

VARUH

DECEMBER 2015
ŠTEVILKA 18

UVELJAVLJANJE PRAVIC IZ DELA (2)

Vlasta Nussdorfer, varuhinja človekovih pravic RS

Odprimo vrata dostojanstvu zaposlenih in brezposelnih

Spoštovane in spoštovani, ljudje, ki iščejo svoje pravice, pogosto tavajo »od vrat do vrat«. Z naporom jih odpirajo, za njimi pa se hitro zaprejo, včasih celo zaloputnejo. In že spet trkajo na nova, polni upanj in pričakovanj.

Nezaposleni najpogosteje odpirajo vrata zavodov za zaposlovanje, centrov za socialno delo, humanitarnih organizacij in pošt. Redko vstopijo skozi vrata na pogovore s potencialnimi delodajalci, še redkeje skozi vrata svoje nove službe. Včasih veselje ne traja prav dolgo, kajti zgodi se, da jim zaposlitev ne prinese tako pričakovanega in samoumevnega plačila za opravljeno delo. Preživljajo tudi obdobja brezupa in žalosti. Zato so potrebne nove poti in prizadevanja za pravico. Prekarno delo se uveljavlja kot povsem nov sistem izkoriščanja delavcev in pomeni tudi prenašanje vseh tveganj na trgu dela prav na ramena delavcev, njihovih družin in otrok. Ljudje se nenehno sprašujejo: do kdaj bo tako in kako se izviti iz nenehnega strahu pred izgubo socialne varnosti. Še huje

je, če zapadejo v brezdomstvo. Brezdomci danes niso le moški srednjih let, vdani pijači in brezdelju, ampak ljudje obeh spolov, tudi celotne družine. Zato pomenijo vsakomur vrata doma tisto neprecenljivo in nujno varnost, ki je pogoj za človekovo dostojanstvo, za pozitivno samopodobo slehernega, za zdrav razvoj otrok, za varno mladost in tudi starost.

Če institucije ne delujejo, kakor bi morale, če ni plačila in je delovnopravna zakonodaja kršena, so spet potrebna nova in nova vrata, tudi pri nadzornih institucijah, pri inšpekcijskih službah. Težko je odpirati vrata sodišč, najtežje brez ustrezne pravne pomoči.

Težava je, da pogosto v centrih za socialno delo zaposleni nimajo na razpolago dovolj časa, da bi ljudem v brezupu in revščini svetovali in jim pomagali v življenju na socialnem robu. Zato je svet revščine pogosto prostor brez vrat. Vstopiš in ostajaš. Vse se ti zdi kot labirint brez izhoda. Tavaš, iščeš, toneš, obupavaš in celo odpiraš vrata v zdravstvu, pogosto in žal celo na psihiatriji.

Varuh človekovih pravic je institucija, ki letos beleži enaindvajsetletnico obstoja. Je kritik vseh vej oblasti – izvršilne, zakonodajne in sodne, če

ne delujejo dovolj učinkovito v skladu z zakoni in predvsem po načelu pravičnosti in dobrega upravljanja. Pravica z zavezanimi očmi včasih res ne vidi celo pravičnih rešitev oziroma te pridejo prepozno. Pozna pravica ni pravica in njeno iskanje od vrat do vrat, celo na evropskih institucijah, predvsem na evropskem sodišču za človekove pravice, pomeni le obliž na hude rane. Brazgotine ostajajo kot neme pričevalke nepravilnosti in nedelovanja pravne države.

66. člen Ustave RS določa, da država ustvarja možnosti za zaposlovanje in delo ter zagotavlja nujno zakonsko varstvo. Tako ta določba ne daje posameznikom uresničljive pravice do dela oziroma zaposlitve, pač pa gre za tipično zavezujočo ustavno določbo, po kateri mora država sprejeti ukrepe, ki bodo omogočali zaposlovanje in delo. S tem se uresničuje tudi 2. člen ustave, ki določa, da je Slovenija socialna in pravna država. Ustavne in mednarodne zaveze spoštovanja temeljnih človekovih pravic in svoboščin ne morejo čakati na ugodnejša leta materialne blaginje, ko jih bo mogoče uveljavljati, temveč morajo biti ključ in vrata vsakega delovanja v dobro ljudi.

Zahvaljujem se vsem avtoricam in avtorjem prispevkov v tem biltenu, saj pomenijo njihova razmišljanja prispevek k družbeni kritiki sedanje ureditve uveljavljanja pravic iz dela in hkrati tudi smerokaz za nadaljnji razvoj delovnopravne zakonodaje, nadzornih mehanizmov in uveljavljanja pravne države.

S prvim biltenu z naslovom Uveljavljanje pravic iz dela v letu 2012 smo opozorili na mnoga vprašanja brezposelnih in zaposlenih, s posvetom v Državnem svetu leta 2014 z naslovom Kdo je delu ukradel čast smo državnim organom priporočili številne spremembe, ki se niso udeležile in zato nanje ponovno opozarjamo v tem biltenu. V njem predstavljamo tudi izbrane primere, ki jih je z delovnopravnega področja obravnaval Varuh človekovih pravic RS. Tako nadaljujemo aktivnosti Varuha, da bi se spoštovale človekove pravice na tem pomembnem področju človekovega življenja.

Vrata nam lahko prinašajo tudi uspeh, srečo in zadovoljstvo in želim vam, da bi bilo tega čim več.



Kdor je delu ukradel čast in dostojanstvo, naj ju vrne

Na področju delovnih razmerij Varuh človekovih pravic RS letno obravnava v povprečju 300 pobud, kar je okoli 10 odstotkov vseh obravnavanih pobud. Delež utemeljenih pobud na tem področju, pri katerih je Varuh ugotovil najmanj eno kršitev človekovih pravic ali svoboščin, je v letu 2014 znašal skoraj 25 odstotkov.

196. člen Kazenskega zakonika (KZ-1) v okviru poglavja Kazniva dejanja zoper delovna razmerja in socialno varnost opredeljuje kaznivo dejanje kršitev temeljnih pravic delavcev: »Kdor zavestno ne ravna po predpisih o sklenitvi pogodbe o zaposlitvi in o prenehanju delovnega razmerja, plači in drugih prejemkih iz delovnega razmerja, delovnem času, odmoru, počitku, letnem dopustu ali odsotnosti z dela, varstvu žensk, mladine in invalidov, varstvu delavcev zaradi nosečnosti in starševstva, varstva starejših delavcev, prepovedi nadurnega ali nočnega dela ali plačilu predpisanih prispevkov in tako prikraja delavca ali iskalca zaposlitve za pravico, ki mu pripada, ali mu jo omeji, se kaznuje z denarno kaznijo ali zaporom do enega leta.«

10.a člen Zakona o gospodarskih družbah (ZGD-1) določa omejitve ustanavljanja družb in podjetnikov ter pridobitev statusa družbenika. Med drugim je bila v juliju 2015 uzakonjena sprememba, ki velja od 1. 1. 2016 in ki zastruje pogoje ustanavljanja novih podjetij, in sicer bo triletna prepoved ustanovitve podjetja – predlagana je bila leto dni trajajoča prepoved – veljala za tistega, ki sta mu delovni inšpektorat ali finančna uprava v zadnjih treh letih izrekla globo.

Uvod

Neplačilo plač in prispevkov, nadlegovanje in trpinčenje, šikaniranje in druge oblike nasilja na delovnem mestu, pretirano negotove oblike dela, volontersko pripravništvo, težave glede ustreznosti spodbud brezposelnim pri iskanju zaposlitve ter odnos oblastnikov in delodajalcev do delavcev so ključna vprašanja, s katerimi se na področju delovnih razmerij ukvarjamo pri Varuhu človekovih pravic RS (Varuh). Odgovori na ta vprašanja vplivajo na človekovo dostojanstvo, dostojnost dela, oblikujejo delovno klimo v organizaciji in v družbi nasploh. Stanje je kritično, priporočila Varuha pa ostajajo že leta neuresničena. Nujno je sporočilo, da se kršitve ne splačajo. Zato je treba dopolniti ali spremeniti sistemske ukrepe in zagotoviti njihovo izvajanje, zagotoviti učinkovito delovanje nadzornih mehanizmov, nepoštene prakse obsoditi, kršitelje pa kaznovati. V nadaljevanju bom opozorila na najpogostejše kršitve delovnopравne zakonodaje in na priporočila, ki jih v zvezi s tem daje Varuh.

Ugotovitve Varuha

Ustava RS (Ustava) v 34. členu zagotavlja pravico do osebnega dostojanstva in varnosti; gre za eno izmed izhodiščnih pravic Ustave. Nadalje je v 66. členu Ustave izrecno zapisano varstvo dela, in sicer: Država ustvarja možnosti za zaposlovanje in za delo ter zagotavlja njuno zakonsko varstvo. Smiselno podobna določila so vključena tudi v Splošno deklaracijo o človekovih pravicah, Mednarodni pakt o ekonomskih, kulturnih in socialnih pravicah, konvencije mednarodne organizacije dela (ILO); številne direktive Evropskega parlamenta in Sveta EU, Evropsko socialno listino, v Listino Evropske unije o temeljnih pravicah ter v druge zavezujoče mednarodne pravne dokumente.

Se navedene človekove pravice v praksi spoštujejo? Kakšno bi bilo o tem mnenje (še vedno) zaposlenih, mnenje tistih, ki šele vstopajo na krut trg dela, in tiste ogromne množice, ki so se brez lastne krivde znašle v bazenu brezposelnih? Kakšno je mnenje Varuha?

Ugotavljamo kršitev mnogih pravic, predvsem pa: kršitev ustavnih pravic glede osebnega dostojanstva in varnosti, varstva dela, socialne varnosti; upoštevana ni Splošna deklaracija o človekovih pravicah. Ta med drugim pravi, da ima vsakdo, ki dela, pravico do pravične in zadovoljive nagrade, ki njemu in družini zagotavlja človeka vreden obstoj. Ugotavljamo tudi kršitve določila Evropske socialne listine o pravici do pravičnega plačila. Glede pravic do dostojanstva, zasebnega in družinskega življenja pa opozarjamo še na Listino EU o temeljnih pravicah, ki je tudi pogosto kršena.

Največkrat nam pišejo posamezniki in navajajo težave pri zagotavljanju plačila za opravljeno delo. To bi po vseh omenjenih dokumentih moralo biti tako, da bi zagotavljalo dostojno življenje posamezniku in njegovi družini. Mnogokrat prek pobud izvemo za primere, ko zaposleni sploh ne prejmejo plačila za opravljeno delo, ko je plačilo premajhno ali pa gre za plačila v gotovini in brez ustreznih evidenc. Še vedno se srečujemo s situacijami, ko kljub mnogim oblikam nadzora

(prek Finančne uprave, Inšpektorata RS za delo) ter sprejetim ukrepom, prek kazenskega postopka, prek določil Zakona o gospodarskih družbah o prepovedi ustanavljanja novih družb, delodajalci zaposlenim ne plačujejo prispevkov za socialno varnost ter se s takšnimi in drugačnimi obvodi temu izognejo. Zdi se, kot da sedanji sistem ne ščiti najšibkejših – zaposlenih, temveč neplačnike.

Od vlade terjamo sprejetje ukrepov, ki bodo zagotovili učinkovit in pregleden sistem nadzora nad plačevanjem plač, tako v neto zneskih kot tudi vseh odtegljajev. Postopki pri vseh nadzornih mehanizmi (organi odkrivanja, pregona in sojenja, Inšpektorat RS za delo in drugi) morajo teči hitro in se tudi končati v razumnih rokih. Večje medijsko poročanje o tovrstnih uspešno izpeljanih postopkih bi bilo v smislu generalne prevencije zagotovo dobrodošlo.

V letu 2014 smo se pri Varuhu precej ukvarjali z volonterskim pripravništvom. Zavzeli smo stališče, da mora država tam, kjer je uvedla obvezno pripravništvo (na področju socialnega varstva ter kot pogoj za opravljanje strokovnega izpita na področju vzgoje, izobraževanja, zdravstva in pravosodja) za to zagotoviti ustrezne finančne vire, v drugih primerih pa z ustreznimi ukrepi, nadzori in kaznovanji preprečiti zlorabe in delo brez plačila stroškov in minimalne nagrade. Zastojkarsko pripravništvo ne sme biti nadomestilo za odsotnega delavca, kot nam povedo mladi pedagogi. Namen pripravništva je namreč v tem, da mladi pridobivajo izkušnje in znanje za samostojno delo. Država je s takimi praksami zelo slab zgled zasebnim delodajalcem, zato mora s takim ravnanjem takoj prenehati.

V zadnjih letih smo se precej ukvarjali z vprašanjem, ali in kako država zagotavlja možnosti za zaposlovanje in delo ter njuno zakonsko varstvo, kot izhaja iz že omenjenega 66. člena Ustave RS. Pišejo nam posamezniki, ki so po spletu naključij ostali brez službe in dela, ki poskušajo najti zaposlitev s pomočjo za to ustanovljenih služb, Zavoda RS za zaposlovanje (ZRSZ) in raznih agencij, ki opravljajo dejavnost zagotavljanja začasnega dela delavcev drugemu delodajalcu. Razočarani in ponižani so. Delovnih mest v gospodarstvu ni dovolj, v javnem sektorju velja prepoved zaposlovanja, država pa ob tem še nekritično zmanjšuje sredstva aktivne politike zaposlovanja. Informiranje o prostih delovnih mestih na ZRSZ je nepregledno, enako tudi o možnostih posameznih ukrepov aktivne politike zaposlovanja. Manjkajo konkretne in javno predstavljene analize, ali in koliko je posamezen ukrep aktivne politike zaposlovanja prispeval k večji zaposlitveni možnosti posameznika. Če k temu dodamo še pripombe k postopkom obravnave na ZRSZ, ravnanju tam zaposlenih javnih uslužbencev ter absolutno predolgo roke odločanja Ministrstva za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti v pritožbenih postopkih, je slika stanja skorajda popolna, seveda v negativnem smislu.

Priporočamo, da država končno uvidi svojo ustavno obveznost, da mora aktivno ustvarjati možnosti za zaposlovanje in delo in da, dokler se trendi stanja brezposelnosti dejansko ne bodo začeli izboljševati, ne zmanjšuje sredstev za aktivno

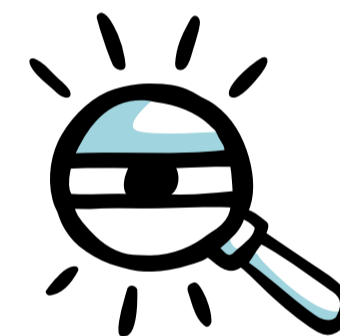


politiko zaposlovanja. Smiselno bi bilo pristuhnuti brezposelnim, ki velikokrat brezplodno tavajo po ZRSZ, se brezuspešno javljajo svetovalcem na »razne svetovalne« razgovore, pri iskanju lastnih zaposlitvenih možnosti pa so prepuščeni sami sebi. Nujna je analiza učinkovitosti služb ZRSZ in glede na ugotovljeno sprejetje ukrepov, ki bodo pripomogli k večji odzivnosti na potrebe brezposelnih.

Sklepne misli

Sedanja zakonodaja, tako delovnopравna kot druga, pravice zaposlenih do plačila za opravljeno delo, prav tako pa tudi drugih pravic, ne varuje zadovoljivo in učinkovito. Stanje na področju zaposlovanja je podobno, manjkajo ustreznije sistemske rešitve in tudi hitrejši ter odločnejši odzivi pristojnih organov oblasti. Vse to pa ne vpliva samo na dostojanstvo in zdravje posameznika, temveč tudi njegove družine. Se kdaj vprašamo, zakaj je stopnja samomorilnosti pri nas tako visoka, zakaj je toliko nasilja, zakaj toliko bolniških odsotnosti, zakaj toliko mladih »pobegne« v tujino? Se zavedamo, da smo »starajoča« se družba?

Ob vsem tem je na preizkusu, kakor ničkolikokrat doslej, tudi ustavno načelo o Sloveniji kot socialni in pravni državi. Kdo je ukradel delu čast, ni več vprašanje. Ukradla ga je država, ki ne stori dovolj, da bi zaščitila zaposlene in vse, ki zaposlitev zamaže dolgo iščejo. In ukradli so jo vsi, ki jim v imenu pohlepnega iskanja dobička za vsako ceno ni prav nič mar človekovo dostojanstvo. V imenu zniževanja stroškov dela, prožnejše organizacije ter poenostavljanja postopkov odpovedi in odprave drugih birokratskih zavor, ki menda znižujejo konkurenčnost slovenskega gospodarstva, ne sme biti nikomur dovoljeno zniževanje temeljnih standardov zaščite delavcev in njihovih zgodovinskih dosežkih in zagotovljenih človekovih pravic.



Na področju brezposelnosti Varuh letno obravnava okoli 50 pobud. Delež utemeljenih je v letu 2014 znašal 35 odstotkov.

Vsebina

- 2 mag. Kornelija Marzel
Kdor je delu ukradel čast in dostojanstvo, naj ju vrne
- 4 prof. dr. Mirjana Ule
Nova tveganja na prehodih iz mladosti v odraslost
- 6 Barbara Gogala
Izzivi mladih na trgu dela
- 8 dr. Suzana Čurin Radović
O etiki do brezposelnih mladih v sodobni slovenski družbi
- 10 Karmen Verbič
Kako naj mladi odrastemo?
- 12 prof. dr. Vesna Leskošek
Tveganja na prehodu iz izobraževanja v zaposlitev: vloga države
- 16 mag. Zinka Prunk
Neplačevanje prispevkov
- 18 mag. Samo Hribar Milič
Gospodarska rast, brezposelnost, podjetništvo in država
- 20 Zala Turšič
Neplačano delo, prekrasnost in (ne)enakost
- 22 Nataša Trček
Pri (ne)spoštovanju temeljnih pravic delavcev se ne moreš uštetiti
- 24 Samo Fakin
Začaran krog navidezne solidarnosti
- 26 Tin Kampl
Zaposleni IN/ALI revni mladi
- 28 Mag. Polona Sketelj,
Mag. Tanja Roženberger
Muzej odpira vrata prostorskih in simbolnih prehodov življenja

Nova tveganja na prehodih iz mladosti v odraslost

Prehod iz izobraževanja v zaposlitev ima za mlade poseben pomen. Pomeni namreč prehod iz (ekonomske) odvisnosti v neodvisnost. Vstop v delo omogoča načrtovanje življenja, kariere, družine. Dokler se mlad človek tudi ekonomsko ne osamosvoji, še naprej živi nekakšno podaljšano otroštvo v odvisnosti od družine in še širše, v odvisnosti od družbe. Zato vse težji prehodi v delo najbolj prizadenejo prav mlade in bistveno spreminjajo življenjske poteke mladih. Za mlade iskalce prve zaposlitve se je najprej začel uveljavljati sistem fleksibilne podzaposlenosti, ki se oblikuje na robu uradnega sistema polne zaposlitve. To pomeni menjavanje nezaposlenosti z obštudijskimi zaposlitvami, delnimi zaposlitvami, z delom v sivi ekonomiji.

Strategije delovne lojalnosti zaposlenih in lojalnosti do zaposlenih, ki so vplivali na zaposlitvene kariere in stabilne zaposlitve v klasični moderni, so v neoliberalni ekonomiji nadomestile strategije zniževanja stroškov. Te ustvarjajo bodisi verige nestandardnih zaposlitev, ali pa prožne podzaposlitve. Tudi vzrok za veliko povečanje deleža mladih, ki sodeluje v šolanju tudi po koncu srednje in celo visokih šol, je manko priložnosti za smiselno zaposlovanje. Za veliko mladih je njihovo nadaljnje izobraževanje prej odsev manjših možnosti na trgu delovne sile kot večjih možnosti v izobraževanju. Če upoštevamo še to, da po šolanju redko dobijo delo, ustrezno njihovim kvalifikacijam, in da so na začetku običajno obsojeni na najnižja plačila, potem vidimo, da se je družbena vrednost mladih zelo znižala.

Nizka cena dela mladih nagrajuje zaposlovalce, ne mladih. Zaposlovalci pridobijo, ko dobijo poceni delovno silo z najnovjšo izobrazbo. Tako so mladi marginalizirani na trgu delovne sile, izključeni iz glavnih tokov družbe odraslih in posledično izvorov moči. Brez svojih ekonomskih in političnih predstavnikov imajo tudi malo pravic in privilegijev ter nižji družbeni status. Odraščanje v pozni moderni je torej res kompleksen družbeni proces, ki kaže na temeljna družbena protislovja. Raziskave nezaposlenih mladih kažejo, da je to danes ena od najbolj ogroženih populacij na trgu delovne sile. Strokovnjaki govorijo o

»psihosocialni tranziciji« nezaposlenih mladih, o veliki spremembi v življenjskem poteku, ki ima močno obremenjujoče posledice. Zaradi vse težjega prehoda v zaposlitve po koncu šolanja se je zmanjšala stabilnost življenjskega poteka. Te spremembe ne vplivajo samo na načrtovanje profesionalne kariere, ampak posledično na načrtovanje družinske kariere. Raziskovalci navajajo številne možne negativne posledice nezaposlenosti mladih:

- strah pred materialnim pomanjkanjem,
- povečana negotovost glede prihodnosti,
- zoževanje življenjskih ciljev in načrtov,
- zmanjševanje prizadevanj,
- odpovedovanje dolgoročnim odločitvam, kot so odločitve za svojo družino, rojstvo otrok,
- zniževanje socialnega statusa in ugleda,
- odsotnost samopotrjevanja in občutka lastne uspešnosti,
- več psiholoških stresnih situacij, na primer pri neuspešnem iskanju zaposlitve,
- oženje socialnih stikov in odnosov,
- rušenje podpornih socialnih omrežij.

Kako usodno lahko mlade zaznamuje brezposelnost, opozarjajo predvsem raziskave, ki primerjajo populacijo zaposlenih mladih s populacijo brezposelnih mladih. Študije kažejo predvsem na drugačno samopodobo in samospoštovanje ter stališča do sveta in življenja pri nezaposlenih mladih. Usodno negativna posledica dalj časa trajajoče brezposelnosti

mladih je, da se lahko spremeni odnos do dela. Raziskave kažejo, da tisti nezaposleni, ki jim delo ne pomeni kakšne posebne vrednote, doživljajo svoj položaj manj stresno. Tisti mladi pa, ki imajo delo za visoko vrednoto, odsotnost z dela doživljajo močno psihično obremenjujoče. Negativen odnos do dela deluje kot nekakšen obrambni mehanizem pred prehudo psihično stisko nezaposlenih mladih.

Ne moremo spregledati dejstva, da se je nekaj pomembnega spremenilo v svetu mladih revnih in nezaposlenih, kar jih žene na rob družbenega reda in prek njega. Gre za grožnjo stalne izključenosti iz običajnih »sistemov« civilne družbe, gospodarstva in države, ne le iz sveta dela. Najbolj ogroženi so nezaposleni mladi iz nižjih socialnih slojev in etničnih skupin. Nekateri ameriški in britanski teoretiki družbene odklonskosti so v minulih desetletjih celo razvili tezo, da so družbeno izključeni mladi poglaviti del tako imenovanega podrazreda, to je družbene skupine tistih, ki se nikakor ne morejo vključiti v delo in institucije sodobne družbe. Jedro sodobnih teorij o podrazredu socialno izključene mladine je teza, da se mladi iz te družbene skupine neizogibno socializirajo v deprivilegiranem in prikrajšanem okolju ter pogosto do socialno in ekonomsko marginaliziranih staršev. Po tem pojmovanju se podrazred reproducira prav skozi izkušnjo marginalizacije in prikrajšanosti ter odsotnosti posebne samozavesti in kolektivne izkušnje, ki je bila značilna za tradicionalni delavski razred.

Če vzamemo zares tezo, da sodobna družba promovira dve skupini mladih: mlade, ki uspešno izrabljajo možnosti, ki jim jih ponujata sodobna tehnološko razvijajoča se družba in podaljšano izobraževanje, ter drugo skupino mladih, ki v teh procesih izgubljajo, ker nimajo dovolj virov, podpore, da bi bili v tej tekmujoči družbi uspešni, potem se zdi smiselna teza, da obstaja podrazred mladih, ki doživljajo nove oblike socialnega izključevanja kot posledico strukturnih sprememb v družbi. Po drugi strani pa so procesi, ki podpirajo družbeno izključevanje mladih, preveč raznoliki in zapleteni, da bi jih lahko razumeli v okvirih teorije o podrazredu. Družbene skupine mladih, ki so tako izključene, so preveč različne med seboj in raznolike, da bi jih lahko zajeli v en družbeni razred. Zato je pojem mladine kot podrazreda prej metafora za težave mladih ob prehodu v zaposlitev, v odraslost, v polnopravno državljanstvo.

Medsebojno ujemanje povečanih tveganj in negotovosti v prehodih mladih v odraslost povzroča, da to obdobje postaja ključno za politike, ki se ukvarjajo s socialno vključenostjo: izobraževalne politike, politike zaposlovanja, stanovanjske politike, družinske politike. Hkrati pa prav politike in ustanove za mlade spregledujejo in zanemarjajo ključne spremembe v prehodih in se zato izpostavljajo tveganju, da zgrešijo potrebe in težave mladih na prehodu v odraslost. To pomeni, da proizvajajo nenamerne paradoksalne učinke socialnega izključevanja namesto socialne vključenosti.

Vir: Ule Mirjana (2008). Za vedno mladi? Socialna psihologija odrasčanja. Ljubljana, založba FDV.

Primer, ki ga je obravnaval Varuh

Z izigravanjem zakonodaje do zaposlitve za določen čas v šoli

Varuhu človekovih pravic RS (Varuh) je naslovila pobudo pobudnica, ki je bila dvajset let zaposlena v glasbeni šoli za določen čas, in sicer na podlagi 109. člena Zakona o organizaciji in financiranju vzgoje in izobraževanja (ZOFVI) zaradi neizpolnjevanja pogoja izobrazbe za učitelja kitare. V šolskem letu 2014/2015 ni bila ponovno zaposlena. Glasbena šola je na delovno mesto, ki ga je vsa leta zasedala pobudnica, zaposlila delavca, ki prav tako ni izpolnjeval pogoja izobrazbe. Pobudnica je bila prepričana, da je za delovno mesto bolje usposobljena kot kandidat, ki je bil izbran, če ne drugega ima več delovnih izkušenj (izbran je bil njen bivši učenec, sicer študent Akademije za glasbo). Menila je tudi, da je ravnateljica na »njeno« delovno mesto zaposlila drugega delavca iz maščevanja, saj je pobudnica na zadnjem razpisu kandidirala za ravnateljico.

Pobudnica je v svoji pobudi med drugim poudarjala problem razpisnih postopkov in meril pri ocenjevanju kandidatov za delovna mesta. Navajala je primere (sicer ne poimensko), ko so se na razpise za prosta delovna mesta (glasbenih) šolah prijavili kandidati, ki so izpolnjevali vse razpisne pogoje, vključno s pogojem izobrazbe, in bi bili lahko zaposleni za določen čas. Ker pa iz različnih razlogov ravnateljcem ti kandidati niso bili všeč, na teh razpisih ni bil izbran nihče. Razpise so ponavljali toliko časa, dokler se ti kandidati niso več prijavili in je ravnatelj lahko zaposlil »svoje« kandidata na podlagi zvez in poznanstev, čeprav ta ni izpolnjeval izobrazbenih pogojev in ga je zato lahko zaposlil le za določen čas enega leta.

Glede na navedbe pobudnice smo opravili poizvedbo pri Ministrstvu za izobraževanje, znanost in šport (MIZŠ). Prosili smo za mnenje o primerih iz prakse, ki jih je omenjala pobudnica. Zanimalo nas je, ali imajo ravnatelji pri zaposlovanju na prosta delovna mesta določene kakšne usmeritve oziroma ali obstajajo kakšne varovalke (razen pravnih sredstev, ki jih uporabijo neizbrani kandidati), da do takih zlorab ne bi prihajalo.

MIZŠ je v odgovoru navedlo, da določba 109. člena ZOFVI, ki omogoča zaposlitev za določen čas enega leta v primeru neizpolnjevanja pogojev za zasedbo delovnega mesta, ni posebnost na področju vzgoje in izobraževanja, saj ima podobno določbo tudi ZDR-1 v tretjem odstavku 22. člena. Taka ureditev omogoča delodajalcem, da se lahko hitreje odzivajo na potrebe delovnega procesa, kar je na področju vzgoje in izobraževanja še toliko bolj pomembno. ZOFVI in ZDR-1 določata pogoje, ki morajo biti izpolnjeni, da se lahko sklene pogodba o zaposlitvi tudi z neustreznim kandidatom. Osnovni pogoj je, da je šola javno objavila prosto delovno mesto, vendar med prijavljenimi kandidati ni bilo nikogar, ki bi izpolnjeval zahtevane pogoje za zasedbo delovnega mesta in – kar je tudi bistveno – da je zaposlitev potrebna zaradi nemotenega opravljanja dela. Če se na javno objavo prostega delovnega mesta prijavijo kandidati, ki izpolnjujejo pogoje, potem delodajalec/šola določbe šestega odstavka 109. člena ZOFVI oziroma tretjega odstavka 22. člena ZDR-1 ne more uporabiti.

Za ravnatelja, ki kot poslovodni organ šole izvršuje pravice in obveznosti delodajalca, veljajo na področju zaposlovanja enaki predpisi oziroma usmeritve kot za vse druge delodajalce v javnem sektorju in – vsaj glede uporabe ZDR-1 – tudi v zasebnem sektorju. Pri tem ni mogoče mimo dejstva, da ZDR-1 v 24. členu določa, da ima delodajalec ob upoštevanju zakonskih prepovedi pravico do proste odločitve, s katerim kandidatom, ki izpolnjuje pogoje za opravljanje dela, bo sklenil pogodbo o zaposlitvi. Pravica do proste izbire daje delodajalcu tudi pravico do odločitve, da z nobenim od prijavljenih kandidatov pogodbe o zaposlitvi ne bo sklenil. Načelo pogodbene svobode delodajalca ob upoštevanju zakonskih prepovedi velja tudi takrat, ko se delodajalec odloča, s katerim od prijavljenih kandidatov, ki ne izpolnjujejo zahtevanih pogojev za zasedbo delovnega mesta, bo izjemoma pod pogoji iz šestega odstavka 109. člena ZOFVI oziroma tretjega odstavka 22. člena ZDR-1 sklenil pogodbo o zaposlitvi za določen čas enega leta. Takšno je tudi stališče sodne prakse (npr. sodba Višjega delovnega in socialnega sodišča pod opr. št. Pdp 93/2005).

MIZŠ je odgovor zaključilo z navedbo, da če se je primer ponavljanja javnih razpisov, ki je potekal tako dolgo, da se ni nihče več prijavil in je lahko ravnatelj sklenil pogodbo o zaposlitvi za določen čas z osebo, ki zahtevanih pogojev ni izpolnjevala, dejansko zgodil, bi bila preučitev takega primera gotovo v pristojnosti Inšpektorata RS za delo (IRSD). MIZŠ v konkretna delovnopravna razmerja ne more posegati, poskuša pa tako z organiziranimi izobraževanji ter vsakodnevnim pisnim in telefonskim svetovanjem ravnateljem svetovati tudi na področju izvrševanja pravic in obveznosti delodajalca.

Pobudnico smo seznanili z vsebino odgovora MIZŠ, drugih možnosti za obravnavo zadeve z naše strani pa nismo več videli. Ali je pobudnica primer, ki ga je omenjala, prijavila na IRSD, nam ni znano. (Na IRSD se je sicer obrnila v zvezi s svojo zadevo, vendar inšpektorat nepravilnosti iz svoje pristojnosti ni ugotovil.)

Bojimo se, da se primeri, kot jih je navajala pobudnica, v praksi žal res dogajajo. Zato na zadevo tudi javno opozarjamo. Vsem, ki bi se v prihodnje srečali s podobnimi situacijami, svetujemo, naj se obrnejo na IRSD. Zakonodajalec pa naj razmisli o varovalki, ki bo preprečila dvom o morebitni pristranski zaposlitvi na podlagi izigravanja zakonodaje. (4.3-51/2014)



Vhod v stavbo Državnega zbora RS, 2013. Foto: Marko Habič.



Izzivi mladih na trgu dela



Vhod v stavbo Zavoda RS za zaposlovanje, Parmova ulica 32, Ljubljana, 2015. Foto: Polona Sketelj.

Gospodarska kriza je močno znižala delovno aktivnost mladih in vplivala na skokovito rast njihove brezposelnosti. Na veliko poslabšanje položaja mladih na trgu dela so vplivali naslednji dejavniki (vir: MDDSZ, ZRSZ in UMAR, Ekonomski izzivi 2013):

1. velika razširjenost začasnih zaposlitev med mladimi, ki so jih podjetja zaradi zmanjševanja števila zaposlenih odpuščala oziroma jim pogodb niso podaljšala,
2. skromno povpraševanje po delu oziroma število prostih delovnih mest, kjer imajo mladi zaradi pomanjkanja delovnih izkušenj pogosto manjše možnosti za zaposlitev,
3. obseg in sistem študentskega dela,
4. neuskkljena struktura diplomantov terciarnega izobraževanja po področjih izobraževanja s potrebami trga dela in veliko povečanje števila diplomantov. Zaradi varčevanja oziroma ustavljenega zaposlovanja v javni upravi se je brezposelnost diplomantov družboslovja, poslovnih in humanističnih ved še povečala.

Brezposelnost mladih je svoj vrh dosegla konec leta 2013, ko je bilo na Zavodu RS za zaposlovanje prijavljenih 32.523 mladih v starosti od 15 do 29 let. Kot najbolj kritično smo zaznali rast brezposelnosti mladih v starosti od 25 do 29 let. To je bil tudi razlog, da se je Slovenija odločila

izvajanje Jamstva za mlade razširiti na ciljno skupino v starosti od 15 do 29 let. Jamstvo za mlade je namreč zaveza evropskih držav, da vsakemu mlademu do 25 let ponudijo kakovostno zaposlitev, vključitev v izobraževanje, vajeništvo ali pripravništvo v štirih mesecih po končanem izobraževanju ali po nastanku brezposelnosti. Države Evropske unije so izvedbene programe sprejele v začetku leta 2014, in sicer na podlagi Priporočila o vzpostavitvi jamstva za mlade, ki ga je aprila 2013 sprejel Svet Evropske unije. Ukrepi Jamstva za mlade, ki jih je sprejela Slovenija, so kratkoročni za premostitev trenutnih perečih težav, s katerimi se srečujejo mladi na trgu dela, in dolgoročni za zmanjševanje možnosti dolgotrajne brezposelnosti in socialne odvisnosti mladih.

Med kratkoročne ukrepe, ki so bili v teh dveh letih izvajanja Jamstva za mlade prevladujoči, uvrščamo okrepljeno svetovanje mladim na zavodu za zaposlovanje, institucionalno usposabljanje mladih, priprava in potrjevanje nacionalnih poklicnih kvalifikacij, usposabljanje na delovnem mestu ter delovni preizkus, različne oblike subvencionirane zaposlitve (oprostitev plačila prispevkov delodajalca, povračilo prispevkov za zaposlitev pri delodajalcih v občinah Hrastnik, Trbovlje, Radeče, Maribor z okolico, v Pokotlju in Pomurju, davčno olajšavo za zaposlovanje brezposelnih, mlajših od 26 let, programi Prvi izziv, Iz faksa takoj praksa, Mentorstvo za mlade). Mlade je zavod za

zaposlovanje pospešeno napotoval na prosta delovna mesta ter organiziral zaposlitvene sejmice in hitre zmenke z delodajalci.

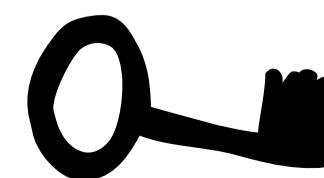
Ukrepi, s katerimi želi Slovenija dolgoročno izboljšati prehod mladih iz izobraževanja v zaposlitev, pa vključujejo boljše usklajevanje izobraževalnih programov z zahtevami trga dela, izboljšanje sistematične karijerne orientacije in učenja veščin vodenja kariere med izobraževanjem, ponovno uvedbo vajeništva po zgledu Avstrije, Nemčije in Danske, ki so primer dobre prakse z nizko stopnjo brezposelnosti mladih, sistemsko ureditev pripravništva na področjih, kjer so le-ta obvezna, priznavanje neformalne izobrazbe ter napoved dolgoročnih potreb na trgu dela.

Po letu in pol izvajanja Jamstva za mlade beležimo sorazmerno dobre kratkoročne vplive ter še veliko izzivov pri uveljavljanju dolgoročnih ukrepov. Dobrih 87 odstotkov mladih do 29 let je v štirih mesecih po nastanku brezposelnosti prejelo ponudbo za zaposlitev, nadaljnje usposabljanje ali izobraževanje, v povprečju 3,8 ponudbe na osebo. V primerjavi z drugimi starostnimi skupinami so bili mladi pogosteje napoteni na prosta delovna mesta ali vključeni v ukrepe aktivne politike zaposlovanja (36,1 odstotka vseh vključitev v ukrepe APZ so mladi do 29 let). Zavod je v tem času izvajal ukrepe, namenjene usposabljanju in izobraževanju, spodbujanju zaposlovanja in ustvarjanju delovnih

mest. Pomemben podatek pri vključevanju v ukrepe aktivne politike zaposlovanja je delež mladih, ki po preteku programa ohranijo ali pridobijo novo zaposlitev. Po usposabljanju in izobraževanju je bil ta delež 59 odstotkov mladih, po izteku subvencioniranih zaposlitev pa 66,5 odstotkov. Praviloma je ta delež nekoliko večji od deleža drugih starostnih skupin.

Današnje stanje je ob okrepljeni gospodarski rasti in zaposlovanju mladih nekoliko izboljšano. Brezposelnost mladih se je znižala oziroma bolje rečeno, njena rast se je ustavila.

Približno tretjina mladih se je zaposlila že v prvih štirih mesecih po nastanku brezposelnosti, kar je dober podatek, obenem nas pa skrbi povečanje deleža mladih, ki so dolgotrajno brezposelni. Prav njim se namerava zavod intenzivneje posvetiti v naslednjem letu izvajanja Jamstva za mlade.



Vir: Poročilo o razvoju 2015; Ljubljana, junij 2015; Izdajatelj: UMAR

Stran 50

...V krizi se je povečal tudi problem prehoda mladih iz izobraževanja na trg dela. Delež diplomantov terciarnega izobraževanja (20–34 let), ki so se zaposlili od enega do treh let po dokončanju izobraževanja, se je pri nas v obdobju 2008–2013 znižal bolj kot v povprečju EU. Na poslabšanje položaja mladih je poleg splošno nizkega povpraševanja po delu vplivala premajhna prilagojenost izobraževanja potrebam trga dela in posledično neustrezna sestava diplomantov terciarnega izobraževanja.

Stran 74

Naraščanje registrirane brezposelnosti se je v letu 2014 v večini regij umirilo, regionalne razlike so se še zmanjšale, povsod pa največje breme brezposelnosti nosijo mladi.

Stran 118

Med krizo se je močno zaostrial problem zaposlovanja mladih s terciarno izobrazbo, kar je spodbudilo njihovo odseljevanje v tujino, v letu 2013 pa se je slednje še okrepilo.

Stran 136

Delež začasnih zaposlitev med mladimi (15–24 let) v Sloveniji ostaja najvišji v EU, na kar pomembno vpliva razširjenost študentskega dela, ženske pa so bolj izpostavljene začasnim zaposlitvam kakor moški.

Stran 138

Delež mladih, ki niso zaposleni niti vključeni v izobraževanje (NEET), se je v obdobju 2008–2013 povečal veliko bolj kot na ravni povprečja EU, a je še vedno nižji od povprečja. Delež NEET pri mladih (20–34 let) je bil v letu 2013 nižji od povprečja EU, kar je povezano z nadpovprečno visoko vključenostjo mladih v terciarno izobraževanje.

Precej višji je bil v starostni skupini 20–24 let, na kar vpliva skromno povpraševanje po delu mladih (brez izkušenj) s končano srednjo in terciarno izobrazbo (prva bolonjska stopnja). Visoka pa sta deleža NEET v starostnih skupinah 25–29 let (2013: 18,7 %) in 30–34 let, kar kaže na težave pri prehodu iz terciarnega izobraževanja v zaposlitev med krizo.

Primer, ki ga je obravnaval Varuh

Dobre prakse Zavoda RS za zaposlovanje

Varuhu človekovih pravic RS (Varuh) je naslovila pobudo pobudnica, ki je navajala, da je leto in pol delala prek javnih del na osnovni šoli. Je invalidka. Na šoli so bili z njenim delom zelo zadovoljni, zato so jo želeli obdržati in ji javna dela podaljšati. Žal pa se je poslovna sekretarka pri izpolnjevanju ponudbe na razpis Zavoda RS za zaposlovanje (ZRSZ) zmotila in v obrazcu pomotoma označila, da potrebujejo delavca s V. stopnjo izobrazbe (pobudnica pa ima IV. stopnjo izobrazbe, tudi delo ustreza tej ravni izobrazbe). Zadevo so poskušali urediti, vendar so od ZRSZ prejeli odgovor, da to ni mogoče.

Poslovna sekretarka šole se je pobudnici opravičila, mi pa smo pri ZRSZ opravili poizvedbo in vprašali, ali vendarle ne obstaja način, da bi popravili stopnjo izobrazbe in s tem pobudnici omogočili podaljšanje javnih del.

ZRSZ je v odgovoru pojasnil, zakaj poprava izpolnjene ponudbe ni bila mogoča, ter potrdil pravilno delo območne službe, ki je šoli in pobudnici to pojasnila. So pa pregledali obe ponudbi, ki ju je oddala šola, tako tisto v letu 2014 kot tisto v letu 2015. Ugotovili so, da je izvajalec v obeh ponudbah predlagal izvedbo programa javnega dela z enakim nazivom in vsebino in da se ponudbi razlikujeta le glede na zahtevano raven izobrazbe: v letu 2014 je bila za izvedbo opisanih del zahtevana IV. raven, v letu 2015 pa V. raven izobrazbe. S tem so bile potrjene navedbe pobudnice in izvajalca (osnovne šole) o zmoti pri navajanju podatkov v ponudbi 2015 glede potrebne ravni izobrazbe za opravljanje javnih del. Ob tej ugotovitvi in ob upoštevanju okoliščine, da znižanje ravni izobrazbe vpliva na znižanje predvidene porabe javnih sredstev, pa tudi ker bi bilo vztrajanje na višji izobrazbi za izvedbo del, ki se dejansko lahko opravijo tudi z nižjo izobrazbo, v nasprotju z načelom racionalne porabe javnih sredstev, je Centralna služba ZRSZ območni službi predlagala ustrezno spremembo pogodbe o izvajanju programa javnih del, kar bo (je) v nadaljevanju omogočilo šoli, da bo lahko pobudnico ponovno vključila v javna dela.

Tako se je vendarle našel način, kako popraviti napako poslovne sekretarke šole pri izpolnjevanju ponudbe. Veseli smo, da smo pri tem lahko pomagali. Primer pa objavljamo kot primer dobre prakse ZRSZ. (4.0-3/2015)

O etiki do brezposelnih mladih v sodobni slovenski družbi

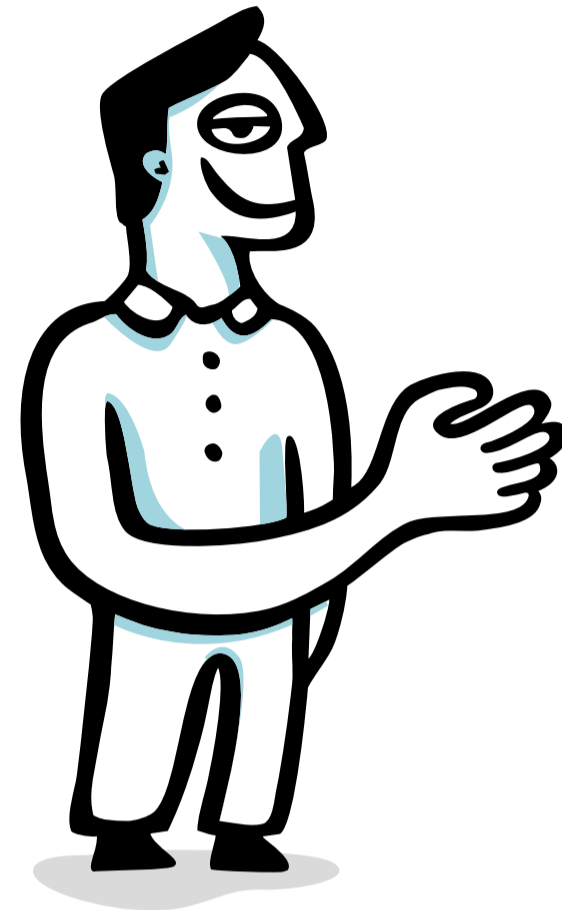
V svojem prispevku se bom osredotočila na brezposelne mlade ljudi v slovenski družbi v tem času in problem poskušala osvetliti z zornega kota treh dimenzij etike. Predstavila bom, kaj menim, da to lahko pomeni za njih same, kaj za slovensko družbo sedanjosti in prihodnosti in kaj za medčloveške in medgeneracijske odnose. Ugotovitvam bo sledilo moje videnje mogočih rešitev.

Najprej se poskušajmo vživeti v mladega človeka, ki se je izobrazil za določen poklic in za to prehodil precej težko pot šolanja. Veliko je bilo odrekanja in prizadevanja tudi pri njegovih starših in učiteljih. Če je pridobil visoko izobrazbo, se je za delo pripravil dobrih 16 let. Vsa leta šolanja je poslušal, da je znanje vrednota in da ga bo potreboval za delo in preživetje. Ko pa je stopil na trg dela, se je srečal s kruto realnostjo. Večina razpisov namreč zahteva delovne izkušnje, za katere pa mu sploh še ni bila dana priložnost. V nekaterih razpisih je celo zapisano, da se kot delovne izkušnje šteje delovna doba, kar pomeni, da se zapre možnost tudi tistim, ki so se morda trudili vsaj s prostovoljnim delom. To je nepravilno in neetično do tistih, ki sploh še niso imeli priložnosti za svoje delovne prispevke v družbi, za življenje od svojega dela.

Kakovost življenja vseh nas je povezana s širšo družbeno integracijo, brezposelni mladi pa so marginalizirani, eksistenčno odvisni od svojih že ostarelih staršev in svoje vitalne življenjske energije in svežih idej ne morejo uporabiti za družbeno dobro. Kaj to pomeni za medčloveške, medgeneracijske in obče družbene odnose ter družbeni razvoj? Čez leta se bomo znašli v vakuumu, ko nam bo primanjkovalo strokovnjakov, kajti nekateri so se ali se bodo odselili v tujino (šolali pa so se v Sloveniji), drugi so ali bodo obupali, ker niso imeli možnosti razvijati svojega znanja v praksi, tretji si bodo varnost zagotovili na druge manj primerne načine.

Naša ustava v 34. členu piše o pravici človeka do osebnega dostojanstva in varnosti. Je to zagotovljeno brezposelnemu človeku? V 66. členu ustave je zapisano tudi, da država ustvarja možnost za zaposlovanje in za delo ter zagotavlja nujno zakonsko varstvo. Več 100 tisoč brezposelnih ljudi v Sloveniji, med njimi relativno veliko mladih in veliko dolgotrajno brezposelnih (v zadnjih šestih letih se je njihovo število početrilo), terja resne razmisleke o implementaciji omenjenih ustavnih členov v praksi.

Menim, da je res skrajni čas, da se v Sloveniji resno in celovito ter dovolj kompleksno lotimo problematike brezposelnosti, zlasti dolgotrajno brezposelnih mladih, ki sploh še niso nikoli imeli možnosti za delo in torej še niso udeleženi pravice do dela in življenja z lastnimi dohodki, čeravno so opravili vse svoje obveznosti med šolanjem. Samo navajanje statistik o zmanjšanju registrirane brezposelnosti brez globljega vpogleda v to perečo problematiko (npr. koliko se jih je odselilo, kako se sploh pride do služb danes) je premalo.



Primer, ki ga je obravnaval Varuh

Odločitev o zahtevi za priznanje pravice do denarnega nadomestila med brezposelnostjo šele po posredovanju Varuha

Varuh človekovih pravic RS (Varuh) je pri obravnavi primera pobudnika, ki mu Zavod za pokojninsko in invalidsko zavarovanje (ZPIZ) ni želel priznati lastnosti zavarovanca iz naslova delovnega razmerja (čeprav je delodajalec po odredbi sodišča poravnal prispevke), ker si je za čas sodnega postopka, v katerem se je ugotavljala in tudi ugotovila nezakonitost redne odpovedi delovnega razmerja, iz previdnosti plačeval prispevke za prostovoljno pokojninsko in invalidsko zavarovanje (na to kršitev pravic delavcu s priznana reintegracijo je Varuh opozarjal v letnem poročilu za 2014, str. 273), ugotovil še eno krivico, ki je pobudnika doletela posledično.

Pobudnik je namreč pozneje od delodajalca prejel ponovno odpoved delovnega razmerja (v tej zadevi sodni postopek še teče) in vložil zahtevo za priznanje pravice do denarnega nadomestila med brezposelnostjo. Zavod RS za zaposlovanje (ZRSZ) pa je njegov zahtevek zavrnil, saj naj ne bi izpolnjeval pogoja dobe zavarovanja pred nastankom brezposelnosti – odločitev je očitno temeljila zgolj na vpogledu v evidenco ZPIZ.

Pobudnik se je na navedeno odločbo pritožil na Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti. Pritožbi je bilo v mesecu aprilu 2014 ugodeno, odločba območne službe pa odpravljena in vrnjena v ponovno reševanje s poudarkom, da je pobudnik v sodnem sporu zoper delodajalca uspel, in z navodilom, da mora prvostopenjski organ preveriti, ali je bilo na podlagi sodne odločbe vzpostavljeno delovno razmerje za nazaj. A kot je bil Varuh seznanjen v maju 2015, prvostopenjski organ kljub enostavnosti zadeve o njej po enem letu še ni odločil.

Na nesprejemljivost tako dolgotrajnega odločanja je Varuh opozoril predstavnike ZRSZ na srečanju 15. 6. 2015. Izrazili so začudenje, da zadeva traja toliko časa, in takoj naročili območni službi, da zadevo reši, upoštevajoč odločbo ministrstva. Po posredovanju Varuha je tako pobudnik končno prišel vsaj do nekaj prihodka, s katerim bo sebi in svoji družini lažje zagotavljal socialno varnost. (4.2-13/2015)

Potrebni so kompleksni ukrepi. Nekaj jih navajam v nadaljevanju.

- Zakonsko bi bilo treba uvesti plačano pripravništvo – vsaj enoletno na vsakem ministrstvu in v vsakem javnem zavodu. Pomembno vlogo za pridobitev naj imajo šolske in študijske ocene, ki že dokazujejo delavnost, zavzetost, prizadevanje, lahko pa tudi talent. S tem se tudi osmisli ocenjevanje v šolah. Prednost pri pridobitvi naj imajo dolgotrajno brezposelni.

- Uvedejo naj se mentorstva in možnost postopnega skrajševanja delovnega časa vsaj 2 leti pred predvideno upokojitvijo za prenos izkušenskega znanja na mlade sodelavce, ki se šele uvajajo (formula: 4 ure izkušeni starejši + 4 ure začetnik). S tem bi dosegli tudi longitudinalno uravnoteženost priložnosti za delo in medgeneracijsko sodelovanje ter profesionalna kontinuiteta.

- Koristen bi bil transparenten sistem odgovornih priporočil, ki bi omogočil zaposlovanje pravih ljudi na pravih delovnih mestih. Prav nič ni narobe s takim posredništvom, če je odgovorno in nekdo transparentno jamči za osebo, ki jo pozna in domneva, da bi lahko koristila s svojim znanjem in delom v konkretni organizaciji. V tujini je ta način že zelo uveljavljen.

- Uvesti bi bilo treba zakonsko obveznost, da človek pravočasno dobi odgovor na svojo vlogo na razpisano delovno mesto s pojasnilom, zakaj ni bil izbran, da bi lahko opravil samorefleksijo in bi se v prihodnje lahko bolj racionalno umeščal na trg dela.

- Zavod za zaposlovanje bi moral domisliti svoje poslanstvo v družbi in bi dejansko moral biti most med brezposelnimi in organizacijami v smislu ustvarjalnega povezovanja enih in drugih. Večino denarja pa zapravi za raznovrstna nesmiselna izobraževanja brezposelnih. Tako se zgodi absurd, da visoko izobraženega človeka, ki je na primer diplomsko nalogo napisal za odlično oceno, pošljejo na delavnico za pisanje prošenj za službo. Ali ni to tratenje davkoplačevalskega denarja in banaliziranje študija, da o dostojanstvu tako degradiranega diplomanta sploh ne govorimo.

- Zmanjševanje pokojnin in podaljševanje pokojninske dobe bi bilo treba zelo nujno obravnavati povezano z zaposlovanjem mladih, kajti starejši zaradi slabih obetov glede pokojnin ne dajejo prostora za zaposlitve mladim, čeprav so že utrujeni in manj operativno učinkoviti na svojih delovnih mestih, lahko pa bi še prispevali družbi zaradi znanja in modrosti.



Mladi na vratih, Žitbrše, 1945. Foto: Rajko Ložar. Dokumentacija SEM.

Kako naj mladi odrastemo?

Ena od definicij besede »mladost« pravi, da je človek mlad od spočetja do njegove samostojnosti. V mladostnem obdobju naj bi iz nakopičenega zgodovinskega znanja sprejel mnoga spoznanja iz zgodovine človeštva. Mladost je torej življenjsko obdobje, v katerem poteka vključevanje v vse bistvene družbene vloge. Kaj pa, ko odrastemo? Tak človek ne le da telesno dozori, biti mora sposoben in zmožen, da se sam preživlja, da si ustvari lastno družino, biti mora z eno besedo: SAMOSTOJEN.

Samostojnost se nanaša na stopnjo zanašanja določene osebe na zunanje vire pomoči. Podaljšanje šolanja in s tem povezana pozna odraslost je postopoma privedla do tega, da se je proces osamosvajanja premaknil za kar nekaj let. Sem ena izmed tistih mladih, ki »želimo odrasti«. Želim si, da bi s svojim ključem odklenila svoje stanovanje, si napolnila hladilnik s hrano, ki bi jo kupila s svojim denarjem. Sliši se precej preprosto. Pa je res? Sem delavna, torej težav ne bi smelo biti. Delo namreč omogoča uresničitev primarnih ciljev. Z delom si priskrbimo koristne dobrine in storitve. Zaposlitev naj bi nam torej zagotavljala ekonomsko in socialno neodvisnost, brez katerih zelo težko načrtujemo svoje življenje, kariero in družino.

Vsi vemo, da sedanje razmere na trgu dela niso rožnate. Dogajanja v gospodarstvu so močno vplivala na to, da o brezposelnosti pišemo

vsak dan. V stanju brezposelnosti smo še posebej izpostavljeni prav mladi kot iskalci prve zaposlitve, ki se želimo po končanem študiju vključiti na trg dela. Težave nastanejo predvsem zaradi pomanjkanja delovnih izkušenj, ki jih med študijem naberemo premalo. Diploma nam nič več ne zagotavlja službe. Slovenija je država, v kateri so delovne izkušnje pri delodajalcih najpomembnejši pogoj, takoj za izobrazbo. Vsi od nas zahtevajo delovne izkušnje, a nihče jih ne želi omogočiti. Četudi mladi poskušamo med študijem pridobiti izkušnje s svojega področja, zelo veliko delodajalcev teh ne šteje za resne delovne izkušnje. Želijo predvsem formalno delovno dobo, ki pa je, prepričana sem, da je vsem razumljivo, takoj po koncu študija še ne moremo imeti.

Mladi smo izobražen, predvsem pa zelo prilagodljiv trg delovne sile, vendar so naše

zaposlitve kljub temu večinoma negotove in seveda tudi slabše plačane. Velikokrat opravljamo delo kot vsi drugi zaposleni pri delodajalcu, vendar nam najrazličnejše oblike pogodb o zaposlitvah, ki so vse prej kot redne, ne zagotavljajo pravice do socialne varnosti, razvoja poklicne poti in napredovanja.

Mladi, ki vstopamo na trg delovne sile, se torej srečujemo z visoko stopnjo tveganja, povezanega z nestabilnostjo zaposlitve, neformalnega dela in brezposelnosti. Številne študije so pokazale, da se v zadnjih letih močno povečuje delež netipičnih pogodb o zaposlitvah, zlasti med mladimi. Take pogodbe dajejo mladim manjšo socialno varnost. Mlade bi bilo treba zaščititi pred zlorabami delodajalcev v primeru netipičnih pogodb o zaposlitvi. V teh časih je delodajalec, ki so zaposlili mlado osebo za nedoločen čas, zelo malo. Tako študentsko delo med mladimi ostaja najpomembnejši dejavnik dela. Študenti se namreč zavedajo, da je zaposlitev težko dobiti in bodo zato še vedno podaljševali čas svojega študija, ki ga bodo namenjali delu prek napotnic. To najverjetneje ne bo delo, za katero se šolajo ali so se že izsolali in se zdaj vpisujejo samo zaradi statusa, ampak zgolj delo, s katerim bodo lahko zaslužili nekaj denarja. Delodajalci bodo to še vedno izkoriščali, saj je to delovna sila, s katero nimajo toliko stroškov kot z zaposlenimi.

Mladi si želimo dostojno delo. Želimo si torej tako delo, pri katerem bomo lahko uporabili med študijem pridobljeno znanje, želimo si delo, za katero bomo dobili pravično plačilo, predvsem pa delo, ki nam bo zagotavljalo enakost in socialno zaščito. Tako delo naj bi nam zagotavljalo osebni razvoj in dovolj svobode, da izrazimo svoje ideje in mišljenje. Brez dostojnega dela mladi ne bomo mogli sprejemati vseh družbenih odgovornosti, ki nas čakajo na poti do osamosvojitve, na poti do odraslosti.

Primer, ki ga je obravnaval Varuh

Kršitev pravic delavcu in neplačilo prispevkov za socialno varnost

Pobudnik je v pobudi Varuhu človekovih pravic RS (Varuh) navajal, da je tujec s stalnim prebivališčem v Republiki Sloveniji in da je bil zaposlen v gradbenem podjetju. Avgusta 2014 je dal izredno odpoved, ker mu delodajalec ni izplačeval plač, regresa, obveznih prispevkov za socialno varnost in nadomestila plače za čas odsotnosti z dela zaradi bolezni (poškodbe pri delu). Prijavo je vložil na Inšpektorat RS za delo (IRSD), ki naj bi delodajalca oglobil, terjatve vključno z obveznimi prispevki za socialno varnost pa še vedno niso bile poplačane (razen nadomestil plače, ki jih je prejel neposredno od Zavoda za zdravstveno zavarovanje Slovenije (ZZZS)). Odvetnik mu je odsvetoval tožbo zoper delodajalca, saj so bili računi delodajalca blokirani (delodajalec naj bi po navedbah pobudnika sicer posloval prek drugega podjetja) in tudi ob uspehu v delovnem sporu ni bilo upanja na poplačilo terjatev. V času vložitve pobude je bil pobudnik prejemnik nadomestila za brezposelnost, po izteku te pravice pa mu je zaradi priznanega statusa delovnega invalida III. kategorije pripadlo nadomestilo za invalidnost. Navajal je, da je že vložil zahtevek za priznanje pravice do nadomestila za invalidnost na Zavod za pokojninsko in invalidsko zavarovanje (ZPIZ).

V zvezi z obravnavo pobude smo opravili poizvedbe pri IRSD, Finančni upravi RS (FURS) in ZPIZ. Ker obveznih prispevkov za socialno varnost delodajalec ni vplačal, se nam je postavljalo vprašanje, koliko bo to vplivalo na višino nadomestila za invalidnost, sploh ker je pobudnik večji del delovne dobe pridobil zunaj Slovenije.

IRSD nam je v odgovoru pojasnil, da so delodajalca obravnavali v več inšpekcijskih postopkih. Zaradi neodzivnosti delodajalca je bilo opravljanje inšpekcijskega nadzorstva v enem primeru onemogočeno. Iz javno dostopnih podatkov poslovnega registra Slovenije izhaja, da je prišlo v letu 2014 do sprememb pri odgovornih osebah družbe, IRSD pa nima informacij oziroma dostopa do podatkov, ki bi nakazovali, da bi bila družba delodajalca povezana s katero od drugih gospodarskih družb. IRSD je še pojasnil, da je v zvezi s prijavo pobudnika inšpektor za delo s področja nadzora delovnih razmerij večkrat poskušal opraviti inšpekcijsko nadzorstvo, vendar mu delodajalec ni omogočil nemotenega opravljanja nalog inšpekcijskega nadzora, zato je inšpektor izdal plačilna naloga z globama v zneskih 2.000 evrov za pravno osebo in 500 evrov za odgovorno osebo. Inšpektor s področja nadzora varnosti in zdravja pri delu je ukrepal v maju 2014 z izdajo plačilnega naloga, in sicer zaradi prekrška opustitve prijave poškodbe pri delu, zaradi katere je bil delavec nezmožen za delo več kot tri dni, na IRSD. V maju 2015 pa je inšpektorica za delo izdala delodajalcu in njegovi odgovorni osebi plačilna naloga zaradi kršitve glede izplačila regresa za letni dopust za leto 2013.

IRSD je odgovor zaključil s pojasnilom, da je v zvezi z navedbami, da delodajalec ni plačeval prispevkov za socialno varnost, zadevo odstopil v reševanje FURS, ki je glede na določbe Zakona o prispevkih za socialno varnost pristojen za nadzor nad obračunavanjem in plačevanjem omenjenih prispevkov. Prejeli smo tudi pojasnila FURS, ki jih ne moremo razkriti v celoti, saj se podatki o delodajalcu štejejo za davčno tajnost. Iz odgovora FURS izhaja, da je delodajalec za pobudnika v začetku predlagal individualne REK-obrazce in tudi obračunal prispevke za socialno varnost od izplačanih plač. Na podlagi predloženih obračunov davčnega odtegljaja je imel delodajalec na dan 25. 5. 2015 poravnane obveznosti iz naslova zaposlitve in dela do vključno maja 2013, za obdobje od junija 2013 naprej pa davki in prispevki iz naslova zaposlitve in dela niso poravnani. Delodajalec ni predložil REK-obrazcev za izplačilo plač za zaposlene delavce za obdobje od januarja do avgusta 2014. Iz davčnih evidenc je še razvidno, da je za pobudnika za obdobje od februarja 2014 do avgusta 2014 REK-obrazce za izplačilo nadomestila plače predložil ZZZS, ki je tudi obračunal in plačal obvezne prispevke za socialno varnost. Iz odgovora FURS še izhaja, da je FURS sprejel določene ukrepe za poplačilo terjatev, vendar te do zdaj še niso bile poravnane.

ZPIZ nam je v odgovoru pojasnil, da bo o zahtevi pobudnika za priznanje pravice do nadomestila za invalidnost odločeno v najkrajšem možnem času po pridobitvi manjkajočih podatkov o plačah oziroma osnovah, ki jih delodajalec za posamezna obdobja zavarovanja v zakonsko določenem roku ni postal ZPIZ. V zvezi z odmero nadomestila za invalidnost pa je ZPIZ še pojasnil, da je v skladu z določbo 85. člena Zakona o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (ZPIZ-2) osnova za odmero nadomestila za invalidnost invalidska pokojnina, ki bi pripadala pobudniku ob nastanku invalidnosti, pri čemer pa se v skladu z določbo 45. člena ZPIZ-2 invalidska pokojnina odmeri od pokojninske osnove, izračunane na enak način kot pokojninska osnova za odmero starostne pokojnine. Po določbi prvega odstavka 30. člena ZPIZ-2 pokojninsko osnovo tvori mesečno povprečje osnov zavarovanca za posamezno leto zavarovanja, od katerih so bili plačani prispevki za obvezno zavarovanje. Ker delodajalec VRUTOK GRADNJE, d. o. o., ni plačal prispevkov za pokojninsko in invalidsko zavarovanje, obdobja zavarovanja, za katero niso bile izplačane plače oziroma od njih niso bili plačani prispevki za pokojninsko in invalidsko zavarovanje, ni mogoče upoštevati za izračun pokojninske osnove oziroma bo pokojninska osnova izračunana brez tega obdobja. Kako to vpliva na izračun pokojninske osnove in posledično na odmero nadomestila za invalidnost v konkretnem primeru oziroma ali bo zaradi upoštevanja plač iz preostalih obdobj zavarovanja pokojninska osnova izračunana v višjem ali morebiti nižjem znesku, kot bi bila z upoštevanjem tudi teh spornih obdobj zavarovanja, ZPIZ ne more pojasniti, saj nima potrebnih podatkov za izračun. Je pa ZPIZ pojasnil, da v primerih, ko je pokojnina odmerjena od najnižje ali najvišje pokojninske osnove, to praviloma ne vpliva na višino pokojnine. V skladu z določbo 36. člena ZPIZ-2 se namreč zavarovancu odmeri pokojnina od najnižje ali najvišje pokojninske osnove, določene v posameznem koledarskem letu, če pokojnina s pripadajočimi uskladitvami, odmerjena glede na dopolnjeno pokojninsko dobo od zavarovančeve pokojninske osnove, ne dosega zneska pokojnine za enako pokojninsko dobo, odmerjenega od najnižje ali najvišje pokojninske osnove, ali presega ta znesek. Pojasnila vseh treh organov smo ocenili kot korektna. Vendar pa kljub ukrepanju pristojnih institucij pobudniku delodajalec še vedno ni vplačal obveznih prispevkov za socialno varnost za približno osem mesecev, zato smo pobudo ocenili kot utemeljeno. Na podlagi navedenega lahko ugotovimo, da bodisi veljavna zakonodaja bodisi ukrepanje državnih organov ni dovolj učinkovito, da do kršitev pravic delavcev na področju izplačila plač in socialnih prispevkov ne bi prihajalo oziroma da bi bile tovrstne kršitve ustrezno sankcionirane. Da bi našli nove sistemske rešitve na tem področju, načrtujemo v septembru skupno srečanje z vodstvi IRSD in FURS. (41-43/2015)



Grafit na vratih, Portugalska, 2011. Foto: Mojca Lenče Kastelic.



Otrok na pragu, Vrh pri Lukovici, 1943. Dokumentacija SEM.

Tveganja na prehodu iz izobraževanja v zaposlitev: vloga države



Ministrstvo za finance RS in Ministrstvo za pravosodje RS, Cankarjeva cesta 14, Ljubljana, 2015. Foto: Polona Sketelj.

V prispevku se bom osredotočila na vlogo države pri blažitvi tveganj na prehodu iz izobraževanja v zaposlitev. Sodobna raziskovanja kažejo, da se tveganja koncentrirajo na prehodih iz enega statusa v drugega. Za mlade je prehod iz izobraževanja v zaposlitev eden najtežjih.

Tveganja na tem prehodu so kompleksna in odvisna od mnogih dejavnikov: družbenih, političnih, tržnih, družbenoekonomskih, osebnih in drugih.

Pomembno je, koliko virov imajo mladi za spoprijemanje s temi tveganji in pri tem so izrazito neenaki. Nekateri imajo dobro izobrazbo, veliko socialnih opor, širok krog poznanstev, družinske virov, kot so premoženje, ugodne denarne razmere in drugo, kar jim omogoča, da so tveganja zanje novi izzivi, ki jih s samozavestjo premagujejo. Drugi nimajo nič od tega, nasprotno, imajo slabšo izobrazbo, malo socialnih opor, družina nima virov, s katerimi bi jih lahko podprla, zanesti se morajo predvsem nase, nimajo zvez za službo in jim zato tveganja

ne pomenijo novega izziva, temveč dodatno oviro, ki jo je težko preiti. Zanje je poglobljena skrb, ali bodo po izobraževanju našli zaposlitev in si lahko zagotovili lastno eksistenco ter začeli načrtovati življenjski potek. Ravno za te mlade so ključne javne opore, ki jih zagotavlja država, saj drugih virov nimajo.

Pomembno je tudi razumeti, da je mladim treba omogočiti čimprej prehod iz izobraževanja v zaposlitev, saj se ne glede na količino praktičnega usposabljanja med izobraževanjem znanja in spretnosti izgublja, če jih mladi ne uporabijo v konkretnih praktičnih situacijah. Ne le da se bo izgubljalo pridobljeno znanje, tudi novostim ne bodo sledili, kar je ključno, saj živimo v svetu nenehno spreminjajočega se tehnološkega in drugega razvoja. Podatki mednarodnih raziskav kažejo, da obstaja močna povezava med časom prve zaposlitve in trajanjem brezposelnosti (Strokovna izhodišča, 2014: 15), in sicer so dolgoročno uspešnejši tisti mladi, ki se zaposlijo čim hitreje po končani izobrazbi. Število mladih brezposelnih s terciarno izobrazbo se pri nas

povečuje in narašča hitreje kot brezposelnost nizko izobraženih mladih (glej sliko 9 v Strokovnih izhodiščih, 2014), vendar so brezposelni krajši čas od mladih z nizko stopnjo izobrazbe. V zadnjih letih je za zaposlovanje mladih značilna tudi prekarnost njihovih zaposlitev, v kar uvrščamo pogodbe za določen ali krajši delovni čas, kar povzroča, da pogosteje prehajajo v brezposelnost. Tako zaposlovanje ima vrsto slabih učinkov na življenjske poteke, saj je otežen prehod v neodvisno življenje in načrtovanje prihodnosti, poleg tega so obremenjene še generacije njihovih staršev, ki v veliki meri prevzemajo bremena brezposelnosti otrok.

Posledice so podaljševanje bivanja s starši in pomanjkanje spretnosti, ki jih za življenje pridobivajo z neodvisnim življenjem. Slabi učinki se predvsem kopičijo tam, kjer se kaže večje družbene neenakosti, torej pri družinah, kjer so tudi starši brezposelni ali imajo izrazito nizke dohodke. Iz povedanega sledi, da bi bilo treba prizadevanja države usmeriti predvsem na lajšanje prehoda mladih iz izobraževanja v

zaposlitev, saj s tem ne rešujemo le njihovega položaja, temveč preprečujemo pojav družbenih problemov, ki izhajajo iz medgeneracijskih razmerij.

Država razvija predvsem dva sklopa programov za zaposlovanje mladih, in sicer program Aktivne politike zaposlovanja (APZ) in program Jamstvo za mlade, ki ga je Vlada RS sprejela januarja 2014. Ta program se po informacijah na spletni strani Zavoda RS za zaposlovanje nanaša predvsem na davčne olajšave podjetjem za zaposlitev brezposelnih mladih, oprostitve plačila prispevkov za podjetja ali vračilo plačanih prispevkov za samozaposlene in pridobivanje nacionalne poklicne kvalifikacije ali temeljne kvalifikacije. Ukrepi veljajo za posamezne občine oziroma regije. Načrt programa Jamstvo za mlade je sicer jamčil, da bo »vsaki mladi do 29 leta starosti ponujena zaposlitev (tudi s pripravništvom), usposabljanje na delovnem mestu, vključitev v formalno izobraževanje ali krajšo obliko institucionalnega ali praktičnega usposabljanja v štirih mesecih po prijavi v evidenco brezposelnih oseb pri Zavodu RS za zaposlovanje«.

Programi APZ predvidevajo, da se lahko mladi šele po enem letu brezposelnosti vključijo v program javnih del, preostali ukrepi pa se deloma prekrivajo s programom Jamstvo za mlade (Spremembe načrta APZ 2015). Poleg teh vključujejo še izvajanje programov Projektno učenje za mlade, podjetno v svet podjetništva, ki naj bi mladim omogočal zaposlitev za določen čas, da bi lahko razvili svoje podjetniške ideje. Mladim so namenjeni tudi programi samozaposlovanja (Spremembe načrta APZ 2015: 6).

Med temi ukrepi ni mogoče najti takih, ki bi se posebej usmerjali na takojšnji prehod iz izobraževanja v zaposlovanje. Najučinkovitejši prehod so zagotavlja pripravništvo, vajeništvo ali druga oblika podprtega prehoda v zaposlitev. Učinkovita je predvsem zato, ker zajame mlade kmalu po izhodu iz izobraževanja in omogoča mentorstvo oziroma tutorstvo, torej podporo ekspertne osebe, ki je pripravljena znanje in spretnosti prenašati na mlade in jih hkrati uvesti v zaposlitev, da lahko pozneje mladi sami prevzemajo odgovornosti. Vendar so koristi tudi na strani institucij, ki mlade zaposlujejo kot pripravnike, saj pridobivajo sveže znanje in ideje. Mladi pomembno prispevajo k delu teh organizacij in jih ne moremo razumeti le kot breme.

Literatura

Strokovna izhodišča za leto 2014. Ljubljana: Zavod RS za zaposlovanje. Dostopno na: https://www.ess.gov.si/_files (20. 10. 2015)

Jamstvo za mlade. Dostopno na: <http://www.ess.gov.si/mladi> (20. 10. 2015)

Sprememba načrta za izvajanje ukrepov aktivne politike zaposlovanja za leto 2015. Dostopno na: http://www.mddsz.gov.si/si/zakonodaja_in_dokumenti/ (20. 10. 2015)

Vir: spletni strani Ministrstva za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti (www.mddsz.gov.si)
IZ VODNIKA PO PRAVICAH IZ DELOVNEGA RAZMARJA - 2. DEL

Kako je urejeno varstvo pravic delavcev? Ali mora delavec uveljavljati svoje pravice in kršitve svojih pravic najprej pri delodajalcu in šele nato pred pristojnim sodiščem? V katerih primerih lahko delavec zahteva neposredno sodno varstvo z vložitvijo tožbe na pristojno delovno sodišče?

Delavec lahko ugotovitev nezakonitosti odpovedi pogodbe o zaposlitvi, drugih načinov prenehanja veljavnosti pogodbe o zaposlitvi ali odločitev o disciplinski odgovornosti delavca zahteva neposredno pred pristojnim delovnim sodiščem v roku 30 dni od dneva vročitve oziroma od dneva, ko je zvedel za kršitev pravice. Tudi denarne terjatve iz delovnega razmerja lahko delavec uveljavlja neposredno pred pristojnim delovnim sodiščem, pri tem pa ni vezan na 30-dnevni rok. V navedenih, za delavca najpomembnejših primerih (prenehanje pogodbe o zaposlitvi, disciplinska obravnava delavca, denarne terjatve) zakon torej delavcu zagotavlja neposredno sodno varstvo, in delavcu pred tem ni treba vlagati zahteve pri delodajalcu. V vseh ostalih primerih (razen prej navedenih), ko delavec meni, da delodajalec ne izpolnjuje obveznosti iz delovnega razmerja ali krši katero od njegovih pravic iz delovnega razmerja, mora najprej od delodajalca pisno zahtevati, naj kršitev odpravi oziroma svoje obveznosti izpolni. Šele če delodajalec v osmih dneh po vročeni pisni zahtevi delavca svoje obveznosti iz delovnega razmerja ne izpolni oziroma kršitve ne odpravi, lahko delavec v roku 30 dni od poteka roka za izpolnitev obveznosti oziroma odpravo kršitev s strani delodajalca, zahteva sodno varstvo pred pristojnim delovnim sodiščem. Delavec torej v teh primerih nima neposrednega sodnega varstva, ampak je predhodno uveljavljanje pravic oziroma zahteva po odpravi kršitev pogoj za dopustnost sodnega varstva.

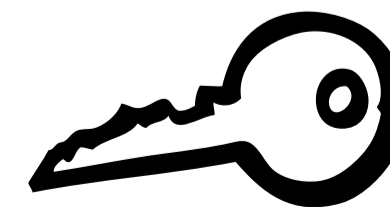
Katero sodišče je pristojno za reševanje delovnih sporov? Kateri predpisi urejajo sodno varstvo pravic iz delovnega razmerja?

Za reševanje delovnih sporov so pristojna delovna sodišča prve stopnje (Delovno sodišče v Celju, Delovno sodišče v Kopru, Delovno in socialno sodišče v Ljubljani, Delovno sodišče v Mariboru, z zunanjimi oddelki), kot pritožbeno sodišče pa Višje delovno in socialno sodišče s sedežem v Ljubljani. O pritožbah in revizijah zoper odločbe Višjega in delovnega sodišča odloča Vrhovno sodišče Republike Slovenije. Pristojnosti, organizacijo in sestavo delovnih sodišč ter pravila postopka, po katerih ta sodišča odločajo določa Zakon o delovnih in socialnih sodiščih, glede postopkovnih vprašanj, ki tem zakonom niso urejena pa se uporabljajo določbe Zakona o pravnem postopku.

Ali zakon omogoča tudi alternativno reševanje sporov?

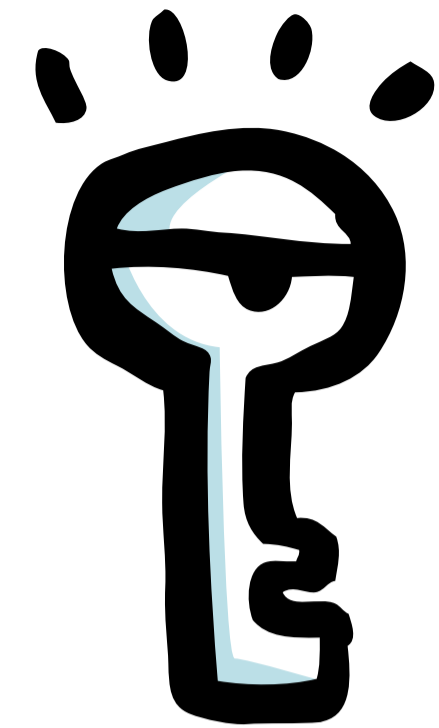
Da, ZDR-1 predvideva alternativno reševanje sporov med delavci in delodajalci, in sicer mediacijo in arbitražo.

Delavec in delodajalec se lahko v istem roku, kot je določen za vložitev tožbe, dogovorita tudi za reševanje spora z mediacijo. Pri mediaciji gre za to, da stranki skušata rešiti spor na miren način s pomočjo mediatorja (nevtralne tretje osebe). Če mediacija ni uspešno zaključena v 90 dneh od sklenitve dogovora o mediaciji, lahko delavec v nadaljnjem roku 30 dni uveljavlja sodno varstvo pred delovnim sodiščem. Če je s kolektivno pogodbo, ki zavezuje delodajalca predvidena arbitražna za reševanje individualnih delovnih sporov, se lahko delavec in delodajalec v istem roku, kot je določen za tožbo, sporazumeta o reševanju spora pred arbitražo. Gre za to, da stranki spor prepustita v reševanje arbitrom in s tem izključita pristojnost sodišča. Če arbitražna ne odloči v roku, določenem s kolektivno pogodbo, najkasneje pa v roku 90 dni, lahko delavec v nadaljnjih 30 dneh zahteva sodno varstvo pred delovnim sodiščem.



Prvi napotki za ukrepanje ob zaznanih kršitvah pravic iz delovnega razmerja

Pozor: Pri reševanju konkretnih kršitev pravic posameznikov je poleg Zakona o delovnih razmerjih (ZDR-1) pogosto treba upoštevati tudi različne posamezne področne predpise in kolektivne pogodbe, kot to velja tudi pri javnih uslužbencih*. Predlagamo, da se ob vsaki kršitvi pravic prizadeti podrobno seznanijo z vsemi relevantnimi pravnimi viri in se pred morebitnim ukrepanjem posvetujejo s sindikati, odvetnikom oz. drugim pravnim strokovnjakom.



KATERA VRATA SO PRAVA?



Če delodajalec ne izplačuje t. i. bolniškega nadomestila, se lahko delavec obrne neposredno na

ZAVOD ZA ZDRAVSTVENO ZAVAROVANJE SLOVENIJE, kadar je ZZSZ zavezan k refundaciji nadomestila (137. člen ZDR-1).

Če je delodajalec izplačal plačo, obveznih prispevkov za socialno varnost pa ne, naj delavec poda prijavo na **FINANČNO UPRAVO RS.**

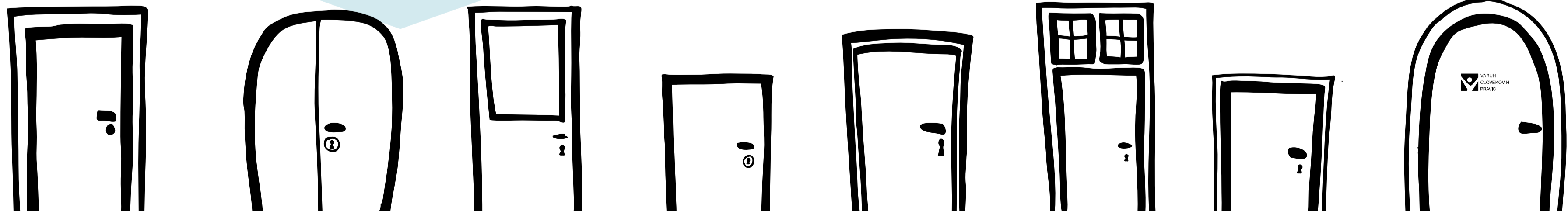
Če menite, da so vam kršene pravice iz naslova delovnega razmerja, se lahko pred uporabo poti, navedenih v shemi levo ali hkrati obrnete na **INŠPEKTORAT RS ZA DELO,**

ki poleg opravljanja nadzora nad delodajalci, delavcem nudi tudi strokovno pomoč. Pozor: Ob podaji prijave izrecno zahtevajte, da vas seznanijo s svojimi ugotovitvami in morebitnimi ukrepi, saj sicer tega niso dolžni storiti (24. člen Zakona o inšpekcijskem nadzoru).

*Izvajanje Zakona o javnih uslužbencih, Zakona o sistemu plač v javnem sektorju in njim pripadajoče podzakonske predpise in kolektivne pogodbe nadzira Inšpekcija za sistem javnih uslužbencev.

Če gre za kršitev z znaki kaznivega dejanja (npr. kršitev temeljnih pravic delavca, zaposlovanje na črno, šikaniranje, kršitev pravic pri zaposlovanju ali brezposelnosti, kršitev pravic do sodelovanja pri upravljanju in kršitev sindikalnih pravic, ogrožanje varnosti pri delu, kršitev pravic iz socialnega zavarovanja idr. (196. – 202. člen Kazenskega zakonika)) lahko delavec v teh primerih dejanje prijavi **NA TOŽILSTVO, LAHKO PA TUDI NA POLICIJO.**

Če vam z navedenimi organi ne bo uspelo rešiti svojih težav ali v primeru njihove neodzivnosti se s pobudo za začetek postopka obrnite na **VARUHA ČLOVEKOVIH PRAVIC RS.**



Neplačevanje prispevkov

Pri neplačevanju obveznih prispevkov za socialno varnost (v nadaljevanju: prispevki) za delavce v delovnem razmerju ločimo dve bistveni pojavi obliki:

1. neplačilo prispevkov, ko so bile plače izplačane, in

2. neplačilo prispevkov, ko delavcu plače dejansko niso bile izplačane.

Če delodajalec plač ne izplača, obveznost plačila prispevkov po davčnih predpisih ne nastane.

Obveznost plačevanja prispevkov izhaja iz Zakona o pokojninskem in invalidskem zavarovanju – ZPIZ-2, Zakona o zdravstvenem varstvu in zdravstvenem zavarovanju – ZZVZZ, Zakona o urejanju trga dela – ZUTD ter Zakona o starševskem varstvu in družinskih prejemkih – ZSDP-1. Zakon o prispevkih za socialno varnost – ZPSV določa stopnje prispevkov, Zakon o davčnem postopku – ZDavP-2 pa določa postopek obračuna, roke za plačilo prispevkov ter postopke v primeru, če prispevki niso plačani. Pobiranje prispevkov je v pristojnosti Finančne uprave RS (v nadaljevanju: FURS) in vključuje: obračunavanje, odmero, plačevanje, vračilo, nadzor in izvršbo. FURS v okviru naloge davčnega nadzora opravlja tudi nadzor nad zakonitostjo, pravilnostjo in pravočasnostjo obračunavanja in plačevanja prispevkov. Davčni nadzor obsega nadzor davčnih obračunov, ki se opravlja v prostorih davčnega organa, davčni inšpekcijski nadzor, ki obsega nadzor vseh ali določenih področij poslovanja oziroma vseh vrst davkov za eno ali več davčnih obdobij, in davčno preiskavo, ki se uvede, če so podani razlogi za sum, da je bilo storjeno dejanje, s katerim so bili kršeni predpisi o obdavčenju.

V skladu z ZDavP-2 zavezanci prispevke obračunavajo v obračunu prispevkov za socialno varnost. Obračun prispevkov morajo zavezanci predložiti FURS v predpisani vsebini in obliki ter v njem navesti podatke, ki so resnični, popolni in pravilni glede na posamezen zakon o obdavčenju, pri čemer davčnega organa ne smejo spraviti v zmotu. Delodajalec, ki je dolžan obračunati in plačati prispevke za svoje zaposlene, to stori v obračunu davčnega odtegljaja (na obrazcu REK-1) hkrati z izplačilom dohodka.

Delodajalec mora FURS najpozneje na dan izplačila plač in nadomestil plač ter drugih dohodkov iz delovnega razmerja poslati obrazec

REK-1, prav tako mora na dan izplačila plačati izračunano akontacijo dohodnine in obračunane prispevke. Če dohodek ni izplačan, delodajalec nima obveznosti predložitve obrazca REK-1 in obveznost plačila prispevkov v davčnih evidencah ne nastane.¹

Glede na to, da je obveznost predložitve obrazca REK-1 vezana na opravljeno izplačilo plače, je treba na FURS v postopku preverjanja nepredlagatelj obrazca REK-1 najprej preveriti, ali so bile plače izplačane ali ne. FURS zato mesečno poziva vse delodajalce, ki obrazca REK-1 niso predložili, k predložitvi obračuna oziroma k predložitvi dokazil o tem, da plače dejansko niso bile izplačane.

Če delodajalec pri preverjanju izkaže, da plač zaposlenim dejansko ni izplačal, tudi ni dolžan predložiti obrazca REK-1 in plačati prispevkov, saj po veljavnih predpisih ni določena obveznost mesečnega obračuna in plačila prispevkov, če plače dejansko niso izplačane.² Podatke o teh delodajalcih FURS pošlje Inšpektoratu RS za delo, ki je pristojen za opravljanje nadzora nad izvajanjem določb zakona, ki ureja delovna razmerja (ta določa, da se plača plačuje za plačilna obdobja, ki ne smejo biti daljša od enega meseca, in da se plača izplača najpozneje v 18 dneh po preteku plačilnega obdobja).

Če davčni organ v postopku nadzora ugotovi, da je delodajalec dejansko izplačal neto plače, se obveznost za plačilo prispevkov pri davčnem organu evidentira bodisi na podlagi naknadno predloženega obrazca REK, ki ga predloži delodajalec na poziv davčnega organa, bodisi na podlagi odločbe, izdane v postopku davčnega nadzora.³

Kadar ima ravnanje zavezanca znake prekrška (nepredložitev obračuna, nesodelovanje v postopku nadzora), FURS izvede postopek o prekršku, če pa ima ravnanje zavezanca znake kaznivnega dejanja, FURS v skladu z zakonom, ki ureja kazenski postopek, pošlje kazensko ovadbo na pristojno okrožno državno tožilstvo oziroma naznanilo na policijo.

Ker je obveznost obračuna in plačila prispevkov vezana na opravljeno izplačilo plač, FURS nepravilnosti iz tega naslova praviloma ugotavlja z zamikom. Pri tem je zelo pomembno tudi sodelovanje zaposlenih, ki imajo prvi in zelo zgoden stik z morebitnimi nepravilnostmi. FURS v primeru neodzivnosti delodajalca v postopek vključi tudi zaposlene, in sicer s pozivom za predložitev podatkov in informacij o morebitnem izplačilu plače. Kadar pa zaposleni že sami sumijo, da obstajajo pri plačevanju prispevkov nepravilnosti, je pomembno, da to FURS čim prej prijavijo.⁴ To poveča možnost za hitro in učinkovito ukrepanje ter za dejansko poplačilo prispevkov.⁵

Viri:

- Po podatkih FURS je evidentiran dolg za prispevke na dan 30. 9. 2015 znašal 425.683.947 evrov. V tem znesku niso zajeti neplačani prispevki v primeru, ko delodajalec plače iz različnih razlogov delavcu ni izplačal ali je ni izplačal pravočasno, kot tudi ne neplačani prispevki, ko delodajalec plače delavcu ni izplačal zgolj formalno (izplačilo je bilo npr. izvedeno v gotovini).
- Vse nepredlagatelj obrazca REK-1 pa FURS v skladu z 20. členom ZDavP-2 enkrat mesečno, najpozneje do 10. v mesecu, objavi na svoji spletni strani. V seznamu zajame podatke o delodajalcih, ki FURS do 25. dne v mesecu pred mesecem razkritja niso predložili obrazca REK-1 za predpretekli mesec, in sicer podatke: firmo ali ime, sedež in poslovni naslov ter davčno številko.
- V prvem polletju 2015 je FURS poslal zavezancem za prispevke 50.816 pozivov za predložitev obračunov prispevkov, na tej podlagi so zavezanci sami predložili obračune, v katerih so obračunali 45,9 milijona prispevkov. V okviru projektno usmerjenega nadzora nad prispevki pa je bilo v obdobju od januarja do septembra 2015 opravljenih 766 nadzorov, v katerih je bilo ugotovljenih za 7,8 milijona obveznosti.
- Več o tem na spletni strani FURS: http://www.fu.gov.si/nadzor/podrocja/naknadne_kontrola_s_podrocja_davkov
- Zaposleni ima vedno možnost preveriti, ali je njegov delodajalec zanj obračunal in plačal prispevke. V skladu z 21. členom ZDavP-2 namreč davčni organ vsaki fizični osebi na njeno zahtevo razkrije podatke o prispevkih, ki jih je zanj plačal oziroma jih je dolžan plačati njegov delodajalec ali druga oseba.



Vhodna hišna vrata, Ljubljana, 2011. Foto: Polona Sketelj.

Vir: SKUPNO POROČILO O DELU DRŽAVNIH TOŽILSTEV 2014

VRHOVNO DRŽAVNO TOŽILSTVO REPUBLIKE SLOVENIJE

Letno poročilo je objavljeno na spletnih straneh www.dt-rs.si

Stran 120

8.25 Kazniva dejanja zoper delovna razmerja in socialno varnost

V tem poglavju poročilo zajema kazniva dejanja zoper delovno razmerja in socialno varnost (22. poglavje KZ-1 in KZ), in sicer kršitev temeljnih pravic delavcev (196. člen KZ-1, prej 205. člen KZ), šikaniranje na delovnem mestu (197. člen KZ-1), kršitev pravic pri zaposlovanju ali brezposelnosti (198. člena KZ-1, prej 206. člen KZ), zaposlovanje na črno (199. člen KZ-1), kršitev pravic do sodelovanja pri upravljanju in kršitev sindikalnih pravic (200. člen KZ-1, prej 207. člen KZ), ogrožanje varnosti pri delu (201. člen KZ-1, prej 208. člen KZ), kršitev pravic iz socialnega zavarovanja (202. člena KZ-1, prej 209. člen KZ) in zloraba pravic iz socialnega zavarovanja (203. člen KZ1, prej 210. člen KZ).

8.25.1 Analiza statističnih podatkov in splošne ugotovitve

V zadnjih štirih letih je zaznati strmo porast števila prejetih ovadb za kazniva dejanja zoper delovno razmerje in socialno varnost, pri čemer so okrožna državna tožilstva v letu 2014 s tega področja prejela v obravnavanje 17 % manj ovadb kot leto poprej, ko so prejela 1.522 ovadb. Pri večini okrožnih državnih tožilstev je zaznati upad števila prejetih ovadb s tega področja, razen na ODT Celje, ODT Maribor, SDT RS in Posebni oddelek SDT RS, kjer je bilo zaznano nekoliko višje število prejetih ovadb v primerjavi z letom poprej. Intenziteta in uspešnost obravnavanja tovrstnih kaznivih dejanj se je glede na statistične podatke na okrožnih državnih tožilstvih povečala. V letu 2014 so okrožna državna tožilstva v

zvezi z obravnavanimi kaznivimi dejanji prejela več sodb kot leto poprej, pri čemer znaša uspeh obtoževanja v letu 2014, torej delež obsodilnih, sodb 51 %. Ta delež je v primerjavi z letom 2013 sicer nekoliko nižji, je pa enak kot v letu 2012 in višji kot v preteklih letih, ko je delež obsodilnih sodb v letu 2010 in 2011 znašal le 39 %.

V večini obsodilnih sodb so bile storilcem izrečene pogojne obsodbe z dodatnim pogojem povračila neplačanih obveznosti iz delovnega razmerja, v nekaterih posamičnih primerih pa so bile izrečene tudi zaporne kazni. V letu 2014 so okrožna državna tožilstva s tega področja kaznivih dejanj obravnavala skupno 2.322 ovadenih polnoletnih storilcev ter 77 ovadenih pravnih oseb, pri čemer je bilo 23 % ovadb zavrženih. Ob koncu leta 2014 zoper 447 polnoletnih storilcev in 78 pravnih oseb ni bila izrečena prvostopenjska sodba.

Na okrožnih državnih tožilstvih se s tega področja v pretežnem delu obravnava kaznivo dejanje kršitev temeljnih pravic delavcev po 196. členu KZ-1, ko so najbolj pogosti očitki neizplačilo plač in predpisanih prispevkov za socialno varnost ter regresa za letni dopust. Oškodovanci zelo pogosto kazenske ovadbe podajajo posamično in neposredno na tožilstva (v nekaterih primerih tudi s pomočjo odvjetnikov), zaradi česar je potrebno zbirati še dodatne informacije in dokazila ter opraviti ustrezne razgovore, saj so njihove navedbe v prijavih pogosto pomanjkljive, zahtevki pa po višini neopredeljeni ali opredeljeni premalo natančno ter brez ustreznih listinskih dokazil, kar otežuje in podaljšuje potek predkazenskega postopka.

V večini primerov se osumljenci (direktorji družbi, samostojni podjetniki) sklicujejo

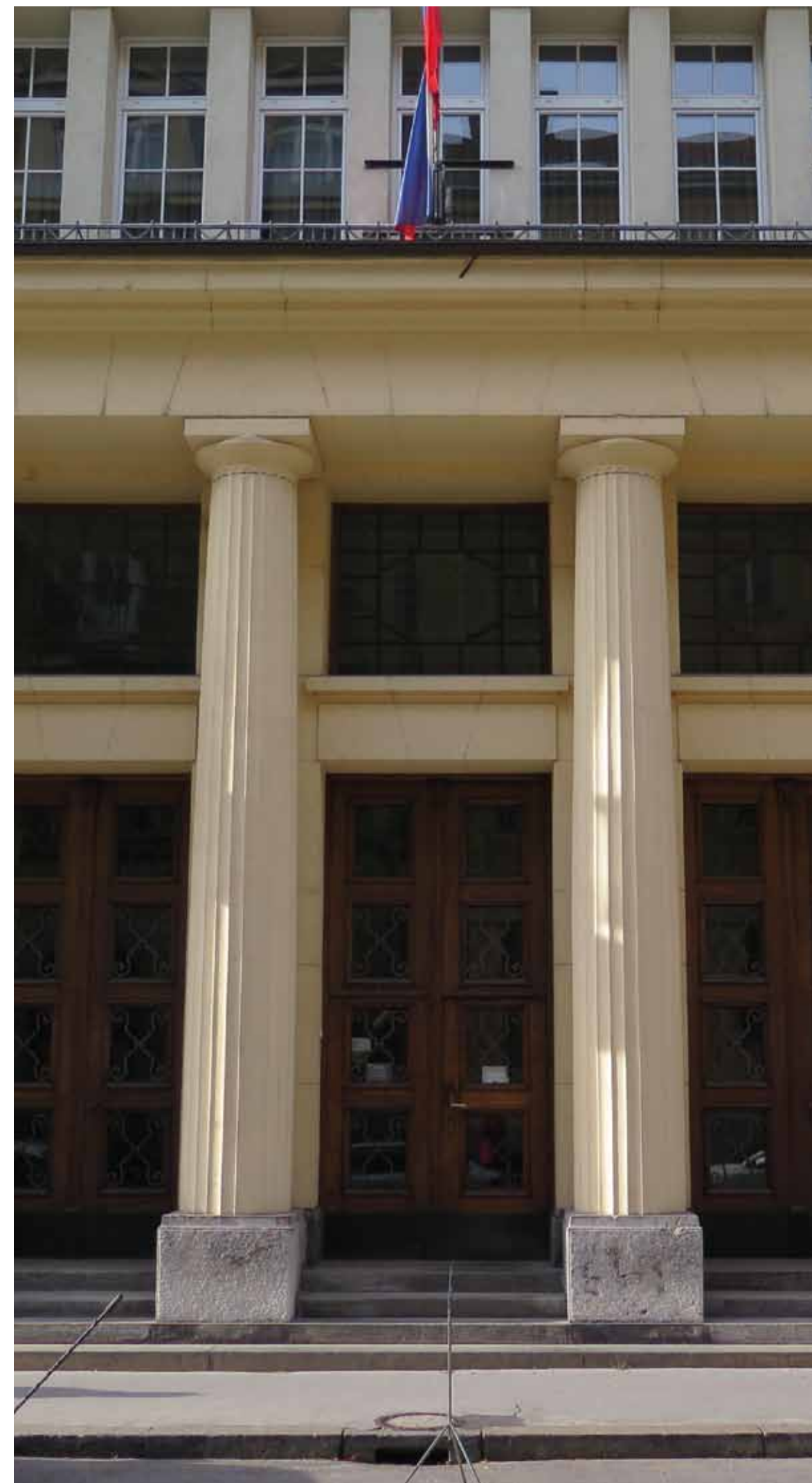
na slabo finančno stanje (družbe ali s.p.) ter neplačevitost obveznosti s strani svojih dolžnikov, kar je v nadaljevanju potrebno preveriti s pridobitvijo ustreznih podatkov. Zelo pogosto pa se z zbiranjem obvestil in listinske dokumentacije ter z opravljanjem poizvedb pri pristojnih davčnih organih ugotovi, da je obseg kršitev in število oškodovancev dejansko še veliko večji, zaradi česar je potrebno preiskovanje v tem delu še razširiti. Motiv in vzrok predmetnih kaznivih dejanj je v večini primerov v tem, da storilci z neizplačilom predpisanih obveznosti delavcem pridobijo družbi in posledično sebi kot samostojnemu podjetniku premoženjsko korist, pri tem pa izkoriščajo nemoč delavcev, ki kljub neizplačilu delo pri delodajalcu še naprej opravljajo, saj v trenutnih gospodarskih razmerah ne vidijo možnosti zaposlitve pri drugem delodajalcu. V praksi pa je zaznati, da delavci praviloma ne prijavijo delodajalcev, dokler jim ta vsaj deloma izplačuje plače, prav tako pa velikokrat delavcem niti ni znano, da jim delodajalec ne plačuje obveznih prispevkov za socialno varnost, in to vse dokler se sami ne obrnejo na pristojni davčni urad.

Problematiko predmetnega kaznivnega dejanja po 196. členu KZ-1 je videti tudi v tem, da oškodovanci z vloženimi kazenskimi ovadbami praviloma zasledujejo le plačilo neizplačanih obveznosti iz delovnega razmerja, ki bi jih sicer morali uveljavljati v delovnih postopkih, predvsem, ko točna višina teh oškodovancem niti ni znana, ter tudi v tem, da gre za obsežne dokazne postopke, ko je praviloma v eni zadevi veliko oškodovancev. Prav tako se ugotavlja, da so bile pravne osebe večinoma že v stečajju oziroma tik pred stečajem ali celo izbrisane iz sodnega registra, zato tudi kazenske ovadbe že s strani ovaditeljev niso bile vložene tudi zoper pravne osebe, ampak le zoper odgovorne osebe.

Tabela 23: Kazniva dejanja zoper delovna razmerja in socialno varnost

Leto	Prejete ovadbe	Vloženi obtožni akti	Prejete sodbe	Uspeh obtoževanja (obsodilne sodbe)
2010	1.144	169	155	60
2011	1.237	358	137	53
2012	1.225	382	301	155
2013	1.844	471	359	204
2014	1.522	610	417	212

Gospodarska rast, brezposelnost, podjetništvo in država



Ministrstvo za finance RS in Ministrstvo za pravosodje RS, Župančičeva 3, Ljubljana, 2015. Foto: Polona Sketelj.

V Sloveniji imamo visoko brezposelnost, posebej med mladimi jih je četrtnina brez dela. Istočasno je v državi vsak sedmi prebivalec pod pragom revščine. In od ustvarjenega nadpovprečno veliko namenimo za plače zaposlenih. Ali Slovenija lahko reši problem brezposelnosti, ne da bi zmanjšala standard ljudi in socialno državo? Lahko, vendar je za to nujno potrebna gospodarska rast. To potrebujemo tudi zato, da brez šokov vračamo kredite, ki smo si jih nakopali v zadnjem desetletju.

Slovenija po dolgih letih recesije v zadnjih dveh letih ponovno dosega gospodarsko rast. Napovedi za rast globalne trgovinske menjave so optimistične, Kitajska kljub malo težjemu dihanju pričakuje okoli sedemodstotno rast, vrsta hitro rastočih gospodarstev prav tako kot ZDA pričakujejo stabilno gospodarsko rast. Seveda je globalna stabilnost na trhlih nogah, konfliktnost povsod.

Kakšno gospodarstvo imamo v Sloveniji? V javnosti prevladujejo tajkunske zgodbe in neuspehi, vendar pa je slovensko gospodarstvo kar precej vitalno. Na globalne trge izvozimo za skoraj 30 milijard evrov, kar je na prebivalca več kot v Italiji, Angliji in še vrsti držav EU. Seveda pa je na drugi strani še vedno veliko podjetij, ki ustvarjajo nizko dodano vrednost, premalo vlagajo v razvoj in so preveč odvisna od domačega trga.

Razvojni trendi niso ugodni. Nujno jih moramo spremeniti, obrniti. Gospodarstveniki opozarjajo na premalo podjetniškega duha, ki ga ne spodbujamo dovolj niti z vzgojo in izobraževanjem niti s pogoji poslovanja za mikro in mala podjetja. Kot je pred kratkim ocenil na 10. vrhu gospodarstva zelo ugleden slovenski menedžer, namesto da bi mlade spodbujali za samostojnost, za »kšeft«, jih navajamo na socialne programe in varnost, ki jo daje država blaginje. Naslednje, kar je zelo neugodno, so izobrazbene želje mladih. Preveč na družboslovje in preveč na višje (previsoke) ravni izobrazbenosti. Primanjkuje pa praktičnih in tehničnih znanj in veščin ter kompetenc za sprejemanje vedno novih tehnoloških sprememb. Ne le, da imamo strukturno brezposelnost, ko podjetja ne dobijo ustreznih kadrov, imamo pa na zavodih ogromno prijavljenih izobraženih kadrov, po katerih ni povpraševanja. Tudi kompetenc nimajo, da bi poiskali samozaposlitev, da bi na trgu uresničili svoje potenciale in izkoristili priložnosti. Povsem zgrešeno je pričakovanje, da bodo velika izvozna

podjetja v prihodnje veliko dodatno zaposlovala. Globalni trend je, da izjemen tehnološki razvoj, ki ga gradijo srednja in velika podjetja, povzroča zmanjševanje števila zaposlenih pri njih.

Generator novih delovnih mest je podjetništvo. Kako razočarani smo bili lansko leto, ko smo organizirali dan odprtih vrat gospodarstva za mladino in starše. Da vidijo, kako so tehnološki procesi napredovali, da je delo v industriji danes povsem nekaj drugega kot pred tridesetimi leti, da je to kreativno, odgovorno in perspektivno delo. In je na eni izmed ljubljanskih osnovnih šol razredničarka odpravila starše, ki so se zanimali za obisk tehnološko izjemno uspešnega podjetja – oh, vam pa ni treba iti tja, vaš sin pa bo imel dovolj točk za gimnazijo. Rezultat je bil, da je v podjetju, ki ima več kot 60 tisoč evrov dodane vrednosti na zaposlenega in večino, kar naredi, izvozi, pet vodstvenih delavcev zaman čakalo na obisk iz osnovnih šol, saj ni bilo nikogar.

V Sloveniji se soočamo s povsem napačno sliko, da je le čim višja formalna izobrazba pot do ustvarjalnega dela in stabilnejše zaposlitve. Resničnost je povsem nasprotna, kreativni in uspešni so le tisti, ki so kompetentni, sposobni, da se spopadajo z izzivi pri delu. In če ni kompetenc, tudi dela ni. Žal to velja tudi za Slovenijo kot državo. Razvitost kompetenc, ki jih imamo, je pripeljala do sedanje gospodarske razvitosti in le višja kompetentnost, ki se bo dokazala z večjo inovativnostjo, gospodarsko rastjo in razvojem, bo dvignila naš standard. Vendar pa bomo morali za to znati delati tisto, kar bomo lahko tržili na mednarodnih trgih, česar trenutno ne znamo v dovolj velikem obsegu. Neustrezen ugled poklicnih znanj in neupravičeno velik ugled družboslovnih sta pomembna prepreka pri zmanjševanju brezposelnosti in doseganju prenizke gospodarske rasti. Seveda pa ne najpomembnejša.

Ob brezposelnosti, ki jo imamo, tudi ob številnih delovnih mestih v podjetjih, ki ustvarjajo premalo, ker so bodisi razvojno zaspala ali pa so jih tudi pogoji uničili, je edina alternativa hitrejša gospodarska rast. V podjetjih je nenehno

inoviranje, vlaganje v razvoj in kompetence zaposlenih ter organizacijsko in tehnološko popolnost nujno za obstoj in za rast. Ni pa zadosti. Gospodarskega preporeka v Sloveniji ne bo, če ne spremenimo poslovnega okolja. Manj birokracije, nižji davki za zaposlene in podjetja, več usmerjenega in s konkretnimi ukrepi podprtega razvoja. V Nemčiji razvijajo strategijo Industrija 4.0 kot odgovor na globalne tehnološke izzive. Rezultat te strategije bodo pametne tovarne, kjer bodo vsi procesi od načrtovanja do prodaje maksimalno racionalizirani, zahvaljujoč sodobnim tehnologijam in kompetentnemu obvladovanju vseh tehnoloških potencialov. Pri nas že imamo nekaj vrhunskih podjetij, ki so se že zelo približala konceptu Industrija 4.0. Roboti, internetno poslovanje, inovativnost in kompetence, veselje je pogledati. Ampak tudi v teh podjetjih opozarjajo: Če hočemo ohraniti svoje prednosti, potem ne moremo ostati le pri pametnih tovarnah, temveč potrebujemo tudi pametno državo. To je racionalno organizirana mreža javnih služb, kjer so zaposleni prijazni in motivirani, da s kar najmanj vložene delo rešujejo javne zadeve. Rezultat je hitrost reševanja pripadnih zadev, malo porabljenege časa in zadovoljni državljani. In ne nazadnje to pripelje tudi do nižjih davkov, kar naredi gospodarstvo uspešnejše.

Potrebujemo pa še jasno razvojno vizijo, kaj hočemo. In za to vizijo konkretne razvojne strategije, katerih uresničevanje bi morali sproti vsako leto meriti, da bi ugotovili, ali smo na pravi poti ali ne. Če hočemo v Sloveniji znižati brezposelnost, omogočiti mladim, da hitreje pridejo do dela, zmanjšati tudi revščino in druge socialne težave, bomo morali marsikaj spremeniti. Te cilje trenutno uresničujemo s strategijo, ki ne bo pripeljala do cilja. Ne merimo niti, kateri ukrepi, ki smo jih sprejeli, peljejo k tem ciljem, niti, s katerimi ukrepi nekaterim v svetu uspeva. Socialni ukrepi, ki jih sprejemamo, le minimalno blažijo stisko, ne morejo pa nadomestiti razvojne gospodarske strategije, ki bi omogočila, da bi v Sloveniji imeli socialno državo zato, ker bi bilo na voljo dovolj delovnih mest in dela.

Sporočilo za javnost Agencije Evropske unije za temeljne pravice
Dunaj/Bruselj, 2. junija 2015

Hude oblike izkoriščanja delovne sile morajo postati popolnoma nesprejemljive, pravi študija agencije FRA

Povzeto po spletnih straneh FRA
(fra.europa.eu)

Potrošniki se pogosto ne zavedajo, da so morda hrano, ki jo jedo, ali oblačila, ki jih kupijo, proizvedli ljudje, ki delajo v razmerah hudega izkoriščanja delovne sile. Novo poročilo Agencije EU za temeljne pravice (FRA) kaže, da so delavci, ki se gibljejo ali priseljujejo v EU, čeprav ima EU vzpostavljeno zakonodajo, ki prepoveduje nekatere hude oblike izkoriščanja delovne sile, v nevarnosti, da postanejo žrtve tega pojava. Vendar se kaznivo dejanje zaposlovanja delavca migranta pod izjemno izkoriščevalskimi delovnimi pogoji v nekaterih državah članicah kljub temu v najhujšem primeru kaznuje z manj kot dveletno zaporno kaznijo, tj. kaznijo, ki ne odraža resnosti zadevnih kršitev temeljnih pravic.

Ugotovitve kažejo, da je kaznivo izkoriščanje delovne sile precejšnje v številnih gospodarskih panogah, zlasti v kmetijstvu, gradbeništvu, hotelirstvu in gostinstvu, pri delu v gospodinjstvu ter v proizvodnji, pri čemer so storilci kaznivih dejanj izpostavljeni majhnemu tveganju kazenskega pregona ali plačila odškodnine žrtvam. Takšne razmere ne škodijo samo žrtvam, temveč širše ogrožajo tudi delovne standarde.

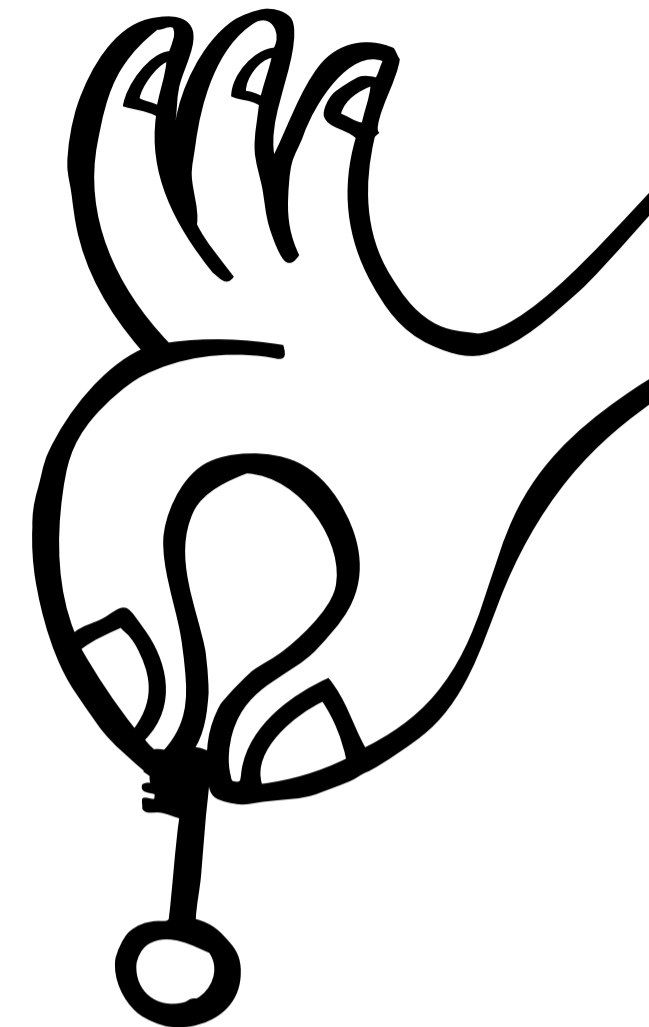
Agencija FRA je v poročilu navedla naslednje predloge zaboljšanje stanja:

- Države članice EU morajo zagotoviti celovit in učinkovit sistem inšpekcij na delovnem mestu, za katerega bo na voljo dovolj virov.
- Vzpostaviti je treba tesno sodelovanje med policijo, državnimi tožilci in nadzornimi organi, kot so delovni inšpektorati, službe za pomoč in združenja delodajalcev, tudi v mednarodnem okviru, da bi se izboljšala učinkovitost preiskovanja primerov hudih oblik izkoriščanja delovne sile.
- Okrepiti je treba dostop žrtev do pravnega varstva, na primer z več prizadevanji za ozaveščanje žrtev o pravicah, ki jih imajo, že pred prihodom in po prihodu v državo EU, kjer delajo.

- Nacionalni organi morajo vzpostaviti zaupanje ter zagotoviti varnost, zaščito in varstvo, da bi izkoriščane delavce spodbudili k poročanju o svojih izkušnjah, delovni inšpektorati in policija pa bi morali tesneje sodelovati in zagotoviti, da se ugotovijo primeri hudih oblik izkoriščanja delovne sile, kjer koli se pojavijo.

- Zasebna podjetja in nacionalne organe pozivamo, naj prenehajo podpirati izkoriščanje delovne sile s sklepanjem pogodbenih del ali oddajanjem del v podizvajanje podjetjem, ki so vključena v izkoriščanje delavcev.

- Potrošniki morajo biti obveščeni o tem, da je bil izdelek ustvarjen ali da je bila storitev ponujena na podlagi hudega izkoriščanja delovne sile, na primer prek sistema certificiranja izdelkov ali zaščite izdelkov z blagovno znamko v podjetjih, ki spoštujejo pravice delavcev.



Neplačano delo, prekarnost in (ne)enakost

Vsakdo ima brez kakršne koli diskriminacije pravico do enakega plačila za enako delo.

Ko smo se na Sindikatu Mladi plus lotili problematike neplačanega dela med mladimi, opravljenega (predvsem) v obliki praks in pripravništev, smo najprej izvedli anketo. Ta je kljub manjšemu vzorcu jasno pokazala kritičnost situacije – več kot polovica vseh, ki so opravljali pripravništvo, za svoje delo ni prejela plačila.

Posebnost slovenske situacije na področju pripravništev je, da obstajajo predvsem v javnem sektorju, kjer so nujna za regulacijo poklicev in s tem ohranjanje standarda strokovnosti in kakovosti javnih storitev. To seveda istočasno pomeni, da je od neplačanega pripravniškega dela najbolj pridobila ravno država, tista država,

ki naj bi skrbela za varovanje človekovih pravic. Predvsem v zadnjih letih se je s pripravniki in pripravnicami krpalo veliko pomanjkanje kadra, saj je (bilo) zaposlovanje precej onemogočeno oziroma vsaj izjemno oteženo.

Jasno je, da je neplačano delo nedopustno, sploh v primeru pripravništev, ko (v nasprotju s študijskimi praksami) posameznik ali posameznica nima več niti delne zaščite, ki jo daje študentski status. Ko se je dvignil prah glede pripravništev, je lani vladi relativno hitro uspelo sprejeti sklep, v katerem je naznanila, da se z obstojem neplačanih pripravništev ne strinja. Od takrat jih v javnem sektorju, gnezdu neplačanega dela mladih, več ni. A do kolikšne mere je bil s to odločitvijo problem rešen?

Vsakdo ima pravico do dela in proste izbire zaposlitve, do pravičnih in zadovoljivih delovnih pogojev in do varstva pred brezposelnostjo. S področja neplačanega dela so zdaj mladi diplomanti in diplomantke po hitrem postopku »napredovali« na naslednjo stopnjo v svoji karieri – brezposelnost in negotovo prihodnost. Prav ti

varčevalni ukrepi, ki že leta dušijo javni sektor in s tem kakovostne javne storitve za vse prebivalce in prebivalke, so tudi razlog, zakaj je zahteva po plačanih pripravništvih v veliki meri padla v vodo. Plačana pripravništva naj ne bi bila učinkovita, saj so po končanem pripravništvu mladi brezposelni. Dokler so na primer pripravniki in pripravnice v vzgoji in izobraževanju delali zastoj, pa so bili popolnoma učinkoviti. Drugače povedano, z njimi država ni imela stroškov. Financiranje pripravnikov in pripravnic oziroma – kot so jih zdaj preimenovali v šolstvu – učiteljev začetnikov, se prenaša na evropska sredstva, kar je naslednji korak v pospešenem spreminjanju diplomantov in diplomantk v projektariata.

S tem pojmom imam v mislih vse tiste delavce in delavke, katerih delo ali začasna zaposlitev temelji na trajanju nekega projekta, za katerega so pridobljena sredstva. Projektariat, rastoči del bolj znanega prekariata, je močno navzoč v nevladnem sektorju, čedalje bolj pa na njem temelji tudi delo javnih institucij. Da začasna in nestabilna sredstva niso odgovor na vprašanje neplačanih pripravništev, dobro vedo diplomanti

in diplomantke socialnega varstva, ki imajo že dlje časa skoraj popolnoma onemogočen dostop do plačanega pripravništva – vse od konca projekta »Spodbujanje zaposlovanja iskalcev prve zaposlitve na področju socialnega varstva – pripravniki«, ki je zagotavljal plačano delo med letoma 2011 in 2014. Zdaj se ministrstvu, odgovorni za izobraževanje in delo, samo bojujeta za deleže evropskih sredstev, da bi lahko mladim pokazali vsaj kratkotrajno financiranje in v številu izredno omejene ukrepe.

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.

Kompleksnost problematike pa se na tej točki še ne konča. Lani smo na sindikatu izvedli še eno anketo, in sicer o mladih ženskah na trgu dela. Izkazalo se je, da je med tistimi, ki so zaposlene, velika večina zaposlena le za določen čas. Med brezposelnimi jih večina opravlja eno ali več prekarne oblike dela, predvsem prek avtorske pogodbe, pogosto je tudi delo na črno. Prekariat ni nevtralen, ampak so v njem nadpovprečno prisotni mladi, ko pogledamo na spolno sestavo, pa seveda ženske. Njihov že tako deprivilegiran položaj na trgu dela je v oblikah dela, kjer je odpuščanje oziroma prekinjanje sodelovanja lažje, zahteve delodajalcev pa čedalje večje, še slabši kot prej.

Varčevanje in njegove posledice za dostopnost in kakovost javnih storitev ter krčenje socialne države bolj prizadenejo ženske. Fleksibilizacija delovne sile ima vidnejše negativne učinke na ženske, saj prekarne oblike dela ne le v večini negirajo zgodovinske pridobitve, kot je minimalna plača ali plačan porodniški dopust, ampak lajšajo diskriminatorno delovanje delodajalcev. Tudi neplačana oziroma po novem projektna ali prekarna pripravništva so daleč od spolno nevtralnih – v veliki večini se odvijajo na področju socialnega varstva ter vzgoje in izobraževanja, kjer prevladujejo ženske.

Dan človekovih pravic je priložnost za razmislek, kaj dejansko pomeni fleksibilizacija delovne sile za delavce in delavke. Kaj pomeni neplačano delo skozi prizmo človekovih pravic? Kdo so tisti, ki jih ti procesi postavljajo v še bolj marginaliziran položaj, in kaj bi morala biti v teh procesih vloga države? Verjamemo, da bi ta morala biti in ostati na strani delavk in delavcev, pripravnic in pripravnikov, prekark in prekarcev. Nujen je premik od načelnih izjav h konkretnih ukrepih, katerih namen je zmanjšanje stopnje prekarizacije. Vsaj v javnem sektorju ima država primarno dolžnost poskrbeti za varne zaposlitve, nediskriminatorne prakse in zagotavljanje visoke ravni kakovosti ter dostopnosti javnih storitev.

Primer, ki ga je obravnaval Varuh

Ugodnosti pri zaposlovanju mater kot poseben ukrep

Na Varuha človekovih pravic RS (Varuh) se je obrnil oče samohranilec, ki (sam) skrbi za otroka, mlajšega od dveh let. Menil je, da je pri iskanju prve zaposlitve za nedoločen čas v bistveno podobnem položaju kot matere z otroki do tretjega leta starosti. Pobudnik je menil, da je zato določba 157. člena Zakona o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (ZPIZ-2) – na podlagi katere lahko delodajalci uveljavljajo delno vračilo plačanih prispevkov delodajalca le za matere, ne pa tudi očete, ki sami skrbijo za otroke – diskriminatorna.

Varuh je pobudo vzel v obravnavo ter na Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti (MDDSZ) naslovil poizvedbo. V njej nas je zanimalo, kako ministrstvo utemeljuje razlikovanje med materami, ki skrbijo za otroka do tretjega leta starosti in jim je namenjen ukrep, in skupino moških, ki sami skrbijo za otroka do tretjega leta starosti.

MDDSZ je v odgovoru pojasnilo, da so upravičenci do olajšave iz 157. člena ZPIZ-2 zgolj delodajalci, ki zaposlujejo matere, saj je omenjena olajšava namenjena spodbujanju zaposlitve mater za nedoločen čas, saj te predstavljajo eno najranjlivejših skupin na trgu dela. Določba predstavlja poseben ukrep, ki ima za cilj zagotoviti dejansko enakost žensk – mater na trgu dela oziroma pri zaposlovanju, saj so te v manj ugodnem položaju kot moški – očetje ravno zaradi tega, ker so ženske – matere. Manj ugoden položaj žensk – mater MDDSZ izkazuje s statističnimi podatki: a) v starostni skupini od 25 do 34 let (to so tudi leta, ko si večina ljudi ustvarja družino in postanejo starši) je med zaposlenimi v delovnem razmerju za določen čas več žensk kot moških; b) v starostni skupini od 25 do 49 let je stopnja zaposlenosti žensk, ki imajo otroka do starosti šest let, za več kot 10 odstotnih točk nižja od stopnje zaposlenosti moških, ki imajo otroka do starosti šest let; c) stopnja anketne brezposelnosti žensk je v starostni skupini od 25 do 49 let višja od brezposelnosti moških; d) stopnja registrirane brezposelnosti žensk je v starostnih skupinah od 25 do 39 let skoraj enkrat višja kot pri moških.

MDDSZ je dodalo, da se potrebnost posebnega ukrepa preverja na podlagi obstoječih statističnih podatkov in ugotavlja, da bo ukrep potreben, dokler bo obstajala razlika med ženskami – materami in moškimi – očeti na trgu dela oziroma pri zaposlovanju. MDDSZ zato meni, da določba 157. člena ZPIZ-2 ni diskriminatorna, temveč je v skladu z zakonodajo poseben ukrep.

Na podlagi prejetega odgovora je Varuh ugotovil, da gre v obravnavanem primeru za poseben ukrep, ki je namenjen osebam z dvema osebnima okoliščinama, to sta starševstvo in spol. Pri spletu teh osebnih okoliščin ne gre za njun preprost seštevek, temveč matere – ženske z majhnimi otroki postavlja v poseben (še manj ugoden) položaj.

Glede na navedeno in upoštevanje odločbo Ustavnega sodišča RS št. U-I-298/96 – v kateri je Ustavno sodišče RS zapisalo, da je razlikovanje po spolu dopustno, kadar izravnavna neugodnosti, ki izvirajo iz tradicionalno in zgodovinsko pogojenih različnih družbenih vlog – določba 157. člena ZPIZ-2 po Varuhovem mnenju ni v neskladju z Ustavo RS. Ob tem velja poudariti, da so ti ukrepi lahko le začasni in da je zakonodajalec dolžan občasno preveriti, ali so zaradi družbenih sprememb razlogi za njihov obstoj še vedno utemeljeni. (10.2-1/2014)



Vhodna vrata zapuščene hiše, Smokvica, 2009. Foto: Polona Sketelj.



Pri (ne)spoštovanju temeljnih pravic delavcev se ne moreš uštetiti



Plačilo za delo je institut, ki ga Zakon o delovnih razmerjih ureja v 16 členih, za te prekrške pa določa najvišjo kazen – globo v znesku od tri tisoč do 20 tisoč evrov. Kljub temu Inšpektorat RS za delo (IRSD) že sedem let zapored ugotavlja največ kršitev prav glede plačila za delo.

Največ je torej kršitev, ki najhujše kršijo pravice delavcev in najbolj prizadenejo njihovo dostojanstvo. Ugotavljamo, da delodajalci slabo spoštujejo zakonodajo, opažamo pomanjkanje odgovornosti, ni razumevanja sočloveka in sodelavca. Težko sprejemam, da so razlog za takšno prakso le gospodarske razmere. Delno že. A delodajalec, ki trdi, da je prisiljen v takšno prakso, verjetno ne bi smel več biti delodajalec.

Na IRSD smo veseli, da so bile letos tudi zaradi našega vztrajanja sprejete spremembe Zakona o gospodarskih družbah, ki med drugim onemogočajo ustanavljanje novih družb posameznikom, ki so bili s pravnomočno globo kaznovani za prekrške glede plačila za delo. Verjamem, da bodo tako delavci zaščiteni pred nepoštenimi delodajalci in da bo to pozitivno vplivalo tudi na podobo Slovenije in slovensko gospodarstvo v tujini, od koder zdaj prihajajo tudi zgodbe o naročnikih, ki silijo slovenske delodajalce v nižje ponudbene cene, češ da se v Sloveniji lahko tudi dve leti izogibaš plačevanju prispevkov. Tudi način izdajanja oziroma (ne)preverjanja pogojev za izdajo obrazcev A1 ter prijav in odjav iz obveznih zavarovanj pogosto pomeni kršenje pravic delavcev in njihovega dostojanstva; še posebno, ker delavci pozneje ne morejo (v celoti) uveljaviti drugih pravic (do denarnega nadomestila, ob poškodbah pri delu, iz pokojninskega zavarovanja ...). Vsi, ki to ugotavljamo ali imamo pri tem določene pristojnosti, moramo stopiti skupaj in brez izgovorov uresničiti rešitve, ki se kažejo.

Že od konca preteklega leta prejemamo tudi vse več kršitev glede delovnega časa, zagotavljanja odmorov in počitkov, glede letnega dopusta. Delodajalci od delavcev zahtevajo, da delajo več za isto plačilo. Delavci pa so zaradi tega preobremenjeni, manjša je njihova volja do dela, njihovo zadovoljstvo, vse pogostejše so različne stiske delavcev. Delodajalci se premalo zavedajo, da je samo zadovoljen delavec dober, zdrav in učinkovit. Tega bi se morali bolj zavedati predvsem pri sprejemanju odločitev in potez, ki vplivajo tudi na delavce – načrtovati morajo dolgoročno in z vseh vidikov. Skrb za zdravje in varnost pri delu sta izredno pomembni pri povečevanju konkurenčnosti in produktivnosti ter bistveno prispevata k trajnosti sistemov socialne varnosti – zmanjšajo se stroški nezgod in bolezni v zvezi z delom ter njihove posledice za posameznika in družbo, poveča se tudi motiviranost delavcev. Ob neizogibnem podaljševanju delovne dobe je to še pomembnejše. Čezmerne (celo neplačane) nadure delavce uničujejo fizično in psihično. Preobremenjenost delavcev se žal kaže tudi v večjem številu nezgod.

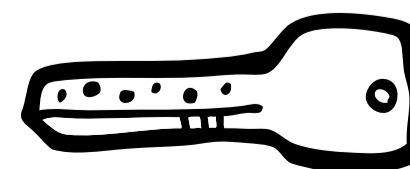
Zagotavljanje dostojnega delovnega okolja in varstvo pred vplivom psihosocialnih dejavnikov tveganja za zdravje delavcev sta torej prav tako pomembni za osebno dostojanstvo posameznika. Med psihosocialnimi dejavniki tveganja je še posebno pomembno varstvo pred trpinčenjem na delovnem mestu.

Po mnenju IRSD bistveno vplivajo na dostojanstvo posameznika tudi iz dneva v dan pogostejše zlorabe glede prepovedi sklepanja pogodb civilnega prava (predvsem siljenje delavcev v pridobivanje statusa s. p.) ob obstoju elementov delovnega razmerja. Zato je IRSD v letu 2014 in v tem letu temu namenil posebno pozornost v okviru vseh svojih aktivnosti ((iz)redni nadzori, usmerjene akcije nadzora). Po presoji IRSD lahko rešitve prinese izenačitev obremenitve različnih oblik dela, da se delodajalci pri izbiri posamezne oblike dela ne bodo odločali glede na stroške, ki jih posamezna oblika predstavlja zanje.

Prav gotovo bomo morali več narediti tudi na usklajenosti delovanja organov, ki na različnih stopnjah odločamo o domnevnih kršitvah pravic delavcev, in odpraviti ozka grla v zakonodaji in ukrepanju. Delodajalec se težko ušeteje pri zagotavljanju sredstev za delavce za več mesecev. To ni dopustno.

Podatki inšpektorata vzbujajo skrb. Vsako leto prejmemo več prijav, v letu 2014 skupaj že 7.319, predvidevamo, da bo leta 2015 podobno. Ob nespremenjenem številu inšpektorjev oziroma celo zmanjševanju njihovega števila pa ugotovimo vsako leto več kršitev – v letu 2014 na vseh treh področjih dela 29.685 kršitev. Z večjim številom inšpektorjev bi gotovo lahko pripomogli k zagotavljanju ustrežnejše ravni varnosti in zdravja pri delu ter varovanja pravic delavcev.

Poleg tega bi si z več inšpektorji tudi lažje ustvarili realnejšo sliko slovenskega poslovnega okolja z vidika spoštovanja pravic delavcev. Zato si želim, da bi lahko v bližnji prihodnosti pridobili sredstva (finančna in kadrovska), ki bi jih lahko usmerili predvsem v analizo stanja na trgu dela, da bi lahko tudi z vidika delovnih razmerij pogostejše pokazali na dobre prakse.



Primer, ki ga je obravnaval Varuh

Odpoved pogodbe o zaposlitvi invalidki – primer slabe prakse Eko sklada

Varuhu človekovih pravic RS (Varuh) je pisala pobudnica, zaposlena v Eko skladu, Slovenskem okoljskem javnem skladu. Navajala je, da je po odločbi Zavoda za pokojninsko in invalidsko zavarovanje (ZPIZ) razvrščena v III. kategorijo invalidnosti zaradi posledic bolezni. Priznana ji je bila pravica do dela na drugem delu: zmožna za delo za računalnikom do štiri ure dnevno s krajšim delovnim časom od polnega, šest ur dnevno (30 tedensko). Delodajalec je menil, da drugega ustreznega dela za delavko glede na dane omejitve nima. Sprožil je postopek odpovedi pogodbe o zaposlitvi zaradi nezmožnosti za opravljanje dela pod pogoji iz pogodbe o zaposlitvi zaradi invalidnosti in ji odredil čakanje na delo do odločitve Komisije za ugotovitev podlage za odpoved pogodbe o zaposlitvi (Komisija).

Ker je pobudnica vložila prijavo tudi na Inšpektorat RS za delo (IRSD), smo najprej opravili poizvedbo tam. IRSD nam je v odgovoru pojasnil svoje ugotovitve. Ugotovljeno je bilo, da je delodajalec postal zaposlil 48 delodajalcev, če imajo za delavko ustrežno delo in bi jo lahko zaposlili, vendar je prejel le negativne odgovore. Po nasvetu inšpektorice je delavka poslala vprašanje na ZPIZ, če lahko še naprej opravlja delo na svojem delovnem mestu z upoštevanjem omejitev po odločbi. Odgovor ZPIZ je bil pritrdilen. Delavka je nato delodajalcu poslala predloge del, ki bi jih na svojem delovnem mestu ob upoštevanju omejitev ZPIZ po njenem mnenju lahko še naprej opravljal. Delodajalec je zaključil, da ji takega dela ni mogoče zagotoviti. Odločitev je utemeljil z upoštevanjem izdelane ocene tveganja, v kateri so določena strokovno-administrativna dela, ki jih opravlja tudi pobudnica, in ta dela se s slikovnim zaslonom opravljajo sedem ur dnevno, kar je 87,8 % vsega delovnega časa. Po odločbi ZPIZ lahko delavka delo opravlja štiri ure za računalnikom, dve pa brez računalnika, kar pomeni, da delo za računalnikom zajema le 66,6 % obsega celotnega dela. Tudi dela, ki jih je delavka navedla v svojem predlogu, se v obsegu 90 % opravljajo za računalnikom. IRSD je pojasnila delodajalca sprejel in ni ugotovil nepravilnosti, ki bi bile lahko podlaga za ukrepanje.

Varuh v postopku ugotavlja naslednje: Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov (ZZRZI) v prvem odstavku 37. člena določa, da delodajalci pri načrtovanju zaposlovanja in zaposlovanju invalidov upoštevajo Kodeks Mednarodne organizacije dela o ravnanju z invalidnostjo na delovnem mestu (Kodeks MOD) tako, da zagotavljajo enake možnosti invalidov, njihovo zaposlovanje in ohranitev njihove zaposlitve.

Kodeks MOD v 6. poglavju OHRANJANJE ZAPOSLOTITVE pod 6.1.2 določa: V prizadevanjih za spodbujanje ohranjanja zaposlitve ali vračanja invalidnih delavcev na delo se morajo delodajalci zavedati vrste razpoložljivih možnosti:

- V nekaterih primerih se lahko delavec vrne na svoje prejšnje delo, ne da bi bile potrebne kakšne spremembe.
- V drugih primerih so potrebne nekatere prilagoditve samega dela, delovnega mesta ali delovnega okolja.
- V nekaterih primerih pa je potrebna premestitev na drugo delo v okviru delovnega mesta.

Strategija ravnanja z invalidnostjo na delovnem mestu mora vključevati ukrepe, ki spodbujajo ohranjanje zaposlitve za vse navedene primere. To lahko pomeni usposabljanje ali ponovno usposabljanje prizadetih oseb, zagotavljanje informacij predpostavljenim in sodelavcem, uporabo pripomočkov in naprav, pravico do dostopa do drugih vrst pomoči, če so potrebne, ter prilagoditve in nadomestne možnosti v postopkih izvajanja dela, ki preprečujejo poslabšanje stanja.

Že v dvanajstem rednem letnem poročilu Varuha človekovih pravic Republike Slovenije za leto 2006 smo pisali, da Direktiva št. 2000/78/ES terja, da države določijo obveznost vseh delodajalcev, da pri zaposlovanju in v zvezi z delovnimi razmerji zagotovijo razumne prilagoditve delovnih mest za hendikepirane osebe. Obveznost zahteva odstranitev vseh ovir, ki pomenijo posredno diskriminacijo oziroma invalidom preprečujejo enakopravno udeležbo na trgu delovne sile. Navedeno mora veljati splošno in za vse morebitne delodajalce. Pri presoji, ali je bila obveznost nekega delodajalca spoštovana, je treba vselej presojeti okoliščine primera. Delodajalec se obveznosti izogne le, če bi bili ukrepi zanj nesorazmerno breme. Pri tem se tehtajo potrebe delojemalca (fizični, psihični pogoji za delo, možnost dela s pripomočki, odstranitev gibalnih ali senzoričnih ovir, dodatno usposabljanje, prilagoditev delovnih nalog, delovnega časa) na eni strani ter dejanske potrebe in zmožnosti konkretnega delodajalca (narava dejavnosti, ekonomska zmožnost, vpliv ukrepov na poslovanje) na drugi, pa tudi dostopnost finančnih in drugih pomoči, npr. iz javnih virov. Večina ukrepov je razmeroma preprosta in so lahko uresničljivi, zato breme delodajalca praviloma ni veliko.

Pobudnica po odločbi ZPIZ nima drugih omejitev kot omejitev dela za računalnikom v obsegu ne več kot 66,6 % delovnega časa. Iz sistemizacije delovnih mest in ocene tveganja morda res izhaja, da se vsa delovna mesta pri delodajalcu opravljajo za računalnikom vsaj 87,8 % delovnega časa. Težko pa je verjeti, da organ z 31 zaposlenimi, kot je ta javni sklad, ne more prilagoditi delovnega mesta oziroma samega dela, ki bi ustrezalo omejitvam pobudnice, vse z namenom ohraniti zaposlitev invalida in s tem slediti Kodeksu MOD.

Navedeno mnenje smo poslali delodajalcu in v vednost Komisiji.

Komisija nas je seznanila, da delodajalec še ni začel postopka za ugotavljanje podlage za odpoved pogodbe o zaposlitvi brez ponudbe nove pogodbe. Delodajalec je v odgovoru zgolj ponovil navedbe, s katerimi nas je že seznanil IRSD, torej na podlagi česa je prišel do ugotovitve, da delavki ne more zagotoviti ustreznega delovnega mesta. Pobuda je utemeljena. Pojasnil delodajalca – Eko sklada nikakor ne sprejemamo. Obvestili smo ga, da v celoti vztrajamo pri svojem prvotnem mnenju. Mnenje smo mu poslali v upanju, da ga bo razumel in upošteval, česar pa ni storil. (4.1-29/2015)

Začaran krog navidezne solidarnosti

Obvezno zdravstveno zavarovanje je v Sloveniji obvezno, in sicer za vse kategorije oseb, ki jih določa Zakon o zdravstvenem varstvu in zdravstvenem zavarovanju (v nadaljevanju: ZZZZ). Vsak, ki je na območju Slovenije legalno, si lahko oziroma si je dolžan urediti obvezno zdravstveno zavarovanje. Vključitev v zavarovanje je tako pravica in dolžnost vseh, ki izpolnjujejo pogoje za zavarovanje, plačilo predpisanega prispevka pa je vezano na vir, ki zavarovancu zagotavlja osnovno socialno varnost (zaposlitev, pokojnina, invalidnina, lastna sredstva, socialni transferji ...).

Obvezno zdravstveno zavarovanje se izvaja po načelih socialne pravičnosti in solidarnosti med zdravimi in bolnimi, starimi in mladimi, bogatimi in revnimi. To pomeni, da pravice do zdravstvenih storitev v breme obveznega zdravstvenega zavarovanja niso odvisne od starosti, višine plačanih prispevkov in let plačevanja prispevka oziroma že uveljavljenih zdravstvenih storitev, temveč je zavarovana oseba upravičena do zdravstvenih storitev izključno na podlagi medicinske indikacije, ki jo ugotovi osebni ali lečeči zdravnik. Zavarovane osebe so zavarovanci in po njih zavarovani ožji in širši družinski člani. Za slednje se prispevek ne plača in tako zanje velja polna solidarnost. Zavarovanec pa plačuje prispevek po svojih zmožnostih (na primer odstotek od plače, pokojnine). Tako zavarovanci (in zanj tudi delodajalci) v povprečju mesečno prispevajo po 125 evrov, vendar pa so razlike med zavarovanci izjemno, ponekod tudi vprašljivo velike, in sicer od 203 evre (aktivni, zaposleni) do 20 evrov (zavarovanci po 20. točki 15. člena ZZZZ). V zadnjih letih pa država zaradi spodbujanja zaposlovanja mladih in starejših uvaja različne načine oprostitve plačila prispevkov, ne da bi hkrati odgovorila na vse vplive na obvezno zdravstveno zavarovanje.



Zavod za izobraževanje delavcev, Miklošičeva 26, Ljubljana, 2015. Foto: Polona Sketelj.

Neplačilo obveznosti (plač in prispevkov za socialno varnost, v primeru »bolniškega staleža« pa bolniških nadomestil) ima različne posledice. Žal se najbolj kažejo na pravicah posameznika, in ne toliko na položaju tistega, ki obveznosti ne izpolnjuje.

Tako v primeru dela v tujini Zavod za zdravstveno zavarovanje Slovenije (v nadaljevanju: ZZZZ) ne more zavrniti napotitve delavca v tujino s strani delodajalca, če delodajalec ni oddal t. i. REK-obrazca oziroma če ne obračunava in ne izplačuje plač in prispevkov delavcem. V okviru obveznega zdravstvenega zavarovanja pa neplačilo obveznosti najprej vpliva na možnost uveljavljanja pravic, in sicer tako, da ima oseba zadržane pravice do poravnave vseh obveznosti, izvzemši pravice do nujnih zdravstvenih storitev. Vendar taka posledica nastane le zanj in za po njej zavarovane odrasle družinske člane (od leta 2011 to ne velja več za otroke), in sicer le v primeru, kadar pravice uveljavlja tisti, ki je hkrati tudi plačnik prispevkov (to so na primer tisti, ki opravljajo samostojno dejavnost, nekateri družbeniki). Neplačilo obveznosti pa ne vpliva na uveljavljanje pravic iz obveznega zdravstvenega zavarovanja za pri njem zaposlene delavce, razen v primeru, ko gre za vprašanje izplačila bolniškega nadomestila. V vseh primerih, ko delodajalec ne izplača bolniških nadomestil (ne

glede na statusno obliko delodajalca), tak delavec težje, predvsem pa kasneje uveljavi svojo pravico, kot bi jo, če bi delodajalec svojo obveznost izpolnil kot primarni zavezanec za izplačilo. Pri iskanju rešitev v stiski posameznika zaradi neplačila obveznosti pa se premalo ukvarjamo z odpravo vzrokov, ki povzročijo take posledice. Če bi pravočasno posegli v neizpolnjevanje obveznosti plačila prispevkov, do takih posledic ne bi moglo priti ali bi bile vsaj milejše ali bolj kratkotrajne. Zato si ZZZZ že več let prizadeva za tako zakonsko ureditev, ki bi zavezala vse zavezance za plačilo prispevkov za socialno varnost, da vsak mesec oddajajo mesečni obračun davčnih odtegljajev ne glede na to, ali je do izplačila tudi prišlo. In še, da se zavezancu za plačilo prispevkov, ki v treh zaporednih mesecih po izkazanem mesečnem obračunu davčnih odtegljajev teh ne plača, po samem zakonu predvidita stečajni postopek in izbris iz sodnega registra.

Premalo se zavedamo, da vsak neplačani prispevek manjša obseg razpoložljivih sredstev obveznega zdravstvenega zavarovanja ne glede na to, iz katerega razloga je prispevek manjši: ali zaradi oprostitve plačila prispevkov ali zaradi določitve obveznosti plačila v nižjem prispevku ali dejanskega neplačila. Naše potrebe kot potrebe starajoče se družbe in družbe z naraščajočimi kroničnimi boleznimi naraščajo. In z manj sredstvi ni mogoče zadostiti vse večjim potrebam ali zagotoviti več pravic, če manjkajoča sredstva niso zagotovljena drugače.

Kakšno solidarnost v sistemu obveznega zdravstvenega zavarovanja torej lahko ohranimo v prihodnje? Ali je res prava solidarnost ta, da posameznim uporabnikom zagotavljamo na individualni ravni čedalje več pravic, ali da posameznim skupinam uporabnikov zagotavljamo nižje prispevke ali jih celo oprostimo plačila prispevkov, ali da imamo vse več zavezancev za plačilo prispevkov, ki kot aktivni poslovni subjekti ne zmorejo ali nočejo izpolnjevati svojih obveznosti? Ali smo za širjenje pravic, manjše ali neplačane prispevke zagotovili tudi nov ali nadomestni finančni vir? Ali s solidarnostjo do ene skupine posameznikov ne posegamo v pravice vseh, tudi rednih plačnikov prispevkov? Kako globoko lahko posežemo brez dodatnih finančnih virov? Ali nas taka navidezna solidarnost ne vodi v začaran krog, v katerem uporabniki brezizhodno tavamo, z vsakim novim krogom pa nam obvezno zdravstveno zavarovanje lahko nudi le manj in ne več pravic? Pred nami je resen izziv, kako bomo izstopili iz začaranega kroga navidezne solidarnosti. Odgovora ne more dati samo politika in nikakor ne pritiski posameznih družbenih skupin. Odgovor mora biti rezultat širšega družbenega konsenza na podlagi neuvornih podatkov in analiz ter mednarodnih primerjav. Upam, da bo v ospredju iskanja takih odgovorov uporabnik, ki se bo zavedal tudi svoje odgovornosti in zmogljivosti družbenega sistema.

Primer, ki ga je obravnaval Varuh

Problematika vračila prejete štipendije za študij v tujini zaradi nemogoče zaposlitve v Sloveniji

Varuhu se je pritožila pobudnica, ki je bila v študijskem letu 2011/2012 štipendistka Javnega sklada za razvoj kadrov in štipendije (JSRKŠ) za študij v tujini (v Avstraliji). Z JSRKŠ je glede na odločbo o dodeljenih sredstvih za študij v tujini podpisala ustrezno pogodbo. V začetku marca 2014 pa je prejela zahtevek za vračilo štipendije. Razlog za to naj bi bilo neizpolnjevanje pogodbenih obveznosti.

Po preverjanju dejanskega stanja na podlagi dokumentacije, ki smo jo zahtevali od pobudnice, smo ugotovili, da je štipendistka študij končala 14. 3. 2012 namesto 28. 2. 2012. JSRKŠ je o tem obvestila šele 9. 5. 2012, kar je več kot dva meseca pozneje, kot bi to morala storiti. Poleg tega ni pravočasno izkazala, da se je po koncu študija prijavila v evidenco brezposelnih oseb na Zavodu RS za zaposlovanje, niti se ni zaposlila pri delodajalcu s sedežem v Sloveniji, kar bi morala storiti v 30 dneh po končanem študiju. Zaposlila se je pri delodajalcu v tujini (v Avstraliji). To pa so bile za JSRKŠ tako hude kršitve določil pogodbe o štipendiranju, da je zahteval vračilo sredstev (12.000,00 evra skupaj z obrestmi).

V zvezi s tem smo poizvedovali pri JSRKŠ. Pristojnim smo sporočili, da posledice nespoštovanja določil pogodbe po našem mnenju niso tako hude, da bi bilo nujno treba zahtevati vračilo celotnega zneska štipendije.

A pristojni so v odgovoru ostali neomajni. Zapisali so, da so študentki pojasnili možnosti za odlog vračila štipendije ali za obročno vračanje, vendar štipendistka nima utemeljenih razlogov (bolezen, poškodba, starševstvo, socialna ogroženost štipendista) za uveljavljanje teh možnosti.

Varuh je pobude študentov, ki so se odločili za študij v tujini in so pridobili štipendijo, potem pa so imeli podobne težave, v preteklosti že obravnaval. Tako smo pristojne že opozorili na več težav glede rokov, v katerih morajo študenti, ki študirajo v tujini, JSRKŠ obveščati o vsaki spremembi oziroma za vsako spremembo vnaprej pravočasno zaposliti in mu pošiljati različna potrdila.

Po mnenju Varuha je dvomljivo, ali je vsebina razpisov JSRKŠ in posameznih konkretnih pogodb s kandidati po letu 2004 skladna z določili Pogodbe o Evropski skupnosti. Strogo pogojevanje dodelitev štipendij s poznejšo vrnitvijo in zaposlitvijo v Sloveniji po našem mnenju ni dobro urejeno, saj po koncu študija iskanje zaposlitve doma v vseh primerih in vedno dejansko ni mogoče. Menimo, da bi morali pristojni organi štipendistu bolj pomagati pri iskanju zaposlitve tako, da bi bil štipendist čim bolj koristen za našo državo. Glede na vložena finančna sredstva bi bilo to razumno. Ugotavljamo, da je besedilo vsakoletnega razpisa in posameznih pogodb, ki jih štipendisti podpisujejo, v marsičem nejasno. Predlagamo, da se spremeni vsebina prihodnjih javnih razpisov za študij slovenskih državljanov v tujini, da bodo jasno in natančno zapisane obveznosti države kot štipenditorja in štipendistov.

Štipendistom naj bo dana možnost zaposlitve v tujini pod določenimi pogoji, še zlasti glede na sedanje gospodarske razmere pri nas. Predlagamo, da se v razpis oziroma pozneje v pogodbo med JSRKŠ in štipendistom zapišejo dokumenti oziroma dokazila, ki jih je treba predložiti kot dokaz aktivnega iskanja zaposlitve v Sloveniji (vključno s številom dokumentov – poslanih prošenj in prejetih odgovorov ter časovno omejitvijo – koliko časa naj štipendist aktivno išče zaposlitev, preden je dolžan vrniti štipendijo). Menimo, da je obveznost štipendistov v sedanjih razmerah nesorazmerna in nepravilna v primerjavi z obveznostjo in dolžnostjo države kot štipenditorja. Priporočamo, da se sprejme jasna strategija podeljevanja štipendij kandidatom za študij v tujini za poklice oziroma izobrazbe, ki jih pri nas primanjkuje in s katerimi se je mogoče zaposliti tudi v Sloveniji. Pobudo smo šteli za utemeljeno. (4.4-10/2014)

Zaposleni IN/ALI revni mladi

Svetovni trendi zaposlovanja že skoraj desetletje kažejo na naraščanje delnih in začasnih zaposlitev med mladimi. Tu Slovenija ni nobena izjema, še več, smo namreč na prvem mestu v Evropski uniji po deležu začasnih zaposlitev med mladimi in v vrhu po delnih zaposlitvah.

Povečanje takih zaposlitev med mladimi je posledica tega, da se je naša država reševanja brezposelnosti mladih lotila predvsem s kratkoročnimi ukrepi.

Nedvomno je odločitev, da se daje prednost reševanju gospodarstva, pravilna, a kaj, ko je kot orodje za dvig konkurenčnosti in razvoj novih zaposlitev predvsem fleksibilizirala in deregulirala trg dela, ki ni prinesel boljšega življenja za mlade, temveč še večje neenakosti in prekarnost.

Plačana zaposlitev naj bi mlade varovala pred revščino in zagotavljala dostojno življenje. Z zaskrbljenostjo lahko ugotovljamo, da to ni več tako. Povečanje netipičnih, delnih, začasnih in drugih oblik nestabilnih, t. i. prekarnih zaposlitev mladih zaposlenih ne varuje pred revščino in socialno izključenostjo. Govorimo o revnih zaposlenih kot novi obliki revščine med mladimi, ki narašča, saj se je stopnja tveganja revščine zaposlenih mladih v zadnjih desetih letih povečala kar za polovico.

Na pojav revščine med zaposlenimi glede na raziskavo Working Poor in the European Union, ki je bila že leta 2004 objavljena na ravni EU, najbolj vplivajo višina plače, dosežena stopnja izobrazbe, spol, sestava gospodinjstva, vrsta pogodbe o delu, državljanstvo in vrsta dejavnosti, v kateri delajo.

Glede na vrsto pogodbe o delu je stanje med mladimi kritično. Po podatkih Statističnega urada RS je bilo v letu 2014 med zaposlenimi mladimi (15–24 let) v rednem delovnem razmerju 51 % mladih (od tega 48 % za določen čas in 52 % za nedoločen čas), 44 % mladih je opravljalo študentsko delo, 4 % mladih pa je opravljalo druge oblike dela. Od leta 2008 do 2014 se je tudi podvojilo število mladih, ki so zaposleni v teh drugih oblikah dela, kamor sodijo zaposlitve prek s. p.-jev ter avtorskih in podjemnih pogodb. Le vsak četrti mlad posameznik je bil torej zaposlen za nedoločen čas, vsi drugi so ostali ujeti v začasnih in delnih oblikah zaposlitve. Zaposlitveni status in višina plačila za delo

sta pomembni merili kakovosti zaposlitve, ki zelo vplivata na povečanje revnih zaposlenih. Negotova zaposlitev in nizko plačilo za delo pa sta ključna dejavnika, ki vplivata na to, da se mladi vse pozneje (ali pa sploh) ne osamosvojijo. Nema lokrat se dogaja, da se mladi, pa tudi tisti nekoliko starejši, potem ko so se že odselili od staršev, zaradi nizkih dohodkov in nezanesljivosti zaposlitve vrnejo k staršem, saj jih prav življenje pri starših varuje pred revščino.

Tako imenovani prehodi iz mladosti v odraslost, ki so ključni za osamosvajanje mladih – na primer prehod iz izobraževalnega sistema na trg dela in bivanjska osamosvojitve – tako niso več prehodi, saj se mnogim mladim dogaja, da se vedno znova znajdejo na začetku osamosvojitvene poti in pravzaprav v tem pogledu v življenju nazadujejo. To že vpliva na slovensko družbo kot celoto, v kateri je medgeneracijska solidarnost to, da morajo dedki in babice finančno podpirati vnuke, da ti sploh preživijo, in v kateri se obljube oblikovalcev politik, da je izboljšanje položaja mladih prioriteta, kot odmev izgublajo v daljavi. Mladi smo torej družbena skupina, ki na trgu dela doživljamo dvojno diskriminacijo. Pri dostopu do trga dela oziroma do zaposlitve smo diskriminirani zaradi očitkov o pomanjkanju formalnih delovnih izkušenj. Pri prvih zaposlitvah pa smo diskriminirani pri dostopu do stabilnih zaposlitev, saj smo primorani povečini sprejeti začasna in občasna dela, ki prinašajo nižje plače, slabše pogoje dela, malo možnosti za osamosvajanje in posledično slabšo kakovost življenja.

Država išče premalo inovativnih rešitev za zagotavljanje dostojnih, varnih delovnih in življenjskih razmer za mlade, vztraja na politikah in ukrepih s kratkoročnimi učinki. Tako smo v zadnjih letih dobili novo obliko prekariata – projektariat (zaposlitve za kratka obdobja, odvisne od nestabilnega projektnega financiranja), ki se je uspel iz nevladnega sektorja razširiti na javni sektor, ki je bil nekoč sinonim za varnost zaposlitve. Zaposlitve od projekta do projekta pogosto spremljajo vmesna obdobja brez plačila, čeprav se delo mladih nadaljuje v upanju na potrditev novih projektov in spet novih začasnih zaposlitev.

V družbi se utrjuje prepričanje, da je vsak posameznik sam v celoti odgovoren za stanje, v katerem se je znašel, in tako sam odgovoren za svojo prihodnost. S tem se zagotovo ne morem strinjati. Država in njene institucije imajo ključno vlogo pri tem, da so sanje, ki jih lovijo mladi, dejansko dosegljive. Zagotoviti morajo enaka izhodišča in možnosti, med katere sodi polna in učinkovita zaposlitev kot ena od stebrov pravice do dostojnega dela, ki je zaščiten tako v evropskih kot drugih mednarodnih pravnih aktih in jo trenutno uživa le približno vsak četrti mlad prebivalec Slovenije.

Primer, ki ga je obravnaval Varuh

Nezakonito zaposlovanje varnostnikov za določen čas

Pobudnik je v pobudi Varuhu človekovih pravic RS (Varuh) navajal, da je približno tri leta zaposlen v družbi, ki se ukvarja z dejavnostjo zasebnega varovanja, ves čas za določen čas na istem delovnem mestu (varnostnik) in za opravljanje istega dela (varovanje premoženja). Kot razlog zaposlitve je v vseh pogodbah o zaposlitvi naveden začasno povečan obseg dela. Pobudnik je navajal še, da je v družbi zaposlenih približno 90 delavcev, ki jim na enak način kot njemu delodajalec podaljšuje pogodbe o zaposlitvi za določen čas. Vsi so starejši od 45 let. Vsi delavci, mlajši od 45 let, pa naj bi dobili pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas.

Pobudnik se je strinjal, da v zvezi z obravnavo njegove pobude opravimo poizvedbo pri Inšpektoratu RS za delo (IRSD), vendar pa zaradi strahu pred posledicami ni želel biti imenovan. Niti se na IRSD ni upal obrniti sam.

IRSD nam je v odgovoru pojasnil, da je pristojni inšpektor pri delodajalcu inšpekcijski nadzor opravil že pred našim posredovanjem. Pri tem je ugotovil kršitev prvega odstavka 54. člena Zakona o delovnih razmerjih (Ur. l. RS, št. 21/2013, ZDR-1), ki se nanaša na razloge za sklenitev pogodbe o zaposlitvi za določen čas. V zvezi z omenjeno kršitvijo je bil uveden postopek o prekršku. Postopek o prekršku pa je bil zoper omenjenega delodajalca uveden tudi zaradi ugotovljene kršitve 148. člena ZDR-1 v zvezi z letnim razporedom delovnega časa. Zaradi kršitve 148. člena ZDR-1 je bila delodajalcu izdana še ureditvena odločba.

Inšpekcijski nadzor pa je bil opravljen tudi pri povezani družbi. Inšpektorica je ugotovila kršitev prvega odstavka 54. člena ZDR-1, za kar bo uveden postopek o prekršku. Delodajalcu je izrekla tudi opozorilo glede izvajanja določbe 56. člena ZDR-1, ki se nanaša na posledice nezakonito sklenjene pogodbe o zaposlitvi za določen čas. V opozorilu je inšpektorica še navedla, da če delodajalec nepravilnosti ne bo odpravil, bodo izrečeni drugi ukrepi v skladu z zakonom. Inšpektorica je ugotovila še kršitev drugega odstavka 148. člena ZDR-1 glede letnega razporeda delovnega časa, za kar je bil uveden postopek o prekršku in izdana ureditvena odločba.

Po poročanju obeh inšpektorjev prihaja med obema družbama do »verženja«
pogodb o zaposlitvi za določen čas. »Verženje«
poteka na način, da so delavci najprej za določen čas zaposleni pri eni, nato pa še pri drugi družbi, kot razlog za sklenitev pogodbe o zaposlitvi za določen čas pa se v obeh družbah vedno znova pojavlja »začasno povečan obseg dela«. V zvezi z navedenim je IRSD pojasnil, da postopek še ni zaključen, ter da je v teku zbiranje dokazov, med drugim tudi v zvezi z morebitno storitvijo kaznivega dejanja.

Pobudo smo šteli za utemeljeno, saj je IRSD dejansko ugotovil nezakonito »verženje«
pogodb o zaposlitvi za določen čas. Pričakujemo, da se bo/je z ukrepanjem IRSD uredil tudi status zaposlitve pobudnika. Sicer pa smo pobudniku svetovali, da se na IRSD obrne sam, saj je IRSD dolžan varovati tajnost vira prijave. Če pa delodajalec ne bo sledil zahtevam inšpektorjev (ti ga namreč lahko le kaznujejo, ne morejo pa ga prisiliti v dejanje), pa bo preoblikovanje pogodbe o zaposlitvi v pogodbo za nedoločen čas lahko uveljavljal na delovnem sodišču. (4.1-137/2013)

Evropska socialna listina spremenjena

Sprejel jo je Svet Evrope v Strasbourgu 3. 5. 1996; Slovenija jo je podpisala 11. 10. 1997 in ratificirala 7. 5. 1999; Uradni list RS, št. 24/1999 (10. 4. 1999) - MP, št. 7/99

1. člen Pravica do dela

Da bi zagotavljale učinkovito uresničevanje pravice do dela, se pogodbenice zavezujejo, da:

1. kot enega svojih glavnih ciljev sprejmejo doseganje in ohranjanje čim višje in uravnotežene ravni zaposlovanja, pri tem pa težijo k doseganju polne zaposlenosti;
2. učinkovito varujejo pravico delavca, da se preživlja s poklicem, ki ga je svobodno izbral;
3. ustanovljajo ali vzdržujejo brezplačne službe za zaposlovanje za vse delavce;
4. zagotavljajo ali spodbujajo primerno poklicno usmerjanje, usposabljanje in rehabilitacijo.

4. člen Pravica do pravičnega plačila

Da bi zagotavljale učinkovito uresničevanje pravice do pravičnega plačila, se pogodbenice zavezujejo, da:

1. delavcem priznavajo pravico do takšnega plačila, ki bo njim in njihovim družinam omogočilo dostojen življenjski standard;
2. delavcem priznavajo pravico do višjega plačila za nadurno delo, razen v določenih izjemnih primerih;
3. priznavajo delavcem in delavkam enako plačilo za delo enake vrednosti;
4. priznavajo vsem delavcem pravico do razumnega odpovednega roka pri prenehanju zaposlitve;
5. dovoljujejo odtegljaje od plač le pod pogoji in le v takšni meri, kot je predpisano z zakoni oziroma drugimi notranjimi predpisi ali je določeno s kolektivnimi pogodbami oziroma arbitražnimi odločitvami.

Uresničevanje teh pravic mora biti zagotovljeno s prostovoljno sklenjenimi kolektivnimi pogodbami, z zakonito metodologijo določanja plač ali z drugimi sredstvi, ki ustrezajo razmeram v državi.



Zaprta vrata, Planina pri Postojni, 2011. Foto: Polona Sketelj.

Mag. Polona Sketelj, avtorica razstave; Mag. Tanja Roženberger, direktorica Slovenskega etnografskega muzeja

Muzej odpira vrata prostorskih in simbolnih prehodov življenja

Odločitev, da se dan človekovih pravic zaznamuje v Slovenskem etnografskem muzeju, ni le poseben dogodek za našo hišo, temveč ima veliko večji in simbolični pomen. Muzeji že dolgo niso več le hrami dediščine, saj izvajajo številne dejavnosti in oblikujejo pestro ponudbo za sodobno družbo. Prav v zadnjem obdobju še posebej poudarjamo vlogo muzeja na socialnem področju. Ta pogled označuje sodobne muzeje kot univerzalne institucije s pozitivnim družbenim vplivom, spodbuja njihovo dejavno vključevanje in »aktiviranje« v družbi, poudarja moč in nabo, ki ga ima bogastvo kulturne dediščine, ter njihove priložnosti za konstruktivne družbene spremembe.

Ta poudarek, s širokimi možnostmi vključevanja različnih vsebin in konceptov, zaokroža kompleksnost muzejskih nalog in poslanstev ter kliče k sodelovanju v skupnosti, njenemu razvoju in razumevanju.

Muzeji so zaupanja vredne institucije. V svetu ponaredkov, zlaganosti in cenenosti ponujajo originalnost, kakovost in unikatnost, gradijo na avtentičnosti, kulturi, umetnosti, ustvarjalnosti, inovativnosti, učenju. Zato smo počaščeni, da je tudi Slovenski etnografski muzej del nagovora, opozorila in dviga zavesti o človekovih pravicah.

Mnogotere vsebine o našem bivanju sporočamo na razstavi Vrata: prostorski in simbolni prehodi življenja. Razstava nagovarja obiskovalce, da skozi njim lastno življenjsko izkušnjo razmišljajo o vratih kot življenjski poti, mejnikih, prehodih, postajah, priložnostih, upanju, hrepenenju, spoznanju

Vrata vabijo, da jih prestopimo, so pot, prehodi od rojstva do smrti. Mnoga se široko odpro, druga ostajajo priprta in nekatera tesno zaprta. Odprta so priložnost, upanje; zaprta zasebnost, občutek miru ali razočaranje in utesnjenost. Kot prostorske mejnike jih dnevno srečujemo, jim pripadamo, jih opazujemo, se jih neštetokrat dotaknemo, jih s spoštovanjem, s pričakovanjem, z zadržanostjo, z radovednostjo odpiramo, se za njimi skrivamo ali z njimi razkrivamo ...

Imeti vrata pomeni imeti dom, varnost, prostor pripadanja, možnost preživetja. Ali o vratih razmišljamo, jih sploh poznamo in zaznavamo kot zveste spremljevalce skozi življenje? Ali so

preprosto tu, in le kadar se nam odprejo ali zaprejo, se zavedamo, kaj pomenijo? Morda kdaj pa kdaj pred njimi stojimo in premislimo, kako naj jih prestopimo, kdo se skriva za njimi in kaj nas čaka onkraj njih.

Mladi pogosto iščejo vrata, z njimi dom, družino, znanje, možnost samostojnega preživetja. Ob razstavi so nam obiskovalci zaupali zgodbe o vratih svojega življenja. Med mnogimi mislimi, ki smo jih zbrali ob razstavi Vrata: prostorski in simbolni prehodi življenja, sta tudi spodaj zapisani:

Ivanka
Moja vrata

Prvih vrat se ne spomnim. Bila sem še otrok. Našo hišo so požgali. Potem smo zamenjali nekaj vrat, tujih, začasnih. Nato so vsi moji prekmalu odšli in potem sem sama vstopala skozi razna vrata. Teh vrat je bilo kar nekaj. Bolj ali manj odprtih, čeprav nikoli zaklenjenih, ne v prisposodbi ne zares. In jaz sem dobila tudi svoja vrata, vrata mojega, najinega stanovanja. Niso bila lepa in stanovanje ne veliko, a bilo je moje in imela sem svoj ključ. Tedaj me ključ ni več motil. Doumela sem, da so vrata tudi varnost. Potrebni je bilo še nekaj zamenjav vrat v večja in boljša stanovanja. Za večjo, najino družino.

Miha K.
Kje so moja vrata

Zaključil sem študij medicine. Zdaj stojim pred vrati, mnogimi in ne vem, na katera naj potrkam, ker me je strah, da se ne bodo odprla. Bojim se zaprtih vrat. Z dekletom stanujem za vrati podnajemniškega stanovanja, najinega začasnega doma. Želim si vrata doma, ki bo najin, in na vratih bosta zapisani najini imeni. Med študijem sem veliko potoval, videl mnogo vrat, takšnih in drugačnih, revnih, bogatih in vedno sem v njih prepoznal življenje. Ta hip si ne želim potovati. Zdaj iščem svoja vrata: vrata Mojega doma, Moje pisarne, MOJA VRATA ...

Nekatera vrata si izbiramo, druga so nam dana in mnoga le od daleč opazovana. Katerih vrat si želite in po katerih hrepenite? Boste nanje le potrkali ali tudi vstopili? Vsa vrata so naša pot, življenjske izkušnje, preizkušnje in spoznanja... Tudi tesno zaprta. In če se ena vrata zapro, se gotovo kmalu druga odpro. Vabljeni v Slovenski etnografski muzej, da spoznate znane neznane spremljevalce življenja.

