



TEMATSKI INFORMATIVNI PREGLED V OKVIRU EVROPSKEGA SEMESTRA

DELOVNOPRAVNA ZAKONODAJA

1. UVOD

Delovnopravna zakonodaja obsega pravila in postopke glede tega, kako lahko družbe zaposlujejo in odpuščajo delavce.

Delovnopravna zakonodaja
obravnava:

- zakonitost poskusnih dob, predpisane odpovedne roke in plačila odpravnin (plačila delavcem za predčasno prekinitev pogodbe);
- postopkovne zahteve, ki jih je treba upoštevati pri posameznih odpustitvah ali kolektivnih odpuščanjih;
- sankcije za nezakonito odpoved in
- pogoje za uporabo pogodb o zaposlitvi za določen čas.

Taka pravila in postopki so lahko zajeti v zakonodaji ali kolektivnih oziroma individualnih pogodbah o zaposlitvi. Učinkovitost varstva zaposlitve je odvisna tudi od dodatnih dejavnikov, vključno s tem, kako sodišča razlagajo zakonodajne in pogodbene določbe.

Delovnopravna zakonodaja ni enotno določena v vseh državah članicah. Razen skupnih minimalnih zahtev, ki izhajajo iz zakonodaje EU in drugih mednarodnih obveznosti (glej spodaj), značilnosti delovnopravne zakonodaje večinoma odražajo različne pravne in institucionalne tradicije. V državah s tradicijo civilnega prava je taka zakonodaja običajno urejena v okviru prava, medtem ko v državah z običajnim pravom temelji bolj na

zasebnih pogodbah in reševanju sporov.
V slednjih

državah imajo sodišča široko diskrecijsko pravico, v prvih pa ima večjo vlogo zakonodaja.

Če je odpustitev neskladna s pogoji iz zakonodaje ali kolektivnih pogodb, je nezakonita ali neveljavna. To ima posledice za obveznosti delodajalca in pravice delavca, ki so v posameznih državah različne.

Splošno pravilo je, da se odpustitev, ki izhaja iz diskriminacijskih razlogov, šteje za nezakonito, medtem ko varstvo zaposlenim običajno ni zagotovljeno, če je odpoved upravičena zaradi pomembnih disciplinskih razlogov. Sankcije so na splošno predvidene tudi za nezakonito uporabo pogodb o zaposlitvi za določen čas, tj. zunaj pogojev, ki jih določa zakonodaja.

Temeljno načelo delovnopravne zakonodaje je zaščititi delavce pred samovoljnimi ravnanjem delodajalcev, in sicer z vrsto zahtev, ki jih morajo slednji izpolnjevati pri odpuščanju delavcev. Te delno odražajo socialne stroške odpovedi. Odpuščeni delavec izgubi prihodke, ugodnosti, povezane z zaposlitvijo, ter morda tudi spretnosti in izkušnje, pridobljene na delovnem mestu. Nekateri delavci lahko trpijo tudi negativne družbene in zdravstvene posledice, če dolgo časa ne najdejo druge zaposlitve.

Tudi družba nosi stroške delavcev, ki izgubijo zaposlitev, saj velik del financiranja denarnih nadomestil za brezposelnost in aktivnih politik trga dela bremenijo davkoplačevalci. Varstvo pred odpustitvijo je priznано s konvencijami Mednarodne organizacije dela (MOD)¹, Listino EU o temeljnih pravicah², Pogodbo EU³ in direktivami EU, ki

¹ Konvencija o prenehanju delovnega razmerja, 1982 (št. 158).

² V skladu s členom 30 ima „[v]sak delavec [...] pravico do varstva pred neupravičeno odpustitvijo v skladu s pravom Unije ter nacionalnimi zakonodajami in običaji“.

³ Člen 153 Pogodbe o delovanju Evropske unije določa možnost, da EU podpira države članice pri zagotavljanju varstva delavcev v

določajo minimalne zahteve v zvezi s kolektivnim odpuščanjem, informacijami in svetovanjem ter zaposlitvijo za določen čas in začasno zaposlitvijo⁴. Te direktive določajo skupno minimalno raven varstva delavcev v vseh državah članicah.

Neuravnotežena ali preveč toga delovnopravna zakonodaja ima lahko neželene učinke na trg dela.

Zlasti strogo varstvo pred odpustitvijo zaposlenih, ki imajo pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas, skupaj z ohlapno ureditvijo v zvezi s pogodbami o zaposlitvi za določen čas ali drugimi nestandardnimi pogodbami, bo verjetno povzročilo segmentacijo trga dela⁵. Razlog je to, da lahko ti dejavniki delodajalce spodbudijo k zaposlovanju delavcev na podlagi pogodb o zaposlitvi za določen čas, da bi se izognili visokim stroškom odpuščanja. Poleg tega je stroga ureditev proti odpuščanju običajno povezana z nizkimi stopnjami zaposlovanja in odpuščanja. Te lahko prispevajo k višjim stopnjam brezposelnosti in daljšim obdobjem brez dela za šibkejše skupine, kot so mladi in/ali nizko usposobljeni delavci. Na drugi strani ni prepričljivih dokazov, da stroga delovnopravna zakonodaja vpliva na skupne stopnje brezposelnosti.

Delovnopravna zakonodaja je običajno rezultat kompleksnih zakonodajnih in nezakonodajnih

primeru prenehanja pogodbe o zaposlitvi in sprejme direktive, ki določajo minimalne zahteve.

⁴ Evropske direktive 91/533/EGS o pisni izjavi, 1999/70/ES o individualnih pogojih zaposlovanja, 98/59/ES o kolektivnih odpustih, 2001/23/ES o prenosu podjetij, 1999/70/ES o delu za določen čas in 2008/104/ES o delu prek agencij za zagotavljanje začasnega dela.

⁵ Segmentacija trga dela pomeni soobstoj različnih kategorij (segmentov) delavcev na trgu dela, za katerega so značilne različne ravni varnosti zaposlitve in/ali dostopa do socialne varnosti ter drugih socialnih prejemkov in nadomestil ter nizke stopnje prehoda z manj varnih na varnejše kategorije. Glavna razlika je večinoma, ne pa izključno, med delavci s pogodbami o zaposlitvi za določen in nedoločen čas.

okvirov. Kot taka ne more uveljavljati „enakega pristopa za vse“, pri čemer mora biti odziv politike na izzive na tem področju prilagojen posebnostim vsake posamezne države. Poleg tega je treba delovnopravno zakonodajo obravnavati kot del širšega institucionalnega okvira, ki vključuje sisteme socialne zaščite, aktivne politike trga dela in dostop do vseživljenjskega učenja.

Reforme delovnopravne zakonodaje je treba obravnavati v povezavi s temi institucionalnimi značilnostmi in morajo biti skladne s pristopom prožne varnosti⁶. Nedavni dokazi kažejo, da so države članice, ki so si prizadevale za obsežne reforme trga dela, ki so zajemale prožne in zanesljive pogodbene ureditve, obsežne strategije vseživljenjskega učenja, učinkovite aktivne politike trga dela in sodobne sisteme socialne zaščite, v času upada gospodarske rasti lažje ohranjale zaposlenost in pravičnost.

Cilj evropskega stebra socialnih pravic je preprečiti segmentacijo trga dela ter hkrati zagotavljati varno in prilagodljivo zaposlitev. To je zlasti predvideno v načelu 5 (Varna in prilagodljiva zaposlitev⁷) in načelu 7 (Informacije o pogojih za zaposlitev in

zaščiti v primeru odpustitve⁸). Obe načeli spadata na področje poštenih delovnih pogojev.

Ta informativni pregled je strukturiran, kot sledi.

V oddelku 2 sta opredeljena glavna izziva, ki sta običajno povezana s slabo delujočimi sistemi delovnopravne zakonodaje. To sta velika segmentacija in nizka dinamika trga dela.

V oddelku 3 so opisani vzvodi politike, povezani z različnimi izzivi in vidiki delovnopravne zakonodaje.

V oddelku 4 je prikazan pregled trenutnega stanja v državah članicah.

Podrobne opredelitve pojmov in statistični podatki so predstavljeni v Prilogi.

Ta informativni pregled je povezan z informativnimi pregledi o aktivnih politikah trga dela, nadomestilih za brezposelnost, neprijavljenem delu ter znanju in spretnostih za trg dela.

2. IZZIVI POLITIKE: PREGLED USPEŠNOSTI V DRŽAVAH EU

Kot je že bilo omenjeno v uvodu, sta **velika segmentacija in nizka dinamika trga dela** najpogostejša izziva, kadar je delovnopravna zakonodaja pretirano stroga ali neuravnotežena v korist varstva delavcev, zaposlenih za nedoločen čas. Poleg tega lahko čezmerni stroški za odpuščanje redno zaposlenih delavcev, poleg drugih vzrokov, kot je čezmerna obdavčitev dela, vodijo v neprijavljeno

⁶ Smernica EU za zaposlovanje št. 7 priporoča, da bi morale države članice upoštevati načela prožne varnosti (Sklep Sveta o smernicah za politike zaposlovanja držav članic, 13. oktober 2016). Prožno varnost lahko opredelimo kot celostni pristop, ki vključuje štiri komponente: i) prožne in zanesljive pogodbene ureditve; ii) strategije vseživljenjskega učenja; iii) učinkovite aktivne politike trga dela, ki olajšajo prehod k novim zaposlitvam; iv) sodobne sisteme socialne varnosti, ki zagotavljajo ustrezno dohodkovno podporo med prehodi.

⁷ Načelo 5 med drugim določa, da se spodbuja „prehod k zaposlitvam za nedoločen čas“, da se „[v] skladu z zakonodajo in kolektivnimi sporazumi [...] delodajalcem zagotovi potrebna prožnost, da se lahko hitro prilagodijo na spremembe v gospodarskem okolju“, ter da se „[p]reprečujejo [...] zaposlitvena razmerja, ki vodijo do negotovih delovnih razmer, vključno s prepovedjo zlorab netipičnih pogodb o zaposlitvi“.

⁸ Načelo 7 med drugim določa, da imajo delavci pred odpustitvijo „pravico, da so obveščeni o razlogih in da se jim določi razumno dolg odpovedni rok. Imajo pravico do dostopa do učinkovitega in nepristranskega reševanja sporov ter, v primeru nepravilne odpustitve, do odškodnine, vključno s primernim nadomestilom“.

delo. (Neprijavljeno delo je obravnavano v ločenem tematskem informativnem pregledu.)

Koncept segmentacije trga dela pomeni, da na trgu dela sočasno obstajata (vsaj) dva segmenta. En segment delovne sile zajema delavce s stabilnimi delovnimi razmerji, varstvom pred odpustitvijo in polnim dostopom do socialne zaščite. Drugi segment sestavljajo delavci, za katere velja ena ali več od naštetih značilnosti:

- nestandardna pogodba o zaposlitvi⁹, ki zagotavlja omejeno varstvo pred odpustitvijo ali sploh ne zagotavlja takega varstva;
- nestabilna delovna razmerja in slabe možnosti poklicne poti ter
- (pogosto) omejen dostop do socialne zaščite, ker so socialne prispevke plačevali krajši čas.

⁹ Poleg tradicionalnega ločevanja med zaposlenimi in samozaposlenimi delavci obstajajo še atipične oblike zaposlitve, kot so delo na zahtevo, delo na poziv, občasno delo, priložnostno delo, delo prek agencije za zagotavljanje začasnega dela, projektne pogodbe, delitev delovnega mesta, ureditve posojanja in združevanja ter črpanje iz množic. Seznam je dolg in je odvisen od posamezne države članice. Poleg tega se v nekaterih državah članicah čedalje pogosteje uporabljajo pogodbe na podlagi civilnega prava, s katerimi se ureja opravljanje tega, kar so dejansko delovne storitve.

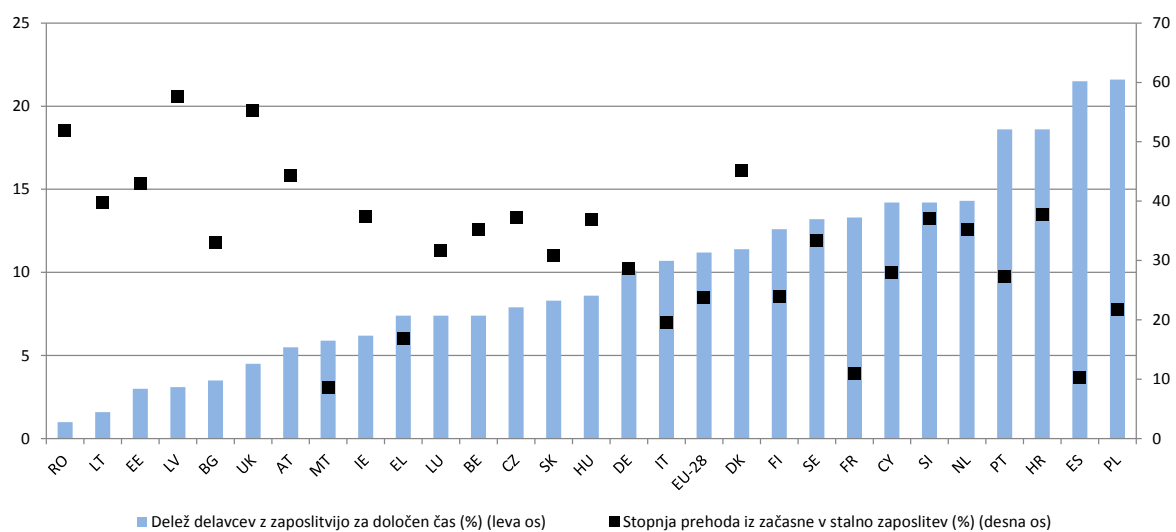
Na segmentiranem trgu dela so delavci z zaposlitvijo za določen čas/atipični delavci v takem položaju običajno proti svoji volji (tj. raje bi imeli sklenjeno pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas¹⁰) in pogosto opravljajo naloge, ki po naravi niso začasne.

Poleg tega so možnosti za prehod iz manj zaščitenega v bolj zaščiten segment delovne sile omejene.

V praksi so pogodbe o zaposlitvi za določen čas pogosteje „slepa ulica“ kot „odskočna deska“ do pogodb o zaposlitvi za nedoločen čas.

V državah, kot so Poljska, Španija in Francija, so veliki deleži zaposlenih za določen čas ob nizkih stopnjah prehajanja v stalno zaposlitev posebno zaskrbljujoči (slika 1).

Slika 1 – Delež delavcev z zaposlitvijo za določen čas med vsemi zaposlenimi, starostna skupina 20 do 64 let (2016), in stopnje prehajanja s pogodb o zaposlitvi za določen čas na pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas (2015)



Vir: Eurostat, anketa o delovni sili in statistika o dohodku in življenjskih pogojih (SILC).

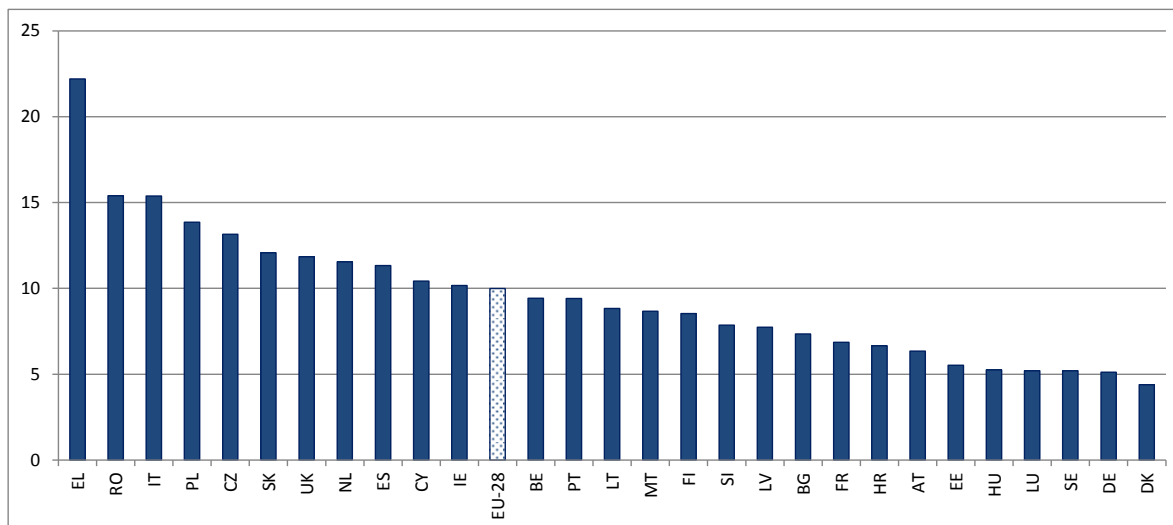
Države z velikim deležem samozaposlenih so lahko tudi bolj izpostavljene težavam segmentacije. To velja, kadar samozaposlitev skriva delne zlorabe, da bi tako prikriji delovna razmerja, ki so dejansko odvisna (t. i. navidezna samozaposlitev), in kadar države članice niso prilagodile svojih sistemov socialne varnosti, da bi ti vključevali

Delež samozaposlenih oseb (brez zaposlenih) je največji v Grčiji (22,2 %), Romuniji (15,4 %) in Italiji (15,4 %), tem državam pa sledijo Poljska, Češka in Slovaška (slika 2).

¹⁰ Leta 2015 je imelo v EU 66,4 % delavcev z zaposlitvijo za določen čas (starih od 20 do 64 let) tak status zato, ker niso mogli najti zaposlitve za nedoločen čas (Eurostat, anketa o delovni sili).

samozaposlene¹¹.

Slika 2 – Samozaposlene osebe brez zaposlenih kot delež vseh zaposlenih oseb, 2016



Vir: Eurostat, anketa o delovni sili – lastni izračuni.

Strogo varstvo pred odpustitvijo zmanjšuje fluktuacijo delovne sile: ker poveča stroške, ki jih ima podjetje s prekinitevami delovnih razmerij, pogosto zmanjšuje tako stopnje odpuščanja kot stopnje zaposlovanja. Na skupno brezposelnost ima to majhen učinek ali sploh nobenega. Vpliva pa na proces ustvarjanja in ukinitve delovnih mest, trajanje brezposelnosti in starostno strukturo brezposelnih ter na to, kako učinkovito se delovna sila prerazporedi

Iz skupnega prikaza stopenj zaposlovanja in prekinitev delovnega razmerja¹² je razvidna **fluktuacija na trgu dela** (slika 3). Če sta obe stopnji visoki, trg dela velja za bolj dinamičnega in prožnega (npr. kot v primeru skandinavskih in baltskih držav na desni strani slike). Visoke stopnje zaposlovanja/prekinitev delovnega razmerja pa so lahko tudi učinek široko razširjene uporabe pogodb o zaposlitvi za določen čas. Ta dvomnost je delno izražena v primeru Španije, Nizozemske, Portugalske in Cipra. Vsekakor bi bila potrebna bolj

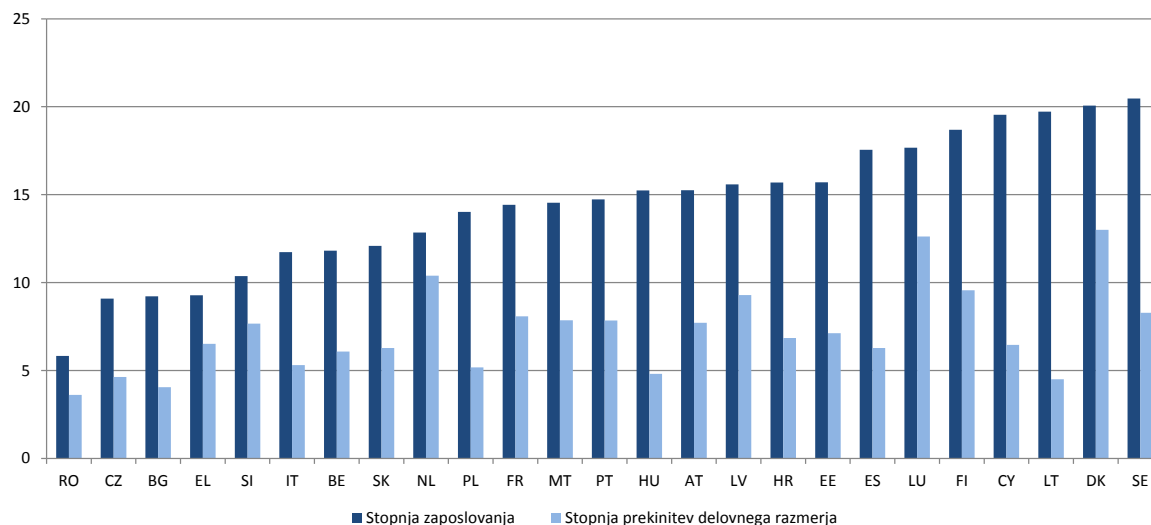
¹¹ Pedersini, R., in Coletto, D., *Self-employed workers: industrial relations and working conditions* (Samozaposleni delavci: industrijski odnosi in delovni pogoji), Evropska fundacija za izboljšanje življenjskih in delovnih razmer, 2010.

¹² Stopnje zaposlovanja in prekinitev delovnega razmerja se lahko izračunajo kot razmerje med skupno zaposlenostjo in: i) individualnimi prehodi iz brezposelnosti v zaposlitev in prehodi od ene zaposlitve k drugi (stopnja zaposlovanja); ii) individualnimi prehodi iz zaposlitve v brezposelnost (stopnja prekinitev delovnega razmerja). Če je v absolutnem smislu novih zaposlitev več kot prekinitev delovnega razmerja, se neto zaposlovanje poveča.

po podjetjih in sektorjih.

specifična analiza, da bi lahko podali sklepe o naravi same fluktuacije delovne sile.

Slika 3 – Stopnje zaposlovanja in prekinitev delovnega razmerja, 2016

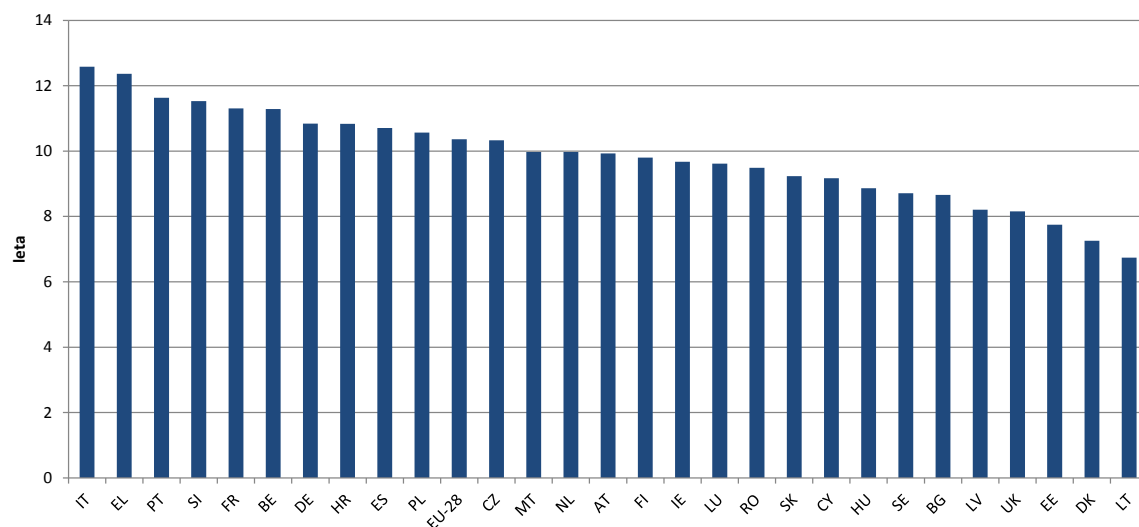


Vir: Eurostat, anketa o delovni sili – lastni izračuni.

Dolga obdobja zaposlitve, zlasti za posameznike v najboljših letih, so lahko tudi znak statičnih trgov dela, na katerih delavci ostanejo navezani na svoje delovno mesto ter se ne premikajo med produktivnejšimi podjetji in sektorji. To lahko zlasti velja tam, kjer dolga obdobja zaposlitve soobstajajo z velikim deležem delavcev z zaposlitvijo za določen čas (npr. v Franciji, na Hrvaškem, v Italiji, na Portugalskem, v Sloveniji).

To kaže na segmentacijo trga dela – je znak tega, da lahko imajo „insiderji“ koristi od sorazmerno dolgih in stabilnih poklicnih poti, medtem ko imajo „outsiderji“ kratkotrajne zaposlitve. Na sliki 4 je prikazano povprečno trajanje zaposlitve za delavce, stare od 15 do 64 let.

Slika 4 – Trajanje zaposlitve v letih (za starost od 15 do 64 let), 2016

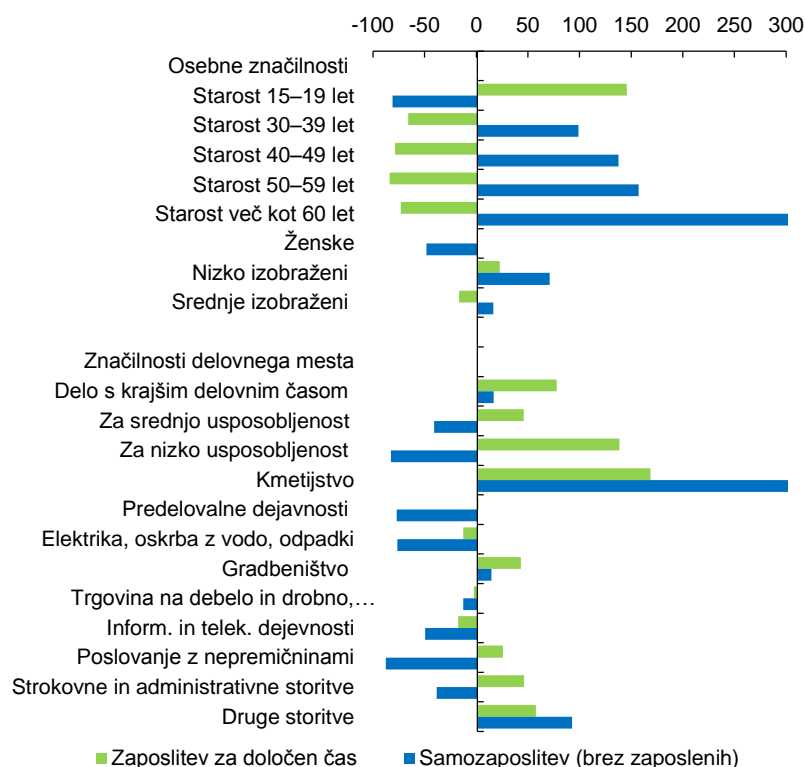


Vir: Eurostat, anketa o delovni sili – lastni izračuni.

Segmentacija trga dela ne vpliva enako na različne skupine populacije. Za zaposlene za določen čas in samozaposlene delavce (brez zaposlenih) pogosto velja, da so slabo izobraženi, da delajo s krajšim delovnim časom in da delajo v kmetijskem, gradbenem ali storitvenem sektorju.

Zaposleni za določen čas so običajno mladi, možnost za „samostojno samozaposlitev“ pa se povečuje s starostjo. To je jasno razvidno iz analize Evropske komisije¹³, prikazane na sliki 5.

Slika 5 – Verjetnost za zaposlitev za določen čas ali samozaposlitev (brez zaposlenih)



Vir: Labour market and wage developments in Europe (Razvoj trga dela in plač v Evropi), 2017.

Opomba: 1) Na grafu je prikazano, kako se v primerjavi z referenčno kategorijo glede na različne osebne značilnosti in značilnosti delovnega mesta spreminja verjetnost, da bo oseba zaposlena za določen čas ali da bo samozaposlena oseba brez zaposlenih. Vsaka črtica prikazuje, za koliko se verjetnost pri posamezni specifični značilnosti poveča, če so druge konstantne: če je na primer oseba mlajša od 20 let, se verjetnost, da bo zaposlena za določen čas, poveča za 145 % v primerjavi z osebo, staro od 20 do 29 let.

¹³ Labour market and wage developments in Europe. Annual review 2017 (Razvoj trga dela in plač v Evropi. Letni pregled 2017).

3. VZVODI POLITIKE ZA OBRAVNAVANJE IZZIVOV POLITIKE

Učinki delovnopravne zakonodaje na trge dela so bili proučeni v številnih strokovnih delih. Nedavni teoretični in empirični dokazi o makroekonomskem učinku take zakonodaje so zbrani v poročilu Evropske komisije o razvoju trga dela v Evropi 2012¹⁴ ter pregledu razvoja na področju zaposlovanja in socialnih zadev v Evropi za leto 2015¹⁵. Pregled učinka segmentacije trga dela je na voljo v nedavnem poročilu o razvoju trga dela in plač v Evropi, 2017¹⁶.

Na ta tri poročila se sklicujemo v zvezi s poglobljenimi analizami determinant in rezultatov delovnopravne zakonodaje, vključno z vplivom delovnopravnih sporov, ter v zvezi s podrobnimi smernicami glede politike. V tem oddelku je predstavljen netehničen povzetek glavnih ugotovitev in najboljše prakse politike za obravnavanje izzivov iz oddelka 2.

Delovnopravna zakonodaja zajema tako komponento „prenosa“ (npr. plačila odpravnine delodajalca zaposlenim) kot komponento „mrtve izgube“ (npr. stroške postopkov, postopke reševanja sporov). S komponento mrtve izgube nastajajo dejanski stroški dela, zaradi česar se pretehta ne le odločitev o odpustitvi, temveč tudi o zaposlitvi. Nasprotno lahko ima komponenta prenosa nevtralne učinke, če so plače

dovolj prožne, da kompenzirajo večjo varnost, ki jo zagotavljajo omejitve glede odpuščanja. Strogo varstvo zaposlitve, zlasti v zvezi s postopkovnimi zahtevami, zmanjšuje verjetnost odprave delovnih mest v primeru ekonomskih šokov. Vendar s povečevanjem dejanskih stroškov zaposlovanja ovira tudi ustvarjanje delovnih mest. Posledično zmanjšuje izgubo delovnih mest v obdobjih recesije, a tudi omejuje število delovnih mest, ki se ustvarijo v ekspanzivnih obdobjih, saj se bodo delodajalci verjetno poskušali izogniti visokim stroškom odpuščanja. Fluktuacija delovne sile je običajno nizka v državah, v katerih zakonodaja vključuje velike in negotove stroške odpuščanja. Ti lahko omejijo prerazporeditev zaposlovanja v produktivnejše dejavnosti.

Stroga delovnopravna zakonodaja podaljšuje trajanje brezposelnosti in zvišuje stopnje dolgotrajne brezposelnosti. Predviden učinek take zakonodaje na splošno stopnjo brezposelnosti je mešan (ker močna delovnopravna zakonodaja zmanjšuje tako ustvarjanje kot odpravo delovnih mest). Vendar bo kombinacija manjšega odpravljanja delovnih mest in manjšega ustvarjanja delovnih mest verjetno povzročila daljša obdobja brezposelnosti. Brezposelnost običajno zlasti traja dlje pri tistih, ki na trg dela vstopajo prvič in za začasna obdobja (npr. skupine, v katerih prevladujejo mladi, nizko usposobljeni delavci in ženske).

Kombinacija strogega varstva pred odpustitvijo tistih, ki imajo pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas, in ohlapno izvrševanje varstva v zvezi s pogodbami o zaposlitvi za določen čas ali drugimi nestandardnimi pogodbami povzroča segmentacijo trga dela. Strožja delovnopravna zakonodaja, ki ureja pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas, povečuje verjetnost uporabe pogodb o zaposlitvi za določen čas. Prav tako povečuje vrzel med trajanjem zaposlitve za stalno in začasno zaposlene delavce

¹⁴ Evropska komisija (2012), „Labour market developments in Europe 2012“ (Razvoj trga dela v Evropi 2012), *European Economy*, 5/2012.

¹⁵ Evropska komisija (2016), *Employment and social developments in Europe Review 2015* (Pregled razvoja na področju zaposlovanja in socialnih zadev v Evropi za leto 2015), Generalni direktorat za zaposlovanje, socialne zadeve in vključevanje.

¹⁶ Evropska komisija (2017), *Labour market and wage developments in Europe. Annual review 2017* (Razvoj trga dela in plač v Evropi. Letni pregled 2017), Generalni direktorat za zaposlovanje, socialne zadeve in vključevanje.

ter med njihovimi ravnmi plač¹⁷. Stroga delovnoppravna zakonodaja vpliva predvsem na posameznike, ki na novo vstopijo na trg dela, dobro izobražene posameznike in tiste, ki delajo na področju tržnih storitev. Stroga ureditev začasnega zaposlovanja ne vpliva na verjetnost, da bo oseba zaposlena za določen čas. Tudi če je pravni okvir strog, njegovo šibko izvrševanje povečuje možnost za zaposlovanje na podlagi pogodb za določen čas. Sorazmerno strogo varstvo pogodb o zaposlitvi za nedoločen čas pomeni za delavce, zaposlene na podlagi ureditev za določen čas, tveganje, da bodo ostali na nestabilnih delovnih mestih.

Kljub temu je mogoče reči, da zaposlitveni položaj tistih, ki imajo zaposlitev za določen čas, ni vedno tako negotov, kot se pogosto trdi. Razlog je v tem, da imajo lahko zaposleni dolgoročno razmerje z istim delodajalcem in zanje veljajo enaka, če ne še strožja pravila varstva pred odpustitvijo. Podjetja se lahko poskušajo izogniti omejitvam glede zaposlovanja in odpuščanja, tako da delo oddajajo samozaposlenim posameznikom.

Slabo zasnovana ureditev dela lahko omejuje zaposlenost, zlasti za skupine, ki se srečujejo s posebnimi izzivi (nizko usposobljeni delavci, mladi, starejši delavci in ženske). To se lahko zgodi, če je zaradi pravil in stroškov njihovo zaposlovanje ekonomsko neprivlačno ter če pravila in stroški spodbujajo razširjenost neprijavljenega dela z ustvarjanjem neprimernih spodbud za podjetja, da bi se ta izognila upoštevanju zakonodaje.

Medtem ko je splošno priznano, da lahko varnost zaposlitve zaposlene spodbuja k

¹⁷ Te razlike ostajajo tudi po nadzoru individualnih in z delovnim mestom povezanih značilnosti, ki vplivajo na povpraševanje po posameznih vrstah pogodb. Evropska komisija (2017), *Labour market and wage developments in Europe. Annual review 2017* (Razvoj trga dela in plač v Evropi. Letni pregled 2017), Generalni direktorat za zaposlovanje, socialne zadeve in vključevanje.

vlaganju v spretnosti, specifične za podjetje, ki prispevajo k produktivnosti, lahko pretirano stroga delovnoppravna zakonodaja škoduje tudi produktivnosti in rasti, ker vodi v manj učinkovito porazdelitev delovne sile in manj inovacij. Če dajemo prednost razpršenosti spretnosti, specifičnih za delovno mesto, lahko obsežnejša uporaba zaposlitev za določen čas zmanjšuje rast produktivnosti dela.

Za doseganje najboljših rezultatov delovnoppravna zakonodaja ne bi smela ovirati prehajanja med delovnimi mesti. Gospodarstvu bi morala omogočati, da se nemoteno odzove na šoke, zaradi katerih je potrebna prerazporeditev delovne sile med različnimi sektorji ali poklici, hkrati pa bi morala učinkovito ščititi delavce. Zaradi zapletene in negotove ureditve prenehanja pogodb o zaposlitvi za nedoločen čas podjetja nerada zaposlujejo delavce in se ukvarjajo z inovativnimi dejavnostmi, saj so stroški odpuščanja zaposlenih nepredvidljivi. Delavci se lahko tudi ne odločijo za sproženje postopkov v primeru nezakonite odpovedi, če je zaradi razlage zakonodaje izvrševanje delovnoppravne zakonodaje negotovo. Negotovost glede sodnega izida je za zaposlene tudi drago: zgodi se lahko, da je izplačilo njihovih plač ustavljeno, dokler sodni postopek poteka in kadar imajo sodniki zelo različna mnenja glede pričakovanega trajanja zadeve.

Učinkovitost sistema za reševanje sporov v zvezi z zahtevki glede nezakonite odpovedi močno vpliva na delovnoppravno zakonodajo v praksi. Okviri za zgodnje reševanje sporov zmanjšujejo neposredne stroške in negotovost delovnih sporov. Zasnova predsodnih mehanizmov sprave in mediacije ter porazdelitev stroškov med tožnika in toženca lahko vplivata na stopnjo sporov. Podobno lahko možnost sodišč, da upoštevajo predsodne poskuse dogovora o poravnavi, spodbuja možnost, da bi se spori rešili, preden se sproži postopek pred sodiščem. To lahko končno zmanjša število delovnoppravnih sporov in negotovost sodb sodišč.

Kar zadeva najboljšo prakso politike, bi lahko pri oceni prednostnih nalog pri reformi delovnopravne zakonodaje v vseh državah članicah EU upoštevali naslednje vidike:

Težave zaradi segmentacije je mogoče obravnavati z zmanjšanjem vrzeli med delovnopravno zakonodajo za pogodbe o zaposlitvi za nedoločen in za določen čas. Čezmerna uporaba pogodb za določen čas in nizke stopnje prehoda na pogodbe za nedoločen čas so lahko posledica preveč strogih zakonodajnih omejitev za individualna in kolektivna odpuščanja in/ali preveč prožnih ureditev za pogodbe za določen čas. V državah s takimi vrzeli je bila v nedavnih razpravah poudarjena zaželenost enotne pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas, ki bi povezovala varstvo delavca s trajanjem zaposlitve.

Čezmerno širjenje različnih vrst pogodb lahko povzroči velike vrzeli med insiderji in outsiderji (pogodbena fragmentacija). S povečanjem prožnosti posameznih vrst pogodb brez spreminjanja pravil glede pogodb za nedoločen čas ali glede kolektivnega odpuščanja so se v preteklosti povečale vrzeli med insiderji in outsiderji na trgu dela. To je povzročilo segmentacijo trga v številnih državah članicah.

Sistemov delovnopravne zakonodaje ni mogoče reformirati na enoten način, temveč so potrebni različni pristopi, ki so odvisni od značilnosti posameznih držav. Obseg in usmeritev reform sta odvisna od:

- prednosti, namenjeni vsaki od težav na trgu dela, ki jo je treba obravnavati;
- značilnosti delovnopravne zakonodaje, ki lahko najboljše prispevajo k doseganju ciljev reforme;
- potrebe po obravnavanju drugih vprašanj, ne le same zakonodaje (npr. nadomestil za brezposelnost), da bi zagotovili učinkovitost in izvedljivost reform, in

- velikih razlik v nacionalnih sistemih delovnopravne zakonodaje in potrebe po ohranitvi njihove notranje skladnosti.

Ustrezni dopolnilni ukrepi, ki zagotavljajo prožno varnost, so bistveni pri reformi delovnopravne zakonodaje. V skladu s paradigmo prožne varnosti se ne bi smeli več osredotočati na zaščito določenega delovnega mesta (varnost delovnega mesta), temveč na zagotavljanje varnosti zaposlitve skozi delovno življenje posameznika. To pomeni, da bi reforme, ki zagotavljajo univerzalno in ustrezno kritje z nadomestili za brezposelnost, učinkovite aktivne politike trga dela ter možnosti vseživljenjskega učenja, morala spremljati večja pogodbena prožnost. Ti ukrepi bi delavcem pomagali izvesti prehod s pogodb za določen čas na pogodbe za nedoločen čas ter jim zagotovili ustrezno raven varnosti za spopadanje s povečanimi tveganji na trgu dela.

Podpora socialnih partnerjev je bistvena za učinkovito izvajanje ambicioznih reform delovnopravne zakonodaje in zagotovitev, da so te socialno vzdržne.

Zaporedje in časovni okvir reform sta pomembna. Oslabitev delovnopravne zakonodaje med gospodarskim upadom lahko povzroči večjo odpravo delovnih mest, ki ne bo nadomeščena z večjim ustvarjanjem delovnih mest. Posledica tega je lahko večja brezposelnost (in večja poraba za nadomestila za brezposelnost) v kratkoročnem obdobju, čeprav bo to srednjeročno nadomeščeno z večjim ustvarjanjem delovnih mest.

4. NAVZKRIŽNO PREVERJANJE TRENUTNEGA STANJA POLITIKE

Predpisi držav članic se zdijo izredno heterogeni, kar velja celo za skupine držav s podobnimi socialno-ekonomskimi značilnostmi. Največje razlike v delovnopravni zakonodaji v EU so na področju ureditve za odpuščanje zaposlenih, ki imajo redne pogodbe.

Razlike niso povezane le s strogostjo zakonodaje, temveč tudi z instrumenti za varstvo delavcev pred odpustitvijo. Največje razlike so pri opredelitvi pojmov zakonite in nezakonite odpovedi ter s tem povezanih pravnih sredstvih.

- V nekaterih državah **opredelitev pojma zakonite odpovedi** ni omejujoča, nezakonite odpovedi pa so omejene na primere, ki niso razumno utemeljeni na ekonomskih okoliščinah, in primere diskriminacije. (To na primer velja za Belgijo, Češko, Dansko, Grčijo, Irsko, Italijo, Madžarsko, Poljsko, Slovaško in Združeno kraljestvo). Zlasti v anglosaksonskih državah ni treba upravičevati odpustitve iz poslovnih razlogov kot take. V nekaterih drugih državah (npr. Franciji, Sloveniji in na Finskem) odpustitve niso upravičene, če ne temeljijo na objektivnem in pomembnem razlogu. Dodatni posebni pogoji se uporabljajo v primeru kolektivnega odpuščanja (npr. v Estoniji, na Nizozemskem in v Avstriji).
- **Varstvo delavcev v primeru nezakonite odpovedi** je v EU zelo različno. Na splošno rečeno je v primeru nezakonite odpovedi delavec upravičen do denarnega nadomestila poleg tega, kar se običajno zahteva za zakonito odpoved, ali do ponovne zaposlitve. Delodajalci morajo delavcu morda plačati tudi izpadle plače (poračun plač). V nekaterih primerih ponovna zaposlitev ni zagotovljena (npr. v Belgiji in na Finskem), medtem ko je v drugih določena kot pravilo (npr. v Estoniji in Avstriji). V nekaterih državah članicah morajo podjetja morda narediti oboje – ponovno zaposliti delavca in izvesti poračun plač (npr. v Italiji in na Portugalskem), če odpustitev temelji na diskriminaciji. V drugih se namesto dodatnega nadomestila zahteva le poračun plač (npr. na Češkem in Irskem).
- Tudi **sistemi plačil odpravnine** se zelo razlikujejo med posameznimi državami. Pravice do plačila odpravnine so lahko zajete v

zakonodaji (npr. v Franciji, na Madžarskem, Portugalskem in v Sloveniji) ali določene v kolektivnih pogodbah (npr. na Švedskem in Danskem za fizične delavce). V nekaterih državah plačilo odpravnine sploh ne obstaja (npr. v Belgiji, na Finskem in Švedskem). V Avstriji imajo zaposleni dostop do individualnih računov za odpravnine. Kjer je odpravnino treba plačati, se znesek med državami članicami močno razlikuje in je odvisen od razloga za odpustitev (upravičena ali neupravičena) in drugih pogojev.

Tudi **ureditev pogodb o zaposlitvi za določen čas** se precej razlikuje znotraj omejitev načel, določenih v direktivah o delu za določen čas in o delu prek agencij za zagotavljanje začasnega dela. Države članice imajo tudi različna pravila in postopke za **kolektivna odpuščanja**. Vseeno skupna načela iz direktiv o kolektivnih odpuščanjih¹⁸ nekoliko zmanjšujejo razlike med državami EU.

Kazalniki delovnopravne zakonodaje omogočajo količinsko opredelitev splošne strogosti delovnopravne zakonodaje in primerjavo med različnimi državami. OECD za večino svojih držav članic (indeks OECD za delovnopravno zakonodajo) zbira te kazalnike na podlagi 21 elementov zakonodaje (za opis teh kazalnikov glej sliko 5 in preglednico 1 v Prilogi). Zadnja posodobitev tega indeksa zajema zakonodajo, ki je veljala leta 2013 (ali leta 2014 oziroma 2015 za nekatere države) v 21 državah članicah, ki so članice OECD, in še treh drugih državah članicah¹⁹, tako da najnovejše reforme niso upoštevane. Metodologija je bila izpopolnjena, da bi bolj sistematično upoštevala, kako se razlagajo zakonodaja, kolektivne pogodbe in sodna praksa²⁰.

¹⁸ Direktivi 75/129/EGS in 98/59/ES.

¹⁹ Zbirka podatkov o delovnopravni zakonodaji ne vključuje Bolgarije, Cipra, Malte in Romunije.

²⁰ OECD, *Employment outlook 2013*, poglavje 2.

Kazalniki OECD za delovnopravno zakonodajo imajo omejitve in jih je treba razlagati previdno. Vsaka sprememba delovnopravne zakonodaje ne spremeni kazalnikov OECD. Sprememba lahko ne zadostuje za spremembo točk, dodeljenih posameznim značilnostim državnih ureditev. Poleg tega posamezni vidiki zakonodaje morda niso upoštevani v izračunu indeksa (npr. dolžina in negotovost sodnih postopkov v primeru nezakonite odpovedi ali obravnava samozaposlenih). Kazalniki tudi ne zajemajo v celoti nekaterih vidikov v zvezi z izvrševanjem delovnopravne zakonodaje²¹.

V letih pred finančno krizo je bil cilj večine reform pospeševati zaposlovanje na podlagi pogodb za določen čas. Med letoma 2000 in 2008 so kazalniki delovnopravne zakonodaje za individualne redne pogodbe in kolektivna odpuščanja večinoma ostali stabilni. Istočasno je ureditev pogodb za določen čas v številnih državah postala opazno manj stroga. Zaradi teh „delnih“ reform trga dela naj bi se povečala vrzel med močno zaščitnimi delavci s stalno zaposlitvijo in slabo zaščitnimi delavci z zaposlitvijo za določen čas²².

Od leta 2008 so bile v številnih državah članicah, zlasti v južni Evropi in delih vzhodne Evrope, **izvedene poglobljene reforme delovnopravne zakonodaje.** Reforme so v velikem obsegu zmanjšale varstvo delavcev pred odpustitvijo. To se je med drugim zgodilo zaradi omejitve zahteve glede ponovne zaposlitve v primeru nezakonite odpovedi, določitve zgornje meje za poračun plač, znižanja ravni plačila odpravnine in podaljšanja poskusne dobe.

V nekaterih državah so bili postopki za kolektivna odpuščanja poenostavljeni in zato njihovi stroški zmanjšani. Ureditev pogodb o zaposlitvi za določen čas je bila spremenjena tako, da ni spodbujala njihove čezmerne uporabe, tudi z višjimi stroški, ki ne spadajo v plačo²³. Zato je kazalnik delovnopravne zakonodaje za pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas ostal nespremenjen ali pa se je znatno zmanjšal (slika 6).

Kazalnik se je očitno najbolj zmanjšal za Portugalsko, zmanjšanja pa so opazna tudi v primeru Estonije, Grčije, Španije, Italije, Madžarske, Slovenije, Slovaške in Združenega kraljestva. Za nekatere države (npr. Italijo in Nizozemsko) kazalnik ne more zajeti učinka reform trga dela, izvedenih po letu 2013.

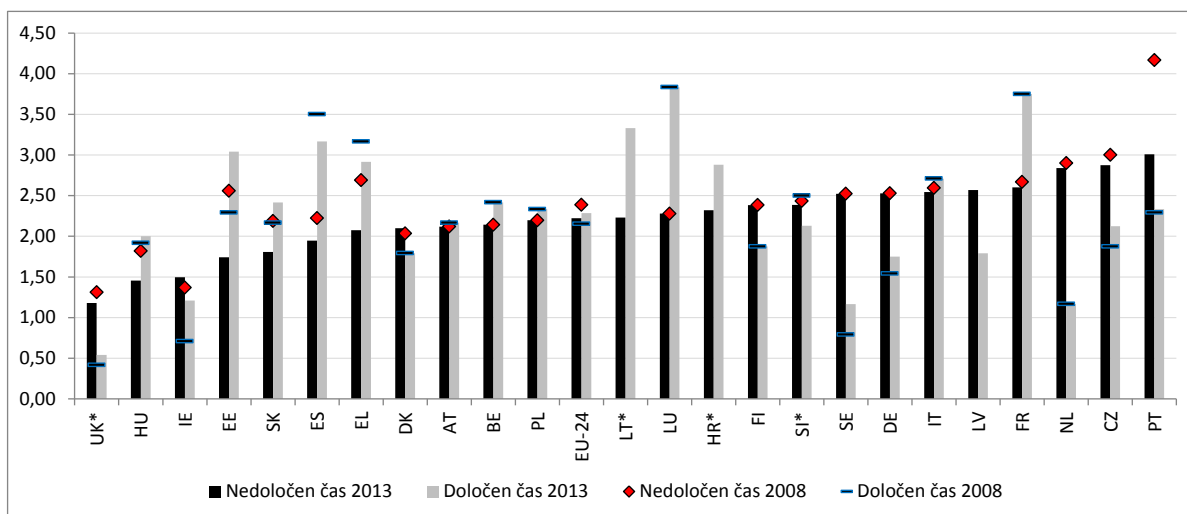
²¹ Tretja pogosta kritika zadeva neizogibno stopnjo subjektivnosti, ki vpliva na kodifikacijo nacionalnih pravnih značilnosti v sestavljenem indeksu (Venn, 2009). Ker so v kodifikaciji občasno lahko zavajajoče razlage nacionalnih pravil in postopkov ali pa niso upoštevani ustrezni nezakonodajni podatki, bi bilo treba indeks OECD obravnavati previdno ali ga povezati s posodobljeno in celovitejšo zbirko podatkov za EU-28.

²² Npr. Blanchard, O., in Landier, A., „The perverse effects of partial labor market reform: fixed duration contracts in France“ (Negativni učinki delne reforme trga dela: pogodbe o zaposlitvi za določen čas v Franciji), *NBER Working Paper*, 8219, 2001. Boeri, T., in Garibaldi, P., „Two tier reforms of employment protection: a honeymoon effect?“ (Dvotirne reforme varstva zaposlitve: učinek medenega tedna?), *The Economic Journal*, zvezek 117, 2007, str. 357–385.

²³ Za pregled reform trga dela glej *Labour market and wage developments in Europe 2015* (Razvoj trga dela in plač v Evropi 2015), poglavje 4, Evropska komisija. Dodatne podrobne informacije o nedavnih reformah so na voljo v zbirki podatkov LABREF:

<https://webgate.ec.europa.eu/labref/public/>. Nedavni dokazi iz zbirke podatkov LABREF so povzeti v dokumentu Evropske komisije (2017) z naslovom *Labour Market and Wage Developments in Europe: Annual Review 2017* (Razvoj trga dela in plač v Evropi. Letni pregled 2017), poglavje 3.

Slika 6 – Indeks delovnopravne zakonodaje za pogodbe za nedoločen in pogodbe za določen čas v letih 2013* in 2008



Vir: zbirka podatkov OECD o varstvu zaposlitve.

* 2014 za Slovenijo in Združeno kraljestvo; 2015 za Hrvaško in Litvo.

Aktivnosti za reformo delovnopravne zakonodaje so bile zlasti intenzivne v državah z velikimi nakopičenimi neravnotežji in strogo delovnopravno zakonodajo pred krizo. Te vključujejo Španijo, Hrvaško, Francijo, Italijo, Portugalsko in Slovenijo. Belgija je sprejela zakon o enotnem statusu, ki v osnovi usklajuje odpovedne roke za pisarniške in fizične delavce ter na novo opredeljuje nezakonite odpovedi. Stroški odpuščanja, tudi za kolektivna odpuščanja, so se zmanjšali tudi v Združenem kraljestvu. V preostalem delu tega oddelka je predstavljen delni seznam reform, izvedenih v zadnjih letih.

Hrvaška je leta 2014 s sprejetjem zakona o delu dokončala reformo delovnega prava, ki jo je začela leta 2013. Ta zakon olajšuje uporabo nekaterih nestandardnih oblik dela in poenostavlja postopke odpuščanja. **Francija** je avgusta 2016 uvedla reformo, s katero je opredelila okoliščine, v katerih se lahko izvedejo individualna odpuščanja iz poslovnih razlogov. Z reformo je bila uvedena tudi večja prožnost glede tega, kako se delovni pogoji določijo na ravni družbe. **Italija** je leta 2014 z zakonom o delovnih mestih sprejela obsežno reformo trga dela. Ta reforma med drugim spreminja pravila za odpuščanje

v primeru pogodb o zaposlitvi za nedoločen čas, poenostavlja nestandardne oblike pogodb in zmanjšuje njihovo uporabo ter krepi notranja pravila glede prožnosti v podjetjih.

V **Litvi** so se s spremenjenim delovnim zakonikom, sprejetim leta 2016, s skrajšanjem odpovednega roka in zmanjšanjem plačila odpravnine zmanjšali stroški individualnih odpustitev. Poleg tega so se zmanjšale omejitve pri uporabi pogodb o zaposlitvi za določen čas, uvedene pa so bile tudi številne nove vrste pogodb. Te vključujejo pogodbe o vajeništvu, pogodbe o delu na podlagi projekta, pogodbe o delitvi delovnega mesta in pogodbe z več delodajalci. **Nizozemska** je julija 2015 uvedla zgornjo mejo za plačila odpravnin za nezakonite odpovedi in zagotovila večjo jasnost glede možnosti, ki jim je mogoče uporabiti v primeru odpustitve (javne službe za zaposlovanje pri poslovnih razlogih in sodišča pri osebnih razlogih). Skrajšala je tudi najdaljše trajanje pogodb o zaposlitvi za določen čas (s 3 na 2 leti) in povečala število mesecev med pogodbama, preden se lahko začne nova veriga pogodb za določen čas. **Poljska** je leta 2016 uvedla omejitve glede števila zaporednih pogodb o zaposlitvi za

določen čas in glede njihovega najdaljšega trajanja. Poleg tega je odpovedni rok za pogodbe za določen čas uskladila z odpovednim rokom za pogodbe za nedoločen čas.

Bolj na splošno so številne države članice zaostriale omejitve glede pogodb o zaposlitvi za določen čas, točneje glede uporabe dela prek agencij za zagotavljanje začasnega dela (npr.

Danska, Francija, Italija, Slovaška in Slovenija). Nasprotno so druge olajšale dostop do pogodb o zaposlitvi za določen čas (npr. Češka) in dela prek agencij za zagotavljanje začasnega dela (npr. Grčija in Litva). Nekatere (npr. Hrvaška, Italija in Portugalska) so povečale možnosti za podaljšanje trajanja ali obnovitev pogodb o zaposlitvi za določen čas, da bi spodbudile ustvarjanje delovnih mest.

5. VIRI

- Blanchard, O., in Landier, A., „The perverse effects of partial labor market reform: fixed duration contracts in France“ (Negativni učinki delne reforme trga dela: pogodbe o zaposlitvi za določen čas v Franciji), *NBER Working Paper*, 8219, 2001.
- Boeri, T., in Garibaldi, P., „Two tier reforms of employment protection: a honeymoon effect?“ (Dvotirne reforme varstva zaposlitve: učinek medenega tedna?), *The Economic Journal*, zvezek 117, 2007, str. 357–385.
- Evropska komisija (2012), „Labour market developments in Europe 2012“ (Razvoj trga dela v Evropi 2012), *European Economy*, 5/2012.
- Evropska komisija (2016), *Employment and social developments in Europe Review 2015* (Pregled razvoja na področju zaposlovanja in socialnih zadev v Evropi za leto 2015), Generalni direktorat za zaposlovanje, socialne zadeve in vključevanje.
- Evropska komisija (2017), *Labour market and wage developments in Europe. Annual review 2017* (Razvoj trga dela in plač v Evropi. Letni pregled 2017), Generalni direktorat za zaposlovanje, socialne zadeve in vključevanje.
- OECD (2013), *Employment outlook 2013*, OECD Publishing.
- Pedersini, R. in Coletto, D., *Self-employed workers: industrial relations and working conditions* (Samozaposleni delavci: industrijski odnosi in delovni pogoji), Evropska fundacija za izboljšanje življenjskih in delovnih razmer, 2010.
- Venn, D., *Legislation, collective bargaining and enforcement: Updating the OECD employment protection indicators* (Zakonodaja, kolektivna pogajanja in izvrševanje: posodobitev kazalnikov OECD za delovnopravno zakonodajo), OECD Social, Employment and Migration Working Paper št. 89, 2009.

Datum: 17. oktober 2017

PRILOGA

Glavne značilnosti delovnopravne zakonodaje

Z zakonodajo so običajno urejeni trije glavni vidiki varstva zaposlitve: varstvo delavcev v primeru **individualne odpustitve**, posebne zahteve za **kolektivna odpuščanja** in **začasne oblike zaposlitve**.

Glavne značilnosti delovnopravne zakonodaje za **individualne odpustitve** so:

- **Poskusna doba.** Med poskusno dobo lahko obe strani odpovesta delovno razmerje brez stroškov (odpovedni rok in plačilo odpravnine se na splošno ne uporabljata). Da delodajalci ne bi mogli izkoriščati dolgih poskusnih dob, zakonodaja pogosto določa njihovo najdaljše trajanje. V nekaterih državah zakonodaja dovoljuje izjeme od standardne najdaljše dolžine poskusne dobe z začasnimi odstopanji, zlasti za usposabljanje, povezano z delom. V nekaterih primerih je poskusna doba urejena tako, da se stroški odpuščanja zmanjšajo na začetku. Razpon najdaljše poskusne dobe v EU je od manj kot 1 meseca do 12 mesecev; v večini držav traja od 3 do 6 mesecev.
- **Odpovedni roki in postopkovne zahteve.** Delovna zakonodaja pogosto določa odpovedni rok za odpustitev in obveznost predhodnega pisnega obvestila. Zaradi neupoštevanja odpovednega roka lahko nastopi pravica do nadomestila za dohodke, ki bi jih delavec prejel, če bi bil rok ustrezno upoštevan. Na splošno so postopki odvisni od tega, ali je razlog za odpustitev oseben (npr. zaradi nezmožnosti ali disciplinskih razlogov) ali poslovni. Postopki so lahko odvisni tudi od vrste delavca, velikosti družbe in članstva v sindikatu.
- V nekaterih državah morajo delodajalci, ki nameravajo odpustiti zaposlenega, obvestiti (včasih na

zahtevo zaposlenega) enega ali več tretjih oseb (predstavnike delavcev ali javno službo za zaposlovanje, inšpektorat za delo ali druge vladne organe). Poleg obvestila morajo delodajalci v nekaterih državah tretjim osebam predložiti tudi utemeljitev odpustitve. Obdobja do začetka odpovednega roka so lahko daljša od 1 meseca, pri čemer je to odvisno od posamezne države.

- **Razlogi za individualno odpustitev.** V večini primerov zakonodaja o prenehanju pogodbe o zaposlitvi od delodajalca zahteva, da utemelji razloge za odpustitev. Odpustitev je lahko upravičena zaradi:
 - **disciplinskih razlogov** ali osebnih razlogov (razen primerov diskriminacije);
 - **poslovnih razlogov** (odprava delovnega mesta, tehnološke spremembe, neustreznost delavca).

Odpustitev iz disciplinskih razlogov ne vključuje nadomestila za delavca, odpustitev iz poslovnih razlogov pa tako nadomestilo (plačilo odpravnine) v večini držav vključuje. Nacionalne zakonodaje se razlikujejo glede obsega veljavnih razlogov za odpustitev in diskrecijske pravice sodnikov, da razveljavijo odločitve delodajalcev. Veljavni razlogi za odpustitev so lahko opredeljeni široko, prednost tega pa je, da je zagotovljen prostor za obravnavo več različnih okoliščin. Na drugi strani so lahko razlogi za upravičeno odpustitev zelo podrobni, kar zmanjšuje možnost sodnikov za delovne spore, da bi podrobno preverili odločitve delodajalcev. V nekaterih državah so neupravičene odpustitve omejene na primere, ki niso razumno utemeljeni na ekonomskih okoliščinah, in primere diskriminacije. V drugih državah odpustitve niso upravičene, če ne temeljijo na objektivnem in pomembnem razlogu. Poleg tega v

primeru kolektivnih odpuščaj odpustitve veljajo za nezakonite, če delodajalec ne upošteva posebnih okoliščin odpuščenih delavcev (npr. trajanja zaposlitve, družinskih obveznosti, poklicnih kvalifikacij, uravnoveženosti glede na starost/spol v podjetju). V nekaterih državah je treba v primeru zakonite odpustitve proučiti posebne nadomestne možnosti za odpustitve. Te možnosti vključujejo preusposabljanje in/ali premestitev delavca na drugo delovno mesto v podjetju.

- **Posledice nezakonite odpustitve.**

V primeru nezakonite odpustitve podjetja nosijo pravne posledice. Običajno je delavec upravičen do denarnega nadomestila poleg tega, kar se običajno zahteva za zakonite odpustitve, ali do ponovne zaposlitve. Delodajalci morajo delavcu morda plačati tudi izgubljene plače. Ureditve glede ponovne zaposlitve se v EU zelo razlikujejo. V nekaterih primerih ponovna zaposlitev ni zagotovljena, medtem ko je v drugih določena kot pravilo. Pogosto je odločitev o ponovni zaposlitvi prepuščena delavcu. V nekaterih državah morajo podjetja morda plačati dodatno nadomestilo, če delavec ni ponovno zaposlen. V drugih morajo nadomestilo plačati le za izgubo plač in za prispevke za socialno varnost, ki niso bili plačani v obdobju med odpustitvijo in sodbo. V nekaterih državah je za poračun plač določena zgornja meja. V nekaterih (npr. v Nemčiji) imajo zaposleni možnost za ponovno zaposlitev, vendar se redko odločijo zanj, saj struktura delovnega procesa vključuje močne spodbude za obe strani, da bi morebitne spore razrešili z vzajemnim dogovorom, preden bi se dejansko odločili za postopek pred sodiščem.

- **Plačilo odpravnin.** Plačilo odpravnine je sestavljeno iz enkratnega pavšalnega plačila delavcu, ki je bil neprostoovoljno odpuščen. Pravice do plačila odpravnine so lahko določene v zakonodaji ali kolektivnih pogodbah.

Plačilo se lahko razlikuje glede na razlog za odpustitve (upravičena ali neupravičena). V večini držav se odpravnine plačujejo v primeru odpustitve iz poslovnih razlogov, niso pa običajne za odpustitve iz disciplinskih razlogov. V nekaterih državah delodajalci ne plačujejo nobenih odpravnin, vendar je lahko odpovedni rok zelo dolg (npr. na Finskem in Švedskem)²⁴. V drugih je plačilo odpravnine glavni strošek odpustitve (npr. na Nizozemskem in v Španiji). Višina odpravnine je pogosto povezana s trajanjem zaposlitve in višino plače zaposlenega v času odpustitve. Za plačila odpravnine je lahko določena zgornja meja. V nekaterih državah je višina odpravnin v obratni korelaciji z dolžino odpovednega roka. Odpravnine na splošno v celoti financira delodajalec, ki je osebo odpustil, vendar se v nekaterih državah plačila odpravnine delijo med več delodajalcev. V Avstriji se na primer financirajo iz sklada za zaposlenega. Ta je prenosljiv med delodajalci do odpustitve ali upokojitve zaposlenega, pri čemer vanj prispevajo vsi delodajalci iz njegove kariere.

Postopki kolektivnega odpuščanja se sprožijo s sočasno odpustitvijo več zaposlenih iz razlogov, ki niso povezani z zadevnimi posameznimi delavci. V primeru kolektivnih odpuščaj se v vseh državah članicah uporabljajo minimalne zahteve, ki jih določa direktiva o kolektivnih odpustih iz leta 1998²⁵. Pravila o kolektivnih odpustih zadevajo:

- **Opredelitev kolektivnega odpuščanja.** To je najmanjše število delavcev, odpuščenih v danem obdobju na dani lokaciji, da se odpuščanje lahko šteje za kolektivno. Število je pogosto povezano z velikostjo podjetja/obrata.

²⁴ Razen pri nekaj izjemah (v Belgiji, Nemčiji in Grčiji) se zakonska plačila odpravnin izplačajo brez upoštevanja odpovednega roka.

²⁵ Direktiva 98/59/ES.

- **Zahteve glede postopkov in obveščanja.** Te zadevajo obveznosti delodajalcev, da:
 - se posvetujejo s predstavniki delavcev, ko predvidevajo kolektivna odpuščanja, da bi našli nadomestne rešitve, kadar koli je to mogoče, in
 - obvestijo pristojni javni organ o tem, da nameravajo izvesti kolektivno odpuščanje.
- **Merila za izbiro zaposlenih, ki bodo odpuščeni.** Pregledna in nediskriminacijska merila so lahko določena z zakonodajo, v kolektivnih pogodbah ali postopku informiranja in posvetovanja.
- **Nadomestilo in druge posledice nezakonitih kolektivnih odpuščanj.** V večini primerov je treba odpravnine, določene za individualne odpuščitve iz poslovnih razlogov, plačati tudi v primeru kolektivnih odpuščanj. Delodajalci morajo morda zagotoviti dodatna denarna nadomestila (npr. sofinanciranje nadomestil za brezposelnost). Nacionalna zakonodaja določa pravne posledice, če zahteve glede postopkov ali obveščanja ali merila za izbiro niso izpolnjena.

Zakonodaja določa **omejitve za uporabo pogodb o zaposlitvi za določen čas**, da bi preprečila diskriminacijo delavcev, zaposlenih za določen čas, in zlorabo takih pogodb. Minimalne zahteve za pogodbe o zaposlitvi za določen čas, ki jih morajo upoštevati vse države članice, so določene v direktivi o delu za določen čas²⁶. Pogoji za uporabo takih pogodb običajno vključujejo navedbo razlogov za utemeljitev njihove uporabe in sprejetje omejitev glede števila obnovitev in/ali skupnega trajanja kumuliranih pogodb. (Razlogi, ki opravičujejo njihovo uporabo, vključujejo na primer obvladovanje nepričakovanih nihanj povpraševanja; nadomestitev stalnega osebja za kratka obdobja; zaposlovanje

delavcev s specializiranimi spretnostmi za izvajanje posebnih projektov; zagonska podjetja, ki pomenijo tvegane in negotove donose.)

Za delo prek agencij za zagotavljanje začasnega dela obstajajo različne vrste pogodb.

Značilnost dela prek agencij za zagotavljanje začasnega dela je, da poleg običajnih dveh strani, ki sta vpleteni v delovno razmerje – delodajalca in delavca – vključuje še tretjo stran, tj. podjetje uporabnik. Delavce, zaposlene pri agencijah za zagotavljanje začasnega dela, zaposluje in plačuje taka agencija (delodajalec), vendar so ti delavci začasno dani na voljo podjetjem uporabnikom in delajo pod njihovim nadzorom. Odvisno od veljavne nacionalne zakonodaje lahko delavci, zaposleni pri agencijah za zagotavljanje začasnega dela, delajo po pogodbah o zaposlitvi za določen čas ali za nedoločen čas.

Ta oblika zaposlovanja izpolnjuje dejansko potrebo podjetij uporabnikov: omogoča jim na primer, da razmeroma enostavno obvladujejo vrhunce proizvodnje ali nadomestijo odsotne zaposlene. Minimalna raven zahtev za zaščito delavcev, zaposlenih pri agencijah za zagotavljanje začasnega dela, je določena v direktivi o delu prek agencij za zagotavljanje začasnega dela iz leta 2008²⁷.

²⁶ Direktiva 99/70/EGS.

²⁷ Direktiva 2008/104/ES.

Preglednica 1 – Strogost varstva zaposlitve, indeksi OECD

		Varstvo stalno zaposlenih delavcev pred individualnim in kolektivnim odpuščanjem	Varstvo stalno zaposlenih delavcev pred (individualnim) odpuščanjem	Posebne zahteve za kolektivno odpuščanje	Ureditev začasnih oblik zaposlitve
Belgija	2013	2,99	2,14	5,13	2,42
Češka	2013	2,66	2,87	2,13	2,13
Danska	2013	2,32	2,10	2,88	1,79
Nemčija	2013	2,84	2,53	3,63	1,75
Estonija	2013	2,07	1,74	2,88	3,04
Irska	2013	2,07	1,50	3,50	1,21
Grčija	2013	2,41	2,07	3,25	2,92
Španija	2013	2,36	1,95	3,38	3,17
Francija	2013	2,82	2,60	3,38	3,75
Hrvaška	2015	2,30	2,32	2,25	2,88
Italija	2013	2,89	2,55	3,75	2,71
Latvija	2013	2,91	2,57	3,75	1,79
Litva	2015	2,42	2,23	2,88	3,33
Luksemburg	2013	2,74	2,28	3,88	3,83
Madžarska	2013	2,07	1,45	3,63	2,00
Nizozemska	2013	2,94	2,84	3,19	1,17
Avstrija	2013	2,44	2,12	3,25	2,17
Poljska	2013	2,39	2,20	2,88	2,33
Portugalska	2013	2,69	3,01	1,88	2,33
Slovenija	2014	2,39	1,99	3,38	2,13
Slovaška	2013	2,26	1,81	3,38	2,42
Finska	2013	2,17	2,38	1,63	1,88
Švedska	2013	2,52	2,52	2,50	1,17
Združeno kraljestvo	2014	1,59	1,18	2,63	0,54
Netehtano povprečje EU		2,47	2,21	3,12	2,28

Vir: zbirka podatkov OECD o varstvu zaposlitve, www.oecd.org/employment/protection.