

ALI PRAVNA UREDITEV VARSTVA ZA PRIMER BREZPOSELNOSTI SLEDI CILJEM PROŽNE VARNOSTI

Etelka Korpič Horvat*

UDK: 331.56

Povzetek: Avtorica v prispevku obravnava vprašanje, ali pravna ureditev varstva za primer brezposelnosti sledi ciljem prožne varnosti. Pri tem analizirala pravice delavcev po zakonu o delovnih razmerjih v času odpovednega roka, ko delovno razmerje še traja, do njegovega prenehanja, po posameznih načinih prenehanja pogodbe o zaposlitvi. Gre za nek stadij priprave na čas, ko bo oseba postala brezposelna in se bodo njeni dohodki znatno znižali. Od pravic, ki so zagotovljene brezposelni osebi, avtorica podrobneje obdela pravico do denarnega nadomestila za čas brezposelnosti, ki brezposelni osebi zagotavlja poleg plačila nadomestila v denarju tudi socialna zavarovanja.

Ključne besede: zavarovanje za primer brezposelnosti, prožna varnost, odpovedni rok, odpravnina, nadomestilo za primer brezposelnosti

DOES LEGAL REGULATION OF PROTECTION IN CASE OF UNEMPLOYMENT FOLLOW THE PRINCIPLE OF FLEXICURITY

Abstract: In her contribution the authoress discusses the issue of whether legal regulations of protection in case of unemployment follow the principle of flexicurity. She analyses workers' right pursuant to Labour Relations Act during the period of notice when the labour relationship still exists, until its termination, according to different ways of terminating employment contract. It is a period of preparing for the time, when the respective

* Etelka Korpič Horvat, doktorica pravnih znanosti, docentka na Pravni fakulteti Univerze v Mariboru
etelka.korpic-horvat@uni-mb.si
Etelka Korpič Horvat, PhD, Assistant Professor at the Faculty of Law, University of Maribor

worker will become unemployed and consequently have a considerably smaller income. Of all the rights an unemployed person is eligible to, the authoress pays special attention to the eligibility for unemployment benefit for the duration of unemployment, which apart from the cash benefit also provides for social insurance.

Key words: *insurance in case of unemployment, flexicurity, the period of notice, severance payment, unemployment benefit*

1. UVOD

V teoriji se prvenstveno ukvarjamo s problemom in proučevanjem prožne varnosti v času trajanja delovnega razmerja, manj pa, kako uresničevati prožno varnost v času brezposelnosti. Gre za to, da naj bi bilo brezposelni osebi omogočeno opravljati dela za plačilo v času ko ni zaposlena da dostojno preživi obdobje, ko je brezposelna in da ohrani zaposlitveno kondicijo ter v čim krajšem času najde zaposlitev v delovnem razmerju.

2. MEDNARODNI AKTI S PODROČJA ZAPOSLOVANJA IN VARSTVA ZA PRIMER BREZPOSELNOSTI

Problem brezposelnosti obstoja v razvitem in nerazvitem svetu, z obdobji večje ali manjše brezposelnosti, vendar s trendom stalnega naraščanja¹. Na porast brezposelnosti vplivajo predvsem svetovne krize, med pomembne lahko štejemo petrolejsko krizo 1973. in 1979. leta in finančno gospodarsko krizo v 2008 in 2009 letu. Zato so mednarodni akti, akti OZN, predvsem pa akti MOD, pomembni dokumenti za prizadevanja uresničevanja ciljev polne, produktivne in svobodne zaposlenosti in za odpravljanje brezposelnosti. Med najpomembnejše mednarodne akte s področja zaposlovanja in brezposelnosti štejemo akte OZN,

¹ Po napovedi MOD naj bi bilo do konca 2010 leta 239 milijonov brezposelnih in bi stopnja brezposelnosti preseгла 6,5 odstotka, kar je najvišja stopnja od leta 1991, odkar MOD spremlja podatke o brezposelnosti. V EU je brezposelnost najvišja po letu 2000, saj je novembra lani, po podatkih eurostata, bilo v vseh članicah EU brezposelnih 22,9 milijona oseb (stopnja brezposelnosti 9,5 odstotka). Slovenija sodi med države z nizko stopnjo brezposelnosti (6,8 odstotka). Brezposelnost se je v Sloveniji bistveno povečala od novembra 2008, ko je bila le 4,2 odstotna.

saj **Splošna deklaracija o človekovih pravicah iz leta 1948** določa pravico do dela in do zavarovanja za primer brezposelnosti ter pravico do socialne varnosti. Na njeni podlagi je OZN sprejela mednarodni **Pakt o ekonomskih, socialnih in kulturnih pravicah** iz leta 1966, ki ga je Jugoslavija ratificirala 1971². Ta nalaga državam podpisnicam pakta, da priznajo vsem osebam pravico do dela in socialne varnosti. Ta pravica vključuje tudi zavarovanje za primer brezposelnosti.

Med pomembne konvencije MOD na področju zaposlovanja in brezposelnosti spadajo **Konvencija št. 2 o brezposelnosti, 1919**³, ki določa obveznost zbiranja podatkov o brezposelnosti, o ukrepih za preprečevanje brezposelnosti, organiziranju javne službe za zaposlovanje in zagotavljanje enake pravice iz zavarovanja za brezposelnost domačim delavcem in delavcem članic.

Nadalje je pomembna **Konvencija št. 88 o organizaciji službe zaposlovanja**⁴. Konvencija zavezuje članice, ki so konvencijo ratificirale (prevzela jo je tudi Slovenija) da organizirajo brezplačno javno službo za zaposlovanje.

Slovenija je prevzela tudi **Konvencijo št. 111 o diskriminaciji pri zaposlovanju in poklicih**, 1958⁵. Ta konvencija opredeljuje diskriminacijo kot vsako razlikovanje, izključitev ali dajanje prednosti na podlagi rase, barve, spola, vere, političnega prepričevanja, nacionalnega in socialnega izvora, ali vsako drugo razlikovanje, izključitev ali dajanje prednosti, z namenom, da se izniči ali poslabša enakost možnosti in obravnavanja pri zaposlovanju in poklicu. **Konvencija št. 122 o politiki zaposlovanja**, 1964⁶ spada med najpomembnejše konvencije, ki jo je prevzela Slovenija s področja zaposlovanja. Konvencija določa oblikovanje aktivne politike zaposlovanja, katere končni cilj bo polna, produktivna in prosto izbrana zaposlitev.

Slovenija pa ni ratificirala (čeprav za to ne bi smelo biti ovir) naslednje pomembne konvencije MOD s področja zaposlovanja in brezposelnosti: Konvencijo št. 44 o zagotavljanju dajatev ali dodatkov za osebe, ki so brezposelne proti svojim

² Pakt o ekonomskih, socialnih in kulturnih pravicah iz leta 1966, Uradni list SFRJ, št. 7/1971.

³ Konvencija št. 2 o brezposelnosti, Službene novine, SHS, št. 95-XXII/1926. Slovenija je konvencijo prevzela v svoj pravni red z Aktom o notifikaciji nasledstva, Uradni list RS, št. 54/1992 - MP.

⁴ Konvencija št. 88 o organizaciji službe zaposlovanja, Uradni list FLRJ_MP, št. 9/1958.

⁵ Konvencija št. 111 o diskriminaciji pri zaposlovanju in poklicih, 1958, Uradni list FLRJ, št. 3/1961.

⁶ Konvencija št. 122 o politiki zaposlovanja, Uradni list RS, št. 34/1971.

volji 1934; Konvencijo št. 168 o pospeševanju zaposlovanja in varstvu za primer brezposelnosti, 1988, ki za preprečevanje brezposelnosti poudarja primarnost ukrepov aktivne politike zaposlovanja in Konvencijo št. 181 o zasebnih službah za zaposlovanje, 1997, ki dopušča organiziranje zasebnih služb, da opravljajo dejavnosti v zvezi z zaposlovanjem in brezposelnostjo.

3. STRATEGIJA ZAPOSLOVANJA V EVROPSKI UNIJI IN V SLOVENIJI

Vsaka članica Evropske unije (v nadaljevanju EU) naj bi glede na strategijo zaposlovanja v EU, ki je bila predvsem načrtovana v **Lizbonski strategiji**⁷ in glede na svoje gospodarske, zaposlitvene in družbene razmere razvijala model flexicurity zaposlovanja⁸. Varna prožnost zaposlovanja je postal model evropske politike zaposlovanja⁹. Zaposlitev naj bi bila prožna in istočasno varna in bi naj zmanjševala delo na črno. Zelena knjiga¹⁰ je bila namenjena cilju izboljšanja **notranje prožnosti** (pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas in nestandardnih oblik zaposlovanja po posebnih pogodbah o zaposlitvi) in **zunani prožnosti**, zaposlovanjem izven sfere delodajalca, z možnostjo zaposlovanja brezposelne osebe z različnimi oblikami legalnega opravljanja dela in zmanjšanjem dela na črno.

Komisija EU je junija 2007 sprejela Sporočilo o oblikovanju skupnih načel prožne varnosti,¹¹

- v katerem so med drugimi poudarjene tudi prožne varnosti v času brezposelnosti:

⁷ Lizbonska strategija, www.europa.eu.int/groethandjobs/index.htm

⁸ Po Tonu Wilthagenu, Franku Trosu in Harm van Leishoutu je »varna fleksibilnost« politika in strategija, ki na eni strani spodbuja fleksibilnost na trgu dela, v organizaciji dela in v industrijskih odnosih in na drugi varnost zaposlitve in socialno varnost (Ton Wilthagen, Frank Tros in Harm van Leishout: Towards »flexibility«?: balancing flexibility in EU member states, Berlin, World Congress of IIRA, 2003, str.4).

⁹ Zaradi problema brezposelnosti in želje po ustvarjanju novih delovnih mest je John Atkinson že v sredi osemdesetih let prejšnjega stoletja oblikoval model fleksibilnega podjetja (J. Atkinson: Flexibility, Uncertainty and Manpower management, Brighton, Institute of Manpower Studies, 1985, str.1-31).

¹⁰ Green Paper Modernising Labour Law to meet the Challenges of the 21 st Century, www.buiness-europe.eu.

¹¹ Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee of the Regions »Towards Common Principles of Flexicurity: More and better jobs through flexibility, Bruselj, 27.6.2007. http://ec.europa.eu/employment_social/employment_strategy/pdf/flex_comm_en.pdf

- učinkovite aktivne politike trga dela, ki ljudem omogočajo, da se spopadejo s hitrimi spremembami, skrajšajo obdobja brezposelnosti in olajšajo prehod k novim zaposlitvam,
- sodobni sistemi socialne varnosti, ki zagotavljajo ustrezno dohodkovno podporo in spodbujajo mobilnost na trgu dela (nadomestila za brezposelnost, pokojnine, prejemke zdravstvenega varstva), ki osebam pomagajo pri usklajevanju delovnih, zasebnih in družinskih obveznosti idr.

Evropski parlament je julija 2007 sprejel Resolucijo o posodabljanju delovnega prava za soočenje z izzivi 21. stoletja.¹² V Resoluciji predvsem izpostavlja potrebo po izboljšanju evropskega delovnega prava, večji prožnosti in varnosti zaposlitve, uspešnosti prilagajanja podjetij in delavcev in lažje možnosti prehajanja iz zaposelnosti v brezposelnost; zagotovitvi stabilnosti trga dela v državah članicah in zaradi visoke stopnje brezposelnosti v EU olajšati dostop do trga dela, povečati njegovo mobilnost. Parlament daje velik poudarek pogodbi o zaposlitvi za nedoločen čas; zamenjavi delovnega mesta pri kateri se ne izgubi varnost zaposlitve in podpira ukrepanje proti delu na črno¹³.

Strategija zaposlovanja v Sloveniji sledi ciljem zaposlovanja v EU. Vlada RS je sprejela Program ukrepov aktivne politike zaposlovanja za obdobje 2007 do 2013. Ukrepi naj bi zagotavljali večjo zaposljivost z vzpostavljanjem prožnejšega trga dela ter uvajanjem prožnih oblik zaposlitve.

V Slovenski izhodni strategiji 2010-2013¹⁴ je namenjeno posebno poglavje krepitvi varni prožnosti in določeni so ukrepi za spodbujanje zaposlenosti in produktivnosti, nadalje spodbujanju večje socialne vključenosti oziroma širšemu socialnemu razvoju ter modernizaciji institucij, ki skrbijo za zaposlovanje. V strategiji se ugotavlja, da je v Sloveniji značilna visoka segmentacija trga dela od togega zaposlovanja za nedoločen čas do izjemno fleksibilnega študentskega dela. Za odpravo teh anomalij in uveljavitev koncepta varne prožnosti Strategija napoveduje

¹² Resolucija evropskega parlamenta z dne 11. julija 2007 o posodobitvi delovnega prava za soočenje z izzivi 21. stoletja (2007/2023 (INI)) (<http://www.europarl.europa.eu>)

¹³ V skladu z zaposlitveno politiko EU da so članice dolžne sprejeti ukrepe za zmanjševanje zaposlovanja na črno je v Sloveniji bila sprejeta novela ZPDZC-A, ki je določila malo zaposlitev kot novo obliko legalnega dela in ob določenih pogojih legalizirala delo v družinskih podjetjih ter določila domnevo, da če je brezposelna oseba zaposlena na črno, da zanjo obstoja delovno razmerje za nedoločen čas. Delodajalec ji mora vročiti pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas v treh dneh po ugotovitvi inšpektorja, sicer lahko zahteva sodno varstvo in mora plačati globo.

¹⁴ Vlada RS Slovenska izhodna strategija 2010 – 2013, št. 30000-2/2010/5 z dne 04.02.2010, stran 9-10.

nov Zakon o malem delu, Zakon o ureditvi trga dela in novelo Zakona o delovnih razmerjih¹⁵ (v nadaljevanju ZDR), ki bo spremenila pogoje pri prenehanju pogodbe o zaposlitvi glede odpovednih rokov in odpravnin.

4. ODPOVEDNI ROKI IN ODPRAVNINE PRI ODPOVEDI POGODBE O ZAPOSLITVI S STRANI DELODAJALCA

V primeru, da postane delavec brezposelni proti svoji volji ali krivdi je po ZDR upravičen do odpovednega roka, odpravnine, plačila nadomestila plače za čas iskanja dela najmanj dve uri na teden in po Zakonu o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti¹⁶ (v nadaljevanju ZZZPB) do denarnega nadomestila ter vključitve v programe aktivne politike zaposlovanja.

Pred stadij brezposelnosti se začne v času odpovednega roka, ko je oseba še aktivna, ima status delavca, vendar ji je delodajalec odpovedal pogodbo o zaposlitvi in zato se pripravlja na čas brezposelnosti, hkrati pa aktivno išče drugo zaposlitev.

4.1 Odpovedni rok

Odpovedni rok in odpravnina sta za delavca, ki proti svoji volji izgubi delo, najpomembnejši pravici. V času odpovednega roka delavec še dobiva plačo ali nadomestilo plače, če mu delodajalec ne more zagotoviti dela in druge prejemke iz delovnega razmerja (regres za letni dopust, regres za malico idr.), hkrati pa mu pomeni čas v katerem lahko že intenzivno išče novo zaposlitev. Zaradi iskanja drugega dela ima pravico do plačane odsotnosti z dela najmanj dve uri na teden.

ZDR določa minimalne odpovedne roke v 92. členu in so v primeru delodajalčeve redne odpovedi pogodbe o zaposlitvi, razen v primeru krivdnega razloga, naslednji:

- 30 dni, če ima delavec manj kot pet let delovne dobe pri delodajalcu
- 45 dni, če ima delavec najmanj pet let delovne dobe pri delodajalcu

¹⁵ Zakon o delovnih razmerjih, Uradni list RS, št. 42/2002 in 103/2007.

¹⁶ Zakon o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti, Uradni list RS, št. 107/2006 UPB1.

- 60 dni, če ima delavec najmanj 25 let delovne dobe pri delodajalcu in
- 120 dni, če ima delavec najmanj 25 let delovne dobe pri delodajalcu¹⁷.

Pri vštevanju zaposlitve se upošteva tudi delovna doba delodajalčevih pravnih prednikov. ZDR določa enotni odpovedni rok en mesec tudi v primeru redne odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz krivdnega razloga.

Članice EU odpovedne roke za delavce¹⁸ praviloma določajo v zakonih¹⁹; so pa razlike v dolžini odpovednih rokov, ki so praviloma določeni glede na čas delavčevega dela pri delodajalcu. Enako dolgi ali daljši odpovedni roki kot v Sloveniji, so določeni v naslednjih državah članicah:

Finska: dolžina odpovednega roka je odvisna od dolžine delovnega razmerja, in je najmanj 14 dni do enega leta zaposlitve in največ šest mesecev nad 20 let zaposlitve.

Nemčija: dolžina odpovednega roka se zvišuje glede na čas trajanja delovnega razmerja. Za najmanj dve leti zaposlitve traja odpovedni rok en mesec; za najmanj 20 let zaposlitve pa sedem mesecev.

Luxemburg: odpovedni rok najmanj dva meseca je določen za zaposlitev, ki traja manj kot pet let in šest mesecev za zaposlitev, ki traja več kot deset let.

Nizozemska: za čas manj kot pet let zaposlitve je odpovedni rok en mesec in štiri mesece za več kot 15 let zaposlitve.

Švedska: delavcem pripada odpovedni rok dva meseca za zaposlitev v dolžini najmanj dveh in največ štirih let, nato se zvišuje in najdaljši odpovedni rok je šest mesecev za zaposlitev najmanj desetih let²⁰.

Po primerjalnem pregledu dolžine odpovednih rokov ugotovimo, da Slovenija spada med države članice, ki ima v zakonu za primer odpovedi pogodbe o zaposlitvi delavcu s strani delodajalca določene dolge odpovedne roke. Zahteva delodajalcev je bila že pred sprejemom Zakona o spremembah in dopolnitvah Zakona

¹⁷ Na podlagi prehodne določbe 9o. člena Zakona o spremembah in dopolnitvah zakona o delovnih razmerjih, Uradni list RS, št. 103/2007 (v nadaljevanju ZDR-A) za odpoved iz poslovnega razloga velja še odpovedni rok 150 dni, če ima delavec najmanj 25 let delovne dobe pri delodajalcu.

¹⁸ Pomembno število članic EU določa odpovedne roke posebej za delavce in posebej za javne uslužbenke (Avstrija, Belgija, Španija in druge).

¹⁹ Države članice v katerih so določeni odpovedni roki v kolektivnih pogodbah so: Danska, Italija.

²⁰ Podatki za posamezne članice EU so povzeti iz: OECD Working Party on Employment, Chapter 3-Employment Protection, Legislation and Beyond Annex, 25-26 March 2009, Paris, str. 6 in 7.

o delovnih razmerjih²¹ (v nadaljevanju ZDR-A) po skrajšanju odpovednih rokov, vendar so se odpovedni roki skrajšali le pri redni odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga iz 75 na 60 dni, če je imel delavec najmanj 25 let delovne dobe pri delodajalcu in iz 150 na 120 dni, če je imel delavec najmanj 25 let delovne dobe pri delodajalcu; pa še ti krajši roki so bili odloženi do sprejema nove zakonodaje s področja zavarovanja za primer brezposelnosti, ki pa se do danes še ni sprejela.

V kriznih razmerah se zahteva delodajalcev po skrajševanju odpovednih rokov in odpravnin nadaljuje, zato je Vlada RS pripravila Predlog sprememb ZDR²². Odpovedni roki v primeru redne odpovedi s strani delodajalca, razen iz krivdnega razloga, naj bi se skrajšali na 90 dni za najmanj 25 let dela pri delodajalcu in iz 75 na 60 dni za najmanj 15 let dela pri delodajalcu ali njegovih prednikih. Gre za pomembno krajše roke odpovedi za delavce z najmanj 25 let dela pri delodajalcu, kot so bili določeni doslej, (predvsem, če ne upoštevamo že sprejetih, vendar ne uveljavljenih krajših odpovednih rokov po ZDR-A) in če bodo sprejeti, se bo Slovenija uvrščala med države članice, ki imajo v svojih zakonih določene kratke odpovedne roke (Avstrija, Belgija, Bolgarija, Ciper, Estonija, Irska, Slovaška, idr). Kljub temu pa Slovenija ne bo izstopala, saj enako dolgi roki kot so predlagani veljajo v večini držav članic EU. Dolgi odpovedni roki pri odpovedi iz razloga nesposobnosti predstavljajo delodajalcu strošek, saj delavec ne dosega delovnih rezultatov po pogodbi o zaposlitvi; pri poslovnem razlogu pa je prenehala potreba po delu, ki ga opravlja delavec in zato je delavec velikokrat na »čakanju« doma, ker mu delodajalec ne more dati dela. S tega vidika je zahteva delodajalcev razumljiva, saj dolgi odpovedni roki ne omogočajo prožnega prilagajanja trgu dela, povečujejo stroške dela in zmanjšujejo njihovo konkurenčnost na trgu dela. Sindikati predlaganim krajšim odpovednim rokom nasprotujejo zaradi zoževanja pravic delavcev in s tem njihove manjše varnosti.

4.2 Odpravnina

Druga pomembna pravica delavca v primeru odpovedi je **pravica do odpravnine**. Določa jo 109. člen ZDR in pripada delavcu v primeru redne odpovedi pogodbe

²¹ Zakon o spremembah in dopolnitvah Zakona o delovnih razmerjih, Uradni list RS, št. 103/2007.

²² EVA: 2010-2611-0030.

o zaposlitvi s strani delodajalca iz poslovnega razloga in razloga nesposobnosti ter razloga nezmožnosti za opravljanje dela pod pogoji iz pogodbe o zaposlitvi zaradi invalidnosti. Delavcu pripada odpravnina v višini delavčeve povprečne plače v zadnjih treh mesecih in sicer:

- 1/5 navedene osnove za vsako leto dela pri delodajalcu, če je pri njem zaposlen več kot eno leto do pet let
- 1/4 navedene osnove za vsako leto dela pri delodajalcu, če je pri njem zaposlen od pet do 15 let
- 1/3 navedene osnove za vsako leto dela pri delodajalcu, če je pri njem zaposlen nad 15 let.

Upošteva se tudi čas dela pri delodajalčevih pravnih prednikih.

Članice EU odpravnine za delavce praviloma določajo v zakonih²³; so pa razlike v višinah odpravnin, ki so praviloma odvisna od časa dela pri delodajalcu. Nekatere članice priznavajo odpravnine delavcem le pri kolektivnih odpustih (Belgija); druge imajo oblikovane sklade za odpravnine (Ciper, Irska, Avstrija).

Avstrija priznava delavcem različno odpravnino glede na čas zaposlitve. Delavcem, ki so bili zaposleni pred 1.1.2003 se priznava odpravnina v razponu od dveh do 12 mesecev, odvisno od časa zaposlitve, s tem, da prejmejo odpravnino za najmanj tri leta dela. Po novi shemi, ki velja po 1.1. 2003 pa delodajalec plača prispevke v višini 1,53% mesečne bruto plače v sklad za dohodek zaposlenih in ob prenehanju pogodbe o zaposlitvi se delavec za katerega je bilo vplačanih najmanj 36 mesečnih prispevkov lahko odloči ali dobi odpravnino iz sklada izplačano ali da privarčuje znesek za upokojitev.

Belgija za individualna odpuščanja ne priznava odpravnine, za kolektivna pa je plačilo določeno z nacionalnim kolektivnim dogovorom.

Francija določa minimalno odpravnino z zakonom, ki je 1/5 mesečne plače na leto dela. Delavec prejema odpravnino največ za čas 5.33 mesecev za zaposlitev več kot 20 let.

V Nemčiji je delavec upravičen do odpravnine zaradi ekonomskega razloga in sicer 0,5 mesečne plače za vsako leto dela oziroma za zaposlitev 20 let delavec prejema odpravnino deset mesecev.

²³ Države članice v katerih so določene odpravnine v kolektivnih pogodbah so: Danska, Švedska.

Na Madžarskem se odpravnina obračuna kot eno mesečno plačilo do 3 let dela in največ šest mesečno plačilo za zaposlene do 25 let.

V Luxemburgu delavec prejme odpravnino, če je bil zaposlen najmanj pet let pri enem delodajalcu in da ni upravičen do pokojnine in sicer eno mesečno plačo za najmanj pet let zaposlitve oziroma 12 mesečnih plač za najmanj 30 let neprekinjene zaposlitve

Na Portugalskem je delavec upravičen do enomesečne odpravnine za leto zaposlitve²⁴.

Slovenija glede na čas zaposlitve in višino (merjeno z relativnim razmerjem oziroma na število mesečnih plač) pri določanju višine odpravnine pri odpovedi pogodbe o zaposlitvi ne izstopa, spada pa med države z ugodnejšimi pogoji priznavanja odpravnine. Po Predlogu sprememb ZDR bi se naj odpravnine, ki jih mora plačati delodajalec ob prenehanju pogodbe o zaposlitvi znižale. Določena naj bi bila enotna višina odpravnine. Delodajalec, ki odpove pogodbo o zaposlitvi iz poslovnega razloga ali iz razloga nesposobnosti, bi bil dolžan izplačati odpravnino delavcu, ki je pri njem zaposlen več kot eno leto, v višini 1/5 osnove za vsako leto dela pri delodajalcu. Osnova za izračun odpravnine bi ostala nespremenjena (povprečna mesečna plača, ki jo je prejel delavec ali ki bi jo prejel delavec, če bi delal, v zadnjih treh mesecih pred odpovedjo)²⁵.

Predlog o spremembi odpovednih rokov in odpravnine je vezan na spremenjena določila o denarnem nadomestilu za čas brezposelnosti v predlogu Zakona o trgu dela, saj bi naj država prevzela bremena financiranja brezposelnih oseb, z določitvijo višjih denarnih nadomestil za čas brezposelnosti in daljše naj bi bilo tudi obdobje prejemanja denarnega nadomestila ter povečal bi se naj krog upravičencev. S tem naj bi bila uravnovešena prožna in varna zaposlitev oziroma brezposelnost. Niti delodajalci niti sindikati s predlogom nižjih odpravnin ne soglašajo.

5. DENARNO NADOMESTILO ZA PRIMER BREZPOSELNOSTI

Najpomembnejši denarni prejemek za brezposelnost je **denarno nadomestilo za primer brezposelnosti**, ki sicer sodi med pasivne ukrepe države za spodbujanje

²⁴ Enako kot pod 19.

²⁵ EVA: 2010-2611-0030.

zaposlovanja²⁶. Predstavlja upravičenje delavca, ko postane brezposelna oseba; je protidajatev iz naslova plačevanja prispevkov za brezposelnost.

Z vidika posameznika gre za njegovo zakonsko pravico iz zavarovanja za primer brezposelnosti, ki temelji na solidarnosti; z vidika države pa predstavlja transfer posamezniku. Vprašanje pri določanju te pravice je, koliko časa naj bo posameznik upravičen do denarnega nadomestila in v kolikšni višini naj bo nadomestilo določeno, da bo upravičenca do denarnega nadomestila še spodbujalo k iskanju dela na eni strani, na drugi pa, da v času brezposelnosti lahko dostojno živi. Ni določenega formalnega kriterija na univerzalni, mednarodni niti na ravni EU, kolikšna naj bi bila višina in koliko časa naj bi posameznik bil upravičen do denarnega nadomestila. Vsaka država pogoje za dajatve za primer brezposelnosti določa sama.

Po ZZZPB lahko prejema brezposelna oseba²⁷, ki je bila pred nastankom brezposelnosti zavarovana za primer brezposelnosti in se ne more zaposliti²⁸, **denarno nadomestilo** če ji pogodba o zaposlitvi ni prenehala po njeni krivdi ali volji²⁹.

Prejemanje denarnega nadomestila je odvisno od dobe zavarovanja za primer brezposelnosti in lahko traja največ 24 mesecev za zavarovance, starejše od 55 let in za zavarovanje nad 25 let. Pravico do denarnega nadomestila lahko uveljavi zavarovanec, katerega delovno razmerje pred prenehanjem pri enem ali več delodajalcih je trajalo vsaj 12 mesecev v zadnjih 18 mesecih. Denarno nadomestilo pripada zavarovancu z naslednjim dnevom po prenehanju obveznega zavarovanja, če se prijavi pri zavodu in vloži zahtevo za uveljavitev pravice do denarnega nadomestila v 30 dneh po prenehanju obveznega zavarovanja. Za čas prekoračitve roka zavarovanec ne prejema denarnega nadomestila; pravica pa mu ugasne po

²⁶ V letu 2009 je Slovenija namenila 150 milijonov evrov za denarna nadomestila za brezposelne, MDDSZ: Ukrepi države za zaposlovanje ter transferji in subvencije posameznikom in družinam, 19. marec 2009, str. 1 (www.mddsz.gov.si,e:gp.mddsz@gov.si). V prvih osmih mesecih leta 2009 se je na Zavodu RS za zaposlovanje na novo prijavilo 71.779 brezposelnih ali 82,8 odstotka več kot lansko leto v enakem obdobju (Poslovni načrt Zavoda RS za zaposlovanje za leto 2009).

²⁷ V mesecu oktobru 2009 je bilo na Zavodu RS za zaposlovanje prijavljenih 92.811 brezposelnih oseb (spletna stran Zavoda RS za zaposlovanje, www.zavodzazaposlovanje.si/slo/Aktualno/aktualno.asp)

²⁸ Splošni pogoji za pridobitev pravice do denarnega nadomestila so določeni v 17. a člen ZZZPB.

²⁹ V 19. členu ZZZPB so navedeni primeri prenehanja pogodbe o zaposlitvi, ko zavarovanec ni upravičen do denarnega nadomestila; v 33. členu pa ko pravica do denarnega nadomestila miruje.

poteku 60 dni od prenehanja obveznega zavarovanja. V določenih primerih pravica do denarnega nadomestila miruje³⁰.

5.1 Trajanje denarnega nadomestila

Trajanje denarnega nadomestila je določeno v 25. členu ZZZPB in je odvisno od časa zavarovanja (pri čemer se upošteva tudi čas, ko je bila brezposelna oseba vključena v javna dela) in starosti ter lahko traja najdlje:

- 3 mesece za zavarovanje od 1 do 5 let,
- 6 mesecev za zavarovanje od 5 do 15 let,
- 9 mesecev za zavarovanje od 15 do 25 let,
- 12 mesecev za zavarovanje nad 25 let,
- 18 mesecev za zavarovance, starejše od 50 let in za zavarovanje nad 25 let,
- 24 mesecev za zavarovance, starejše od 55 let in za zavarovanje nad 25 let.

Članice EU praviloma prav tako vežejo trajanje denarnega nadomestila na čas zavarovanja in starosti.

Avstrija priznava najmanj 20 tednov izplačevanja za čas 52 tednov zavarovanja v zadnjih treh letih in največ 52 tednov izplačevanja za 469 tednov zavarovanja v 15 letih in starosti 50 let, do izpolnitve pogojev za pokojnino.

Danska priznava denarno nadomestilo za čas 4 let za dobo zavarovanja 6 let.

V Portugalski je za plačevanje prispevkov do 24 mesecev in starosti do 30 let brezposelna oseba upravičena prejemati 270 dni denarnega nadomestila; nad 24. mesecev zavarovanja pa 360 dni in dodatnih 30 dni za vsakih 5 let dohodka

³⁰ Mirovanje pravice do denarnega nadomestila je določeno v 33. členu ZZZPB in poleg drugih primerov, upravičenci ne prejemajo denarnega nadomestila, in sicer: poslovodne osebe, ki so upravičene do izplačila odškodnine ali odpravnine do višine prejete odpravnine ali odškodnine; brezposelne osebe, ki so upravičene do nadomestila za spoštovanje prepovedi opravljanja konkurenčne dejavnosti, do poteka časa, v katerem prejemajo nadomestilo zaradi spoštovanja prepovedi konkurenčne dejavnosti; osebe, ki so zaradi odpovedi pogodbe o zaposlitvi prejele odpravnino, ki presega višino, določeno s predpisi o delovnih razmerjih, toliko mesecev, kolikor njihovih osnovnih mesečnih plač je z odpravnino presežena zakonsko predpisana višina, in osebe, ki so se z delodajalcem dogovorile za odškodnino namesto odpovednega roka, toliko mesecev, kolikor mesečnih plač odškodnine so prejele. Predvsem iz tega določila ugotovimo namen denarnega nadomestila, da predstavlja sredstva, socialno dajatev za preživetje brezposelne osebe; ker pa gre za pravico iz dela pa država ne posega v druga sredstva upravičenca, kot to velja pri izplačevanju socialne varstvene pomoči po Zakonu o socialnem varstvu.

pred uveljavitvijo nadomestila; ali največ 920 dni za dobo vplačevanja socialnih prispevkov 72 mesecev in starosti 45 let ali več, ter dodatnih 60 dni za vsakih pet let dohodka v času 20 let pred uveljavitvijo nadomestila.

V Romuniji za dobo zavarovanja 1-5 let upravičenec prejme 9 mesecev denarno nadomestilo nad 10 let zavarovanja pa 15 mesecev.

Nemčija priznava denarno nadomestilonajmanj za čas zavarovanja 12 mesecev 6 mesecev prejemanja denarnega nadomestila in največ za dobo zavarovanja 48 mesecev in starosti 58 let 24 mesecev prejemanja denarnega nadomestila.

V Luxemburgu upravičenec prejema eno leto denarno nadomestilo za čas zavarovanja dveh let in osebe, ki imajo posebne težave z zaposlitvijo dodatnih 128 kalendarjskih dni; za starejše brezposelne osebe nad 50 let se prejemanje denarnega nadomestila podaljša za največ 12 mesecev in 20 letnega zavarovanja.

Na Nizozemskem lahko brezposelna oseba prejema denarno nadomestilo v trajanju od 3. mesecev do 38 mesecev, odvisno od časa zavarovanja.

Na Švedskem lahko brezposelna oseba prejema denarno nadomestilo 300 dni; osebe, ki imajo otroka starega manj kot 18 mesecev pa prejemajo denarno nadomestilo 450 dni³¹.

Ugotovimo lahko, da Slovenija bistveno ne odstopa od kriterijev priznavanja denarnega nadomestila (zavarovanje in starost) niti po trajanju prejemanja denarnega nadomestila.

5.2 Višina denarnega nadomestila

Višina denarnega nadomestila je odvisna od plače, ki jo je brezposelna oseba prejela v času delovnega razmerja in znaša za prve tri mesece 70 odstotkov, za nadaljnje mesece prejemanja denarnega nadomestila pa 60 odstotkov povprečne mesečne plače delavca v 12 mesecih pred nastankom brezposelnosti, vendar denarno nadomestilo ne more biti nižje od 45,56 odstotkov minimalne plače (334,48 bruto) in ne višje od trikratnega najnižjega denarnega nadomestila (1003 evrov). Od odmerjenega nadomestila se obračunajo prispevki po veljavnih stopnjah. Brezposelna oseba, ki prejema denarno nadomestilo je socialno zavarovana za pokojninsko in invalidsko ter zdravstveno zavarovanje, za starševsko varstvo in

³¹ Vir. European Commission, MISSEP, julij 2009.

za primer brezposelnosti. Prispevke plačuje država (Zavod RS za zaposlovanje). Denarna nadomestila se usklajujejo enkrat letno, in sicer v januarju za indeks cen življenjskih potrebščin za zadnjih 12 mesecev pred mesecem uskladitve.

Članice EU upoštevajo naslednje kriterije za določanje **višine denarnega nadomestila** za brezposelnost.

Avstrija priznava najnižji dnevni znesek denarnega nadomestila 6,88 evrov in najvišji 43,87 evrov glede na dnevno neto plačo.

Danska 90% predhodnega dohodka, vendar največ 418 evrov na teden; izjema velja za mlade brezposelne osebe, ki so na usposabljanju 18 mesecev ali služenju vojaškega roka, so upravičene do 378 evrov denarnega nadomestila.

Portugalska 65% referenčnega dohodka (povprečni dnevni dohodek v zadnjih 12 mesecih v času dveh mesecev pred nastopom brezposelnosti), vendar maksimalno 419,22 evrov.

Romunija priznava odškodnino za primer brezposelnosti po posebni formuli.

V Nemčiji je višina denarnega nadomestila različna, odvisno od tega ali gre za upravičence z otroki (67% neto zaslužkov) ali brez (60% neto zaslužkov). V začetku šolskega leta dobijo učenci dodatnih 100 evrov. Samska oseba prejme 359 evrov denarnega nadomestila na mesec.

Luxemburg 80% referenčnega zaslužka (bruto zaslužek v zadnjih treh mesecih pred nastankom brezposelnosti) s tem, da nadomestilo ne sme presegati 4206,90 evrov oziroma 3.362,52 evrov, v primeru, če brezposelnost traja več kot 182 dni v obdobju enega leta.

Nizozemska 75% zadnje dnevne plače v obdobju prvih dveh mesecev, nato 70%.

Švedska 50% referenčnega dohodka (povprečni dohodki v zadnjih 12 mesecih) z zgornjo mejo 1744 evrov na mesec ali na 63 evre na dan³².

Kriteriji za določitev višine denarnega nadomestila so v posameznih članicah EU sicer različni, vendar se praviloma, kot to velja tudi za Slovenijo, upošteva zaslužek upravičenca v določenem nižjem odstotku plače kot jo je prejemal upravičenec v času zaposlitve. S povečanjem minimalne plače se je denarno nadomestilo v Sloveniji pomembno zvišalo (najnižje od 272,19 evrov, (sedaj 334,48 evrov) in najvišje od 816,57 evrov (sedaj 1003 evrov). S tem je nastala tudi sprejemljivejša

³² European Commission, MISSEP, julij 2009.

razlika med višino denarnega nadomestila, kot pravico iz dela, do socialno varstvene pomoči, ki pripada upravičencu po **Zakonu o socialnem varstvu**³³ (v nadaljevanju ZSV) ne glede na njegovo zaposlitev v delovnem razmerju³⁴.

5.3. Motiviranost za delo prejemnika denarnega nadomestila

V času prejemanja denarnega nadomestila bi moral upravičenec biti motiviran za iskanje dela. K temu ga sili določba 32. člena ZZPBP na podlagi katere zavarovancu **preneha pravica do denarnega nadomestila**, med drugim, tudi v primeru, če:

- odkloni ustrezno ali primerno zaposlitev ali s svojim ravnanjem povzroči odklonitev zaposlitve s strani delodajalca,
- brez upravičenih razlogov odkloni vključitev v program aktivne politike zaposlovanja,
- ne išče aktivno zaposlitve,
- ni na razpolago,
- krši obveznosti, sprejete s pogodbo o vključitvi v program aktivne politike zaposlovanja,
- se ugotovi, da samozaposlena oseba ali lastnik oziroma solastnik gospodarskih družb v času uživanja denarnega nadomestila dosega dobiček iz dejavnosti in druge obdavčljive dohodke, ki dosegajo najmanj višino zajamčenega nadomestila plače,
- je ugotovljeno, da dela ali je zaposlen na črno.

Denarno nadomestilo se zavarovancu po 32 a členu ZZPBP za dva meseca **zniža za 50%**, če zavarovanec odkloni:

- primerno delo po podjemni pogodbi ali pogodbi o naročilu avtorskega dela.

³³ Zakon o socialnem varstvu, Uradni list RS, št. 3/2007 UPB2.

³⁴ Po prenehanju denarnega nadomestila lahko brezposelna oseba uveljavlja **denarno socialno pomoč** po ZSV na Centru za socialno delo. Oseba je upravičena do t.i. **minimalnega dohodka**, ki znaša za samsko osebo in prvo odraslo osebo v družini 226, 80 evrov; za vsako naslednjo odraslo osebo v družini 158,76 evrov; za otroka 68,04 evrov in pri enostarševski družini se znesek poveča za 68,04 evrov. Sredstva naj bi zadoščala za minimalne življenjske potrebe, za preživetje. Če osebe imajo določeno premoženje se jim dohodki odštejejo od navedenih zneskov pomoči; če pa oseba ali družina ima prihranke oziroma premoženje v višini 60 osnovnih zneskov minimalnega dohodka se ji denarna socialna pomoč ne dodeli. Upravičencu do socialnovarstvene pomoči občina plačuje prispevke za osnovno zdravstveno zavarovanje, Republika Slovenija pa prispevke za dodatno zdravstveno zavarovanje.

Po 33. b členu ZZZPB zavarovanec, ko prejema denarno nadomestilo, lahko pridobiva dodatne dohodke; mora pa zavod o tem obveščati. V tem primeru se denarno nadomestilo zniža za 50% dodatnega dohodka v naslednjem mesecu po izplačilu dohodkov, razen če je dodatni dohodek nižji od 41,73 evrov. Če bi zaradi navedenega znižanja denarno nadomestilo bilo nižje od najnižjega nadomestila (45,56 odstotkov minimalne plače), pa se zavarovancu izplača najnižje denarno nadomestilo kljub dodatnemu zaslužku. V primeru opustitve dolžnosti obveščanja, zavarovancu preneha pravica do denarnega nadomestila in mora vrniti neupravičeno prejete zneske denarnega nadomestila ter odškodninsko odgovarja v primeru nastanka škode, če so izpolnjene predpostavke odškodninske odgovornosti.

Glede na navedeno so omejitve pridobivanja dodatnega zaslužka tolikšne, da se brezposelni osebi ne izplača iskati dela, saj lahko zasluži le 43,71 evrov mesečno ne da bi se ji znižalo denarno nadomestilo. Taka omejitev jo sili v nedelo ali v delo na črno. Zato navedena pravila destimulirajo prejemnike denarnih nadomestil k iskanju dela in zmanjšujejo njihovo delovno aktivnost.

Stimulativno pa je določilo 33 a člena ZZZPB, ki zavarovancu, ki išče zaposlitev s polnim delovnim časom in sklene pogodbo o zaposlitvi s krajšim delovnim časom od polnega, ohranja pravico do sorazmernega dela denarnega nadomestila za preostali čas upravičenosti do denarnega nadomestila.

5.4. Denarno nadomestilo po predlogu Zakona o trgu dela

Zakon o trgu dela naj bi bil modernejši, kot sedanji še veljavni ZZZPB. Omogočal naj bi večjo mobilnost in prožnost na trgu dela. Po predlogu Zakona o trgu dela³⁵ naj bi se denarna nadomestila zvišala in krog udeležencev naj bi se širil. Upravičene osebe do denarnega nadomestila bi naj bile tiste osebe, ki so bile zaposlene 9 mesecev v zadnjih 24 mesecih (sedaj 12 mesecev v zadnjih 18 mesecih). S tem bi se povečal krog mladih upravičencev.

Prav tako se po predlogu navedenega zakona spreminja višina denarnega nadomestila, saj se predlaga povišanje od sedanjih 70% v prvih treh mesecih prejemanja

³⁵ Zakon o trgu dela naj bi nadomestil ZZZPB iz leta 1991. Omogočal naj bi večjo varno prožnost trga dela.

denarnega nadomestila na 80 %. Zaradi dviga minimalne plače pa se povečuje tudi povprečno denarno nadomestilo.

Osnove za odmero denarnega nadomestila naj bi se spremenila. Upoštevala bi se povprečna mesečna plača osem in ne 12 mesecev kot doslej.

V primeru zaposlitve za krajši delovni čas brezposelni ohranijo sorazmeren del denarnega nadomestila; v celoti pa lahko ohranijo denarno nadomestilo, če opravljajo dela za katera zaslužijo do 200 evrov mesečno (sedaj 41,73 evrov).

6. AKTIVNA POLITIKA ZAPOSLOVANJA

Programi aktivne politike zaposlovanja sodijo med aktivne ukrepe države za spodbujanje zaposlovanja. Z njimi država uravnava ponudbo in povpraševanje na trgu dela³⁶. Najpomembnejši ukrepi so: svetovanje in pomoč pri iskanju zaposlitve, usposabljanje in izobraževanje, spodbujanje zaposlovanja in samozaposlovanja, programi za povečevanje socialne vključenosti in drugi.

Med druge ukrepe uveljavljanja prožnega in varnega trga dela je upoštevati tudi:

- možnost vključevanja brezposelnih oseb v **malo delo** po posebnem Zakonu o malem delu³⁷. Gre za plačano začasno in občasno oziroma trajnejše časovno omejeno delo, ki bi ga poleg upokojujencev, dijakov in študentov in drugih neaktivnih oseb lahko opravljale tudi brezposelne osebe, v obsegu največ 14 ur na teden z določenim bruto prejemkom od 3,50 evrov do 8,00 evrov na uro. Čas opravljanja malega dela se upošteva pri pridobitvi pravice do pokojnine, plačilo pa se ne priznava v pokojninsko osnovo.
- **nadomeščanje na delovnem mestu in delitev delovnega mesta** (job rotation, job sharing). Gre za nadomestne zaposlitve za čas, ko bo delavec odsoten z dela zaradi usposabljanja. Zamenjava naj bi se opravljala z brezposelno osebo in drugimi neaktivnimi osebami na trgu dela katerih zaposlitev bi bila subvencionirana.

³⁶ V letu 2008 je bilo vključenih v ukrepe APZ 32.907 oseb; MDDSZ: Ukrepi države za zaposlovanje ter transferji in subvencije posameznikom in družinam, 19. marec 2009, str.1. Več o vključevanju v ukrepe aktivne politike zaposlovanja glej : Snoj J.:Spodbude Zavoda RS za zaposlovanje za izboljšanje varnosti na trgu dela, Revija HRM, GV Planet, letnik 8, št. 34, april 2010, str. 14-17.

³⁷ EVA: 2010-2611-0030.

- **uvodbo socialnega podjetništva.** Na podlagi strategije razvoja socialnega podjetništva naj bi bil sprejet poseben zakon o socialnem podjetništvu, ki bi določenim pravnoorganizacijskim oblikam (društva, ustanove, s.p., zadruge, in drugim) omogočal izvajanje družbeno koristnih dejavnosti na neprofitabilen način z zaposlovanjem najbolj ranljivim skupinam na trgu dela (mladih, starejših, dolgotrajno brezposelnih, invalidov in drugih)³⁸.

7. SKLEPNE UGOTOVITVE

Na vprašanje, ali pravno varstvo za primer brezposelnosti sledi ciljem prožne varnosti lahko odgovorim, da je k večji varnosti brezposelne osebe vplival dvig minimalne plače na 734,15 evrov bruto ali 562 evrov neto, ker se uporablja kot kriterij najnižjega denarnega nadomestila (45,56 odstotkov minimalne plače, 334,48 bruto ali neto 260,56 evrov).

Predlagane spremembe ZDR, Zakona o trgu dela in Zakona o malem delu pa določajo večje možnosti prožne varnosti na področju zaposlovanja in brezposelnosti, ker se:

- širi krog upravičencev do denarnega nadomestila na mlade,
- poveča se socialna varnost brezposelnih saj bo pogoj za pridobitev denarnega nadomestila devet mesecev zaposlitve in ne 12 mesecev,
- poveča se motiviranost za opravljanje dodatnega dela, ker se do 200 evrov zaslužka ne bo zniževalo denarno nadomestilo. Sedanja ureditev sili brezposelno osebo v pasivnost, v nedelo ali v delo na črno, ker se ji z nizkim dodatnim zaslužkom 41,73 evrov znižuje denarno nadomestilo,
- ohranjala se bo delna brezposelnost in sorazmerni del denarnega nadomestila ob sprejemu zaposlitve s krajšim delovnim časom,
- v okviru aktivne politike zaposlovanja se bodo širile možnosti zaposlovanja po Zakonu o trgu dela v zvezi z zamenjavo delavcev in po Zakonu o malem delu z možnostjo zaposlovanja ranljivih, vključno brezposelnih oseb z malo zaposlitvijo in v socialnem podjetništvu.

³⁸ Na področju socialnega podjetništva bi se po ocenah lahko zaposlilo med 40 in 50 tisoč ljudi. Več o socialnem podjetništvu glej: R. Drobnič: Slovenski trg dela danes in jutri, Kritični pogled na trg dela in razvojne možnosti s primeri dobrih praks, GV Planet, Ljubljana, 2009, str. 274-282.

Z navedenimi predlaganimi spremembami večje varnosti brezposelne osebe in uvajanjem prožnejših oblik zaposlovanja se blažijo predlagane spremembe ZDR, ki zmanjšujejo varnost delavcev zaradi krajših odpovednih rokov in nižjih odpravnin pri odpovedi pogodbe o zaposlitvi, ki pa na drugi strani za delodajalce pomenijo manjše stroške v zvezi z odpuščanjem delavcev in s tem prožnejše prilagajanje poslovanja na trgu.

Gre za iskanje pravega ravnovesja med varnostjo in prožnostjo, ki je vedno temeljno vprašanje in pomembna tema socialnega dialoga, ker posega v razmerje dela in kapitala.

LITERATURA, PRAVNI IN DRUGI VIRI

Atkinson J.: Flexibility, Uncertainty and Manpower management, Brighton, Institute of Manpower Studies, 1985.

Belopavlovič N. in drugi, Komentar Zakona o delovnih razmerjih, GV Založba, Ljubljana, 2008.

Drobnič R.: Slovenski trg dela danes in jutri, Kritični pogled na trg dela in razvojne možnosti s primeri dobrih praks, GV Planet, Ljubljana, 2009.

Snoj J.: Spodbude Zavoda RS za zaposlovanje za izboljšanje varnosti na trgu dela, Revija HRM, GV Planet, letnik 8, št. 34, april 2010.

Wilthagen T., Tros F. in Harm van Leishout: Towards »flexibility«?: balancing flexibility in EU member states, Berlin, World Congress of IIRA, 2003.

Zakon o delovnih razmerjih, Uradni list RS, št. 42/2002, 103/07.

Zakon o spremembah in dopolnitvah zakona o delovnih razmerjih, Uradni list RS, št. 103/2007.

Zakon o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti, Uradni list RS, št. 107/2006 UPB1.

Zakon o preprečevanju dela in zaposlovanja na črno je bil sprejet 2000 leta (Uradni list RS, št. 36/00 in 118/06).

Obligacijski zakonik, Uradni list RS, št. 83/01, 32/04, 28/06.

Zakon o socialnem varstvu, Uradni list RS, št. 3/2007 UPB2.

Vlada RS Slovenska izhodna strategija 2010 – 2013, št. 30000-2/2010/5 z dne 04.02.2010.

EVA: 2010-2611-0030, Predlog zakona o trgu dela in Predlog Zakona o malem delu.

Pakt o ekonomskih, socialnih in kulturnih pravicah iz leta 1966 Uradni list SFRJ, št. 7/1971.

Konvencija št. 2 o brezposelnosti, Službene novine, SHS, št. 95-XXII/1926. Slovenija je konvencijo prevzela v svoj pravni red z Aktom o notifikaciji nasledstva, Uradni list RS, št. 54/1992-MP.

Konvencija št. 88 o organizaciji službe zaposlovanja, Uradni list FLRJ_MP, št. 9/1958.

Konvencija št. 111 o diskriminaciji pri zaposlovanju in poklicih, 1958, Uradni list FLRJ, št. 3/1961.

Konvencija št. 122 o politiki zaposlovanja, Uradni list RS, št. 34/1971.

Lizbonska strategija, www.europa.eu.int/groethandjobs/index.htm.

Zavoda RS za zaposlovanje, www.zavodzazaposlovanje.si/slo/Aktualno/aktualno.asp

European Commission, MISSEP, julij 2009.

OECD Working Party on Employment, Chapter 3-Employment Protection, Legislation and Beyond Annex, 25-26 March 2009, Paris.

European Communities (2007): Towards common principles of flexicurity: More and better jobs through flexibility and security, Luxembourg.

European Commission (2007): Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions »Towards Common Principles of Flexicurity: More and better jobs through flexibility and security«, COM (2007) 359 final, Brussels, 27. June 2007. (http://ec.europa.eu/employment_social/employment_strategy/pdf/flex_comm_en.pdf).

European Commission (2007): Flexibility and Competitiveness: Labour market flexibility, innovation and organisational performance (Flex-Com), Luxembourg.

EC (2007): Employment in Europe 2007, Luxembourg.

Umar: Republika Slovenija, Program reforma za izvajanje Lizbonske strategije v Sloveniji, Poročilo o uresničevanju programa 2007.

Green Paper Modernising Labour Law to meet the Challenges of the 21 st Century, www.business-europe.eu.

Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee of the Regions »Towards Common Principles of Flexicurity: More and better jobs through flexibility, Bruselj, 27.6.2007; http://ec.europa.eu/employment_social/employment_strategy/pdf/flex_comm_en.pdf).

Resolucija evropskega parlamenta z dne 11. julija 2007 o posodobitvi delovnega prava za soočanje z izzivi 21. stoletja (2007/2023 (INI)) (<http://www.europarl.europa.eu>).

Mnenje Evropskega ekonomsko socialnega odbora o zeleni knjigi: Posodabljanje delovnega prava za soočenje z izzivi 21. stoletja, Uradni list EU, C 175/73, z dne 27.7.2007.

DOES LEGAL REGULATION OF PROTECTION IN CASE OF UNEMPLOYMENT FOLLOW THE PRINCIPLE OF FLEXICURITY

Etelka Korpič Horvat*

SUMMARY

In her contribution the authoress discusses the issue of whether legal regulations of protection in case of unemployment follow the principle of flexicurity. She analyses workers' right pursuant to Labour Relations Act during the period of notice when the labour relationship still exists, until its termination, according to different ways of terminating employment contract. It is a period of preparing for the time, when the respective worker will become unemployed and consequently have a considerably smaller income. The authoress discusses severance payment the worker is entitled to upon termination of their employment contract as an important income which along with the unemployment benefit allows the respective worker to subsist during the period of unemployment. Using the comparative method, the authoress assesses the arguments of the employers according to which the severance pay is too high and the period of notice too long, by comparing Slovenian regulations with those of other EU member states, both according to the present regulation and the envisaged amending act on labour relationships according to which the period of notice is to be shorter and severance pay reduced. On the other hand, the unemployment benefit pursuant to Labour Market Act should be increased.

Of all the rights an unemployed person is eligible to, the authoress pays special attention to the eligibility for unemployment benefit for the duration of unemployment, which apart from the cash benefit also provides for social insurance. The authoress compares the duration and the amount of unemployment benefit in the Republic of Slovenia with those of other EU member states. She further researches the possibilities for unemployed persons to carry out paid work while receiving unemployment benefit. Do legal regulations encourage unemployed

* Etelka Korpič Horvat, PhD, Assistant Professor at the Faculty of Law, University of Maribor
etelka.korpic-horvat@uni-mb.si

people for active search of work and employment, or do they rather drive them towards passivity, non-work or to undeclared work? What are the possibilities for flexible employment (not necessarily a contractual one, based on employment contract, but more so any kind of legal work on the basis of a civil relationship) without running the risk of losing the unemployment benefit or having it reduced? In this context the authoress presents a survey of the *de lege ferenda* regulations according to the law bills on labour market and small work which are to provide more flexibility and consequently more security for the citizens while they are unemployed and also for other citizens (the retired, students and pupils). In the conclusion the authoress assesses whether the law bill provides sufficient basis for the introduction of flexicurity for those people who lost their jobs.