

VARSTVO ZAPOSLOTITVE IN DOHODKA

Dr. Etelka Korpič - Horvat

IZVLEČEK

Zahteve po fleksibilnem zaposlovanju vplivajo na uvajanje novih in novih oblik atipičnega zaposlovanja, ki je praviloma za delavce manj ugodno od klasičnega za nedoločen čas s polnim delovnim časom in bolj ugodno za delodajalce, ker jim zmanjšuje stroške dela oziroma poslovanja. V Sloveniji je postalo zaposlovanje za določen čas pravilo, zato je prav, da je ZDR časovno omejil to obliko zaposlovanja, ki lahko traja največ dve leti.

Država in mednarodne institucije s svojimi normami s področja delovnega in prava socialne varnosti varujejo delavca kot šibkejšo stranko v tem razmerju pred izkoriščanjem delodajalca in skrbijo, da bi bilo čim več oseb zaposlenih na podlagi pogodbe o zaposlitvi, s katero nastane delovno razmerje. Zato tudi ni dovoljeno sklepati civilno-pravne pogodbe za opravljanje dela, kjer so izpolnjeni pogoji za sklenitev pogodbe o zaposlitvi. Poleg tega je v primeru spora z zakonom določena domneva obstoja delovnega razmerja (in ne civilnopravne pogodbe) med delavcem in delodajalcem, če obstajajo elementi delovnega razmerja.

ABSTRACT

Demands for flexible employment create new forms of non-typical employment, that are less favourable for workers than the classical full time employment, and favour the employers, enabling them to lower the cost of work. In Slovenia the time limited employment has become the rule, therefore the legal limiting of such employment to two years, imposed by the act on work relations, is justified.

The state and international institutions with their legal norms in the field of work and social security guard the worker, being the weaker party in this relation, from exploitation by employers, and strive to ensure that the majority of workers are employed based on an employment contract, which initiates a work relationship. Therefore it is not allowed to sign a work contract based on civil law in cases with fulfilled conditions for employment contract. In case of conflict there is a legally defined assumption of employment relation existence (not according to civil law) between the worker and the employer, if the elements of the employment relation are provided.

UVODNE MISLI

Dokazano je, da ustvarjanje, delo, osrečuje človeka. Če se preživlja s svojim delom, pa opravljanje dela dobi še dodaten pomen. Plačano mora biti tako, da zagotavlja človeku dostojno življenje. Stalnost zaposlitve in dohodka je zato pomembna vrednota v življenju.

Delo se lahko opravlja na različne načine. Če delamo zato, da se tudi preživljamo, želimo, da ga opravljamo na pravnih podlagah, ki zagotavljajo trdnejšo obliko, večjo stalnost oziroma trajnost zaposlitve.

Možnih oblik legalnega dela za plačilo je več. Najtrdnjše in najbolj stalna oblika je *pogodba o zaposlitvi za nedoločen čas*, s katero se sklene delovno razmerje, kratkotrajnejše oblike pa so pogodba o zaposlitvi za določen čas, pogodbe o delu ali avtorske pogodbe. Če človek ne dela, a si to želi, pravimo, da je brezposeln. Brezposelnost je svetovni problem. Predstavila bom podatke o gibanju zaposlenosti in brezposelnosti v Sloveniji in v državah EU ter nekatera razmišljanja v zvezi s fleksibilnostjo zaposlovanja in zmanjševanja brezposelnosti v naši državi.

Vsak, ki je zaposlen, bi moral prejeti pravično plačilo za svoje delo. Minimalna plača, ki bi zagotavljala delavcu in njegovi družini primerno življenje, je tista višina plače, ki jo delodajalec mora zagotoviti delavcu, bodisi na

podlagi zakona ali v nekaterih državah na podlagi kolektivne pogodbe.

LEGALNE OBLIKE DELA

Pravne podlage za opravljanje dela (zaposlovanje) so lahko različne. Kot legalne oblike dela se v naši državi štejejo:

- pogodbe o delu,
- avtorske pogodbe,
- pogodbe o zaposlitvi.

Pravice in obveznosti osebe, ki opravlja dela na omenjenih pravnih podlagah, ter njena socialna varnost so različne. Odvisne so od tega, ali ima oseba status delavca, podjemnika oziroma izvajalca del ali status avtorja.

Podjemno pogodbo (pogodbo o delu) oseba lahko sklene, če niso podani pogoji za sklenitev pogodbe o zaposlitvi oziroma delovnega razmerja. Pogodbeni stranki se dogovorita, da izvajalec za naročnika opravi določen posel, delo, ki se lahko nanaša na izdelavo stvari (na primer mize), popravilo stvari (na primer avtomobila), telesno (ali fizično) delo (nabiranje jabolk), intelektualno (ali umsko) delo (pisanje strokovnega prispevka). Pogodbeno razmerje nima narave trajnosti. Naročnik je dolžan rezultat dela izvajalcu plačati, ni pa ga dolžan prijaviti v socialna zavarovanja (pokojsninsko, invalidsko, zdravstveno zavarovanje in zavarovanje za primer brezposelnosti), razen za primere nezgode pri delu in poklicne

bolezni, niti mu plačevati drugih prejemkov (nadomestila, odpravnine, regres za letni dopust in druge.) Gre le za tržni odnos plačila za opravljeno delo. Pogodba civilnega prava je v praksi razširjena pravna podlaga za opravljanje dela tudi, ko obstajajo elementi delovnega razmerja,¹ ker so stroški dela cenejši, postopki sklepanja in prenehanja pogodbe pa enostavnejši. Zakon o delovnih razmerjih (v nadaljevanju ZDR)² izrecno prepoveduje sklepanje pogodb civilnega prava, če so podani elementi delovnega razmerja (drugi odstavek 11. člena).³ Kljub temu tudi v takih primerih delodajalci sklepajo pogodbe o delu in ne pogodbe o zaposlitvi, ki bi bile pravilne podlage.

Avtorsko delo ureja zakon o avtorski in sorodnih pravicah (v nadaljevanju ZASP)⁴. Za avtorsko delo gre, če so izpolnjene predpostavke, določene v prvem odstavku 5. člena ZASP, ki so stvaritev, individualnost, duhovnost, ustvarjalnost in izraženost.

Avtorsko delo lahko nastane tudi v delovnem razmerju (**avtorsko delo iz delovnega razmerja**), ko delavec iz-

¹ Inšpektorji za delo ugotavljajo, da se pogodbe o delu sklepajo tudi v primerih, ko obstajajo elementi delovnega razmerja (Letno poročilo 2005 Inšpektorata za delo, Ljubljana, str. 101).

² Zakon o delovnih razmerjih, Uradni list RS, št. 42/2002.

³ Če delavec opravlja delo na podlagi pogodbe civilnega prava, kljub temu da obstajajo elementi delovnega razmerja, se delodajalec lahko kaznuje z globo 300.000 tolarjev.

⁴ Zakon o avtorski in sorodnih pravicah – prečiščeno besedilo, Uradni list RS, št. 94/2004.

polnjuje svoje obveznosti po pogodbi o zaposlitvi.

Po avtorski pogodbi avtor prav tako ne uživa pravic iz socialnih zavarovanj ali dobiva drugih plačil kot za opravljeno stvaritev.

Pogodba o zaposlitvi je pomembna oblika zaposlitve, predvsem za osebo, ki nima drugih sredstev za preživljanje, saj zagotavlja največjo socialno varnost in stalnost dohodka. Pogodba o zaposlitvi je akt, s katerim delodajalec in delavec skleneta delovno razmerje in v katerem podrobno uredita medsebojne pravice, obveznosti in odgovornosti. Delavec, ki je v tem razmerju v podrejenem položaju, se zaveže osebno opravljati delo, delodajalec pa mu mora za opravljeno delo plačati. Običajno označujemo to obliko dela kot zaposlitev. Pravimo, da je oseba zaposlena.

Pogodba o zaposlitvi se praviloma sklepa za nedoločen čas, za **določen čas** se lahko sklene le takrat, ko to določa zakon ali kolektivna pogodba na ravni dejavnosti. Delavec ima med trajanjem delovnega razmerja enake pravice in obveznosti po obeh pogodbah, bistvena razlika pa nastane pri njenem prenehanju.

Poleg pogodbe o zaposlitvi za določen čas je ZDR določil tudi druge vrste pogodb o zaposlitvi, zaradi večjih možnosti fleksibilnejšega zaposlovanja:

- pogodbo o zaposlitvi med delavcem in delodajalcem, ki opravlja dejavnost zagotavljanja dela delavcev drugemu uporabniku,
- pogodbo o zaposlitvi za opravljanje javnih del,
- pogodbo o zaposlitvi s krajšim delovnim časom,
- pogodbo o zaposlitvi z opravljanjem dela na domu,
- pogodbo o zaposlitvi s poslovnimi osebami,
- pogodbo o zaposlitvi z dopolnilnim delom.

V vseh primerih sklenitve pogodbe o zaposlitvi veljajo glede socialnega varstva in odpovedi pogodbe o zaposlitve enaka pravila kot za klasično pogodbo o zaposlitvi za določen oziroma za nedoločen čas.

Delodajalec je dolžan po sklenitvi pogodbe o zaposlitvi (od dneva nastopa delavčevega dela), delavca prijaviti v obvezno pokojninsko, invalidsko, zdravstveno zavarovanje in zavarovanje za primer brezposelnosti.

Šibkejšo stranko, delavca, varuje država in mednarodne organizacije (Mednarodna organizacija dela - v nadalje-

vanju MOD; Organizacija združenih narodov, Svet Evrope, Evropska unija - v nadaljevanju EU) s svojimi akti, predvsem pri ohranjanju pogodbe o zaposlitvi v veljavi in pri zagotavljanju pravičnega plačila za opravljeno delo. Po ZDR brez volje delavca delodajalec ne more odpovedati pogodbe o zaposlitvi, če ne nastane resen razlog, ki ga določa zakon. Gre za redno odpoved (poslovni razlog, razlog nesposobnosti in krivdni razlog) in izredno odpoved pogodbe o zaposlitvi. Delodajalec mora v odpovedi navesti razlog, ki ga določa zakon, in še dokazati, da so okoliščine tako resne, da ni mogoče nadaljevati delovnega razmerja. V primeru odpovedi pogodbe o zaposlitvi pa je delodajalec dolžan upoštevati postopek odpovedi, ki ga določa ZDR, dokazati, da obstoja utemeljen razlog za odpoved (ki je take narave, da onemogoča nadaljevanje delovnega razmerja) ter izpolniti določene materialne obveznosti.

Pri prenehanju pogodbe o zaposlitvi za določen čas je razlog prenehanja že naveden v pogodbi in delodajalec nima nobenih obveznosti, materialnih ali postopkovnih, do delavca, le obvesti ga, da je potekel čas oziroma je nastala okoliščina za prenehanje pogodbe o zaposlitvi. To je tudi razlog, da je zaposlovanje za določen čas prevladujoča oblika zaposlovanja. Delodajalci v velikem obsegu⁵ zaposlujejo delavce za določen čas, pa čeprav zato niso podani zakonski pogoji⁶.

Delodajalci navajajo, da so določila ZDR o odpovedi stroga, da so odpravni- ne v primeru odpovedi previsoke, da so odpovedni roki predolgi in da je postopek prenormiran. Menijo, da to negativno vpliva na večje zaposlovanje. Predstavniki delavcev s tem ne soglašajo in poudarjajo pomembnost zaposlitve za delavca. Varstvo zaposlitve in dohodka je pomembno vprašanje tudi za državo, saj gre za uresničevanje enega izmed temeljnih določil ustave, da je Slovenija pravna in socialna država in da ustvarja možnosti za zaposlovanje in za delo ter zagotavlja njuno zakonsko varstvo (66. člen ustave). Določba zavezuje državo, da skrbi za zaposlenost in za delo. Povezati jo je treba z 49. členom

ustave, ki določa svobodo dela. Iz komentarja ustave RS⁷ lahko ugotovimo, da svoboda dela vsebuje tri elemente oziroma tri samostojne pravice: pravico do proste izbire zaposlitve, pravico do enake dostopnosti vsakega delovnega mesta pod enakimi pogoji in prepoved prisilnega dela. Gre za tri pojme: delo, zaposlitev in delovno mesto. Ti pa dobivajo danes glede na hiter tehnično-tehnološki razvoj in globalizacijo trga dela, fleksibilne, atipične oblike dela, nova, drugačna razumevanja in vsebine. Tudi pogodba o zaposlitvi za nedoločen čas ni več varna zaposlitev. Varnost zaposlitve do upokojitve se je spremenila v fleksibilno zaposlovanje. Veliko delovno sposobnih ljudi, ki želijo delati, je od časa do časa brez dela. Izguba zaposlitve je postala vsakdanji problem, ki negativno vpliva na kvaliteto življenja. Smo v obdobju krize ohranjanja stalnega delovnega razmerja. Znatno več se sklepa pogodb o zaposlitvi za določen kot za nedoločen čas. Pogodbe o delu se sklepajo za dela, za katera bi se morala skleniti pogodba o zaposlitvi. Vse več je primerov, ko delodajalec, namesto da bi sam zaposloval delavce, daje določena dela opravljati drugim pravnim osebam ali samostojnim podjetnikom (outsourcing). V naši državi je to tipično za varnostne službe in čiščenje, v zadnjem času pa se ta način dela pojavlja tudi v proizvodnji. Outsourcing obstoja tudi s selitvami dejavnosti na kontinente, kjer so stroški dela manjši. Zato ni naključje, da se z vprašanjem obstoja in varstva delovnega razmerja intenzivneje ukvarja tudi MOD, kot največja univerzalna mednarodna organizacija, ki skrbi za razvoj delovnega prava in prava socialne varnosti. Generalna konferenca je maja letos sprejela priporočilo o delovnem razmerju⁸, ki zavezuje države članice, da razvijejo strategijo varstva delovnega razmerja, da v predpisih določijo elemente delovnega razmerja in v primeru dvoma zagotovijo pravno domnevo o obstoju delovnega razmerja.

ZAPOSLENOST IN BREZPOSELNOST

Zaposlovanje in brezposelnost sta pomembna kazalnika razvoja vsake države. Povečevanje števila brezposelnih je značilnost današnjega časa

⁵ V letu 2005 se je za določen čas zaposlilo 104.933 oseb, kar je 76,6 % vseh zaposlitev, realiziranih v tem letu (Letno poročilo 2005 Zavoda Republike Slovenije za zaposlovanje, str. 13).

⁶ Inšpektorji za delo ugotavljajo, da so kršitve sklepanja pogodb o zaposlitvi za določen čas precej pogosta. Delodajalci skušajo s sklepanjem tovrstnih pogodb o zaposlitvi povečati konkurenčnost na trgu dela in se izogniti postopkom prenehanja pogodbe o zaposlitvi ter posledicam teh, zlasti izplačilom odpravnine (Letno poročilo 2005 Inšpektorata RS za delo, Ljubljana, str. 100).

⁷ Komentar Ustave RS, uredil Lovro Šturm, Fakulteta za podiplomske državne in evropske študije, Ljubljana 2002, stran 506.

⁸ Recommendation concerning the employment relationship, <http://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc95/pdf/pr-21.pdf>.

tudi v državah Evropske unije. Na to vplivajo predvsem gospodarske recesije, vse večja mednarodna konkurenca, globalizacija trga dela in postopno staranje prebivalstva. Zato morajo države nameniti vse več sredstev, da poskrbijo za ustrezno socialno varnost neaktivnega prebivalstva⁹. Delovno aktivno prebivalstvo je vse bolj obremenjeno z davki in prispevki, ker mora financirati programe socialnega varstva in varstva brezposelnosti. Manj jih dela za vse več neaktivnega prebivalstva. Za državo pomenijo brezposelni ne samo izdatke za zaposlovanje (denarna nadomestila, denarne pomoči, programi aktivne politike zaposlovanja idr.) in socialnovarstvene izdatke (socialne pomoči idr.), ampak tudi zmanjšano produkcijo, ker ne sodelujejo pri pridobivanju dodane vrednosti.

Takoj po drugi svetovni vojni je bilo v Sloveniji zaposlenih 303.022 ali 20,0 % vsega prebivalstva¹⁰. Obdobje hitrega zaposlovanja je trajalo do gospodarske reforme 1965, ko je bilo 549.902 zaposlenih ali 33,4 % vsega prebivalstva. Brezposelnost je bila v tem času neznatna, saj je bilo registriranih 9.470 brezposelnih ali 0,58 % vsega prebivalstva. Gospodarska reforma je imela za posledico zmanjšanje števila zaposlenih. Vse do 1969 se število zaposlenih ni povečevalo. Ponovni porast zaposlenosti je bil v sedemdesetih in osemdesetih letih, do 1989. leta. Slovenija je imela največ zaposlenih v letu 1988, in sicer 879.941 delavcev ali 44,0 % vsega prebivalstva.

Gospodarska in politična kriza, ki je nastopila v Jugoslaviji, je konec osemdesetih vplivala na zmanjševanje zaposlovanja, ki je trajala do 1997. Leta 1989 je bilo zaposlenih 876.158; do leta 1997 pa se je število zaposlenih zmanjšalo na 690.132.

Nadaljnji negativni trendi pri zaposlovanju so sledili v času po osamosvojitvi, ko je prišlo do prekinitve trgovanja z drugimi republikami bivše Jugoslavije. To je povzročilo gospodarsko krizo, ki se je odrazila z uvedbo stečajev podjetij in porastom brezposelnosti.

Ponovna rast zaposlenih se začne z letom 1999. Po podatkih Eurostata¹¹ se

stopnja rasti zaposlenosti¹² v EU povečuje od leta 1995, leta 2005 je bila pri nas 0,9-odstotna; V Sloveniji je zaposlenosti rasla od leta 1999, z izjemo leta 2003, ko je bila negativna (0,3 odstotka), v letu 2005 pa je znašala 0,7 %.

Glede na gospodarsko rast v državah EU in v Sloveniji¹³ je pričakovati rast zaposlenosti tudi v prihodnje.

Povprečna stopnja **brezposelnosti** v Sloveniji je 6,5 odstotka in je nižja od povprečne stopnje brezposelnosti EU, ki znaša 8,8 odstotka.¹⁴

Kako obvladovati brezposelnost je vprašanje, na katero odgovarjajo države z različnimi programi zmanjševanja brezposelnosti.

Članice EU sprejemajo vrsto ukrepov, ki naj bi zmanjševali brezposelnost, od raznih subvencij delodajalcem, ukrepov za pospeševanje podjetništva, predvsem razvoja malih in srednjih podjetij, do ukrepov za povečevanje usposobljenosti delavcev in zaposlenih idr. Pomembna pri tem je lizbonska strategija (prenovljena) katere cilj je, da EU postane najbolj konkurenčno gospodarstvo na svetu, ki bo temeljilo na znanju, z več in boljšimi delovnimi mesti in večjo socialno kohezijo.

Izpostavljeno je znanje za trajnostni in okolju prijazen razvoj in večjo zaposlenost z novimi in kvalitetnejšimi delovnimi mesti. V okviru politike zaposlovanja so države članice dolžne skrbeti za prilagodljivost trga dela, pritegniti več ljudi na trg dela, izboljšati kvaliteto delovnih mest in investirati v človeški kapital z boljšo izobrazbo, spretnostmi in znanji. Posebej je izpostavljeno vseživljenjsko učenje, ki bo delavcem olajšalo menjavo delovnih mest in večjo mobilnost.¹⁵

Za doseganje teh ciljev so države članice dolžne izdelati **nacionalne akcijske programe** in vsake tri leta poročati o doseženih rezultatih.¹⁶

Slovenija je sprejela **Strategijo gospodarskega razvoja Slovenije 2001 do 2006**, ki jo bo z dopolnjevanjem

usmerjala k uresničitvi lizbonskih ciljev¹⁷ in upoštevala finančno perspektivo EU kot del svoje razvojne prioritete. Cilj politike EU bo tudi v prihodnje prispevati k visoki stopnji zaposlenosti. Pogodba o ustavi za Evropo¹⁸ vsebuje posebne določbe o zaposlovanju, po katerih si bodo EU in države članice prizadevale za razvoj usklajene strategije zaposlovanja, zlasti za spodbujanje kvalificiranih, usposobljenih in prilagodljivih delavcev in trgov dela, hitro prilagodljivih gospodarskim spremembam. Vsaka država članica bo dolžna pošiljati letna poročila Svetu in Komisiji o najpomembnejših ukrepih, sprejetih za izvajanje njene politike zaposlovanja.

STALNOST DOHODKA - PLAČILO ZA DELO

Plačilo za delo je pomemben segment urejanja delovnih razmerij. Delodajalec je delavcu dolžan zagotavljati pravično plačilo za njegovo delo. Delodajalec in delavec se v pogodbi o zaposlitvi dogovorita za plačo in druge vrste plačil, pri čemer predpisi in kolektivne pogodbe določajo okvire, minimalna plačila, ki jih mora zagotavljati delodajalec delavcu kot šibkejši stranki. Plača je obvezen in glaven del plačila za delo, izplačana mora biti v denarju in v določenem minimalnem znesku.

Poleg plače, ki jo delavec prejema, ko dela, je upravičen tudi do nadomestila plače, ko ne dela, in do drugih vrst plačil (regres za letni dopust, odpravnino, jubilejno nagrado, solidarnostno pomoč idr., povračilo stroškov, ki mu nastanejo v zvezi z delom: regres za malico, potni stroški, stroški službene potovanja). Delodajalec je dolžan delavcu zagotavljati plačilo po normativem (tarifnem) delu kolektivne pogodbe, ki predstavlja obvezno pravno normo za delodajalca, ki je iztočljiva. To velja tudi za plačo, ki pa ne sme biti nižja kot je določena z zakonom. Gre za določila, ki zagotavljajo delavcu stalnost dohodka, ki izvira iz njegovega statusa delavca.

Pravica do plačila je določena kot samostojna socialna pravica tudi v mednarodnih aktih. Splošna deklaracija o človekovih pravicah (1948) v 23. členu pravico do plačila veže na pravico do

⁹ Leta 1984 je bilo razmerje med zavarovanci in upokojenci v Sloveniji (povprečno število v letu) 3,0 : 1,0 (trije delavci na enega upokojenca), v letu 2004 pa 1,5 : 1,0 (Poročilo Zavoda za pokojninsko in invalidsko zavarovanje za leto 2004).

¹⁰ Vsi podatki o zaposlenosti in brezposelnosti so povzeti iz Zavoda RS za zaposlovanje v Ljubljani in območne enote v Murski Soboti iz letnih poročil.

¹¹ <http://www.europa.eu.int/comm/eurostat/employment-growth-total>.

¹² Kazalnik "stopnja rasti zaposlenosti" po podatkih Eurostata zajema spremembe v odstotkih iz enega v drugo leto glede na celotno zaposleno prebivalstvo.

¹³ Realna rast BDP v državah EU je v primerjavi s prvim četrtletjem lani za 2,2 odstotka višja; V Sloveniji pa za 5,1 odstotek (SKEP GZS, Kazalniki poslovanja 2005, junij 2006).

¹⁴ <http://www.europa.eu.int/comm/eurostat/harmonized-unemployment-rates>.

¹⁵ Slovenija na področju zaposlovanja zaostaja za povprečjem EU v stopnji zaposlenosti in v stopnji zaposlenosti starejših oseb, boljše rezultate od povprečja EU pa dosega v stopnji izobrazbe mladine, v stopnji dolgotrajne brezposelnosti in stopnji tveganja revščine po socialnih transferjih (Vir: UMAR, Poročilo o razvoju 2005).

¹⁶ Povzeto iz gradiva: Komisija Evropske skupnosti, Sporočilo spomladanskemu Evropskemu svetu, Bruselj, 2. februarja 2005.

¹⁷ Lizbonski cilji temeljijo na treh stebrih: gospodarskem, socialnem in okoljskem.

¹⁸ Uradni list RS, št. 1/05, z dne 17. februarja 2005 – Mednarodne pogodbe. Pogodbo so podpisali voditelji držav in vlad v Rimu 29. oktobra 2004. Ratificirati jo mora, v skladu s svojim pravnim redom, vseh 25 držav članic, da bo začela veljati bodisi s sprejemom v parlamentu in/ali na referendumu. Državni zbor Republike Slovenije je ratificiral evropsko ustavo 1. februarja 2005.

dela: "Vsakdo, kdor dela, ima pravico do pravične in zadovoljive nagrade, ki zagotavlja njemu in njegovi družini človeka vreden obstoj in ki naj se po potrebi dopolni z drugimi sredstvi socialnega varstva."

Evropska socialna listina¹⁹ priznava pravico do pravičnega plačila, ki delavcem in njihovim družinam zagotavlja dostojen življenjski standard (četrta točka I. dela revidirane Listine).

Prav tako pa se na plačilo za delo nanašajo določbe vrste konvencij MOD kot: konvencija št. 100²⁰ o enakem plačilu delavcev in delavk za delo enake vrednosti, št. 95 o varstvu plač²¹ in druge. Pomembna pa je tudi št. 131 o določanju minimalne plače s posebnim ozirom na države v razvoju. Cilj konvencije je preprečiti izplačevanje izjemno nizkih plač in s tem zagotoviti minimalno socialno varnost delavcu in njegovi družini. Socialistična republika Jugoslavija je konvencijo ratificirala leta 1982 in jo je

¹⁹ Slovenija je ratificirala Evropsko socialno listino (spremenjeno), ki je bila sklenjena v okviru Sveta Evrope v Strasbourgu 3. 5. 1996 in je začela veljati 1. 7. 1999, Uradni list RS – Mednarodne pogodbe, št. 7/99, z dne 10. 4. 1999. Spremenjena oziroma dopolnjena Evropska socialna listina pomeni nadgradnjo sprejete Evropske socialne listine iz leta 1961.

²⁰ Konvencija MOD, št. 100, o enakem plačilu delavcev in delavk za delo enake vrednosti, 1951, Službeni vestnik FLRJ – Mednarodne pogodbe, št. 9/55.

²¹ Konvencija MOD, št. 131, o določanju minimalne plače s posebnim ozirom na države v razvoju, 1970, Uradni list FLRJ – Mednarodne pogodbe, št. 14/82.

Konvencija MOD št. 95 o varstvu plač, 1949; Slovenija konvencije ni ratificirala.

Republika Slovenija prevzela.²²

Po podatkih Eurostata²³ je višina minimalne plače v državah članicah EU zelo različna. Najvišja je v Luksemburgu, 1503 EUR, najnižja v Latviji, 129 EUR, v Sloveniji pa znaša 511 EUR, s čimer se uvršča v skupino držav s srednje visoko minimalno plačo. Razmerje med najnižjo in najvišjo minimalno plačo je 1 proti 11, kar kaže na velike razlike določanja minimalnih plač med državami EU.²⁴

SKLEPNE MISLI

Varstvo zaposlitve in dohodka je temeljno vprašanje kakovosti življenja. Če človek nima drugih zadostnih sredstev za preživljanje, je pogodba o zaposlitvi za nedoločen čas s polnim delovnim časom, v kateri je kot obvezna sestavina določena plača in druge vrste plačil, podlaga za polni obseg pravic iz delovnega razmerja in socialnovarstvenih pravic in zato zagotavlja varnost zaposlitve in dohodka in s tem kakovost življenja.

²² Posamezne države različno urejajo minimalno plačo. Nekatere jo urejajo v nacionalni zakonodaji, npr. Francija, Nizozemska, druge jo prepuščajo urejanju v kolektivnih pogodbah, npr. Velika Britanija. Več o tem glej Mežnar, Drago: Plačilo za delo v pogodbenih delovnih razmerjih, Podjetje in delo št. 6-7/1998, stran 1108 in 1109.

²³ Enako kot pod opombo "Monthly minimum wages – Bi – annual data."

²⁴ Po praksi Sveta Evrope se pravična plača meri glede na odstotek (60 %) povprečne plače v določeni državi. Vprašanje je, ali v vseh 25 članicah EU minimalna plača zagotavlja dostojen življenjski standard.

Zahteve po fleksibilnem zaposlovanju vplivajo na uvajanje novih in novih oblik atipičnega zaposlovanja, ki je praviloma za delavce manj ugodno od klasičnega za nedoločen čas s polnim delovnim časom in bolj ugodno za delodajalce, ker jim zmanjšuje stroške dela oziroma poslovanja. V Sloveniji je postalo zaposlovanje za določen čas pravilo, zato je prav, da je ZDR časovno omejil to obliko zaposlovanja, ki lahko traja največ dve leti.²⁵

Država in mednarodne institucije s svojimi normami s področja delovnega in prava socialne varnosti varujejo delavca kot šibkejšo stranko v tem razmerju pred izkoriščanjem delodajalca in skrbijo, da bi bilo čim več oseb zaposlenih na podlagi pogodbe o zaposlitvi, s katero nastane delovno razmerje. Zato tudi ni dovoljeno sklepati civilnopravne pogodbe za opravljanje dela, kjer so izpolnjeni pogoji za sklenitev pogodbe o zaposlitvi. Poleg tega je v primeru spora z zakonom določena domneva obstoja delovnega razmerja (in ne civilnopravne pogodbe) med delavcem in delodajalcem, če obstajajo elementi delovnega razmerja (16. člen ZDR).

²⁵ Pričakovati je, da se bo število zaposlitev za določen čas po preteku prehodnega obdobja do 1. januarja 2007, ko je še dovoljeno zaposlovanje za čas treh let, zmanjšalo. Omejevanje zaposlovanja za določen čas lahko štejejo za pomemben instrument uresničevanja stalnosti zaposlitve.



Center za strokovne
naloge varnosti

ZVD

ZVD Zavod za varstvo pri delu d.d.
Institute of Occupational Safety

AKTUALNO!

ZBIRAMO PRIJAVE ZA JESENSKI ROK !

Pripravljalni seminar za strokovni izpít iz varnosti in zdravja pri delu

Pripravljalni seminar za strokovni izpít iz varstva pred požarom

Usposabljanje - osnovna andragoška znanja

Tečaj za svetovalce za kemikalije

KONTAKTNI OSEBI:

Ladi Lebar

T (01) 585 51 69

M 031 333 610

E ladi.lebar@zvd.si

Barbara Vogrič

T (01) 585 51 26

F (01) 585 51 01

E barbara.vogric@zvd.si

Vabimo vas, da obiščete spletno stran www.zvd.si ali nas obiščete na Chengdujski cesti 25 v Ljubljani.