

DELODAJALEC

2011/5

Prva delodajalska strokovna revija
Maj 2011
Leto 2, Številka 5



Plačni modeli v zasebnem sektorju z vidika delovne uspešnosti delavca

Napovedi za Evropo ugodnejše, Slovenija ne dosega pričakovanj

“Malo dela” po referendumu

ZDRUŽENJE DELODAJALCEV SLOVENIJE

ZASTOPAMO DELODAJALSKE INTERESE

Združenje delodajalcev Slovenije (ZDS) je prvo prostovoljno gospodarsko interesno združenje v Sloveniji, ki zastopa in ščiti interese delodajalcev že od leta 1994.

ZDS je spoštovan socialni partner, tako v bipartitnem kot tripartitnem socialnem dialogu, ki interese svojih članov zastopa strokovno, argumentirano in transparentno.

Socialno partnerstvo med delodajalci, vlado in sindikati omogoča urejenost odnosov na socialno-ekonomskem področju in stabilne pogoje poslovanja za podjetja. Ugotavljanje pravih interesov delodajalcev in skupno oblikovanje stališč v odnosu do socialnih partnerjev je v tem procesu predpogoj za uspešno uveljavljanje pričakovanj in zahtev delodajalcev. Moč in pomembnost vsakega člana posebej se oblikuje šele s povezovanjem z drugimi člani, torej z včlanitvijo v združenje. Skupaj uveljavljamo interese podjetij in z upoštevanjem širših makroekonomskih danosti zagotavljamo reprezentativen in enoten glas delodajalcev.

Strokovna ekipa Združenja sodeluje z mrežo strokovnjakov iz gospodarstva, s svojim delom omogoča, da ZDS lahko odigra ključno vlogo tako v bipartitnem kot tripartitnem ekonomsko-socialnem dialogu.

ZDS je aktivno pri soodločanju in oblikovanju stališč v Ekonomsko socialnem svetu, Državnem svetu ter v različnih komisijah in odborih Državnega zbora v Sloveniji.

ZDS V MEDNARODNEM OKOLJU

ZDS je:

- prvi in edini slovenski predstavnik delodajalcev, ki je član **BUSINESSEUROPE** – konfederacije evropskih delodajalskih in industrijskih združenj, socialnega partnerja na evropski ravni, kjer ima svoje stalno predstavništvo, ki omogoča neposredno in vedno aktualno izmenjavo izkušenj, dobrih praks in omogoča tudi uveljavljanje interesov slovenskih delodajalcev v okviru najmočnejšega gospodarskega lobija v Evropi.



- član **Mednarodne organizacije delodajalcev IOE** (International Organisation of Employers) pri ILO (Mednarodni organizaciji dela)



- član delodajalske organizacije **BIAC** (The Business and Industry Advisory Committee to the OECD) znotraj OECD (Organizacije za gospodarsko sodelovanje in razvoj)



- član **AREC** (Adriatic Region's Employers' Centre)



- član **UBCCE** (Union of Black Sea and Caspian Confederation of Enterprises)



KATERE UGODNOSTI PRINAŠA ČLANSTVO V ZDS?

Članstvo v Združenju delodajalcev Slovenije vam in strokovnjakom v vašem podjetju prinese dragocen, neomejen dostop do najobširnejših ter najbolj aktualnih podatkov, informacij, mnenj s področja kolektivnih pogodb, davkov, prispevkov, obračuna plač, delovnih razmerij ter varnosti in zdravja pri delu.

Za člane ZDS:

- izdajamo strokovno revijo Delodajalec – bogat vir informacij, ki ga rabi vsak delodajalec!
- organiziramo izobraževanja za doseganje boljših poslovnih rezultatov
- izdajamo publikacije ZDS – edinstven pripomoček kadrovikom, pravnikom in računovodjem

O aktualnem dogajanju izveste tudi:

- preko rednih svetovanj
- preko naših spletnih strani www.zds.si
- preko vaše elektronske pošte (E-obveščanje)

SVETOVALNE URE VSAK DAN MED 10.00 IN 12.00 URO

• Telefon: 01/563-48-80

• E-naslov: delodajalci@zds.si

• Faks: 01/ 432-72-14

UVODNIK



mag. Tatjana Pajnikhar
Odgovorna urednica

Spoštovani!

Tokratna številka Delodajalca izide na 1. maj, praznik dela, zato se mi zdi prav, da se z nekaj mislimi posvetimo tudi temu. Mednarodni praznik delavstva, 1. maja vsako leto praznujejo v večini držav sveta, redka izjema so ZDA. Praznik je namreč izvirno spomin na krvave demonstracije v ameriškem Chicagu v teh dneh leta 1886, znane pod imenom Haymarketski izgred, pa tudi največje praznovanje socialnih in gospodarskih dosežkov mednarodnega delavskega gibanja.

Danes smo v času, ko je gospodarska negotovost velika, mnoga podjetja so bila prisiljena zapreti svoje obrate, številni so posledično ostali brez služb. Ob tem se vprašam, koliko ljudi bo letos v resnici praznovalo praznik dela, ob skoraj 12-odstotni brezposelnosti, ob upanju na vsaj 2-odstotno gospodarsko rast,... Prihaja čas, ko bo potrebno redefinirati tako pravice kot obveznosti enih in drugih – delavcev in delodajalcev. Pred leti smo še govorili, da mora delo znova postati vrednota – mislim, da delo je znova postalo vrednota, vendar na napačen način – zato ker je pomanjkanje dela na trgu, ker ni novih delovnih mest.

Najprej moramo omogočiti pogoje, ki bodo podjetjem dovoljevala ponoven gospodarski zagon. Podjetja – gospodarstvo je namreč tisto, ki kreira nova delovna mesta, ponuja delo na trgu, tako mladim kot starim, ženskam in moškim,... Dokler ne bo zagona gospodarstva, je z vsakim dnem bolj ogrožena tudi socialna država: socialni transferji, bolezni, pokojnine... Noben parcialni zakon z namenom reševanja proračunskih lukenj v teh blagajnah ne bo zalegel brez podpore močnega in konkurenčnega gospodarstva, ki bo zaposlovalo večino potencialno zaposljivih ljudi. Spomnimo se – leta 2007, na višku gospodarskega vzpona, je bila anketna stopnja brezposelnosti v Slove-

niji 4,5-odstotna – kar pomeni, da so delali skoraj vsi za delo sposobni. Ob današnji situaciji se zdijo ti rezultati brez korenitega reza »misijska nemogoče«.

V tokratni številki Delodajalca vam tako ponujamo poleg mesečnih podlag s področja kolektivnih pogodb, delovnega prava in davkov še pomladanske makroekonomske napovedi, vpogled v kolektivna pogajanja v Nemčiji ter razmišljanje generalnega sekretarja ZDS o tem, ali nas čaka »malo dela« po referendumu o malem delu?

Izdajatelj:

Združenje delodajalcev Slovenije, g. i. z.

Odgovorna urednica:

mag. Tatjana Pajnikihar

Namestnik odgovorne urednice:

Jože Smole

Avtorji:

Frida Bertonec, Maja Ceglar Ključevšek, Anže Hiršl, Teja Kadunc, mag. Tatjana Pajnikihar, mag. Slavi Pirš, Maja Skorupan, Jože Smole, Maja Šoba Tovšak.

Oblikovna zasnova:

Matjaž Tomažič / Kontrastika
Tamara Fras

Prelom:

Tamara Fras, Maja Ceglar Ključevšek

Tisk:

Tiskarna Present, d. o. o.

Datum natisa:

22.04.2011

Naklada:

3.000 izvodov

Distribucija:

Delo prodaja, d. d.

Podatki o izdajatelju:

Združenje delodajalcev Slovenije g. i. z.

Dimičeva ulica 9, Ljubljana

T: 01/563 48 80, F: 01/432 72 14

E-naslov: delodajalci@zds.si

www.zds.si

ID za DDV: SI16901134

Matična številka: 5848105

TRR: 02011-0015672692 (NLB d.d.)

Operacijo delno financira Evropska unija, in sicer iz Evropskega socialnega sklada. Operacija se izvaja v okviru Operativnega programa razvoja človeških virov za obdobje 2007-2013, razvojne prioritete »Institucionalna in administrativna usposobljenost«; prednostne usmeritve »Spodbujanje razvoja nevladnih organizacij, civilnega in socialnega dialoga«.

Uporaba podatkov iz publikacije je dovoljena le skupaj z navedbo vira. Kopiranje ni dovoljeno.

VSEBINA

1 Uvodnik

3 Aktualno

4 Novice in dogodki

6 Koledar izobraževanj ZDS

7 Publikacije ZDS

8 Ekonomski kazalci

8 Napovedi za Evropo ugodnejše, Slovenija ne dosega pričakovanj

11 Izbrani ekonomski kazalci

13 V središču

13 "Malo dela" po referendumu

15 Stališča

16 Delovnoppravna zakonodaja

16 Odgovarjamo na vaša vprašanja

17 Sodna praksa

18 Iz arhiva

19 Novo iz Uradnega lista

20 Davki in prispevki

20 Obvestila

21 Podlage za obračun dohodnine in prispevkov za socialno varnost

25 Prejemki iz delovnih razmerij

25 Plačni modeli v zasebnem sektorju z vidika delovne uspešnosti delavca

26 Novosti iz kolektivnih pogodb

27 Odgovarjamo na vaša vprašanja

29 Podlage za obračun plač in ostalih prejemkov iz delovnega razmerja

36 Praksa iz drugih držav

36 Kolektivna pogajanja v Nemčiji v letu 2010

38 Novice stalnega predstavništva BUSINESSEUROPE

40 Projekti ZDS

AKTUALNO



Jože Smole
Generalni sekretar ZDS

Zadnje novice o izstopu stranke DeSUS iz koalicije ter različni komentarji, ki se te dni vrstijo, odpirajo vse možnosti nadaljnjega razvoja: od predčasnih volitev do tako imenovane tehnične vlade.

Za Združenje delodajalcev Slovenije, kot zastopnika interesov slovenskih delodajalcev, ni pomembno ali je vlada desna ali leva, temveč kako razume potrebo po nenehnem izboljševanju konkurenčnosti slovenskega gospodarstva in na drugi strani, kako v tem procesu vidi svojo vlogo. Ves čas se namreč kaže ravno pomanjkanje razumevanja za izboljšanje pogojev poslovanja, kar je ključno, kar pričakujemo od vlade kot partnerja. ZDS je ves čas opozarjal na pomanjkanje socialnega dialoga, na potrebo po socialnem sporazumu kot osnovnih zavezah ključnih akterjev, na potrebne reforme. V tako negotovem času nismo sklenili niti osnovnih skupnih zavez, katere reforme so tiste, ki jih bomo s skupnim delom in skupnimi odrekami kot pridobitvami skušali doseči. Nasprotno, enostranski predlogi, padajo drug za drugim.

Za ZDS ni pomembno kakšne politične provenience je obstoječa ali bo (v kolikor se to zgodi) nova vlada, delodajalci v dialogu potrebujemo kredibilnega partnerja. Zato je najslabše, v kolikor vlade ni, saj brez tretjega partnerja ni tripartitnega socialnega dialoga, katerega pomanjkanje je že dosedaj privedlo do nezavidljivih posledic. Tako je v luči prevzemanja enoletnega predsedovanja ZDS Ekonomsko socialnemu svetu vloga vlade zagotovo še kako pomembna. Če ni sprememb, ki bi prišle s strani vlade, potem ni sprememb, ki zahtevajo tripartitni dialog. V tem primeru partnerjem ostane le dialog na bipartitni ravni, to je kolektivnih pogodbah, ki pa ob danem zakonskem okviru in trenutnih gospodarskih razmerah, ne

omogoča sprememb, ki bi lahko prinesle bistven premik naprej.

NOVICE IN DOGODKI

KORESPONDENČNA SEJA SEKCIJE ZA STORITVE

LJUBLJANA, 15.4.2011 – Na osmi korespondenčni seji je Odbor sekcije za storitve pri ZDS potrdil sklep o pristopu ZDS h Kolektivni pogodbi za zavarovalstvo Slovenije.

POGAJANJA ZA KOLEKTIVNO POGODBO ZA GOSTINSTVO IN TURIZEM

LJUBLJANA, 1.4. in 15.4. 2011 – Nadaljevala so pogajanja za sklenitev nove kolektivne pogodbe za dejavnosti gostinstva in turizma o delu kolektivne pogodbe, ki ureja prejemke iz delovnih razmerij. Naslednja pogajanja bodo predvidoma 6.5.2011, ko se bodo predvidoma pričela pogajanja o tarifnem delu.

POGAJANJA ZA NOVO KP PLAČE (KPPI)

LJUBLJANA, 6.4.2011 – V prostorih Združenja delodajalcev Slovenije so potekala pogajanja socialnih partnerjev o novi kolektivni pogodbi. Partnerji bodo v najvišji sestavi predsednikov znova zasedali 11. maja.

POGAJANJA ZA KOLEKTIVNO POGODBO KOVINSKE INDUSTRIJE

LJUBLJANA, 11.4.2011 – Potekal je 4. sestanek pogajalskih skupin delodajalcev in delojemalcev za spremembe in dopolnitve Kolektivne pogodbe dejavnosti kovinske industrije Slovenije. Naslednja pogajanja so predvidena za 3.5.2011.

POGAJANJA ZA KOLEKTIVNO POGODBO PRIDOBIVANJA IN PREDELAVE NEKOVINSKIH RUDNIN

LJUBLJANA, 12.4. in 20.4.2011 – Potekala so pogajanja sklenitev nove Kolektivne pogodbe za dejavnost pridobivanja in predelave nekovinskih rudnin. Naslednja pogajanja so predvidena za 4. maj 2011.

KOLEKTIVNA POGODBA CELULOZNE, PAPIRNE IN PAPIRNO PREDLOVALNE DEJAVNOSTI

LJUBLJANA, 12.4.2011 – Delodajalski pogajalci Kolektivne pogodbe celulozne, papirne in papirno predelovalne dejavnosti so se sestali s predstavniki Pergama, sindikalnim podpisnikom te kolektivne pogodbe. Sindikalni predstavniki Pergama so delodajalce seznanili z njihovimi predlogi za novo kolektivno pogodbo.

KOMISIJA ZA PLAČNO POLITIKO

LJUBLJANA, 1.4.2011 – Komisija za plačno politiko se je sestala z namenom, da se seznani s potekom pogajanj o predlogu plačnega modela Združenja delodajalcev Slovenije v kolektivni pogodbi, ki naj bi nadomestila kratko imenovano Kolektivno pogodbo plače. Druga točka dnevnega reda pa se je nanašala na pripravo zaključne konference projekta Nagrajevanje v podjetju, ki je potekala 13. aprila 2011 v Ljubljani.

19. SEJA UPRAVNEGA ODBORA ZDS

LJUBLJANA, 14.4.2011 – Na redni seji se je sestal Upravni odbor ZDS, ki je potrdil finančno poročilo za leto 2010 in finančni plan ZDS za leto 2011. Seznanil se je tudi z dogajanjem na področju sprememb Zakona o delovnih razmerij.

Pod točko razno je predsednik ZDS povzel razpravo na sestanku z ministrom



Predstavnica računovodske hiše je predstavila finančno poročilo ZDS za leto 2010.



19. seja Upravnega odbora ZDS

Svetlikom in predsednikom GZS, generalni sekretar ZDS pa prisotne seznanil s pogajanjem o novi kolektivni pogodbi o plačah in o srečanju članov ESS preden enoletno predsedovanje Ekonomsko socialnemu svetu prevzame ZDS.

203. in 204. SEJA ESS

LJUBLJANA, 29.3. in 8.4.2011 – 29. marca se je sestal Ekonomsko socialni svet, ki je na svoji 203. seji obravnaval Francosko – nemški pakt za konkurenčnost, h kateremu so socialni partnerji dali tudi načelno soglasje. 8. 4.2011 so socialni partnerji na 204. seji ESS obravnavali Zahtevo ZSSS za dvig minimalne plače, ki je niso potrdili; Nadgradnjo zdravstvenega sistema do leta 2020, za katero so se dogovorili, da gre v drugo fazo javne obravnave in bo rasla v tesnem sodelovanju med partnerji, Ministra za promet pa so socialni partnerji seznanili s posledicami, ki jih za poklicne voznike prinaša predlog sprememb 89. člena Zakona o pravilih cestnega prometa.

MISIJA EVROPSKE KOMISIJE (EC) NA ZDS

LJUBLJANA, 5.4.2011 – Misija EC je obiskala ZDS z namenom pridobivanja podatkov in mnenj za novo poročilo o konkurenčnosti držav članic EU. Predstavnika misije je ZDS seznanilo s stanjem v Sloveniji na področju socialnega dialoga, trga dela in predstavilo ocene ukrepov, ki jih je Vlada RS uvedla v času krize. Predstavnike misije

je zanimalo predvsem dogajanje na področju socialnega dialoga, financiranje podjetij s strani bank, vloga in črpanje sredstev iz skladov EU v Sloveniji ter vpliv krize na posamezne sektorje gospodarstva.

KONFERENCA ZMANJŠANJE STRESA – POVEČANJE ZADOVOLJSTVA IN PRODUKTIVNOSTI

LJUBLJANA, 31.3.2011 – V Državnem svetu RS je bila uspešno izpeljana konferenca projekta »Program podpore za delodajalce in zaposlene pri odpravljanju stresa povezanega z delom in pri zmanjševanju njegovih škodljivih posledic »PPDZ-S« z naslovom "Prepoznavanje in obvladovanje problematike stresa na delovnem mestu s primeri dobrih praks v Sloveniji in tujini", ki jo je organizirala Univerza v Mariboru v sodelovanju s partnerjema Združenjem delodajalcev Slovenije in Zvezo svobodnih sindikatov Slovenije.



Podpredsednica ZDS, ga Vanda Pečjak je sodelovala na projektni konferenci Zmanjšanje stresa.

ZAKLJUČNA KONFERENCA NAGRADITE USPEŠNO

LJUBLJANA, 13.4.2011 – V Ljubljani je potekala zaključna konferenca skoraj dve leti trajajočega projekta Nagrajevanje v podjetju, ki ga je vodilo ZDS. Na konferenci so bile predstavljene aktivnosti in dosežki projekta, ki ga delno financira Evropska unija in sicer iz Evropskega socialnega sklada. V projektu je bil poudarek na dveh vsebinskih

sklopih: prvič, strokovno je bila proučena veljavnost kolektivnih pogodb dejavnosti zasebnega sektorja, in drugič, oblikovan je delodajalski predlog plačnega modela, ki zagotavlja, da je višina plač odvisna od doseženih rezultatov delavcev in poslovnih rezultatov delodajalcev.



Na konferenci so poleg socialnih partnerjev predstavili svoj vidik nagrajevanja zaposlenih tudi predstavniki strokovne sfere in vlade.

ZAKON O ZAPOSLOITVENI REHABILITACIJI IN ZAPOSLOVANJU INVALIDOV

LJUBLJANA, 6.4.2011 - Združenje delodajalcev Slovenije se je udeležilo posveta, ki ga je Zveza invalidskih podjetij organizirala na temo sprememb in dopolnitev Zakona o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov. Na posvetu so predstavniki Ministrstva za delo, družino in socialne zadeve podrobneje razložili razloge in cilje sprememb zakona.

OKROGLA MIZA »SISTEM DOLOČANJA PLAČ V SLOVENIJI - PREDNOSTI IN SLABOSTI«

LJUBLJANA, 20.4.2011 - Generalni sekretar ZDS je sodeloval na okrogli mizi z naslovom »Sistem določanja plač v Sloveniji - prednosti in slabosti«, ki sta jo v sodelovanju pripravila KSS PERGAM in uredništvo časnika Dnevnik.

Na okrogli mizi so poleg Jožeta Smoleta sodelovali še mag. Velimir Bole z Ekonom-

skega inštituta pravne fakultete, Meta Štoka Debevec z Ministrstva za delo, družino in socialne zadeve, Stane Menard z Gospodarske zbornice Slovenije, Dušan Rebolj s Konfederacije sindikatov Slovenije PERGAM.

KONFERENCA "PODPORA STRATEGIJAM ZA OKREVANJE PO KRIZI V JUGOVZHODNI EVROPI"

ZAGREB, HRVAŠKA, 21.4.2011 - Generalni sekretar ZDS je sodeloval na konferenci na vabilo Mednarodne organizacije dela (ILO), kjer je predstavil delodajalski vidik trenutne situacije in strategij za okrevanje po krizi.

Poleg ZDS so na konferenci sodelovali tudi predstavniki slovenske vlade in sindikatov, ki so predstavnikom držav jugovzhodne evrope predstavili dobre prakse pristopa in delovanja Slovenije v EU.

KOLEDAR IZOBRAŽEVANJ ZDS



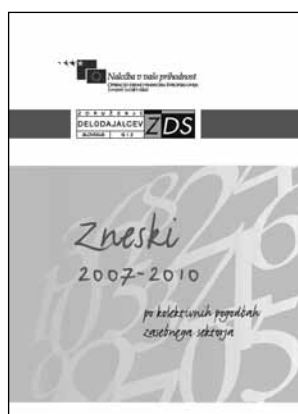
Frida Bertancel
Vodja projektov

MAJ 2011				
5.5.2011	NOVO!	Nova KP dejavnosti zavarovalništva Slovenije	Mag. Slavi Pirš Maja Skorupan	Delavnica
6.5.2011	Ponovitev	Predlog plačnega modela ZDS - Ljubljana	Mag. Slavi Pirš	Seminar
9.5.2011	Ponovitev	Predlog plačnega modela ZDS – Novo mesto	Mag. Slavi Pirš	Seminar
10.5.2011	Ponovitev	Predlog plačnega modela ZDS - Lesce	Mag. Slavi Pirš	Seminar
12.5.2011	NOVO!	Novosti na področju zaposlovanja in dela tujcev	Maja Skorupan	Seminar
12.5.2011	Ponovitev	Prejemki iz delovnih razmerij: najpogostejša vprašanja iz prakse – 1. del	Nataša Peterca	Delavnica
17.5.2011	NOVO!	Menica in novosti za upnike in dolžnike	Mag. Šime Ivanjko Dida Volk	Seminar
17.5.2011	Ponovitev	FINANCE IN RAČUNOVODSTVO za direktorje, managerje in druge odgovorne osebe, 2. del	Mag. Darinka Kamenšek Dr. Branko Mayr	Delavnica
19.5.2011	Ponovitev	FINANCE IN RAČUNOVODSTVO za direktorje, managerje in druge odgovorne osebe, 3. del	Mag. Darinka Kamenšek Dr. Branko Mayr	Delavnica
27.5.2011		Kaj naj pričakujemo od notranje revizije?	Mag. Blanka Vezjak	Delavnica
JUNIJ 2011				
2.6.2011	Ponovitev	Prejemki iz delovnih razmerij: najpogostejša vprašanja iz prakse – 2. del	Nataša Peterca	Delavnica
3.6.2011	Ponovitev	Varstvo osebnih podatkov	Dr. Monika Benkovič Kraševac	Seminar
8.6.2011	NOVO!	Samomotivacija ali motivacija – kaj je pomembnejše?	Dr. Aleksander Zadel	Delavnica
15.6.2011	Ponovitev	Kako povezati register osnovnih sredstev s podatki iz katastra stavb in obvestili Geodetske uprave o izračunu posplošene tržne vrednosti	Mag. Anton Kožar	Delavnica
21.6.2011	Ponovitev	FINANCE IN RAČUNOVODSTVO za direktorje, managerje in druge odgovorne osebe, 4. del	Mag. Darinka Kamenšek Dr. Branko Mayr	Delavnica

Imate o izobraževanjih ZDS kakršnokoli vprašanje ali predlog? Pokličite 01/563 48 87 ali pišite na frida.bertoncel@zds.si.
Prijavite se na <http://www.zds.si/izobrazevanje/>.

PUBLIKACIJE ZDS

ZNESKI 2007 - 2010 PO KOLEKTIVNIH POGODBAH ZASEBNEGA SEKTORJA



NAPOTITEV MANAGERJEV IN STROKOVNJAKOV NA DELO V TUJINO



PRESTRUKTURIRANJE V GRADBENIŠTVU – KAKO BOLJE NAPOVEDATI PRIHODNJE TRENDE



VELJAVNOST KOLEKTIVNIH POGODB DEJAVNOSTI ZASEBNEGA SEKTORJA



FLEKSIBILNO ZAPOSLOVANJE IN RAZVOJ SOCIALNEGA DIALOGA V DRŽAVAH CEE - POVEČEVANJE DOBRIH PRAKS PRI DELODAJALCIH



TOBEQU 3 – ZA VEČJO KAKOVOST FINANČNE PARTICIPACIJE ZAPOSLENIH V CEE



Več o o publikacijah ZDS in naročilnico najdete na <http://www.zds.si/publikacije/>. Za dodatne informacije pokličite 01/563 48 80.

EKONOMSKI KAZALCI

NAPOVEDI ZA EVROPO UGODNEJŠE, SLOVENIJA NE DOSEGA PRIČAKOVANJ



Maja Ceglar Ključevšek
Samostojna svetovalka
za ekonomske zadeve

Pomlad je čas za objavo napovedi makroekonomskih agregatov, zato v nadaljevanju povzemamo bistvene ugotovitve tako domačih kot tudi institucij. Medtem, ko sta domači Urad za makroekonomske analize (v nadaljevanju UMAR) v Pomladanski napovedi gospodarskih gibanj 2011 in Banka Slovenije (v nadaljevanju BS) v Poročilu o cenovni stabilnosti manj optimistični glede napovedi za slovensko gospodarstvo, so napovedi BUSINESEUROPE (v nadaljevanju BE) in Evropske komisije (v nadaljevanju EC) za Evropo bolj spodbudne.

Zadnje ugotovitve UMAR, ki so jih izpostavili v marčevskem ekonomskem ogledalu, kažejo, da domače gospodarstvo počasi okreva, vendar pa kratkoročni kazalniki še vedno zaostajajo za predkrižno ravno. Tudi razmere na trgu dela se ne izboljšujejo, čeprav je bilo to v jesenski napovedi že predvideno za leto 2012.

POČASNO OKREVANJE SLOVENSKEGA GOSPODARSTVA

Bruto domači proizvod se je ob spodbudnih vplivih iz mednarodnega okolja in ob relativno visokem prispevku spremembe zaloga v letu 2010 povečal za 1,2 %. Okrevanje slovenskega gospodarstva je temeljilo predvsem na izvozno usmerjenem in tehnološko močnejšem delu gospodarskih panog, medtem ko so na rast zaviralno vplivali dejavniki iz domačega okolja.

Napovedi gospodarske rasti se med UMAR in BS sicer razlikujejo, vendar pa sta obe instituciji v zadnji napovedi oz. poročilu omeni popravili navzdol, napovedi rasti pa ne dosegajo ravni gospodarske rasti pred krizo. Gospodarska rast naj bi bila tako po napovedi UMAR v letošnjem letu 2,2-odstotna, kar je za 0,3 odstotne točke manj kot je v jesenski napovedi, leta 2012 pa 2,6-odstotna (0,5 od.t. manj kot v jesenski napovedi). Tudi Banka Slovenije je v poročilu za malenkost popravila napoved gospodarske rasti navzdol in napoveduje 1,8-odstotno gospodarsko rast v letošnjem letu in 2,7-odstotno gospodarsko rast v 2012.

Možnosti za hitrejšo okrevanje slovenskega gospodarstva namreč po mnenju UMAR omejujejo pešanje konkurenčnosti gospodarstva, zaostreno finančno okolje delovanja podjetij ter poslabšana javnofinančna situacija v Sloveniji.

Izvozno povpraševanje ostaja pomemben dejavnik gospodarske rasti. Že lanska gibanja so pokazala, da Slovenija povpraševanja na tujih trgih ni v celoti izkoristila, saj je bila rast slovenskega izvoza nižja od rasti tujega povpraševanja. Izvozniki se namreč soočajo s pritiski na konkurenčnost tako s strani stroškov dela kot rasti cen surovin, poleg tega pa hitrejšo okrevanje slovenskega izvoza zavira-

jo zlasti težave, ki izhajajo iz prepočasnega tehnološkega prestrukturiranja v preteklosti. Poleg relativno slabše tehnološke strukture slovenskega izvoza se je za dejavnik, ki vpliva na počasnejše okrevanje izvoza v primerjavi z nekaterimi drugimi državami EU, izkazala tudi regionalna usmerjenost slovenskega izvoza izven EU (nekdanja Jugoslavija).

Napovedi rasti slovenskega izvoza za letošnje leto sta obe instituciji popravili navzgor, vendar pa sta hkrati napovedi za leto 2012 obe popravili navzdol. Tako je UMAR napovedal skupno rast izvoza v letu 2011 v višini 6,9 odstotka (2012: 6,7 %), BS pa v višini 7,3 odstotka (2012: 6,7%).

Gospodarske razmere se odražajo tudi na pričakovani nizki rasti zasebne in državne potrošnje, kar naj bi se po napovedih nadaljevalo tudi letos in prihodnje leto. Rast zasebne potrošnje naj bi bila po oceni UMAR je letošnjem in prihodnjem letu 0,7-odstotna (BS: 0,8%, 1,7%). UMAR napoveduje nadaljevanje nizke rasti potrošnje države, v letošnjem letu v višini 0,8 %, v 2012 pa v višini 0,6 odstotka. Banka Slovenije pa letos napoveduje celo negativno rast (-0,4%), v letu 2012 pa 1,1-odstotno rast državne potrošnje, saj predvideva varčevanje v javnem sektorju.

Poleg poslabšane javnofinančne situacije pa tudi razmere na finančnem trgu ovirajo hi-

Napovedi glavnih makroekonomskih agregatov gospodarske aktivnosti in inflacije

	2010	2011		2012	
		UMAR	BS	UMAR	BS
BDP	1,2	2,2	1,8	2,6	2,7
ZASEBNA POTROŠNJA	0,5	0,7	0,8	0,7	1,7
DRŽAVNA POTROŠNJA	0,8	0,8	-0,4	0,6	1,1
BRUTO INVESTICIJE V OSNOVNA SREDSTVA	-6,7	2,9	-1,0	4,5	3,0
IZVOZ	7,8	6,9	7,2	6,7	6,7
CENE ŽIVLJENJSKIH POTREBŠČIN (I-XII/I-XII _{t-1})	1,8	2,2	2,7 ¹	3,0	2,3 ¹
CENE ŽIVLJENJSKIH POTREBŠČIN (XII/XII _{t-1})	1,9	3,0	-	2,7	-

Vir: UMAR, Pomladanska napoved gospodarskih gibanj 2011, marec 2011; Banka Slovenije, Poročilo o cenovni stabilnosti, april 2011

¹Harmoniziran indeks cen življenjskih potrebščin (HICP).

trejše okrevanje. Finančne razmere za poslovanje slovenskih podjetij so se lani večinoma še zaostrole in bodo pomembno zaznamovale gospodarstvo tudi letos in v prihodnjih letih. Banke so lani še naprej odplačevale tuje obveznosti, država je umikala vloge iz bančne sistema, zaradi slabšanja kakovosti bančne aktive pa so banke še naprej pospešeno oblikovale rezervacije in oslabitve. Glede na presojo bank o tveganosti kreditiranja posameznih subjektov se spreminja tudi struktura kreditiranja bank v smeri večje previdnosti pri kreditiranju podjetij in povečanega kreditiranja prebivalstva. Finančne razmere za delovanje podjetij, ki so v nekaterih panogah močno zadolžena, so tako z vidika dostopnosti denarnih sredstev postale precej zaostre-

Razmere na trgu dela ne sledijo gospodarski rasti

Čeprav je UMAR v jesenski napovedi že predvidel umirjanje razmer na trgu dela, pa so pomladanske napovedi bolj pesimistične. Napovedi stopnje registrirane brezposelnosti in brezposelnosti po ILO metodi je UMAR popravil navzgor, tako UMAR kot Banka Slovenije pa sta navzdol popravili napovedi stopnje rasti zaposlenosti. Ta naj bi bila v letošnjem letu še negativna, v letu 2012 pa okrog 0 odstotka.

Tako naj bi se proces prilagajanja podjetij spremenjenim gospodarskim okoliščinam, čeprav v manjšem obsegu, še nadaljeval. V Sloveniji je konec marca število registriranih brezposelnih znašalo 113.948, v povprečju naj bi bilo v letošnjem letu po napovedi UMAR 114.000 brezposelnih (115.800 v letu 2012). Naraščanje brezposelnih, starejših od 50 let, ki se je ob koncu 2010 občutno pospešilo tudi zaradi napovedane pokojninske reforme, se je v začetku letošnjega leta ustavilo.

UMAR pričakuje povečanje povprečne stopnje registrirane brezposelnosti na 12,1 odstotka v letošnjem letu (po ILO: 7,9%) in v letu 2012 na 12,3 odstotka (po ILO: 8,0). Ohranjanje neugodnih gibanj je posledica pri-

Napoved glavnih makroekonomskih agregatov na trgu dela

	2010	2011		2012	
		UMAR	BS	UMAR	BS
RAST ZAPOSLENOSTI	-2,2	-1,2	-1,4	-0,3	0,0
STOPNJA REG. BREZPOSELNOSTI	10,7	12,1	-	12,3	-
STOPNJA BREZPOSELNOSTI PO ILO	7,2	7,9	-	8,0	-
REALNA RAST BRUTO PLAČE NA ZAPOSLENEGA	2,1	0,2	-	0,8	-

Vir: UMAR, Pomladanska napovedi gospodarskih gibanj 2011, marec 2011; Banka Slovenije, Poročilo o cenovni stabilnosti, april 2011

čakovane relativno šibke konjunktore ter starostne in izobrazbene strukture brezposelnih, saj je lani prišlo do povečanja števila brezposelnih starejših ter tistih z nižjo izobrazbo, katerih zaposljivost je relativno težavnejša.

Za letos predvidena 2,5-odstotna skupna nominalna rast plač naj bi izhajala iz zasebnega sektorja, v letu 2012 pa naj bi na pospešitev rasti (na 3,8 %), glede na veljavne dokumente, vplival tudi dvig plač v javnem sektorju.

Višja inflacija posledica zunanjih dejavnikov

Obe domači instituciji sta navzgor popravili tudi napovedi inflacije za letošnje in prihodnje leto. Pri tem je Banka Slovenije napoved rasti cen življenjskih potrebščin (harmoniziran indeks) za letošnje leto popravila za 0,6 odstotne točke na 2,7 odstotka, za leto 2012 pa pričakuje 2,3-odstotno rast cen življenjskih potrebščin (harmoniziran indeks). UMAR napoveduje povprečno letno rast cen življenjskih potrebščin v letošnjem letu v višini 2,2 odstotka (0,2 od t. več kot v ažurirani jesenski napovedi), na medletni ravni pa naj bi rast cen življenjskih potrebščin predvidoma dosegla 3 odstotke (2012: 2,7%).

Ob razmeroma nizki rasti domače gospodarske aktivnosti pritiski na rast cen še naprej prihajajo iz mednarodnega okolja, najbolj pomembna je rast cen surovin. Poleg rasti cen energentov, ki so se že lani prelivale v maloprodajne cene, naj bi letos prišlo tudi do

prenosa rasti svetovnih cen hrane in ostalih surovin v domače cene.

BOLJ OPTIMISTIČNE NAPOVEDI EVROPSKIH INSTITUCIJ

Nasprotno z domačim pesimističnim razpoloženjem pa evropsko gospodarstvo v povprečju uspešno okreva, čeprav so razlike med državami velike, kar ugotavlja tako Evropska komisija kot tudi BUSINESSEUROPE.

BE v svoji spomladanski napovedi Economic Outlook ugotavlja, da je bilo do sedaj okrevanje v Evropi močnejše od pričakovanega. Tako za evro območje v letu 2011 napoveduje 1,7-odstotno gospodarsko rast, rast v celotni EU pa naj bi bila celo malce višja (1,8-odstotna). Vseeno pa je še vedno prisotna velika razlika med okrevanjem v posameznih državah, ki je predvsem posledica neravnovesij, ki so bila v močnejši meri prisotna v nekaterih državah že pred krizo. V državah z močnejšim stanjem tekoče bilance pa se je okrevanje na podlagi močnejšega izvoza že odrazilo na domačem povpraševanju v obliki investicij in rasti zaposlenosti. Tako se gospodarska rast krepi na Švedskem, Poljskem, Finskem in v Nemčiji, nasprotno pa realna rast BDP na Portugalskem in v Grčiji še vedno ostaja negativna.

Zaradi rasti zaposlenosti, ki naj bi po napovedi BE v letošnjem letu znašala 0,4 odstotka (v evro območju 0,3 odstotka), se bo v letošnjem letu v Evropi ustvarilo milijon

novih delovnih mest, predvsem v državah, ki so bolj konkurenčne in imajo stabilen javno-finančni položaj. Rast zaposlenosti naj bi bila tako največja na Poljskem, v Luksemburgu, Litvi, Finski, Nizozemski, Nemčiji in Belgiji. Stopnja brezposelnosti naj bi ostala na višini okrog 10 odstotkov, tudi tu pa ostajajo velike razlike med državami, saj je brezposelnost v Španiji še vedno visoka (nad 20 odstotkov), medtem ko je v Avstriji in na Nizozemskem že nižja od 5 odstotkov. Izboljšane razmere na trgu dela se bodo odrazile tudi v povečanem zaupanju potrošnikov, kar bo povečalo zasebno potrošnjo, kar naj bi v prihodnjih četrletjih pozitivno vplivalo na gospodarsko rast. Vseeno pa so še potrebne tudi reforme trge dela po načelih varne prožnosti, ki bodo povečale geografsko in poklicno mobilnost in sposobnosti posameznikom prilagodila novoustvarjenim delovnim mestom.

Investicije so se v EU glede na prejšnje napovedi okrepile, vendar pa še vedno ne dosegajo predkrizne ravni. Povečano globalno povpraševanje in dobičkonosnost sta pozitivna podpora faktorja kapitalnim investicijam, vendar pa investiranje še vedno ovira nedostopnost finančnih sredstev in v manjši meri tudi stroški financiranja. Dostop do finančnih sredstev je tako še vedno zaviralec rasti.

Še vedno je tudi prisotno slabo stanje javnih financ v mnogih državah in tudi nestabilnost finančnega sistema, ki še ni povrnilo zaupanja. Po mnenju BE je tako zelo pomembno, da države ponovno vzpostavijo finančno stabilnost, ki bo zagotovila pogoje za uspešno gospodarstvo.

Kljub splošnem izboljšanju v zadnjem času so nekaj negotovosti prinesli dogodki v severni Afriki in na Japonskem, čeprav naj bi do sedaj le v manjši meri vplivali na stanje v Evropi. Med večjimi tveganji za poslabšanje napovedi oz. dejanskih rezultatov tako BE navaja: cene nafte, stanje javnih financ, pritiski na plače, nestabilnost finančnega trga, riziko konsolidacije proračunov na podlagi davkov. Zelo pomembno za zmanjšanje teh

Napovedi glavnih makroekonomskih agregatov, v %

	EU 27			EVRO OBMOČJE		
	2010	2011		2010	2011	
		BE	EC		BE	EC
REALNA GOSPODARSKA RAST	1,8	1,8	1,8	1,8	1,7	1,6
INFLACIJA	2,1	2,6	2,5	1,6	2,2	2,2
BREZPOSELNOST (PO ILO)	9,6	9,6	-	10	10,0	-
ZAPOSLENOST	-0,6	0,4	-	-0,5	0,3	-
JAVNI DOLG (V % BDP)	79,1	81,6	-	84,1	86,1	-
JAVNOFINANČNI PRIMANJLJAJ (V % BDP)	-6,9	-5,0	-	-6,0	-4,2	-

Vir: BUSINESSEUROPE: Economic Outlook Spring 2011, april 2011; Evropska komisija: Interim forecast, marec 2011

tveganj je po mnenju BE odločna zavezanost reformnim programom, kjer še posebno izpostavlja Nacionalne reformne programe, ki so jih morale pripraviti posamezne države.

Tudi Evropska komisija v svoji zadnji vmesni napovedi ugotavlja, da se okrevanje v Evropi nadaljuje, hkrati pa opozarja na razlike med državami. Komisija je v februaru vmesni napovedi izboljšala jesensko napoved gospodarske rasti za 0,1 odstotne točke, predvsem na račun izboljšanja razmer na globalnem trgu, predvsem v ZDA. Tako za leto 2011 napoveduje 1,8-odstotno rast BDP v EU in 1,6-odstotno rast v evro območju, ki je podobna napovedim BE. Napovedi Evropske komisije in BE so usklajene tudi pri gibanju cen, saj so navzgor popravljenе ocene inflacije (za 0,4 odstotne točke) s strani komisije za letošnje leto skoraj enake napovedi BE (EU: 2,5%, Evro območje: 2,2%). Glavno tveganje za napovedi predstavljajo predvsem cene nafte, javnofinančni položaj posameznih držav in še vedno dokaj nestabilen finančni trg.

LAHKO ŠE KAJ IZBOLJŠAMO?

Povzamemo lahko, da je zunanje okolje za Slovenijo, ki je izvozno orientirana, ugodno za okrevanje slovenskega gospodarstva.

Vendar pa tega nismo izkoristili v zadostni meri, saj še vedno nismo sprejeli potrebnih reform, medtem ko so se nekatere evropske države tega uspešno lotile in že pobirajo sadove. Tako se glede na napovedi razmere na slovenskem trgu dela še ne kanijo izboljšati, medtem ko je v Evropi ta trend že prisoten. Glede na napovedi UMAR se razmere na trgu dela v letošnjem in prihodnjem letu še ne bodo izboljšale, prve pozitivne premike je pričakovati šele v letu 2013. Hkrati UMAR izpostavlja nujnost strukturnih reform na trgu dela, predvsem za povečanje fleksibilnosti. Tudi Banka Slovenije poziva k dodatnim ukrepom na področjih stroškovne konkurenčnosti, konsolidacije javnih financ in strukturnih reform, ki so nujni za odpravo makroekonomskih neravnovesij. Stroškovno prilagajanje slovenskega gospodarstva namreč zaostaja za glavnimi trgovskimi partnericami v območju evra, zato BS še posebej opozarja, da lahko nezadostno izboljšanje konkurenčnosti vpliva na trajnejšo nizko rast, premajhna vlaganja v gospodarstvo in trajnejšo brezposelnost, ki pa jo seveda spremlja poslabšanje socialnih razmer. Vprašanje pa je, ali smo sposobni v kratkem času do volitev še kaj storiti ali se bolj nagibamo k t.i. dvojnemu dnu, ki se mu je Evropa kot celota zaenkrat uspela izogniti.

IZBRANI EKONOMSKI KAZALCI

INFLACIJA

Po podatkih Statističnega urada so se v marcu cene življenjskih potrebščin glede na prejšnji mesec povišale za 1,6 odstotka. Najbolj so se v povprečju zvišale cene v skupinah obleka in obutev (11,4%), predvsem zaradi končanih popustov in prehoda na novo kolekcijo, v skupini rekreacija in kultura pa je 6,1-odstotna rast posledica predvsem dviga RTV prispevka na januarsko raven.

V prvih treh mesecih so se cene življenjskih potrebščin glede na enako obdobje lani povečale za 1,7 odstotka. Marca leto pa je bila rast cen življenjskih potrebščin v primerjavi z marcem 2010 1,9-odstotna.

V Evro območju je bila marca 2011 v primerjavi z marcem 2010 rast cen življenjskih potrebščin 2,7-odstotna, v celotni EU pa je bila povprečju 3,1-odstotna. Marca so tako najvišjo stopnjo rasti cen življenjskih potreb-

ščin glede na marec 2010 v evro območju zabeležile Estonija (5,1%), Grčija (4,3%) in Luksemburg (4,0%), v celotni EU pa Romunija (8%), Bolgarija in Madžarska (obe 4,6%).

Rast cen življenjskih potrebščin, v %

		2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011 I-III
SLOVENIJA	Povprečna letna inflacija (I-XII t/I-XII t-1)	8,9	8,4	7,5	5,6	3,6	2,5	2,5	3,6	5,7	0,9	1,8	1,7 ²
	Medletna inflacija (dec t/dec t-1)	8,9	7,0	7,2	4,6	3,2	2,3	2,8	5,6	2,1	1,8	1,9	1,9 ³
EVRO OBMOČJE (17) ⁴	Povprečna letna inflacija	2,2	2,4	2,3	2,1	2,2	2,2	2,2	2,1	3,3	0,3	1,6	2,7 ³

Vir: Statistični urad RS, 31.3.2011 in Eurostat, 15.4.2011

GOSPODARSKA RAST

V začetku aprila sta tako Banka Slovenije (v nadaljevanju BS) kot Urad za makroekonomske analize (v nadaljevanju UMAR) objavila napovedi rasti slovenskega BDP v letošnjem in prihodnjem letu. Obe instituciji

sta v primerjavi s prejšnjo napovedjo znižali napovedano vrednost gospodarske rasti. Tako BS v letošnjem letu pričakuje 1,8-odstotno gospodarsko rast (1,9-odstotna rast v lanski napovedi), UMAR pa je napovedal

2,2-odstotno gospodarsko rast (predvidena je bila 2,5-odstotna gospodarska rast v jesenski napovedi 2010). V letu 2012 je pričakovana rast BDP v višini 2,6 (UMAR) oz. 2,7 odstotka (BS).

Realna rast bruto domačega proizvoda, v %

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
SLOVENIJA	4,4	2,8	4,0	2,8	4,3	4,5	5,9	6,9	3,7	-8,1	1,2
EVRO OBMOČJE (17)	3,9	1,9	0,9	0,8	2,2	1,7	3,1 ⁵	2,9 ⁵	0,4 ⁵	-4,1	1,8 ⁵

Vir: Statistični urad RS, 28.2.2011, in Eurostat, 11.4.2011

PLAČE

Februarja 2011 se je povprečna mesečna bruto plača glede na prejšnji mesec realno znižala za 0,2 odstotka in je znašala

1.493,54 evrov predvsem zaradi manjšega števila delovnih ur. V povprečju se je v prvih dveh mesecih letošnjega leta povprečna

bruto plača v Sloveniji glede na enako obdobje lani realno povečala za 2,2 odstotka, nominalno pa za 3,8 odstotka.

² Januar-marec 2011/januar-marec 2010.

³ Marec 2011/marec 2010.

⁴ Do 31.12.2010 je Evro območje predstavljalo 16 držav, s 1.1.2010 pa je v evro območje (17 držav) vključena tudi Estonija.

⁵ Revidirani podatki 9.4.2011.

V primerjavi prvih dveh mesecev letošnjega in lanskega leta so najvišjo nominalno povprečno rast plač zabeležili v dejavnostih kmetijstvo in lov, gozdarstvo (7,9%),

predelovalne dejavnosti (7,9%) in gradbeništvo (6,3%), najnižjo pa v dejavnostih zdravstvo in socialno varstvo (-0,7%) in kulturne, razvedrilne in rekreacijske dejavnosti

(-0,3%). Visoka rast je predvsem statistični vpliv lanskoletnega dviga zneska minimalne plače v marcu 2010 in s tem nižje osnove v prvih dveh mesecih.

Povprečna letna stopnja rasti plač, v %

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011 I-II
BRUTO PLAČA NA ZAPOSLENEGA												
Nominalna stopnja rasti	10,6	11,9	9,7	7,5	5,7	4,8	4,8	5,9	8,3	3,4	3,9	3,8
Realna stopnja rasti	1,6	3,2	2,0	1,8	2,0	2,2	2,2	2,2	2,5	2,5	2,1	2,2
NETO PLAČA NA ZAPOSLENEGA												
Nominalna stopnja rasti	10,4	11,7	9,7	7,5	5,7	6,1	5,1	7,9	7,8	3,4	3,9	4,0
Realna stopnja rasti	1,4	3,0	2,0	1,8	2,0	3,5	2,5	4,2	2,0	2,5	2,1	2,4

Vir: Statistični urad RS, 15.4.2011

BREZPOSELNOST IN PROSTA DELOVNA MESTA

Marca 2011 se je število registriranih brezposelnih v Sloveniji po petmesečnem povečevanju zopet znižalo in je znašalo 113.948 brezposelnih oseb, kar je 1,4 odstotka manj kot februarja 2011 in 15,2 odstotka več kot marca 2010. Zmanjšanje števila brezposelnih je predvsem posledica povečanega zaposlovanja brezposelnih, saj se je to glede na prejšnji mesec povečalo za 40 odstotkov (zaposlilo oz. samozaposlilo se je 6.814 oseb).

Vseeno pa se je marca 2011 na novo prijavilo 7.890 brezposelnih oseb, kar je po

podatkih Zavoda RS za zaposlovanje 8,9 odstotka več kot v februarju in 5,8 odstotka več kot marca lanskega leta.

Kot običajno je bila tudi letošnja pomlad zabeležena okrepitev povpraševanja delodajalcev po delavcih. Prostih delovnih mest in zaposlitev je več tudi v primerjavi z lanskim letom, saj so delodajalci v marcu prijavili 16.020 prostih delovnih mest (12 odstotkov več kot februarja letos in 18,3 odstotkov več kot marca 2010).

V prvem tromesečju leta 2011 so delodajalci prijavili 45.514 prostih delovnih mest.

Povpraševanje po delavcih se je glede na enako obdobje leta 2010 povečalo za 20 odstotkov. Porast je bil največji v rudarstvu (za 146,7 odstotka), vendar gre za dejavnost, ki zaposluje le malo delavcev. Pomembnejše je zato povečanje v predelovalnih dejavnostih (za 35,4 odstotka), v gradbeništvu (za 32,5 odstotka), v gostinstvu (za 20,3 odstotka) in v trgovini (za 19,6 odstotka).

ZAPOSLENOST

Februarja letos je bilo v Sloveniji 821.669 delovno aktivnih oseb, kar je 803 osebe več kot januarja letos. Povečanje delovno aktivnih oseb je šlo zopet v celoti na račun oseb ženskega spola, saj se je število delovno aktivnih moških v februarju 2011 glede na prejšnji mesec zmanjšalo. Število zaposlenih

oseb se je tako povečalo predvsem na račun oseb ženskega spola, ki so se zaposlile pri pravnih osebah.

Tudi v februarju 2011 se je število delovno aktivnih oseb najbolj, skoraj izključno, znižalo v gradbeništvu, in sicer skoraj za 1.200. V večini ostalih dejavnosti se je števi-

lo delovno aktivnih zvišalo, najbolj pa v strokovnih, znanstvenih in tehničnih dejavnostih (za več kot 400), predelovalnih dejavnostih (za več kot 300) in zdravstvu in socialnem varstvu (za več kot 300).

V SREDIŠČU

»MALO DELA« PO REFERENDUMU



Jože Smole
Generalni sekretar ZDS

V nedeljo 10. aprila so se volilci na referendumu odločno izrazili proti predlogu Zakona o malem delu. To daje jasen signal, da so v naši državi vsakršne reforme v obliki in na način, na katerega se pripravljajo, neuspešne. Kljub temu, da bi malo delo prineslo več prožnosti in s tem možnosti za mnoge kategorije na trgu dela, je tako doživelo neslaven konec.

DELODAJALCI SMO ZAKON O MALEM DELU PODPIRALI

Dejstvo je, da nas vsi - Evropska komisija, OECD in tudi naši največji partnerji že vrsto let opozarjajo na tog trg dela. Ta opozorila so se po pojavu gospodarske krize le še krepila in postajala vse bolj resna. Po naši oceni je študentsko delo že doslej predstavljalo edino najbolj prožno obliko dela, saj je omogočalo prilagajanje delovne sile neposredno razmeram na trgu.

Malo delo, kot je bilo predlagano, bi bilo sicer dražje od sedanjega študentskega dela, vendar je glavna prednost, ki po našem mnenju odtehta višji strošek, širitev trga tistih, ki bi malo delo lahko dodatno opravljali. To so poleg študentov še brezposelni in upokojenci. Poleg tega je tu izjemno pomemben regionalni vidik, saj so podjetja v krajih, kjer ni fakultet in univerz, sedaj v veliki meri prikrajšana za to prožno obliko dela.

V ISTI ZAKON VKLJUČENI ŠTUDENTI, BREZPOSELNI IN UPOKOJENCI?

Ena izmed glavnih kritik predloga zakona je bila, da ne gre v en koš tlačiti tako študente kot brezposelne in upokojence. Z vidika delodajalcev, to je tistih, ki bi koristili malo delo, je potrebno gledati koristi, ki izhajajo iz tega predloga. Za delodajalce je pomembno, da bi zakon širil trg s tistimi, ki zdaj tega malega dela ne morejo opravljati. Delodajalec ne gleda, kakšne barve je mačka, važno je, da lovi miš. Za delodajalca je pomembno, da tisti, ki dela, dobro opravi svoje delo, in da ga lahko delodajalec temu primerno nagradi. Vsekakor je to tista oblika dela, ki omogoča prožno obliko zaposlovanja za dela, ki so specifično kratkotrajna, ponavljajoča, enostavna. Gre za prav posebno obliko dela, ki je za delodajalce še kako potrebna.

MALO DELO NE BI MOGLO NADOMESTITI »REDNIH« ZAPOSILITEV

V prvi vrsti moramo vedeti, da je bilo malo delo namenjeno za dela, ki so specifično kratkotrajna, ponavljajoča in enostavna. Tako je zelo pomemben segment kratkotrajno nadomeščanje tistih, ki zbolijo, ali jih zaradi kakršnega koli drugega razloga ni. Na drugi strani so panoge, ki imajo izrazite konice, nihanja, kot je turizem. Te panoge sedaj v konicah najemajo študente, seveda kjer so ti na razpolago. Dejstvo namreč je, da je študentsko delo na razpolago predvsem v večjih mestih, kjer je koncentracija fakultet, medtem ko v obrobni krajih te vrste ponudbe skoraj ni.

Ministrstvo za delo je sicer ocenjevalo, da bo zaradi uvedbe malega dela več rednih zaposlitev, a sam ne bi delil tega mnenja in to iz preprostega razloga: delodajalci so sedaj in bodo tudi v prihodnje zaposlovali

toliko in tiste, ki jih potrebujejo. Leta socializma so minila in trg je tisti, ki določa, koliko delavcev si lahko delodajalec privoščiti in pod kakšnimi pogoji jih zaposluje. Da bi nekoga zaposlili zgolj zato, ker pri njih opravlja malo delo in jim je mogoče vseč, to prav gotovo ne. Bi pa prav gotovo malo delo brezposelnim omogočilo ne le stik s trgom dela, ampak tudi predstavitev delodajalcu s svojim delom, znanji in veščinami, tako da ga bi delodajalec, če ga bi potreboval, v bodoče lahko poklical in zaposlil. Oba pa bi vedela, kaj lahko kdo pričakuje.

ALI BI MALO DELO LAHKO ZMANJŠALO DELO NA ČRNO?

Po oceni Združenja delodajalcev Slovenije bi moral predlagani zakon (v kolikor bi ta zaživel) prispevati k zmanjšanju obsega dela na črno, ki ga je odločno preveč. Dejstvo je, da pri delu na črno ne le da država ne pobere davkov in prispevkov, ampak predstavlja nelojalno konkurenco vsem delodajalcem, ki poslujejo na zakonit način.

Če na delo na črno pogledamo z zornega kota predloga zakona o malem delu, potem je ključno vprašanje, kdo so tisti, ki največ delajo na črno. Upokojenci in brezposelni imajo na voljo največ prostega časa in hkrati največji interes, saj so pokojnine nizke kot tudi nadomestilo za brezposelnost. Malo delo bi pomenilo priložnost, da to delo lahko opravljajo formalno.

Delo na črno je vedno sklop več dejavnikov, pri čemer imajo togost delovnega razmerja ter visoki stroški dela zagotovo pomembnejšo vlogo. Nalogo malega dela smo razumeli kot konkurirati sivi ekonomiji in delu na črno, kako uspešno bi to pa bilo, pa bi lahko pokazal le dejanska uveljavitev zakona. Širitev kroga upravičencev je po našem mnenju predstavljala korak v pravo smer (v smislu zmanjševanja dela na črno). Seveda pa je eden največjih problemov pri

delu na črno pomanjkljiva inšpekcijska služba.

ŠTUDENT JE SE MORAJO PREJ VKLUČEVATI NA TRG DELA

Celotne študentske problematike v okviru Zakona o malem delu ni moč rešiti, to je dejstvo. Dejstvo pa je tudi, da mladi v Sloveniji na trg dela vstopajo zelo pozno, če ne prepozno. Pogosto pa se v zvezi s problematiko študentskega dela rado s strani vlade okrcra delodajalce, češ da z najemom študentskega dela izkoriščajo poceni delovno silo. Naj spomnimo, da ob togi delovno-pravni zakonodaji v Sloveniji za delodajalce študentsko delo predstavlja edini način za uspešno nadomeščanje kratkotrajnih vrzeli, ki se pojavljajo zaradi odsotnosti delavcev zaradi bolezni in dopustov, kakor tudi za pokrivanje občasnega povečanja obsega dela zaradi večjih naročil.

Študentsko delo torej delodajalcu omogoča večjo prožnost v primerih, ko delodajalec potrebuje delavca za enostavna dela. Pri ostalih vrstah zaposlitve mora delodajalec najprej na Zavodu za zaposlovanje objaviti potrebo po delavcu, ki mora biti objavljena vsaj pet dni. Vse prispele vloge mora obdelati in nanje tudi pisno odgovoriti. Za takšen postopek je potrebno torej vsaj dva do tri tedne, v tem času pa že preneha potreba po delavcu, zato je študentsko delo po trenutno veljavni delovnopravni zakonodaji edina možnost za hiter in pravočasen odziv za potrebe delodajalca. Po drugi strani pa je interes študenta vezan izključno na čas, ki ga je pripravljen nameniti za določeno delo ter na plačilo, ki ga pričakuje.

Tudi delodajalci se zavedamo, da je povprečen čas trajanja študija, ki traja v Sloveniji več kot 7 let, predolg in s tem izjemno velik družbeni strošek, ki pa ga zgolj ukinitve študentskega dela ali njegova višja obdavčitev ne more uspešno odpraviti. Menimo,

da je ključ v ustreznem povečanju štipendijskega fonda ter vezavi le tega na časovno učinkovitost študija. Hkrati je potrebno z davčnimi olajšavami stimulirati delodajalce, da se bodo le ti še bolj aktivno vključili v štipendijsko shemo. Z ustreznimi štipendijsko politiko bi bistveno skrajšali čas študija, študentu pa omogočili, da z obvezno in neobvezno strokovno prakso v podjetjih spoznavajo poslovne procese, ki bi jim neposredno koristili pri njihovem študiju hkrati pa omogočili delodajalcem, da pridobijo potencialni kader v prihodnosti. Tako bi torej študentom omogočili, da bi se povsem posvetili študiju in ga tudi v najkrajšem času zaključili in tako hitreje vstopili na trg dela. Za študente, ki želijo delati, pa je seveda potrebno zagotoviti primeren dostop do študija ob delu, ki bo omogočal posamezniku, da bo sam določal razmerje med delom in študijem in s tem tudi čas, v katerem bo zaključil študij.

ALI LAHKO SOCIALNI DIALOG REŠI ZASTOJ?

Zavedati se moramo, da reforme, ki prinašajo dolgoročne učinke in spreminjajo ustroj pravil, ki so bila že dolgo časa enaka, niso mogoče brez soglasja socialnih partnerjev in podpore ključnih akterjev. To je jasno pokazal niz neuspešnih poskusov sprememb aktualne vlade, od pokojninskega zakona do zakona o malem delu.

STALIŠČA

STALIŠČE EKONOMSKO SOCIALNEGA SVETA DO POGAJANJ O NOVEM ZAKONU O DELOVNIH RAZMERJIH

Na seji Ekonomskega socialnega sveta 29. marca 2011 so socialni partnerji uskladili sledeče osnovne cilje za pripravo novega Zakona o delovnih razmerjih:

1. Uskladitev ZDR z Odločbo Ustavnega sodišča RS (U-I-284/06 z dne 1.10.2009);
2. Nadaljnje dograjevanju načela varne prožnosti;
3. Prilagoditev delovne zakonodaje trendu staranja prebivalstva in potrebam dolgožive družbe;
4. Delovna zakonodaja naj določa minimalne pravice oziroma standarde, ki se jim delavci ne morejo odpovedati in so jih dolžni zagotavljati in upoštevati vsi delodajalci;
5. Vključitev potrebnih sprememb oz. dopolnitev v nacionalno zakonodajo, ki jih zahtevajo mednarodne norme in pravo EU, upoštevaje tudi prakso sodnih in nadzornih organov;
6. Zagotovitev konsistentnih rešitev v predpisih, ki urejajo ali se navezujejo na splošno delovno zakonodajo v urejanju položaja ali upravičenj zaposlenih v delovnem razmerju;
7. Zagotovitev ustrežnejših rešitev oziroma sprememb zakonskih določb, ki so pokazale svoje pomanjkljivosti z vidika odločanja sodne prakse ali neposredno pri učinkovanju v praksi;
8. Vključitev možnih rešitev in dopolnitev, ki bodo prispevale k povečanju učinkovitosti delovnopравниh varstva, v okviru katerega je zajeta tudi poenostavitev postopkov predvsem z vidika ureditve.

Vlada (Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve) bo bi na podlagi teh ciljev v roku štirinajst dni do tri tedne pripravila zakonski okvir, iz katerega bo razvidno, kateri členi Zakona o delovnih razmerjih so

za pogajanja odprti. Socialni partnerji so se strinjali, da je potrebno pogajanja zaključiti in zakon predložiti v državni zbor do konca leta 2011.

SKUPNA IZJAVA ZA JAVNOST ZDRUŽENJA DELODAJALCEV SLOVENIJE IN GOSPODARSKE ZBORNICE SLOVENIJE

12.4.2011 smo ZDS in GZS kot odmev na stavko v podjetji Hidria Rotomatika podali sledečo skupno izjavo za medije:

»V Združenju delodajalcev Slovenije in Gospodarski zbornici Slovenije smo prepričani, da stavka, ki poteka v družbi Hidria Rotomatika na Jesenicah, ni pravi način za reševanje problematike plač zaposlenih.

Stavkovne zahteve, s katerimi smo bili seznanjeni, so po naši oceni rešljive v okviru usklajevanja za novo podjetniško kolektivno pogodbo. Menimo, da stavka na Jesenicah, h kateri je zaposlene pozval sindikat KNSS, ne more doprinesiti k rešitvam, ki bi bile ugodnejše za zaposlene v družbi Hidria Rotomatika, hkrati pa neposredno ogroža pravočasno izpolnjevanje zahtev kupcev in s tem odpovedi poslovnih pogodb ter posledično obstoj delovnih mest v podjetju.

Upadanje konkurenčnosti slovenskega gospodarstva in pristopi, za kakršnega se je odločil sindikat KNSS na Jesenicah, v primerih, ko podjetja spoštujejo vse med socialnimi partnerji dogovorjene norme (kot v primeru Hidrie Rotomatika) peljejo k nedopustnemu nadaljnjemu padcu in izgubi delovnih mest v vse bolj redkih mednarodno konkurenčnih podjetjih, ki so gonilna sila slovenskega gospodarstva.«

STALIŠČE BUSINESSEUROPE DO SKUPNE KONSOLIDIRANE OSNOVE ZA DAVEK OD DOHODKA PRAVNIH OSEB (CCCTB)

BUSINESSEUROPE pozdravlja prizadevanja Evropske komisije za reševanje čezmejnih ovir na področju obdavčitve pravnih oseb s predlogom za skupno konsolidirano davčno osnovo. Da pa bi pritegnila zanimanje in podporo poslovne skupnosti, mora CCCTB izpolnjevati vsaj naslednje ključne pogoje:

- biti mora neobvezna za družbe, torej ne nadomeščati nacionalnega sistema obdavčitve pravnih oseb;
- omogočati mora konsolidacijo dobičkov in izgub od začetka;
- zmanjšuje naj stroške usklajevanja s principom »vse na enem mestu«;
- o davčnih stopnjah naj odloča nacionalna vlada.
- Pomembne nerešene ovire za enotni trg se nanašajo predvsem na:
- pomanjkanje čezmejnih olajšav v izkazu poslovnega izida znotraj EU, kar predstavlja dodatne stroške za veliko podjetij in oviro za rast in delovna mesta;
- veliko število sporov glede transfernih cen v Evropi pogosto izhaja iz mednarodnega dvojnega obdavčevanja.

Predlagana direktiva CCCTB bi lahko zagotovila trajno rešitev teh dveh problemov.

CCCTB mora biti konkurenčna izbira za podjetja ter povečati privlačnost enotnega trga kot lokacije za svetovne naložbe. BUSINESSEUROPE si bo v konstruktivnem dialogu z Evropsko komisijo in državami članicami še naprej prizadevala, da vodijo posebnosti te zakonodaje k večji gospodarski učinkovitosti, rasti in ustvarjanju novih delovnih mest. Splošna ocena predlagane direktive bo dana po celoviti analizi njenih tehničnih podrobnosti.

DELOVNOPRAVNA ZAKONODAJA

ODGOVARJAMO NA VAŠA VPRAŠANJA



Maja Skorupan
Samostojna pravna
svetovalka



Anže Hiršl
Samostojni pravni
svetovalec

MNENJE GLEDE 27. ČLENA KOLEKTIVNE POGODBE DEJAVNOSTI BANČNIŠTVA SLOVENIJE

Na ZDS je bila naslovljena prošnja za mnenje glede tolmačenja 27. člena Kolektivne pogodbe dejavnosti bančništva Slovenije v zvezi s sledečo situacijo:

»Delodajalec sprejme sklep o »napredovanju« delavca na novo sistematizirano delovno mesto. Karakteristike novega delovnega mesta se od prejšnjega med drugim razlikujejo tako po opisu delovnih opravil, kot glede pogojev za zasedbo. Pri tem delodajalec delavcu ponudi sklenitev nove pogodbe o zaposlitvi, ki razen spremembe naziva delovnega mesta in pripadajočega opisa delovnih nalog ter podaljšanja odpovednega roka delavca ne vključuje nobenega povišanja osnovne plače delavca oziroma ostaja v vsem ostalem identična prejšnji pogodbi o zaposlitvi.

Kot izhaja iz 27. člena nove Kolektivne pogodbe dejavnosti bančništva Slovenije, je višina osnovne plače vezana na karakteristike delovnega mesta. Če se karakteristike delovnega mesta ne spremenijo, se

tudi osnovna plača samo zaradi spremembe naziva ne more spremeniti. Logično bi sledilo, da se tudi karakteristike delovnega mesta, ki vključujejo večjo odgovornost in višajo zahteve za zasedbo delovnega mesta, ne morejo spremeniti brez ustreznega višanja delavčeve osnovne plače.

Vprašanje, ki se nam pri opisani situaciji zastavlja, torej je, ali delodajalec lahko »napreduje« delavca glede na naziv in karakteristike delovnega mesta (ostrejši pogoji za zasedbo delovnega mesta, večanje odgovornosti ipd.), ne da bi se to ustrezno odrazilo tudi v delavčevi osnovni plači.

27. člen Kolektivne pogodbe dejavnosti bančništva določa, da v primeru, ko delodajalec s spremembo splošnega akta v opisnem listu delovnega mesta, ki ga delavec zaseda, zgolj spremeni naziv delovnega mesta, ne pa tudi ostale karakteristike tega delovnega mesta (delovna opravila, odgovornost, pogoje za zasedbo ipd.), ohrani delavec enako osnovno plačo, kot jo je imel pred spremembo.

Citirana določba je precej dvoumna in glede na to, da Združenje delodajalcev Slovenije ne more podati razlage tega člena, podajamo le svoje mnenje. Razlago člena bo morala podati Komisija za razlago kolektivne pogodbe.

Menimo, da citirana določba pride v poštev za primere, ko delodajalec spreminja splošni akt – sistemizacijo – pri tem spremeni opis del in nalog, ki ga delavec opravlja in na podlagi te spremembe delavcu ponudi novo pogodbo. Če se torej spremeni sistemizacija in se spremenijo npr. delovna opravila, lahko po določbi 27. člena Kolektivne pogodbe dejavnosti bančništva delodajalec posega tudi v osnovno plačo.

Določba torej ne zajema primerov, ko delodajalec ponudi novo pogodbo o zaposlitvi za drugo delovno mesto, ki pa s sistemizacijo ni bilo spremenjeno. V kolikor gre za spremembo pogodbe o zaposlitvi zaradi napredovanja na drugo delovno mesto, po-

tem po našem mnenju določba 27. člena Kolektivne pogodbe dejavnosti bančništva ne pride v poštev.

SPREMEMBA DELODAJALCA PO 73. ČLENU ZAKONA O DELOVNIH RAZMERJIH

Sporazum o prevzemu delavcev med prevzemnikom in prenosnikom je bil že sklenjen in velja od dne 21.03.2011. Delavca, ki sta bila prevzeta skladno s sporazumom, sta trenutno v bolniškem staležu (oba sta nastopila bolniški stalež pred 21.03.2011) in bolniške še nista zaključila. Zanima nas, kako je s prijavo delavcev pri delodajalcu prevzemniku, in sicer ali se naredi prijava na ZZS z datumom, ki je naveden v sporazumu ali z datumom, ko bosta delavca dejansko nastopila z delom pri prevzemniku.

Dejstvo, da je delavec v bolniškem staležu, nima nikakršnega vpliva na prenos k drugemu delodajalcu. V trenutku, ko bodo prevzeti vsi delavci, bodo prevzeti tudi delavci, ki so v bolniškem staležu. Prijavo novega delodajalca boste tako opravili z dnem prevzema za vse delavce.

MINIMALNA PLAČA

Delodajalca zanima, kakšen znesek minimalne plače pripada delavcu, ki se je/bo pri delodajalcu zaposlil po tem, ko je delodajalec že sklenil sporazum o postopnem prehodu na znesek minimalne plače po Zakonu o minimalni plači. Delodajalec ima torej sklenjen

SODNA PRAKSA

sporazum o postopnem prehodu na znesek minimalne plače in zato izplačuje nižji znesek minimalne plače po zakonu, dogovor je dosegel z enim delavcem, ker je bil v tistem času en sam delavec pri delodajalcu tudi zaposlen. Sedaj bi zaposlil novega delavca in ga zanima kakšen znesek mu pripada.

Zakon o določitvi minimalne plače v 9. členu določa pogoje za postopen prehod na določeno višino minimalne plače. V drugem odstavku tega člena je določeno, da o postopnem prehodu, z določitvijo natančne dinamike prehoda, se je delodajalec iz prejšnjega odstavka v roku dveh mesecev po uveljavitvi tega zakona dolžan posvetovati in skleniti pisni sporazum s sindikatom pri delodajalcu, kot je opredeljen v zakonu, ki ureja delovna razmerja, če tega ni, pa s svetom delavcev ali z delavci na zboru delavcev.

V kolikor bi bil pri delodajalcu organiziran sindikat in bi s sindikatom sklenil sporazum oz. če bi bilo pri delodajalcu več delavcev in bi bil sklenjen sporazum z delavci na zboru delavcev, bi ta sporazum veljal za vse delavce, ki so bili takrat pri delodajalcu zaposleni in seveda tudi za vse, ki bi se naknadno zaposlili. Zato menimo, da dejstvo, da je bil v trenutku sklenitve sporazuma pri delodajalcu le en delavec, s katerim je sklenil sporazum, ne more biti razlog za drugačno razlago, kot da sporazum velja tudi za vse delavce, ki so se oz. se bodo zaposlili po sklenitvi le-tega.

KONKURENČNA KLAUZULA V POGODBI O ZAPOSLOTVI ZA DOLOČEN ČAS

Delodajalec namerava skleniti pogodbo o zaposlitvi z vodilnim delavcem za določen čas. Pet

mesecev pred iztekom pogodbe delavec poda odpoved. Ali lahko delodajalec uveljavlja konkurenčno klavzul npr. za 1 leto?

Zakon o delovnih razmerjih v 38. členu določa, da se konkurenčna klavzula lahko dogovori za primere prenehanja pogodbe o zaposlitvi s sporazumom med strankama, zaradi redne odpovedi s strani delavca, redne odpovedi delavcu iz krivdnega razloga ali izredne odpovedi delavcu s strani delodajalca.

Delodajalec bi v pogodbi o zaposlitvi za določen čas sicer lahko dogovoril konkurenčno klavzulo, vendar je iz razloga izteka pogodbe o zaposlitvi za določen čas ne bi mogel uveljavljati. V kolikor bi, delavec podal odpoved pogodbe pet mesecev pred njenim iztekom, pa bi delodajalec konkurenčno klavzulo sicer lahko uveljavljal, vendar le do datuma, ki je bil predviden za trajanje delovnega razmerja za določen čas.

SODNA PRAKSA

SODBA IN SKLEP VIII IPS 188/2009

Jedro:

Iz določbe drugega odstavka 20. člena ZDR izhaja, da je delodajalec dolžan s splošnim aktom določiti pogoje za opravljanje del na posameznem delovnem mestu. Če teh pogojev oziroma vsebine del, ki je določena in odgovarja vsebini nalog iz pogodbe o zaposlitvi delavca, ne spremeni, in na delovno mesto z enako vsebino in zahtevnostjo zaposli drugega delavca, ne pride do prenehanja potreb po opravljanju določenega dela pod pogoji iz pogodbe o zaposlitvi. Le presoja uprave, da bi z novim delavcem lažje dosegli zastavljene cilje poslovanja, brez ustrezne spremembe vsebine dela, še ne zadošča za odpoved iz poslovnega razloga.

SODBA VIII IPS 124/2009

Jedro:

Sodišče prve stopnje res ni ugotavljal tega, ali je tožnik tudi oškodovalec tožene stranke (le-ta se je sklicevala na več primerov oškodovanja in nepravilnega dela tožnika), vendar to za presojo po drugem odstavku 118. člena ZDR ni odločilno. Bistveno je namreč, da je bil tožnik vodja prodaje tožene stranke v Sloveniji in obenem njen prokurist, direktor tožene stranke pa ni bil prisoten v Sloveniji. Vse te okoliščine zahtevajo veliko stopnjo zaupanja tožene stranke v tožnikovo delo. Prav v takšnih okoliščinah je objektivno razumljivo, da ob številnih sumih v pravilnost dela delavca od delodajalca ni mogoče pričakovati nadaljnega zaupanja, še posebej ker je do tega prišlo že v kratkem obdobju (sedem mesecev) po sklenitvi pogodbe o zaposlitvi.

Ker je do odločanja sodišča o prenehanju veljavnosti pogodbe o zaposlitvi in tudi datuma prenehanja pogodbe o zaposlitvi na podlagi sodb sodišča prišlo 11. 1. 2008, je pri priznanju in odmeri odškodnine treba uporabiti ZDR-A.

Delavčeva večja starost le načeloma lahko pomeni tudi težjo zaposljivost, vendar pa je zaposljivost odvisna od okoliščin vsakega primera – upoštevajoč izobrazbo, druga znanja in sposobnosti delavca, izkušnje, itd. Možnost nadaljnje zaposlitve, torej sklenitve delovnega razmerja pri drugem delodajalcu, tudi sicer ne more biti edina odločilna okoliščina, saj lahko delavec svoje nadaljnje angažiranje in s tem pridobivanje dohodka uresničuje tudi na druge načine, npr. s podjetniško aktivnostjo.

SODBA IN SKLEP VIII IPS 126/2009

Jedro:

V dejavnostih, v katerih pri prenosu ne pride do prenosa sredstev, mora biti prenesena občutna delovna sila, ki je delala pri prenosniku, kar je lahko kriterij za kohezivno

IZ ARHIVA

enoto (zadeva Temco C-51/00). Ker je bilo v obravnavanem primeru za eno leto pogodbeno prepuščeno vzdrževanje parkovnih površin, bi morali biti pri takšnem prenosu storitvene dejavnosti navzven drugemu izvajalcu preneseni tudi drugi delavci tožene stranke, da bi lahko tak prenos dejavnosti šteli za prenos podjetja.

Prenos pogodbe o zaposlitvi med delodajalcema, če ne gre za prenos gospodarske enote v skladu z Direktivo, bi bil možen le ob pogodbenem soglasju delavca, ki ga želita delodajalca prenesti. Ker ga revident v obravnavanem primeru ni podal, je bil tudi njegov prenos pogodbe o zaposlitvi brez pravne podlage.

SKLEP VIII IPS 430/2009

Jedro:

Določitev odpovednega roka v redni odpovedi pogodbe o zaposlitvi pomeni določitev dejanskega datuma prenehanja pogodbe o zaposlitvi. V okviru redne odpovedi lahko na zakonitost datuma prenehanja pogodbe o zaposlitvi odločilno vpliva prav določitev pravnega oziroma zakonitega odpovednega roka. Zato predstavlja določba o odpovednem roku, če je ta vsebovana v odpovedi, element odpovedi pogodbe o zaposlitvi, katerega nezakonitost se lahko uveljavlja v skladu z določbami tretjega odstavka 204. člena ZDR.

IZ ARHIVA

MNENJE INFORMACIJSKEGA POOBLAŠČENCA Z DNE 16.12.2008:

»Informacijski pooblaščenec (v nadaljevanju Pooblaščenec) je dne 19. 11. 2008 prejel vaše e-sporočilo, v katerem navajate, da se vam je 3. 4. 2008 uradno končal porodniški dopust. Delodajalec vam je že v času porodniškega dopusta omenil, da za vas ni več delovnega mesta in da vas

čaka odpoved. Pojasnjujete, da ste delodajalcu sporočili, da dojdete in da ste zaradi tega zaščiteni ter da ste delodajalcu na njegovo zahtevo dostavili potrdilo pediatra. Navajate, da delodajalec po neuspešnih poskusih pridobitve dodatnih potrdil (krvnih analiz, iz katerih bo razvidno, ali zares dojdete) nadaljuje s posebnimi zahtevami, in sicer zahteva mesečna potrdila pediatra o dojenju, čeprav so bila do sedaj zadostna potrdila o dojenju za tri ali štiri mesece (odvisno od ocene pediatra, koliko naj bi dojenje trajalo). V mesecu novembru ste po ustaljenem postopku posredovali pisno potrdilo o dojenju, ki velja od meseca decembra 2008 do meseca aprila 2009. Navajate, da vas je delodajalec vprašal, kako lahko pediater ve, ali boste došli do aprila, zaradi česar zahteva mesečna potrdila. Sprašujete nas, ali delodajalec lahko zahteva mesečna potrdila in ali lahko potrdilo zdravnika o dojenju zanemari, ker se mu ne zdi dovolj verodostojno. Sprašujete tudi, ali lahko uveljavljate potrdilo do aprila in da od aprila naprej posredujete mesečna potrdila, saj zdravnikovo potrdilo velja ne glede na delodajalčeve zahteve.

V nadaljevanju vam na podlagi predstavljenega dejanskega stanja ter na podlagi 7. točke prvega odstavka 49. člena Zakona o varstvu osebnih podatkov (Uradni list RS, št. 94/2007, uradno prečiščeno besedilo; v nadaljevanju ZVOP-1) ter 2. člena Zakona o Informacijskem pooblaščenju (Uradni list RS št. 113/2005 in 51/2007–ZUstS) posredujemo naše neobvezno mnenje v zvezi z vašimi vprašanji:

Delodajalec ima pravico do zdravniškega potrdila, iz katerega izhaja, da ste doječa mati. Na podlagi takšnega potrdila lahko oziroma mora delodajalec izpolniti pravice iz delovnega razmerja, v konkretnem primeru pravice doječe matere. V primeru, da delodajalec dvomi v resničnost potrdil o dojenju oziroma v strokovnost vašega pediatra, potem mora sprožiti posebne po-

stopke in to tudi dokazati, saj je v primeru spora v zvezi z uveljavljanjem posebnega varstva zaradi nosečnosti in starševstva dokazno breme na strani delodajalca.

O b r a z l o ž i t e v:

V mnenju št. 0712-513/2008/2, z dne 22. 5. 2008, vam je Pooblaščenec na podlagi ZVOP-1, delovnopravne zakonodaje (Zakon o delovnih razmerjih, Uradni list RS, št. 42/2002, 103/2007–ZDR-A in Zakon o evidencah na področju dela in socialne varnosti, Uradni list RS, št. 40/2006, Pravilnik o varovanju zdravja pri delu nosečih delavk, delavk, ki so pred kratkim rodile ter doječih delavk, Uradni list RS, št. 82/2003) in predpisov o zdravstveni dejavnosti (Zakon o zdravstveni dejavnosti, Uradni list RS, št. 23/2005, uradno prečiščeno besedilo, 23/2008–ZZDej-I in Zakon o zdravniški službi, Uradni list RS, št. 72/2006, uradno prečiščeno besedilo, 58/2008–ZZdrS-E) pojasnil, da delodajalec nima dopustne pravne podlage za zbiranje zdravstvenih podatkov, to je rezultatov krvne preiskave, iz katerih bo razvidno, ali res dojdete. Delodajalec ima pravico do zdravniškega potrdila, navedenega v 2. členu Pravilnika o varovanju zdravja pri delu nosečih delavk, delavk, ki so pred kratkim rodile, ter doječih delavk. Na podlagi takšnega potrdila, ki ne vsebuje občutljivih osebnih podatkov, lahko (dodatnih dokazil delodajalec ne potrebuje) oziroma mora delodajalec izpolniti pravice iz delovnega razmerja, v konkretnem primeru pravice doječe matere.

187. člen Zakona o delovnih razmerjih (v nadaljevanju ZDR) je splošna določba glede varstva delavcev zaradi nosečnosti in starševstva. Navedeni člen določa:

(1) Delavci imajo zaradi nosečnosti in starševstva pravico do posebnega varstva v delovnem razmerju.

(2) V primeru spora v zvezi z uveljavljanjem posebnega varstva zaradi nosečnosti in starševstva po tem zakonu, je dokazno breme na strani delodajalca.

NOVO IZ URADNEGA LISTA

(3) Delodajalec mora delavcem omogočiti lažje usklajevanje družinskih in poklicnih obveznosti.

V 189. členu je podrobneje opredeljena prepoved opravljanja del v času nosečnosti in v času dojenja. 5. odstavek navedenega člena napotuje na Pravilnik o varovanju zdravja pri delu nosečih delavk, delavk, ki so pred kratkim rodile ter doječih delavk (Uradni list RS, št. 82/2003). V 2. členu pravilnika je kot doječa delavka opredeljena tista delavka, ki doji otroka in ki o svojem stanju z zdravniškim potrdilom obvesti delodajalca.

Ker v nobenem izmed zgoraj navedenih predpisov vsebina zdravniškega potrdila ni natančno določena, Pooblaščenec meni, da zadošča izjava zdravnika, da ženska še vedno doji. Vsebine zdravniškega potrdila o dojenju Pooblaščenec ne more presojati, saj to ni v njegovi pristojnosti. Na podlagi takšnega potrdila lahko (dodatnih dokazil delodajalec ne potrebuje) oziroma mora delodajalec izpolniti pravice iz delovnega razmerja, v konkretnem primeru pravice doječe matere. Če delodajalec zahteva potrdilo o dojenju za vsak mesec posebej, Pooblaščenec meni, da s tem ne krši določb ZVOP-1, saj časovna opredelitev potrdila o dojenju ni predpisana. Pomembno pa je tudi dejstvo, da delodajalec zahteva podatke, do katerih je v skladu s predpisi upravičen. V primeru, da delodajalec dvomi v resničnost potrdil o dojenju oziroma v strokovnost vašega pediatra, potem mora sprožiti posebne postopke in to dokazati. 2. odstavek 187. člena ZDR namreč določa, da je v primeru spora v zvezi z uveljavljanjem posebnega varstva zaradi nosečnosti in starševstva po ZDR, dokazno breme na strani delodajalca.«

NOVO IZ URADNEGA LISTA

Uradni list RS, št. 21/2011 – 21.3.2011

- Uredba o preprečevanju in zmanjševanju emisije delcev iz gradbišč

Uradni list RS, št. 22/2011 – 25.3.2011

- Aneks št. 3 k Tarifni prilogi Kolektivne pogodbe za lesarstvo

Uradni list RS, št. 23/2011 – 31.3.2011

- Minimalna zajamčena donosnost na vplačano čisto premijo prostovoljnega dodatnega zavarovanja za mesec marec 2011

Uradni list RS, št. 24/2011 – 1.4.2011

- Poročilo o gibanju plač za januar 2011
- Koeficient rasti cen v Republiki Sloveniji, februar 2011
- Kolektivna pogodba za zavarovalstvo Slovenije

Uradni list RS, št. 25/2011 – 4.4.2011

- Zakon o spremembi Zakona o matični evidenci zavarovancev in uživalcev pravic iz pokojninskega in invalidskega zavarovanja (ZMEPIZ-B)
- Kolektivna pogodba celulozne, papirne in papirno predelovalne dejavnosti

Uradni list RS, št. 26/2011 – 8.4.2011

- Zakon o zaposlovanju in delu tujcev (ZZDT-1)
- Zakon o spremembah in dopolnitvah Zakona o finančnem poslovanju, postopkih zaradi insolventnosti in prisilnem prenehanju (ZFPPIPP-D)
- Zakon o spremembah in dopolnitvah Zakona o izvršbi in zavarovanju (ZIZ-I)

- Poročilo o rasti cen življenjskih potrebščin na območju Slovenije za marec 2011
- Razlaga Kolektivne pogodbe dejavnosti trgovine

Uradni list RS, št. 27/2011 – 13.4.2011

- Pravila o izvajanju obveznega večstranskega pobota
- Tarifa nadomestil stroškov za izvajanje obveznega večstranskega pobota

Uradni list RS, št. 28/2011 – 15.4.2011

- Pravilnik o rokih, vsebini, obliki in načinu izmenjave podatkov, ki so potrebni za postopek izvzema obveznosti iz sistema obveznega večstranskega pobota

DAVKI IN PRISPEVKI

OBVESTILA

ZAKON O DOPOLNITVAH ZAKONA O DAVKU NA DODANO VREDNOST – NOV 66. A ČLEN

Davčni urad RS je na svoji spletni strani 23.3.2011 objavil pojasnilo o novem 66.a členu Zakona o davku na dodano vrednost, ki zadeva zamude pri plačilih.

V Uradnem listu RS, št. 18/11 je bil dne 15. 3. 2011 objavljen Zakon o dopolnitvah Zakona o davku na dodano vrednost – ZDDV-1D, s katerim je dodan nov 66.a člen zakona. Ta zakon predstavlja podporo ukrepom, določenim v Zakonu o preprečevanju zamud pri plačilih – ZPreZP, ki je tudi objavljen v Uradnem listu RS št. 18/11. ZDDV-1D je začel veljati 16. 3. 2011, ne uporablja pa se za račune, izdane pred uveljavitvijo tega zakona. Določbe ZDDV-1D se nanašajo le na uveljavljanje odbitka DDV pri neplačanih računih, ki jih je izdal davčni zavezanec, identificiran za namene DDV v Sloveniji, davčnemu zavezancu, identificiranemu za namene DDV v Sloveniji.

DURS pojasnjuje določbe novega 66.a člena in kazenske določbe, povezane s tem členom.

Davčni zavezanec, identificiran za namene DDV v Sloveniji, ki dobavitelju v roku, določenim z zakonom, ki ureja preprečevanje zamud pri plačilih (ZPreZP), računa ne plača ali ga plača le delno in ki je od neplačanega računa že uveljavil odbitek DDV, mora povečati svojo davčno obveznost v višini uveljavljenega zneska odbitka DDV po tem računu, ki je sorazmeren z neporavnanim delom obveznosti. Davčno obveznost mora povečati v davčnem obdobju, v katerem je glede na določbe ZPreZP nastopila zamuda, in sicer tako, da zmanjša znesek odbitka DDV.

V primeru, da davčni zavezanec zamuja s plačilom računa ali ga plača le delno, ni pa še uveljavil odbitka DDV po tem računu, ne

sme uveljaviti odbitek DDV, ki je sorazmeren z neporavnanim delom obveznosti, niti v davčnem obdobju, v katerem je potekel rok za plačilo računa, niti v kasnejših obdobjih.

Ko davčni zavezanec naknadno v celoti ali delno plača račun, lahko uveljavi odbitek DDV po tem računu v davčnem obdobju, v katerem je poravnal obveznost, in sicer v delu, ki se nanaša na poravnani del obveznosti.

Davčni zavezanec mora ob predložitvi obračuna DDV davčnemu organu v elektronski obliki podati informacijo o neuveljavljanju odbitka DDV, o povečanju ali zmanjšanju odbitka DDV. To bo davčnim zavezancem prek sistema eDavki omogočeno pri oddaji obračuna za posamezno davčno obdobje, in sicer bodo v obrazcu DDV-O na voljo dodatna polja, v katera bo davčni zavezanec vpisal skupen (kumulativen) znesek neuveljavljenega, povečanega ali zmanjšane odbitka DDV. Ker bodo ta dodatna polja za podajanje informacije o odbitku DDV po 66.a členu zakona le informativne narave, bo moral davčni zavezanec te podatke vključiti tudi v polji 41 oziroma 42 obrazca DDV-O. Podatki v teh dodatnih poljih bodo lahko zaradi napak iz preteklih obdobj tudi negativni. Glede popravkov teh podatkov iz preteklih davčnih obdobj v tekočem obračunu in kaznovanja oziroma nekaznovanja zaradi prekrška velja enako kot za ostale popravke napak iz preteklih davčnih obdobj, ki jih davčni zavezanec vključi v tekoči obračun.

Za primere, ko davčni zavezanec ne bo povečal davčne obveznosti v višini uveljavljenega odbitka DDV po neplačanih računih ali ne bo predložil podatkov o povečanju davčne obveznosti, neuveljavljenem DDV in naknadni uveljavitvi odbitka DDV, je predpisana tudi kazenska določba. Davčni zavezanec je v tem primeru odgovoren za hujši davčni prekršek.

Ukrep iz prvega odstavka 66.a člena ZDDV-1 pa se ne nanaša na račune, na podlagi katerih davčni zavezanec prijavi

denarne obveznosti v sistem večstranskega pobota v skladu z ZPreZP, niti na račune, na katere se prej navedeni zakon ne nanaša.

Če davčni zavezanec – dolжник denarne obveznosti po nastanku zamude prijavi v prvi krog obveznega večstranskega pobota pri upravljavcu sistema obveznega večstranskega pobota, ki sledi datumu nastanka zamude, mu davčno obveznost v višini uveljavljenega zneska odbitka DDV po tem računu ni treba povečati oziroma lahko še neuveljavljeni odbitek DDV po tem računu uveljavlja, ne glede na to, da računa ni plačal oziroma ga je plačal le delno.

Davčno obveznost po računu oziroma odbitek DDV po računu, ki je bil prijaven v prvi krog sistema obveznega večstranskega pobota, pa v prvem krogu ni bil pobotan ali je bil pobotan le delno, ni treba povečati oziroma se odbitek DDV lahko v celoti uveljavi.

Če davčni zavezanec – dolжник denarne obveznosti po nastanku zamude ne prijavi v prvi krog obveznega večstranskega pobota, se upoštevajo določbe prvega odstavka 66.a člena ZDDV-1, kar pomeni, da mora davčni zavezanec povečati davčno obveznost oziroma nima pravice uveljaviti odbitek DDV. Iz navedenega izhaja, da mora davčni zavezanec v primeru, če denarno obveznost ne prijavi v prvi krog po nastanku zamude, ampak šele v naslednji krog, povečati svojo davčno obveznost oziroma nima pravice do uveljavljanja odbitka DDV in o povečanju DDV podati informacijo na prej opisan način.

V skladu z drugim odstavkom 16. člena ZPreZP dolжник ni dolžan v obvezni večstranski pobot prijaviti denarne obveznosti:

- katere plačilo je zavarovano z instrumenti za zavarovanje plačil, razen denarnih obveznosti, ki izvirajo iz menic, za katere se v 18. členu tega zakona zahteva prijava v večstranski pobot,
- v zvezi s katero poteka spor pri pristojnem sodišču ali v zvezi s katero poteka izvršilni postopek.

PAVŠALNI PRISPEVKI ZA SOCIALNO VARNOST

V primerih iz drugega odstavka 16. člena ZPreZP se določbe prvega odstavka 66.a člena ZDDV-1 glede obveznosti povečanja davčne obveznosti oziroma neuveljavljanja odbitka DDV ne uporabljajo.

ZPreZP v 3. odstavku 1. člena določa, da se ta zakon ne uporablja, če je bil nad dolžnikom začet postopek zaradi insolventnosti v skladu z zakonom, ki ureja postopke zaradi insolventnosti.

Iz navedenega izhaja, da mora davčni zavezanec začasno povečati svojo davčno obveznost oziroma začasno ne sme uveljavljati odbitka DDV le v primeru nastanka zamude pri plačilu računa in neprijave obveznosti po tem računu v prvi krog sistema obveznega večstranskega pobota. Kot je bilo že navedeno, je določena izjema za dolžnika, nad katerim je bil začet postopek zaradi insolventnosti. Določbe glede obveznosti povečanja davčne obveznosti oziroma neuveljavljanja odbitka DDV se tako ne uporabljajo za denarne obveznosti, katere je dolжник prijavil v prvi krog obveznega večstranskega pobota ter za denarne obveznosti, katere dolжник v skladu z ZPreZP ni dolžan prijaviti v obvezni večstranski pobot.

Vir: Pojasnilo DURS, št. 4230-2622/2011-1, 23. 3. 2011

PRIJAVA V OBVEZNA ZAVAROVANJA NA ENEM MESTU

S spremembo Zakona o matični evidenci zavarovancev in uživalcev pravic iz pokojninskega in invalidskega zavarovanja (ZMEPIZ-B, Ur. l. RS, št. 25/2011) se s 1. junijem ukinja krajevna pristojnost za vlaganje prijav v obvezno pokojninsko in invalidsko zavarovanje (črtan je 24. člen), ki so hkrati tudi prijave v druga obvezna socialna zavarovanja. Vlaganje prijav bo tako potekalo na enem mestu, ki ga izbere zavezanec, hkrati pa zaradi sprememb kraja dela zavarovanca ali kraja poslovanja zavezanca ne bo več potrebna sprememba že vloženih prijav.

Vir: Pravna praksa, št. 14, leto 30/986, 14. 4. 2011

PAVŠALNI PRISPEVKI ZA SOCIALNO VARNOST

Pavšalni prispevki za zavezance, ki opravljajo dejavnost kot postranski poklic

- **Pavšalni prispevek za pokojninsko in invalidsko zavarovanje**

Mesečni znesek pavšalnega prispevka za pokojninsko in invalidsko zavarovanje znaša od 1. aprila 2011 dalje 31,51 EUR. (Sklep o spremembah Sklepa o določitvi prispevkov za posebne primere zavarovanja, Uradni list RS, št. 12/11)

- **Pavšalni prispevek za obvezno zdravstveno zavarovanje**

Mesečni znesek pavšalnega prispevka za primer poškodbe pri delu in poklicne bo-

lezni znaša od 1. januarja do 31. decembra 2011 4,46 EUR.

(55. in 57. člen Zakona o zdravstvenem varstvu in zdravstvenem zavarovanju-ZZVZZ, Uradni list RS, št. 72/06-UPB3, 114/06 in 76/08)

Prispevki za zdravstveno zavarovanje za zavarovance s podlago zavarovanja 103 in 104

- **Zavarovanci s podlago zavarovanja 104**

Zavarovanci s podlago zavarovanja 104-osebe, ki opravljajo samostojno gospodarsko ali poklicno dejavnost kot edini ali glavni poklic⁶ in iz tega naslova izpolnjujejo le pogoje za obvezno zdravstveno zavarovanje, plačujejo prispevke za zdravstveno zavarovanje po skupni stopnji 13,45% najmanj od zneska minimalne plače. Minimalna plača znaša od 1. januarja 2011 dalje 748,10 evra.

Prispevki za zdravstveno zavarovanje, obračunani od zneska minimalne plače, znašajo za mesec april 2011 100,62 EUR.

- **Zavarovanci s podlago zavarovanja 103**

Zavarovanci s podlago zavarovanja 103—lastniki zasebnih podjetij, ki niso zavarovani na drugi podlagi in iz tega naslova izpolnjujejo le pogoje za obvezno zdravstveno zavarovanje, plačujejo prispevke za zdravstveno zavarovanje po skupni stopnji 13,45% najmanj od zneska najnižje bruto pokojninske osnove. Najnižja bruto osnova za obračun prispevkov znaša od meseca marca 2011 dalje 852,40 EUR.

Prispevki za zdravstveno zavarovanje, obračunani od zneska najnižje bruto pokojninske osnove, znašajo za mesec april 2011 114,65 EUR.

⁶ Po spremembah in dopolnitvah Pravil obveznega zdravstvenega zavarovanja (Uradni list RS, št. 7/09), ki so začele veljati 14.2.2009, se šteje, da zavarovanec opravlja samostojno dejavnost kot edini poklic, če ni v delovnem razmerju in kot glavni poklic, če je v delovnem razmerju s krajšim delovnim časom od polnega.

PODATKI ZA OBRAČUN DOHODNINE⁷

MESEČNA LESTVICA ZA IZRAČUN AKONTACIJE DOHODNINE OD DOHODKOV IZ DELOVNEGA RAZMERJA V LETU 2011 (LESTVICA, PRERAČUNANA NA 1/12 LETA)

ČE ZNAŠA MESEČNA OSNOVA V EVRIH		ZNAŠA DOHODNINA V EVRIH		
nad	do			
	636,20		16%	
636,20	1.272,40	101,79	+27%	nad 636,20
1.272,40		273,57	+41%	nad 1.272,40

MESEČNE (1/12 LETNE) DAVČNE OLAJŠAVE V LETU 2011

SPLOŠNA OLAJŠAVA	261,96 evra
DODATNA SPLOŠNA OLAJŠAVA	
• dodatna splošna olajšava v višini če mesečni dohodek zavezanca (ki ga je izplačal glavni delodajalec) ne presega 861,90 evra	255,18 evra
• dodatna splošna olajšava v višini če znaša mesečni dohodek zavezanca (ki ga izplača glavni delodajalec) več kot 861,90 evra in manj kot 997,10 evra	88,51 evra

Če znaša mesečni bruto dohodek iz delovnega razmerja v evrih		Znaša mesečna splošna olajšava v evrih	Znaša dodatna mesečna splošna olajšava v evrih	Znaša skupna mesečna splošna olajšava v evrih
nad	do			
	861,90	261,96	255,18	517,14
861,90	997,10	261,96	88,51	350,47
997,10		261,96	0,00	261,96

MESEČNE (1/12 LETNE) DAVČNE OLAJŠAVE V LETU 2011

POSEBNE OLAJŠAVE	
a.) za prvega vzdrževanega otroka	193,29 evra
b.) za drugega vzdrževanega otroka	210,13 evra
c.) za tretjega vzdrževanega otroka	350,47 evra
d.) za četrtega vzdrževanega otroka	490,81 evra
e.) za petega vzdrževanega otroka	631,14 evra
f.) za šestega in vse nadaljnje vzdrževane otroke se olajšava poveča za 140,34 evra glede na višino olajšave za predhodnega vzdrževanega otroka	
g.) za otroka, ki potrebuje posebno nego in varstvo	700,38 evra
Za vsakega nadaljnjega vzdrževanega otroka se olajšava poveča za enake zneske kot olajšava za vzdrževane otroke. Če je ta otrok drugi vzdrževani otrok, se mesečna olajšava zanj poveča za 16,84 evra, če je ta otrok tretji vzdrževani otrok, se mesečna olajšava zanj poveča za 157,18 evra, če je ta otrok četrti vzdrževani otrok, se mesečna olajšava zanj poveča za 297,52 evra,...	
h.) za vsakega drugega vzdrževanega družinskega člana	193,29 evra

⁷Pri izplačilu dohodkov iz delovnega razmerja, doseženih pri glavnem delodajalcu, ki se izplačujejo za mesečno obdobje, se akontacija dohodnine izračuna na podlagi lestvice za dohodnino, preračunane na 1/12 leta, z upoštevanjem 1/12 zneska splošne, osebne in posebne olajšave. Za glavnega delodajalca se šteje delodajalec, pri katerem zavezanec dosega pretežni del dohodka iz delovnega razmerja. Če delodajalec ni glavni delodajalec zaposlenega, se akontacija dohodnine od dohodka iz delovnega razmerja izračuna po stopnji 25 % in brez upoštevanja olajšav. Če zavezanec ne želi, da se mu pri izračunu akontacije dohodnine od mesečnega dohodka iz delovnega razmerja upošteva dodatna splošna olajšava, mora o tem obvestiti glavnega delodajalca.

OBRAČUN PRISPEVKOV ZA SOCIALNO VARNOST

OBRAČUN PRISPEVKOV ZA SOCIALNO VARNOST ZA DRUŽBENIKE ZASEBNIH DRUŽB, KI SO POSLOVODNE OSEBE, APRIL 2011

NAJNIŽJA NETO POKOJNINSKA OSNOVA ⁸		551,16
količnik za preračun neto osnove v bruto osnovo ⁹		1,54655
NAJNIŽJA BRUTO POKOJNINSKA OSNOVA		852,40
NAZIV PRISPEVKA	STOPNJA	ZA PLAČILO
prispevek zavarovanca za PIZ	15,50	132,12
prispevek delodajalca za PIZ	8,85	75,44
Skupaj prispevki za pokojninsko in invalidsko zavarovanje		207,56
prispevek zavarovanca za ZZ	6,36	54,21
prispevek delodajalca za ZZ	6,56	55,92
prispevek za poškodbe pri delu in poklicne bolezni	0,53	4,52
Skupaj prispevki za zdravstveno zavarovanje		114,65
prispevek zavarovanca za starševsko varstvo	0,10	0,85
prispevek delodajalca za starševsko varstvo	0,10	0,85
prispevek zavarovanca za zaposlovanje	0,14	1,19
prispevek delodajalca za zaposlovanje	0,06	0,51
Skupaj prispevki za starševsko varstvo in zaposlovanje		3,40
Prispevki skupaj		325,61

Zneski prispevkov za socialno varnost so informativne narave.

⁸ Najnižja osnova za obračun prispevkov je najnižja pokojninska osnova, ki znaša od 1. januarja 2011 dalje 551,16 EUR (Uradni list RS, 12/2011).
⁹ Povprečna stopnja davka in prispevkov, ki se obračunavajo in plačujejo od plač v Republiki Sloveniji znaša za leto 2010 35,34% (Uradni list RS, št. 22/2011 z dne 25.3.2011).

OBRAČUN PRISPEVKOV ZA SOCIALNO VARNOST ZA ZASEBNIKE, APRIL 2011

Minimalna plača za leto 2009= 7.111,48 EUR Povprečna plača v RS za leto 2009=17.267,52 EUR	DOSEŽENA OSNOVA V LETU 2009								
	do MP za leto 2009	od MP do povp. plače zaposlenih v RS za leto 2009	od povp. plače do 1,5-kratne povp. plače zaposlenih v RS za leto 2009	od 1,5-kratne do 2-kratne povp. plače zaposlenih v RS za leto 2009	od 2-kratne do 2,5-kratne povp. plače zaposlenih v RS za leto 2009	od 2,5-kratne do 3-kratne povp. plače zaposlenih v RS za leto 2009	od 3-kratne do 3,5-kratne povp. plače zaposlenih v RS za leto 2009	od 3,5-kratne do 4-kratne povp. plače zaposlenih v RS za leto 2009	nad 4-kratno povp. plačo zaposlenih v RS za leto 2009
v EUR	do 7.111,48	od 7.111,48 do 17.267,52	od 17.267,52 do 25.901,28	od 25.901,28 do 34.535,04	od 34.535,04 do 43.168,80	od 43.168,80 do 51.802,56	od 51.802,56 do 60.436,32	od 60.436,32 do 69.070,08	nad 69.070,08
Minimalna plača za leto 2010= 8.536,36 EUR Povprečna plača v RS za leto 2010=17.938,56 EUR	DOSEŽENA OSNOVA V LETU 2010								
	do MP za leto 2010	od MP do povp. plače zaposlenih v RS za leto 2010	od povp. plače do 1,5-kratne povp. plače zaposlenih v RS za leto 2010	od 1,5-kratne do 2-kratne povp. plače zaposlenih v RS za leto 2010	od 2-kratne do 2,5-kratne povp. plače zaposlenih v RS za leto 2010	od 2,5-kratne do 3-kratne povp. plače zaposlenih v RS za leto 2010	od 3-kratne do 3,5-kratne povp. plače zaposlenih v RS za leto 2010	od 3,5-kratne do 4-kratne povp. plače zaposlenih v RS za leto 2010	nad 4-kratno povp. plačo zaposlenih v RS za leto 2010
v EUR	do 8.536,36	od 8.536,36 do 17.938,56	od 17.938,56 do 26.907,84	od 26.907,84 do 35.877,12	od 35.877,12 do 44.846,40	od 44.846,40 do 53.815,68	od 53.815,68 do 62.784,96	od 62.784,96 do 71.754,24	nad 71.754,24
Povprečna mesečna plača v RS za februar 2011 v EUR	1.493,54								
	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	
	MP	60% povp. plače za februar 2011	90% povp. plače za februar 2011	1,2 povp. plače za februar 2011	1,5 povp. plače za februar 2011	1,8 povp. plače za februar 2011	2,1 povp. plače za februar 2011	2,4 povp. plače za februar 2011	
BRUTO ZAVAROVALNA OSNOVA	748,10	896,12	1.344,19	1.792,25	2.240,31	2.688,37	3.136,43	3.584,50	
PRISPEVKI ZA SOCIALNO VARNOST	stopnja								
• prispevek zavarovanca za PIZ	15,50	115,96	138,90	208,35	277,80	347,25	416,70	486,15	555,60
• prispevek delodajalca za PIZ	8,85	66,21	79,31	118,96	158,61	198,27	237,92	277,57	317,23
• prispevek za zavarovalno dobo s povečanjem									
SKUPAJ PRISPEVKI ZA POKOJNINSKO IN INVALIDSKO ZAVAROVANJE		182,17	218,21	327,31	436,41	545,52	654,62	763,72	872,83
• prispevek zavarovanca za ZZ	6,36	47,58	56,99	85,49	113,99	142,48	170,98	199,48	227,97
• prispevek delodajalca za ZZ	6,56	49,08	58,79	88,18	117,57	146,96	176,36	205,75	235,14
• prispevek za poškodbe pri delu in poklicne bolezni	0,53	3,96	4,75	7,12	9,50	11,87	14,25	16,62	19,00
SKUPAJ PRISPEVKI ZA ZDRAVSTVENO ZAVAROVANJE		100,62	120,53	180,79	241,06	301,31	361,59	421,85	482,11
• prispevek zavarovanca za starševsko varstvo	0,10	0,75	0,90	1,34	1,79	2,24	2,69	3,14	3,58
• prispevek delodajalca za starševsko varstvo	0,10	0,75	0,90	1,34	1,79	2,24	2,69	3,14	3,58
• prispevek zavarovanca za zaposlovanje	0,14	1,05	1,25	1,88	2,51	3,14	3,76	4,39	5,02
• prispevek delodajalca za zaposlovanje	0,06	0,45	0,54	0,81	1,08	1,34	1,61	1,88	2,15
SKUPAJ PRISPEVKI ZA STARŠEVSKO VARSTVO IN ZAPOSLOVANJE		3,00	3,59	5,37	7,17	8,96	10,75	12,55	14,33
PRISPEVKI SKUPAJ		285,79	342,33	513,47	684,64	855,79	1.026,96	1.198,12	1.369,27

Zneski prispevkov za socialno varnost so informativne narave.

PREJEMKI IZ DELOVNIH RAZMERIJ

PLAČNI MODELI V ZASEBNEM SEKTORJU Z VIDIKA DELOVNE USPEŠNOSTI DELAVCA



Mag. Slavi Pirš
Vodja oddelka za
prejemke iz delovnih
razmerij

*Nadaljevanje prispevkov, objavljenih v
Delodajalcu 2011/1. str. 29-30 in Deloda-
jalcu 2011/3, str. 29-30.*

SODNA PRAKSA PLAČNIH MODELOV

Sodna praksa plačnih modelov, temelječih na SKP

Razširjeno je splošno mnenje, da delodajalci, ki izplačujejo nižje osnovne plače kot so določene s pogodbo o zaposlitvi, ne ravnavajo pravilno in izgubljajo tožbe. Ocenjujem, da to mnenje temelji na nedoslednem prebiranju sodne prakse s tega področja. Zgolj iz konteksta iztrgano sporočilo, da tožniku (beri: delavcu) pripada osnovna plača kot je bila dogovorjena v pogodbi o zaposlitvi in da je tožena stranka (beri: delodajalec) dolžna tožeči stranki plačati razliko v skupnem znesku xxxxxx € skupaj z zakonitimi zamudnimi obrestmi, ne da bi se vprašali kaj je vzrok takemu zaključku sodbe, je zavajajoče.

Podrobnejša analiza judikatov potrjuje, da so se do sedaj presojali izključno le primeri, ki temeljijo na plačnem modelu iz Splošne kolektivne pogodbe za gospodarske dejavnosti, torej na plačnem modelu, ki osnovno plačo pogojuje z doseganjem 100 % vnaprej znanih delovnih rezultatov.

Iz teh sodb je razvidno, da se osnovna plača delavca lahko zakonito zniža zaradi nedoseganja 100 % vnaprej znanih delovnih rezultatov, če so merila za ugotavljanje delovne uspešnosti razdelana bodisi v podjetniški kolektivni pogodbi bodisi v splošnem aktu, sprejetem s soglasjem sindikata in jih delodajalec dosledno spoštuje. Primeri ugo-

dno rešenih sodb z vidika delodajalca so VIII lps 40/2007, VIII lps 77/07, Pdp 137/2008.

V nadaljevanju pa so navedeni razlogi zaradi katerih so delodajalci »izgubljali« spore, ki so se nanašali na znižanje osnovnih plač:

- osnovna plača je bila znižana, ker delavec ni dosegal 100 % vnaprej določenih delovnih rezultatov iz razlogov na stani delodajalca, npr: pomanjkanje surovin, prekinitev električne energije in podobno (Pdp 221/2005);
- osnovna plača je bila znižana zaradi neuspešnega poslovanja delodajalca (VIII lps 419/2007)
- osnovna plača je bila znižana zaradi disciplinskih kršitev delavca (Pdp 692/2005);
- osnovna plača je bila opredeljena v nasprotju s kolektivno pogodbo, ki zavezuje delodajalca (Pdp 1208/2001);
- osnovna plača je bila znižana kljub temu, da delodajalec ni razpolagal z ustreznim dokaznim gradivom o delavčevem nedoseganju delovnih rezultatov (VIII lps 102/2007);
- osnovna plača je bila znižana na osnovi naknadno spremenjenih okoliščin: naknadno stornirane zavarovalne pogodbe, ki so bile kriterij za ugotavljanje 100 % doseganja delovnih rezultatov (Pdp 647/2003);
- osnovna plača je bila znižana na osnovi neustreznega merila za merjenje delovnih rezultatov: merila ni dosegalo večina delavcev (Pdp 1447/2006);
- osnovna plača je bila znižana na osnovi delodajalčevega samovoljnega ocenjevanja delovne uspešnosti, ne da bi delodajalec imel določena kakršnakoli merila in kriterije za ugotavljanje delovne uspešnosti (VIII lps 102/2007);
- osnovna plača je bila znižana čeprav se pogodbeni stranki o tem predhodno ni sta dogovorili - primer individualne pogodbe o zaposlitvi (Pdp 1460/2001 z dne 8.3.2002);

- osnovna plača je bila znižana na osnovi merila oziroma kriterija, ki ni bil predhodno predviden – primer individualne pogodbe o zaposlitvi (Pdp 1460/2001; VIII lps 465/2007 z dne 8.6.2009).

Sodna praksa plačnih modelov, temelječih na ZDR

Ni mi znan noben primer sodbe, kjer bi se presojal plačni model, ki bi temeljil na definiciji osnovne plače iz ZDR. Menim, da bi bilo ravnanje delodajalca, ki bi zaradi nedoseganja vnaprej pričakovanih rezultatov delavcu pri plači odštel določen znesek zaradi delovne neuspešnosti, pravilno le pod pogojem, da je v kolektivnih pogodbah, ki ga zavezujejo, taka opcija dogovorjena in da obstajajo jasni kriteriji in merila za spremljanje doseženih rezultatov dela. Kot je bilo že pojasnjeno, bi se v tem primeru plač lahko znižala največ do zneska minimalne plače. Nikakor pa ne bi bilo prav, da bi se delavcu zaradi nedoseganja rezultatov znižala osnovna plača.

NEGATIVNA DELOVNA USPEŠNOST

Zaslediti je očitek, da odtegljaji od plače na račun negativne delovne uspešnosti niso možni, s pojasnilom, da je že iz pojma »del plače za delovno uspešnost« razvidno, da je mogoče zasledovati zgolj uspešnost delavca, ne pa tudi njegovo neuspešnost. Očitek ni na mestu, ker se moramo zavedati, da je pojem »del plače za delovno uspešnost« le eden od štirih elementov plače in je enakovreden pojmom »osnovna plača, dodatki, del plače za poslovno uspešnost«. Tako kot sami pojmi »osnovna plača, dodatki, del plače za poslovno uspešnost«, še ne sporočajo kakšni so lahko ti elementi, tudi na osnovi pojma »del plače za delovno uspešnost« ne moremo trditi, da je le ta lahko samo pozitivna. O tem kakšna je lahko ta delovna uspešnost in kako se bo spremljala, se dogovorijo

NOVOSTI IZ KOLEKTIVNIH POGODB

pogodbene stranke, enako kot se naprimer dogovarjajo o vrstah in višini dodatkov.

Drugi očitke pa izvira iz primerjave dveh elementov plače: dela plače za delovno uspešnost in dela plače za poslovno uspešnost. Nekateri so mnenja, da tako kot ni možno delavcu zmanjšati plače zaradi neustreznih poslovnih rezultatov, mu tudi ni možno zmanjšati zaradi nedoseganja delovnih rezultatov. Primerjava ni ustrezna, kajti delavec ne more prevzeti odgovornosti za neustrezno poslovanje, mora pa prevzeti odgovornost, če se ugotovi, da pričakovanih delovnih rezultatov ni dosegel po njegovi krivdi. O tem govori tudi sodba Pd 221/2005.

ZAKLJUČEK

V zasebnem sektorju sta uveljavljena dva vsebinsko različna plačna modela. Ločita se v definiciji osnovne plače in posledično v načinu spremljanja doseženih delovnih rezultatov.

V prvem modelu osnovna plača vključuje vrednost delovnega mesta in delno kvaliteto opravljenega dela. Zato se osnovna plača delavca, ki ne dosega vnaprej predvidenih 100 % delovnih rezultatov, zniža in to brez aneksa k pogodbi o zaposlitvi. Da je tako ravnanje delodajalcev pravilno, potrjuje tudi sodna praksa.

V drugem primeru pa se z osnovno plačo ovrednoti le delovno mesto in zato se osnovna plača zaradi nedoseganja delovnega rezultata ne more znižati. Kvaliteta opravljenega dela se v tem primeru v celoti spremlja v delu plače za delovno uspešnost. Zaradi preseganja delovnih rezultatov se zato k plači prišteje določen znesek, zaradi nedoseganja teh rezultatov, pa se od plače določen znesek odšteje. Ker gre za novejši plačni model, še ne razpolagamo s sodno prakso, ki bi preverjala ravnanje delodajalcev.

Ne glede na model, ki je pri delodajalcu uveljavljen, se delovna uspešnost lahko spremlja le na osnovi vnaprej znanih meril in kriterijev.

Skrajno moramo biti pozorni na hierarhijo pravnih aktov. V kolikor bi se izkazalo, da so na primer ti elementi plače v pravnih aktih ožje ravni (mednje štejem tudi pogodbo o zaposlitvi) z vidika delavca manj ugodni, kot so določeni v pravnih aktih širše ravni, te določbe ne bi bile veljavne. Tako bi bila na primer negativna delovna uspešnost, določena v pogodbi o zaposlitvi, neveljavna, če negativna delovna uspešnost ne bi bila predvidena tudi v kolektivni pogodbi dejavnosti in / ali delodajalca in / ali splošnem aktu delodajalca. Po 30. členu ZDR, bi se namreč ugotovilo, da je negativna delovna uspešnost v pogodbi o zaposlitvi v nasprotju s splošnimi določbami o minimalnih pravicah in obveznostih pogodbenih strank, določenimi z zakonom, kolektivno pogodbo oziroma splošnim aktom delodajalca. Zato se morajo neposredno uporabljati določbe iz zakona, kolektivnih pogodb oziroma splošnih aktov delodajalca. Torej na še poudarim še enkrat: v kolikor v kolektivni pogodbi dejavnosti negativne delovne uspešnosti ni predvidene, je delodajalec ne more uveljavljati.

NOVOSTI IZ KOLEKTIVNIH POGODB

ANEKS ŠT. 3 K TARIFNI PRILOGI KOLEKTIVNE POGODBE ZA LESARSTVO

4. marca 2011 je bil sklenjen aneks k tarifni prilogi, ki določa nove višine najnižjih osnovnih plač po tarifnih razredih. Le te so višje za 1,9 % in veljajo za delo opravljeno v marcu 2011 in dalje.

Ostale vsebine tarifne priloge, objavljene v Ur. l. RS št. 132/2006 se niso spremenile. Tudi letos se regres za letni dopust izplača v višini minimalne plače, to je 748,10 €.

KOLEKTIVNA POGODBA ZA ZAVAROVALSTVO

Po trinajstih letih je sklenjena nova Kolektivna pogodba za zavarovalstvo. Velja za člane Slovenskega zavarovalnega združenja. Le ti pa po podatkih Poslovnega registra Slovenije opravljajo dejavnosti zavarovanja, pozavarovanja in pokojninskih skladov, razen obveznosti socialnih skladov, ki so določene s šiframi standardne klasifikacije 65.110 (dejavnost življenjskega zavarovanja), 65.120 (dejavnost zavarovanja, razen življenjskega), 65.200 (dejavnost pozavarovanja) in 65.300 (dejavnost pokojninskih skladov).

Kolektivna pogodba je začela veljati 2.4.2011, uporablja pa se od 1.4.2011 dalje. Sklenjena je za nedoločen čas. Stranki lahko kadarkoli predlagata spremembo ali dopolnitev vsebine oziroma jo lahko kadarkoli odpovesta. Odpovedana kolektivna pogodba se bo uporabljala do sklenitve nove, vendar najdalj tri mesece od prenehanja veljavnosti.

ODGOVARJAMO NA VAŠA VPRAŠANJA

Medtem ko Zakon o delovnih razmerjih določa, da je osnovna plača plača za zahtevnost delovnega mesta, za katerega je delavec sklenil pogodbo o zaposlitvi, pa kolektivna pogodba osnovno plačo še vedno definira kot plačo, ki velja za normalne delovne pogoje in vnaprej določene delovne rezultate, torej ostaja pojmovanje osnovne plače v primerjavi s Kolektivno pogodbo za zavarovalstvo Slovenije, sklenjeno 1998 leta, nespremenjeno. Prav tako je vsebina najnižje osnovne plače ostala nespremenjena oziroma povsem enaka vsebini prej imenovane izhodiščne plače. Tudi ta je opredeljena za normalne pogoje dela in pričakovane delovne rezultate, ohranila pa so se tudi obvezna relativna razmerja med tarifnimi razredi. Taka določitev osnovne plače delodajalcem zmanjšuje možnost oblikovanja prožnejšega plačnega modela, ki bi omogočal večjo odvisnost plač rezultatov delavcev in rezultatov poslovanja.

»Novi« zneski najnižjih osnovnih plač so enaki zneskom izhodiščnih plač, določenim v prejšnji Kolektivni pogodbi za zavarovalstvo.

Zanimivo je tudi to, da se stranki nista dogovorili o tem, da se znesek uskladitve, ki se izplačuje od 2004 dalje, vključi v najnižje osnovne plače (beri: izhodiščne plače) oziroma v osnovne plače.

Trenutno znesek uskladitve obstaja le še v treh kolektivnih pogodbah dejavnosti zasebnega sektorja, točneje v dejavnosti nepremičnin, v livarski dejavnosti in zavarovalstvu.

Pri drugih osebnih prejemkih naj bodo delodajalci pozorni. Nekatere vsebine, prenesene iz Kolektivne pogodbe za zavarovalstvo Slovenije iz leta 1998, niso skladne z Zakonom o delovnih razmerjih, ki je začel veljati leta 2003. Tako na primer nelikvidni delodajalci ne morejo izplačati regresa za letni dopust do konca novembra ampak do 1. novembra tekočega leta. Ali pa, izplačilo regresa za letni dopust v nobenem primeru

ne sme biti vezano na izrabo letnega dopusta.

Kolektivna pogodba ne izključuje izplačila povračila stroškov v zvezi z delom in drugih osebnih prejemkov v višini in pod pogoji, ki se všttevajo v davčno osnovo.

Navedenih je le nekaj poudarkov iz nove Kolektivne pogodbe in sicer s področja prejemkov iz delovnih razmerij. Tudi v ostalem normativnem delu je zaslediti določene neskladnosti z delovno pravno zakonodajo.

RAZLAGA KOLEKTIVNE POGODBE DEJAVNOSTI TRGOVINE

V Ur. l. RS, št. 26/2011 je bila objavljena razlaga kolektivne pogodbe dejavnosti trgovine, ki se nanaša na izplačilo povračila stroškov prehrane med delom. V razlagi je pojasnjeno, da je delodajalec dolžan tekoče izplačevati povračilo stroškov prehrane med delom do minimalnega zneska, določenega v kolektivni pogodbi. V zadnjem stavku obrazložitve pa je še zapisano: »Kolikor pa se v poslovnem letu ugotovi, da se lahko izplača več kot določa kolektivna pogodba, ni ovir, v ZDR in v KPDS za to ni nobene ovire.«

ODGOVARJAMO NA VAŠA VPRAŠANJA

KRITERIJI IN MERILA ZA INDIVIDUALNO IN KOLEKTIVNO USPEŠNOST DELAVCEV

Delodajalec piše, da bo spremenil način obračunavanja plač v tistem delu, ki se nanaša na delovno uspešnost delavca. Zanima ga, ali morajo biti delavci v naprej seznanjeni z merili in kriteriji, za katere se pričakuje da bodo doseženi na individualni in na kolektivni ravni.

V 2. odstavku 127. člena Zakona o delovnih razmerjih je določeno, da se delovna uspešnost delavca določi upoštevaje gospodarnost, kvaliteto in obseg opravljanja dela, za katerega je delavec sklenil pogodbo o zaposlitvi.

Nadalje kolektivne pogodbe dejavnosti zasebnega sektorja določajo, da morajo biti merila in kriteriji delavcem znana pred začetkom opravljanja dela.

Dodatno pa naj navedemo še 95. člen Zakona o sodelovanju delavcev pri upravljanju (Ur. l. RS, št. 42/1993), na osnovi katerega mora delodajalec predložiti v soglasje svetu delavcev predloge o merilih za ocenjevanje delovne uspešnosti delavcev.

ZAČASNA PRERAZPOREDITEV DELOVNEGA ČASA IN PLAČILO ZA DELO

Delodajalca zanima kakšne so možnosti plačila za delo v primeru začasne prerazporeditve delovnega časa. Zanima ga, ali se lahko obračunajo in izplačajo plače po dejansko opravljenih delovnih urah, kakšno je lahko to število ur in kako je v primeru, da je izplačilo nižje od minimalne plače.

Začasno prerazporeditev delovnega časa določa 147. člen Zakona o delovnih razmerjih in se skladno s prvim odstavkom tega člena določi v pogodbi o zaposlitvi. Po 6. odstavku 147. člena delovni čas v primeru začasne prerazporeditve polnega delovnega časa ne sme trajati več kot 56 delovnih ur tedensko. Pri začasni prerazporeditvi delovnega časa se upošteva polni delovni čas kot povprečna delovna obveznost v obdobju, ki ne sme biti daljša od 6 mesecev (sedmi odstavek). Skladno s 5. odstavkom 158. člena Zakona o delovnih razmerjih se v kolektivnih pogodbah dejavnosti lahko določi daljše »izravnalno« obdobje kot 6 mesecev, vendar ne daljše kot 12 mesecev.

V času prerazporeditve delovnega časa sta dve možni obliki izplačila plače za opravljeno delo:

- plače se lahko izplačujejo po povprečni delovni obveznosti, torej se vsak mesec izplačajo plače za enako število delovnih ur - ne glede na to ali so bile opravljene ali ne;
- plače se lahko izplačajo za dejansko opravljene delovne ure. V tem primeru je potrebno posebej poudariti, da kljub temu, da delavec ne opravi toliko ur, da bi dosegel znesek minimalne plače, le to mora prejeti.

Neodvisno od izbranega načina obračuna in izplačila plač, morata biti seštevka vseh mesečnih izplačanih plač v obdobju prerazporeditve delovnega časa enaka.

Pomembno je, da morajo delavci v celotnem obdobju prerazporeditve delovnega časa vsak mesec prejeti najmanj minimalno plačo. V tem primeru bodo delodajalci, ki bi se odločili za drugo možnost – izplačilo plač po dejansko opravljenih urah, imeli višje stroške kot če bi izbrali prvo možnost – plačilo po povprečnih delovnih urah.

Prispevki za socialno varnost se morajo plačevati vedno od minimalne plače. Kot je razvidno iz zgornjega zapisa, pa noben delavec ne more prejeti nižje plače, čeprav je delavec zaradi prerazporeditve delovnega časa v določenem mesecu delal manj kot polni delovni čas.

PREGLED PLAČ, KI IZHAJAJO IZ SPREJETE POLITIKE PLAČ

JUNIJ 2010 - MAJ 2011

V EUR	IZHODIŠČNA za negospodarske dejavnosti ¹⁰	ZAJAMČENA	MINIMALNA	POVPREČNA V RS (VIR: SURS-ZAČASNI PODATEK)		ZAČASNA OSNOVA
				Mesečna	Zadnji trije meseci	
BRUTO PLAČA						v €
2010						
JUNIJ	248,72	237,73	734,15	1.491,57	1.483,34	822,26
JULIJ	248,72	237,73	734,15	1.480,69	1.482,43	822,26
AVGUST	248,72	237,73	734,15	1.487,20	1.486,49	822,26
SEPTEMBER	248,72	237,73	734,15	1.485,58	1.484,48	822,26
OKTOBER	248,72	237,73	734,15	1.487,86	1.486,88	822,26
NOVEMBER	248,72	237,73	734,15	1.634,48	1.536,12	822,26
DECEMBER	248,72	237,73	734,15	1.534,04	1.552,29	822,26
2011						
JANUAR	248,72	237,73	748,10	1.496,35	1.555,49	822,26
FEBRUAR	248,72	237,73	748,10	1.493,54	1.508,10	822,26
MAREC	248,72	237,73	748,10	-	-	822,26
APRIL	248,72	237,73	748,10	-	-	822,26
MAJ	248,72	237,73	748,10	-	-	822,26
NETO PLAČA ¹¹						v €
2010						
JUNIJ	193,75	185,19	562,00	965,71	960,76	577,51
JULIJ	193,75	185,19	562,00	960,14	960,80	577,51
AVGUST	193,75	185,19	562,00	964,55	963,47	577,51
SEPTEMBER	193,75	185,19	562,00	963,84	962,84	577,51
OKTOBER	193,75	185,19	562,00	964,48	964,29	577,51
NOVEMBER	193,75	185,19	562,00	1.041,19	989,91	577,51
DECEMBER	193,75	185,19	562,00	988,96	998,29	577,51
2011						
JANUAR	193,75	185,19	572,27	971,83	1.000,92	577,51
FEBRUAR	193,75	185,19	572,27	969,92	976,96	577,51
MAREC	193,75	185,19	572,27	-	-	577,51
APRIL	193,75	185,19	572,27	-	-	577,51
MAJ	193,75	185,19	572,27	-	-	577,51

¹⁰ Za zasebni sektor so izhodiščne plače in najnižje osnovne plače po KP širše ravni objavljene v nadaljevanju.

¹¹ Pri preračunu v neto znesek je upoštevana prispevna stopnja za delojemalce iz bruto plače (22,1%) in splošna akontacija dohodnine, obračunana po veljavni dohodninski lestvici in z upoštevanjem splošne olajšave; pri izračunu neto zneskov izhodiščne plače za negospodarske dejavnosti, zajamčene plače ter minimalne plače smo upoštevali tudi dodatno splošno olajšavo.

PLAČE PO KOLEKTIVNIH IN INDIVIDUALNIH POGODBAH¹²

1. PRAVNE OSEBE ZASEBNEGA SEKTORJA

	POVPREČNA IZPLAČANA PLAČA		ŠTEVILO ZAPOSLENIH			RAZMERJE PLAČ
			KP		IP	IP:KP
	KP	IP	Skupaj	Z minimalno plačo		
2010						
AVGUST	1.325	3.447	439.135	39.858	20.741	2,60
SEPTEMBER	1.330	3.454	441.334	39.361	20.708	2,60
OKTOBER	1.326	3.465	441.420	40.835	20.845	2,61
NOVEMBER	1.358	3.435	442.914	38.726	21.619	2,53
DECEMBER	1.366	3.511	434.549	35.488	20.818	2,57
2011						
JANUAR	1.334	3.400	425.715	43.845	20.671	2,55
FEBRUAR	1.325	3.415	425.862	46.356	20.591	2,58

2. PRAVNE OSEBE JAVNEGA SEKTORJA

	POVPREČNA IZPLAČANA PLAČA		ŠTEVILO ZAPOSLENIH		RAZMERJE PLAČ
	KP	IP	KP	IP	IP:KP
2010					
AVGUST	1.776	3.540	154.506	3.757	1,99
SEPTEMBER	1.783	3.553	155.455	3.785	1,99
OKTOBER	1.791	3.549	155.601	3.771	1,98
NOVEMBER	1.793	3.556	155.914	3.787	1,98
DECEMBER	1.790	3.555	155.506	3.791	1,99
2011					
JANUAR	1.788	3.563	154.296	3.756	1,99
FEBRUAR	1.780	3.565	154.673	3.746	2,00

3. POVPREČNA IZPLAČANA PLAČA PRI PRAVNIH OSEBAH V SLOVENIJI (SKUPAJ ZASEBNI IN JAVNI SEKTOR)

	RS			PREDELOVALNE DEJAVNOSTI			RAZMERJE RS : PREDELOVALNE DEJAVNOSTI	
	KP	IP	KP+IP	KP	IP	KP+IP	KP	IP
2010								
AVGUST	1.442	3.462	1.522	1.226	3.711	1.320	1,18	0,93
SEPTEMBER	1.448	3.470	1.528	1.236	3.741	1.330	1,17	0,93
OKTOBER	1.447	3.478	1.528	1.228	3.757	1.321	1,18	0,93
NOVEMBER	1.471	3.453	1.552	1.260	3.777	1.357	1,17	0,91
DECEMBER	1.478	3.518	1.559	1.269	3.853	1.366	1,16	0,91
2011								
JANUAR	1.455	3.425	1.534	1.231	3.750	1.324	1,18	0,91
FEBRUAR	1.446	3.438	1.527	1.222	3.771	1.315	1,18	0,91

¹²Vir: AJPES, KP - kolektivna pogodba, IP - individualna pogodba

PLAČE ZA ZASEBNI SEKTOR PO KOLEKTIVNIH POGODBAH DEJAVNOSTI

1. NAJNIŽJE OSNOVNE PLAČE, MAJ 2011

TARIFNI RAZREDI													v €
I.	II.	III.	IV/1.	IV/2.	V/1.	V/2.	VI/1.	VI/2.	VII/1.	VII/2.	VII/3.	VIII.	IX.
KOLEKTIVNA POGODBA ZA GOZDARSTVO SLOVENIJE - SKUPINA A													
654,69	669,50	685,50	725,00	-	820,00	-	975,00	-	1.095,00	-	-	1.300,00	1.550,00
3,7626	3,8477	3,9397	4,1667	-	4,7126	-	5,6034	-	6,2931	-	-	7,4713	8,9080
KOLEKTIVNA POGODBA ZA GOZDARSTVO SLOVENIJE - SKUPINA B													
654,69	755,00	855,00	908,00	-	960,00	-	1.015,00	-	1.245,00	-	-	1.480,00	1.765,00
3,7626	4,3391	4,9138	5,2184	-	5,5172	-	5,8333	-	7,1552	-	-	8,5057	10,1437
Uradni list RS: 16/05, podpis, 9.9.05 (ni v Ur.l.RS), 37/06, 19/08, 99/08, 30/09, 46/10													
KOLEKTIVNA POGODBA PREMOGOVNIŠTVA SLOVENIJE													
433,65	533,35	574,70	635,85	-	701,50	-	834,56	-	1.027,71	-	-	1.354,27	1.596,40
Uradni list RS: 44/96, R:73/03, 100/04, 81/05, podp. 25.7.06 (ni v Ur.l.RS), 105/07													
KOLEKTIVNA POGODBA ZA TEKSTILNE, OBLAČILNE, USNJARSKÉ IN USNJARSKO PREDELOVALNE DEJAVNOSTI SLOVENIJE													
401,49	429,72	466,88	512,68	-	568,67	-	672,15	-	758,41	-	-	896,40	1.068,90
Uradni list RS: 55/09, 28/10													
KOLEKTIVNA POGODBA ZA LESARSTVO SLOVENIJE¹³													
404,50	441,60	486,60	536,20	-	599,30	-	704,10	-	793,10	-	-	-	-
Uradni list RS: 132/06, P:28/07, R:66/07, 32/08, R: 36/09, 34/10, 22/11													
KOLEKTIVNA POGODBA ZA KEMIČNO IN GUMARSKO INDUSTRIJO SLOVENIJE - SKUPINA I													
458,10	510,01	565,91	632,75	-	712,95	-	802,08	868,91	975,85	1.056,07	-	1.234,30	1.390,25
KOLEKTIVNA POGODBA ZA KEMIČNO IN GUMARSKO INDUSTRIJO SLOVENIJE - SKUPINA II													
509,00	559,91	623,75	697,43	-	785,83	-	884,06	957,73	1.075,61	1.164,01	-	1.360,48	1.532,36
KOLEKTIVNA POGODBA ZA KEMIČNO IN GUMARSKO INDUSTRIJO SLOVENIJE - SKUPINA III													
605,71	666,26	743,39	831,20	-	936,55	-	1.053,62	1.141,43	1.281,92	1.387,27	-	1.621,42	1.826,29
Uradni list RS: 37/07, R: 38/07, 95/07, R:89/08, 104/09, 73/10, 109/10													
KOLEKTIVNA POGODBA ZA DEJAVNOST PRIDOBIVANJA IN PREDELAVE NEKOVINSKIH RUĐIN SLOVENIJE													
419,34	455,88	501,12	553,32	-	617,70	-	725,58	-	816,06	-	-	958,74	1.137,96
2,41	2,62	2,88	3,18	-	3,55	-	4,17	-	4,69	-	-	5,51	6,54
Uradni list RS: 106/06, 104/07, 79/08, 108/08, odp.: 77/10													
KOLEKTIVNA POGODBA ZA KOVINSKO INDUSTRIJO SLOVENIJE													
473,28	516,78	570,72	650,76	-	709,92	-	829,98	-	969,18	-	-	1.106,64	1.308,48
2,72	2,97	3,28	3,74	-	4,08	-	4,77	-	5,57	-	-	6,36	7,52
Uradni list RS: 108/05, 97/06, 90/07, 33/08, 70/08, 53/09, 10/10													
KOLEKTIVNA POGODBA ZA DEJAVNOST ELEKTROINDUSTRIJE SLOVENIJE													
504,60	516,78	565,50	636,84	-	694,26	-	807,36	-	941,34	-	-	1.073,58	1.263,24
2,90	2,97	3,25	3,66	-	3,99	-	4,64	-	5,41	-	-	6,17	7,26
Uradni list RS: 108/05, 95/06, R:71/07, 82/07, 32/08, 70/08, 47/09, 75/09, 10/10													
KOLEKTIVNA POGODBA ZA DEJAVNOST KOVINSKIH MATERIALOV IN LIVARN SLOVENIJE													
471,54	522,00	574,20	657,72	-	716,88	-	836,94	-	977,88	-	-	1.118,82	1.320,66
2,71	3,00	3,30	3,78	-	4,12	-	4,81	-	5,62	-	-	6,43	7,59
Uradni list RS: 14/06, 87/06, 76/07, 46/08, 70/08, 53/09, 10/10													

¹³ Zneski veljajo od 1.3.2011 dalje.

TARIFNI RAZREDI													v €
I.	II.	III.	IV/1.	IV/2.	V/1.	V/2.	VI/1.	VI/2.	VII/1.	VII/2.	VII/3.	VIII.	IX.
KOLEKTIVNA POGODBA ELEKTROGOSPODARSTVA SLOVENIJE													
432,83	502,31	544,00	623,90	-	693,38	-	821,92	-	1.037,30	-	-	1.457,66	1.648,73
Uradni list RS: 38/96, 45/96, R: 29/03, 100/04, 81/05, podpis 25.7.06 (ni v Ur.l.RS), 105/07													
KOLEKTIVNA POGODBA GRADBENIH DEJAVNOSTI													
408,00	443,00	491,00	544,00	577,00	643,00	683,00	720,00	834,00	854,00	960,00	1.034,00	1.145,00	1.329,00
2,34	2,55	2,82	3,13	3,32	3,70	3,93	4,14	4,79	4,91	5,52	5,94	6,58	7,64
Uradni list RS: 1/05, 100/05, 83/06, 71/07, 18/08, 76/08, 64/09													
KOLEKTIVNA POGODBA DEJAVNOSTI TRGOVINE SLOVENIJE													
417,30	454,18	502,13	553,75	-	620,11	-	730,75	-	876,34	-	-	-	-
Uradni list RS: 111/06, P:127/06, 109/07, 21/08, 94/08, 10/09, 34/09, 55/09, R: 68/09, 54/10													
KOLEKTIVNA POGODBA DEJAVNOSTI GOSTINSTVA IN TURIZMA SLOVENIJE													
448,40	487,59	538,32	593,64	-	663,97	-	780,38	-	878,37	-	-	1.035,14	1.231,10
Uradni list RS: 83/97, R: 35/98, 84/01, R:45/02, R:33/03, 87/04, 139/04, 71/05, 100/05, 83/06, 83/07, 124/07, 42/08, 55/09, odp. 40/10, 52/10, 82/10													
KOLEKTIVNA POGODBA DEJAVNOSTI CESTNEGA GOSPODARSTVA													
405,41	441,97	489,47	540,65	-	606,11	-	723,43	-	821,18	899,40	-	977,60	1.173,12
Uradni list RS: 135/04, R:50/05, R:87/05, 89/05, R: 97/05, odstop:91/06, 111/06, 19/07, 7/08, 22/08, 103/08													
KOLEKTIVNA POGODBA ZA CESTNI POTNIŠKI PROMET SLOVENIJE													
391,50	407,16	473,28	520,26	-	584,64	-	692,52	-	779,52	-	-	-	-
2,25	2,34	2,72	2,99	-	3,36	-	3,98	-	4,48	-	-	-	-
Uradni list RS: 6/07, 99/08, nova KP: 35/09, 46/09, R: 81/09, 95/09, 4/10, 3/11													
KOLEKTIVNA POGODBA ZA POŠTNE IN KURIRSKO DEJAVNOSTI													
454,14	518,52	544,62	617,70	-	676,86	-	793,44	988,32	1.040,52	-	-	1.131,00	1.230,18
2,61	2,98	3,13	3,55	-	3,89	-	4,56	5,68	5,98	-	-	6,50	7,07
Uradni list RS: 50/03, 94/04, 61/05, 84/08, 91/09													
KOLEKTIVNA POGODBA DEJAVNOSTI BANČNIŠTVA SLOVENIJE													
-	-	-	621,85	-	708,92	-	886,15	-	1.107,68	-	-	1.329,21	1.595,07
Uradni list RS: 5/11													
KOLEKTIVNA POGODBA ZA ZAVAROVALSTVO SLOVENIJE¹⁴													
362,53	416,91	471,29	507,54	-	587,30	-	725,06	-	888,20	-	-	1.123,84	1.268,86
Uradni list RS: 24/11													
KOLEKTIVNA POGODBA MED DELAVCI IN DRUŽBAMI DROBNEGA GOSPODARSTVA													
523,16	596,41	669,64	753,35	-	842,29	-	1.004,47	-	1.140,49	-	-	1.360,22	1.632,26
Uradni list RS: 94/10													
KOLEKTIVNA POGODBA ZA OBRT IN PODJETNIŠTVO													
537,48	558,77	603,47	617,31	-	654,56	-	750,35	-	878,07	-	-	984,50	-
Uradni list RS: 73/08, 55/10													

2. NAJNIŽJE IZPLAČANE PLAČE, MINIMALNE PLAČE, MAJ 2011

TARIFNI RAZREDI													v €
I.	II.	III.	IV/1	IV/2	V/1	V/2	VI/1	VI/2.	VII/1	VII/2	VII/3	VIII.	IX.
KOLEKTIVNA POGODBA GRADBENIH DEJAVNOSTI													
590,00	617,00	670,00	740,00	770,00	810,00	850,00	890,00	960,00	1.005,00	1.102,00	1.212,00	1.452,00	1.747,00
<i>Opomba: Najnižje izplačane plače so določene za 174 ur in sicer za vse delavce, razen za pripravnike in tiste delavce, ki ne dosegajo planiranih rezultatov po vnaprej znanih kriterijih.</i>													
Uradni list RS: 1/05, 100/05, 83/06, 71/07, 18/08, 76/08, 64/09													
KOLEKTIVNA POGODBA ZA DEJAVNOST KOVINSKIH MATERIALOV IN LIVARN SLOVENIJE													
748,20 oz. 4,30 na uro													
<i>Opomba: Najnižja izplačana plača je seštevek vseh elementov plače (osnovne plače, dodatkov, delovne uspešnosti in poslovne uspešnosti) za 174 ur.</i>													
Uradni list RS: 14/06, 87/06, 76/07, 46/08, 70/08, 53/09, 10/10													

¹⁴ Zneski veljajo za člane Slovenskega zavarovalnega združenja in so določeni od 1.4.2011 dalje.

3. IZHODIŠČNE PLAČE, MAJ 2011

TARIFNI RAZREDI										v €
I.	II.	III.	IV.	V.	VI/1.	VI/2.	VII/1.	VII/2.	VIII.	IX.
KOLEKTIVNA POGODBA GRAFIČNE DEJAVNOSTI										
420,85	462,94	513,44	576,56	656,53	753,32	-	854,33	-	1.182,59	1.426,68
Uradni list RS: 51/98, 64/01, R: 24/04, 103/04, 79/05, 95/06, 10/07, 93/07, 35/08, 97/08										
KOLEKTIVNA POGODBA ČASOPISNO-INFORMATIVNE, ZALOŽNIŠKE IN KNJIGOTRŠKE DEJAVNOSTI ČASOPISNOINFORMATIVNE, ZALOŽNIŠKE IN KNJIGOTRŠKE DEJAVNOSTI - KNJIGOTRŠKA										
401,36	461,56	521,77	581,97	682,31	882,99	-	1.043,54	-	1.324,49	1.525,17
KOLEKTIVNA POGODBA ČASOPISNO-INFORMATIVNE, ZALOŽNIŠKE IN KNJIGOTRŠKE DEJAVNOSTI ČASOPISNOINFORMATIVNE, ZALOŽNIŠKE IN KNJIGOTRŠKE DEJAVNOSTI - ZALOŽNIŠKA										
432,13	496,95	561,77	626,59	734,62	950,69	-	1.123,54	-	1.426,03	1.642,09
KOLEKTIVNA POGODBA ČASOPISNO-INFORMATIVNE, ZALOŽNIŠKE IN KNJIGOTRŠKE DEJAVNOSTI ČASOPISNOINFORMATIVNE, ZALOŽNIŠKE IN KNJIGOTRŠKE DEJAVNOSTI - ČASOPISNOINFORMATIVNA										
447,51	514,64	581,76	648,89	760,77	984,52	-	1.163,53	-	1.476,78	1.700,54
Uradni list RS: 43/00, 77/00, 24/01, 46/01, 78/01, R: 33/04, 117/04, 79/05, 95/06, 118/06, 10/07, 93/07, 35/08, 97/08, 8/10										
KOLEKTIVNA POGODBA ZA DEJAVNOST KOVINSKIH MATERIALOV IN LIVARN SLOVENIJE										
408,90	457,62	508,08	588,12	649,02	763,86	-	899,58	-	1.037,04	1.233,66
2,35	2,63	2,92	3,38	3,73	4,39	-	5,17	-	5,96	7,09
Uradni list RS: 14/06, 87/06, 76/07, 46/08, 70/08, 53/09, 10/10										
KOLEKTIVNA POGODBA ZA DEJAVNOST ŽELEZNIŠKEGA PROMETA										
329,59	362,55	405,40	451,54	510,86	609,74	-	692,14	-	823,98	988,77
Uradni list RS: 95/07										
KOLEKTIVNA POGODBA ZA ZAVAROVALSTVO SLOVENIJE¹⁵										
362,53	416,91	471,29	507,54	587,30	725,06	-	888,20	-	1.123,84	1.268,86
Uradni list RS: 60/98, 6/05, 83/05, 100/06, 45/08										
KOLEKTIVNA POGODBA KOMUNALNIH DEJAVNOSTI										
455,94	496,74	549,76	643,58	700,68	929,09	1.026,98	1.149,35	1.271,72	1.475,67	1.761,18
Uradni list RS: 94/04, 8/05, R: 15/05, 71/05, R: 71/05, R: 120/05, 14/06, 82/06, 66/07, 18/08, 5/09, 10/10, 95/10										
KOLEKTIVNA POGODBA ZA DEJAVNOST POSLOVANJA Z NEPREMIČNINAMI - SKUPINA I										
329,59	362,55	405,40	481,20	527,34	711,91	-	889,89	-	1.153,57	1.384,28
KOLEKTIVNA POGODBA ZA DEJAVNOST POSLOVANJA Z NEPREMIČNINAMI - SKUPINA II										
354,30	389,73	435,79	517,28	566,88	765,29	-	956,61	-	1.240,05	1.488,06
KOLEKTIVNA POGODBA ZA DEJAVNOST POSLOVANJA Z NEPREMIČNINAMI - SKUPINA III										
379,03	416,93	466,21	553,38	606,45	818,70	-	1.023,38	-	1.326,61	1.591,93
Uradni list RS: 9/98, 35/00, R: 78/03, 117/04, 87/05										

4. KOLEKTIVNE POGODBE DEJAVNOSTI V ZASEBENEM SEKTORJU, KI ZNESKOV USKLADITVE ŠE NISO VKLJUČILE V SISTEM PLAČ, MAJ 2011

2004				2005			2004 + 2005	
MAJ	AVGUST	OKTOBER	NOVEMBER	JUNIJ	AVGUST	SEPTEMBER	SIT	EUR
Kolektivna pogodba za dejavnost kovinskih materialov in livarn Slovenije								
4.000	4.000		1.000		5.100		• 14.885 • od VIII.06: 5.198	• od VIII.07: 65,32 • od III.08: 67,29 • od VIII.08: 70,99 • od I.09: 71,34 • od I.10: 73,62
Kolektivna pogodba za zavarovalstvo Slovenije								
		7.100			7.250		14.350	59,88
Kolektivna pogodba za dejavnost poslovanja z nepremičninami								
		6.100			5.100	750	11.950	49,87

¹⁵ Zneski veljajo za člane Slovenskega zavarovalnega združenja ter člane Združenja delodajalcev Slovenije.

POVRAČILA STROŠKOV V ZVEZI Z DELOM IN DRUGI OSEBNI PREJEMKI

1. KOLEKTIVNE POGODBE DEJAVNOSTI

Podatke o povračilih stroškov v zvezi z delom in drugih osebnih prejemkov po vseh KP dejavnosti, najdete na <http://www.zds.si/si/baza-znanja/prejemki-delovno-razmerje/>.

2. ZAKON O VIŠINI POVRAČIL STROŠKOV V ZVEZI Z DELOM IN NEKATERIH DRUGIH PREJEMKOV (UR.L. RS 87/97, 9/98, 48/01, UGOTOVITVENI SKLEPI: 69/02, 8/03, 81/04, 61/05, 71/06, 62/07, 19/08)

Zneski navedeni v tabeli veljajo za zaposlene v državnih organih, organih lokalnih skupnosti, agencijah, skladih, javnih zavodih, javnih podjetjih in v bankah, ki so jih ustanovile lokalne skupnosti oz. država ali, ki so v večinski lasti lokalnih skupnosti oz. v večinski lasti države in v Slovenski razvoji družbi ter v drugih pravnih osebah javnega prava.

POVRAČILA STROŠKOV V ZVEZI Z DELOM IN NEKATERI DRUGI PREJEMKI 1)												
	PREHRANA MED DELOM (NA DAN)	PREVOZ NA DELO IN Z DELA	DNEVNICE – V DRŽAVI 2)			NOČITEV 3)	PREVOZ NA SLUŽBENI POTI	LOČENO ŽIVLJENJE			TERENSKI DODATEK	ODPRAVNINA UPOKOJITEV 4)
			6-8 ur	8-12 ur	nad 12 ur			STANOV.	PREHR.	SKUPAJ		
2010												v €
MAJ	3,65	5)	7,45	10,68	21,39	Račun	5)	140,54	171,77	=312,31	4,49	4.294,35
JUN	3,65	5)	7,45	10,68	21,39	Račun	5)	140,54	171,77	=312,31	4,49	4.497,69
JUL	3,76	5)	7,45	10,68	21,39	Račun	5)	140,54	171,77	=312,31	4,49	4.450,32
AVG	3,76	5)	7,45	10,68	21,39	Račun	5)	140,54	171,77	=312,31	4,49	4.425,12
SEP	3,76	5)	7,45	10,68	21,39	Račun	5)	140,54	171,77	=312,31	4,49	4.474,71
OKT	3,76	5)	7,45	10,68	21,39	Račun	5)	140,54	171,77	=312,31	4,49	4.442,07
NOV	3,76	5)	7,45	10,68	21,39	Račun	5)	140,54	171,77	=312,31	4,49	4.461,60
DEC	3,76	5)	7,45	10,68	21,39	Račun	5)	140,54	171,77	=312,31	4,49	4.456,74
2011												
JAN	3,73	5)	7,45	10,68	21,39	Račun	5)	140,54	171,77	=312,31	4,49	4.463,58
FEB	3,73	5)	7,45	10,68	21,39	Račun	5)	140,54	171,77	=312,31	4,49	4.903,44
MAR	3,73	5)	7,45	10,68	21,39	Račun	5)	140,54	171,77	=312,31	4,49	4.602,12
APR	3,73	5)	7,45	10,68	21,39	Račun	5)	140,54	171,77	=312,31	4,49	4.489,05
MAJ	3,73	5)	7,45	10,68	21,39	Račun	5)	140,54	171,77	=312,31	4,49	4.480,62

1) Regres za letni dopust, jubilejna nagrada in solidarnostna pomoč v tem zakonu niso urejeni, zato glej ustrezno KP dejavnosti na:

<http://www.zds.si/si/baza-znanja/prejemki-delovno-razmerje/drugi-osebni-prejemki/>.

2) Zaposleni je do dnevnice od 6 do 8 ur upravičen le, če se je službeno potovanje pričelo vsaj 2 uri pred začetkom oz. končalo vsaj 2 uri po preteku rednega del. časa.

3) Stroški prenočevanja na službenem potovanju se povrnejo v višini računa za prenočevanje v hotelu, ki ga odobri delodajalec.

4) Zaposleni je opravičen do treh svojih zadnjih plač, če je znesek zanj ugodnejši (sprememba zakona – Ur.l.RS 9/98).

5) Podatki o višini povračil stroškov za prevoz na delo in z dela ter za prevoz na službenem potovanju (kilometrina) so na voljo v tabeli Cena bencina, kilometrina in prevoz na delo in z dela.

3. CENA BENCINA, KILOMETRINA IN PREVOZ NA DELO IN Z DELA, če ni možnosti prevoza z javnimi prometnimi sredstvi

DATUM SPREMEMBE	15.6.2010	29.6.2010	13.7.2010	27.7.2010	24.8.2010	7.9.2010	21.9.2010	19.10.2010
BENCIN-95 OKT.- 1L V €	1,213	1,223	1,217	1,216	1,196	1,202	1,211	1,228
KILOMETRINA V €	0,36	0,37	0,37	0,36	0,36	0,36	0,36	0,37
PREVOZ V €	0,18	0,18	0,18	0,18	0,18	0,18	0,18	0,18
DATUM SPREMEMBE	3.11.2010	16.11.2010	30.11.2010	14.12.2010	28.12.2010	11.1.2011	22.3.2011	5.4.2011
BENCIN-95 OKT.- 1L V €	1,214	1,229	1,238	1,262	1,263	1,279	1,278	1,292
KILOMETRINA V €	0,36	0,37	0,37	0,38	0,38	0,38	0,38	0,39
PREVOZ V €	0,18	0,18	0,19	0,19	0,19	0,19	0,19	0,19

Kilometrina znaša 30% cene 95-oktanskega bencina.

Prevoz znaša 15% cene 95-oktanskega bencina.

4. UREDBA O DAVČNI OBRAVNAVI POVRAČIL STROŠKOV IN DRUGIH DOHODKOV IZ DELOVNEGA RAZMERJA (UR.L.RS 140/06, 76/08)¹⁶

POVRAČILA STROŠKOV V ZVEZI Z DELOM		ZNESKI SE NE VŠTEVAJO V DAVČNO OSNOVO DO VIŠINE (V €):
PREHRANA MED DELOM	• če je delojemalec prisoten na delu vsaj 4 ure • za vsako dopolnjeno uro (pogoj: 10 ur in več na dan)	6,12 0,76
PREVOZ NA DELO IN Z DELA		
• z javnim prevoznim sredstvom	• od najbližjega postajališča običajnega prebivališča do mesta opravljanja dela, če je razdalja med običajnim prebivališčem in mestom opravljanja dela vsaj 1 km • če je najbližje postajališče od običajnega prebivališča oddaljeno več kot 1 km – za 1 km	stroškov javnega prevoza 0,18
• ni možnosti javnega prevoza	za 1 km	0,18
• službeno vozilo za privatne namene, delodajalec zagotovi tudi gorivo		povračilo stroškov se všteva v davčno osnovo dohodka iz delovnega razmerja
SLUŽBENO POTOVANJE		dnevnice, zmanjšane za 10%
• dnevnic v RS	• nad 12 ur • nad 8 do 12 ur • nad 6 do 8 ur	21,39 10,68 7,45
• dnevnic v RS, če je zajtrk zagotovljen	• nad 12 ur • nad 8 do 12 ur	19,25 9,08
• dnevnic za tujino	• nad 14 ur • nad 8 do 14 ur • nad 6 do 8 ur	100% dnevnic 75% dnevnic 25% dnevnic
<i>Uredba o povračilu stroškov za službena potovanja v tujini, Ur.l. RS, št. 38/94, 63/94, 24/96, 96/00, 35/02, 86/02, 66/04, 73/04, 16/07</i>		
• dnevnic za tujino, če je zajtrk zagotovljen	• nad 14 ur • nad 8 do 14 ur	dnevnice, zmanjšane za 10 % dnevnice, zmanjšane za 15 %
• prevoz	• z javnimi prevoznimi sredstvi • z osebnim avtomobilom • s kombiniranim vozilom v komercialne namene • najem osebnega avtomobila • prevozno sredstvo delojemalca – za 1km	dejanskih stroškov dejanskih stroškov dejanskih stroškov dejanskih stroškov 0,37
• takse, gorivo v primeru službenega vozila, cestnine, parkirnine, stroški prevoza in prenosa stvari, prtljage		dejanskih stroškov
• prenočevanje		dejanskih stroškov
TERENSKI DODATEK	• če se najmanj 2 dni zaporedoma dela in prenočuje izven kraja običajnega prebivališča in izven kraja sedeža delodajalca in je zagotovljena prehrana in prenočišče – na dan	4,49
NADOMESTILO ZA LOČENO ŽIVLJENJE	• opravlja delo in prebiva izven kraja, kjer prebiva družina – na mesec	334,00
DRUGI OSEBNI PREJEMKI		ZNESKI SE NE VŠTEVAJO V DAVČNO OSNOVO DO VIŠINE (V €):
JUBILEJNA NAGRADA		
prizna se po enem kriteriju (skupna delovna doba ali delovna doba pri zadnjem delodajalcu)		
• 10 let delovne dobe • 20 let delovne dobe • 30 let delovne dobe • 40 let delovne dobe		460 689 919 919
ODPRAVNINA OB UPOKOJITVI		4.063
SOLIDARNOSTNA POMOČ		
• smrt delojemalca ali njegovega družinskega člana, stroški pogreba v primeru smrti delojemalca • težja invalidnost, daljša bolezen, elementarna nesreča, požar		3.443 1.252
PLAČILA VAJENCEM ZA OBVEZNO PRAKTIČNO DELO		
• 1.letnik • 2.letnik • 3.letnik • 4.letnik		84 126 167 167
PLAČILA DIJAKOM, ŠTUDENTOM ZA OBVEZNO PRAKTIČNO DELO		na mesec
		172

¹⁶Velja od 1.8.2008 dalje.

PRAKSA IZ DRUGIH DRŽAV

KOLEKTIVNA POGAJANJA V NEMČIJI V LETU 2010



Mag. Tatjana Pajnikhar
Svetovalka generalnega sekretarja

Zadnje razpoložljivo letno poročilo o kolektivnih pogajanjih v Nemčiji, ki ga objavlja Inštitut za ekonomske in socialne raziskave, se je osredotočilo na pregled pogodb, ki so bile sklenjene v letu 2010 in veljajo za okrog 8,8 milijona zaposlenih. Preostalih 7,5 milijona zaposlenih pa je v letu 2010 prejelo povišanje plače, ki je bilo že dogovorjeno v preteklih letih (pred 2010). Uskladitve plač med dejavnostmi močno variirajo, v povprečju pa so se bruto plače zaposlenih v letu 2010 povečale za 2,2 odstotka glede na leto prej.

Študija, ki jo letno objavlja Arhiv kolektivnih pogodb znotraj Inštituta za ekonomske in socialne raziskave (WSI) v Nemčiji, zajema kolektivne pogodbe, ki so jih v letu 2010 sklenili sindikati, priključeni Konfederaciji nemških sindikatov (Confederation of German Trade Unions – DGB), in so s tem pokrili okrog 8,8 milijona zaposlenih oziroma 48 odstotkov vseh zaposlenih, ki jih pokrivajo kolektivne pogodbe. Preostalih 7,5 milijona zaposlenih pa je v letu 2010 prejelo povišanje plače, ki je bilo že dogovorjeno v preteklih letih (pred 2010).

KOLEKTIVNO DOGOVORJENA POVIŠANJA PLAČ

Sindikati so v letu 2010 prvotno zahtevali povišanje plač v višini med 4,5 in 6 odstotki, nekateri izmed njih pa so v pogajanja vstopili celo brez oblikovane zahteve.

Povprečen dogovorjen odstotek dviga plač je bil 1,8 odstotka, kar je pod izpoganjanim dvigom v letu 2009, ko je le ta dosegel v povprečju 2,6%. V kolikor primerjamo regijsko, je bil v vzhodni Nemčiji povprečen dogovorjen dvig 2-odstoten, v zahodni pa 1,7-odstoten. Dogovorjeni dvigi plač pa so se močno razlikovali tudi po posameznih dejavnostih, kar prikazuje tabela 1.

Po podatkih nemškega statističnega urada (Destatis) so se dejanske bruto plače v letu 2010 v povprečju povečale za 2,2 odstotka, medtem ko je bil dvig v letu 2009 0,4-odstoten.

Trend, ki se je pojavil v zadnjih letih, je podaljševati veljavnost kolektivnih pogodb. Povprečno trajanje plačnih dogovorov, podpisanih v 2009 je bila 24,3 meseca, v primerjavi z letom 2010, ko je ta 24,1 meseca.

Tabela 1: Povprečni letni kolektivno dogovorjen dvig plač v Nemčiji, po dejavnostih, v %

	2010	2009	2008	2007	2006
Gradbeništvo	2,4	2,4	3,0	2,0	0,7
Živilska industrija	2,4	2,4	2,5	2,2	1,6
Transport in telekomunikacije	2,3	2,9	3,5	2,2	2,0
Surovi materiali in proizvodnja	2,2	2,5	3,3	2,6	2,7
Vrtnarstvo/kmetijstvo/gozdarstvo	1,6	2,8	3,7	1,7	1,2
Proizvodnja investicijskih dobrin	1,0	3,3	2,6	3,4	2,4
Proizvodnja potrošnih dobrin	1,8	2,4	2,8	2,5	1,5
Trgovina na drobno	2,5	1,4	1,9	2,0	0,9
Energija/oskrba z vodo/rudarstvo	2,9	4,1	3,0	2,0	1,8
Zasebne storitve, neprofitni sektor	2,2	1,9	3,0	1,4	0,8
Bančništvo/zavarovanje	1,8	1,8	2,7	1,8	2,1
Javne storitve/socialna varnost	0,9	3,7	4,4	0,6	0,5
POVPREČJE	1,8	2,6	2,9	2,2	1,5

Vir: WSI, Arhiv kolektivnih pogodb

Tabela 2: Povprečna veljavnost kolektivnih pogodb, 2001–2010 (v mesecih)

	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Zahodna Nemčija	14,1	18,1	20,4	21,8	25,2	21,6	22,2	22,2	24,3	23,6
Vzhodna Nemčija	16,4	19,7	21,0	22,0	28,4	24,7	21,9	23,4	23,2	28,3

Vir: WSI, Arhiv kolektivnih pogodb

V vzhodni Nemčiji je trajanje posameznega dogovora na splošno še daljše v zahodni Nemčiji.

Veliko kolektivnih pogodb pa vsebuje tako imenovane "ničelne" mesece – to so meseci znotraj veljavnosti kolektivne pogodbe, v času katerih pa je dogovorjen dvig plač odložen (Tabela 3).

KOLEKTIVNI SPORI IN NAJPOMEMBNEJŠA POGAJANJA

V pogajanjih leta 2010 je bilo precej nizko število industrijskih sporov glede kolektivnih pogodb dejavnosti, zvrstilo pa se je večje število manjših sporov. Daljša stavka je bila zabeležena le v tritedenskem sporu glede plač zdravnikov v mestnih bolnišnicah.

Kot primer naj navedemo eno izmed najpomembnejših pogajanj v nemški kovinsko predelovalni in elektro industriji, ki so bila v letu 2010 močno zaznamovana s posledicami gospodarske krize. Sindikat IG Metall je januarja 2010 sam objavil, da je ogroženih približno 700.000 delovnih mest, in vstopil v pogajanja brez posebnih plačnih zahtev ter se osredotočil na zaposlovanje in usposabljanje. Pogajanja so se pričela že mnogo pred iztekom takrat veljavne kolektivne pogodbe v aprilu 2010 in so bila presenetljivo kratka. 17. februarja sta stranki kolektivne pogodbe podpisali nov plačni sporazum ter sporazum, imenovan »Prihodnost dela« (Zukunft in Arbeit, ZiA). Le ta je osredotočen na podjetja, ki so implementirala delo s krajšim delovnim časom najmanj 12 mesecev ter zagotavlja možnost podaljšanja tega obdobja na 24 mesecev s prostovoljnim dogovorom na ravni podjetja. Po koncu zakonsko določenega dela za krajši delovni čas ta sporazum ureja zmanjšanje tedenskega števila delovnih ur in s tem delno kompenzacijo plače. Glavni pogoji sporazuma pa so sledeči:

Tabela 3: Izidi posameznih plačnih dogovorov v 2010

DATUM	DEJAVNOST	DOGOVOR
18. 2. 2010	Kovinsko predelovalna industrija North Rhine-Westphalia, pilotni sporazum	Enkratno plačilo v višini 320 EUR za maj 2010 do marca 2011; 2,7% dvig 1. 4. 2011 ki je veljavno do 31. 3. 2012
27. 2. 2010	Javni uslužbenci	1.2% dvig januarja 2010; 6% dvig 1. januarja 2011; 0,5% dvig 1. avgusta 2011; Enkratno plačilo v višini 240 EUR januarja 2011 in velja do 29. februarja 2012
21. 4. 2010	Kemična industrija	Enkratno plačilo v višini 550 EUR za trajanja 11 mesecev – glede na regijo do februarja/marca/aprila 2011
10. 5. 2010	Prodaja avtomobilov in delov Baden Württemberg	En »ničelni mesec« (maj 2010); 0,6% dvig 1. junija 2010; 1,0% dvig 1. decembra 2010; 1,9% dvig 1. julija 2011; 0,6% dvig 1. 1. 2012 – veljavno do 30. 4. 2012
20. 5. 2010	Papirno predelovalna industrija	Šest »ničelnih mesecev« (maj – oktober 2010); 1,3% dvig 1. novembra 2010; 1,5% dvig 1. maja 2011; 1,3% dvig 1. 3. 2012 – veljavno do 31. 8. 2012
31. 5. 2010	Hoteli in restavracije North Rhine-Westphalia	Dva »ničelna meseca« (junij – julij 2010); 2,0% dvig 1. avgusta 2010; 1,8% dvig 1. 7. 2011 – veljaven do 30. 4. 2012
10. 6. 2010	Bančništvo	Enkratno plačilo v višini 300 EUR za maj do december 2010; 1,6% dvig 1. 1. 2011 – veljaven do 29. 2. 2012
26. 6. 2010	Elektrika, plin, voda North Rhine-Westphalia	2,6% dvig 1. julija 2010 – veljaven do 30. junija 2011
30. 9. 2010	Jeklarska industrija	Enkratno plačilo v višini 150 EUR v septembru 2010; 3,6% dvig 1. 10. 2010 – veljavno do 31. 10. 2011

Vir: WSI, Arhiv kolektivnih pogodb

- tedensko delo se lahko zniža na najmanj 29 ur v vzhodni Nemčiji ter 26 do 28 ur v zahodni Nemčiji (odvisno od regije),
- znižanje na 28 ur je mogoče preko arbitražnega odbora, medtem ko je zmanjšanje na 26 ur potrebno doseči z dogovorom z delavci,
- vsako zmanjšanje pod 31 ur je potrebno kompenzirati,
- v primeru 28 delovnih ur tedensko je potrebno plačati 29,5 ur, v primeru 26 ur pa je potrebno plačati 28 ur.

NOVICE STALNEGA PREDSTAVNIŠTVA BUSINESSEUROPE

BUSINESSEUROPE



Maja Šoba Tovšak
Stalna predstavnik ZDS
pri BUSINESSEUROPE

je predpogoj za zagotavljanje prihodnjega življenjskega standarda.

števanju vseh finančnih reform, temeljnega pomena.

NAMENITEV PRORAČUNSKIH SREDSTEV ZA RAST MALIH IN SREDNJIH PODJETIJ

BUSINESSEUROPE je komisarjem in generalnim direktoratom razposlala svoje stališče o prihodnosti proračuna EU. Philippe de Buck je v pismu g. Calleju Crespu, posebnemu odposlancu Evropske komisije za mala in srednja podjetja, poudaril pomen zagotavljanja finančnih virov v prihodnjem večletnem finančnem okviru za sprostitve potenciala rasti malih in srednjih podjetij. Ta sredstva bi se morala uporabiti zlasti za uvajanje instrumentov, kot so sklad za financiranje na osnovi delitve tveganja, hitro rastoča in inovativna mala in srednja podjetja in jamstvena pomoč za mala in srednja podjetja.

MARCO BUTI NA ODBORU ZA EKONOMSKE IN FINANČNE ZADEVE (ECOFIN)

Marco Buti, generalni direktor za ekonomske in finančne zadeve pri Evropski komisiji, je 5. aprila sodeloval na odboru ECOFIN. Upravljanje evro-območja, evropske projektne obveznice in presoja vplivov finančnih reform so bile ključne teme razprave. Odbor je ob tej priložnosti ponovno poudaril pomen močne Komisije v novem okviru gospodarskega upravljanja, ki bo zagotovil primernost in pravilno izvajanje priporočil državam. Razprava je tekla tudi o evropskih pobudah za doseganje rasti v sedanjih razmerah, udeleženci pa so pozdravili idejo evropskih projektnih obveznic. Člani BUSINESSEUROPE so vztrajali, da je oblikovanje celovite presoje vplivov, ob upo-

POLITIKA DRŽAVNIH POMOČI KLJUČNEGA POMENA ZA DOBRO DELOVANJE ENOTNEGA TRGA

1. aprila je generalni direktor Philippe de Buck na konferenci o državnih pomočeh, organizirani s strani Komisije, govoril o prihodnosti politike državnih pomoči kot temeljni sestavini odprtega in konkurenčnega enotnega trga. Politika državnih pomoči je ključni instrument za reševanje finančne in gospodarske krize ter preprečevanje protekcionističnih teženj. Ukrepi pomoči ne bi smeli povzročiti tekme subvencioniranja in nepošteno škode zdravim podjetjem. Njihova uporaba mora biti predmet strogega nadzora s strani Komisije. Ukrep je še posebej usmerjen k preprečevanju izkrivljanja konkurence pri zagotavljanju storitev splošnega gospodarskega pomena.

KONSTRUKTIVNA RAZPRAVA O VARNI PROŽNOSTI NA KONFERENCI SOCIALNIH PARTNERJEV

31. marca in 1. aprila je v Bruslju potekala zaključna konferenca v okviru projekta o varni prožnosti, ki so ga vodile BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP in ETUC. Cilj je bil oceniti izvajanje skupnih načel varne prožnosti in vloge socialnih partnerjev. Med potekom projekta so predstavniki nacionalnih in evropskih socialnih partnerjev razpravljali o najboljših ali inovativnih praksah v zvezi z usposabljanjem, reformo delovnega prava, socialno varnostjo in aktivno politiko trga dela. Na zaključni okrogli mizi je Thérèse de Liedekerke poudarila potrebo po reformi trga dela, ki temelji na načelih varne prožnosti z namenom ustvarjanja trajnostne brezposelnosti in spodbujanja rasti.

ZAKON O ENOTNEM TRGU - ZDAJ JE ČAS ZA OŽIVITEV

BUSINESSEUROPE se strinja z večino ključnih ukrepov, opisanih v končnem Zakonu o enotnem trgu, ki ga je Evropska komisija sprejela 13. aprila, z izjemo horizontalne socialne klavzule. Med ostalimi pomembnimi ukrepi BUSINESSEUROPE še posebej podpira predlagane ukrepe za izboljšanje dostopa do finančnih sredstev za mala in srednja podjetja in izgradnjo pravega digitalnega enotnega trga. Podjetja in državljani potrebujejo dobro delujoč enotni trg, da bi se izkoristile čezmejne priložnosti. Zdaj je čas za korak naprej in oživitev enotnega trga, da se spodbudi rast in ustvari več delovnih mest v Evropi. Vsekakor je ključno, da trajne politične zaveze pripeljejo do ciljev, zastavljenih v Zakonu o enotnem trgu.

IZBOLJŠANJE SOCIALNE KOHEZIJE Z OKREPLJENO KONKURENČNOSTJO

13. aprila je direktor za socialne zadeve Steven D'Haeseleer sodeloval na seji Evropskega ekonomsko-socialnega odbora. Tema razprave je bil 9. člen Lizbonske pogodbe, ki uvaja horizontalne socialne klavzule. G. D'Haeseleer je poudaril, da je potrebno pri oblikovanju politik EU upoštevati vse cilje Unije in ne le socialnih ciljev. Reference Lizbonske pogodbe za visoko konkurenčno socialno tržno gospodarstvo pomenijo, da morajo oblikovalci politik pripraviti strukturne reforme za povečanje konkurenčnosti, ki

UPOŠTEVANJE SKUPNEGA UČINKA NOVIH BONITETNIH PRAVIL NA DOSTOP DO FINANCIRANJA

BUSINESSEUROPE je izdala dokument o globalnem vplivu Basel III in Solventnost II na financiranje podjetij. Nova pravila bodo imela pomemben vpliv na financiranje evropskega gospodarstva, še posebej na financiranje malih in srednje velikih evropskih podjetij. To bo še pomembneje ob upoštevanju kumulativnih učinkov različnih bonitetnih pravil v kombinaciji z drugimi finančnimi reformnimi ukrepi. BUSINESSEUROPE poudarja pomen obsežne kvantitativne študije o kumulativnih učinkih novih pravil.

SPOROČILO ZA SPOMLADANSKI EVROPSKI SVET

Pred sprejemom ključnih odločitev v okviru Evropskega sveta dne 24-25. marca, je BUSINESSEUROPE na predsednika Van Rompuya in Barrosa naslovila pismo in v njem določila sedem nujnih prednostnih nalog za podporo okrevanju, oblikovanju delovnih mest in ukrepom za povečanje konkurenčnosti. Povečevanje konkurenčnosti je edini trajen način za izboljšanje rasti in zaposlovanja. BUSINESSEUROPE si prizadeva, da se sprejete zaveze s spomladanskega Sveta prevedejo v ambiciozne nacionalne programe reform in politik EU ter utrejo pot k hitremu sprejetju zakonodajnega svežnja za izboljšanje gospodarskega upravljanja.

NA PRAVI POTI ZA IZBOLJŠANJE KONKURENČNOSTI

24. marca, so evropski socialni partnerji na Tripartitnem socialnem vrhu, pred spomladanskim zasedanjem Evropskega sveta, razpravljali o tem, kako povečati gospodarsko rast in delovna mesta v času fiskalne

konsolidacije. Generalni direktor BUSINESSEUROPE Philippe de Buck je izrazil podporo paktu za Euro, namenjenemu krepitevi gospodarskega upravljanja in izboljšanju konkurenčnosti Evrope. Poudaril je potrebo po konstruktivnem socialnem dialogu, kot pomembnem dejavniku za uspeh pri reformi trga dela.

SEMINAR BUSINESSEUROPE ZA OHRANITEV ZDRAVJA IN VARNOSTI

22. marca je BUSINESSEUROPE v okviru Evropske kampanje 2010-2011 za varnost in zdravje pri vzdrževalnih delih Agencije za varnost in zdravje pri delu organizirala seminar z namenom razprave o vzdrževalnih dejavnostih na delovnem mestu. Predstavniki gospodarstva so razpravljali o pomenu vzdrževalnih del pri zagotavljanju varnosti na delovnem mestu, kot tudi skrbi, da ostanejo stroji zanesljivi in delovna mesta učinkovita. S tem v zvezi so preventivne dejavnosti vzdrževanja cenejše in bolj učinkovite strategije kot popravila poškodovanih strojev.

KLJUČNE PREDNOSTNE NALOGE ENOTNEGA TRGA

21. marca se je generalni direktor Philippe de Buck sestal z namestnikom vodje kabineta komisarja Barnierja Kerstinom Jorno z namenom razprave o nadaljnjih korakih, ki bodo sledili javnemu posvetovanju o Zakonu

o enotnem trgu. Ključne prednostne naloge končnega Zakona o enotnem trgu morajo biti usmerjene v ustvarjanje rasti in delovnih mest ter izboljšanje konkurenčnosti evropskih podjetij na svetovni ravni. Prednost morajo imeti enotni patent, digitalni enotni trg in dostop malih in srednjih podjetij do finančnih sredstev. BUSINESSEUROPE je poudarila, da zakon ne bi smel vplivati na izid razprave o kolektivnih pravnih sredstvih in da v zakonodaji o enotnem trgu ni potrebe za socialno klavzulo. Ohraniti je potrebno bistvo sedanjega okvira za javna naročila.

BUSINESSEUROPE PREDSTAVILA PREDNOSTNE NALOGE NA KONFERENCI O INDUSTRIJSKIH ODNOSIH

18. marca 2011 je Maxime Cerutti iz Direktorata za socialne zadeve sodeloval na konferenci o »Odnosih med delodajalci in sindikati v Evropi 2010« ter govoril o možnem prispevku socialnih partnerjev k agendi Evropa 2020. Socialni partnerji so izkazali svojo odgovornost v času krize. Izkazovati bi jo morali tudi sedaj, ko je kriza državnega dolga pokazala strukturne izzive na bolj dramatičen način. Kot je bilo dogovorjeno s socialnimi partnerji v skupni izjavi o Evropi 2020, je rešitev v spodbujanju zaposlovanja in rasti produktivnosti. Dejstva so jasna. Za splošno podporo politične agende je potrebna skupna diagnoza stanja.

PREGLED DOGODKOV

28.4.	Delovna skupina za energijo
12.4.	Sestanek stalnih predstavnikov delodajalskih in industrijskih združenj
5.4.	Odbor za gospodarske in finančne zadeve (ECOFIN)
29.3.	Sestanek stalnih predstavnikov delodajalskih in industrijskih združenj
24.3.	Tripartitni socialni vrh

PROJEKTI ZDS

KONFERENCA O PREPOZNAVANJU IN OBVLADOVANJU STRESA USPEŠNA



Teja Kadunc
Koordinator projektov

31. marca 2011 je bila v Državnem svetu RS uspešno izpeljana konferenca projekta »Program podpore za delodajalce in zaposlene pri odpravljanju stresa povezanega z delom in pri zmanjševanju njegovih škodljivih posledic »PPDZ-S« z naslovom "Prepoznavanje in obvladovanje problematike stresa na delovnem mestu s primeri dobrih praks v Sloveniji in tujini", ki jo je organizirala Univerza v Mariboru v sodelovanju s partnerjema Združenjem delodajalcev Slovenije in Zvezo svobodnih sindikatov Slovenije.

V okviru konference smo partnerji projekta želeli omenjeno problematiko predstaviti vsem, ki jih prepoznavanje in obvladovanje poklicnega stresa zanima bodisi zaradi strokovnega ali raziskovalnega interesa, ali pa so v svojih delovnih organizacijah neposredno zadolženi za omejevanje in odpravljanje stresnih obremenitev zaposlenih.

Ključni problemski sklopi projekta so poleg ocene stanja na področju stresa in osveščanja o pomenu zdravja na delovnem mestu tudi priprava načrtov ukrepov za ob-

vladovanje stresa in zmanjševanje stroškov bolniških odsotnosti.

Konferenca je bila odlična priložnost za razpravo in izmenjavo mnenj predstavnikov delodajalcev, sindikatov kot strokovnjakov o konkretnih ukrepih, postopkih reševanja in obvladovanja stresa na delovnem mestu. V uvodnem nagovoru sta Lučka Böhm iz Združenja svobodnih sindikatov Slovenije in Van- da Pečjak, podpredsednica ZDS, opozorili na ključne probleme, s katerimi se vedno bolj srečujejo podjetja in zaposleni. Anže Hiršl, pravni svetovalec pri Združenju delodajalcev Slovenije je predstavil delovnopravne podlage za urejanje problematike stresa na delovnem mestu. Predstavil je mednarodne podlage in kogentne predpise s področja preprečevanja stresa in upravljanja s stresom, avtonomno delovno pravo in stres, storjeni koraki, rešitve de lege ferenda.

Nataša Sedlar in univ. dipl. psih., doc. dr. Lilijana Šprah, univ. dipl. psih., raziskovalki na Družbeno medicinskem inštitutu Znanstvenoraziskovalnega centra Slovenske akademije znanosti in umetnosti sta predstavili ključne evropske trende na področju delovnih pogojev ter varnosti in zdravja na delovnem mestu, o katerih poroča tudi Evropska fundacija za izboljšanje življenjskih in delovnih razmer (EUROFOND, 2010). Na podlagi Evropskih anket podjetij o novih in nastajajočih tveganjih (ESENER, 2010) sta nam predstavili posebnosti Slovenije v primerjavi z drugimi evropskimi državami, posebno pozornost pa namenili obravnavanju upravljanja s psihosocialnimi dejavniki tveganj na delovnem mestu.

Nadalje sta doc. dr. Lilijana Šprah, univ. dipl. psih. in Tatjana Novak, univ. dipl. psih. predstavili analize slovenskih publikacij, ki so obravnavale psihosocialne in zdravstvene obremenitve zaposlenih. Izpostavili sta izsledke preliminarne analize in pokazali, da se slaba tretjina publikacij osredotoča na ukrepe preprečevanja stresa na delovnem mestu zadovoljstva pri delu in problematiko poklicnega izgorevanja, še posebej pa so v Sloveniji slabo raziskani pojavi prezentizma, fluktuacije in usklajevanja dela in družine. Dr. Malgorzata Milczarek, projektni vodja (Evropska agencija za varnost in zdravje pri delu (EU – OSHA), Enota za preventivo in raziskave, Bilbao, Španija) je v svoji predstavitvi prikazala vrsto uporabnih orodij, namenjenih pomoči pri ocenjevanju, preprečevanju in soočanju s psihosocialnimi tveganji. Orodja so bila razvita v EU (Spletno interaktivno orodje za ocenjevanje tveganj) in Veliki Britaniji (PAS 1010, Standardi vedenja), predstavila pa je tudi primere dobre prakse (postopki, vprašalniki), ki se uporabljajo v drugih Evropskih državah.

Na primeru podjetja Johnson in Johnson sta nam Janice Lenehan, direktorica programa podpore zaposlenim na globalni ravni in Karen Linn, vodja zdravstvene službe, EMEA predstavili primere dobrih praks. Verjamejo namreč, da so odgovorni za zagotavljanje pogojev, ki zaposlenim omogočajo dobro počutje, polno podporo in sodelovanje ter produktivnost. Zavedajo se, da je emocionalno zdravje zaposlenih tesno povezano z zdravjem njihovih družin, zato so se odločili da storitve EAP (Employee Assistance Pro-



Operacijo delno financira Evropska unija, in sicer iz Evropskega socialnega sklada. Operacija se izvaja v okviru Operativnega programa razvoja človeških virov za obdobje 2007-2013, razvojne prioritete Spodbujanje podjetništva in prilagodljivosti, prednostne usmeritve Pospeševanje razvoja novih zaposlitvenih možnosti.

OKROGLA MIZA IN ZAKLJUČNA KONFERENCA PROJEKTA NAGRAJEVANJE V PODJETJU



gramme – program podpore zaposlenim) ponudijo vsem, ki živijo v gospodinjstvu. Delili sta tudi njihovo vizijo o obvladovanju stresa v Evropskih Johnson in Johnson podružnicah in videnjem nadaljevanja programa v prihodnosti.

Kaj pa primer dobre prakse pri nas? Adil Huselja, univ. dipl. soc., in Jelka Smrekar iz Sindikata policistov Slovenije sta govorila o vlogi in programu sindikata policistov Slovenije pri zagotavljanju psihosocialne zaščite policistov, saj vemo, da so policisti zaradi narave svojega dela precej ogroženi. Predstavila sta nam sistem, ki so ga s proaktivnim delovanjem nadgradili in na ta način aktivno pristopili k zmanjševanju in odpravljanju dejavnikov policijskega stresa.

Na koncu pa je Matej Lunežnik, univ. dipl. psih. iz izobraževalno raziskovalnega inštituta v Ljubljani (IRI), predstavil delo v pilotnih podjetjih in njihove razloge za sodelovanje v našem projektu. Pilotna podjetja s katerimi sodelujejo so: LUMAR IG d.o.o., STEKLARNA HRASTNIK d.d., SPLOŠNA BOLNIŠNICA MURSKA SOBOTA, TALUM d.d., PRIMORJE d.d. Predstavil je program dela v teh podjetjih, ki obsega oceno stanja na področju stresa in njegovih škodljivih posledic, ter pomoč zaposlenim pri njegovem obvladovanju v obliki izobraževanj, svetovanj, osveščanj zaposlenih o pomenu zdravlja in dobrega počutja.



Mag. Slavi Pirš
Vodja oddelka za prejemke iz delovnih razmerij

DELOVNA IN POSLOVNA USPEŠNOST V PLAČAH SLOVENSkih IN NEMŠKIH DELAVCEV ZASEBNEGA SEKTORJA

24. marca 2011 je v Novem mestu v okviru projekta Nagrajevanje v podjetju, ki ga delno financira Evropski socialni sklad, potekala okrogla miza na temo Delovna in poslovna uspešnost v plačah slovenskih in nemških delavcev zasebnega sektorja.

Delodajalci in sindikati so si izmenjali izkušnje o izplačevanju plač. Poudarili so, da bi bilo potrebno v zasebnem sektorju ustrezno ovrednotiti delovna mesta. Razpravljalci (mag. Mlakar Martin – Pošta Slovenija, Tomaž Bernik – ZDOPS, Dušan Rebolj – Pergam, Ladi Rožič – ZSSS, mag. Slavi Pirš – ZDS) so se strinjali, da se v praksi delovna uspešnost delavca in poslovna uspešnost delodajalca praviloma ne izraža dovolj učinkovito in da je zato čas za spremembe.



Razpravljalci okrogle mize (od leve): Tomaž Bernik – ZDOPS, Jože Smole – ZDS, mag. Mlakar Martin – Pošta Slovenija, mag. Slavi Pirš – ZDS, Ladi Rožič – ZSSS, Dušan Rebolj – Pergam



Ralf Grimpe, generalni sekretar industrijskega združenja Saške Anhalt.

V drugem delu je Ralf Grimpe, generalni sekretar industrijskega združenja Saške Anhalt predstavil na kakšne načine se v Nemčiji izraža delovna uspešnost. Navedel je različne oblike:

- plačilo na akord, ki je odvisno od količine proizvedenega blaga in storitev,
- plačilo po premijah, pri katerem se načeloma osnovni plači doda posebno kvantitativno nadomestilo oziroma premijo,
- provizija, ki se izplača v primeru uspešne prodaje ali uspešnega posredovanja,
- dodatek za storilnost, ki se ga izplača poleg osnovne plače, glede na osebni rezultat delavca,
- naložbena nagrada, ki je sicer sestavni del plače vendar se delavcu ne izplača kot plačilo za delo, temveč spremeni v udeležbo pri podjetju npr. kot delnice delavcev,
- udeležba pri dobičku, ki je sestavni del plače, ki je vezan na poslovni rezultat podjetja, npr. na dobiček ali promet.

Ralf Grimpe je poudaril, da imajo tudi v Nemčiji težave pri vrednotenju dela tistih delavcev, ki niso dosegli v naprej dogovorjenih rezultatov.

NA ZAKLJUČNI KONFERENCI »NAGRADITE USPEŠNO« PREDSTAVILI REZULTATE PROJEKTA NVP

13. aprila 2011 je v Ljubljani potekala zaključna konferenca skoraj dve leti trajajočega projekta Nagrajevanje v podjetju, ki ga je vodilo Združenje delodajalcev Slovenije. Projekt je delno financirala Evropska unija in sicer iz Evropskega socialnega sklada.

Na konferenci z naslovom Nagradite uspešno so bile predstavljene aktivnosti in dosežki projekta. Poudarek je bil na dveh vsebinskih sklopih.

Prvič, strokovno je bila proučena veljavnost kolektivnih pogodb dejavnosti zasebnega sektorja, tako, da je zdaj mogoče odgovoriti na vprašanje katera kolektivna pogodba dejavnosti je za posameznega delodajalca in delavca zavezujoča. To je ključen podatek za vsakega delodajalca in delavca, kajti spoštovanje ustrezne kolektivne pogodbe dejavnosti je predpogoj, da se med delodajalcem in delavcem izpostavi pravilno delovno razmerje.



Razpravljalci v prvem delu konference (od leve): mag. Igor Klinar, mag. Slavi Pirš, Jože Smole, dr. Nada Zupan

Drugič, oblikovan je delodajalski predlog plačnega modela, ki zagotavlja, da je višina plač odvisna od doseženih rezultatov delavcev in poslovnih rezultatov delodajalcev. Trenutno se o tem modelu pogajajo podpisniki ne več veljavne in ne več uporabne kratko imenovane KP plače (Ur. l. RS, št. 62/08).

Pomembna novost, ki jo projekt še prinaša, je izdaja prve slovenske strokovne mesečne revije Delodajalec.

Na zaključni konferenci smo slišali tudi kakšen je znanstveni pogled na nagrajevanje delavcev. Dr. Nada Zupan, izredna profesorica na Ekonomski fakulteti v Ljubljani



Zaključna konferenca NAGradite uspešno.

je predstavila sodobne smernice v sistemih plač in nagrajevanja, ter razložila v čem so slovenski sistemi v nasprotju s temi smernicami.

Mag. Igor Klinar, sekretar na Ministrstvu za javno upravo je izpostavil prednosti in slabosti sistema plač v javnem sektorju in ga primerjal z zasebnim sektorjem. Ugotovljeno je bilo, da predlog delodajalskega plačnega modela ne vključuje pomanjkljivosti, ki se zaznavajo v javnem sektorju, je pa vprašanje ali bo taka vsebina sprejemljiva tudi za sindikalno pogajalsko stran.

Mag. Irena Roštan in mag. Katja Lautar, predstavnici Službe vlade RS za razvoj in



Mag. Irena Roštan in mag. Katja Lautar sta predstavili Nacionalni reformni program.

evropske zadeve sta predstavili Nacionalni reformni program 2011 – 2012 in posebej poudarili, da socialni dialog v zasebnem sektorju oblikujejo delodajalci in sindikati.

Udeleženci zaključne konference so bili enotnega mnenja, da je v zadnjih 20. letih v Sloveniji zaznati vrsto sprememb na pravnem področju, da se je povsem spremenilo poslovno okolje in da se je v tem obdobju tudi temeljito spremenil pogled na delovno mesto. Delovno mesto je postalo pomembna vrednota. Vse to pa so razlogi za spremembe na področju plačila za delo.

Operacijo delno financira Evropska unija in sicer iz Evropskega socialnega sklada. Operacija se izvaja v okviru Operativnega programa razvoja človeških virov za obdobje 2007-2013, razvojne prioritete »Institucionalna in administrativna usposobljenost«, prednostne usmeritve »Spodbujanje razvoja nevladnih organizacij, civilnega in socialnega dialoga«.

 **Naložba v vašo prihodnost**
OPERACIJO DELNO FINANCIRA EVROPSKA UNIJA
Evropski socialni sklad

This image shows a single sheet of white paper with horizontal ruling lines. The lines are evenly spaced and run across the width of the page. There are no margins, text, or other markings on the paper.

[illegible]

VODSTVO ZDS



Milan Lukič
v.d. predsednika ZDS



Vanda Pečjak
podpredsednica ZDS



Peter Tevž
podpredsednik ZDS



Jože Smole
generalni sekretar

ZA VAS NA ZDS

Jože Smole
Generalni sekretar
E-naslov: joze.smole@zds.si

Mag. Tatjana Pajnikihar
Svetovalka generalnega sekretarja
E-naslov: tatjana.pajnikihar@zds.si

Maja Ceglar Ključevšek
Samostojna svetovalka za ekonomske zadeve
E-naslov: maja.kljucevsek@zds.si

Martin Šmalčič
Tajništvo
Telefon: +386 1 563 48 80
Faks: +386 1 432 72 14
E-naslov: delodajalci@zds.si

Frida Bertancel
Vodja projektov
Telefon: +386 1 563 48 87
E-naslov: frida.bertoncel@zds.si

Maja Šoba Tovšak
Stalna predstavnica ZDS pri
BUSINESSEUROPE/ Bruselj
E-naslov: maja.soba@zds.si

Maja Skorupan
Samostojna pravna svetovalka
E-naslov: maja.skorupan@zds.si

Anže Hiršl
Samostojni pravni svetovalec
E-naslov: anze.hirsl@zds.si

Mag. Slavi Pirš
Vodja oddelka za prejeme
iz delovnih razmerij
E-naslov: slavi.pirs@zds.si

Nataša Peterca
Samostojna svetovalka za
prejemke iz delovnih razmerij
E-naslov: natasa.peterca@zds.si

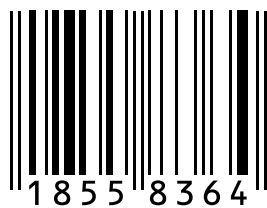
Kristina Barič Prelogar
Vodja oddelka za davke
E-naslov: kristina.baric@zds.si

Mag. Grit Ackermann
Vodja oddelka za mednarodno
sodelovanje
E-naslov: grit.ackermann@zds.si

Barbara Hrovatin
Kordinator projektov
E-naslov: barbara.hrovatin@zds.si

Teja Kadunc
Kordinator projektov
E-naslov: teja.kadunc@zds.si

ISSN 1855-8364



Združenje delodajalcev Slovenije g.i.z.

Dimičeva ulica 9

1000 Ljubljana

www.zds.si

