

mag. Janez Drobnič

**Zakoni o zaposlovanju
v Republiki Sloveniji s komentarjem**

oktober, 2009

Zakoni o zaposlovanju v Republiki Sloveniji s komentarjem

Avtor: mag. Janez Drobnič
Urednik: mag. Janez Drobnič
Oblikovanje ovitka: Scorpio team
Prelom: Dravska tiskarna
Pregled in lektura: dr. Darinka Verdonik, prof. slov.
Izdalo in založilo: Založniško podjetje De VESTA
Za založbo: Zlatko Weingerl
Tisk: Dravska tiskarna
Maribor, 2009

CIP - Kataložni zapis o publikaciji
Univerzitetna knjižnica Maribor

349.22(497.4)(094)

DROBNIČ, Janez, 1957-

Zakoni o zaposlovanju v Republiki Sloveniji s
komentarjem / avtor Janez Drobnič. - Maribor : De
Vesta, 2009

ISBN 978-961-6794-02-2

COBISS.SI-ID 63311105

**Zakon o zaposlovanju in zavarovanju
za primer brezposelnosti**

Zakon o zaposlovanju in delu tujcev

**Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji
in zaposlovanju invalidov**

Zakon o preprečevanju dela in zaposlovanja na črno

KAZALO

Knjigi na pot	13
ZAPOSLOVANJE	15
Človeški kapital na začetku tretjega tisočletja - značilnosti in kam gremo	15
ZAKON O ZAPOSLOVANJU IN ZAVAROVANJU ZA PRIMER BREZPOSELNOSTI	20
UVOD	20
ZAKON O ZAPOSLOVANJU IN ZAVAROVANJU ZA PRIMER BREZPOSELNOSTI	
uradno prečiščeno besedilo (ZZZPB-UPB1).....	23
I. SPLOŠNE DOLOČBE	23
II. POSREDOVANJE ZAPOSILITEV IN POSREDOVANJE DELA	26
III. ZAVAROVANJE ZA PRIMER BREZPOSELNOSTI	38
Obvezno zavarovanje	38
Prostovoljno zavarovanje	38
Brezposelne osebe	39
Pravice iz zavarovanja	41
Pogoji za pridobitev pravic iz zavarovanja	41
Denarno nadomestilo	53
Osnova za denarno nadomestilo	55
Višina denarnega nadomestila	56
Čas trajanja pravice do denarnega nadomestila	57
Izplačilo denarnega nadomestila v enkratnem znesku	59
Roki za uveljavitev pravic do denarnega nadomestila	60
Razlogi za prenehanje pravice do denarnega nadomestila	61
Denarna pomoč	67
Pravica do priprave za zaposlitev	67
Pravica do povrnitve prevoznih in selitvenih stroškov	68
Uveljavljanje pravic iz zavarovanja za primer brezposelnosti	70
Nadzor	71
Sofinanciranje pravic delavcev, katerih delo postane nepotrebno zaradi operativnih razlogov	78
IV. AKTIVNA POLITIKA ZAPOSLOVANJA	79
Ukrepi	79
Javna dela	87
Izobraževanje brezposelnih oseb	94
V. VRNITEV SREDSTEV	100
VI. ŠTIPENDIRANJE	102
VII. FINANCIRANJE	102
VIII. NAGRADE IN PRIZNANJA	103
IX. ZAVOD REPUBLIKE SLOVENIJE ZA ZAPOSLOVANJE	103
Prijave in uradne evidence	108
X. KAZENSKÉ DOLOČBE	116
XI. PREHODNE IN KONČNE DOLOČBE	118
ZAKONI IN PODZAKONSKI AKTI, KI UREJAJO VPRAŠANJE ZAPOSLOVANJA	
IN ZAVAROVANJA ZA PRIMER BREZPOSELNOSTI	126
PRIPOROČILO DELODAJALCEM V ZVEZI Z ZAPOSLOVANJEM BREZPOSELNIH OSEB, PRIJAVLJENIH NA ZAVODU REPUBLIKE SLOVENIJE ZA ZAPOSLOVANJE, ZARADI ODHODA ZAPOSLENE DELAVKE NA PORODNIŠKI DOPUST IN DOPUST ZA NEGO IN VARSTVO OTROKA, ZA KATERE BODO UVELJAVLJALI POVRAČILO PRISPEVKOV DELODAJALCA NA PODLAGI 48 a ČLENA ZAKONA O ZAPOSLOVANJU IN ZAVAROVANJU ZA PRIMER BREZPOSELNOSTI (UR. LIST RS, ŠT. 107/06 – UPB1 – ZZZPB-1)	130

PRAVILNIK o izvajanju ukrepov aktivne politike zaposlovanja (neuradno prečiščeno besedilo št. 2)	132
SPLOŠNE DOLOČBE	132
II. NAČIN IN POSTOPEK IZVAJANJA UKREPOV IN AKTIVNOSTI APZ	134
NOSILCI IN IZVAJALCI PROGRAMA APZ	136
POSTOPKI IZBORA OPERATIVNIH IZVAJALCEV POSAMEZNIH AKTIVNOSTI APZ TER POSTOPKI DODELJEVANJA SUBVENCIJ IN DRUGIH OBLIK SOFINANCIRANJA	137
CILJNE SKUPINE, MERILA UPRAVIČENOSTI IN POSTOPEK VKLJUČITVE UDELEŽENCEV	139
VRSTE STROŠKOV IN NAČIN IZPLAČILA ZA IZVAJANJE UKREPOV AKTIVNE AKTIVNE POLITIKE ZAPOSLOVANJA	141
VII. NADZOR IN VRNITEV NENAMENSKO PORABLJENIH SREDSTEV	145
VIII. SPREMLJANJE, POROČANJE IN OVREDNOTENJE	147
IX. METODOLOGIJA ZA DOLOČANJE SUFICITARNIH IN DEFICITARNIH POKLICEV ...	148
PRAVILNIK za izvajanje ukrepov aktivne politike zaposlovanja v skladih dela	151
I. SPLOŠNA DOLOČBA	151
II. AKTIVNOSTI UDELEŽENCEV PROGRAMA	151
III. FINANCIRANJE SKLADA	154
IV. UGOTAVLJANJE UČINKOVITOSTI SKLADA	157
V. SPREMLJANJE IN NADZOR	157
VI. VELJAVNOST PRAVILNIKA	158
PRAVILNIK o prijavi in objavi prostega delovnega mesta, posredovanju zaposlitve ter vsebini in načinu sporočanja podatkov Zavodu Republike Slovenije za zaposlovanje (Uradni list RS, št. 75/2007, 99/2007) – neuradno prečiščeno besedilo –	159
I. SPLOŠNE DOLOČBE	159
II. PRIJAVA PROSTEGA DELOVNEGA MESTA	160
III. OBJAVA PROSTEGA DELOVNEGA MESTA	161
IV. POSREDOVANJE ZAPOSLOTITVE	162
V. SPOROČANJE PODATKOV O POTREBI PO OPRAVLJANJU DEL NA PODLAGI PODJEMNE POGODBE ALI POGODBE O NAROČILU AVTORSKEGA DELA	163
VI. LETNE NAPOVEDI IN SPOROČANJE DRUGIH PODATKOV S PODROČJA ZAPOSLOVANJA	165
VII. KONČNI DOLOČBI	166
ODREDBA o višini plačila agencijam za posredovanje zaposlitve brezposelni osebi (Uradni list RS, št. 29/2007)	168
PRAVILNIK o vsebini in načinu vodenja uradnih evidenc s področja zaposlovanja (Uradni list RS, št. 56/2007, 10/2009)	172
I. SPLOŠNE DOLOČBE	172
II. STATUS BREZPOSELNE OSEBE IN RAZMERJA MED EVIDENCAMI	173
III. EVIDENCE, VODENE NA PODLAGI ZAKONA	179
1. Evidenca brezposelnih oseb	179
2. Evidenca štipendistov	183
3. Evidenca oseb, vključenih v programe aktivne politike zaposlovanja	185
4. Evidenca brezposelnih oseb, ki jim pravice in obveznosti po zakonu mirujejo .	188
5. Evidenca oseb, prijavljenih pri zavodu na podlagi drugih zakonov	190
IV. EVIDENCE, VODENE NA PODLAGI ZZRZI	192
V. PREHODNA IN KONČNI DOLOČBI	194
PRAVILNIK o natančnejših pravilih za izpolnjevanje obveznosti brezposelnih oseb in o določitvi časa prenehanja in znižanja pravice do denarnega nadomestila za primer brezposelnosti	196

I.	SPLOŠNE DOLOČBE	196
II.	ZAPOSLOTVENI NAČRT	197
	1. Splošna opredelitev in vsebina zaposlitvenega načrta	197
	2. Razpolaga za zaposlitev in delo	197
III.	USTREZNA, PRIMERNA IN VSAKA ZAPOSLOITEV TER PRIMERNO DELO	201
	1. Določitev ustrezne zaposlitve in napotitev brezposelne osebe na ustrezno zaposlitev	201
	2. Določitev primerne zaposlitve in napotitev brezposelne osebe na primerno zaposlitev	202
	3. Določitev vsake zaposlitve in napotitev brezposelne osebe na vsako zaposlitev	203
	4. Določitev primerne dela in napotitev brezposelne osebe na primerno delo ..	203
IV.	ISKANJE ZAPOSLOITVE	206
V.	POVRAČILO STROŠKOV	207
VI.	ČAS PRENEHANJA IN ZNIŽANJA PRAVICE DO DENARNEGA NADOMESTILA ZA PRIMER BREZPOSELNOSTI	209
VII.	KONČNI DOLOČBI	211
	PRAVILNIK o pogojih za opravljanje dejavnosti agencij za zaposlovanje	213
I.	SPLOŠNE DOLOČBE	213
II.	POGOJI ZA OPRAVLJANJE DEJAVNOSTI	215
III.	AGENCIJE ZA POSREDOVANJE ZAPOSLOITVE IN DELA	216
	1. Pravila postopka podelitve koncesije	216
	2. Posredovanje dela za dijake in študente	220
	3. Priznani stroški agenciji za posredovanje dela za dijake in študente, rizični sklad in odvajanje sredstev	222
IV.	AGENCIJE ZA ZAGOTAVLJANJE DELA	224
	1. Postopek za vpis in izbris iz registra	224
	2. Zagotavljanje dela delavcev drugemu delodajalcu preko tujih agencij	226
V.	SODELOVANJE AGENCIJ S PRISTOJNIMI ORGANI, EVIDENCE IN POSREDOVANJE PODATKOV	227
VI.	POROČANJE IN NADZOR	228
VII.	PREHODNE IN KONČNE DOLOČBE	230
	PRAVILNIK o načinu in postopku izvajanja nadzora nad izpolnjevanjem obveznosti brezposelnih oseb (Uradni list RS, št. 17/1999)	232
I.	SPLOŠNI DOLOČBI	232
II.	VSEBINA NADZORA	233
III.	SLUŽBA ZA NADZOR	233
IV.	POSTOPEK NADZORA	237
V.	IZKAZOVANJE UPRAVIČENOSTI DO NADZORA	240
VI.	PREHODNI IN KONČNI DOLOČBI	242
	PRAVILNIK o izvajanju nadzora nad delom Zavoda Republike Slovenije za zaposlovanje in drugih oseb na področju zaposlovanja (Uradni list RS, št. 17/1999)	243
I.	SPLOŠNE DOLOČBE	243
II.	UVEDBA NADZORA	244
III.	NADZORNI ORGAN	245
IV.	POSTOPEK NADZORA	245
V.	KONČNA DOLOČBA	247
	ZAKON O DELNEM NADOMESTILU PLAČE (ZDPNP)	248
	KONČNA DOLOČBA	263
	ZAKON O DELNEM SUBVENCIONIRANJU POLNEGA DELOVNEGA ČASA (ZDSPDČ-NPB) ...	264

ZAKON O ZAPOSLOVANJU IN DELU TUJCEV

UVOD	268
ZAKON O ZAPOSLOVANJU IN DELU TUJCEV, URADNO PREČIŠČENO BESEDILO (ZZDT-UPB2)	272
I. POGlavJE	272
SPLOŠNE DOLOČBE	272
II. POGlavJE	280
OMEJITEV ŠTEVILA TUJCEV NA TRGU DELA	280
III. POGlavJE	288
DELOVNA DOVOLJENJA	288
Osebnno delovno dovoljenje	292
Dovoljenje za zaposlitev	301
IV. POGlavJE	313
ČEZMEJNO IZVAJANJE STORITEV TUJIH PODJETIJ Z NAPOTENIMI DELAVCI	313
V. POGlavJE	320
NAMEŠČANJE TUJIH DELAVCEV	320
VI. POGlavJE	323
USPOSABLJANJE IN IZPOPOLNJEVANJE TUJCEV	323
VII. POGlavJE	325
SEZONSKO DELO TUJCEV	325
VIII. POGlavJE	330
DOVOLJENJE ZA DELO TUJIH ZASTOPNIKOV DRUŽB	330
IX. POGlavJE	331
POGodbENE STORITVE TUJCEV NA PODLAGI DOVOLJENJA ZA DELO	331
X. POGlavJE	333
POGodbENE STORITVE TUJCEV NA PODLAGI PRIJAVE DELA	333
XI. POGlavJE	337
PRIJAVA IN ODJAVA DELA TUJCEV	337
XII. POGlavJE	340
NADZORSTVO	340
XIII. POGlavJE	342
VARSTVO OSEBNIH PODATKOV	342
XIV. POGlavJE	342
TAKSE IN NADOMESTILO POSEBNIH STROŠKOV	342
XV. POGlavJE	345
EVIDENCE	345
XV. A POGlavJE	347
PROSTI DOSTOP NA TRG DELA DRŽAVLJANOV DRŽAV ČLANIC EVROPSKE UNIJE, EVROPSKEGA GOSPODARSKEGA PROSTORA IN ŠVICARSKE KONFEDERACIJE TER IZVAJANJE STORITEV Z NAPOTENIMI DELAVCI	347
PROSTI DOSTOP NA TRG DELA	347
IZVAJANJE STORITEV	350
PRIJAVE IN EVIDENCE	353
XVI. POGlavJE	354
KAZENSKÉ DOLOČBE	354
XVII. POGlavJE	360
PREHODNE IN KONČNE DOLOČBE	360
PREHODNE IN KONČNA DOLOČBA	362
ZAKON O ZAPOSLOVANJU IN DELU TUJCEV IN NJEGOVI PODZAKONSKI AKTI	364
PREGLEDNICA VRST DELOVNIH DOVOLJENJ Z OSNOVNIMI PODATKI	366
PRAVILNIK o delovnih dovoljenjih, prijavi in odjavi dela ter nadzoru nad zaposlovanjem	

in delom tujcev (neuradno prečiščeno besedilo št. 1)	379
I. SPLOŠNA DOLOČBA	379
II. DELOVNO DOVOLJENJE	379
III. OSEBNO DELOVNO DOVOLJENJE	380
1. Osebno delovno dovoljenje z veljavnostjo enega leta	380
1.1 Osebno delovno dovoljenje za samozaposlenega tujca	380
1.2 Osebno delovno dovoljenje za tujca iz 53. člena ZZDT	381
2. Osebno delovno dovoljenje z veljavnostjo treh let	381
2.1 Osebno delovno dovoljenje za ožjega družinskega člana slovenskega državljana	381
2.2 Osebno delovno dovoljenje za ožjega družinskega člana tujca	381
2.3 Osebno delovno dovoljenje za slovenskega izseljenca ali njihovega potomca	382
2.4 Osebno dovoljenje za samozaposlenega tujca	382
2.5 Osebno dovoljenje za tujca z najmanj poklicno izobrazbo	382
2.6 Osebno dovoljenje za delovnega migranta	383
2.7 Osebno dovoljenje za tujca, ki je zadnji letnik šolanja končal v RS in ima najmanj visokošolsko izobrazbo	383
2.8 Osebno dovoljenje za tujca, ki je v RS zaključil program raziskovalnega dela	384
2.9 Osebno dovoljenje za ožjega družinskega člana tujca s statusom raziskovalca in tujca, ki je v RS zaključil program raziskovalnega dela	384
2.10 Osebno dovoljenje za tujca s subsidiarno zaščito	384
3. Osebno delovno dovoljenje za nedoločen čas	385
3.1 Osebno delovno dovoljenje za nedoločen čas za tujca z dovoljenjem za stalno prebivanje	385
3.2 Osebno delovno dovoljenje za nedoločen čas za begunca	385
4. Osebno delovno dovoljenje za čas, določen s posebnim zakonom oziroma mednarodno pogodbo	385
4.1 Osebno delovno dovoljenje za prosilca za mednarodno zaščito za čas treh mesecev	385
4.2 Osebno delovno dovoljenje dokler traja status osebe z začasno zaščito	386
4.3 Osebno delovno dovoljenje na podlagi mednarodne pogodbe za čas, ki ga določa mednarodna pogodba	386
IV. DOVOLJENJE ZA ZAPOSILITEV	386
1. Dokazovanje ustreznosti izobrazbe oziroma poklicnih kvalifikacij	386
2. Dovoljenje za prvo ali novo zaposlitev	387
2. Podaljšanje dovoljenja za zaposlitev	388
3. Dovoljenje za zaposlitev brez kontrole trga dela	389
4. Dovoljenje za zaposlitev pri dveh ali več delodajalcih	390
V. DOVOLJENJE ZA DELO	391
1. Preverjanje pogodbe o izvajanju storitev tujih podjetij z napotnimi ali nameščenimi delavci	391
2. Dovoljenje za delo za napotene delavce	391
3. Dovoljenje za delo za nameščene delavce	393
4. Dovoljenje za delo za gibanje oseb znotraj združb	394
5. Dovoljenje za delo za dodatno izobraževanje tujih napotnih delavcev in dovoljenja za delo tujim napotnim delavcem, ki izvajajo dodatno izobraževanje slovenskih delavcev	394
5.1 Dovoljenje za delo za dodatno izobraževanje tujih napotnih delavcev	394

5.2 Dovoljenje za delo tujim napotanim delavcem za izvajanje dodatnega izobraževanja slovenskih delavcev	395
6. Dovoljenje za delo za usposabljanje in izpopolnjevanje	395
7. Dovoljenje za delo za sezonsko delo	396
8. Dovoljenje za delo tujih zastopnikov družb	398
9. Dovoljenje za delo za pogodbene storitve tujcev	398
VI. PRIJAVA IN ODJAVA DELA TUJCEV	399
1. Prijava dela tujca na podlagi delovnega dovoljenja	399
2. Prijava dela tujca brez delovnega dovoljenja	399
3. Odjava dela tujcev	400
VI. PRIJAVA DELA DRŽAVLJANOV EVROPSKE UNIJE, EVROPSKEGA GOSPODARSKEGA PROSTORA IN ŠVICARSKE KONFEDERACIJE TER NJIHOVIH DRUŽINSKIH ČLANOV	401
1. Prijava zaposlitve	401
2. Prijava izvajanja storitve	401
VII. NADZORSTVO	401
VIII. ZAMENJAVA OSEBNIH DELOVNIH DOVOLJENJ ZA NEDOLOČEN ČAS	402
IX. OBLIKA IN VSEBINA POSAMEZNE VRSTE DELOVNEGA DOVOLJENJA	402
Vloga za izdajo osebnega delovnega dovoljenja	404
Vloga za izdajo dovoljenja za zaposlitev	408
Vloga za izdajo dovoljenja za delo	412
Prijava dela tujca	418
Prijava izvajanja storitev državljanov EU, EGP in Švicarske konfederacije ter njihovih družinskih članov	421
Izjava o poslovanju delodajalca	422
Seznam tujih delavcev	423
UREDBA o določitvi kvote delovnih dovoljenj za leto 2009, s katero se omejuje število tujcev na trgu dela	424
UREDBA o omejitvah in prepovedih zaposlovanja in dela tujcev	427
SKLEP o določitvi višine nadomestila posebnih stroškov	430
ZAPOSLOVANJE INVALIDOV	431
Pravna ureditev zaposlovanja invalidov	432
ZAKON O ZAPOSLOVNI REHABILITACIJI IN ZAPOSLOVANJU INVALIDOV uradno prečiščeno besedilo (ZZRZI-UPB2)	437
I. SPLOŠNE DOLOČBE	437
II. PRIDOBITEV STATUSA INVALIDA	444
III. ZAPOSLOVNA REHABILITACIJA	447
IV. KONCESIJA ZA IZVAJANJE STORITEV ZAPOSLOVNE REHABILITACIJE	452
V. POSTOPEK ZA PRIDOBITEV STATUSA INVALIDA IN PRAVICE DO ZAPOSLOVNE REHABILITACIJE	456
VI. PROGRAMI SOCIALNE VKLJUČENOSTI	464
VII. ZAPOSLOVANJE INVALIDOV	465
1. Zaščitna zaposlitev	471
2. Podporna zaposlitev	477
3. Invalidska podjetja	480
VIII. KVOTNI SISTEM ZAPOSLOVANJA INVALIDOV	489
IX. VZPODBUDE ZA ZAPOSLOVANJE INVALIDOV	493
1. Subvencije plač invalidom	494
2. Druge vrste finančnih vzpodbud	498
X. SKLAD ZA VZPODBUJANJE ZAPOSLOVANJA INVALIDOV	503

XI. NADZOR	506
XII. VODENJE ZBIRK PODATKOV	507
XIII. KAZENSKÉ DOLOČBE	510
XIV. PREHODNE IN KONČNE DOLOČBE	512
DOLOČILA IZ ZAKONA O DELOVNIH RAZMERJIH, KI SE NANAŠAJO NA ZAPOSLOVANJE INVALIDOV	517
Nekatera pomembnejša vprašanja iz Zakona o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov	521
1. Kako priti do statusa invalidskega podjetja?	521
2. Kako pridobiti status invalida in na tej podlagi lažjo pot do zaposlitve ali pridobitve drugih pravic, ki sledijo iz tega statusa?	524
3. Sklad za zaposlovanje invalidov, kvota in kvotni sistem	527
4. Kako je z možnostjo odpuščanja invalidov?	532
ZAKON O ZAPOSLOVNI REHABILITACIJI IN ZAPOSLOVANJU INVALIDOV TER PODZAKONSKI AKTI	534
PRAVILNIK o merilih in postopku za pridobitev statusa invalida, za priznanje pravice do zaposlitvene rehabilitacije in za ocenjevanje zaposlitvenih možnosti invalidov ter o delu rehabilitacijskih komisij (Uradni list RS, št. 117/2005)	537
I. SPLOŠNA DOLOČBA	537
II. MERILA ZA PRIDOBITEV STATUSA INVALIDA	537
MERILA ZA PRIZNANJE PRAVICE DO ZAPOSLOVNE REHABILITACIJE	540
III. MERILA ZA OCENO ZAPOSLOVNIH MOŽNOSTI	541
V. DELO REHABILITACIJSKIH KOMISIJ I. IN II. STOPNJE	543
VI. PREHODNA IN KONČNI DOLOČBI	545
PRAVILNIK o invalidskih podjetjih (Uradni list RS, št. 117/2005)	546
I. SPLOŠNA DOLOČBA	546
II. POSTOPEK IN NAČIN UGOTAVLJANJA POGOJEV ZA PRIDOBITEV STATUSA INVALIDSKEGA PODJETJA	546
III. NADZOR NAD IZPOLNJEVANJEM POGOJEV ZA OHRANITEV STATUSA INVALIDSKEGA PODJETJA	548
IV. NADZOR NAD UPORABO FINANČNIH SREDSTEV IZ NASLOVA OPROSTITEV IN OLAJŠAV	549
V. KONČNA DOLOČBA	550
UREDBA o določitvi kvote za zaposlovanje invalidov (neuradno prečiščeno besedilo št. 1)	551
I. SPLOŠNE DOLOČBE	551
II. IZPOLNJEVANJE KVOTE Z ZAPOSLOVANJEM INVALIDOV	553
III. NADOMESTNA IZPOLNITEV KVOTE	553
IV. PLAČILO PRISPEVKA ZA VZPODBUJANJE ZAPOSLOVANJA INVALIDOV	555
V. NAGRADA ZA PRESEGANJE KVOTE	556
VI. NADZOR	557
VII. PREHODNE IN KONČNE DOLOČBE	557
PRAVILNIK o načinu dela Komisije za ugotovitev podlage za odpoved pogodbe o zaposlitvi (Uradni list RS, št. 117/2005)	559
PRAVILNIK O MERILIH IN POSTOPKU ZA DOLOČITEV VIŠINE SUBVENCije PLAČE ZA INVALIDE (Uradni list RS, št. 117/2005, 40/2008 - neuradno prečiščeno besedilo)	562
I. SPLOŠNE DOLOČBE	562
II. PRAVICA DO SUBVENCije PLAČE	563
III. POGOJI IN NAČELA ZA OCENJEVANJE DOSEGANJA DELOVNIH REZULTATOV	563
IV. POSTOPEK IN MERILA ZA OCENJEVANJE DOSEGANJA DELOVNIH REZULTATOV	564
V. POSTOPEK ZA PRIDOBITEV SUBVENCije PLAČE	565
VI. VIŠINA SUBVENCije PLAČE	566

VII. PREHODNE IN KONČNE DOLOČBE	566
Priloga 1: ZAHTEVEK ZA POVRAČILO SUBVENCIJE PLAČ INVALIDOV	568
Priloga 2: SEZNAM ZAPOSLENIH INVALIDOV V INVALIDSKEM PODJETJU NA ZADNI DAN V MESECU	570
PRAVILNIK o zaposlitvenih centrih (Uradni list RS, št. 117/2005)	571
I. SPLOŠNE DOLOČBE	571
II. POGOJI ZA DELOVANJE	571
III. POSTOPEK UGOTAVLJANJA IZPOLNJEVANJA POGOJEV	573
IV. NADZOR NAD POSLOVANJEM	574
V. KONČNA DOLOČBA	574
Navodilo za izpolnjevanje obrazca prijave v zavarovanje za invalide (Uradni list RS, št. 10/2005)	575
NAVODILO o spremembi Navodila za izpolnjevanje obrazca prijave v zavarovanje za invalide (Uradni list RS, št. 43/2005)	581
AKT o ustanovitvi Sklada Republike Slovenije za vzpodbujanje zaposlovanja invalidov	582
I. SPLOŠNE DOLOČBE	582
II. DEJAVNOST SKLADA	584
III. NAMENSKO PREMOŽENJE	584
Priloge: Poročilo o izplačilu subvencije plač invalidom	585
Seznam zaposlenih invalidov v invalidskem podjetju na zadnji dan v mesecu	587
Vloga za povračilo subvencije plač invalidov	588
Zahtevek za izplačilo nagrade za preseganje kvote	589
Vloga za uveljavljanje nagrade za preseganje kvote	590
Vloga za oprostitev plačila prispevkov za pokojninsko in invalidsko zavarovanje	591
Zaključno poročilo o nadomestni izpolnitvi kvote za leto	592
Vloga za nadomestno izpolnitev kvote za leto	593
ZAKON O PREPREČEVANJU DELA IN ZAPOSLOVANJA NA ČRNO	594
I. UVOD	594
ZAKON O PREPREČEVANJU DELA IN ZAPOSLOVANJA NA ČRNO (Uradni list RS, št. 12/07-ZPDZC-UPB1)	599
I. SPLOŠNE DOLOČBE	599
II. IZJEME, KI SE NE ŠTEJEJO ZA DELO OZIROMA ZAPOSLOVANJE NA ČRNO	605
III. NADZOR	612
IV. KAZENSKÉ DOLOČBE	613
V. PREHODNE IN KONČNE DOLOČBE	615
PREDPISI IN SPLETNI NASLOVI PREDPISOV O PREPREČEVANJU DELA IN ZAPOSLOVANJA NA ČRNO	617
PRAVILNIK o delih, ki se štejejo za osebno dopolnilno delo, ter o postopku priglasitve teh del (Uradni list RS, št. 30/2002)	618
PRILOGA 1: SEZNAM DEL, KI SE ŠTEJEJO ZA OSEBNO DOPOLNILNO DELO	621
PRILOGA 2: PRIGLASITEV OPRAVLJANJA OSEBNEGA DOPOLNILNEGA DELA	622
PRILOGA 3: PODATKI O DOSEŽENIH PRIHODKIH IZ NASLOVA OSEBNEGA DOPOLNILNEGA DELA ZA OBDOBJE	624
Obrazec POKD	625
: NAVODILO za opravljanje kratkotrajnega dela (Uradni list RS, št. 91/2008)	627
I. SPLOŠNA DOLOČBA	627
II. PRIJAVA KRATKOTRAJNEGA DELA	627
III. VODENJE EVIDENCE IN HRAMBA DOKUMENTOV	628
IV. KONČNI DOLOČBI	629
Obrazec POKD	630

Knjigi na pot

Pred vami je knjiga o zaposlovanju, ki želi biti več kot le komentar k zakonu; njen namen je, da služi tudi kot praktično uporaben priročnik za podjetnike, kadrovice, svetovalce v zaposlovanju in mnoge druge, ki se pri svojem delu srečujejo z vsem tistim, kar razumemo pod pojmom zaposlovanje, izrazom, ki je še vedno aktualen, čeprav ga izrivajo modernejši, kot je npr. »upravljanje s človeškimi viri« ipd. Želja je, dati enostavne in konkretne odgovore na to, kako zaposlovati delavce, na enostaven način urediti pogodbo s tujci, koristiti ukrepe aktivne politike zaposlovanja, zaposlovati invalide, rešiti vprašanja ljudi z invalidnostjo v svojem podjetju ali pa najti nove možnosti in cenejše oblike v novih oblikah zaposlovanja, ki še niso zaživele, pa omogočajo prožno odzivanje, kar je pot sodobnega podjetništva in zaposlovanja.

Ravnanje s »človeškim kapitalom oziroma viri« postaja vse zahtevnejše, vse dražje in vse bolj tvegano. Potrebno je imeti vse več znanja, tako kot na drugih področjih, vse več praktičnih veščin in v ta okvir spada tudi poznavanje pravnih podlag, ki jih potrebujejo zlasti tisti, ki imajo odgovornost za odločitve zaposlovanja. Probleme poglobljajo demografska gibanja, ki kažejo upad naravnega prebivalstva, zato delodajalci vse težje zadostijo potrebam po delovni sili, delovna sila je vse dražja in je zato vse pomembnejši »produkcijski« vir, ki odločilno vpliva na dodano vrednost oziroma na stroške poslovanja. To pa je tisto, kar je ključno v boju s konkurenco.

Vsi štirje zakoni, ki so predstavljeni v knjigi in jih razčlenjujem ter pojasnujem, tvorijo celoto zaposlovanja. Najprej je tu Zakon o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti, katerega vsebina so ukrepi aktivne politike zaposlovanja, s katerimi brezposelne osebe najdejo lažjo pot do zaposlitve, delodajalci pa priložnost, da z manjšimi stroški pridejo do pravega delavca. V zakonu so tudi postopki zaposlitve, ki jih morajo poznati tisti, ki zaposlujejo ljudi. Brezposelni so lahko neizkoriščen – prazen kapital in družbeno breme, ob primernem pristopu pa najboljši zaposlitveni potencial, zlasti z uporabo ukrepov aktivne politike zaposlovanja, kar je v interesu ljudi, podjetij in države.

Drugi zakon, ki ga predstavljam, je Zakon o zaposlovanju tujcev. Zaposlovanje tujcev je postalo vse bolj razširjeno tako v Sloveniji kot v Evropi zaradi vse manj številčnejših mladih generacij, ki vstopajo na trg, in poklicnih strukturnih neskladij. In mislite, da je res tako zapleteno zaposliti tujca, da morate najemati agencijo, da vam izpelje posel, ali pa to naredite po lastnem izboru z malo truda ob pomoči te knjige? Zaposlitev tujcev bo aktualna še dolgo časa, saj povečana rodnost, če do nje pride danes ali pa jutri, prinese povečano ponudbo delavcev šele čez dve desetletji.

Tretji zakon je Zakon o zaposlovanju invalidov. Ni potrebno, da zaposlitev invalida razumete kot breme, strošek ali tveganje! To vam lahko povedo tisti delodajalci, ki so se lotili teh vprašanj na pravi način. Invalidi so pomemben potencial delovne sile, ki ni izkoriščen ali pa ob napačnem pristopu postane hudo breme in

organizacijska težava v podjetju. Zato s pravim pristopom pridete do usposobljenih in podjetju pripadnih delavcev zlasti ob dobri asistenci države ali pa probleme z invalidi rešite v korist ljudi in podjetja. Država se zaveda, da je najučinkovitejši način pomoči invalidom ravno zaposlitev, zato namenja vse večja sredstva, da do zaposlitve te kategorije oseb pride čim prej.

Četrty zakon je Zakon o preprečevanju dela in zaposlovanja na črno. Predstavlja četrti, manjši del problematike zaposlovanja. Ni naš namen, da bi le preganjali delo na črno, pač pa, da delo in zaposlovanje umestimo v regularni okvir, zlasti pa tisto delo in zaposlitve, ki so netipične, kratkotrajne in bi običajna zaposlitvena pogodba po Zakonu o delovnih razmerjih bila neracionalna, nepotreben strošek ali vzrok za neupravičeno slabo voljo delodajalcev. Tu sta dve obliki malega in kratkotrajnega dela, ki ju Evropa uvaja zaradi namer po večji prožnosti trga dela, vendar na način ohranjanja določene stopnje varnosti delavcev.

Knjiga je lahko koristna različnim ciljnim skupinam: delodajalcem je z bogato strokovno vsebino dober pripomoček pri uresničevanju njihovih poslovnih ciljev, institucijam gradivo za izvajanje zaposlitvene dejavnosti in upravljanje s človeškimi viri; v pomoč je lahko tudi iskalcem zaposlitve pri uresničitvi njihove poklicne poti. Zavedam se, da je hkrati dolžnost in priložnost, da znanje, ki sem ga dobil v svoji dolgoletni praksi kot svetovalec zaposlitve, poklicni svetovalec, poslanec, minister za delo, podjetniški svetovalec in minister za delo, družino in socialne zadeve, posredujem drugim. Imel sem priložnost, da se ukvarjam tako z »gozdom kot drevesi«, če se izrazim s prisposodobno, torej s posameznikom in njegovo zaposlitveno potjo na eni strani in s kreiranjem sistemov, ukrepov in zakonov na drugi strani. V začetku 90-ih smo orali ledino z ukrepi aktivne politike zaposlovanja, sistemi za spodbujanje zaposlitve težje zaposljivih skupin in uveljavljanje podjetništva, temu so sledila leta izgrajevanja zakonodaje v socialni politiki, zaposlovanju invalidov, prestrukturiranju gospodarstva. Nazadnje sem kot minister za delo, družino in socialne zadeve s sodelavci pripravil reformske ukrepe s spremembami ali novo zakonodajo na socialnem, družinskem in zaposlitvenem področju, ki so deloma uresničeni, nekateri pa še čakajo na uresničenje. In tudi ti zakoni, ki jih predstavljam, so nastali ali bili spremenjeni v času mojega dela ministra.

Dragocene izkušnje smo dolžni posredovati drugim, to je priložnost in odgovornost vsakega v sodobni družbi! Zato se zahvaljujem izdajatelju DE VESTA, da me je povabil k sodelovanju in mi ponudil to priložnost.

Mag. Janez Drobnič

ZAPOSLOVANJE

Človeški kapital na začetku tretjega tisočletja – značilnosti in kam gremo

V Sloveniji pa tudi drugod po Evropi se srečujemo in bomo še nekaj časa imeli težave na trgu dela s pomanjkanjem delovne sile, strukturnim neskladjem pa tudi togostjo trga dela in delovnih razmerij. Za sprejetje reformskih dokumentov ali strategij – tudi Lizbonske strategije - se še najde energija in pogum, za izvedbo ukrepov v praksi pa manj. To je tudi boleča slovenska izkušnja. Ne glede na Lizbonsko strategijo, ki je bila sprejeta v letu 2000* in naj bi oživila gospodarski razvoj, povečala hitro odzivanje na izzive drugih gospodarstev, bodo evropske države še dolgo časa reševale nakopičena zaposlitvena vprašanja, tudi Slovenija. To pa pomeni za delodajalce in zaposlovanje nadaljevanje istih ali podobnih problemov. In poznavanje značilnosti trga dela je pomembno pri reševanju konkretnih vprašanj zaposlovanja pri delodajalcih, torej v gospodarskih družbah, zavodih in drugih institucijah.

Ključna značilnost trga dela v Evropi je pomanjkanje delovne sile zaradi nizke rodnosti in podaljševanja izobraževanja mlade generacije, to pa ustvarja neravnotežja, zlasti nesorazmerje med aktivnim in vzdrževanim prebivalstvom. Zlasti pomanjkanje demografske rasti in staranje prebivalstva odpira vprašanja učinkovitega delovanja trga delovne sile, socialnih stroškov in vzdrževanja socialne države**. To vpliva, da se delež aktivne populacije zmanjšuje, povečuje pa delež vzdrževanih, mladih pred vstopom v zaposlitev in upokojske generacije. Neugodno razmerje med aktivnim in neaktivnim segmentom populacije ogroža sistem socialne varnosti in vodi k pomanjkanju delovne sile. Nujna je povečana stopnja zaposlenosti v celoti, starejše generacije, težje zaposljivih, prejšnje vključevanje mladih na trg dela in povečanje naravnega prirastka prebivalstva. Povečanje naravnega prirastka prebivalstva skozi povečanje števila rojstev je cilj, ki ga je mo

* Neuradni začetek Lizbonske strategije sega v devetdeseta leta, ko so vzporedno potekali nekateri procesi. Proces iz Luksembourga je prinesel prve smernice za zaposlovanje. Proces iz Cardiffa je osnoval pobudo za povezovanje notranjega trga in za strukturne reforme, ki naj bi EU takrat pomagale prebroditi gospodarsko krizo. Proces iz Kölna pa je prinesel pobudo za socialni dialog. Proces so bili po večini neuspešni, kar se je odražalo v nadaljnji izgubi konkurenčnih prednosti EU pred ZDA in vse hitreje razvijajočimi se azijskimi državami. Zato so se na spomladanskem zasedanju Evropskega sveta v Lizboni leta 2000 zedinili, da EU potrebuje strategijo, ki bi jo do leta 2010 popeljala med "najbolj konkurenčna, na znanju temelječa gospodarstva na svetu". Lizbonska strategija je bila dopolnjena na spomladanskem zasedanju Evropskega sveta 2001 v Stockholmu in 2002 v Barceloni. Švedsko predsedstvo je vanjo vključilo okoljevarstveno razsežnost, špansko predsedstvo pa dalo večji poudarek socialni razsežnosti ter znamenitim 3% BDP za raziskave in razvoj.

** Človeški kapital, delovna sila, trg dela in delovna razmerja; dr. Ivan SVETLIK (vodja), dr. Mirosljub IGNJATOVIĆ, dr. Pavle SICHERL, mag. Anja KOPAČ, mag. Martina TRBANC; spletna stran: <http://www.slovenijajutri.gov.si/fileadmin/urednik/dokumenti/ck2.pdf>

mogoče dosegati le na dolgi rok. Menimo, da je ravno skozi ohranjanje populacije ali njeno rahlo naraščanje dolgoročno najlažje ohranjati populacijsko, socialno in ekonomsko ravnotežje, vključno z utrjevanjem nacionalne identitete.

Druga značilnost slovenskega trga dela, pa tudi evropskega, je strukturno neskladje v poklicih med ponudbo in povpraševanjem. Na eni strani imamo poklice in zaposlitve, ki so zelo iskane, kot npr. poklici v zdravstvu, negi, računalništvu, pa tudi zaposlitve na poklicni ravni v servisnih storitvah (gradbeništvo, komunalne storitve ...), kjer stalno primanjkuje delavcev in teh potreb ni možno pokriti z naravnim prilivom. Evropske države primanjkljaj delavcev rešujejo z migracijami, s spremembami vpisa mladih v deficitarne poklice, pa jim nikakor ne uspeva. Značilnost evropskega trga dela je tudi neskladje med znanji, ki jih iščejo delodajalci, torej zaposlitveni trg, in tistim, kar prihaja iz izobraževalnih sistemov. Ponudba in povpraševanje se še vedno razhajata, kar kaže, da je izobraževalni sistem tog, nezmožen prilagajanja, da bi ponudil zaposlitveni potencial, ki ga iščejo delodajalci. Zato je nujen dvig znanja v ponudbi delavcev, bolj skladno s potrebami delodajalcev. Politika zaposlovanja in izobraževanja mora spremeniti ponudbo z bolj aktualnimi znanji in hitrejšim prenosom znanja med gospodarstvom in univerzo ter obratno, pri čemer naj bi vse bolj dejavno vlogo imeli tudi delodajalci, zavodi za zaposlovanje ter zaposleni sami. Hkrati je nujno povečevanje kakovosti delovnih mest glede znanja in sposobnosti zaposlenih, kar je posledica uvajanja novih in izboljševanja obstoječih tehnologij ter selitve nezahtevnih proizvodenj v manj razvita območja. Ta trend se bo s pospeševanjem razvoja na znanju temelječega gospodarstva še krepil. Po ocenah EU se v 10 letih zamenja 80% tehnologije in le četrtnina delavcev. Toda kakovost delovnih mest naj bi bila poleg zahtevnosti po znanju prepoznavna tudi po drugih značilnostih: možnostih strokovnega in osebnega razvoja, usklajenosti delovnega in zasebnega (družinskega), primerni časovni obremenjenosti z delom in podobno.

Naslednja značilnost je povečevanje razlik v zaslužkih, torej nevarnost vse bolj neenakomerne porazdelitve bogastva med ljudi, kar je razlog za konflikte. Jedro ključnih delavcev monopolizira najkakovostnejša delovna mesta, pri čemer postaja nadpovprečno obremenjeno in uživa vrsto ekonomskih in socialnih privilegijev, večina drugih pa opravlja nekakovostna dela, z majhnimi materialnimi in drugimi ugodnostmi, z izpostavljenostjo pritiskom povečevanja prožnosti ali pa je večino časa celo izključena iz dela. V zadnjih letih se je v EU delež zaposlenih s skrajšanim delovnim časom povečal, ravno tako za določen čas. Povečevanje razlik med ključnimi in obrobni delavci zmanjšuje socialno povezanost in že v izhodišču preprečuje prehod v gospodarstvo in družbo znanja, ki temeljita na visoki stopnji zaupanja med posamezniki in socialnimi skupinami. Zato mora biti znanje dostopno vsem, ne glede premoženjski status. Za družbo znanja je pomembno, da je te dobrobiti deležna vsa populacija, in enakost možnosti do znanja je ključni imperativ sodobnih družb. To zahteva poseg države, da ne pride do izpada cele populacije iz tekme za znanje.

Slovenski trg dela je tog in premalo prožen, za nekatere kategorije pa izključujoč. Ključni cilj reformskih ukrepov, ki se s težavo odvijajo tako v Evropi kot pri nas, je v

bistvu iskanje novega ravnotežja med varnostjo in učinkovitostjo, nekakšna fleksivarnost, ki bi omogočala razvoj kvalificirane, usposobljene in prilagodljive delovne sile ter prožnih trgov delovne sile, ki bi se boljše odzivali na gospodarske spremembe. S tem bi se zagotovila nujno potrebna prožnost trga delovne sile, varnost posameznikov pa naj ne bi bila ogrožena. Ta način, ki je morda težko razumljiv in predstavljen, se skuša razložiti tako, da ni več trajnih delovnih mest, dosega pa se trajnost (kontinuiteta) delavčeve zaposlitve na različnih delovnih mestih in pri različnih delodajalcih. Cilj reform, ki tečejo že nekaj let, ni več toliko v socialni varnosti s socialnimi pomočmi, pač pa uveljavljanje delovne etike, vključevanja posameznikov v delo ali usposabljanje, kjer se zopet uveljavljajo sintagme, kot je »delo naj bo zopet vrednota« ali »delo pred socialnimi prejemki«. Reforma poudarja pomen dela za zagotavljanje posameznikove varnosti in integracije in opušča model države blaginje, ki je pasivizirala ljudi. Uveljavlja se torej nova socialna politika, ki postavlja v ospredje nove vrednote, ki temeljijo na večjem vrednotenju dela in se izpeljujejo s konkretnimi ukrepi aktivne politike zaposlovanja, kot npr. finančne spodbude za delo, dvig usposobljenosti, preprečevanje pasivnosti upravičencev do socialnih prejemkov itd. Socialna politika se navezuje na delo, na aktivnost posameznika in se tako premika od 'pasivne' k 'aktivni', katere temeljni cilj je zmanjševanje tveganj in negotovosti, značilnih za globalne postmoderne družbe, kjer postaja ključnega pomena sposobnost hitrega in učinkovitega prilaganja spremenjenim pogojem, torej prožnost vseh akterjev na trgu delovne sile ter njihova stopnja kompetentnosti in učinkovitosti.

Slovenija je v primerjavi z razvitimi državami EU uspela ohraniti relativno visoko stopnjo socialne varnosti. Žal gre visoka stopnja socialne varnosti in varnosti zaposlenosti velikokrat na račun nizke prožnosti zaposlovanja, kar nekaterim skupinam bolj škodi kot koristi (na primer invalidom, mladim in starejšim) in botruje dolgotrajni brezposelnosti oziroma ustvarja delitve med privilegiranimi in deprivilegiranimi socialnimi kategorijami. Podatki kažejo, da je v Sloveniji trg delovne sile izrazito segmentiran* na tri pomembnejše segmente. V prvem segmentu »varnih zaposlitev« so delavci, ki so z delodajalci sklenili pogodbe za nedoločen čas; te oblike prevladujejo v državnem – javnem sektorju. V drugem segmentu so tisti, ki so zaposleni za določen čas, to so zlasti iskalci prve zaposlitve in težje zaposljivi, v tretjem segmentu pa so delavci, ki delajo v okviru »malega dela«, podjemnih pogodb, študentskih servisov in avtorskih pogodb (samozaposlitev). Zato se vse več delodajalcev odloča za te oblike zaposlitve, zaposlitev za nedoločen čas pa so prevladujoče le še v javnem sektorju. Opaziti je tudi naraščajoči razcep med starejšo generacijo z razmeroma visoko varnostjo dela in mlajšo, ki nosi večino bremen prožnega zaposlovanja, kot so manjša socialna varnost in druge ugodnosti ter slabši ekonomski položaj. Vse več je zaposlovanja za določen čas, pri čemer nove zaposlitve zasedajo predvsem mlajši, iskalci prve zaposlitve. Med vsemi zaposlenimi za določen čas je največ mladih.

* Mag. Janez Drobnič (2008), Prožnost trga dela v Sloveniji – kako vpliva na položaj težjih iskalcev zaposlitve, Delo in varnost, Revija za varnost in zdravje pri delu in varstvo pred požarom, št. 2/2008.

Podaljševanje izobraževanja mladih povzroča odlaganje zaposlitve v poznejša obdobja in manjšo aktivizacijo mladih kasnejše osamosvajanje od staršev in formiranje lastnih družin. Delodajalcem se zdi problematično redno zaposlovati mlade, ki jih morajo še uvajati in usposablјati, kolektivni dogovori pa zanje zahtevajo enake izhodiščne plače kot za povprečno produktivne delavce. V reformskih ukrepih se poudarja zgodnejše zaposlovanje mladih in uvajanje potrebnih ukrepov za to, da bodo postali zanimivi za delodajalce. Zato bi bilo potrebno skrajšanje časa sekundarnega izobraževanja in uresničiti vstop v zaposlitev pred 24. letom starosti. To bi dosegli z ugodnimi posojili za študij, ki vključujejo bonuse za hitro dokončanje študija. S tem bi se izognili problemom podaljševanja upokojitvene starosti in pomanjkanja vplačil v pokojninske blagajne. Morali bi krepko omejiti študentsko delo kot slovensko posebnost in ga statusno približati delu za določen čas. Potrebno bi bilo uvesti ukrepe, ki spodbujajo delodajalce k zaposlovanju mladih brez delovnih izkušenj. Vendar pa povečanje stopnje aktivnosti mladih ne sme ogrozati dviganja izobrazbene ravni. Lahko pa bi dosegli hitrejše doseganje z evropskimi državami primerljivih stopenj izobrazbe in tako prispevali k dviganju stopnje aktivnosti prebivalstva.

Čeprav v Sloveniji in Evropi primanjkuje delavcev zlasti za deficitarne poklice, smo priča, da zaostrena konkurenca izloča iz trga manj sposobno in manj prilagodljivo delovno silo invalidov, starejših, težje prilagodljivih in oseb brez poklica in jih potiska v brezposelnost, zato postajajo socialno breme proračunov in skrb nevladnega ter državnega sektorja. To je rezervna delovna sila, ki bi lahko postala pomemben kadroviski vir s pravimi ukrepi spodbujanja in prilagajanja, z izobraževanjem in usposabljanjem za deficitarne poklice in zaposlitve. Politika zaposlovanja naj bi ta problem razreševala z aktivacijo brezposelnih, s povečevanjem njihove zaposljivosti, s pospeševanjem prožnih oblik zaposlovanja in tudi z upoštevanjem novih oblik dela in zaposlovanja kot podlage za zagotavljanje socialne varnosti. Politika naj bi intervenirala predvsem v smeri spodbujanja podjetij za najemanje te delovne sile in kreiranje delovnih mest na področjih socialne ekonomije: javnih storitev, neprofitnih organizacij, ekologije in podobno, ki bodo še posebej zanimive za populacijo invalidov.

Podobno kot se zdi delodajalcem problematično redno zaposlovati mlade, ker kolektivni dogovori zanje zahtevajo enake izhodiščne plače kot za povprečno produktivne delavce, vpliva negativno togi plačni sistem na nizko stopnjo zaposlovanja starejših brezposelnih oseb, in sicer z vgrajenim principom zaslužnosti, ki se v praksi sprevrže v odklanjanje pri tistih, ki iščejo delo. Priviligiranje starejših, ki so se znašli v praznem prostoru – brezposelnosti, odvrača delodajalce, da bi jih zaposlovali, zato so potrebni drugačni ukrepi – ukrepi spodbujanja. Za osebe po 55. letu starosti je vstop v zaposlitev skorajda nemogoč. Zato bi morali okrepiti programe kariernega svetovanja, izobraževanja in usposabljanja za starejše, obenem pa izenačiti bonitete z ostalimi kategorijami delavcev, da bi tako zmanjševali brezposelnost in invalidsko upokojevanje starejših. Poleg tega bi morali razviti programe, usmerjene na delodajalce, da bi le-ti spremenili odnos do starejših, jih zaposlovali oziroma ohranjali zaposlene. Smiselno bi bilo ohranjati oziroma

dopolnjevati programe prožnega zaposlovanja in upokojevanja starejših, kot je predčasno, delno, postopno in na zaposlovanje mladih vezano upokojevanje, zaposlovanje v socialni ekonomiji in podobno.

Slovenija se nahaja tudi v zaključku tranzicijskega obdobja, v katerem je povečala tokove delavcev. K temu je najbolj prispevala sprememba zaposlovanja za določen čas; ta tip zaposlitve je ključni dejavnik splošne prožnosti trga dela v Sloveniji, če odmislimo študentsko delo, ki je za delodajalce najcenejše in najbolj prikladno, ima pa slabe učinke na redno zaposlovanje mlade generacije in na dumpinško znižanje tarif dela. Novi zakon o delovnih razmerjih ni povečal prožnosti zaposlovanja in tako ostaja slovenski trg delovne sile na eni strani tog v primerjavi s tranzicijskimi kot tudi razvitimi državami, ohranja pa veliko razcepljenost med trdnimi in varnimi zaposlitvami ter na drugi strani zaposlitvami in delom, ki je negotovo, slabo plačano in necenjeno. Smiselno bi bilo torej poseči v regulacijo zaposlitve za nedoločen čas s poenostavitvijo postopkov odpuščanja, odpravnine pri starejših pred upokojitvijo pa prenesti na skupni fond. S tem bi se neugoden delež zaposlovanja za določen čas gotovo zmanjšal in bolj uravnotežil z zaposlovanjem za nedoločen čas. Poseg v znižanje odpravnin v primeru presežnih delavcev bi tudi lahko prispeval k večji mobilnosti delovne sile. Manjši obseg pravic za delavce pa bi kompenzirali z dodatnimi ukrepi usposabljanja in prekvalifikacije iz javnih fondov že v času odpovednega roka. Odpovedni rok bi lahko skrajšali, ker ne prispeva k učinkovitemu iskanju zaposlitev, pač pa k povečanju napetosti med delodajalci in delojemalci v primerih, ko je odločitev o statusu presežnega delavca že dokončna.

Slovenija se je lotila modernizacije svojega trga dela, vendar je še vedno na začetku. V letu 2005 je postavila ukrepe gospodarskih in socialnih reform, da bi se lažje spopadla z izzivi konkurenčnosti, odprtostjo trgov, novimi modeli iskanja poti za doseganje večje dodane vrednosti in na znanju temelječega gospodarstva. Ti ukrepi še niso zaživel, ker ni bilo zadosti motiva in energije pri nosilcih sprememb, zlasti odločanja v politiki. Vendar se temu ne bo mogla izogniti. Izzivi jo še čakajo.

ZAKON O ZAPOSLOVANJU IN ZAVAROVANJU ZA PRIMER BREZPOSELNOSTI

UVOD

Zakon o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti (Uradni list RS, št. 5/91, 12/92, 71/93, 38/94, 69/98, 67/02 in 79/06) je bil sprejet 30. januarja 1991. Zadnje spremembo je zakon doživel leta 2006 – ZZZPB-F, pred tem pa od leta 1991 pet sprememb.

Razmere v zvezi z zaposlovanjem so se v času od l. 1991 do danes v Sloveniji precej spreminjale in sledile gospodarskim gibanjem tako v svetu, Evropi kot tudi v Sloveniji.

Slovenija je država z odprtim gospodarstvom in so zato vpliv zunanjih trgov ter posledice prestrukturiranja gospodarstva v tranziciji tudi pri nas povzročili, da je vprašanje brezposelnosti eden od največjih ekonomskih in socialnih problemov.

Mednarodno konkurenčno okolje in sodobni trendi gospodarskega razvoja preko spremenjene strukture povpraševanja zahtevajo drugačna, bistveno bolj dinamična in prilagodljiva delovna mesta z drugačno strukturo znanj in osebnostnih spretnosti, zato je višja stopnja strokovne usposobljenosti, večja prožnost delovnih razmerij in s tem bolj prilagodljiva in kvalitetna ponudba na trgu dela edina prava alternativa za razreševanje problemov brezposelnosti. Prožnost delovnih razmerij in ukrepov za spodbujanje zaposlovanja omogoča brezposelnim osebam lažje in boljše prilagajanje spremembam na trgu dela, delodajalcem pa lažjo pot do delavcev.

Z amsterdamsko pogodbo iz leta 1997 je bilo zaposlovanje močnejše umeščeno v politiko Evropske unije. Zavezanost k usklajevanju politik zaposlovanja in pospeševanju oziroma odpiranju novih delovnih mest v državah članicah se je pokazala s sprejetjem Evropske strategije zaposlovanja (EES) v Luksemburgu leta 1997. Smernice o zaposlovanju, ki jih sprejme Evropski svet vsako leto, so sestavina usklajevanja in jih države članice upoštevajo pri svojih politikah zaposlovanja. Smernice pomagajo pri uresničevanju ciljev, ki si jih je Evropska unija zastavila v zvezi s trajno gospodarsko rastjo, boljšo in večjo ponudbo delovnih mest in socialnim vključevanjem.

Na podlagi sklepov Sveta Evrope iz Luksemburga in Lizbone države članice pripravljajo letne akcijske načrte zaposlovanja, v katerih so orisani ukrepi za uresničevanje omenjenih ciljev. Na zasedanju Evropskega sveta v Barceloni leta 2002 je bila sprejeta odločitev, naj bo priprava smernic o zaposlovanju časovno bolj usklajena, kar bi omogočilo njihovo usklajenost, povezljivost in onemogočilo vsebinsko prekrivanje in ponavljanje.

Ena od ključnih zadev pri razreševanju problematike brezposelnosti je nujnost uskladitve ekonomske in socialne politike. Za hitrejši gospodarski razvoj je potrebno zagotoviti stabilno makroekonomsko in socialno okolje, ki ga spremlja po-

večanje konkurenčnosti gospodarstva, višji nivo varčevanja in investicij. Za takšno povečanje učinkovitosti in konkurenčnosti gospodarstva pa je zelo pomembna tudi vloga aktivne socialne politike, katere temeljni cilj je ponovno vključevanje vseh iz aktivnosti izključenih skupin prebivalstva, zlasti brezposelnih, ter zagotavljanje njihove socialne varnosti.

Eno od pomembnejših načel, na katerem temelji celotna naravnost zakonskih sprememb na področju zaposlovanja, je prednost aktivnih oblik pred pasivnimi oblikami varstva med brezposelnostjo.

Razkorak med znanji in sposobnostmi tistih, ki se znajdejo v vrstah brezposelnih, na eni strani in zahtevami novo nastajajočih delovnih mest na drugi strani je iz leta v leto večji. Zato večina strategij razvoja trga dela v evropskih državah usmerja svoje aktivnosti v razvoj človeških potencialov, ker ocenjuje, da bo zmanjševanje brezposelnosti v prihodnjih desetletjih v največji meri posledica njegovega obsega in učinkovitosti.

Zakon o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti je leta 1991 med drugim določil sistem zavarovanja za primer brezposelnosti, posredovanja dela in zaposlitev. Poznejše spremembe so v skladu z evropskimi usmeritvami odprle možnosti za izvajanje ukrepov aktivne politike zaposlovanja ter uskladile potrebne določbe z evropskim pravnim redom. Zakon je ostal relativno tog in ne omogoča hitrega izvajanja usmeritev evropske strategije zaposlovanja, ki se vsako leto spreminja. Spremembe ZZZPB-F pa omogočajo učinkovitejše programiranje in izvajanje ukrepov aktivne politike zaposlovanja glede na ciljne skupine, vsebino ukrepov in čim boljšo porabo proračunskih sredstev.

Zadnja sprememba ZZZPB-F je sledila trendom na področju gospodarstva in posledično trendom na področju trga.

Na zakon so v največji meri vplivale spremenjene politične in ekonomske razmere, prilagajanje zakonodaji Evropske unije, zakonodajni vzori drugih držav in seveda zahteve domačega zaposlitvenega trga.

Zakon o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti (v nadaljevanju ZZZPB) globalno ureja dve področji:

zavarovanje
zaposlovanje

K pregledu zadnjega čistopisa ZZZPB podajamo razlage določil in komentarjev z namenom lažjega izvajanja zaposlovanja v praksi, da bi se izognili zapletom ali napakam, hkrati pa želimo celo nakazati potrebne prilagoditve zakonodaje na tem področju.

Na podlagi 153. člena Poslovnika državnega zbora je Državni zbor Republike Slovenije na seji dne 29. septembra 2006 potrdil uradno prečiščeno besedilo Zakona o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti, ki obsega:

- Zakon o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti – ZZZPB (Uradni list RS, št. 5/91 z dne 8. 2. 1991),
- Zakon o spremembah in dopolnitvah Zakona o prekrških (Uradni list RS, št. 10/91 z dne 14. 3. 1991),
- Popravek Zakona o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti (Uradni list RS, št. 17/91 z dne 19. 4. 1991),
- Zakon o uporabi denarne enote Republike Slovenije – ZUDE (Uradni list RS, št. 17/91-I z dne 9. 10. 1991),
- Zakon o spremembi in dopolnitvi Zakona o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti (Uradni list RS, št. 12/92 z dne 13. 3. 1992),
- Zakon o spremembah in dopolnitvah Zakona o prekrških (Uradni list RS, št. 13/93 z dne 12. 3. 1993),
- Zakon o spremembah in dopolnitvah Zakona o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti (Uradni list RS, št. 71/93 z dne 30. 12. 1993),
- Popravek Zakona o spremembah in dopolnitvah Zakona o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti (Uradni list RS, št. 2/94 z dne 14. 1. 1994),
- Zakon o spremembah in dopolnitvah Zakona o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti (Uradni list RS, št. 38/94 z dne 30. 6. 1994),
- Zakon o spremembah in dopolnitvah Zakona o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti – ZZZPB-D (Uradni list RS, št. 69/98 z dne 9. 10. 1998),
- Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih – ZSDP (Uradni list RS, št. 97/01 z dne 4. 12. 2001),
- Zakon o delovnih razmerjih – ZDR (Uradni list RS, št. 42/02 z dne 15. 5. 2002),
- Zakon o spremembah in dopolnitvah Zakona o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti – ZZZPB-E (Uradni list RS, št. 67/02 z dne 26. 7. 2002),
- Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov – ZZRZI (Uradni list RS, št. 63/04 z dne 10. 6. 2004),
- Zakon o delovnih in socialnih sodiščih – ZDSS-1 (Uradni list RS, št. 2/04 z dne 15. 1. 2004) in
- Zakon o spremembah in dopolnitvah Zakona o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti – ZZZPB-F (Uradni list RS, št. 79/06 z dne 27. 7. 2006).

Št. 101-01/90-2/68

Ljubljana, dne 29. septembra 2006

EPA 995-IV

Predsednik

Državnega zbora

Republike Slovenije

France Cukjati, dr. med., l.r.

Z A K O N
O ZAPOSLOVANJU IN ZAVAROVANJU
ZA PRIMER BREZPOSELNOSTI
uradno prečiščeno besedilo
(ZZZPB-UPB1)

I. SPLOŠNE DOLOČBE

1. člen

S tem zakonom se urejajo zaposlovanje, zavarovanje za primer brezposelnosti, upravljanje sistema ter način izvajanja strokovnih nalog na tem področju.

Zaposlovanje po tem zakonu obsega posredovanje zaposlitev, posredovanje dela, ukrepe za pospeševanje zaposlovanja in odpiranje novih ter ohranjanje produktivnih delovnih mest ter vse tiste dejavnosti, ki zagotavljajo pogoje za produktivno in svobodno izbrano zaposlitev, poklicni in strokovni razvoj ter uporabo delovnih sposobnosti posameznikov.

Z zavarovanjem za primer brezposelnosti se zavarovancem zagotavljajo pravice za čas, ko so brez svoje krivde ali proti svoji volji brez zaposlitve, in pravice v primeru, ko postane njihovo delo nepotrebno.

Kot dejavnost zaposlovanja se šteje tudi štipendiranje po tem zakonu. Dejavnosti iz drugega, tretjega in četrtega odstavka tega člena so dejavnosti v javnem interesu in se opravljajo kot javna služba.

Komentar

Zakon o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti (v nadaljevanju ZZZPB) je bil sprejet 30. januarja 1991. Razmere v zvezi z zaposlovanjem so se v času od l. 1991 do danes v Sloveniji precej spreminjale in sledile gospodarskim gibanjem tako v Evropi kot tudi v Sloveniji. Predstavljena je vsebina zaposlovanja, izvajanja zavarovanja in upravljanja sistema.

Z dnem uveljavitve Zakona o štipendiranju, ki je bil objavljen v Uradnem listu RS, št. 57/2007, 63/2007, 40/2009 – popravek, Zavod RS za zaposlovanje (v nadaljevanju: zavod) ni več izvajalec dejavnosti štipendiranja.

2. člen

Podjetja, zavodi, državni organi, banke in druge finančne organizacije, zavarovalne organizacije, zadrage ter druge pravne osebe (v nadaljnjem besedilu: organizacije), delovni ljudje, ki samostojno opravljajo dejavnost in druge osebe (v nadaljnjem besedilu: delodajalci), družbenopolitična skupnost in delavci, zagotavljajo sredstva za dejavnost zaposlovanja in zagotavljanje pravic iz prejšnjega člena na način, ki ga določa zakon.

Komentar

Zakonodaja predvideva tri skupine, ki zagotavljajo sredstva za izvajanje dejavnosti zaposlovanja in pravic po ZZZPB. Zakonodajalec ne uporablja izrazov dosledno, zato je potrebno v besedilu zakona izraze razumeti v okviru zapisanega stavka/odstavka, in ne v okviru celotnega člena. Država zagotavlja sredstva za dejavnost zaposlovanja in za zagotavljanje pravic iz zakona v državnem proračunu.

3. člen

Državni zbor Republike Slovenije na predlog Vlade Republike Slovenije sprejema politiko zaposlovanja in program za njeno izvajanje ter določa potreben obseg sredstev.

Komentar

S tem ko državni zbor na predlog vlade sprejema politiko zaposlovanja in njen program, daje temu področju izredno pozornost in veljavo – strokovno in politično.

4. člen

Strokovne naloge, ki se nanašajo na zaposlovanje, zavarovanje za primer brezposelnosti in izvajanje ukrepov aktivne politike zaposlovanja, opravlja Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje.

Komentar

Zakonodajalec je do danes ohranil posebno pooblaščenno mesto za opredelitev in umestitev položaja Zavoda za zaposlovanje v tem členu. Možnosti izvajanja nalog na področju zavoda pa so se z leti in novelami zakona širile tudi na druge pooblaščen organizacije (6. člen tega zakona).

4.a člen

Zavod in centri za socialno delo morajo medsebojno sodelovati pri vključevanju brezposelnih oseb v aktivnosti in ukrepe aktivne politike zaposlovanja in sodelovati s pristojnim davčnim organom in drugimi državnimi organi ter izmenjavati osebne in druge podatke, ki jih vodijo v svojih zbirkah podatkov in so potrebni za uresničevanje pravic in obveznosti brezposelnih oseb po tem zakonu. Zavod in centri za socialno delo lahko oblikujejo enotno bazo podatkov za uresničevanje pravic po tem zakonu in po predpisih o socialnem varstvu.

Davčna uprava posreduje zavodu na podlagi pisne zahteve tiste podatke o posameznem davčnem zavezancu, za katere ta zakon določa, da so potrebni

za opravljanje njegovih nalog. Posredovani podatki se lahko obdelujejo le za namene opravljanja nalog po tem zakonu. Davčna uprava mora za te namene zavodu omogočiti tudi neposredni varovan in nadzorovan elektronski dostop do podatkov iz njenih evidenc. V zahtevi zavoda morata biti, poleg podatkov posameznega davčnega zavezanca, navedena tudi pravna podlaga in namen obdelave osebnih podatkov, enako stopnjo varstva mora omogočati tudi ureditev neposrednega elektronskega dostopa.

Vrsto in način izmenjave podatkov iz prejšnjega odstavka določi minister, pristojen za delo. Vrsto in način izmenjave podatkov, ki jih vodijo in zbirajo davčni organi, določi minister, pristojen za delo, v soglasju z ministrom, pristojnim za finance.

Komentar

Medsebojno sodelovanje in izmenjava podatkov je ena od osnovnih nalog zavoda in drugih državnih institucij, s ciljem čim hitrejšega in prijaznejšega izvajanja aktivnosti za uporabnika. Zakon nekatere vrste sodelovanja še bolj natančno opredeljuje (npr. zadnji odstavek 32. člena tega zakona natančno opredeljuje sodelovanje med zavodom in centri za socialno delo).

4.b člen

V okviru programa iz 50. člena tega zakona ima brezposelna oseba pravico vključiti se v programe aktivne politike zaposlovanja zaradi povečanja zaposlitvenih zmožnosti.

Podlaga za vključitev brezposelne osebe v program aktivne politike zaposlovanja je zaposlitveni načrt, ki ga pripravi zavod ali druga pooblaščen organizacija najpozneje v dveh mesecih po prijavi brezposelnosti. Vsebino zaposlitvenega načrta natančneje opredeli minister, pristojen za delo, s podzakonskim aktom.

Delodajalci morajo omogočiti prisotnost predstavnikov zavoda ali druge pooblaščen organizacije v postopku izbire brezposelnih oseb za prosta delovna mesta.

Komentar

Glavni cilj ukrepov APZ je vplivati na učinkovito delovanje trga dela ter usklajevanje ponudbe in povpraševanja po prostih delovnih mestih na eni strani in na drugi strani po ustrezni delovni sili. Vlada sprejema letni ali dvoletni program ukrepov aktivne politike zaposlovanja.

Vsak posameznik si v življenju zastavi cilj, ki pa ga doseže po korakih, in tako je tudi pri doseganju zaposlitvenega cilja. Ko posameznik išče zaposlitev ali postane brezposeln, mu je cilj poiskati novo službo. Kako si bo pot do tega cilja zastavil, opredeli v zaposlitvenem načrtu, ki ni statičen, ampak se dopolnjuje/prilagaja glede na sposobnosti, kompetence brezposelne osebe in glede na potrebe trga dela.

4.c člen

Državljeni držav članic Evropske unije so v pravicah in dolžnostih, določenih s tem zakonom, izenačeni s slovenskimi državljani.

Komentar

Z vstopom Slovenije v Evropsko unijo se je tudi trg dela za državljane Slovenije precej povečal, prav tako pa imajo možnost zaposlovanja v Sloveniji državljani drugih evropskih držav.

II. POSREDOVANJE ZAPOSILITEV IN POSREDOVANJE DELA

5. člen

Posredovanje zaposlitve po tem zakonu obsega strokovne in organizacijske naloge, opravljene s ciljem, da brezposelna ali druga oseba sklene delovno razmerje.

Posredovanje dela po tem zakonu obsega strokovne in organizacijske naloge, opravljene s ciljem, da se brezposelna ali druga oseba vključi v delo.

Komentar

Pri posredovanju zaposlitve gre za opravljanje strokovnih nalog in organizacijskih nalog s ciljem, da iskalec zaposlitve sklene delovno razmerje. Pri posredovanju dela pa gre za opravljanje strokovnih in organizacijskih nalog z namenom, da se brezposelna oseba ali druga oseba vključi v delo.

Pojem iskalec zaposlitve je ohranjen zaradi opredelitve dejavnosti organizacij, ki se ukvarjajo z iskanjem zaposlitve ne le za brezposelne osebe, temveč tudi za iskalce zaposlitve. Pri tem je treba opozoriti na določbe v zvezi s plačevanjem storitev posredovanja dela oziroma zaposlitve, kar ureja 8. člen, ter na nekatera vprašanja v zvezi s tem.

6. člen

Zaposlitve in delo, tudi začasno in občasno delo, osebam iz drugega odstavka 6.b člena tega zakona posreduje zavod.

Zavod brezposelnim osebam, ki so upravičene do denarne socialne pomoči po predpisih o socialnem varstvu, posreduje vsako zaposlitev, primerno delo po podjemni pogodbi oziroma pogodbi o naročilu avtorskega dela in primerno začasno ali občasno humanitarno ali drugo podobno delo, ki traja največ 56 ur mesečno in ga organizira zavod ali v dogovoru z zavodom nepridobitna nevladna organizacija ter nepridobitni delodajalec s področja socialnega varstva, zdravstva, predšolske vzgoje, vzgoje, izobraževanja in

kulture. Za nepridobitnega delodajalca po tem zakonu se štejejo delodajalci iz naštetih področij, ki imajo v ustanovitvenem aktu določen nepridobitni značaj oziroma, ki vračajo vse dohodke v osnovno dejavnost in ne delijo dobička.

Zaposlitev in delo iz prejšnjega odstavka lahko zavod posreduje tudi brezposelnim osebam, ki niso upravičenci do denarne socialne pomoči.

Ministrstvo, pristojno za delo, lahko s pogodbo o koncesiji pooblasti organizacijo oziroma delodajalca, ki izpolnjuje kadrovske, organizacijske in druge pogoje, da opravlja strokovne naloge posredovanja dela, ki vključuje tudi posredovanje začasnih in občasnih del dijakom in študentom, posredovanja zaposlitve, izdelavo zaposlitvenega načrta in izvajanje ukrepov aktivne politike zaposlovanja.

Organizacija oziroma delodajalec lahko zagotavlja delo delavcev drugemu delodajalcu, če izpolnjuje kadrovske, organizacijske in druge pogoje in se pred začetkom opravljanja dejavnosti vpiše v register agencij za zagotavljanje dela, ki ga vodi ministrstvo, pristojno za delo.

Organizacije oziroma delodajalci, ki posredujejo začasna in občasna dela osebam iz drugega odstavka 6.b člena tega zakona, obračunavajo 12% koncesijsko dajatev od prejemkov, izplačanih tem osebam. Zavod obračunava 12% od izplačanih prejemkov na enak način kot obračunavajo 12% koncesijsko dajatev organizacije oziroma delodajalci, ki posredujejo začasna in občasna dela osebam iz drugega odstavka 6.b člena tega zakona. Od obračunanega zneska odvede zavod za namen iz osmega odstavka tega člena enak odstotek, kot ga določa isti odstavek. Ostali del obračunanega zneska zavod odvede v javni sklad.

Organizacije oziroma delodajalci, ki posredujejo začasna in občasna dela dijakom in študentom morajo v javni sklad namenjati 25% fakturiranih sredstev iz koncesijske dajatve, določene v prejšnjem odstavku.

37,5% fakturiranih sredstev iz koncesijske dajatve, določene v šestem odstavku tega člena, se nameni za delovanje študentske organizacije univerze, samostojnega visokošolskega zavoda, lokalne skupnosti oziroma interesnih oblik povezovanja dijakov in študentov in se lahko porabijo za izvajanje programov interesnih in obštedijskih dejavnosti v kulturi, izobraževanju, športu, tehnični kulturi, mednarodnem sodelovanju, izpopolnjevanju študentov v tujini, raziskovalni dejavnosti in socialno-ekonomskem položaju dijakov in študentov.

Javni sklad iz sedmega odstavka tega člena sredstva iz koncesijskih dajatev nameni za financiranje štipendij.

Organizaciji oziroma delodajalcu, ki posreduje začasna in občasna dela dijakom in študentom, se priznajo stroški v višini 37,5% fakturiranega prihodka iz koncesijske dajatve, določene v šestem odstavku tega člena.

Minister, pristojen za delo, s podzakonskim aktom določi način obračuna stroškov, ki se priznajo organizaciji oziroma delodajalcu, ki posreduje začasna in občasna dela dijakom in študentom, kadrovske, prostorske, organizacijske in druge pogoje, ki jih mora izpolnjevati pooblaščen organizacija oziroma delodajalec iz četrtega in petega odstavka tega člena, način evidentiranja podatkov iz tretjega odstavka 6.b člena tega zakona, obvezne podatke na napotnici in posredovanje napotnic Inšpektoratu Republike Slovenije za delo ter podrobnejšo vsebino koncesijske pogodbe.

Minister, pristojen za delo, s podzakonskim aktom iz prejšnjega odstavka uredi tudi postopek za vpis in izbris iz registra agencij za zagotavljanje dela ter vsebino in način vodenja registra agencij za zagotavljanje dela.

Komentar

Zakon je dal pristojnost na področju posredovanja zaposlitve in posredovanja dela ter izdelave zaposlitvenega načrta in izvajanja ukrepov preko aktivne politike zaposlovanja zavodu in organizacijam oziroma delodajalcem, ki imajo koncesijo.

Zakon posredovanje in zagotavljanje delovne sile omejuje izključno na pooblaščen organizacije in ne omogoča, da bi ju izvajal zavod, kar je razumljivo glede na vsebino pojmov posredovanje in zagotavljanje delovne sile.

Pogoj za opravljanje dejavnosti posredovanja zaposlitve in posredovanja dela, izdelave zaposlitvenega načrta in izvajanja ukrepov aktivne politike zaposlovanja ter posredovanja in zagotavljanja delovne sile je pridobitev koncesijskega pooblastila. Sklenitev koncesijske pogodbe je vezana na izpolnjevanje zakonskih pogojev: kadrovskih in organizacijskih pogojev ter drugih, ki so določeni v ustreznem pravilniku.

Pogoji za izvajanje posredovanja dela in zaposlitve in drugih nalog iz drugega odstavka tega člena, ki so predmet koncesijske pogodbe, so določeni v Pravilniku o pogojih za opravljanje dejavnosti organizacij za zaposlovanje (Uradni list RS, št. 48/99, 139/2006).

6.a člen

Pooblaščen organizacija oziroma delodajalec iz četrtega odstavka prejšnjega člena ne more vpisati posredovanja zaposlitve in posredovanja dela v sodni register oziroma prijaviti začetka opravljanja te dejavnosti, če ni sklenil koncesijske pogodbe.

Organizacija oziroma delodajalec iz petega odstavka prejšnjega člena ne more vpisati dejavnosti zagotavljanja dela delavcev drugemu delodajalcu v sodni register oziroma prijaviti začetka opravljanja te dejavnosti, če ni vpisan v register agencij za zagotavljanje dela.

Vpis dejavnosti posredovanja zaposlitve, posredovanja dela oziroma zagotavljanja dela delavcev drugemu delodajalcu v sodni register oziroma prijava začetka opravljanja te dejavnosti brez sklenjene koncesijske pogodbe oziroma brez vpisa v register agencij za zagotavljanje dela je ničen.

Komentar

Organizacije oziroma delodajalci se ne smejo ukvarjati s posredovanjem zaposlitve in dela, ne da bi za to imeli sklenjeno koncesijsko pogodbo.

S to določbo je določena relativno stroga sankcija, to je ničnost vpisa v sodni register, če pred tem ni sklenjena koncesijska pogodba.

6.b člen

Pooblaščen organizacija oziroma delodajalec, ki na podlagi koncesijske pogodbe opravlja strokovne naloge posredovanja zaposlitve in posredovanja dela, ali na podlagi vpisa v register agencij za zagotavljanje dela opravlja dejavnost zagotavljanja dela delavcev drugemu delodajalcu, lahko opravlja dejavnost za državljane Republike Slovenije, državljane držav članic Evropske unije in Evropske gospodarske skupnosti ter za osebe, ki niso državljani države Evropske unije ali Evropske gospodarske skupnosti in so pridobile dovoljenje za stalno prebivanje v Republiki Sloveniji, če z mednarodnim sporazumom ni drugače določeno.

Pooblaščen organizacija oziroma delodajalec, ki na podlagi koncesijske pogodbe posreduje začasna in občasna dela za dijake in študente, lahko ta dela opravlja le za dijake, ki so že dopolnili 15 let, študente in za udeležence izobraževanja odraslih, ki so mlajši od 26 let in se izobražujejo po javno veljavnih programih osnovnega, poklicnega, srednjega in višjega strokovnega izobraževanja.

Osebe iz prejšnjega odstavka lahko opravljajo začasno in občasno delo le na podlagi napotnice zavoda ali pooblaščen organizacije, ki opravlja dejavnost posredovanja dela dijakom in študentom. Če dijak ali študent preseže posebno osebno olajšavo za rezidenta, ki se izobražuje in ima status dijaka ali študenta, in je določena v Zakonu o dohodnini, se prekine obračun koncesijske dajatve na podlagi napotnice, delodajalec pa je dolžan dijaka ali študenta pokojninsko in invalidsko zavarovati po določbah Zakona o pokojninskem in invalidskem zavarovanju.

Organizacija oziroma delodajalec, ki lahko posreduje zaposlitve in delo ali zagotavlja delo delavcev drugemu uporabniku na podlagi predpisov države članice Evropske unije ali Evropske gospodarske skupnosti v tej državi članici, lahko opravlja to dejavnost tudi na območju Republike Slovenije, če pred začetkom opravljanja teh dejavnosti v Republiki Sloveniji ministrstvu, pristojnemu za delo, prijavi opravljanje teh dejavnosti in če izpolnjuje pogoje, ki jih v podzakonskem aktu iz enajstega odstavka 6. člena tega zakona predpiše minister, pristojen za delo. V tem podzakonskem aktu se določita tudi način in vsebina prijave opravljanja dejavnosti iz tega odstavka.

Komentar

Zakon opredeljuje možnost, da pooblaščen organizacija oziroma delodajalec na podlagi koncesijske pogodbe opravlja strokovne naloge posredovanja zaposlitve in posredovanja dela in opravlja dejavnost zagotavljanja dela delavcev drugemu delodajalcu.

6.c člen

Organizacija oziroma delodajalec, ki želi posredovati zaposlitve oziroma dela ali zagotavljati dela delavcev drugemu delodajalcu, naslovi vlogo za podelitev koncesije oziroma za vpis v register agencij za zagotavljanje dela na ministrstvo, pristojno za delo.

Ministrstvo, pristojno za delo, odloči o vlogi za podelitev koncesije oziroma za vpis v register agencij za zagotavljanje dela z odločbo v upravnem postopku.

Ministrstvo, pristojno za delo, pri odločitvi o vlogi za podelitev koncesije upošteva število brezposelnih oseb pri območnih službah zavoda, potrebe delodajalcev po delu oziroma po zaposlitvi novih delavcev na tem območju, vrsto in obseg programov aktivne politike zaposlovanja, število dijakov in študentov na posameznem območju ter njihov socialni položaj, število koncesionarjev na posameznem območju in spoštovanje predpisov pri dotedanem poslovanju vlagatelja.

Vlagatelj lahko začne posredovati zaposlitve ali dela s sklenitvijo koncesijske pogodbe, pravico do zagotavljanja dela delavcev drugemu delodajalcu pa pridobi z vpisom v register agencij za zagotavljanje dela.

Zoper odločbo o podelitvi koncesije oziroma o vpisu v register agencij za zagotavljanje dela ni pritožbe, mogoč pa je upravni spor.

Komentar

Organizacija oziroma delodajalec, ki želi posredovati zaposlitve oziroma dela ali zagotavljati dela delavcev drugemu delodajalcu, naslovi vlogo za podelitev koncesije oziroma za vpis v register agencij za zagotavljanje dela na ministrstvo, pristojno za delo.

Ministrstvo, pristojno za delo, pri odločitvi o vlogi za podelitev koncesije upošteva število brezposelnih oseb pri območnih službah zavoda, potrebe delodajalcev po delu oziroma po zaposlitvi novih delavcev na tem območju, vrsto in obseg programov aktivne politike zaposlovanja, število dijakov in študentov na posameznem območju ter njihov socialni položaj, število koncesionarjev na posameznem območju in spoštovanje predpisov v dotedanem poslovanju vlagatelja.

6.č člen

Ministrstvo, pristojno za delo, z vlagateljem, ki mu je bila koncesija podeljena z odločbo iz drugega odstavka prejšnjega člena, sklene koncesijsko pogodbo.

S pogodbo o koncesiji koncedent in koncesionar uredita medsebojno koncesijsko razmerje, zlasti pa:

- vrsto in obseg storitve, ki je predmet koncesije,
- začetek izvajanja koncesije,
- čas, za katerega se sklene koncesijska pogodba,
- višino priznanih stroškov v skladu z osmim odstavkom 6. člena tega zakona in višino odvedenih sredstev v skladu s petim in šestim odstavkom 6. člena tega zakona,
- dolžnost in način poročanja koncesionarja koncedentu,
- pogodbene sankcije zaradi neizvajanja ali nepravilnega izvajanja koncesije,
- način finančnega, strokovnega in upravnega nadzora, ki ga opravi koncedent,
- način spreminjanja koncesijske pogodbe oziroma koncesijskega razmerja,
- prenehanje veljavnosti koncesijske pogodbe in njeno morebitno podaljšanje,
- obveznosti koncesionarja ob predčasnem prenehanju veljavnosti pogodbe,
- druge določbe, pomembne za določitev in izvajanje dejavnosti, ki je predmet koncesije.

Koncesijska pogodba, ki ni sklenjena v pisni obliki, je nična, kar pa velja tudi za njene dopolnitve in spremembe.

Koncesijska pogodba se sklene največ za eno leto.

Komentar

Z vlagateljem, ki mu je bila koncesija podeljena z odločbo, sklene ministrstvo, pristojno za delo, koncesijsko pogodbo, s katero koncedent in koncesionar uredita medsebojno koncesijsko razmerje. Člen zelo natančno določa, kaj mora biti urejeno v tej pogodbi.

6.d člen

Koncesijska pogodba preneha veljati:

- po poteku časa, za katerega je bila sklenjena,
- z odpovedjo ene od pogodbenih strank,
- z odvzemom koncesije,
- s prenehanjem koncesionarja oziroma z dnem uvedbe stečajnega ali likvidacijskega postopka.

Komentar

Zakonodajalec je posebej opredelil tudi podlage za prenehanje veljavnosti koncesijske pogodbe.

6.e člen

Ministrstvo, pristojno za delo, lahko brez predhodnega obvestila odvzame koncesijo koncesionarju, če ugotovi, da:

- koncesionar opravlja dejavnost zunaj podeljene koncesije ali v nasprotju s koncesijsko pogodbo, ali je opravljal dejavnost pred sklenitvijo koncesijske pogodbe,
- je iz letnega poročila razvidno, da v letu, za katero poročča, ni opravljal koncesijske dejavnosti,
- s svojim poslovanjem krši predpise,
- v postavljenem roku ni odpravil pomanjkljivosti v skladu z ugotovitvami ministrstva, pristojnega za delo, ali drugega pristojnega organa.

Ob ugotovljenih pomanjkljivostih pri poslovanju koncesionarja lahko ministrstvo, pristojno za delo, koncesijo odvzame za določen čas in mu naloži, naj odpravi ugotovljene pomanjkljivosti.

Ministrstvo, pristojno za delo, odvzame koncesijo z odločbo.

Komentar

Če koncesionar ne upošteva določb koncesijske pogodbe, je kršitelj, še posebej, če opravlja dejavnost zunaj podeljene koncesije ali v nasprotju s koncesijsko pogodbo, če je s svojim poslovanjem kršil predpise, če ni v roku odpravil pomanjkljivosti v skladu z ugotovitvami ministrstva, pristojnega za delo, ali drugega pristojnega organa.

6.f člen

Ministrstvo, pristojno za delo, po uradni dolžnosti ali na predlog Inšpektorata Republike Slovenije za delo oziroma drugih pristojnih organov izbriše iz registra agencij za zagotavljanje dela organizacijo oziroma delodajalca v teh primerih:

- če preneha zagotavljati dela delavcev drugemu delodajalcu,
- če fizična oseba, ki zagotavlja dela delavcev drugemu delodajalcu, umre ali če pravna oseba, ki zagotavlja dela delavcev drugemu delodajalcu, preneha,
- če je fizični ali pravni osebi s pravnomočno odločbo prepovedano opravljanje dejavnosti,
- če je iz letnega poročila organizacije oziroma delodajalca, vpisanega v register agencij za zagotavljanje dela, razvidno, da ni zagotavljal dela delavcev drugemu delodajalcu v letu, za katero poročča, ali pa letnega poročila ni poslal,

- če se ugotovi, da organizacija oziroma delodajalec, vpisan v register agencij za zagotavljanje dela, ne izpolnjuje več predpisanih pogojev za opravljanje dejavnosti zagotavljanja dela delavcev drugemu delodajalcu.

O izbrisu iz registra agencij za zagotavljanje dela ministrstvo, pristojno za delo, izda odločbo.

Komentar

Poleg odvzema koncesije z odločbo, ki ima podlago v 6.e členu, lahko ministrstvo, pristojno za delo, izda tudi odločbo o izbrisu iz registra agencij.

7. člen

Organizacija oziroma delodajalec, ki ima z ministrstvom, pristojnim za delo, sklenjeno koncesijsko pogodbo v skladu s četrtem odstavkom 6. člena tega zakona, ali je vpisan v register agencij za zagotavljanje dela, mora letno poročati o obsegu svojega poslovanja tako, kot predpiše minister, pristojen za delo.

Organizacija oziroma delodajalec, ki ima z ministrstvom, pristojnim za delo, sklenjeno koncesijsko pogodbo, ali je vpisan v register agencij za zagotavljanje dela, mora ministrstvu, pristojnemu za delo, poročati o svojem delu in sproti javljati vse spremembe glede izpolnjevanja kadrovskih, organizacijskih in drugih pogojev, ki lahko vplivajo na koncesijsko razmerje ali vpis v register agencij za zagotavljanje dela.

Komentar

1. Za posredovanje zaposlitve, posredovanje dela in objavlanje ponudb za delo v tujini velja posebna ureditev. S to dejavnostjo se lahko ukvarjajo le zavod in druge z zakonom pooblašene organizacije.
2. Pooblastilo za opravljanje posredovanja zaposlitve, posredovanja dela in objavlanja ponudb za delo v tujini morate temeljiti na zakonu in v tem primeru ni dovolj pooblastilo ministrstva, pristojnega za delo.

8. člen

Za posredovanje zaposlitve in posredovanje dela zavod ne sme zahtevati plačila.

Za posredovanje zaposlitve in posredovanje dela pooblašena organizacija oziroma delodajalec ne sme zahtevati plačila od iskalca zaposlitve oziroma dela.

Pooblašeni organizaciji oziroma delodajalcu, ki posreduje zaposlitev ali delo brezposelni osebi, ki je najmanj tri mesece vpisana v evidenci brezposelnih oseb, se zagotavlja plačilo za vsako posredovanje zaposlitve, če je brezposelna oseba sklenila pogodbo o zaposlitvi:

- za nedoločen čas s polnim delovnim časom,
- za določen čas, ki ni krajši od 12 mesecev, s polnim delovnim časom,
- za določen čas, ki ni krajši od 24 mesecev, z najmanj polovico polnega delovnega časa.

Pogoj vpisa v evidenci brezposelnih oseb najmanj tri mesece ne velja, kadar je oseba starejša od 50 let, ali prejema denarno nadomestilo, ali je upravičena do denarne socialne pomoči po predpisih, ki urejajo socialno varstvo, oziroma, ko je brezposelna oseba invalid, katere invalidnost je ugotovljena z odločbo pristojnega organa.

Pooblaščen organizacija oziroma delodajalec, ki posreduje zaposlitev brezposelni osebi za določen čas s polnim ali najmanj polovičnim delovnim časom, lahko uveljavlja plačilo storitev, če se brezposelna oseba ni zaposlila pri istem delodajalcu, pri katerem je bila nazadnje zaposlena, oziroma pri povezani fizični oziroma pravni osebi in, če je prekinitev zaposlitve pri istem delodajalcu oziroma povezani fizični ali pravni osebi daljša od 30 dni.

Opravljene storitve posredovanja zaposlitve se plačujejo iz sredstev proračuna Republike Slovenije, določenih za ta namen.

Storitve plačuje zavod na podlagi dokazila o realizirani zaposlitvi (fotokopija prijave v zavarovanje – obrazec M-1) in na podlagi napotnice za zaposlitev, ki jo potrdi delodajalec.

Kadar več pooblaščenih organizacij oziroma delodajalcev posreduje zaposlitev za isto brezposelno osebo, prejme plačilo tista pooblaščen organizacija oziroma delodajalec, ki je zavodu dostavila fotokopijo prijave v zavarovanje in potrjeno napotnico delodajalca, na kateri sta vpisana najbolj zgotoven datum in ura zglasitve brezposelne osebe pri delodajalcu.

Natančnejši postopek in način plačila storitev se določita v pogodbi o sodelovanju, sklenjeni med pooblaščen organizacijo oziroma delodajalcem in zavodom, ki jo mora zavod v 15 dneh od podpisa poslati v soglasje ministru, pristojnemu za delo.

Višina sredstev za posredovanje zaposlitve in dela iz tretjega odstavka se določi z odredbo ministra, pristojnega za delo, pri čemer se upoštevajo predvsem delež brezposelnih oseb v prebivalstvu v območni službi zavoda, v katerem se brezposelni osebi posreduje zaposlitev ali delo, starost brezposelne osebe, invalidnost, čas, ko je bila brezposelna oseba prijavljena na zavodu, in upravičenost do prejemanja denarnega nadomestila ali denarne socialne pomoči po predpisih, ki urejajo socialno varstvo.

Komentar

Prepoved plačevanja storitev posredovanja zaposlitve in posredovanja dela za brezposelne osebe je del mednarodnega standarda. Brezposelna oseba se pogosto nenadoma in nepredvideno znajde brez zaposlitve in brez stalnega vira sredstev za preživljanje. Če pa pooblaščen organizacije oziroma delodajalci posre-

dujejo zaposlitev ali delo iskalcem zaposlitve, ki niso brezposelne osebe, gre za opravljanje običajne storitve in ni razlogov, da storitev ni plačljiva.

9. člen

Organizacije oziroma delodajalci zaposlujejo delavce v sodelovanju z zavodom.

Organizacije in delodajalci morajo zavodu poslati:

- **prijavo prostega delovnega mesta in pogoje, ki jih mora izpolnjevati delavec za opravljanje del na tem delovnem mestu, razen, kadar z že zaposlenim delavcem sklepajo novo pogodbo o zaposlitvi za določen ali nedoločen čas za isto delovno mesto, ali ko se v skladu s predpisi o delovnih razmerjih, lahko izjemoma sklene pogodba o zaposlitvi brez javne objave,**
- **obvestilo o potrebi po sklenitvi podjemne pogodbe ali pogodbe o naročilu avtorskega dela najpozneje v osmih dneh po tem, ko potreba nastane, razen če se bo obvestilo nanašalo na delavca, ki je v delovnem razmerju pri istem delodajalcu, ali na pravno osebo, samostojnega podjetnika posameznika oziroma posameznika, ki samostojno opravlja dejavnost,**
- **poročilo o opravljenem delu preko polnega delovnega časa in poročilo o opravljenem delu po podjemni pogodbi ali pogodbi o naročilu avtorskega dela do 15. januarja za preteklo leto,**
- **obvestilo o sklenjeni podjemni pogodbi ali pogodbi o naročilu avtorskega dela, najpozneje v osmih dneh po sklenitvi take pogodbe, razen če je pogodba sklenjena z delavcem, ki je v delovnem razmerju pri istem delodajalcu ali če je pogodba sklenjena s pravno osebo, samostojnim podjetnikom posameznikom oziroma posameznikom, ki samostojno opravlja dejavnost.**

Komentar

Zakon opredeljuje obveznost prijave prostega delovnega mesta s strani delodajalca oziroma organizacije. Samo v primeru, ko delodajalec sklepa pogodbo z že zaposlenim delavcem o zaposlitvi za določen ali nedoločen čas za isto delovno mesto in v dodatnih primerih, ki jih navaja Zakon o delovnih razmerjih, se lahko izjemoma sklene pogodba o zaposlitvi brez javne objave. Primeri, ko ni potrebna javna objava, so naslednji:

- sklenitev nove pogodbe o zaposlitvi med delavcem in delodajalcem zaradi spremenjenih okoliščin,
- obveznosti delodajalca iz naslova štipendiranja,
- zaposlitev invalida po zakonu, ki ureja zaposlovanje invalidov,
- zaposlitev za določen čas, ki po svoji naravi traja največ tri mesece v koledarskem letu, ali zaposlitev za določen čas za nadomeščanje začasno odsotnega delavca;
- zaposlitev za nedoločen čas osebe, ki je pri delodajalcu opravljala pripravništvo oziroma ki je bila pri delodajalcu zaposlena za določen čas, razen v pri-

meru zaposlitve za določen čas iz tretjega odstavka 20. člena tega zakona in v primeru zaposlitve za določen čas za nadomeščanje začasno odsotnega delavca,

- zaposlitev za določen čas zaradi dela v prilagoditvenem obdobju na podlagi dokončne odločbe in potrdila pristojnega organa, izdanih v postopku priznavanja kvalifikacij po posebnem zakonu,
- zaposlitev s polnim delovnim časom osebe, ki je bila pri delodajalcu zaposlena s krajšim delovnim časom,
- zaposlitev družbenikov v pravni osebi,
- zaposlitev družinskih članov delodajalca, ki je fizična oseba,
- zaposlitev voljenih in imenovanih funkcionarjev oziroma drugih delavcev, ki so vezani na mandat organa, ali funkcionarja v lokalnih skupnostih, političnih strankah, sindikatih, zbornicah, društvih in njihovih zvezah,
- poslovodne osebe, prokuristi,
- drugi primeri, določeni z zakonom.

Za družinske člane po tem členu se štejejo:

- zakonec oziroma oseba, ki je zadnji dve leti pred sklenitvijo pogodbe o zaposlitvi živela z delodajalcem v življenjski skupnosti, ki je po predpisih o zakonski zvezi in družinskih razmerjih v pravnih posledicah izenačena z zakonsko zvezo, oziroma partner v registrirani istospolni skupnosti,
- otroci, posvojenci in pastorki,
- starši – oče, mati, očim in mačeha, posvojitelj ter
- bratje in sestre.

Delodajalci izvajajo zaposlitev delavcev kot eno od poslovnih funkcij, od katere je v veliki meri odvisno celotno poslovanje gospodarske družbe.

10. člen

Organizacije in delodajalci morajo do 15. januarja za tekoče leto posredovati zavodu predvidene letne potrebe po kadrih, podatke o številu in strukturi delavcev, katerih delo ne bo več potrebno ter predvideni način njihovega razreševanja; tekoče potrebe in podatke pa posredujejo s spremembami letnih napovedi.

Organizacije in delodajalci morajo do 15. januarja posredovati zavodu podatke za skupen razpis kadrovske štípendij za naslednje šolsko leto.

Komentar

Obveznosti delodajalcev, ki izhajajo iz tega člena, niso povezane z dinamiko poslovnih dogodkov posameznega delodajalca, saj se le-ti med sabo zelo razlikujejo in težko vedno predvidijo potrebo po kadrih in jo posredujejo zavodu, prav tako pa tudi težko za vse leto vnaprej predvidijo število in strukturo delavcev,

katerih delo ne bo več potrebno. Tu je potrebno razumeti povezovanje delodajalcev in zavoda bolj fleksibilno in odzivno, in ne samo plansko na osnovi letnih napovedi.

Z dnem uveljavitve Zakona o štipendiranju, ki je bil objavljen v Uradnem listu RS, št. 57/2007, 63/2007 in 40/2009 – popravek, organizacije in delodajalci ne posredujejo več do 15. januarja podatkov za skupen razpis kadrovskih štipendij za naslednje šolsko leto.

11. člen

Ko zavod prejme prijavo prostega delovnega mesta, mora javno objaviti prosto delovno mesto ter izvesti vse potrebne postopke v zvezi s posredovanjem zaposlitve.

Komentar

1. Obveznost objave prostega delovnega mesta izhaja iz ustavne določbe o dostopnosti delovnih mest vsakomur (tretji odstavek 49. člena Ustave RS). Za delodajalce je obveznost objave prostega delovnega mesta določena v Zakonu o delovnih razmerjih, izjeme, kadar ni potrebno objaviti delovnega mesta, so navedene v komentarju k 9. členu zakona!

12. člen

Zavod lahko na podlagi prijave prostega delovnega mesta, brez predhodne javne objave, napoti osebo, ki išče zaposlitev dalj kot dve leti, v organizacijo oziroma k delodajalcu.

V primeru iz prejšnjega odstavka se lahko sklene delovno razmerje za določen čas.

Komentar

Ta določba je verjetno želela ustvariti kandidatom, ki so kot brezposelne osebe dalj časa prijavljeni pri zavodu, prednost pred drugimi kandidati. Posledica tega naj bi bila lažja zaposljivost dalj časa brezposelnih oseb.

V praksi je učinkovitost te določbe zelo vprašljiva, saj ni pričakovati, da bo delodajalec zaradi morebitnega manjšega izbora kandidatov z manj pomisleki in hitreje zaposlil kandidata za prosto delovno mesto. K taki odločitvi ne bi pripomogla niti možnost, da delodajalec kandidata zaposli za določen čas (drugi odstavek), saj tudi zanj veljajo omejitve iz Zakona o delovnih razmerjih, ki se nanašajo na sklenitev delovnega razmerja za določen čas.

13. člen

Minister, pristojen za delo, predpiše način in vsebino sporočanja podatkov iz 9. in 10. ter postopek iz 11. člena tega zakona.

III. ZAVAROVANJE ZA PRIMER BREZPOSELNOSTI

Obvezno zavarovanje

14. člen

Za primer brezposelnosti se obvezno zavarujejo delavci v delovnem razmerju.

Komentar

1. ZZZPB z določbo o obveznem zavarovanju za primer brezposelnosti za delavce, ki imajo sklenjeno delovno razmerje, in s prostovoljnim zavarovanjem za druge povzema določbo konvencije Mednarodne organizacije dela, št. 44, po kateri se lahko dajatve za primer brezposelnosti zagotavljajo v obveznem ali v prostovoljnem zavarovalnem sistemu ali v kombinaciji obveznega ali prostovoljnega zavarovalnega sistema.
2. Prispevki za zavarovanje za primer brezposelnosti so opredeljeni v Zakonu o prispevkih za socialno varnost (Uradni list RS, št. 5/96, 18/96, 34/96, 87/97 in 3/98, št. 23/2006).

Prostovoljno zavarovanje

15. člen

Za primer brezposelnosti se lahko zavarujejo:

- samostojni podjetniki, osebe, ki samostojno, z lastnim delom, kot edini in glavni poklic opravljajo pridobitno dejavnost (v nadaljnjem besedilu: samozaposlene osebe) in osebe, ki so lastniki gospodarskih družb, če niso zavarovani na drugi podlagi,
- slovenski državljani v delovnem razmerju z delodajalcem v tuji državi, ki po vrnitvi v domovino ne morejo uveljavljati pravic za primer brezposelnosti na drugi podlagi in
- zakonci slovenskih državljanov, zaposlenih v tuji državi, če so bili pred odhodom v tujino v delovnem razmerju.

Osebe iz prejšnjega odstavka imajo enake pravice kot zavarovanci iz prejšnjega člena.

Komentar

Zakon je dodatno opredelil še kategorije, ki se lahko zavarujejo za primer brezposelnosti in so bile po prejšnjih ureditvah prikrajšane za to pravico. Izpostaviti je potrebno slovenske državljane, zaposlene v tujini, ki po vrnitvi v domovino ne morejo uveljavljati pravic za primer brezposelnosti na drugi podlagi, in samozaposlene osebe, saj so osebe, ki se prostovoljno zavarujejo, sedaj izenačene z osebami, ki so obvezno zavarovane. Pomembna je opredelitev teh kategorij, saj zavarovanje blaži bodoče nepredvidene in negotove dogodke, za katere se oseba zavaruje.

Brezposelne osebe

16. člen

Za brezposelno osebo se po tem zakonu šteje:

- oseba, ki ni v delovnem razmerju,
- samozaposlena oseba, katere dobiček iz dejavnosti, ki je ugotovljen brez upoštevanja znižanj in davčnih olajšav v skladu s predpisi o dohodnini in povečan za obračunane obvezne prispevke za socialno varnost, ni presegal zneska zjamčenega nadomestila plače in lastnik ali solastnik gospodarskih družb, ki ni zavarovan na drugi podlagi, in v katerih dobiček, zmanjšan za plačane prispevke za obvezno socialno zavarovanje, v zadnjem koledarskem letu pred nastankom brezposelnosti ni presegal zneska zjamčenega nadomestila plače,
- lastnik, zakupnik, najemnik ali drug uporabnik kmetijskega ali gozdnega zemljišča s katastrskim dohodkom do višine, ki je določena kot podlaga za vključitev v obvezno pokojninsko in invalidsko zavarovanje po predpisih o pokojninskem in invalidskem zavarovanju,
- oseba, ki ni upokojenec, študent, dijak, vajenec, udeleženec izobraževanja odraslih, mlajši od 26 let ali udeleženec izobraževanja v skladu s 53.b členom tega zakona ter udeleženec programa usposabljanja na delovnem mestu na podlagi programov ukrepov aktivne politike zaposlovanja iz 50. člena tega zakona in je:
 - zmožna za delo,
 - prijavljena pri zavodu,
 - na razpolago za zaposlitev,
 - aktivni iskalec zaposlitve.

Ne glede na določilo prejšnjega odstavka se za brezposelno osebo šteje oseba, ki je bila do nastanka brezposelnosti v delovnem razmerju in hkrati samozaposlena oseba, če njen dobiček iz dejavnosti, ki je ugotovljen brez upoštevanja znižanj in davčnih olajšav v skladu s predpisi o dohodnini in z upoštevanjem obračunanih obveznih prispevkov, ni presegal zneska zjamčenega nadomestila plače v zadnjem koledarskem letu pred nastankom brezposelnosti.

Za zavarovanca se po tem zakonu šteje brezposelna oseba, ki je bila pred nastankom brezposelnosti obvezno ali prostovoljno zavarovana za primer brezposelnosti in ima na tej podlagi pravico do denarnih prejemkov po tem zakonu.

Komentar

Definicija brezposelne osebe se je skozi spreminjanje ZZZPB v 18 letih, odkar imamo v Sloveniji zakon, bistveno spreminjala, najbolj pa z novelo ZZZPB-D. Za opredelitev pojma brezposelne osebe je najpomembnejše dejstvo, da ta ni v delovnem razmerju v skladu z Zakonom o delovnih razmerjih.

Za brezposelno osebo se šteje oseba:

- ki ni v delovnem razmerju,
- samozaposlena oseba, katere dobiček iz dejavnosti, ki je ugotovljen brez upoštevanja znižanj in davčnih olajšav v skladu s predpisi o dohodnini in povečan za obračunane obvezne prispevke za socialno varnost, ni presegal zneska z jamčenega nadomestila plače, in lastnik ali solastnik gospodarskih družb, ki ni zavarovan na drugi podlagi, in v katerih dobiček, zmanjšan za plačane prispevke za obvezno socialno zavarovanje, v zadnjem koledarskem letu pred nastankom brezposelnosti ni presegal zneska z jamčenega nadomestila plače,
- lastnik, zakupnik, najemnik ali drug uporabnik kmetijskega ali gozdnega zemljišča s katastrskim dohodkom do višine, ki je določena kot podlaga za vključitev v obvezno pokojninsko in invalidsko zavarovanje po predpisih o pokojninskem in invalidskem zavarovanju,
- oseba, ki ni upokojenec, študent, dijak, vajenec, udeleženec izobraževanja odraslih, mlajši od 26 let ali udeleženec izobraževanja v skladu s 53.b členom tega zakona ter udeleženec programa usposabljanja na delovnem mestu na podlagi programov ukrepov aktivne politike zaposlovanja iz 50. člena tega zakona in je:
 - zmožna za delo,
 - prijavljena pri zavodu,
 - na razpolago za zaposlitev,
 - aktivni iskalec zaposlitve.

Zadnja novela ZZZPB ne izpostavlja več posebej brezposelne osebe, ki je to postala zaradi poteka in prekinitve individualne pogodbe in je prejela ali bo prejela odškodnino oziroma odpravnino.