavec strinja z njo, če obstajajo objektivni razlogi zanj in če so delovne naloge enake, kot so opredeljene v prvi pogodbi.

Skupno trajanje pogodbe o zaposlitvi za določen čas pri istem delodajalcu (vključno s podaljšanjem) je lahko dolgo največ 36 mesecev.

11.2.2 Portugalska

Najdaljše trajanje je tri leta za pogodbo o zaposlitvi za določen čas, šest let za pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas.

11.2.3 Slovenija

Zakon o delovnih razmerjih – 55. člen

Pogodba o zaposlitvi se sklene za omejen čas, ki je potreben, da se delo opravi.

Delodajalec ne sme skleniti ene ali več zaporednih pogodb o zaposlitvi za določen čas za isto delo, katerih neprekinjen čas trajanja bi bil daljši kot dve leti, razen v primerih, ki jih

določa zakon, ter v primerih iz druge, četrte, pete, šeste in štirinajste alineje prvega odstavka 54. člena.

Ne glede na omejitev iz drugega odstavka tega člena se lahko v primeru projektnega dela pogodba o zaposlitvi za določen čas sklene za obdobje, daljše od dveh let, če projekt traja več kot dve leti in če se pogodba o zaposlitvi sklene za ves čas trajanja projekta. S kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti se določi, kaj se šteje za projektno delo.

Trimesečna ali krajša prekinitev ne pomeni prekinitve zaporednega sklepanja pogodb o zaposlitvi iz drugega odstavka tega člena.

11.2.4 Španija

Možnost podaljšanja za dve leti.

11.3 Razlogi za prenehanje pogodbe o zaposlitvi

11.3.1 Italija

Objektivni razlogi:

- objektivni razlogi, povezani z delodajalcem:
 - ukinitve delovnega mesta,
 - prenehanje poslovanja;
- objektivni razlogi, povezani z delojemalcem:
 - pretirana mobilnost (ki presega prag);
 - če se pojavi nezmožnost opravljanja dela (oslabelost, odvzem upravnih pooblastil – voznškega dovoljenja);
 - zaporna kazen.

Subjektivni razlogi:

- pomanjkljivosti delojemalca:
 - upravičeni subjektivni razlogi (manjša kršitev zaupanja, resna kršitev pogodbenih dolžnosti), prenehanje pogodbe o zaposlitvi z odpovednim rokom.

Utemeljeni razlog:

Kadar razlog za odpoved ne dopušča nadaljevanja delovnega razmerja niti za določen čas (nepopravljiva zloraba zaupanja, izjema resna kršitev pogodbenih dolžnosti), je mogoče takojšnje prenehanje pogodbe o zaposlitvi brez odpovednega roka.

Razlogi so povezani z resnostjo ravnanja, delojemalčevim namernim ravnanjem in s kršitvijo zaupanja.

Razlogi:

- kršitev discipline;
- zavračanje opravljanja delovnih nalog;
- omalovažujoče kritiziranje delodajalca;
- zapuščanje delovnega mesta;
- kršenje obveznosti skrbnega ravnanja;
- kršenje zahteve po lojalnosti (konkurenčne dejavnosti v škodo delodajalca);
- storitev kaznivega dejanja.

11.3.2 Portugalska

Pogodbe o zaposlitvi lahko prenehajo zaradi:

- skupnega dogovora;

- prenehanja (ker je pogodba potekla);
- upravičene odpovedi zaradi disciplinskih razlogov;
- odpovedi zaradi objektivnih razlogov (npr. ukinitve delovnega mesta);
- kolektivne odpovedi.

Izredno prenehanje pogodbe o zaposlitvi je dovoljeno le v primerih odpovedi zaradi upravičenih razlogov (subjektivnih ali objektivnih).

11.3.3 Slovenija

Zakon o delovnih razmerjih – 89. člen

Razlogi za delodajalčevo redno odpoved pogodbe o zaposlitvi delavcu so:

- prenehanje potreb po opravljanju določenega dela pod pogoji iz pogodbe o zaposlitvi, in sicer zaradi ekonomskih, organizacijskih, tehnoloških, strukturnih ali podobnih razlogov na strani delodajalca (v nadaljnjem besedilu: poslovni razlog), ali
- nedoseganje pričakovanih delovnih rezultatov, ker delavec dela ne opravlja pravočasno, strokovno in kakovostno, neizpolnjevanje pogojev za opravljanje dela, določenih z zakoni in drugimi predpisi, izdanimi na podlagi zakona, zaradi česar delavec ne izpolnjuje oziroma ne more izpolnjevati pogodbenih ali drugih obveznosti iz delovnega razmerja (v nadaljnjem besedilu: razlog nesposobnosti);
- kršenje pogodbene obveznosti ali druge obveznosti iz delovnega razmerja (v nadaljnjem besedilu: krivdni razlog);
- nezmožnost za opravljanje dela pod pogoji iz pogodbe o zaposlitvi zaradi invalidnosti v skladu s predpisi, ki urejajo pokojninsko in invalidsko zavarovanje, oziroma s predpisi, ki urejajo zaposlitveno rehabilitacijo in zaposlovanje invalidov;
- neuspešno opravljeno poskusno delo.

Delodajalec lahko delavcu odpove pogodbo o zaposlitvi le, če obstaja utemeljen razlog iz prejšnjega odstavka, ki onemogoča nadaljevanje dela pod pogoji iz pogodbe o zaposlitvi.

Zakon o delovnih razmerjih – 110. člen

Delodajalec lahko delavcu izredno odpove pogodbo o zaposlitvi:

- če delavec krši pogodbeno ali drugo obveznost iz delovnega razmerja in ima kršitev vse znake kaznivega dejanja;
- če delavec namerno ali iz hude malomarnosti huje krši pogodbene ali druge obveznosti iz delovnega razmerja;
- če delavec kot kandidat v postopku izbire predložil lažne podatke ali dokazila o izpolnjevanju pogojev za opravljanje dela;
- če delavec najmanj pet dni zaporedoma ne pride na delo, o razlogih za svojo odsotnost pa ne obvesti delodajalca, čeprav bi to moral in bil zmožen storiti;
- če je delavcu po pravnomočni odločbi prepovedano opravljati določena dela v delovnem razmerju ali če mu je izrečen vzgojni, varnostni ali varstveni ukrep oziroma sankcija za prekršek, zaradi katerega ne more opravljati dela dalj kot šest mesecev, ali če mora biti zaradi prestajanja zaporne kazni več kot šest mesecev odsoten z dela;
- če delavec odkloni prehod in dejansko opravljanje dela pri delodajalcu prevzemniku;
- če se delavec v petih delovnih dneh po prenehanju razlogov za suspenz pogodbe o zaposlitvi neopravičeno ne vrne na delo;
- če delavec med odsotnostjo z dela zaradi bolezni ali poškodbe ne spoštuje navodil pristojnega zdravnika, imenovanega zdravnika ali zdravstvene komisije, ali če v tem času opravlja pridobitno delo, ali če brez odobritve pristojnega zdravnika, imenovanega zdravnika ali zdravstvene komisije odpotuje iz kraja svojega bivanja.

11.3.4 Španija

Razlogi za redno prenehanje so lahko disciplinski.

Razlogi za izredno odpoved so urejeni v skladu s pogodbo, ki določa resne ali zelo resne napake, ki jih lahko stori delavec.

11.4 Minimalni odpovedni rok

11.4.1 Italija

Odpovedni rok je opredeljen v nacionalni kolektivni pogodbi in lahko traja od nekaj dni do osem mesecev.

11.4.2 Portugalska

Rok je 60 dni v primeru odpovedi zaradi upravičenih objektivnih razlogov (npr. potek pogodbe o zaposlitvi).

11.4.3 Slovenija

V novem Zakonu o delovnih razmerjih (Ur. l. RS, št. 21/2013) je določeno: v primeru delavčeve ali delodajalčeve odpovedi pogodbe o zaposlitvi v času poskusnega dela zaradi neuspešno opravljenega poskusnega dela je odpovedni rok sedem dni.

- **Delavčeva odpoved pogodbe o zaposlitvi:**

v primeru delavčeve redne odpovedi pogodbe o zaposlitvi je odpovedni rok:

- za zaposlitev pri delodajalcu, ki je krajša od enega leta, 15 dni;
- za zaposlitev pri delodajalcu, ki je daljša od enega leta, 30 dni.

Z pogodbo o zaposlitvi ali kolektivno pogodbo je lahko dogovorjen daljši odpovedni rok, vendar ne daljši kot 60 dni;

- **delodajalčeva odpoved pogodbe o zaposlitvi:**

v primeru delodajalčeve redne odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga ali zaradi nesposobnosti je odpovedni rok:

- za zaposlitev pri delodajalcu, ki je krajša od enega leta, 15 dni;
- za zaposlitev pri delodajalcu, ki traja od enega leta do dve leti, 30 dni.

Za zaposlitev pri delodajalcu, ki traja več kot dve leti, je odpovedni rok 30 dni; ta pa se z vsakim izpolnjenim letom zaposlitve pri delodajalcu poveča za dva dni, vendar največ do 60 dni.

Za zaposlitev pri delodajalcu, ki traja dlje kot 25 let, je odpovedni rok 80 dni, če ni s kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti določen drugačen odpovedni rok, vendar ta ne sme biti krajši od 60 dni.

V primeru delodajalčeve odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz krivdnega razloga je odpovedni rok 15 dni.

Za dobo zaposlitve pri delodajalcu se šteje tudi doba zaposlitve pri njegovih pravnih prednikih.

11.4.4 Španija

Rok je 15 dni.

11.5 Vključenost odmora za malico v delovni čas

Vključen v delovni čas:

- **Portugalska,**
- **Slovenija:**

v skladu z Zakonom o urejanju trga dela ima delavec, ki dela polni delovni čas, med dnevnim delom pravico do odmora, ki traja 30 minut.

Delavec, ki dela krajši delovni čas, vendar najmanj štiri ure na dan, ima pravico do odmora med dnevnim delovnim časom v sorazmerju s časom, prebitim na delu.

Dolžina odmora se v primeru neenakomerne razporeditve ali začasne prerazporeditve delovnega časa določi sorazmerno dolžini dnevnega delovnega časa.

Odmor se lahko določi šele po eni uri dela in najpozneje eno uro pred koncem delovnega časa.

Čas odmora med dnevnim delom se všteva v delovni čas.

Ni vključen v delovni čas:

- **Italija,**
- **Španija.**

11.6 Dodatek za delovno dobo

Da:

- **Italija:** za delovno dobo v istem podjetju je delojemalec upravičen do 10 dodatkov za delovno dobo, ki se prištejejo vsaka tri leta (primer: plača uslužbenca v prodaji se vsaka tri leta zviša za 20,66 EUR);
- **Portugalska:** znesek dodatka za delovno dobo je različen, odvisen je od kolektivne pogodbe;
- **Slovenija:** po Zakonu o urejanju trga dela se višina dodatka za delovno dobo določi v kolektivni pogodbi na ravni dejavnosti. Delavci prejmejo dodatek za delovno dobo v višini 0,5 % od osnovne plače za vsako izpolnjeno leto delovne dobe, razen če je s kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti določeno drugače.

Ne:

- **Španija** – v preteklosti je veljal dodatek za delovno dobo, ki se je obračunaval na tri leta, toda od leta 2002 je bil črtan iz večine kolektivnih pogodb.

11.7 Delodajalčeva obveza povrniti delavcu stroške za malico ter prevoz na delo in z dela

Da:

- **Slovenija:** v skladu s Kolektivno pogodbo dejavnosti trgovine Slovenije (Ur. l. št. 111/2006, 94/2008) **mora delodajalec povrniti delavcu stroške za:**
 - prevoz na delo in z dela: najmanj v višini 70 % cene javnega prevoza, če ni možnosti javnega prevoza, delavcu pripada povračilo stroška za prevoz na delo in z dela najmanj v višini 0,16 EUR za vsak polni kilometer poti,
 - prehrano med delom: znesek nadomestila za prehrano mora znašati vsaj 4,16 EUR za dneve prisotnosti na delu,
 - službena potovanja;
- **Španija:** povračila stroškov za službena potovanja so opredeljena v kolektivni pogodbi, nadomestila za prehrano in ločeno življenje so določena v kolektivni pogodbi in so lahko povrnjena v vnaprej določenem znesku ali v višini dejanskih stroškov.

Ne:

- **Italija;**
- **Portugalska:** v nekaterih primerih je izplačano povračilo stroškov za prehrano, višina (različna) nadomestila je določena v pogodbi o zaposlitvi ali v kolektivni pogodbi.

12 SKLEPI IN UGOTOVITVE

12.1 Skupne ugotovitve udeležencev:

- posamezni pravni inštituti so v državah partnericah zelo različno urejeni in sistemi kot taki težko primerljivi. Dodatno je k temu pripomogla tudi recesija, saj so praktično vse države med trajanjem projekta izvedle posamezne reforme tako na delovnopravnem področju, področju trga dela kot na področju pokojninske zakonodaje;
- pglavitne razlike po posameznih državah so tudi v tem, kako so posamezni inštituti urejeni na ravni zakona oziroma koliko so v pristojnosti urejanja v kolektivnih pogodbah ali na panožni ali na podjetniški ravni. Z izmenjavo mnenj in izkušenj so se udeleženci strinjali, da se kot učinkovitejše in boljše izkažejo ureditve, ki prepuščajo večjo svobodo socialnemu dialogu in ureditvam inštitutov v kolektivnih pogodbah. Tako lahko posamezne ureditve sledijo dejanskim potrebam, okoliščinam in posebnostim posamezne dejavnosti. Izmed držav partneric ima prav Slovenija najpodrobneje in najdoločneje urejene posamezne inštitute v zakonu o delovnih razmerjih, zato je malo maneverskega prostora za pogajanja na ravni panožne kolektivne pogodbe. Različno so urejene tudi pravice in obveznosti delodajalcev glede na njihovo velikost. V Sloveniji smo z novo delovnopravno zakonodajo celo zmanjšali število inštitutov, ki so lahko za manjše delodajalce drugače urejeni v kolektivnih pogodbah.

12.2 Za države, ki niso ratificirale Konvencije MOD številka 158 o prenehanju delovnega razmerja na pobudo delodajalca, je značilno, da imajo postopke odpovedi pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas precej preprostejše. Taki postopki odpovedi pogodbe o zaposlitvi v praksi pomenijo, da je iz tega naslova precej manj sodnih sporov in s tem negotovosti tako za delodajalce kot delavce (možnost razveljavitve odpovedi s strani sodišča in vrnitev delavca na delovno mesto). Ker je postopek odpovedi pogodbe o zaposlitvi preprost, se delodajalci ne bojijo skleniti pogodb o zaposlitvi za nedoločen čas. Treba bi bilo razmisliti o poenostavitvi postopkov za odpoved pogodbe o zaposlitvi predvsem zaradi nesposobnosti in dejansko omogočiti odpoved pogodbe o zaposlitvi, ker sodelovanje delavca in delodajalca ni mogoče (tudi iz subjektivnega razloga, npr. neujemanja).

12.3 Prenehanje pogodbe o zaposlitvi v primeru dolgotrajne bolniške odsotnosti. Tako ureditev pozna Italija, v kateri ima delavec zagotovljeno delovno mesto za največ 180 dni odsotnosti zaradi bolezni. Če odsotnost zaradi bolezni traja dlje, po 180 dneh preneha veljati pogodba o zaposlitvi, razen če se delavec in delodajalec ne dogovorita drugače.

12.4 Dodatek na delovno dobo

Dodatek na skupno delovno dobo pozna le Slovenija. Na podlagi Zakona o delovnih razmerjih delavci, ki imajo ob uveljavitvi novega ZDR-1 določen dodatek za delovno dobo najmanj v višini 0,5 % od osnovne plače za vsako izpolnjeno leto delovne dobe, ohranijo tak dodatek, razen če je s kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti določeno drugače. Dodatek na skupno delovno dobo pomeni, da imata delavca, ki opravljata isto delo in imata sklenjeno pogodbo o zaposlitvi za isto višino osnovne plače, že na podlagi tega dodatka popolnoma različno plačo.

Posledično to pomeni, da so osebe z več delovne dobe kot iskalci zaposlitve dražje in zato manj konkurenčne. Če je v posameznih državah določen dodatek na delovno dobo, gre vedno za dodatek na delovno dobo pri zadnjem delodajalcu (dodatek za stalnost), ki je lahko določen v odstotnem deležu ali nominalnem znesku, lahko tudi različno po posameznih tarifnih razredih, pri tem so tudi obdobja pridobitve tega dodatka različna (npr. v Italiji je na podlagi kolektivne pogodbe za trgovinsko dejavnost dodatek določen v nominalnih zneskih po posameznih tarifnih razredih in se pridobi po treh letih dela pri delodajalcu).

- 12.5 Za večje zaposlovanje mladih bi bilo treba več poudarka nameniti temu, da bi v podjetjih znova uvedli pripravništvo. Kolektivna pogodba dejavnosti trgovine je ena tistih, ki podrobno ureja pripravništvo.
- 12.6 Za večjo usposobljenost mladih, ki vstopajo na trg dela, ter večje povezovanje med izobraževalnimi institucijami in gospodarstvom bi bilo smiselno proučiti možnost ponovne uvedbe vajeniškega sistema.
- 12.7 Učinkovitost modela delovnega sodišča v Kataloniji

Gre za nepridobitno organizacijo, ki ji finančna sredstva za delovanje zagotavlja katalonska vlada. Sodišče pomeni dodatno pravno pot pri reševanju delovnih sporov, rešitve za te spore pa se iščejo prek različnih možnosti (spravni postopek, mediacija in arbitraž), vse s ciljem, da je rešitev hitra in učinkovita. Delovno sodišče je namenjeno vsem delojemalcem in delodajalcem, ki so podpisniki kolektivne pogodbe. Sodišče je tako dobrodošel instrument reševanja sporov, saj se število teh ves čas močno povečuje. V letu 2000 je bilo vloženih 483 sporov, v letu 2012 pa je bilo vloženih že več kot 1000 sporov. Več kot polovica vseh vloženih sporov se konča z dogovorom. Število vloženih sporov se razlikuje po dejavnostih, največji delež vloženih sporov pa je v kovinski industriji, zdravstvu in dejavnosti transporta. Bistvo delovanja tega sodišča je v tem, da posamezne senatse sestavljajo predstavniki sindikatov in delodajalskih organizacij, ki so sklenile posamezno kolektivno pogodbo.

Glede na predstavljene aktivnosti sodišča so se partnerji pri projektu strinjali, da bi bilo smiselno razmisliti o možnostih uvedbe podobnih načinov reševanja delovnih sporov tudi v nacionalnih zakonodajah držav, ki sodelujejo pri projektu.

- 12.8 Velik del spodbud za zaposlovanje mladih in starejših se v posameznih državah sofinancira iz Evropskega socialnega sklada. Pri tem je bilo ugotovljeno, da so postopki in zbiranje dokumentacije za pridobitev spodbud predvsem za male delodajalce zapleteni in da jih pogosto odvrčajo od tega, da bi zaprosili za take spodbude.
- 12.9 Glede na togo ureditev prekinitve delovnega razmerja, predvsem v državah, ki so ratificirale Konvencijo MOD številka 158 o prenehanju delovnega razmerja na pobudo delodajalca, kar se izraža v bojazni sklepanja pogodb o zaposlitvi pri delodajalcih, bi veljalo urediti novo obliko začasnega in občasnega dela brezposelnih oseb, ki bi tako imele možnost spoznati delo in delodajalca, se dokazati in tako izboljšati svoj položaj na trgu dela. Delodajalci pa bi lahko s tem pridobili fleksibilnost in spoznali zmožnosti brezposelne osebe, kar bi lahko vodilo k povečanju zaposljivosti brezposelnih.

Avtorji e-publikacije: TRASDEM – Krepitev socialnega dialoga v trgovinski dejavnosti kot prispevek h ključnim izzivom pri zaposlovanju in socialni politiki v EU so partnerji v projektu:

- i. Trgovinska zbornica Slovenije, Slovenija,
- ii. Portugalska konfederacija trgovine in storitev, Portugalska,
- iii. Konfederacija trgovine iz Katalonije, Španija,
- iv. Slovenska deželna gospodarska zveza v Trstu, Italija,
- v. Eurocommerce, Bruselj, Belgija,
- vi. Združenje delodajalcev obrtni in podjetništva, Slovenija.
- vii. Združenje delodajalcev Danske

Fotokopiranje in razmnoževanje e-publikacije TRASDEM – Krepitev socialnega dialoga v trgovinski dejavnosti kot prispevek h ključnim izzivom pri zaposlovanju in socialni politiki v EU po delih ali v celoti je brez pisnega dovoljenja vseh zgoraj navedenih partnerjev prepovedano. Materialne avtorske pravice so v celoti last partnerjev v projektu TRASDEM.

