

6. HRM konferenca Slovensko zavarovalno združenje

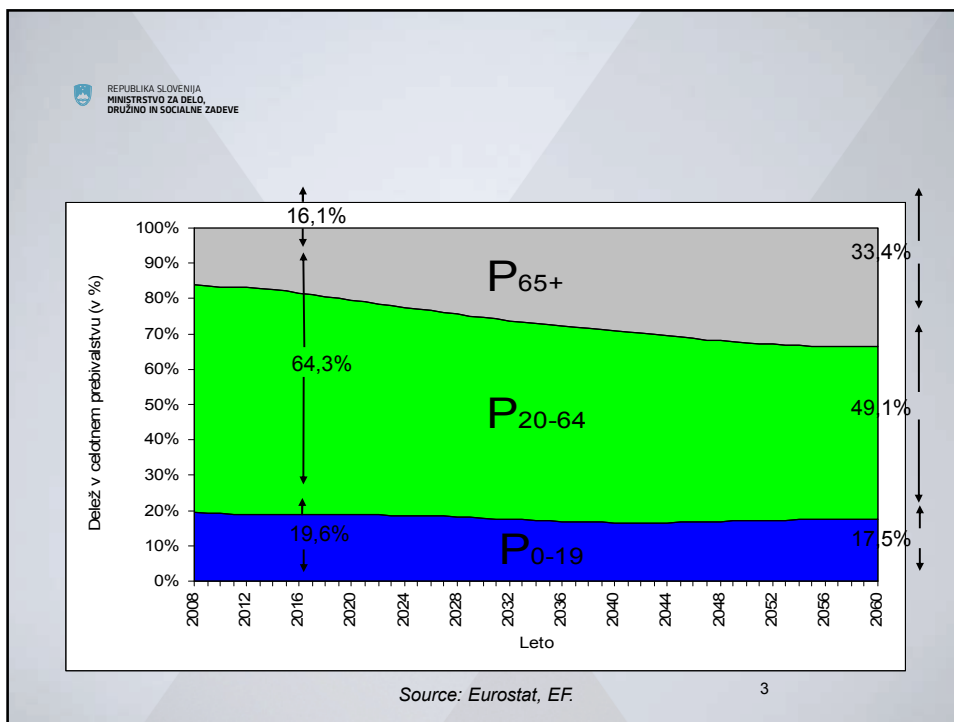
Predstavitev reforme trga dela in nove pokojninske zakonodaje

*Peter Pogačar, generalni direktor
Direktorat za delovna razmerja in pravice iz dela
Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve*

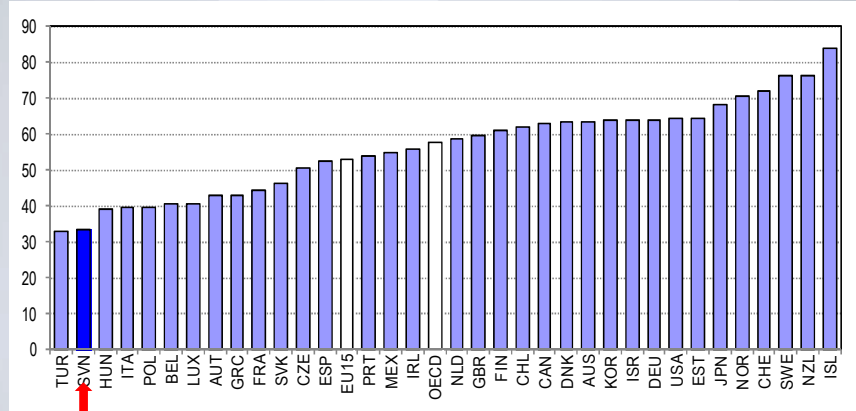
STRUKTURNE SPREMEMBE

- 3 STEBRI MODERNE SOCIALNE DRŽAVE:
 - POKOJNINSKI SISTEM
 - SISTEM SOCIALNIH TRANSFERJEV
 - TRG DELA

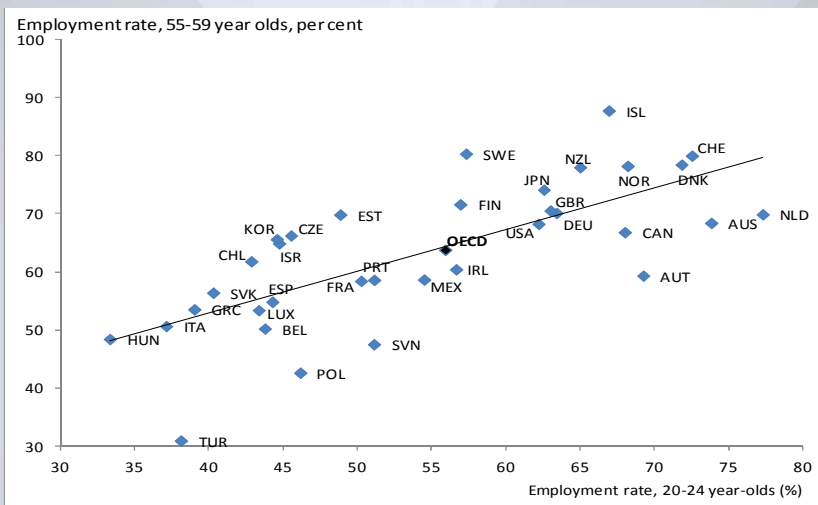
**IZZIV STARAJOČEGA SE PREBIVALSTVA
PREPLETENOST SISTEMOV**



STOPNJA ZAPOSLENOSTI STAREJŠIH (55-64 let), 2011

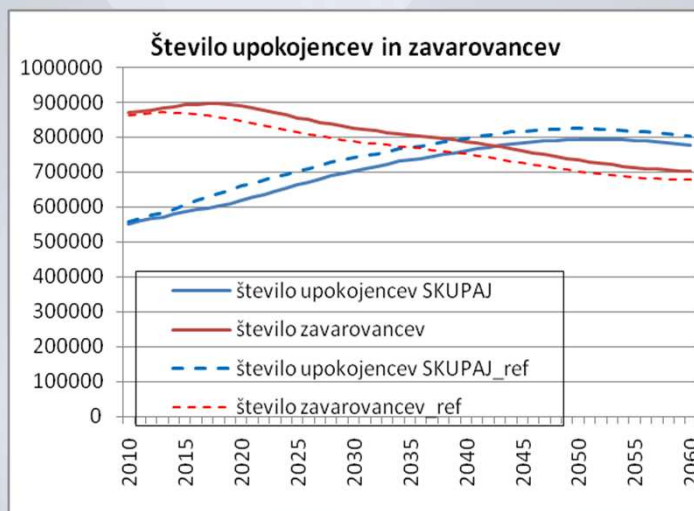


Employment of older workers is also important for youth employment , 2010

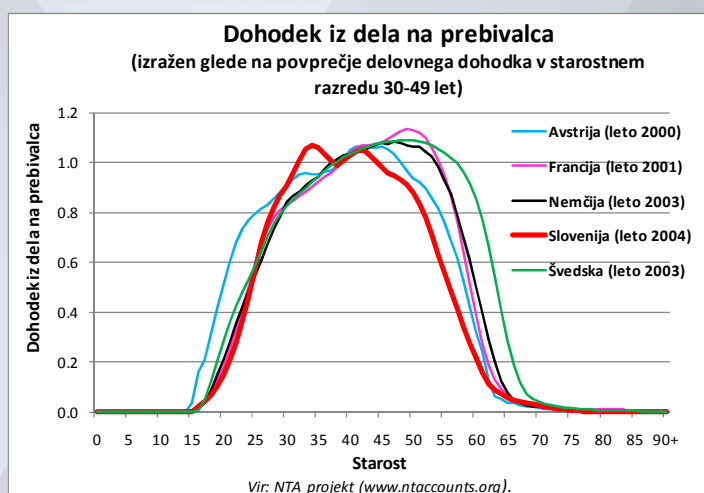


Source: updated from OECD (2011), Pensions at a Glance 2011

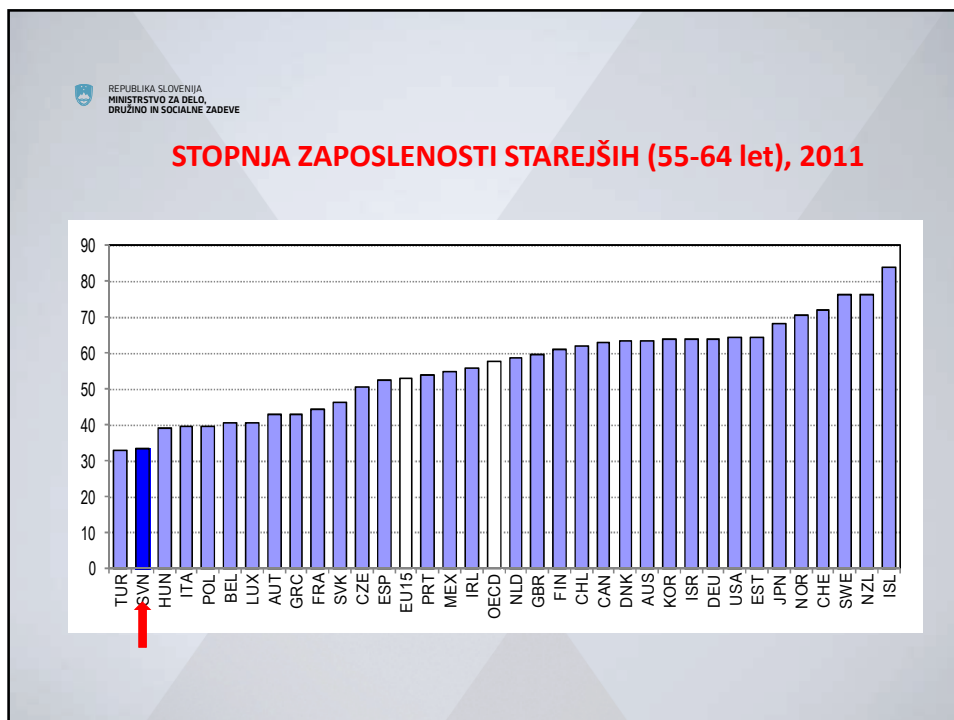
Razmerje med zavarovanci in upokojenci



Do h odek iz dela na prebivalca



Ekonomska fakulteta, 1.10.2010



REPUBLIKA SLOVENIJA
MINISTRSTVO ZA DELO,
DRUŽINO IN SOCIALNE ZADEVE

Mnenje o pokojninski reformi

Anketa javnega mnenja
Ali potrebujemo pokojninsko reformo?
77,8 % (April 2010; Delo)

Referendum
Ali ste za uveljavitev ZPIZ-2?
72,05% (5 junij 2011-uradni rezultati)




SPOROČILO

“Seveda sem za reformo, samo NE pri meni???”

Pokojninski sistem se nanaša na vsakega posameznika in vsako interesno skupino.

Vsak jo presoja izključno s svojega lastnega interesa.

**BOLJE DOSEČI KOMPROMIS O POSAMEZNI REŠITVI KOT
TVEGATI ZAVRNITEV KOT CELOTE.**

AMPAK:

**ODGOVORNOST ZA VZDRŽNOST POKOJNINSKEGA SISTEMA IN
PRIMERNOST POKOJNIN JE NA VLADI**

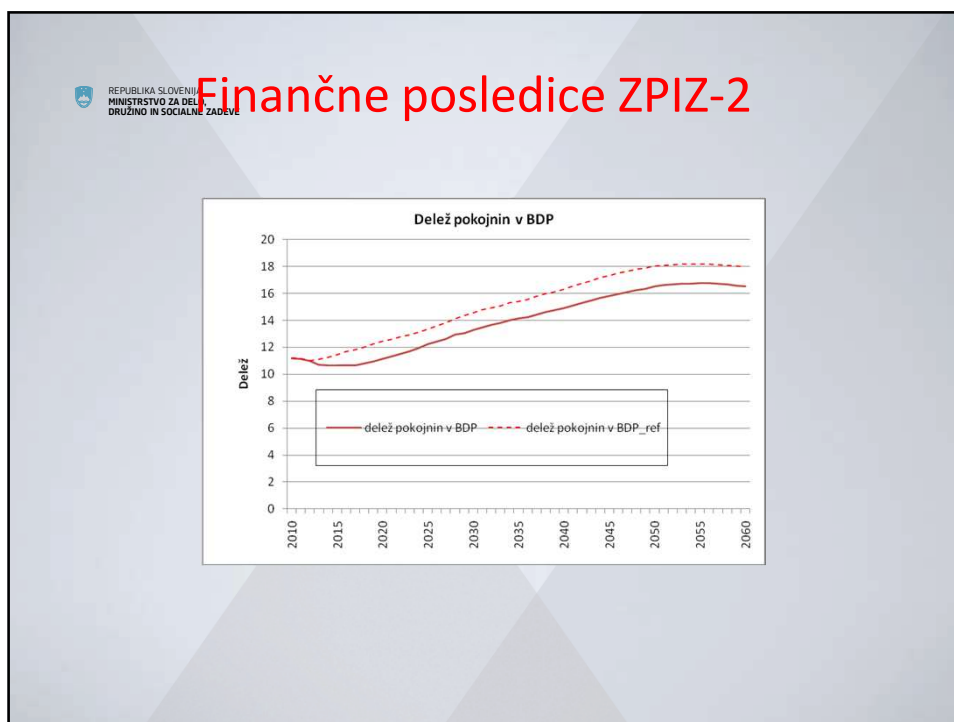
PREPREČITEV TVEGANJA REVŠČINE

IZZIV REFORME

Iskanje ravnovesja

FINANČNA
VZDRŽNOST
SISTEMA

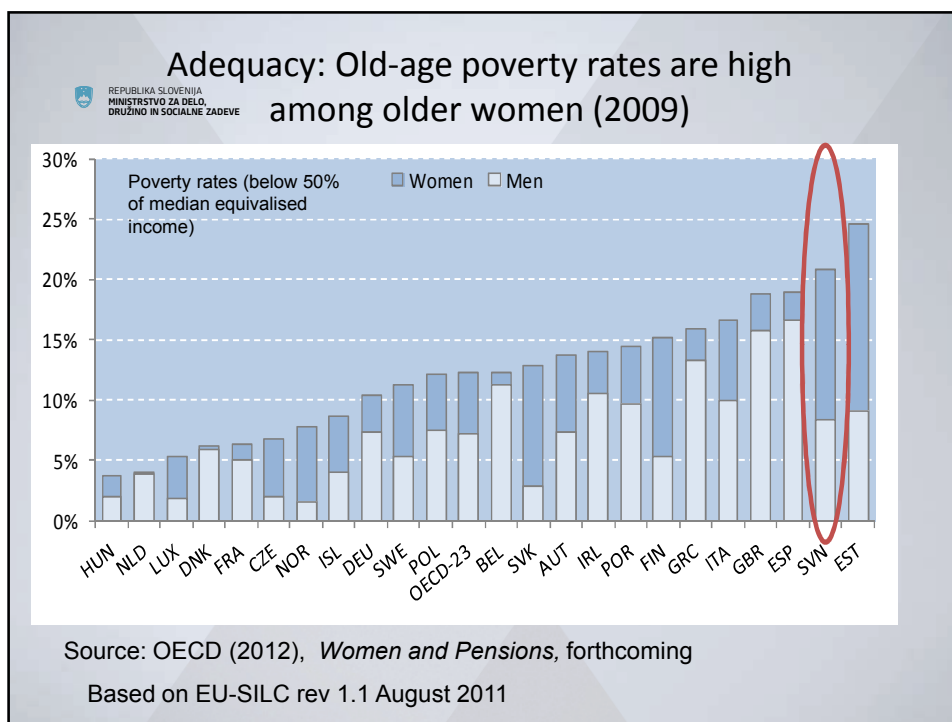
PRIMERNE
POKOJNINE



REPUBLIKA SLOVENIJA
MINISTRSTVO ZA DELO,
DRUŽINO IN SOCIALNE ZADEVE

Elementi, ki vplivajo na izdatke za pokojnine

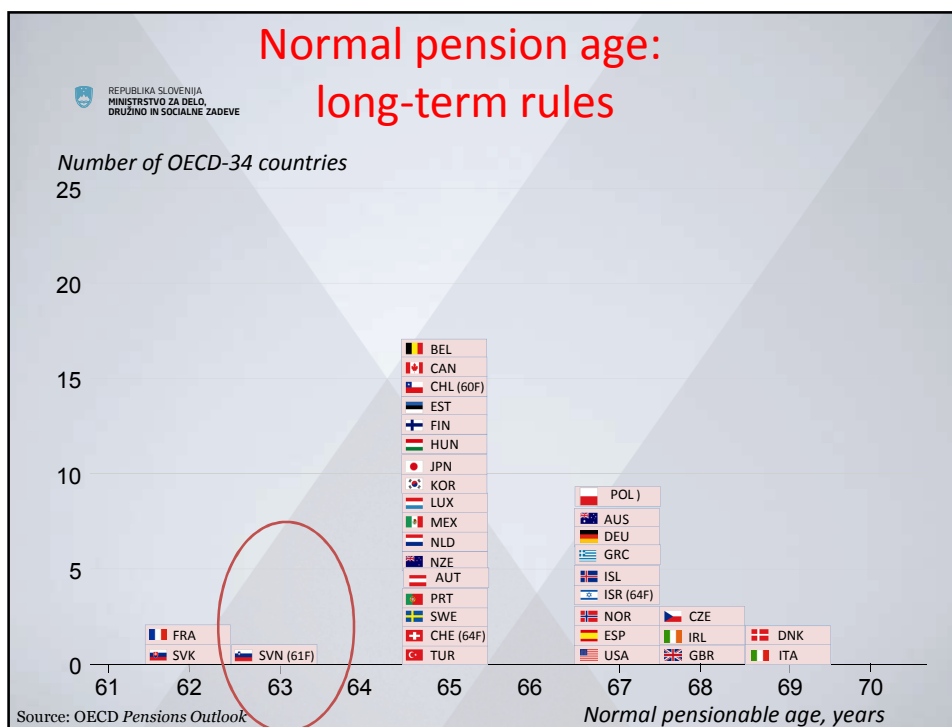
- Dejanska upokojitvena starost
- Višina pokojnine
- Usklajevanje pokojnin



REPUBLIKA SLOVENIJA
MINISTRSTVO ZA DELO,
DRUŽINO IN SOCIALNE ZADEVE

PRIMERNE POKOJNINE

- **Dvig upokojitvene starosti**
 - Avtomatizem prilagoditve med Life expectancy - effective retirement age
 - OHRANITEV VIŠINE POKOJNIN IN JASNO SPOROČILO, DA JE TREBA DELATI DLJE
- **Prilagoditev višine pokojnin**
 - Avtomatizem prilagoditve med life expectancy – višino pokojnine
 - PROBLEM – ZARADI PODALJŠEVANJA LE – ZNIŽEVANJE PREJEMKOV
- **Kombinacija dokladnih in kapitalskih sistemov**
 - Vloga javnih pokojninskih sistemov bo oslabela – nazaj k osnovnemu cilju – preprečitev tveganja revščine
 - DILEMA : ALI ZGOLJ SPODBUDA ZADOŠČA –
 - Vprašanje financiranja tranzicijskih stroškov



Življenjsko pričakovanje

STAROST	Leto upokojitve	Moški	Razlika (v letih)	Ženska	Razlika (v letih)
58 LET	2009	20,90		25,77	
	2026	23,26	2,36	27,8	2,03
58LET	2036	24,58	3,68	28,93	3,16
	2046	25,86	4,96	30,00	4,23
	2056	27,03	6,13	31,03	5,26
	2060	27,49	6,59	31,42	5,65
60LET	2026	21,67	0,77	26,00	0,23
	2036	22,93	2,03	27,1	1,33
	2046	24,13	3,23	28,16	2,39
	2056	25,28	4,38	29,16	3,39
	2060	25,72	4,82	29,55	3,78
61 LET	2026	20,87	-0,03	25,1	-0,67
	2036	22,11	1,21	26,19	0,42
	2046	23,29	2,39	27,24	1,47
	2056	24,41	3,51	28,23	2,46
	2060	24,85	3,95	28,62	2,85

Vir: Eurostat, EUROPOP2008.

REPUBLICA SLOVENIJA
MINISTRSTVO ZA DELO,
DRUŽINO IN SOCIALNE ZADEVE

PRIMERJAVA - Pravice iz PZ

Pravice do pokojnine:

- Starostna pokojnina;
- Invalidska pokojnina;
- Družinska pokojnina;
- Vdovska pokojnina;
- Delna pokojnina.

Dodatne pravice:

- Dodatek za pomoč in postrežbo;
- Invalidnina;
- Varstveni dodatek;

Druge pravice:

- Odpravnina;
- Oskrbnina;
- Letni dodatek.

Pravice do pokojnine:

- Starostna pokojnina;
- **Predčasna pokojnina;**
- Invalidska pokojnina;
- Družinska pokojnina;
- Vdovska pokojnina;
- Delna pokojnina.

Dodatek za pomoč in postrežbo;
Letni dodatek

REPUBLICA SLOVENIJA
MINISTRSTVO ZA DELO,
DRUŽINO IN SOCIALNE ZADEVE

Starostna pokojnina - pogoji

ZPIZ-1	ZPIZ – 2 (2012)
<p>Trije vstopni pogoji (36. člen):</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 58. let (M in Ž) in 40 (M) oz. 38 (Ž) let pokojninske dobe; 2. 61. (Ž) oz. 63. (M) in 20 let pokojninske dobe; 3. 63. (Ž) oz. 65. (M) in najmanj 15 let zavarovalne dobe. 	<p>Vstopni pogoj (1. odst. 27. člena):</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 60 let starosti (oba spola) in 40 let pokojninske dobe brez dokupa. (izrecno določeno, katera obdobja se všttevajo v pokojninsko dobo brez dokupa) – prehodno obdobje. 2. 65 let starosti (oba spola) in najmanj 15 let zavarovalne dobe.

Predčasna pokojnina - pogoji

REPUBLIKA SLOVENIJA
MINISTRSTVO ZA DELO,
DRUŽINO IN SOCIALNE ZADEVE

ZPIZ-1	ZPIZ-2 (2012)
ZPIZ-1 ne pozna pojma »predčasne« pokojnine.	Nova pravica. Vstopni pogoj (29. člen): - 60 let (oba spola) in 40 let pokojninske dobe.

Znižanje starostne meje

REPUBLIKA SLOVENIJA
MINISTRSTVO ZA DELO,
DRUŽINO IN SOCIALNE ZADEVE

ZPIZ-1	ZPIZ-2
Starostna meja se lahko zniža: <ul style="list-style-type: none"> ▪ zaradi otrok (37. člen); ▪ zaradi dela pred 18. letom starosti (samo za ženske!) (38. člen). 	Starostna meja se lahko zniža: <ul style="list-style-type: none"> ▪ zaradi otrok (samo ženskam); ▪ zaradi dela pred 18 letom (oba spola) ▪ zaradi obdobja služenja vojaškega roka.

**Znižanje starostne meje zaradi dela
pred 18. letom**

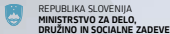
REPUBLIKA SLOVENIJA
MINISTRSTVO ZA DELO,
DRUŽINO IN SOCIALNE ZADEVE

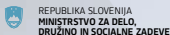
ZPIZ-1	ZPIZ-2
<ul style="list-style-type: none"> - ženskam za ves čas dela pred 18. letom, največ do 55. leta (38. člen). - v prehodnem obdobju se lahko zniža starost največ do 53. leta. - do leta 2013 postopen prehod na znižanje starostne meje v dejanskem trajanju (400. člen). 	<ul style="list-style-type: none"> -Znižanje starosti 60 let za zavarovance (M in Ž), ki so dopolnili 40 let pokojninske dobe brez dokupa za ves čas dela pred 18. letom starosti. Ne več kot do 58. leta (M) oz. 57. leta (Ž) oz. do 56 let (Ž) do 31. 12. 2018.

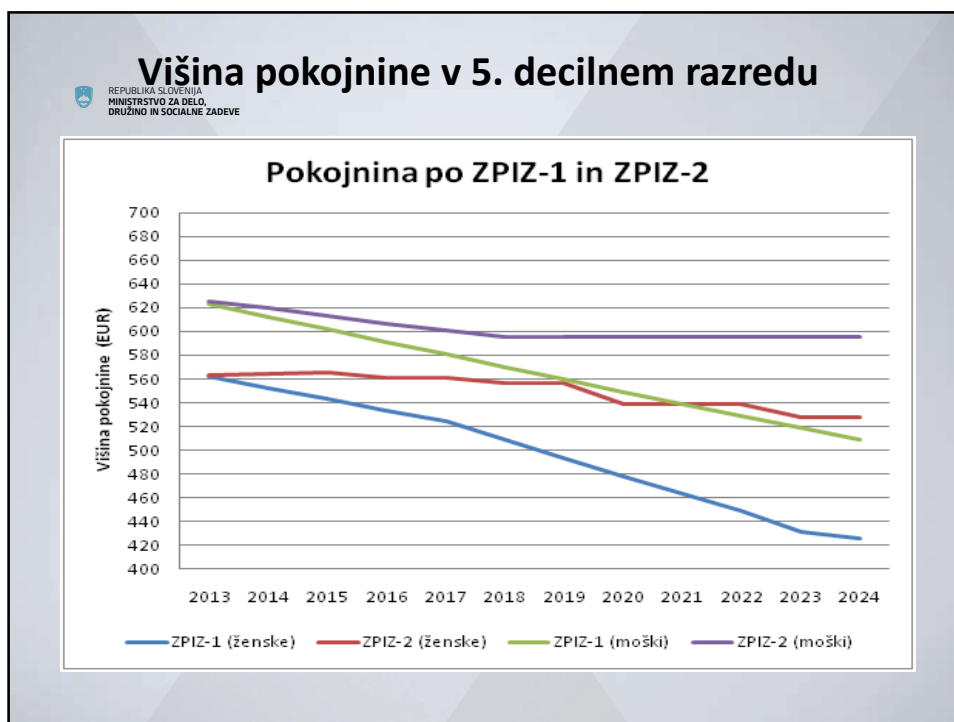
Doba

REPUBLIKA SLOVENIJA
MINISTRSTVO ZA DELO,
DRUŽINO IN SOCIALNE ZADEVE

ZPIZ-1	ZPIZ-2 (2012)
<ul style="list-style-type: none"> -čas zunaj delovnega razmerja, ki se šteje v zavarovalno dobo (taksativno določena obdobja iz 189. člena); -dodana doba (taksativno določena obdobja iz 193. člena); - dokupljena doba (različne vrste dokupa (npr. za presežne delavce, za ugodnejšo odmero itd.) (195., 196., 197., 198. člen). 	<ul style="list-style-type: none"> - ohranjajo se vsa obdobja, črta pa se čas skrbi za otroka v prvem letu starosti (131. člen). -ZPIZ-2 ukinja, razen v okviru varstva pričakovanih pravic; -dokup za izpolnitev pogojev ali ugodnejšo odmero, obdobja niso določena (136. člen). - Cenejši dokup v okviru poklicnega zavarovanja. -Cenejši dokup do dveh let študija do leta 2016.

 Pokojninska osnova	
ZPIZ-1	ZPIZ-2 (2012)
<p>Najugodnejše zaporedno <i>18-letno</i> povprečje plač oz. zavarovalnih osnov po 1. 1. 1970 (1. in 4. odst. 39. člena).</p> <p>Valorizacijski količnik: V letu 2012 znaša 0,732 in vsako leto pada</p>	<p>Katerokoli zaporedno <i>24-letno</i> povprečje osnov, po 1. 1. 1970. (2. odst. 30. člena).</p> <p>Valorizacijski količnik: fiksiran na 1 PRAVIČNA ODMERA GLEDE NA VPLAČILA (24 letno zaporedno obdobje)</p> <p>✓ NDC sistem – podlaga celotno obdobje (smiselno je z modernizacijo obdobja za vštevanje čim bolj približati) ✓ kompenzacije – UKINITEV HORIZONTALNE ENAKOSTI</p>

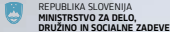
 Določitev odstotka za odmero starostne pokojnine	
ZPIZ-1	ZPIZ-2 (2012)
<p>Za 15 let zavarovalne dobe v višini 35% (M) oz. 38% (Ž), nato se vsako nadaljnje leto, dopolnjeno po letu 2000 poveča za 1,5 % (50. člen).</p> <p>Pokojninska doba, dopolnjena do leta 2000 se vrednoti v odstotku za odmero pokojnine po zakonu iz leta 1992 (ZPIZ) (409. člen).</p> <p>Maksimalni odstotek za polno pokojninsko dobo po ZPIZ (85 %); z uveljavitvijo ZPIZ-1 pada proti 72,5 % (2023).</p>	<p>Odmerni odstotek za 40 let pokojninske znaša 57,25 % (bruto odstotek znaša 78,21 %) – moški oz. 60,25 % (bruto odstotek znaša 82,31 %) - ženske.</p> <p>Za zavarovanke v letih 2013 – 2022 poseben način odmere pokojnin, in sicer od:</p> <p>a) 1. 1. 2013 do 31. 12. 2016 za 40 let 64,25 % (bruto – 87,77%); b) 1. 1. 2017 do 31. 12. 2019 za 40 let 63,5 % (bruto – 86,75%); c) 1. 1. 2020 do 31. 12. 2022 za 40 let 61,5 % (bruto – 84%).</p>

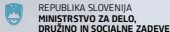


Usklajevanje pokojnin

REPUBLIKA SLOVENIJA
MINISTRSTVO ZA DELO,
DRUŽINO IN SOCIALNE ZADEVE

ZPIZ-1	ZPIZ-2 (2012)
<p>V višini rasti povprečne plače v RS.</p> <p>Različno usklajevanje pokojnin uveljavljenih pred letom 2000 in po tem letu.</p> <p>Interventni zakoni: 2010 (50 % uskladitev), 2011 (25% uskladitev), 2012 (ni uskladitve).</p>	<p>60 % rasti povprečne bruto plače in za 40 % povprečne rasti cen življenjskih potrebščin.</p> <p>V 2013 se izvede uskladitev v višini rasti plač.</p>

Bonusi	
 REPUBLIKA SLOVENIJA MINISTRSTVO ZA DELO, DRUŽINO IN SOCIALNE ZADEVE	
ZPIZ-1	ZPIZ-2 in ZPIZ-2 (2012)
<p>1. Ugodnejše vrednotenje <i>“delovnih”</i> let po 40. letu (M) oz. 38. letu (Ž) pred dopolnitvijo 63. (M) oz. 61. (Ž) leta starosti (1. odst. 51. člena);</p> <p>2. Ugodnejše vrednotenje posameznega meseca zavarovanja po dopolnitvi <i>“polne”</i> starosti (3. odst. 53. člena).</p>	<p>1. Višji odmerni odstotki za nadaljevanja dela po <i>“polnih”</i> upokojitvenih pogojih – 1% za nadaljnje 3 mesce dela (4% na leto)</p> <p>2. v obliki denarne dajatve 20 % predčasne ali starostne pokojnine, če ostane v zavarovanju; najdlje do 65. leta (3. odst. 38. člena);</p> <p>3. 5 % povečanje delne pokojnine, ki ustreza skrajšanju polnega delovnega časa, vse do dopolnitve 65. leta starosti (2. odst. 40. člena).</p>

Malusi	
 REPUBLIKA SLOVENIJA MINISTRSTVO ZA DELO, DRUŽINO IN SOCIALNE ZADEVE	
ZPIZ-1	ZPIZ-2 in ZPIZ-2 (2012)
<p>Pri starostni upokojitvi pred dopolnitvijo polne starosti (61. let (Ž) oz. 63 let (M)), če nima 38 (Ž) oz. 40 (M) let delovne dobe; v obliki znižanja pokojnine glede na manjkajoče mesece starosti do polne starosti (1. odst. 53. člena).</p> <p>Za ženske brez učinkov do leta 2015 (414. člen)!</p> <p>Za moške maksimalno znižanje 18 %.</p>	<p>Predčasna pokojnina je zmanjšana za vsak manjkajoči mesec starosti za 0,3 % do 65. leta (1. odst. 38. člena).</p> <p>Največ do 18 %.</p>

Delna pokojnina

REPUBLIKA SLOVENIJA
MINISTRSTVO ZA DELO,
DRUŽINO IN SOCIALNE ZADEVE

ZPIZ-1	ZPIZ-2 in ZPIZ-2 (2012)
<ul style="list-style-type: none"> - osebe v delovnem razmerju; - zaposlen zavarovanec "največ" 4 ure dnevno; 	<ul style="list-style-type: none"> - osebe v delovnem razmerju, samozaposlene osebe, družbeniki, ki so poslovodne osebe in kmetje; - če ostanejo aktivni "najmanj" 4 ure dnevno (40. člen); - novi bonus (5 %); - pravica do (sorazmernega) letnega dodatka.

SPODBUDE ZA DELODAJALCE – I.

REPUBLIKA SLOVENIJA
MINISTRSTVO ZA DELO,
DRUŽINO IN SOCIALNE ZADEVE

ZPIZ-1	ZPIZ-2 (OPROSTITEV DELA PLAČILA PRISPEVKOV DELODAJALCEV)
/.	<p>NOVOST od 1. julija 2013!</p> <p>ZA STAREJŠE DELAVCE (156.čl.), ki izpolnjujejo starostne pogoje za predčasno pokojnino pred 60. letom starosti (M do 2018; Ž do 2019) v višini 50% oz. po dopolnjenem 60. letu v višini 30%.</p>

SPODBUDE ZA DELODAJALCE – II.

REPUBLIKA SLOVENIJA
MINISTRSTVO ZA DELO,
DRUŽINO IN SOCIALNE ZADEVE

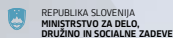
ZPIZ-1	ZPIZ-2 (VRAČILO PRISPEVKOV DELODAJALCEV)
/.	<p>NOVOST od 1. julija 2013!</p> <p>ZA PRVO ZAPOSILITEV ZA NEDOLOČEN ČAS (157.čl.) za mlade do 26. leta starosti in matere, ki skrbijo za otroka do 3. leta starosti in sicer v prvem letu 50 %, v drugem letu 30%.</p>

II. STEBER - OPREDELITEV

REPUBLIKA SLOVENIJA
MINISTRSTVO ZA DELO,
DRUŽINO IN SOCIALNE ZADEVE

- ✓ **KOLEKTIVNO ZAVAROVANJE:** *nadomešča izpad dohodkov iz I. stebra*
- ✓ **INDIVIDUALNO ZAVAROVANJE:** *vzdrževanje življenjskega standarda primerljivega standardu v aktivnem obdobju*

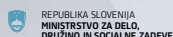
Prostovoljno dodatno pokojninsko zavarovanje – ZPIZ-1



Glavne značilnosti:

- Sheme z določeno premijo (**DC sčems**),
- Pogoji za pridobitev pravic so določeni za **oba spola enako**,
- Pogoji in pravila zavarovanja določena s pokojninskim načrtom,
- **Osební računi** zavarovancev,
- Oblika zavarovanja kjer zavarovanec prevzema naložbeno tveganje na vplačano čisto premijo z **zajamčenim donosom**,
- Premoženje sklada pokojninskega zavarovanja mora biti ločeno tako od premoženja ustanovitelja – sponzorja, kot tudi upravljavca,
- Vplačnik premije je deležen **davčnih olajšav**,
- En pokojninski načrt, **ena naložbena politika**, vedno z zakonsko določenim zajamčenim donosom
- **Izvajalci**: vzajemni pokojninski skladi, pokojninske družbe, zavarovalnice, izvajalci, ki opravljajo čezmejno dejavnost (Direktiva 2003/41/ES)

I. FAZA: VKLJUČITEV



- **Kolektivno zavarovanje**
 - ✓ Vzpostavijo delodajalec in delavci skupaj - **socialni dialog**
 - ✓ Sklenitev pogodbe o oblikovanju pokojninskega načrta (zakon določa minimalno vsebino)
 - ✓ Vključenost: **vsi zaposleni pri delodajalcu (OPT OUT)**
 - ✓ Dogovor o višini vplačila in posledicah v primeru neplačevanja
 - ✓ Pri prevzemu podjetja, delodajalec vsaj še 1 leto zagotavlja pravice iz kolektivnega varčevanja prevzetim delavcem
- **Individualno zavarovanje**
 - ✓ Vključi se zavarovanec/uživalec pravic iz obveznega pokojninskega zavarovanja
 - ✓ Večja privlačnost te oblike varčevanja - nov produkt

II. FAZA: VARČEVANJE

REPUBLIKA SLOVENIJA
MINISTRSTVO ZA DELO,
DRUŽINO IN SOCIALNE ZADEVE

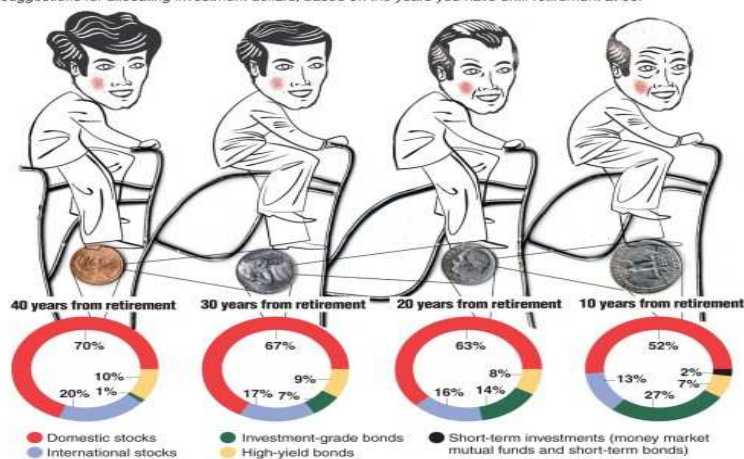
- ✓ Vzajemni pokojninski sklad/krovni vzajemni pokojninski sklad/kritni sklad ali skupina kritnih skladov - **PRAVILA**
 - ✓ Večja transparentnost poslovanja
 - ✓ Možnost izbire med:
 - ✓ Minimalno zajamčeno donosnostjo ali
 - ✓ Skladi življenjskega cikla
- ✓ Minimalna zajamčena donosnost: **določen bo daljši časovni horizont**
- ✓ Upravljalci pokojninskega sklada: **večja konkurenčnost**
 - ✓ Banke
 - ✓ Zavarovalnice
 - ✓ Pokojninske družbe

SKLADI ŽIVLJENJSKEGA CIKLA

REPUBLIKA SLOVENIJA
MINISTRSTVO ZA DELO,
DRUŽINO IN SOCIALNE ZADEVE

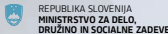
Divvying up your investments

Most financial advisors say be aggressive when young, conservative as you age. Here are Fidelity Investments' suggestions for allocating investment dollars, based on the years you have until retirement at 65:



© 2009 MCT

Vir: <http://daily.me.com/gallery/organization/united-fund.html>



III. FAZA: IZPLAČEVANJE

1. PRAVICE (pokojninska renta)

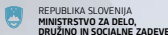
- Dodatna starostna pokojnina
- Predčasna dodatna pokojnina

2. ENKRATNO IZPLAČILO

- Uveljavitev pravic iz OPZ
- Sredstva < 5000 EUR



Slika: okoljski-center.si


Izzivi trga dela v R Sloveniji

Staranje prebivalstva → manjkanje delovne sile

Povezovanje trga dela in izobraževanja

Nizek delež zaposlenih med 55-64 letom

prihodnost

BOJ ZA DELOVNO MESTO

↓

BOJ ZA DELAVCA

Izzivi trga dela v R Sloveniji

Dualizem trga dela



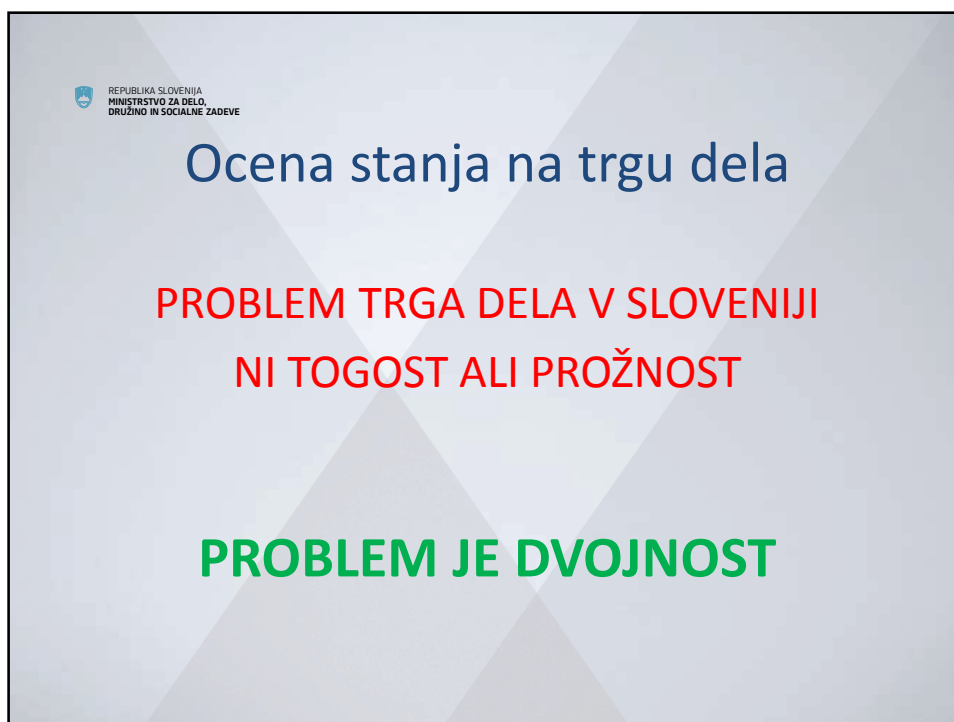
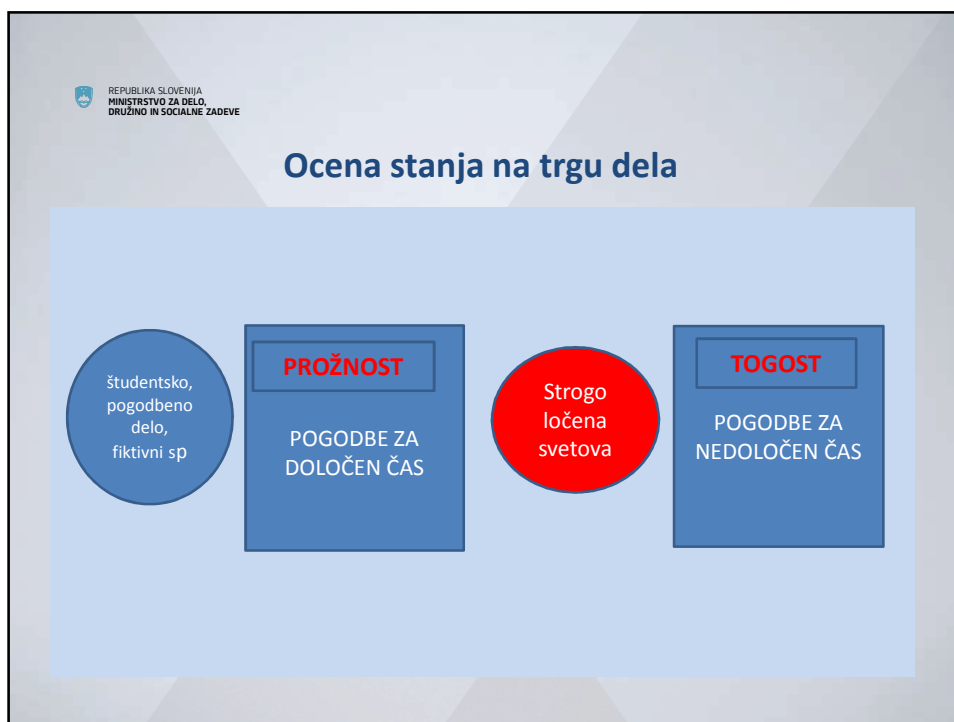
Konflikt generacij na trgu dela (x,y)

Ocena stanja na trgu dela

*“Slovenski trg dela je tog, rigiden, popolnoma
nefleksibilen.”*

ALI TRDITEV DRŽI?

ODGOVOR JE DVOJEN



Dualizem

Egon Zakrajšek:

“V Sloveniji obstaja nekakšen dualni sistem trga dela. Na eni strani imaš zelo zaščitene uslužbence, ki so v sindikatih in imajo veliko privilegijev, in glede na tržne razmere visoke plače. Ta trg dela je ogromen in totalno nefleksibilen. Na drugi strani pa so večinoma mladi ljudje, ki delajo na pogodbah in ki delajo v najbolj brutalnem tržnem sistemu dela, kar si ga lahko kdo predstavlja.”

STANJE NA TRGU DELA

- Visok delež začasnih zaposlitev - med mladimi je delež začasnih zaposlitev najvišji v EU
- Nizka stopnja zaposlenosti starejših

	2005	2011
Delež pogodb za DČ	17,2% (EU 14,0%)	18,2% (EU 14,0%)
Delež sklenjenih pogodb za DČ	76,6%	83,7%

Vzroki segmentacije

- **Možnost zaposlitve za DČ –**

z vsako spremembo ZDR naraščanje razlogov, rahljanje omejitev

- **Indeks varovanja zaposlitve za NDČ:**

- Natančno izdelana metodologija merjenja po posameznih elementih
- IVZ le eden izmed faktorjev prožnosti trga dela
- SI - IVZ 2,76 (16/21 med članicami EU/OECD)
- Primerljiv IVZ pri kolektivnih odpovedih (izjema starejši delavci)

ODPRAVA OBEH VZROKOV HKRATI

Vzroki segmentacije

Indeks varovanja zaposlitve za NDČ (SLO):

- Visok indeks pri varovanju zoper individualno odpoved, glede:
 - postopkov pri odpuščanju,
 - možnosti vrnitve na delovno mesto po neupravičenem odpustu
 - opredelitve neupravičenega (un-fair) odpusta
- Stroški dela:
 - odpovedni roki
 - odpravnina
 - letni dopust - regres
 - odmor med delovnim časom

Ni vzrok dualizma –
pripada obema

Zakon lahko vpliva na IVZ s spremembo
posameznih elementov ZDR



POSTOPKI SKLEPANJA IN PRENEHANJA POGODB O ZAPOSLOTVI IN ODPIRAVA AO

Poenostavljajo se obveznosti delodajalca v zvezi s postopkom odpovedi:

- ✓ poenostavitev izvedbe zagovora, opustitev pisnega vabila na zagovor, vključno z doslej predpisanim osebnim vročanjem
- ✓ opustitev obveznosti predhodnega pisnega obveščanja delodajalca o nameravani odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnih razlogov
- ✓ poenostavitev obrazložitve odpovedi pogodbe o zaposlitvi
- ✓ **poenostavitev vročanja odpovedi PZ**
- ✓ omejuje se možnost zadržanja učinkovanja odpovedi pogodbe o zaposlitvi na podlagi negativnega mnenja predstavnikov delavcev
- ✓ uvaja se možnost uporabe informacijske tehnologije pri obveščanju neizbranega kandidata, posameznega delavca, skupine ali vseh delavcev oziroma sindikata

DRUGI UKREPI ZA POVEČANJE PROŽNOSTI

- **Dodatni razlog za sklenitev pogodbe za DČ in ohranitev obstoječih razlogov** omogoča potrebno prožnost na trgu dela
- **opustitev obvestila delodajalca delavcu ob prenehanju delovnega razmerja o pravicah iz naslova zavarovanja za primer brezposelnosti** ne vpliva več na veljavnost sporazuma o prenehanju veljavnosti PZ
- **dodatni razlog za izredno odpoved** - predložitev lažnih podatkov ali dokazil o izpolnjevanju pogojev za opravljanje dela s strani kandidata
- delovno sodišče lahko odloči o **denarnem povračilu namesto reintegracije** po ugotovljeni nezakoniti odpovedi pogodbe o zaposlitvi tudi na predlog delodajalca, ne samo delavca, kot je bilo to mogoče do sedaj
- **odpoved** pogodbe o zaposlitvi je v skladu s predlogom možna tudi **v času trajanja poskusnega dela** in ne le ob njegovem poteku
- opustitev obveznosti letnega periodičnega poročanja Agencij (TWA)
- opustitev enoletne omejitve za agencijske delavce

DRUGI UKREPI ZA POVEČANJE PROŽNOSTI

- **poenostavlja se definicija kolektivnih presežkov** in uvaja možnost oblikovanja **lastnih kriterijev** v podjetjih za določanje presežnih delavcev
- določena je višja starost, ki opredeljuje **starejšega delavca**, ki je upravičen do posebnega varstva pred odpovedjo (58 let)
- omejitev časa dojenja, ki upravičuje delavko do posebnega varstva pred odpovedjo samo **do enega leta otrokove starosti**
- ukinitvev soglasja za nočno delo žensk
- **poenostavitve disciplinskega postopka**
- **ukinitve obvezne prijave prostega delovnega mesta**
- **uvedba začasnega in občasnega dela za upokojene**
- **znižanje "pasti brezposelnosti" z nižjimi nadomestili in s preprečitvijo veriženja**
- **poenostavitev postopka izbora delodajalcev in izvajalcev APZ**
- **poenostavitev pridobivanja podatkov za odmero DN**
- **vključevanje v javna dela pri istem izvajalcu 1 + 1**

NOTRANJA FLEKSIBILNOST

- možnost **začasnega opravljanja drugega ustreznega dela** pri delodajalcu (izjema mali delodajalci – drugo primerno delo);
- v postopku odpovedi iz poslovnega ali razloga nesposobnosti DD **ni več dolžan preverjati, ali je delavca možno zaposliti pod spremenjenimi pogoji;**
- **institut začasnega čakanja na delo** zaradi nezmožnosti zagotavljanja dela iz poslovnega razloga, ko ima delavec pravico do nižjega nadomestila plače (nadomestilo 80%)

ZMANJŠANJE STROŠKOV PRI PZ ZA NDČ

- skrajšujejo se **odpovedni roki**, pri čemer se najdaljši odpovedni rok skrajša iz 120 na 60 dni,
- **povračilo nadomestila plače v času odpovednega roka za čas vključitev v storitve ZRSZ** → znižanje stroškov delodajalca
- zmanjšujejo se **višine odpravnin** in omeji upravičenost do **odpravnine ob upokojitvi**
- povračilo **stroškov prevoza** ob naknadni spremembi bivališča delavca, samo če tako dogovorjeno
- uveljavitev instituta **začasnega čakanja na delo** z nižjim nadomestilom plače (80%)
- **dodatek za delovno dobo** – možnost drugačne ureditve s KP
- dosledna uveljavitev **načela sorazmernosti pri izrabi letnega dopusta** glede na trajanje zaposlitve pri delodajalcu
- časovna omejitev zagotavljanja **odmora za dojenje**

ZMANJŠANJE SEGMENTACIJE – POGODBE ZA DČ

- obvezna **navedba zakonskega razloga**, zaradi katerega se sklepa pogodba za **določen čas** v sami pogodbi
- preprečitev veriženja pogodb za DČ
- uvedba **pravice do odpravnine ob izteku pogodb za DČ** - ta hkrati predstavlja spodbudo delodajalcem za prehod na zaposlitve za nedoločen čas, saj v tem primeru odpravnine niso dolžni izplačati
- opravičenost od plačevanja **prispevka delodajalca za primer brezposelnosti** v prvih dveh letih zaposlitve za NDČ, medtem, ko je znesek v primeru zaposlitve za DČ petkratnik običajnega prispevka
- kvota 25% za agencijsko delo pri uporabniku
- subsidiarna odgovornost uporabnika za plačilo agencijskemu delavcu

PRIPOROČILO SVETA EU IN OECD ZA SLOVENIJO

ZMANJŠANJE SEGMENTACIJE – PRIMERI DRUGIH DRŽAV

- **FRANCIJA:** uvedba odpravnin pri pogodbah za DČ – odškodnina za prekernost - v višini 10% prejetih bruto prejemkov iz celotnega obdobja zaposlitve in načrtovano povečanje nadomestila za primer brezposelnosti pri pogodbah za DČ, če ne preidejo v pogodbe za NDČ
- **AVSTRIJA:** ob odpovedi PZ je delodajalec dolžan plačati pavšalni prispevek v višini 113 EUR
- **ITALIJA:** povečan prispevek za socialno varnost pri pogodbah za DČ (1, 4%)
- **ŠPANIJA:** uvedba odpravnine pri pogodbah za DČ

VEČJA VARNOST ZAPOSLENIH

- **pisni obračun plače je v skladu s predlogom verodostojna listina**, na podlagi katere delavec lahko vloži predlog za izvršbo in zahteva izvršbo pri pristojnem sodišču
- učinkovitejše varstvo pravic delavcev v primeru **zlorab instituta spremembe delodajalca, ko gre za prenos dejavnosti in zaposlenih in matičnih družb v t.i. slamnate družbe**
- **varstvo v primeru odpovedi PZ s ponudbo pri drugem DD – solidarna odgovornost pretežnega lastnika**
- **odpravnina v primeru neuspešno opravljenega poskusnega dela** (v primeru poskusnega dela za drugo delo pri istem DD)
- dodatna podlaga za odpoved PZ s strani delavca - ko delodajalec tri mesece zapored za delavca **ni plačal prispevkov za socialno varnost**
- **zunanjji izvajalci APZ so lahko tudi socialni partnerji**

VPLIV NA KONKURENČNOST?

- Nova zakonodaja bistveno zmanjšuje rigidnost pri elementih, ki so bila s strani OECD ocenjena kot najmanj fleksibilna:
 - postopki pri odpuščanju,
 - možnosti vrnitve na delovno mesto po neupravičenem odpustu,
 - opredelitve neupravičenega (un-fair) odpusta.
- Poleg tega je na podlagi predloga predvideno tudi zmanjšanje indeksa pri **pogodbah za DČ**
- Zmanjšanje indeksa varovanja zaposlitve **pri kolektivnih odpustih** ni predvideno (vezanost na EU Direktive)