

DELODAJALEC

2010/4

Strokovna revija Združenja delodajalcev Slovenije
Maj 2010
Leto 1, Številka 4



V središču

Pokojninska reforma: Nujno potrebna. Premišljena? Usklajena?

ZDRUŽENJE DELODAJALCEV SLOVENIJE

ZASTOPAMO VAŠE DELODAJALSKE INTERESE

Vaše podjetje je eden izmed številnih delodajalcev v Sloveniji in članstvo v našem Združenju vam omogoča organizirano in bolj učinkovito zastopanje vaših interesov v dialogu z vlado in sindikati.

Združenje delodajalcev Slovenije je prva prostovoljna delodajalska organizacija v Sloveniji, ki zastopa, ščiti in povezuje delodajalce že 15 let. ZDS je spoštovan socialni partner, tako v bipartitnem kot tripartitnem socialnem dialogu, ki interese svojih članov zastopa strokovno, argumentirano in transparentno.

V ZDS je danes povezanih preko 1.400 slovenskih podjetij, ki so panožno organizirani v 11 sekcij dejavnosti, v katerih lahko vaše podjetje aktivno sodeluje. Odbori sekcij imenujejo pogajalske skupine za posamezne kolektivne pogodbe na ravni dejavnosti.

Na ZDS kot posvetovalni organ predsedstva ZDS delujejo 4 komisije: Komisija za delovno in socialno pravo, Komisija za davčni sistem, Komisija za plačno politiko, Komisija za varnost in zdravje pri delu. Strokovnjaki iz vašega podjetja lahko v komisijah izmenjujejo stališča ter pripravljajo idejne rešitve za spremembe zakonodaje.

Strokovna ekipa Združenja sodeluje z mrežo strokovnjakov iz gospodarstva in s svojim delom omogoča, da ZDS lahko odigra ključno vlogo tako v bipartitnem kot tripartitnem ekonomsko-socialnem dialogu (Ekonomsko socialni svet, Državni svet, itd.).

ZDS je tudi prvi in edini slovenski predstavnik delodajalcev, ki je član BUSINESSEUROPE – federacije 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.

ZDS pa je tudi član Mednarodne organizacije delodajalcev IOE pri ILO s sedežem v

Ženevi, ki daje Združenju vpetost v globalne povezave med delodajalci. S 1. aprilom 2008 pa je ZDS pridobilo tudi status člana opazovalca pri BIAC znotraj OECD, kamor bo letos pristopilo kot polnopravni član.

KATERE UGODNOSTI PRINAŠA ČLANSTVO V ZDS?

Svetujemo vam in vas informiramo

Strokovnjaki ZDS skozi vse leto svetujejo članom ZDS v okviru dnevnih svetovalnih ur s področij:

- delovnega in socialnega prava,
- prejemkov iz delovnega razmerja ter
- davkov in prispevkov.

Na ZDS članom na podlagi zahtevka izdelamo tudi pisna pravna mnenja. Po predhodnem dogovoru nudimo tudi individualno svetovanje na sedežu podjetja, po veljavnem ceniku.

Ažurno vas obveščamo o vseh pomembnih dogodkih in novicah preko vaše elektronske pošte - E-OBVEŠČANJE

- E-obvestilo je redno mesečno obvestilo, ki vključuje Delodajalca, pomembne dogodke na ZDS ter povezave na novice,
- izobraževanja ZDS z najavo vseh seminarjev ter
- pomembna obvestila, s sporočili za javnost, novostmi ter ostalimi pomembnimi informacijami.

Prost dostop do registriranih vsebin na www.zds.si

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 vas izdajamo strokovno revijo Delodajalec - bogat vir informacij, ki ga rabi vsak delodajalec!

Strokovna revija Delodajalec, bo tako kot njena »predhodnica« Informacije ZDS izhajala enkrat mesečno, člani Združenja jo prejmejo brezplačno v elektronski obliki preko E-obvestila ter v tiskani obliki.

Revija člane obvešča o pomembnih dogodkih na ZDS, v Sloveniji in tujini, s področja makroekonomskih kazalcev, pravnega, davčnega področja in prejemkov iz delovnih razmerij. V reviji najdete podlage za obračun plač ter davkov in prispevkov za vsak aktualni mesec za vse kolektivne pogodbe dejavnosti.

Izobraževanja ZDS za doseganje boljših poslovnih rezultatov

ZDS za vas organizira aktualne seminarje in delavnice s področja prejemkov iz delovnega razmerja, socialnega in delovnega prava, davkov in prispevkov ter drugih področij, ki vplivajo na vaše vsakodnevno poslovanje.

Izobraževanja ZDS so znana po naravnosti v iskanje praktičnih rešitev, močni povezanosti s stroko ter priznanih predavateljih!

Publikacije ZDS – edinstven pripomoček kadrovikom, pravnikom in računovodjem

ZDS izdaja aktualne priročnike, komentarje, pravilnike in ostale publikacije s področja industrijskih razmerij, predvsem kolektivnih pogodb in delovnega prava. Izkoristite članski popust pri naročilu publikacije, ki jo potrebujete v vašem podjetju!

SVETOVALNE URE

VSAK DAN MED 10.00 IN 12.00 URO

Telefon: 01/563-48-80

E-mail: delodajalci@zds.si

Fax: 01/ 432-72-14

UVODNIK



Jože Smole, namestnik odgovorne urednice

SPOŠTOVANI,

ob vseh posledicah gospodarske krize, s katerimi se bojujejo podjetja, je svoje dodala tokrat še narava. Vulkanski pepel, ki je ohromil celoten evropski zračni prostor, ni povzročil gospodarske škode le letalski panogi, ampak bo imel posledice na širše gospodarstvo. Glede na negotovost umirjanja vulkanske aktivnosti in posledično oblakov, ki preprečujejo nemoten zračni promet, je realne posledice težko napovedati.

Lahko pa si v rubriki Ekonomski kazalci tokrat podrobneje preberete vse o napovedih glavnih makroekonomskih agregatov s strani slovenskega Urada za makroekonomske analize in razvoj ter BUSINESSEUROPE. Kljub napovedanemu rahlemu izboljšanju rasti, pa so napovedi bolj zadržane, kot so bile še lansko jesen, kar kaže tudi znižanje napovedi UMAR glede letošnje gospodarske rasti v Sloveniji.

Veliko prahu pa je aprila dvignil predstavljeni predlog tako imenovane pokojninske reforme, za katero se je izkazalo, da jo v predloženi obliki ne podpirajo ne sindikati, ne upokojenci in tudi ne delodajalci – Upravni odbor Združenja delodajalcev je namreč odločil, da pripravljen zakon v takšni obliki ni primeren za nadaljnjo obravnavo. Edino, kar nam je skupaj s sindikati uspelo doseči, je podaljšanje javne razprave za en mesec. V tem času si bomo prizadevali doseči vsaj najpomembnejše spremembe predloga. Vse argumente za in proti najdete v tokratnem V središču.

V trenutnih gospodarskih razmerah vam bo nedvomno zanimivo branje tudi članek tokratne gostujoče avtorice Dide Volk o izvršbi na plačo in druge stalne prejemke, ne prezrite pa tudi aktualnih novosti s področja kolektivnih pogodb.

Pred nami so trije meseci pred avgustovskimi parlamentarnimi počitnicami, v katerih lahko pričakujemo še intenzivirano dogajanje na področju sprejemanja zakonov

s področja trga dela, zato v rubriki aktualno še enkrat in znova o socialnem dialogu... Tokrat malo drugače.

Smole

Izdajatelj:
Združenje delodajalcev Slovenije

Odgovorna urednica:
mag. Tatjana Pajnikihar

Namestnik odgovorne urednice:
Jože Smole

Avtorji:
Kristina Barič, Frida Bertonec, Maja Ceglar
Ključevšek, Anže Hiršl, Teja Kadunc, Nataša
Peterca, mag. Slavi Pirš, Maja Skorupan, Jože
Smole, Maja Šoba Tovšak, mag. Martina Vrbič.

Oblikovna zasnova:
Matjaž Tomažič / Kontrastika

Prelom:
Maja Ceglar Ključevšek

Tisk:
Tiskarna Present d.o.o.

Datum natisa:
26.4.2010

Naklada:
3.000 izvodov

Distibucija:
Delo prodaja

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 dolovljena le skupaj z navedbo vira. Kopiranje ni dovoljeno.

1 Uvodnik

3 Aktualno: Sploh še kdo ve kaj pomeni socialni dialog?

4 Novice in dogodki

6 Izobraževanja

8 Publikacije ZDS

9 Gostujoče pero: Izvršba na plačo in druge stalne prejemke - vprašanje vrstnega reda

11 Ekonomski kazalci

11 Napovedi gibanj ekonomskih agregatov 2010-2012 s strani slovenskih in evropskih institucij

14 Izbrani ekonomski kazalci

16 V središču:

Pokojninska reforma: Nujno potrebna. Premišljena? Usklajena?

20 Delovnoppravna zakonodaja

20 Odgovarjamo na vaša vprašanja

21 Sodna praksa

21 Novo iz Uradnega lista RS

22 Davki in prispevki

22 Odgovarjamo na vaša vprašanja

24 Podlage za obračun dohodnine in prispevkov za socialno varnost

28 Prejemki iz delovnih razmerij

28 Novosti iz kolektivnih pogodb

28 Odgovarjamo na vaša vprašanja

29 Dodatni pojasnili glede izvajanja Zakona o minimalni plači

31 Podlage za obračun plač in ostalih prejemkov iz delovnega razmerja

39 Praksa iz drugih držav: Evropska raziskava podjetij 2009 - prakse prožnosti in socialni dialog

42 Novice stalnega predstavništva BUSINESSEUROPE

45 Projekti ZDS

AKTUALNO

SPLOH ŠE KDO VE KAJ POMENI SOCIALNI DIALOG?

Jože Smole

Vse več je pokazatelj, da sedanja Vlada razume tripartitni socialni dialog v okviru Ekonomsko socialnega sveta (ESS) povsem drugače kot vse dosedanje vlade. Takšno razumevanje socialnega dialoga ni pripeljalo le do prekinitve seje ESS ampak tudi do skoraj dvomesečnega bojkota ESS s strani delodajalcev.

ESS je bil ustanovljen že v letu 1994 in je tripartitni organ socialnih partnerjev in Vlade Republike Slovenije, ustanovljen z namenom obravnavanja vprašanj in ukrepov, ki se nanašajo na ekonomsko in socialno politiko, in drugih vprašanj, ki zadevajo posebna področja dogovarjanja partnerjev. ESS spremlja stanje na ekonomskih in socialnih področjih, ga obravnava in oblikuje stališča in predloge v zvezi s temi področji in področji, ki imajo širok pomen za vse tri partnerje.

Eden najpomembnejših dokumentov sodelovanja dosedanjih Vlad v ESS je bil socialni sporazum. Vsi dosednji socialni sporazumi, prvi je bil sklenjen že leta 1995, so pomenili sposobnost doseganja konsenza socialnih partnerjev na ključnih gospodarskih kot socialnih področjih. Za gospodarstvo je veljavnost sporazuma pomenila stabilnost pogojev poslovanja, na drugi strani pa možnost izražanja in sovplivanja na nekaterih ključnih področjih ekonomske politike. Tako lahko štejemo kot večje uspehe prejšnjega socialnega sporazuma usmeritve v zniževanje obremenitev iz naslova davka na plače, zaveze socialnih partnerjev glede makroekonomskega cilja, da bodo plače zaostajale za rastjo produktivnosti dela ter stabilne gospodarske razmere.

Na ZDS smo že konec leta 2008 pripravili izhodišča za nov Ekonomsko - socialni sporazum 2009-2013, ki so temeljila na zagotavljanju ekonomsko, socialno in okoljsko uravnoteženega razvoja. Opozarjali smo, da bo uspešnost izvedbe reform odvisna od

najširšega družbenega konsenza, pri čemer predstavlja enega temeljev takega konsenza prav Ekonomsko - socialni sporazum.

Izhodišča ZDS je Ekonomsko socialni svet obravnaval na seji v aprilu in sprejel sklep, da se k sporazumu pristopi v jeseni. Namesto realizacije sklepa, je Vlada, po pozivih delodajalcev k pristopu k sklenitvi sporazuma, predstavila svoja izhodišča, ki jih je imenovala socialni pakt. Sindikalna stran je po predstavitvi tega dokumenta protestno zapustila sejo ESS in nato tudi sama v decembru 2009 pripravila svoj predlog izhodišč. S tem so se pogajanja za nov socialni sporazum že pred začetkom končala, kljub našim ponovnim pozivom za pristop k pogajanjem. Še vedno smo prepričani, da je za uspešno izpeljavo reform, ki so v tem trenutku prav gotovo nujne za izhod iz krize, potreben ekonomsko socialni sporazum, ne glede na to, kako se bo imenoval.

Namesto pristopa k pogajanjem za nov socialni sporazum in reševanja težav v okviru ESS, se še naprej parcialno ukvarjamo s posameznimi rešitvami na raznih usklajevalnih sestankih strokovnih skupin in sestankih vodstev socialnih partnerjev pri predsedniku Vlade. Prav gotovo bodo srečanja socialnih partnerjev s predsednikom Vlade koristna, vendar sta si tako sindikalna kot delodajalska stran enotni, da takšni sestanki ne morejo nadomesti tripartitnega socialnega dialoga v okviru ESS.

Kako torej razložiti Vladi pomen Ekonomsko socialnega sveta, da ne bo s svojimi dejanji kar naprej omejevala njegovo delovanje? Do sedaj smo delodajalci in sindikati tako na tripartitni kot na bipartitni ravni poudarjali potrebnost socialnega dialoga. Vendar pa taka sporočila vsak razume po svoje.

Države Evropske Unije so k iskanju poti izhoda iz krize, pristopile različno, vendar je vsem skupno to, da so Vlade praviloma dosegale konsenz s socialnimi partnerji. Le reforme, ki temeljijo na najširšem konsenzu

socialnih partnerjev bodo lahko tudi učinkovite. Potreba po usklajenosti socialnih partnerjev je še toliko bolj pomembna, saj krizi v Sloveniji še vedno ni videti konca.

Rezultat socialnega (ne) dialoga je prav gotovo Zakon o minimalni plači, katerega negativne posledice so vse bolj očitne. Dosedaj je bilo že skoraj 1000 podjetij prisiljeno pristopiti k postopnemu dvigu minimalnih plač, žal pa nimamo podatka v kolikih podjetjih se niso uspeli dogovoriti o postopnem dvigu in bodo posledice (ne)dogovora s sindikati v podjetju vidne v naslednjih mesecih.

ZDS je nenehno opozarjalo na vpliv, ki ga bo dvig minimalne plače imel tudi na javni sektor, predvsem preko servisnih dejavnosti, ki jih za javni sektor opravljajo zunanja podjetja, kjer večinoma prevladujejo minimalne plače. Tak je tudi primer našega člana, ki se ukvarja s storitvami čiščenja, kjer plače predstavljajo skoraj 90% stroškov storitve. Ko je z dopisom naročniku poizkušalo prilagoditi ceno storitve zaradi bistvenega dviga minimalnih plač, je naročnik odgovoril, da to ni mogoče in da bodo v primeru razdrta pogodbe vnovčili celo bančno garancijo.

To je samo eden od primerov, ki kažejo, da sprejemanje Zakonov brez socialnega dialoga in dogovora, prinaša negativne rezultate in je zato nesprejemljivo.

NOVICE IN DOGODKI

SESTANEK KOMISIJE ZA DELOVNO IN SOCIALNO PRAVO

LJUBLJANA, 26.3.2010 - Sestala se je Komisija za delovno in socialno pravo, ki je razpravljala o spremembah Zakona o delovnih razmerjih ter o osnutku Zakona o malem delu. Člani komisije so se dogovorili za rok, do katerega se pošljejo pripombe na predloge sprememb ZDR in določili termin za naslednjo sejo.

SKUPNA SEJA KOMISIJE ZA DELOVNO IN SOCIALNO PRAVO TER KOMISIJE ZA PLAČNO POLITIKO

LJUBLJANA, 1.4.2010 – Na ZDS je potekala skupna seja Komisije za delovno in socialno pravo ter Komisije za plačno politiko. Na seji so strokovne službe ZDS članom obeh Komisij predstavile predloge in stališča ZDS ter skupna stališča delodajalskih organizacij v zvezi s pokojninsko reformo, potek nastanka osnutka predloga zakona ter dosedanje vlogo socialnih partnerjev pri pripravi zakona. Članom obeh Komisij je bil predstavljen tudi osnutek predloga zakona in osnovne rešitve. Prisotni člani obeh Komisij so bili seznanjeni z rokom zaključka javne razprave, ki je 24.4.2010. Sledila je razprava po kateri je bil sprejet sklep, da ZDS vztraja pri stališčih, ki jih je poslalo pristojnemu ministrstvu, drugi sklep pa se glasi, da delodajalci do 12.3.2010 pošljejo strokovni službi pripombe v zvezi z osnutkom predloga novega zakona.

UPRAVNI ODBOR ZDRUŽENJA DELODAJALCEV SLOVENIJE

LJUBLJANA, 13.4.2010 - Na 14. redni seji je Upravni odbor Združenja delodajalcev Slovenije razpravljalo o predlogu Zakona o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (ZPIZ-2), ki ga je v javno razpravo poslala Vlada Republike Slovenije in sprejel sklep, da predlog ZPIZ-2 ni primeren za nadaljnjo obravnavo. ZDS meni, da se s tem predlogom zakona bistveno poslabšuje tudi po-

ložaj delodajalcev ker predlagane rešitve ne rešujejo problemov zaradi katerih je potrebna reforma pokojninskega sistema. Temeljne pripombe smo strnili v 12. točk, ki smo jih posredovali medijem in so dostopne na: http://www.zds.si/novinarsko_sredisce/sporocila_za_javnost/100/.

EKONOMSKO SOCIALNI SVET

LJUBLJANA, 12.4.2010 - Na 190. seji ESS, ki je bila 26. marca 2010, bi morali socialni partnerji po predlogu dnevnega reda obravnavati predlog zakona o urejanju trga dela, predlog zakona o spremembah Zakona o delovnih razmerjih in predlog zakona o malem delu, vendar na zahtevo sindikatov razprava o predlogu zakona o spremembah Zakona o delovnih razmerjih in predlogu Zakona o urejanju trga dela ni potekala. Socialni partnerji so tako na 190. seji obravnavali samo Predlog zakona o malem delu.

Na 191. seji ESS, ki je bila 9. aprila 2010 naj bi se nadaljevala razprava o predlogu zakona o spremembah Zakona o delovnih razmerjih, predlogu zakona o malem delu in predlogu zakona o stavki, vendar tudi na tej seji na zahtevo sindikatov do razprave glede predlaganih zakonov ni prišlo. Na seji je bil sprejet sklep, da se bodo predlogi zakona o spremembah Zakona o delovnih razmerjih, zakona o malem delu in zakona o urejanju trga dela obravnavali na naslednji seji ESS, 22. aprila 2010. Na 191. seji so socialni partnerji tako obravnavali samo predlog MDD-SZ o pristopu h Konvenciji o varstvu pravice do organiziranja in postopkih za določitve pogojev zaposlitve v javnem sektorju (Konvencija št. 151) in sprejeli sklep o pristopu k tej konvenciji.

SESTANKI O ZAKONU O UREJANJU TRGA DELA IN ZAKONU O MALEM DELU

LJUBLJANA, 20.4.2010 - Združenje delodajalcev Slovenije je sodelovalo na dodatnih strokovnih usklajevanjih Zakona o urejanju trga dela ter Zakona o malem delu.

Sestanki so potekali 14. ter 15. aprila ter 20. aprila. Strokovna skupina je opozorila na nedoslednosti nekaterih določb, ki jih je ministrstvo naknadno odpravilo ter identificirala interesna vprašanja, katera se bo poskušalo uskladiti v okviru naslednje seje ekonomskega socialnega sveta.

V zvezi z Zakonom o malem delom velja izpostaviti, da smo dosegli, da se omejitev dela brezposelnih oseb in upokoencev šteje kot povprečna mesečna omejitev in ne več kot tedenska omejitev. S tem je v danem primeru delodajalcem delodajalcu dana večja prožnost in odzivnost na potrebe delovnega procesa.

KONFERENCA MODERNIZACIJA POKOJNINSKEGA SISTEMA - ALI PREDLAGANIM SPREMEMBAM SPLOH LAHKO REČEMO "NE"?

LJUBLJANA, 31.3.2010 - V prostorih GZS je potekala konferenca z naslovom Modernizacija pokojninskega sistema - Ali predlaganim spremembam sploh lahko rečemo »ne«?, ki so jo skupaj organizirali Združenje delodajalcev Slovenije, Gospodarska zbornica Slovenije in Obrtno-podjetniška zbornica Slovenije. V razpravi sta poglede delodajalcev predstavila mag. Samo Hribar Milič, generalni direktor GZS in Kristina Barič, Vodja oddelka za davke na ZDS, ki je predstavila pogled na razmerje zavarovanci : upokoenci



31. marca je ZDS skupaj z GZS in OZS organiziralo konferenco na temo pokojninske reforme.

v Sloveniji in podala nekatera stališča delodajalcev do predlaganih sprememb. Dušan Bavec, Obrtno podjetniška zbornica Slovenije in Brigita Ačimovič, članica uprave TALUM sta podala stališča delodajalcev glede delne upokojitve in delovne aktivnosti starejše populacije, večje fleksibilnosti in odprtosti instituta delne upokojitve, motiviranja in stimuliranja delodajalcev ter možnosti za nadaljevanje dejavnosti podjetnika po upokojitvi.

Svoj pogled na obravnavano tematiko so predstavili tudi Dušan Kidrič iz UMAR-ja, dr. Aleksandar Kešeljević iz Ekonomske fakultete in Peter Filipič iz Pokojninske družbe A.

V nadaljnji razpravi so delodajalci poudarili nujnost sočasnega spreminjanja pokojninske in delovnopravne ter davčne zakonodaje, ki bi razbremenili stroške dela starejših delavcev. Zaključke konference najdete na: http://www.zds.si/novinarsko_sredisce/obvestila/817/

MEDNARODNA DELAVNICA – UČINKOVITE STRATEGIJE ZA SOOČANJE Z IZZIVI SOCIALNIH IN EKONOMSKIH SPREMENB V ZAHODNO BALKANSKIH DRŽAVAH

BEograd, 29.- 30. 3. 2010 – Generalni sekretar ZDS je na dvodnevni delavnici, ki so jo soorganizirale ILO (Mednarodna organizacija dela), AREC (Delodajalski center Jadranske regije) in ADA (Avstrijska razvojna korporacija) predstavil pogled na socialni dialog v Sloveniji in izmenjal izkušnje in poglede s partnerji iz drugih evropskih držav.

OKROGLA MIZA »KAJ PRINAŠA ZAKON O MALEM DELU V PRAKSI?«

LJUBLJANA, 8.4.2010 - Predstavnik ZDS, Anže Hiršl, je sodeloval v razpravi na okrogli mizi z naslovom »Kaj prinaša Zakon o malem delu v praksi?«, ki jo je organiziralo Strokovno interesno združenje agencij za posredovanje začasnih del. Poleg delodajalcev so na okrogli mizi sodelovali strokovnjaki ter predstavniki podjetij, študentov, stu-



8. aprila je v Kinu Šiška potekala razprava na temo Zakona o malem delu.

dentskih servisov ter interesnega združenja agencij za posredovanje začasnih del ter razpravljali o konkretnih učinkih predloga Zakona o malem delu na slovenski trg dela. Osrednja tema okrogle mize so bile možne težave, ki bi jih zakon v predlagani obliki prinesel vsem, vključenim v proces študentskega oz. malega dela, na izvedbeni ravni. Na okrogli mizi so bili predstavljeni vidiki interesnih skupin ter stroke. Enotno mnenje je bilo, da so izhodišča ustrezna njihova izvedba pa ne. Zakon namreč postavlja dodatne omejitve ter obremenitve tako delodajalcem, kot tudi upravičencem in organizacijam, ki bodo malo delo posredovale.

JAVNA RAZPRAVA »IZZIVI MEDNARODNE RAZVOJNE POLITIKE«

LJUBLJANA, 15.4.2010 – Generalni sekretar ZDS se je udeležil javne razprave, ki ga je organiziral Inštitut Novum, in predstavil prispevek z naslovom Vloga zasebnega sektorja v mednarodnem razvojnem sodelovanju. V razpravi namenjeni predvsem globalnim izzivom s katerimi se sooča Evropa in pomembnosti usklajene razvojne politike za doseg ciljev, so sodelovali še Ivo Vajgl (evropski poslanec), Felicita Medved (Inštitut Novum), Eyachew Tefera (Inštitut za afriške študije), Aleš Verdir (Ministrstvo za zunanje zadeve) ter Aleš Kranjc Kušlan (Ekvilib).

POSVET POKOJNINSKA REFORMA: ALI SPOL ŠTEJE?

Ljubljana, 20.4.2010 – ZDS je sodelovalo na posvetu o pokojninski reformi, ki ga je organiziral Urad Vlade RS za enake možnosti. Razpravljavci so se predvsem dotaknili položaja žensk v okviru predlagane pokojninske reforme in opozorili na pasti le te v okviru povečanja starosti ob upokojitvi in ukinitvi bonusov, ki veljajo sedaj.

SREČANJE PREDSTAVNIKOV DELODAJALCEV IN SINDIKATOV Z PREMIEJEM

LJUBLJANA, 19.4.2010 – Predstavniki delodajalcev in delojemalcev so se na povabilo predsednika Vlade, Boruta Pahorja sestali na temo predlagane pokojninske reforme. Predvidoma naj bi se bi se socialni partnerji s predsednikom Vlade srečali na šestih sestankih z namenom iskanja ključnih rešitev na področju sprememb delovnopравne zakonodaje ter predlagane pokojninske reforme in zdravstvene reforme.

SESTANEK PRI MINISTRU ZA DELO, DRUŽINO IN SOCIALNE ZADEVE

LJUBLJANA, 21.4.2010 – V vladnih prostorih so se na tripartitnem sestanku sestali predstavniki vlade, delodajalcev in sindikatov na temo predlogov Zakona o urejanju trga dela, Zakona o malem delu in Zakona o delovnih razmerjih.

SREČANJE NAJPOMEMBNEJŠIH PREDSTAVNIKOV BANČNEGA IN REALNEGA SEKTORJA Z PREDSEDNIKOM VLADE IN RESORNIMI MINISTRI

LJUBLJANA, 21.4.2010 - Predsednik ZDS, Borut Meh, se je udeležil posveta na katerem so zbrani razpravljali o likvidnostnih težavah in kreditnem krču, ki je še vedno eden največjih problemov gospodarstva. Premier je prisotnim predstavil, kako naj bi Vlada k reševanju teh težav pristopila v prihodnje.

IZOBRAŽEVANJA

Frida Bertoncel

KOLEDAR IZOBRAŽEVANJ

MAJ				
7.5.2010		Odprava dvojne obdavčitve rezidentov in obdavčitve nerezidentov v RS	Petra Istenič	
11.5.2010	NOVO!	Obračun in obdavčitev plač in drugih prejemkov iz delovnega razmerja	Nataša Peterca, Kristina Barič	Delavnica za začetnike
13.5.2010		4. del: Finance in računovodstvo za direktorje, managerje in druge odgovorne osebe	dr. Branko Mayr	
17.5.2010		Zakonita odpoved pogodbe o zaposlitvi – aktivnosti pred odpovedjo za zakonito odpoved	Anže Hiršl	Delavnica
20.5.2010		Seminar: Ali veste kako upravljati s starejšimi delavci?, Maribor	Anže Hiršl	
25.5.2010	NOVO!	Seminar »Igralniške napitnine v luči sprememb zakona o igrah na srečo in njihov vpliv na motivacijo zaposlenih«	Mag. Andrej Raspor	
Delavnica	NOVO!	Izvrševanje sklepov o izvršbi pri delodajalcih	Dida Volk	Delavnica
JUNIJ				
10.6.2010		TRANSFERNE CENE s knjigo Transferne cene - poslovni in davčni vidik	Mag. Štefan Kuhar	
11.6.2010	NOVO!	Praktični napotki vodjem proizvodnih procesov za praktično usposabljanje delavcev za varno delo na delovnem mestu	mag. Borut Brezovar Marko Koren	Delavnica

V MAJU NE ZAMUDITE

7.5.2010 Odprava dvojne obdavčitve rezidentov in obdavčitev nerezidentov v RS

Petra Istenič, diplomirana pravnica, je zaposlena na Davčni upravi RS. Zadnja tri leta se intenzivno ukvarja z obdavčitvijo dohodkov, ki jih rezidenti in nerezidenti prejema v ali izven Slovenije. O teh temah je objavila tudi članke v revijah o davkih.

11.5.2010 Obračun in obdavčitev plač in drugih prejemkov iz delovnega razmerja

Nataša Peterca, univ. dipl. ekonomistka, je samostojna svetovalka na Združenju

delodajalcev Slovenije, specializirana za področje prejemkov iz delovnih razmerij. Ima večletne izkušnje s svetovanji in predavanji in je soavtorica strokovnih prispevkov in publikacij s področja, ki ga pokriva.

Kristina Barič Prelogar, vodja oddelka za davke pri Združenju delodajalcev Slovenije in je zadolžena za svetovanje s področja davkov, prispevkov in plač. Ima večletne izkušnje s predavanji iz davčnega in socialnega področja ter področja plač.

13.5.2010 Finance in računovodstvo za direktorje, managerje in druge odgovorne osebe – 4.del

Dr. Branko Mayr, pooblaščen revizor, pooblaščen ocenjevalec vrednosti podjetij, davčni svetovalac in stalni sodni izvedenec z dolgoletnimi izkušnjami. Avtor oziroma soavtor več kot 120 bibliografskih enot s strokovnega področja, ki ga pokriva. V vlogi pooblaščenega revizorja, ocenjevalca vrednosti podjetij in davčnega svetovalca je sodeloval pri revidiranju, ocenjevanju vrednosti, organiziranju, saniranju, reorganiziranju več kot

400 slovenskih podjetij. Je dekan Visoke šole za računovodstvo v Ljubljani.

17.5.2010 Zakonita odpoved pogodbe o zaposlitvi – aktivnosti pred odpovedjo za zakonito odpoved

20.5.2010 Ali veste kako upravljati s starejšimi delavci?

Anže Hiršl, univ. dipl. pravnik je samostojni pravni svetovalec na Združenju delodajalcev Slovenije, ki ima večletne izkušnje s področja delovnega in socialnega prava. Predavatelj dela kot svetovalec in predavatelj na mednarodnih ter domačih dogodkih in je soavtor knjige "Vzorci delovnopравnih in drugih pogodb za izvajanje dela in vzorci odpovedi pogodb o zaposlitvi s komentarjem«.

25.5.2010 Igralniške napitnine v luči sprememb zakona o igrah na srečo in njihov vpliv na motivacijo zaposlenih

Andrej Raspor, univ. dipl. org. dela, Fakulteta za organizacijske vede v Kranju. Trenutno obiskuje 4 letnik doktorskega študija Menedžment kadrov in delovna razmera, na Fakulteti za družbene vede v Ljubljani. Zaposlen je v družbi HIT d.d. iz Nove Gorice, kot direktor projektov. V igralništvu se je zaposlil v letu 1989, kot krupje v igralnici Park. Svojo delovno kariero je nadaljeval, kot vodja igralne mize, kontrolor štetja žetonov in gotovine, vodja splošnih poslov ter direktor razvoja kadrov, kjer je pokrival tudi področje usposabljanja zaposlenih. Poleg mentorstva na dodiplomski in podiplomski ravni je ključno področje njegovega raziskovanja

usmerjeno na področje napitnin tako v gostinstvu, kot tudi v igralništvu. poleg tega se ukvarja z raziskovanjem delovnih razmerij. je član društva za vrednotenje dela in član Komisije za delovno pravo pri ZDS.

26.5.2010 Izvrševanje sklepov o izvršbi pri delodajalcih

Dida Volk, sodnica pri Okrožnem sodišču v Ljubljani, je avtorica številnih del s civilno-pravnega področja, izvršilnega, pogodbenega, insolvenčnega prava in prava nepremičnin.

NAJAVA DRUGIH DOGODKOV

MAJ		
20.5.2010	Energijsko varčna gradnja in poslovne priložnosti, ki jih prinaša za gradbeni sektor	
JUNIJ		
7.6.2010	Svečana Skupščina ZDS	
15.6.2010	Okrogla miza v okviru projekta TOBEQU 3 »Kaj prinašajo spremembe Zakona o udeležbi delavcev pri dobičku?«	Okrogla miza
29.6.2010	Zaključna konferenca projekta Ageing Workforce na temo zaposlovanja starejše delovne sile: »Zagotavljanje zaposljivosti in produktivnosti starejših delavcev«	Konferenca

Ali imate o izobraževanjih ZDS kakršnokoli vprašanje ali predlog? Pokličite 01/563 48 87 ali pišite na frida. bertoncel@zds.si.

Prijavite se! Vabilo in prijavnico najdete na <http://www.zds.si/si/izobrazevanja/>.

PUBLIKACIJE ZDS

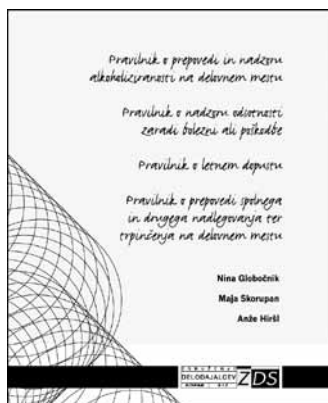
EDINSTVEN PRIPOMOČEK KADROVIKOM, PRAVNIKOM IN RAČUNOVODJEM



VZORCI DELOVNOPRAVNIH IN DRUGIH POGODB ZA IZVAJANJE DELA IN VZORCI ODPOVEDI POGODB O ZAPOSLOTVI S KOMENTARJEM

Prvi inovativni pregled in zbir vzorcev pogodb zbranih na enem mestu, v knjižni vezavi

- Imate težave s sklepanjem pogodb o zaposlitvi?
- Ne najdete obrazcev, ki bi bili v skladu z veljavno zakonodajo, na področju delovnih razmer?
- Ne veste, po kakšnem postopku bi delavcu odpovedali pogodbo o zaposlitvi?
- Vam je zaradi nezakonito izpeljanega postopka odpovedi delovnega razmerja nastala velika finančna škoda?



PRAVILNIK O PREPOVEDI IN NADZORU ALKOHOLIZIRANOSTI NA DELOVNEM MESTU

PRAVILNIK O PREPOVEDI SPOLNEGA IN DRUGEGA NADLEGOVANJA TER TRPINČENJA NA DELOVNEM MESTU

PRAVILNIK O LETNEM DOPUSTU

PRAVILNIK O NADZORU ODSOTNOSTI ZARADI BOLEZNI ALI POŠKODBE

Prvi inovativni zbir pravilnikov s področja delovnega prava

- Si želite v podjetju bolj natančno urediti nekatera delovna pravna vprašanja?
- Ali porabite za pisanje določenih pravilnikov preveč časa?
- Ne najdete pravilnikov, ki bi bili v skladu z veljavno zakonodajo?

**Več o o publikacijah ZDS in naročilnico najdete na <http://www.zds.si/si/izobrazevanja/publikacije/>.
Za dodatne informacije pokličite 01/563 48 87, Frida Bertancel.**

GOSTUJOČE PERO

IZVRŠBA NA PLAČO IN DRUGE STALNE PREJEMKE - VPRAŠANJE VRSTNEGA REDA



Dida Volk, sodnica pri Okrožnem sodišču v Ljubljani, je avtorica številnih del s civilno-pravnega področja, izvršilnega, pogodbenega, insolvenčnega prava in prava nepremičnin.

Dida Volk

Delodajalci se dostikrat znajdejo v negotovosti, ko glede posameznega delavca prihajajo različni sklepi, tako sodni, kot davčni, poseben problem pa prinaša še upravno-izplačilna prepoved, s katero delavec prostovoljno dovoli obremenitev dela plače. Pri tem se delodajalcem, kot dolžnikovim dolžnikom, postavlja vprašanje v kakšnem vrstnem redu izvršiti sklepe, kakšen pomen ima prednost sklepa o davčni izvršbi in kako upoštevati upravno-izplačilno prepoved. Poleg pravilnega vrstnega reda je treba upoštevati še omejitve izvršbe, ki se razlikujejo pri sodni in davčni izvršbi, upravno-izplačilna prepoved pa omejitev sploh ne pozna.

Zakon o izvršbi in zavarovanju (ZIZ) opredeljuje prejemke, na katere je mogoče seči z izvršbo¹:

- na plačo,
- na pokojnino,
- na nadomestilo plače,
- na odškodnino iz naslova izgube ali zmanjšanja delovne sposobnosti,
- na prejemke iz naslova začasne brezposelnosti,
- na plačilo za delo obsojencev v kazenskih zavodih.

V nadaljevanju zakon določa omejitve izvršbe za vse našteje prejemke tako, da je nanje mogoče seči le do dveh tretjin, dolžniku pa mora ostati znesek v višini minimalne plače, zmanjšane za plačilo davkov in

obveznih prispevkov za socialno varnost, če dolžnik ne preživlja drugih oseb².

Dolžnikov dolžnik (delodajalec, ZPIZ, Zavod za zaposlovanje itd.) lahko v breme prejemka, ki ga izplačuje dolžniku, prejme raznovrstne sklepe:

- sodni sklep o izvršbi (128. do 143. člen ZIZ)
- upravno izplačilno prepoved (135. člen ZIZ)
- sklep o davčni izvršbi (150. člen in nasl. ZDavP-2).

Delodajalcu se postavlja vprašanje, ali je dopustno delavcu – dolžniku, ki odplačuje kredit, obrok kredita plačati iz zneska minimalne plače, ki bi delavcu moral ostati za zagotovitev njegove socialne varnosti, na podlagi sklepa o izvršbi pa zarubiti del plače dolžnika nad zneskom minimalne plače?

Primer:

Dolžnikova neto plača znaša 800,00 EUR. Na podlagi sklepa o izvršbi dolžnikov dolžnik zarubi del plače nad zneskom minimalne plače 600,00 EUR, to je 200,00 EUR. Ker pa dolžnik odplačuje tudi kredit, se mu anuiteta v višini 100,00 EUR odtegne od zneska minimalne plače (katerega bi delavec skladno s 102. členom ZIZ sicer moral prejeti), tako da dolžnik prejme izplačilo plače le v višini 500,00 EUR.

Rešitev opisane situacije in podobnih ter odprtih vprašanj, ki se delodajalcem pojavljajo, je seveda več. Zakaj?

Zato, ker je odvisno, ali pri odgovorih in rešitvah upoštevamo:

- vrstni red posameznih sklepov (na podlagi 94. člena ZDavP-2 ima davčni dolg prednost pred ostalimi obveznostmi³,
- razlikovanje med sklepi o izvršbi (davčni in sodni) ter upravno izplačilno prepovedjo

¹V 102. členu ZIZ, kjer opredeljuje prejemke, ki niso izvzeti iz izvršbe in je izvršba nanje le omejena.

²Kadar pa dolžnik preživlja druge osebe, pa mu ostane najmanj znesek v višini dohodka, določenega za dolžnika in njegove družinske člane oziroma osebe, ki jih je dolžan po zakonu preživljati, po merilih, ki jih določa zakon, ki ureja socialno varstvo, za dodelitev denarne socialne pomoči (1. in 2. točka prvega odstavka 102. člena ZIZ).

³94. člen ZDavP-2: Prednost dospelih davčnih obveznosti pred drugimi dospelimi obveznostmi zavezanca za davek

Pri poravnavi dospelih obveznosti zavezanca za davek iz njegovih dohodkov, terjatev, premoženja in premoženjskih oziroma materialnih pravic ima dospelata davčna obveznost absolutno prednost pred drugimi dospelimi obveznostmi zavezanca za davek, ki se izterjujejo, razen pred dospelimi obveznostmi iz naslova zakonite preživnine, odškodnine za škodo, nastalo zaradi prizadetega zdravja, odškodnine zaradi izgube delovne zmožnosti ali odškodnine zaradi smrti preživjalca.

Ne glede na prejšnji odstavek poplačilo davčne obveznosti nima absolutne prednosti, kadar se poplačuje iz posamezne stvari oziroma pravice, ki je zavarovana z zastavno pravico, vpisano v ustrezen register.

- omejitve izvršbe, ki se pri sodni izvršbi razlikujejo od davčne izvršbe⁴, poseben problem pa pomeni vprašanje omejitev pri upravni izplačilni prepovedi
- naravo upravno izplačilne prepovedi.

Vrstni red posameznih sklepov se oblikuje, ko dolžnikov dolžnik prejme (sodni) sklep o izvršbi oziroma z dnem, ko davčni organ vroči sklep o davčni izvršbi delodajalcu oziroma drugemu dolžnikovemu dolžniku. Popolnoma nejasno pa je, kdaj se v vrstni red izplačil v breme dolžnikove plače vključi upravna izplačilna prepoved. Iz zakona (iz 136. člena ZIZ) sicer izhaja, da ima upravna izplačilna prepoved pravni učinek sklepa o izvršbi na dolžnikovo plačo, vendar postopek vzpostavitve vrstnega reda ni predviden oziroma se v praksi najverjetneje razlikuje. Ker gre v tem primeru za dolžnikovo prostovoljno dovoljenje, da se del plače zarubi in izplačuje upniku po upravni izplačilni prepovedi, je datum vzpostavitve vrstnega reda pri dolžnikovem dolžniku nejasen. Ali je to datum, ko dolžnikov dolžnik »potrdi« obrazec upravno izplačilne prepovedi, ali pa je to datum, kadar upnik upravne izplačilne prepovedi (ali pa delavec sam) delodajalcu dostavi izpolnjeno in že od delodajalca »potrjeno« upravno izplačilno prepoved. Vsekakor pa je ne glede na v praksi uveljavljen postopek za delodajalca pomembno časovno zaporedje prispelih sklepov oziroma upravno izplačilne prepovedi. V tem vrstnem redu torej delodajalec izvršuje sklepe oziroma izplačuje zneske po upravno izplačilni prepovedi.

Razlikovanje med sklepi in upravno izplačilno prepovedjo je pomembno prav zaradi vrstnega reda izvrševanja sklepov oziroma izplačevanja po upravni izplačilni prepovedi. Pri tem je treba opozoriti na prednost davčnih sklepov pred sodnimi sklepi o izvršbi in upravnimi izplačilnimi prepovedmi, vendar ne v primeru t. i. privilegiranih upnikov po sklepih o izvršbi. Tudi upravna izplačilna prepoved, ki se že izplačuje v breme

dolžnikove plače, izgubi vrstni red v primeru privilegirane upnika iz sodnega sklepa o izvršbi⁵.

Omejitve izvršbe so v posameznih postopkih različno urejene, pri upravni izplačilni prepovedi pa ureditve omejitev sploh ne srečamo! Omejitve sodne izvršbe na dolžnikov plačo in druge stalne prejemke ureja zakon v 102. členu ZIZ in jih razlikuje glede na navadne in privilegirane upnike, posebej pa je urejena še situacija, če dolžnik preživlja še druge osebe (glej opombo 2). Z davčno izvršbo pa je mogoče, glede na zakonske opredelitve omejitev, koreniteje poseči na dolžnikovo plačo, tako da ostane dolžniku le 70 odstotkov minimalne plače, vendar najmanj minimalni dohodek po zakonu, ki ureja socialno varstvo.

Določbe o omejitvi izvršbe učinkujejo tudi na obseg dolžnikove privolitve v prepoved izplačila plače. Pri tem je treba uporabiti določbe o omejitvi izvršbe iz ZIZ. Četudi bi dolžnik želel privoliti v izplačilno prepoved v večjem obsegu, kot pa ga dovoljujejo določbe o omejitvi izvršbe, delodajalec tega ni dolžan potrditi oziroma take upravno izplačilne prepovedi ni dolžan izvršiti.

Pri tem pa se postavlja vprašanje, ali je treba tudi pri izvrševanju upravno izplačilne prepovedi upoštevati omejitve izvršbe in (v primeru pozitivnega odgovora) kateri predpis pri tem uporabiti? Ne glede na skopo zakonsko opredelitev upravne izplačilne prepovedi, zastopam stališče, da bi bila razlaga, da je določba 135. člena ZIZ namenjena zgolj zagotovitvi vrstnega reda upravni izplačilni prepovedi, preozka. Menim, da dolžnikov dolžnik (delodajalec) ne glede na dolžnikovo (delavčevo) »prostovoljnost« privolitve v izplačilno prepoved v breme svo-

je plače, ne more zaobiti določb, ki urejajo omejitve izvršbe.

Drugače povedano, da torej določbe o omejitvi izvršbe učinkujejo tudi na obseg dolžnikove privolitve v prepoved izplačila plače. Pri tem je treba uporabiti določbe o omejitvi izvršbe iz ZIZ. Četudi bi dolžnik želel privoliti v izplačilno prepoved v večjem obsegu, kot pa ga dovoljujejo določbe o omejitvi izvršbe, delodajalec tega ni dolžan potrditi oziroma take upravno izplačilne prepovedi ni dolžan izvršiti.

S takim stališčem glede omejitev izvršbe pri upravni izplačilni prepovedi dobimo že tudi odgovor na uvodoma postavljeno vprašanje s konkretnim praktičnim primerom izvrševanja sklepa o izvršbi (s katerim se poseže do omejitve) in upravno izplačilne prepovedi (s katero se očitno izplačuje kredit). Pri tem iz vprašanja in iz praktičnega primera ni razviden vzpostavljen vrstni red sklepa o izvršbi in upravno izplačilne prepovedi. Če bi upravno izplačilna prepoved imela vrstni red pred sklepom o izvršbi, bi jo delodajalec izvršil v celoti oziroma do omejitve, sklep o izvršbi pa bi čakal v vrstnem redu (na morebitno povečanje plače ali pa na iztek upravne izplačilne prepovedi). Če bi bil vrstni red obrnjen, bi delodajalec izvršil sklep o izvršbi, kot opisuje v praktičnem primeru. Z upoštevanjem stališča glede omejitev izvršbe tudi pri upravni izplačilni prepovedi, bi tako ta čakala v vrstnem redu.

ZAKLJUČEK

Pri izvrševanju sklepov (sodnih in davčnih) ter upravne izplačilne prepovedi v breme dolžnikove plače ali drugih stalnih prejemkov je bistven torej vzpostavljen vrstni red sklepov in upravne izplačilne prepovedi, upošteva omejitve pri posameznih ureditvah, s sprejetim stališčem glede omejitev pri upravni izplačilni prepovedi.

⁴ Na plačo, nadomestilo plače in druge denarne prejemke iz delovnega razmerja, če niso izzeti iz davčne izvršbe ter na pokojnino (v nadaljnjem besedilu: stalni denarni prejemki) je z davčno izvršbo mogoče seči največ do višine dveh tretjin, vendar tako, da dolžniku ostane najmanj znesek v višini 70 odstotkov minimalne plače po zakonu, ki ureja minimalno plačo (prvi odstavek 160. člena ZDavP-2).

⁵ Drugi odstavek 135. člena ZIZ.

EKONOMSKI KAZALCI

NAPOVEDI GIBANJ EKONOMSKIH AGREGATOV 2010-2012 S STRANI SLOVENSkih IN EVROPSKIH INSTITUCIJ

Ekonomski kazalci, ki jih najdete v tej rubriki so odraz slovenskega in evropskega gospodarstva ter obratno, za svoje poslovanje in dogovarjanje s socialnim partnerjem v podjetju mora vsak delodajalec poznati osnovne statistike in makroekonomske agregate, kot so: inflacija, gospodarska rast, zaposlenost, brezposelnost in rast plač. Mesečno pa za vas pripravljamo tudi članke s podrobnejšo analizo gibanj na trgu dela, razmer v slovenskem gospodarstvu ali EU.

Maja Ceglar Ključevšek

NAPOVED URADA ZA MAKROEKONOMSKE ANALIZE IN RAZVOJ

V začetku aprila je Urad za makroekonomske analize in razvoj objavil Pomladansko napoved gospodarskih gibanj 2010. Hitri pregled napovedi glavnih makroekonomskih agregatov UMAR-ja pokaže bolj pesimistično razpoloženje kot je vladalo v jesenski napovedi te organizacije.



Tako je zadnja napoved UMAR v primerjavi z jesensko napovedjo gospodarske rasti za leto 2010 nižja za 0,3 odstotne točke in znaša 0,6%. Negativen trend se nadaljuje tudi na trgu dela, kjer

je za leti 2010 in 2011 predvideno nadaljnje zmanjševanje zaposlenosti (2010: -2,3%; 2011: -0,6%) in povečanje stopenj brezposelnosti (2010: 7,2 % - anketna oz. 11,1 % - registrirana). V 2010 pa naj bi se na drugi strani nadaljevala zmerna rast cen.

Šibko okrevanje gospodarstva

Bruto domači proizvod se je v letu 2009 realno zmanjšal za 7,8 %. Najbolj je upadla investicijska aktivnost, ki je bila nižja za do bro petino, pri čemer je do upada prišlo v

vseh segmentih. Ob visoki vpetosti v mednarodne trgovinske tokove je bil izvoz manjši za skoraj 16 %. Zaradi poslabšanja razmer na trgu dela in odlaganja večjih nakupov je nekoliko upadla zasebna potrošnja. Podobno kot v večini drugih držav EU pa je prišlo tudi do zmanjšanja zalog, kar je padec BDP poglobilo za 3,5 odstotne točke. Med agregati potrošnje se je v celem letu povečala le državna potrošnja, ki pa je bila v zadnjem četrtletju nižja kot v enakem obdobju 2008.

Ob občutnem padcu tujega in domačega povpraševanja so bile med dejavnostmi najbolj prizadete predelovalne dejavnosti, gradbeništvo in trgovina.

Za leto 2010 predvidena gospodarska rast v višini 0,6 % potrjuje dosedanje ocene različnih institucij, da bo oživljanje gospodarske aktivnosti počasno. Tako naj bi k letošnji rahli krepitvi gospodarske aktivnosti v Sloveniji v primerjavi s preteklim letom prispevalo predvsem oživljanje aktivnosti v mednarodnem okolju oz. v glavnih trgovinskih partnericah, kjer se razmere že izboljšujejo. V skladu s tem bo gospodarska rast letos izhajala predvsem iz večjega tujega povpraševanja, spodbude iz domačega okolja pa bodo bistveno šibkejšje. Ob postopnem okrevanju v mednarodnem okolju je pričakovati, da se bo izvoz letos realno povečal za 4,3 %.

Rast bruto investicij v osnovna sredstva bo po predvidevanjih UMAR-ja spodbujena z rastjo naložb v opremo in stroje, ki so sicer začele naraščati že v drugem lanskem četrtletju kot posledica večjega tujega povpraševanja in posledične krepitve proizvodnje ter izkoriščenosti proizvodnih zmogljivosti.

Slovensko gospodarstvo bo ob postavki nadaljnjega oživljanja svetovne trgovine in domačega investicijskega in za-

sebnega povpraševanja v letih 2011 in 2012 postopoma okrevalo. Pomladanska napoved gospodarske rasti za leto 2011 znaša 2,4 %, za leto 2012 pa 3,1 %, kar pomeni, da rast ne bo dosegla predkriznih stopenj, ki so bile rezultat sovpadanja izjemne mednarodne konjunktore in visokih domačih gradbenih investicij v pogojih relativno poceni likvidnosti na mednarodnih in domačih denarnih trgih.

Napoved glavnih makroekonomskih agregatov gospodarske aktivnosti

Realne stopnje rasti v %	2009	2010	2011	2012
		Napoved		
Gospodarska rast	-7,8	0,6	2,4	3,1
Izvoz	-15,6	4,3	6,3	7,4
Investicije v osnovna sredstva	-21,6	0,5	3,5	4,5

Vir: Pomladanska napoved gospodarskih gibanj 2010 – UMAR, marec 2010

Še vedno negativen trend na trgu dela

Upadanju gospodarske aktivnosti je z zamikom sledilo zaostrovanje razmer na trgu dela, ki se bo nadaljevalo tudi v letošnjem letu. Zaposlenost se je tako lani zmanjšala za 2,2 %, najbolj v predelovalnih dejavnostih in gradbeništvu. Najbolj se je zmanjšalo število oseb v delovnem razmerju, med njimi zlasti začasno zaposlenih tujcev, število samostojnih podjetnikov posameznikov pa se je povečalo, kar je povezano z večletnim procesom izločanja nekaterih del in storitev iz večjih podjetij v drobni zasebni sektor, lani pa tudi s povečanim subvencioniranjem v okviru ukrepov aktivne politike zaposlovanja.

Letna stopnja registrirane brezposelnosti se je v letu 2009 tako v povprečju dvignila na 9,1%. Stopnja anketne brezposelnosti (po ILO) pa je po oceni UMAR znašala 5,9%. Pričakovati je, da se bo negativen trend na trgu dela nadaljeval z nadaljnjim zmanjšanjem zaposlenosti in povečanjem brezposelnosti v prihodnjih dveh letih. Zaradi zamika v prilagajanju rasti zaposlenosti padcu gospodarske aktivnosti se bo predvidoma število zaposlenih v predelovalnih dejavnostih, rudarstvu in nekaterih tržnih storitvah še naprej zmanjševalo, vendar v manjši meri kot leta 2009. Po oceni UMAR naj bi število brezposelnih v povprečju letošnjega leta doseglo okrog 105.000.

Napoved glavnih makroekonomskih agregatov na trgu dela

	2009	2010	2011	2012
	Napoved			
Zaposlenost (rast v %)	-2,2	-2,3	-0,6	0,0
Stopnja registrirane brezposelnosti (v %)	9,1	11,1	11,6	11,2
Stopnja brezposelnosti – ILO (v %)	5,9	7,2	7,4	7,2
Produktivnost (BDP/zap, rast v %)	-5,8	3,0	3,0	3,0
Realna rast bruto plače na zaposlenega	2,5	0,6	1,4	2,2

Vir: Pomladanska napoved gospodarskih gibanj 2010 – UMAR, marec 2010

Rast povprečne bruto plače je lani prehitela rast produktivnosti dela nominalno za 7,3 odstotnih točk in realno za 8,3 odstotnih točk. Tolikšen razkorak je posledica močnega padca gospodarske aktivnosti, ki se mu število zaposlenih še ni prilagodilo v tolikšni meri (predvsem zaradi ukrepov subvencioniranja dela in delno zaradi običajnega od-

loga v prilagajanju zaposlenosti), zato je bila rast produktivnosti dela, merjena z rastjo BDP na zaposlenega, močno negativna.

Skupna rast plač, ki je bila lani še vedno relativno visoka zaradi visoke rasti plač v javnem sektorju, bo letos predvidoma nekoliko nižja. Zasebni sektor se je lani na poslabšane gospodarske razmere odzval s krčenjem števila nadur in umirjanjem rasti plač. Pri tem pa je zaradi odpuščanj zaposlenih z nizkimi plačami prišlo do dviga ravni povprečne bruto plače na zaposlenega, kar je vplivalo na tudi na lansko relativno visoko izmerjeno rast plač v zasebnem sektorju.

UMAR torej predvideva upočasnitev rasti povprečne bruto plače v letu 2010. V javnem sektorju se bo rast bruto plače kljub nadaljevanju procesa odprave plačnih nesorazmerij namreč precej upočasnila, s čimer se bo zmanjšal razkorak v rasti plač v javnem in zasebnem sektorju. V zasebnem sektorju pa letos pričakujemo višjo rast kot lani, na kar bo poleg rahlega okrevanja gospodarstva in enega delovnega dne več vplival predvsem dvig minimalne plače.

Tudi v 2010 zmerna rast cen

Cenovna gibanja so bila v preteklem letu zelo umirjena, tak trend pa naj bi se nadaljeval tudi v letu 2010. Lani je cenovna gibanja pomembno zaznamoval padec gospodarske aktivnosti, tako v Sloveniji kot pri naših trgovinskih partnericah, ki je privedel do počasnejše rasti večine skupin indeksa cen, ponekod pa tudi padca.

Letos je ob rahlem okrevanju gospodarske aktivnosti in predpostavljeni odsotnosti cenovnih šokov iz mednarodnega okolja napovedana 1,3% medletna in povprečna inflacija (2009: medletna inflacija 1,8%, povprečna letna 0,9).

ECONOMIC OUTLOOK – NAPOVED EKONOMSKIH TRENDOV BUSINESSEUROPE



»2010 - BOLJŠE, VENDAR ŠE OBČUTLJIVO LETO«

Ekonomski oddelek BUSINESSEUROPE (BE), evropske konfederacije delodajalskih združenj, je v februarju 2010 objavil pomladansko napoved gospodarskih gibanj, katere glavna sporočila in napovedi povzemam v nadaljevanju.

Gospodarska kriza je hudo prizadela Evropsko območje, vendar pa se zaupanje izboljšuje, saj je BE napoved gospodarske rasti za Evro območje za leto 2010 popravila navzgor za 0,5% glede na prejšnjo napoved. Ta popravek temelji na ukrepih, ki so bili sprejeti za blažitev posledic krize in izboljšanje delovanja finančnih institucij. Po ugotovitvah BE so tudi evropska podjetja vložila veliko navora za ohranitev delovnih mest in tako prispevala k bolj optimističnim napovedim.

Vendar BE opozarja, da se mora Evropa na drugi strani soočiti z izzivi in doumeti, da:

- zasuk iz privatnega na javni sektor ni vzdržan in bo kmalu zadrževal okrevanje gospodarstva,
- trenutni šibek zagon gospodarstva ni zadosten za ustvarjanje delovnih mest,

- se lahko oslabljen bančni sektor izkaže nezmožen kreditiranja novih investicij
- Evropa zaostaja za globalnim okrevanjem.

Zato BE opozarja na potrebo po jasnih političnih usmeritvah in zavezah, ki bodo omogočile okrevanje. Državne spodbude imajo namreč svoje meje in za dosege stabilne rasti in zaposlenosti je potrebno doseči rentabilnost javnih financ in implementirati strukturne reforme.

Nujno potrebno je vzpodbuditi investiranje zasebnega sektorja z omogočanjem dostopa do finančnih sredstev, trgov in tehnologij, ki bo pozitivno vplivalo tudi na razmere na trgu dela.

Glede na navedeno je moč ugotoviti, da je gospodarska kriza, ki se je začela konec leta 2008 Slovenijo prizadela močnejše kot območje Evra v povprečju. Navedene napovedi gibanj ekonomskih kazalnikov kažejo, da bo okrevanje v Sloveniji počasnejše, hkrati pa prikazujejo tudi večji negativen vpliv na trgu dela, ki bo potreboval dosti več časa, da se bo približal razmeram v začetku leta 2008.

Ugodnosti pri časopisni družbi Dnevnik d.d. za člane ZDS v letu 2010:

- 10% popust za člane ZDS pri naročanju nekomercialnih objav v časniku Dnevnik (zaposlitveni oglas, obvestila za javnost, javne dražbe, objava bilanc in sklicev skupščin, osmrtnice itn.);
- 25% popust za člane ZDS pri naročnitvi dodatnega (novega) izvoda časnika Dnevnik ali katerekoli druge edicije časopisne družbe Dnevnik, d.d.

Napovedi glavnih makroekonomskih agregatov BusinessEurope

(v %)	EU 27		Evro območje	
	2009	2010 - Napoved BE	2009	2010 - Napoved BE
Realna rast BDP	-4,2	1,2	-4,1	1,2
Inflacija	0,8	1,5	0,3	1,2
Brezposelnost	8,9	10,2	9,4	10,8
Zaposlenost	-1,7	-1,3	-2,0	-1,5

Vir: Economic Outlook, februar 2010

IZBRANI EKONOMSKI KAZALCI

INFLACIJA

V Sloveniji so se cene življenjskih potrebščin marca v primerjavi z prejšnjim mesecem povišale za 1,1%, medletna inflacija pa je bila malenkost višja kot v prejšnjem mesecu in je znašala 1,4%. Cene so se v mesecu marcu najbolj zvišale v skupini

obleka in obutev, skupno rast cen pa je najbolj znižala cenejša stanovanjska oprema.

V Evro območju se je medletna inflacija marca po podatkih Eurostata zvišala na 1,4% (0,9%; februar 2009/februar 2010). Višjo raven inflacije je beležila večina evropskih

držav, najvišjo med njimi Romunija, Madžarska in Poljska. Medletna inflacija v Sloveniji je bila tako v marcu enaka kot v evrskem območju.

Inflacija

		2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010 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	1,4 ⁶
	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	1,4 ⁶
EVRO OBMOČJE (16)	Povprečna letna inflacija	2,2	2,4	2,3	2,1	2,2	2,2	2,2	2,1	3,3	0,3	1,4 ⁷

Vir: Statistični urad RS, 31.3.2010 in Eurostat, 16.4.2010

GOSPODARSKA RAST

Tudi druga ocena Evropskega statističnega urada gospodarske rasti v 2009 je potrdila negativno gospodarsko rast v evro

območju v višini -4,1% (EU-27: -4,2%). Združene države Amerike so v istem obdobju beležile 2,4% padec gospodarske rasti

(2008: 0,4%), bruto domači proizvod Japonske pa je v letu 2009 upadel za 5,2% (2008: -1,2%).

Gospodarska rast

realna rast bruto domačega proizvoda v %	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
SLOVENIJA	4,4	2,8	4,0	2,8	4,3	4,5	5,8	6,8	3,5	-7,8
EVRO OBMOČJE (16)	3,9	1,9	0,9	0,8	2,2	1,7	2,9	2,7	0,7	-4,1

Vir: Statistični urad RS, 1.3.2010 in Eurostat, 7.4.2010

RAST PLAČ

V prvih dveh mesecih leta 2010 se je v primerjavi s prvima dvema mesecema 2009 povprečna stopnja rasti bruto plače nominalno povišala za 2,9%, realno pa za 1,5%. V enakem obdobju se je povprečna neto plača povišala za 2,8% nominalno, realno pa je, v prvi dveh mesecih leta 2010 v primerjavi z enakim obdobjem lani, večja za 1,4%. Povprečna mesečna bruto plača za februar

2010 je tako znašala 1.431,45 EUR in je bila za 1,2 % nižja od plače za januar 2010 in za 3,6 % višja od plače za februar 2009. Povprečna mesečna neto plača za februar 2010 je znašala 930,01 EUR in je bila za 0,7 % nižja od povprečne mesečne neto plače za januar 2010.

Med 12 statističnimi regijami je bila povprečna mesečna bruto plača za februar

2010 nižja od slovenskega povprečja kar v enajstih, višja le v eni. Glede na prejšnji mesec se je povprečna mesečna bruto plača zvišala le v zasavski (za 1,7 %) in v koroški statistični regiji za (0,1 %). Najopazneje se je znižala v jugovzhodni Sloveniji (za 5,8 %), pomurski (za 3,1 %) in notranjsko-kraški statistični regiji (za 1,7 %).

⁶I-III 2010/I-III 2009

⁷Marec 2010/ marec 2009

Bruto in neto plača na zaposlenega

povprečna letna stopnja rasti v %	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010 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	2,9
REALNA STOPNJA RASTI	1,6	3,2	2,0	1,8	2,0	2,2	2,2	2,2	2,5	2,5	1,5
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	2,8
REALNA STOPNJA RASTI	1,4	3,0	2,0	1,8	2,0	3,5	2,5	4,2	2,0	2,5	1,4

Vir: Statistični urad RS, 15.4.2010

V letu 2009 se je nominalna rast plač v zasebnem sektorju prilagajala razmeram v gospodarstvu, zato je bila tudi rast skupne bruto plače bistveno nižja kot v predhodnem letu, v javnem sektorju pa se je nadaljeval proces odprave plačnih nesorazmerij. Bruto plača na zaposlenega se je v letu 2009 nominalno povečala za 3,4 %, ob močnem znižanju inflacije pa je bilo njeno realno povečanje 2,5 %. Razkorak med povprečno letno

rastjo plač v javnem in zasebnem sektorju je bil lani precejšen (4,7 o. t.), ob koncu leta pa je bila razlika v rasti plač med sektorjema že bistveno manjša (1,0 o. t.).

Po napovedi UMAR naj bi se rast povprečne bruto plače v letu 2010 upočasnila zaradi upočasnitve rasti v javnem sektorju, razkorak v rasti plač med zasebnim in javnim sektorjem pa se bo zmanjšal. Nominalna rast povprečne bruto plače na zapo-

slenega naj bi bila tako letos 2,7-odstotna, realna pa 1,4-odstotna. Med sektorjema bosta rasti v povprečju leta dokaj podobni (v zasebnem sektorju 2,7 %, v javnem pa 2,3 %), ob koncu leta pa bo v javnem sektorju, zaradi izplačil tretje četrtine sredstev za odpravo plačnih nesorazmerij, medletna rast bistveno višja (5,9 %) od rasti v zasebnem sektorju (2,7 %).

Rast bruto plače v javnem in zasebnem sektorju

Bruto plača na zaposlenega, realna stopnja rasti, v %	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010 napoved
SKUPAJ	1,6	3,2	2,0	1,8	2,0	2,2	2,2	2,2	2,5	2,5	1,4
ZASEBNI SEKTOR	1,3	2,3	2,3	2,1	3,1	2,8	2,8	3,2	2,0	0,9	1,4
JAVNI SEKTOR	2,1	5,1	1,1	1,0	-0,8	0,9	1,0	0,5	3,9	5,6	1,0

Vir: UMAR, Pomladanska napoved gospodarskih gibanj, marec 2010

TRG DELA

Delovno aktivno prebivalstvo in brezposelne osebe

rast števila delovno aktivnih v %	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010-II
DELOVNO AKTIVNI	1,4	0,6	-0,8	0,6	0,7	1,4	3,5	3,0	-2,4	-4,0
• pri pravnih osebah	1,8	0,7	0,3	0,6	1,1	1,3	3,1	3,1	-2,5	-3,4
• pri fizičnih osebah	1,2	-2,3	-0,9	-0,8	-0,3	1,7	5,1	3,4	-6,0	-10,0
• samozaposleni	-1,1	1,7	-8,8	1,9	-1,9	2,1	5,6	1,6	1,6	-3,3
• s.p.-ji	-0,5	-1,0	-2,0	-0,6	1,1	2,9	3,7	4,3	6,3	5,9
REGISTRIRANI BREZPOSELNI	-4,5	0,8	-4,8	-5,0	-1,0	-6,6	-6,9	-11,4	36,6	32,0

Vir: Statistični urad RS, 21.4.2010

V SREDIŠČU

POKOJNINSKA REFORMA: NUJNO POTREBNA. PREMIŠLJENA? USKLAJENA?

Kristina Barič

Vlada RS je konec septembra 2009 v gradivu Modernizacija pokojninskega sistema v RS-Varna varnost za vse generacije prvič predstavila osnutek rešitev modernizacije pokojninskega sistema, 24. marca 2010 pa je na svojih spletnih straneh objavila predlog Zakona o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (ZPIZ-2) in ga dala v javno razpravo.

Potrebne spremembe pokojninske zakonodaje narekujejo predvsem demografske spremembe, saj povečevanje deleža starega prebivalstva pomeni tudi povečanje potreb in izdatkov za pokojnine, z reformo pokojninskega sistema pa bi morali zagotoviti tako dolgoročno finančno vzdržnost pokojninskega sistema kot tudi primerne pokojnine za naslednje generacije upokojencev.

Po podatkih Statističnega urada RS je na dan 31.12.2008 znašal delež prebivalstva, starejšega od 65 let v celotnem prebivalstvu Slovenije 16,4% in delež prebivalstva starega od 20 do 64 let 64,2%, po Eurostatovih projekcijah prebivalstva za Slovenijo, EUROPOP2008 pa se bo leta 2030 delež prebivalstva, starejšega od 65 let zvišal že na 25,3%, delež delovno aktivnega prebivalstva starega od 20 do 64 let pa zmanjšal na 56,9%. Tako se bo dejansko zmanjševalo število delovno aktivnega prebivalstva, ki plačuje prispevke za socialno varnost in povečevalo število starega prebivalstva in potrebna sredstva ne samo za pokojnine, temveč tudi za zdravstveno varstvo in za dolgotrajno oskrbo starejših oseb.

Tudi razmerja med povprečnimi neto pokojninami in neto plačami kažejo trend padanja vrednosti pokojnin. V letu 2000 je bilo razmerje med povprečnimi neto pokojninami in neto plačami izraženo v odstotkih 68,1, v letu 2009 pa samo še 61,3. Po projekcijah

Ekonomске fakultete Univerze v Ljubljani⁶ pa naj bi nam pokojnine iz obveznega zavarovanja po letu 2020 v najboljšem primeru nadomestile 55% naše neto plače, če ne bo omejitev pokojnin v BDP.

Kot je zapisano v gradivih MDDSZ se s predlagano modernizacijo pokojninskega sistema zasleduje cilje dolgoročne finančne vzdržnosti pokojninskega sistema, dviga dejanske upokojitvene starosti, preglednosti sistema, večje odvisnosti višine pokojnin od vplačanih prispevkov ter izločitve socialnih transferjev iz pokojninskega sistema. Kaj za dosego teh ciljev predlaga vlada?

Po predlogu ZPIZ-2 bodo iz obveznega pokojninskega zavarovanja izključeni izdatki, ki nimajo podlage v zavarovanju na podlagi dela, ampak imajo naravo socialnega transferja (varstveni dodatek, invalidnine, oskrbnine, odpravnine, državne pokojnine). Te pravice bodo prenešene v druge zakone na področju socialnega varstva.

Stališče ZDS: Prehodno obdobje, v katerem se postopoma povečuje starost za pridobitev pravice do starostne pokojnine, bi moralo biti daljše.

Zavarovanec oziroma zavarovanka bosta pridobila pravico do starostne pokojnine pri starosti 65 let (moški) in 63 let (ženska) pod pogojem, da imata dopolnjene najmanj 15 let zavarovalne dobe. Tisti zavarovanec oziroma zavarovanka, ki je vstopil v zavarovanje pred 20. letom starosti pa bo pridobil pravico do starostne pokojnine, ko bo dopolnil starost 60 let in 44 let pokojninske dobe (moški) oziroma starost 58 let in 42 let pokojninske dobe (ženska).

Predčasno se bo možno upokojiti pri starosti 60 let in z najmanj 40 leti pokojninske dobe (moški) oziroma pri starosti 60 let in z najmanj 38 leti pokojninske dobe (ženska), vendar pa se bo v tem primeru odmerjena starostna pokojnina zmanjšala za 0,3% za

vsak mesec manjkajoče starosti do dopolnitve starosti 63 let (ženska) oziroma 65 let (moški).

Po predlogu ZPIZ-2 tudi ne bo več možno zniževanje starosti zaradi otrok in dela pred 18 letom (za ženske) in se tudi ne bo več priznala dodana doba.

Za prehodno obdobje od leta 2011 do leta 2016 so predlagani pogoji za pridobitev pravice do starostne in predčasne pokojnine, ki so prikazani v tabelah na naslednji strani.

Po končanem prehodnem obdobju, v letu 2016, bi zavarovanka oziroma zavarovanec pridobila pravico do starostne pokojnine ob izpolnjeni starosti 63 let in 38 leti pokojninske dobe (ženska) in izpolnjeni starosti 65 let in 40 leti pokojninske dobe (moški), ker pa bo pogoj za pridobitev pravice do starostne pokojnine pri tej starosti izpolnjen že z najmanj 15 leti pokojninske dobe, bodo izpolnjena leta pokojninske dobe (38 let ženska) oziroma (40 let moški) dejansko pomembna samo še glede odstotka odmere pokojnine.

Stališče Združenja delodajalcev Slovenije je, da bi moralo biti prehodno obdobje, v katerem se postopoma povečuje starost za pridobitev pravice do starostne pokojnine daljše, da bi se lahko tudi slovensko gospodarstvo prilagodilo novi strukturi zaposlenih in da je potrebno v prehodnem obdobju ublažiti pogoje za pridobitev pravice do starostne pokojnine, da se ne bi zaradi novih pogojev za upokojitev že do konca leta 2010 močno povečalo število upokojencev.

Ostajanje v zavarovanju tudi po izpolnitvi pogojev za predčasno upokojitev oziroma za starostno upokojitev se bo stimuliralo z bonusi. Tako se bo zavarovancu, ki bo izpolnil pogoje za pridobitev pravice do predčasne pokojnine in bo ostal še naprej v zavarovanju, mesečno izplačevalo 20% predčasne pokojnine, vse do prenehanja zavarovanja, vendar največ do starosti 63 let (ženska) oziroma 65 let (moški). V kolikor pa se tak

⁶Dolgoročni pomen 2. pokojninskega stebra, dr. Mitja Čok, dr. Aleš Berk Skok, dr. Marko Košak, dr. Jože Sambt, marec 2010

ŽENSKE	STAROSTNA POKOJNINA		STAROSTNA POKOJNINA- DELO PRED 20 LETOM		PREDČASNA POKOJNINA		
	STAROST	POKOJNINSKA DOBA	STAROST	POKOJNINSKA DOBA	STAROST	POKOJNINSKA DOBA	MALUS
2011	58 L	38 L	56 L	40 L	57 L	37 L 6 M	0,3% za vsak mesec do 58 L
	64 L 6 M	najmanj 20 L					
	63 L	najmanj 15 L					
2012	59 L	38 L	56 L 6 M	40 L 6 M	57 L 6 M	37 L 9 M	0,3% za vsak mesec do 59 L
	62 L	najmanj 20 L					
	63 L	najmanj 15 L					
2013	60 L	38 L	57 L	41 L	58 L	38 L	0,3% za vsak mesec do 60 L
	62 L 6 M	najmanj 20 L					
	63 L	najmanj 15 L					
2014	61 L	38 L	57 L 6 M	41 L 6 M	58 L 6 M	38 L	0,3% za vsak mesec do 61 L
	63 L	najmanj 15 L					
2015	62 L	38 L	58 L	42 L	59 L	38 L	0,3% za vsak mesec do 62 L
	63 L	najmanj 15 L					
2016	63 L	38 L	58 L	42 L	59 L 6 M	38 L	0,3% za vsak mesec do 63 L
	63 L	najmanj 15 L					

MOŠKI	STAROSTNA POKOJNINA		STAROSTNA POKOJNINA- DELO PRED 20 LETOM		PREDČASNA POKOJNINA		
	STAROST	POKOJNINSKA DOBA	STAROST	POKOJNINSKA DOBA	STAROST	POKOJNINSKA DOBA	MALUS
2011	60 L	40 L	58 L	42 L	58 L 6 M	40 L	0,3% za vsak mesec do 60 L
	63 L 6 M	najmanj 20 L					
	65 L	najmanj 15 L					
2012	61 L	40 L	58 L 6 M	42 L 6 M	59 L	40 L	0,3% za vsak mesec do 61 L
	64 L	najmanj 20 L					
	65 L	najmanj 15 L					
2013	62 L	40 L	59 L	43 L	59 L 6 M	40 L	0,3% za vsak mesec do 62 L
	64 L 6 M	najmanj 20 L					
	65 L	najmanj 15 L					
2014	63 L	40 L	59 L 6 M	43 L 6 M	60 L	40 L	0,3% za vsak mesec do 63 L
	65 L	najmanj 15 L					
2015	64 L	40 L	60 L	44 L	60 L	40 L	0,3% za vsak mesec do 64 L
	65 L	najmanj 15 L					
2016	65 L	40 L	60 L	44 L	60 L	40 L	0,3% za vsak mesec do 65 L
	65 L	najmanj 15 L					

zavarovanec ne bo odločil za izplačilo 20% predčasne pokojnine, pa bo ob prenehanju zavarovanja upravičen do povečanja predčasne oziroma starostne pokojnine za vsak mesec zavarovanja po izpolnitvi pogojev za pridobitev pravice do predčasne pokojnine za 0,3%, vendar največ do starosti 63 let (ženska) oziroma 65 let (moški). Prav tako se bo tudi tistemu zavarovancu, ki bo izpolnil pogoje za pridobitev pravice do starostne pokojnine pred dopolnitvijo 63 let (ženska) oziroma 65 let (moški) in bo ostal še naprej v zavarovanju, starostna pokojnina povečala za vsak mesec zavarovanja po izpolnitvi pogojev za pridobitev pravice do starostne pokojnine za 0,3%, vendar največ do starosti 63 let (ženska) oziroma 65 let (moški).

S predlaganimi rešitvami naj bi se stimuliralo zavarovance, da bi tudi po izpolnitvi minimalnih pogojev za upokojitve še ostali v zavarovanju, poleg tega pa bi ta ukrep imel pozitivne učinke tudi na pokojninsko blagajno. Predlog ZPIZ-2 pa ne vsebuje nobenih določb tudi za stimuliranje delodajalcev, da bi obdržali starejše delavce na delu oziroma da bi na novo zaposlovali starejše delavce, npr. nižja prispevna stopnja delodajalca za pokojninsko in invalidsko zavarovanje.

V predlogu ZPIZ-2 so določene tudi bolj fleksibilne oblike kombinacije upokojitve in dela, saj bo vsem zavarovancem, ne glede na to ali so zavarovani na podlagi sklenjenega delovnega razmerja, kot samozaposleni ali kot družbeniki omogočeno, da bodo lahko ostali v zavarovanju najmanj 4 ure na dan in bodo prejeli delno pokojnino.

S predlaganimi rešitvami naj bi se stimuliralo zavarovance, da bi tudi po izpolnitvi minimalnih pogojev za upokojitve še ostali v zavarovanju, poleg tega pa bi ta ukrep imel pozitivne učinke tudi na pokojninsko blagajno.

Predlog ZPIZ-2 pa ne vsebuje nobenih določb tudi za stimuliranje delodajalcev, da bi obdržali starejše delavce na delu oziroma da bi na novo zaposlovali starejše delavce, npr. nižja prispevna stopnja delodajalca za pokojninsko in invalidsko zavarovanje.

Prispevki za pokojninsko in invalidsko zavarovanje se bodo še naprej plačevali od plač in nadomestil plač ter od vseh drugih prejemkov iz delovnega razmerja, vključno s stimulacijami in bonitetami, v predlogu ZPIZ-2 pa je za razliko od veljavnega Zakona o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (ZPIZ-1) določeno, da se prispevki za pokojninsko in invalidsko zavarovanje plačajo tudi od povračil stroškov v zvezi z delom. Po veljavnem Zakonu o prispevkih za socialno varnost se prispevki plačujejo samo od tistih povračil v zvezi z delom, ki presegajo zneske, določene v davčni uredbi, tako, da je predlagana določba o plačilu prispevkov tudi od povračil stroškov v zvezi z delom nesprejemljiva, ko sploh še ni jasno ali se bo Zakon o prispevkih za socialno varnost spreminjal tudi v delu, ki ureja obračunavanje in plačevanje prispevkov.

Kljub temu, da se bodo prispevki za pokojninsko in invalidsko zavarovanje še naprej plačevali tudi od vseh drugih prejemkov iz delovnega razmerja in da se podaljšuje obdobje za izračun pokojninske osnove iz sedanjih 18 na 34 let zavarovanja, ki so za zavarovanca najugodnejša, pa se ti prejemki še vedno ne bodo všteli v izračun pokojninske osnove. Čeprav je v Ključnih rešitvah Zakona o pokojninskem in invalidskem zavarovanju zapisano, da nov pokojninski zakon zasleduje cilj večje odvisnosti pokojnin od vplačanih prispevkov, pa ta cilj s tem, ko se določeni prejemki, od katerih so plačani prispevki za pokojninsko zavarovanje ne všteto v izračun pokojninske osnove, ne bo ravno dosežen.

Skupno stališče ZDS in GZS je, da bi bilo potrebno zaradi nevštevanja drugih prejemkov iz delovnega razmerja, od katerih so sicer plačani vsi prispevki, v izračun pokojninske osnove in odmere pokojnin največ od zneska najvišje pokojninske osnove, določiti zgornjo mejo dohodkov, nad katerimi se prispevki za socialno varnost ne bi plačevali. Poleg tega je Slovenija ena redkih držav EU, ki nima določene zgornje meje za plačilo prispevkov za socialno varnost. Čeprav je tudi v Slovenski izhodni strategiji 2010-2013 zapisano, da bi omejitev osnove za socialne prispevke okrepila konkurenčnost gospodarstva z znižanjem stroška dela delodajalcev in neposredno spodbujala zaposlovanje na delovnih mestih, kjer zaposleni z znanjem in veščinami ustvarjajo višjo dodano vrednost in je bila predvidena postavitev t.i. kapice v višini najvišje letne pokojninske osnove (približno 40.400 evrov), pa v predlogu ZPIZ-2 zgornja meja za plačilo prispevkov za pokojninsko in invalidsko zavarovanje ni določena.

Kljub temu, da se bodo prispevki za pokojninsko in invalidsko zavarovanje še naprej plačevali tudi od vseh drugih prejemkov iz delovnega razmerja in da se podaljšuje obdobje za izračun pokojninske osnove iz sedanjih 18 na 34 let zavarovanja, ki so za zavarovanca najugodnejša, pa se ti prejemki še vedno ne bodo všteli v izračun pokojninske osnove.

V predlogu ZPIZ-2 je tudi drugače določena osnova za plačilo prispevkov za delavce, ki so v delovnem razmerju pri domačem izplačevalcu plače in so razporejeni na delo v tujino. Za te delavce je kot osnova za plačilo prispevkov določena plača, od katere se plačuje davek od osebnih prejemkov. Predlagano plačilo prispevkov za pokojninsko in invalidsko zavarovanje za delavce, napotene

na delo v tujino od osnove od katere se plačuje davek od osebnih prejemkov pomeni neenakopraven položaj zavarovancev glede na to kje so zaposleni.

Skupno stališče ZDS in GZS je, da bi bilo potrebno zaradi nevštevanja drugih prejemkov iz delovnega razmerja, od katerih so sicer plačani vsi prispevki, v izračun pokojninske osnove in odmere pokojnin največ od zneska najvišje pokojninske osnove, določiti zgornjo mejo dohodkov, nad katerimi se prispevki za socialno varnost ne bi plačevali.

Po Zakonu o dohodnini-ZDoh-2 se namreč javnim uslužbencem in funkcionarjem, napotnim na delo v tujino v davčno osnovo dohodka iz delovnega razmerja všttevajo samo tisti dohodki iz delovnega razmerja, ki po vsebini in obsegu ustrezajo dohodkom iz delovnega razmerja, katere bi delavec, napoten na delo v tujino, prejemal za enaka dela v Sloveniji, medtem, ko se drugim delavcem, napotnim na delo v tujino v davčno osnovo všttevajo tudi tisti dohodki iz delovnega razmerja, ki ga napoteni delavci prejmejo izključno zaradi napotitve na delo v tujino. Ne glede na to, ali gre za javne uslužbenke ali funkcionarje, napotene na delo v tujino ali za delavce, zaposlene v gospodarskih družbah, ki so napoteni na delo v tujino, bi morala biti po našem mnenju osnova za plačilo prispevkov enaka plači, ki bi jo prejeli za enaka dela v RS.

Ker navedene predlagane določbe pokojninskega zakona niso usklajene s predlogom Zakona o malem delu, je najprej potrebno uskladiti določbe obeh predlaganih zakonov.

V predlogu ZPIZ-2 so kot nova kategorija zavarovancev določene tudi osebe,

ki bodo sklenile pogodbe o malem delu. Po predlogu ZPIZ-2 naj bi se od pogodb o malem delu plačevali prispevki od zneska plačila, povečanega za povprečno stopnjo davka in prispevkov, najnižja osnova za plačilo prispevkov bi bila določena v višini minimalne plače, prispevek za pokojninsko in invalidsko zavarovanje pa bi plačevala tako zavarovanec kot delodajalec. Po predlogu Zakona o malem delu pa naj bi bilo plačilo za opravljeno malo delo osnova za plačilo prispevka upravičenca za pokojninsko in invalidsko zavarovanje (9,01%) in za zdravstveno zavarovanje (5,96%), medtem, ko bi delodajalec od zneska bruto plačila za opravljeno delo poleg dajatve organizaciji za posredovanje malega dela v višini 14% plačal le še prispevek za primer poškodbe pri delu in poklicne bolezni (0,53%). Ker navedene predlagane določbe pokojninskega zakona niso usklajene s predlogom Zakona o malem delu, je najprej potrebno uskladiti določbe obeh predlaganih zakonov.

V predlogu ZPIZ-2 so kot nova kategorija zavarovancev določene tudi osebe, ki bodo sklenile pogodbe o malem delu. Po predlogu ZPIZ-2 naj bi se od pogodb o malem delu plačevali prispevki od zneska plačila, povečanega za povprečno stopnjo davka in prispevkov, najnižja osnova za plačilo prispevkov bi bila določena v višini minimalne plače, prispevek za pokojninsko in invalidsko zavarovanje pa bi plačevala tako zavarovanec kot delodajalec.

Glede na trend padanja nadomestitvene razmerja med povprečnimi pokojninami in povprečnimi neto plačili bo potrebno v prihodnje dati še večji poudarek prostovoljnemu dodatnemu pokojninskemu varčevanju. Za vzpodbujanje vključevanja zavarovancev v prostovoljno dodatno pokojninsko

zavarovanje (kolektivno in individualno) pa je potrebno uvesti večje davčne vzpodbude, potrebna pa je tudi uskladitev davčnega statusa pokojnine iz 1. in 2. stebra. V predlogu ZPIZ-2 je določena samo minimalna letna višina vplačil tako pri kolektivnem prostovoljnem dodatnem pokojninskem varčevanju kot pri individualnem prostovoljnem dodatnem pokojninskem varčevanju (predlagana minimalna višina vplačil v posameznem koledarskem letu je 240 evrov), ni pa v samem predlogu zakona določena zgornja višina vplačil za priznavanje davčne olajšave.

Ker so spremembe pokojninske zakonodaje tesno povezane tudi s potrebnimi spremembami delovno-pravne in davčne zakonodaje, menimo, da bi bilo nujno potrebno sočasno spreminjanje vseh treh zakonodaj.

Zgornja višina vplačil za priznavanje davčne olajšave bo določena v zakonu od dohodnini in zakonu o davku od dohodkov pravnih oseb, zaenkrat pa še ni znano, kakšne so predlagane rešitve glede višine davčnih olajšav in tudi glede obdavčitve mesečnih pokojninskih rent.

Ker so spremembe pokojninske zakonodaje tesno povezane tudi s potrebnimi spremembami delovno-pravne in davčne zakonodaje, menimo, da bi bilo nujno potrebno sočasno spreminjanje vseh treh zakonodaj.

Predlog Zakona o pokojninskem in invalidskem zavarovanju-ZPIZ-2 bo v javni razpravi do 27. maja 2010, v tem času pa bodo potekala tudi intenzivna pogajanja socialnih partnerjev glede predlagane pokojninske reforme, prav tako pa bo s svojim delom nadaljevala tudi strokovna delovna skupina za pripravo ukrepov za doseganje ciljev modernizacije pokojninskega sistema. Na končne rešitve pokojninske reforme bo torej potrebno počakati še kar nekaj časa.

DELOVNOPRAVNA ZAKONODAJA

ODGOVARJAMO NA VAŠA VPRAŠANJA

Delovnopravna zakonodaja je obširna in kompleksna, hkrati pa veljavni predpisi ne dajejo vedno odgovorov na vsa vprašanja, ki se zastavljajo v pestrosti vsakdana. Zakonodajo pomembno dopolnjuje sodna praksa, nastanek relevantne sodne prakse pa je dolgotrajen in nikoli dokončan proces, saj se sodna praksa oblikuje skozi leta, poleg tega pa se v času spreminja. Zakonodaja in sodna praksa ne nudita vedno odgovora, ki ga pri svojem delu potrebujete, zato vam v rubriki Delovnopravna zakonodaja mesečno pripravljamo aktualni izbor odgovorov na delovno-pravna vprašanja ter predstavljamo ažurno sodno prakso. Ne spreglejte tudi novosti iz Uradnih listov!

Maja Skorupan
Anže Hiršl

VARSTVO STARŠEV PRI OPRAVLJANJU NADURNEGA DELA

Ali velja prepoved opravljanja nadurnega dela tudi v primeru, če sta oče in mati, ki imata otroka starega do treh let, oba zaposlena v istem podjetju samo za enega od njiju, medtem ko je drugi od staršev dolžan opravljati nadure?

Prvi odstavek 190. člena Zakona o delovnih razmerjih določa, da se lahko delavcu, ki neguje otroka, starega do treh let, naloži opravljanje nadurnega dela ali dela ponoči samo po njegovem predhodnem pisnem soglasju.

Prepoved torej ni absolutna, temveč lahko starš opravlja nadurno delo le po predhodnem pisnem soglasju.

Menimo pa, da tudi v primeru, ko sta oba starša zaposlena pri istem delodajalcu, je za odreditev nadurnega dela potrebno pisno soglasje obeh. Naše sklepanje izhaja iz dejstva, da tudi, če bi pri delodajalcu delal samo eden od staršev, ta ne bi bil dolžan dokazovati, da nadurnega dela ne more opravljati, ker npr. drugi starš dela in nima varstva za otroka.

UPOKOJITEV TER ODMERA DOPUSTA IN REGRESA

Delavka se bo 19.06.2010 upokojila. Ali ji pripada pravica

do celotnega letnega dopusta in regres ali samo sorazmerni del?

Delavki, ki bo v delovnem razmerju do 16.6.2010, pripada skladno z določbo prvega odstavka 162. člena Zakona o delovnih razmerjih (ZDR), pravica do sorazmernega dela letnega dopusta in posledično, skladno z določbo četrtega odstavka 131. člena ZDR, pravica do sorazmernega dela regresa.

Ker ima delavec pravico do izrabe 1/12 letnega dopusta za vsak mesec dela v posameznem koledarskem letu, bo v vašem primeru delavka, ki se upokoji 19.6.2010, pridobila pravico do izrabe 5/12 dopusta. Posledično bo pridobila pravico do regresa v višini 5/12 od zneska, ki je določen s kolektivno pogodbo, ki vas zavezuje.

PRAVICA DO DELA S KRAJŠIM DELOVNIM ČASOM ZARADI STARŠEVSTVA

Delavka se vrača z eno-letne porodniške odsotnosti in bo uveljavljala pravico do krajšega delovnega časa (6 ur dnevno). Koliko časa traja njen odmor za malico? Ali ji pripada enako število dni dopusta, kot če bi delala za polni delovni čas? Kako je z regresom?

Delavka, ki bo uveljavljala pravico do krajšega delovnega časa zaradi starševstva, ima skladno z določbo drugega odstavka 66. člena Zakona o delovnih razmerjih (ZDR) pravico do plačila za delo po dejanski delovni obveznosti ter druge pravice in obveznosti

iz delovnega razmerja, kot delavec, ki dela polni delovni čas, če s tem zakonom ni drugače določeno.

Na podlagi določbe drugega odstavka 154. člena ZDR ima delavka, ki dela krajši delovni čas, vendar najmanj štiri ure na dan, pravico do odmora med dnevnim delovnim časom v sorazmerju s časom prebitim na delu. V kolikor bo delavka delala 6 ur na dan, bo torej imela pravico do odmora med delovnim časom v trajanju 22,5 minut.

Delavka pa bo imela pravico do celotnega letnega dopusta ter tudi do celotnega regresa za letni dopust, saj ji ZDR v drugem odstavku 66. členu priznava to pravico enako, kot delavcu, ki dela polni delovni čas.

SODNA PRAKSA, NOVO IZ URADNEGA LISTA

SODBA VIII IPS 161/2008

»Sodna praksa nikoli ni izhajala iz stališča, da teče rok za podajo izredne odpovedi pogodbe o zaposlitvi od zagovora delavca dalje, pač pa ves čas zavzema enako stališče, da je seznanitev z razlogi za odpoved pogodbe o zaposlitvi dejansko vprašanje, zaradi česar je seveda lahko datum zagovora zadnji možni čas, ko se delodajalec seznani z razlogi, ki utemeljujejo izredno odpoved (sodba VIII Ips 33/2006 z dne 11. 4. 2006). Dan seznaitve z odpovednim razlogom je dan, ko se delodajalec seznani z ravnanjem delavca, ki predstavlja kršitev pogodbene ali druge obveznosti iz delovnega razmerja. Lahko se s tem seznani takoj, lahko pa tudi kasneje, vse do zagovora delavca, ki je predviden po drugem odstavku 83. člena Zakona o delovnem razmerju. Zagovor delavca ni namenjen ugotavljanju odpovednega razloga, ampak predvsem temu, da se delavec izjavi o očitanih kršitvah oziroma o odpovednem razlogu in svoje ravnanje eventualno opraviči. Na podlagi zagovora delavca ali izjav prič se praviloma le potrdi (ali ovrže) delodajalčevo predhodno prepričanje, da je odpovedni razlog, ki ga je ne nazadnje obrazložil že v pisni obdolžitvi, podan.«

SODBA VIII IPS 565/2007

»Izredna odpoved pogodbe o zaposlitvi pomeni in predpostavlja odpoved brez pravice do odpovednega roka, za razliko od redne odpovedi pogodbe o zaposlitvi. Ta osnovni pogo-

ni podan, če delodajalec kljub izredni odpovedi omogoči delavcu nadaljevanje delovnega razmerja do izteka odpovednega roka. Na ta način namreč že sam delodajalec, kljub obstoju razlogov za izredno odpoved, pritrdi možnosti nadaljevanja delovnega razmerja do izteka odpovednega roka oziroma pokaže interes za nadaljevanje in prav s tem ravna v nasprotju z institutom izredne odpovedi.«

NOVO IZ URADNEGA LISTA

Uradni list RS, št. 25/2010 – 26.3.2010

- Uredba o merilih za znižanje deleža odškodnine, ki jo delodajalci izplačujejo zaradi posledic dela z azbestom,
- Uredba o spremembah Uredbe o enotni metodologiji in obrazcih za obračun in izplačilo plač v javnem sektorju,
- Koeficienti rasti cen v Republiki Sloveniji, februar 2010.

Uradni list RS, št. 26/2010 – 30.3.2010

- Pravilnik o spremembi Pravilnika o obrazcih za napovedi za odmero akontacije dohodnine in o obrazcih za napovedi za odmero dohodnine od dohodka iz kapitala,
- Pravilnik o spremembi Pravilnika o obrazcu informativnega izračuna dohodnine in obrazcu napovedi za odmero dohodnine za leto 2009,
- Poročilo o gibanju plač za januar 2010.

Uradni list RS, št. 27/2010 – 2.4.2010

- Uredba o dopolnitvi Uredbe o plačah direktorjev v javnem sektorju,
- Pravilnik o spremembah in dopolnitvah Pravilnika o izvajanju Zakona o davku na dodano vrednost,
- Odločba o ugotovitvi, da je tretji odstavek 66. člena Zakona o pokojninskem in invalidskem zavarovanju v neskladju z Ustavo.

Uradni list RS, št. 28/2010 – 6.4.2010

- Zakon o spremembah in dopolnitvah Zakona o prevozi v cestnem prometu (ZPCP-2B),
- Zakon o dohodnini (uradno prečiščeno besedilo) (ZDoh-2-UPB5),
- Sklep o ugotovitvi razširjene veljavnosti celotne Kolektivne pogodbe za tekstilne, oblačilne, usnjarske in usnjarsko-predelovalne dejavnosti Slovenije.

Uradni list RS, št. 29/2010 – 9.4.2010

- Zakon o dopolnitvi Zakona o preprečevanju dela in zaposlovanja na črno (ZPD-ZC-B),
- Razlage posebnega tarifnega dela Kolektivne pogodbe za zdravnike in zobozdravnike v Republiki Sloveniji (KPZZ).

Uradni list RS, št. 30/2010 – 13.4.2010

- Minimalna zajamčena donosnost na vplačano čisto premijo prostovoljnega dodatnega zavarovanja za mesec marec 2010,
- Poročilo o rasti cen življenjskih potrebščin na območju Slovenije za marec 2010.

Uradni list RS, št. 31/2010 – 16.4.2010

- Razlaga Kolektivne pogodbe za javni sektor (KPJS)

DAVKI IN PRISPEVKI

ODGOVARJAMO NA VAŠA VPRAŠANJA

V rubriki Davki in prispevki vam predstavljamo novosti s področja obdavčitve osebnih prejemkov in plačevanja prispevkov za socialno varnost, aktualna pojasnila in informacije DURS, vsak mesec pa se bomo posvetili tudi aktualnim odgovorom na vprašanja naših članov. Vsak delodajalec pa mesečno potrebuje osnovne podatke za obračun akontacije dohodnine ter prispevkov, ki jih najdete na tem mestu.

Kristina Barič

OBDAVČITEV REGRESA ZA LETNI DOPUST

Obračunavanje in plačevanje akontacije dohodnine

Regres za letni dopust sodi med dohodke iz delovnega razmerja, ki se izplačajo za več mesecev skupaj in od katerih se akontacija dohodnine izračuna v skladu z določbo petega odstavka 127. člena Zakona o dohodnini-ZDoh-2 (Uradni list RS, št. 28/10-UPB5). V skladu z navedeno določbo se akontacija dohodnine izračuna od celotnega izplačila dohodka, po povprečni stopnji dohodnine od enomesečnega dohodka. Za ugotovitev povprečne stopnje dohodnine od enomesečnega dohodka, se prejeti dohodek, ki se nanaša na več mesecev, razdeli na toliko enakih delov, na kolikor mesecev se nanaša, vendar ne več kot na 12 mesecev.

Za ugotovitev povprečne stopnje dohodnine se torej znesek regresa, ki se nanaša na celo leto, razdeli na 12 delov, in se 1/12 regresa upošteva pri izračunu osnove za izračun povprečne stopnje dohodnine. S tako ugotovljeno povprečno stopnjo dohodnine pa izračunamo akontacijo dohodnine od regresa.

V primeru, da so določenemu zavezanecu pri izračunu akontacije dohodnine iz delovnega razmerja upoštevali tako visoke davčne olajšave, da skupni znesek davčnih olajšav presega bruto enomesečni dohodek po odbitju obveznih prispevkov za socialno varnost delojemalca, znaša akontacija dohodnine od regresa 0 evrov, saj že sama osnova za izračun povprečne stopnje akontacije dohodnine znaša 0 evrov.

Če delodajalec ni glavni delodajalec zaposlenega, se akontacija dohodnine v skladu s šestim odstavkom 127. člena ZDoh-2 izračuna po stopnji 25 %.

Obdavčitev regresa, izplačanega v bonih

V primeru, ko se pretežni del regresa izplača v denarju, drugi, manjši del pa v bonih, se tudi del regresa v bonih šteje kot bruto regres in se od skupnega zneska bruto regresa (v denarju in v bonih) izračuna akontacija dohodnine po povprečni stopnji dohodnine od enomesečnega dohodka.

V skladu z devetim odstavkom 16. člena ZDoh-2 se namreč dohodek, prejet v naravi obrubi samo v primeru, če:

1. v skladu s tem zakonom in zakonom, ki ureja davčni postopek, obstaja obveznost obračuna, odtegnitve in plačila davčnega odtegljaja od tega dohodka in
2. ni drugega zavezančevega dohodka, prejetega v denarju pri izplačevalcu dohodka v naravi ali ta ne zadošča, da bi se od tega dohodka odtegnil in plačal davčni odtegljaj od dohodka v naravi.

V primeru, ko se pretežni del regresa izplača v denarju, drugi, manjši del pa v bonih, se tudi del regresa v bonih šteje kot bruto regres in se od skupnega zneska bruto regresa (v denarju in v bonih) izračuna akontacija dohodnine po povprečni stopnji dohodnine od enomesečnega dohodka.

Ne glede na obračunane prispevke za pokojninsko in invalidsko zavarovanje pa se po določbi 42. člena Zakona o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (Uradni list RS, št. 109/06-UPB4) regres za letni dopust ne všteva v pokojninsko osnovo.

Obračunavanje in plačevanje prispevkov za socialno varnost

V skladu z določbo 3. alineje petega odstavka 3. člena Zakona o prispevkih za socialno varnost-ZPSV (Uradni list RS, št. 5/96, 34/96, 3/98, 81/00 in 97/01) se pri regresu za letni dopust prispevki za socialno varnost obračunajo in plačajo v delu, ki presega 70 % povprečne plače predpreteklega meseca zaposlenih v RS. Z ZPSV je tudi določeno, da se v primeru, če se izplačilo regresa opravi v dveh ali več delih, ob izplačilu naslednjega oziroma zadnjega dela regresa ugotovi celotna višina regresa in izvrši obračun prispevkov ter poračun plačanih prispevkov od posameznih delov regresa.

Ne glede na obračunane prispevke za pokojninsko in invalidsko zavarovanje pa se po določbi 42. člena Zakona o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (Uradni list RS, št. 109/06-UPB4) regres za letni dopust ne všteva v pokojninsko osnovo.

Po zadnjem znanem podatku Statističnega urada RS, znaša povprečna plača v RS za predpretekli mesec (za februar 2010) 1.431,35 EUR. Znesek izplačanega regresa, do katerega se prispevki za socialno varnost ne obračunajo in ne plačajo tako glede na zadnji znani statistični podatek o povprečni plači v RS znaša 1.001,95 EUR.

Priznavanje regresa kot odhodka pri ugotavljanju davčne osnove

Regres za letni dopust se v skladu s petim odstavkom 35. člena Zakona o davku od dohodkov pravnih oseb-ZDDPO-2 (Uradni list RS, št. 117/06, 56/08, 76/08, 5/09 in 96/09) prizna kot odhodek v celotnem obračunanem znesku.

Primeri izračunov akontacije dohodnine od regresa za letni dopust:

1. primer

Bruto plača delavca znaša 820,00€.

Znesek regresa za letni dopust znaša 734,15€.

1/12 regresa za obdavčitev=61,18€

Delavcu se pri izračunu akontacije dohodnine od plače upošteva tudi dodatna splošna olajšava.

BRUTO PLAČA DELAVCA	820,00
-prispevki delojemalca 22,10%	181,22
-splošna olajšava	258,35
-dodatna splošna olajšava	251,65
+1/12 regresa	61,18
=DAVČNA OSNOVA	189,96
Akontacija dohodnine (po lestvici) = 189,96x16%	30,39
Povprečna stopnja dohodnine (30,39/189,96)*100	16%
Akontacija dohodnine od regresa (734,15x16%)	117,46
NETO IZPLAČILO REGRESA (734,15-117,46)	616,69

2. primer

Bruto plača delavca znaša 1.200,00 €, delavec uveljavlja olajšavo za tri vzdrževane otroke.

Znesek regresa za letni dopust znaša 734,15€.

1/12 regresa za obdavčitev= 61,18€

BRUTO PLAČA DELAVCA	1.200,00
-prispevki delojemalca 22,10%	265,20
-splošna olajšava	258,35
-posebna olajšava za vzdrž. otroke	743,48
+1/12 regresa	61,18
=DAVČNA OSNOVA	0,00
Akontacija dohodnine od regresa	0,00
NETO IZPLAČILO REGRESA	734,15

3. primer

Bruto plača delavca znaša 1.800,00€.

Znesek regresa za letni dopust znaša 1.200,00€.

Znesek regresa, od katerega se plačajo prispevki = 1.200,00-1.001,95=198,05

Prispevki delojemalca 22,10% od regresa = 198,05 x 22,10%=43,77

1/12 regresa za obdavčitev = (1.200,00-43,77)/12= 96,35

BRUTO PLAČA DELAVCA	1.800,00
-prispevki delojemalca 22,10%	397,80
-splošna olajšava	258,35
+1/12 regresa	96,35
= DAVČNA OSNOVA	1.240,20
Akontacija dohodnine (po lestvici)= 100,39 +27%(1.240,20-627,42)	265,84
Povprečna stopnja dohodnine= (265,84/1.240,20) x 100	21,44%
Akontacija dohodnine od regresa= (1.200,00-43,77) x 21,44%	247,90
NETO IZPLAČILO REGRESA (1.200,00-43,77-247,90)	908,33
Prispevki delodajalca 16,10% od regresa= 198,05 x 16,10%	31,89

PODATKI ZA OBRAČUN DOHODNINE

Pri 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.

MESEČNA LESTVICA ZA IZRAČUN AKONTACIJE DOHODNINE OD DOHODKOV IZ DELOVNEGA RAZMERJA V LETU 2010 (LESTVICA, PRERAČUNANA NA 1/12 LETA)

ČE ZNAŠA MESEČNA OSNOVA V EVRIH		ZNAŠA DOHODNINA V EVRIH			
NAD	DO				
	627,42			16%	
627,42	1.254,83	100,39	+27%	nad	627,42
1.254,83		269,79	+41%	nad	1.254,83

MESEČNE (1/12 LETNE) DAVČNE OLAJŠAVE V LETU 2010

SPLOŠNA OLAJŠAVA	258,35 evra
DODATNA SPLOŠNA OLAJŠAVA	
Pri obračunu in plačilu akontacije dohodnine od dohodkov iz delovnega razmerja, ki so bili izplačani od 1.1. do 22.2.2010 se je upoštevala	
• dodatna splošna olajšava v višini	174,58 evra
če mesečni dohodek zavezanca (ki ga je izplačal glavni delodajalec) ni presegal 724,52 evra	
• dodatna splošna olajšava v višini	87,29 evra
če je znašal mesečni dohodek zavezanca (ki ga je izplačal glavni delodajalec) več kot 724,52 evra in manj kot 838,00 evra	
Pri obračunu in plačilu akontacije dohodnine od dohodkov iz delovnega razmerja, izplačanih od 23.2.2010 dalje se upošteva	
• dodatna splošna olajšava v višini	251,65 evra
če mesečni dohodek zavezanca (ki ga izplača glavni delodajalec) ne presega 850,00 evrov	
• dodatna splošna olajšava v višini	87,29 evra
če znaša mesečni dohodek zavezanca (ki ga izplača glavni delodajalec) več kot 850,00 evrov in manj kot 983,33 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			
	850,00	258,35	251,65	510,00
850,00	983,33	258,35	87,29	345,64
983,33		258,35	0,00	258,35

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.

MESEČNE (1/12 LETNE) DAVČNE OLAJŠAVE V LETU 2010

POSEBNE OLAJŠAVE	
a.) za prvega vzdrževanega otroka	190,62 evra
b.) za drugega vzdrževanega otroka	207,23 evra
c.) za tretjega vzdrževanega otroka	345,63 evra
d.) za četrtega vzdrževanega otroka	484,03 evra
e.) za petega vzdrževanega otroka	622,43 evra
f.) za šestega in vse nadaljnje vzdrževane otroke se olajšava poveča za 138,40 evra glede na višino olajšave za predhodnega vzdrževanega otroka	
g.) za otroka, ki potrebuje posebno nego in varstvo	690,71 evra
Za vsakega nadaljnega 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 16,61 evra, če je ta otrok tretji vzdrževani otrok, se mesečna olajšava zanj poveča za 155,01 evra, če je ta otrok četrti vzdrževani otrok, se mesečna olajšava zanj poveča za 293,41 evra,...	
h.) za vsakega drugega vzdrževanega družinskega člana	190,62 evra

PAVŠALNI PRISPEVKI ZA SOCIALNO VARNOST

PAVŠALNI PRISPEVKI ZA ZAVEZANCE, KI OPRAVLJAJO DEJAVNOST KOT POSTRANSKI POKLIC

VZZ, Uradni list RS, št. 72/06-UPB3, 114/06 in 76/08)

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 pokojninska osnova znaša od 1. marca 2010 dalje 842,66 EUR.

Prispevki za zdravstveno zavarovanje, obračunani od zneska najnižje bruto pokojninske osnove, znašajo za mesec april 2010 113,34 EUR.

Pavšalni prispevek za pokojninsko in invalidsko zavarovanje

Mesečni znesek pavšalnega prispevka za pokojninsko in invalidsko zavarovanje znaša od 1. aprila 2010 dalje 30,33 EUR.

(Sklep o spremembah Sklepa o določitvi prispevkov za posebne primere zavarovanja, Uradni list RS, št. 24/10)

Pavšalni prispevek za obvezno zdravstveno zavarovanje

Mesečni znesek pavšalnega prispevka za primer poškodbe pri delu in poklicne bolezni znaša

od 1. januarja do 31. decembra 2010 4,34 EUR.

(55. in 57. člen Zakona o zdravstvenem varstvu in zdravstvenem zavarovanju-ZZ-

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 poklic⁹ 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. marca 2010 dalje 734,15 evra.

Prispevki za zdravstveno zavarovanje, obračunani od zneska minimalne plače, znašajo za mesec april 2010 98,74 EUR.

⁹Po 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.

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

APRIL 2010

NAJNIŽJA NETO POKOJNINSKA OSNOVA ¹⁰		544,61
količnik za preračun neto osnove v bruto osnovo ¹¹		1,54727
NAJNIŽJA BRUTO POKOJNINSKA OSNOVA		842,66
NAZIV PRISPEVKA	STOPNJA	ZA PLAČILO
prispevek zavarovanca za PIZ	15,50	130,61
prispevek delodajalca za PIZ	8,85	74,58
Skupaj prispevki za pokojninsko in invalidsko zavarovanje		205,19
prispevek zavarovanca za ZZ	6,36	53,59
prispevek delodajalca za ZZ	6,56	55,28
prispevek za poškodbe pri delu in poklicne bolezni	0,53	4,47
Skupaj prispevki za zdravstveno zavarovanje		113,34
prispevek zavarovanca za starševsko varstvo	0,10	0,84
prispevek delodajalca za starševsko varstvo	0,10	0,84
prispevek zavarovanca za zaposlovanje	0,14	1,18
prispevek delodajalca za zaposlovanje	0,06	0,51
Skupaj prispevki za starševsko varstvo in zaposlovanje		3,37
Prispevki skupaj		321,90

Zneski prispevkov za socialno varnost so informativne narave.

¹⁰Najnižja osnova za obračun prispevkov je najnižja pokojninska osnova, ki znaša od 1. januarja 2010 dalje 544,61 EUR, Uradni list RS, 13/2010).
¹¹Povprečna stopnja davka in prispevkov, ki se obračunavajo in plačujejo od plač v Republiki Sloveniji znaša za leto 2009 35,37% (Uradni list RS, št. 22/2010 z dne 19.3.2010).

OBRAČUN PRISPEVKOV ZA SOCIALNO VARNOST ZA ZASEBNIKE

APRIL 2010

Minimalna plača za leto 2009= 7.111,48 EUR Povprečna plača v RS za leto 200=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	d 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	nad 3,5-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	nad 60.436,32
Povprečna mesečna plača v RS za februar 2010 v EUR - začasni podatki	1.431,45								
		I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII
		MP	60% povp. plače za feb. 2010	90% povp. plače za feb. 2010	1,2 povp. plače za feb. 2010	1,5 povp. plače za feb. 2010	1,8 povp. plače za feb. 2010	2,1 povp. plače za feb. 2010	2,4 povp. plače za feb. 2010
BRUTO ZAVAROVALNA OSNOVA		734,15	858,87	1.288,31	1.717,74	2.147,18	2.576,61	3.006,05	3.435,48
PRISPEVKI ZA SOCIALNO VARNOST	STOPNJA								
prispevek zavarovanca za PIZ prispevek delodajalca za PIZ prispevek za zavarovalno dobo s povečanjem	15,50 8,85	113,79 64,97	133,12 76,01	199,69 114,01	266,25 152,02	332,81 190,02	399,37 228,03	465,94 266,03	532,50 304,04
SKUPAJ PRISPEVKI ZA POKOJNINSKO IN INVALIDSKO ZAVAROVANJE		178,76	209,13	313,70	418,27	522,83	627,40	731,97	836,54
prispevek zavarovanca za ZZ prispevek delodajalca za ZZ prispevek za poškodbe pri delu in poklicne bolezni	6,36 6,56 0,53	46,69 48,16 3,89	54,62 56,34 4,55	81,94 84,51 6,83	109,25 112,68 9,10	136,56 140,85 11,38	163,87 169,03 13,66	191,18 197,20 15,93	218,50 225,37 18,21
SKUPAJ PRISPEVKI ZA ZDRAVSTVENO ZAVAROVANJE		98,74	115,51	173,28	231,03	288,79	346,56	404,31	462,08
prispevek zavarovanca za starševsko varstvo prispevek delodajalca za starševsko varstvo prispevek zavarovanca za zaposlovanje prispevek delodajalca za zaposlovanje	0,10 0,10 0,14 0,06	0,73 0,73 1,03 0,44	0,86 0,86 1,20 0,52	1,29 1,29 1,80 0,77	1,72 1,72 2,40 1,03	2,15 2,15 3,01 1,29	2,58 2,58 3,61 1,55	3,01 3,01 4,21 1,80	3,44 3,44 4,81 2,06
SKUPAJ PRISPEVKI ZA STARŠEVSKO VARSTVO IN ZAPOSLOVANJE		2,93	3,44	5,15	6,87	8,60	10,32	12,03	13,75
PRISPEVKI SKUPAJ		280,43	328,08	492,13	656,17	820,22	984,28	1.148,31	1.312,37

Zneski prispevkov za socialno varnost so informativne narave.

PREJEMKI IZ DELOVNIH RAZMERIJ

NOVOSTI IZ KOLEKTIVNIH POGODB

Kolektivne pogodbe in predvsem njihove tarife predstavljajo predračun stroškov dela v podjetju. Za obračun plač, povračil stroškov v zvezi z delom in ostalih prejemkov so slehernemu delodajalcu ažurne informacije ključnega pomena. V rubriki Prejemki iz delovnih razmerij objavljamo najnovejšo informacijo o spremembah kolektivnih pogodb dejavnosti, mesečne zneske prejemkov iz delovnih razmerij ter osnove za izračun le-teh.

mag. Slavi Pirš
Nataša Peterca

ODPOVED KOLEKTIVNE POGODBE DEJAVNOSTI GOSTINSTVA IN TURIZMA SLOVENIJE

Združenje delodajalcev Slovenije – Sekcija za gostinstvo ter Turistično gostinska zbornica pri Gospodarski zbornici Slovenije sta dne 29.3.2010 odpovedali Kolektivno pogodbo dejavnosti gostinstva in turizma Slovenije (Ur. l. RS, št. 83/1997 z nadaljnjimi spremembami ter dopolnitvami).

Pri odpovedi kolektivne pogodbe se upošteva šestmesečni zakonski odpovedni rok, kar pomeni, da bo kolektivna pogodba veljala do 29.9.2010. Skladno s tretjim odstavkom 83. člena Kolektivne pogodbe dejavnosti gostinstva in turizma se normativni del kolektivne pogodbe uporablja do sklenitve nove vendar največ 9 mesecev, kar pa pomeni, da se bo kolektivna pogodba uporabljala najdalj do 29.6.2011.

Odpoved Kolektivne pogodbe dejavnosti gostinstva in turizma Slovenije do izida revije še ni bila objavljena v Uradnem listu RS.

RAZŠIRJENA VELJAVNOST KOLEKTIVNE POGODBE ZA TEKSTILNE, OBLAČILNE, USNJARSKE IN USNJARSKO- PREDELOVALNE DEJAVNOSTI SLOVENIJE

V Uradnem listu RS št. 28/10 z dne 6.4.2010 je bil objavljen Sklep o ugotovitvi razširjene veljavnosti celotne Kolektivne pogodbe za tekstilne, oblačilne, usnjarske in usnjarsko-predelovalne dejavnosti Slovenije.

je. Razširjeno veljavnost kolektivna pogodba pridobi z dnem objave sklepa v Uradnem listu RS, torej z dnem 6. april 2010.

Kolektivna pogodba tako od 6.4.2010 velja za vse delodajalce, ki opravljajo eno od dejavnosti, za katero je sklenjena kolektivna pogodba in za vse delavce zaposlene pri teh delodajalcih, ne glede na to ali so ti delodajalci člani enega od delodajalskih podpisnikov kolektivne pogodbe ali niso in ne glede na to ali so delavci člani sindikata ali ne. Tudi če bi delodajalec izstopil iz delodajalskega združenja, podpisnika kolektivne pogodbe, mora to kolektivno pogodbo še vedno spoštovati.

Med kolektivnimi pogodbami dejavnosti zasebnega sektorja imajo do sedaj priznано razširjeno veljavnost naslednje kolektivne pogodbe:

- Kolektivna pogodba dejavnosti trgovine Slovenije, ki je ta status pridobila 29.2.2008,
- Kolektivna pogodba za dejavnost elektroindustrije Slovenije, ki je ta status pridobila 23.6.2009,
- Kolektivna pogodba za kovinsko industrijo Slovenije, ki je ta status pridobila 10.7.2009,
- Kolektivna pogodba za dejavnost kovinskih materialov in livarn Slovenije, ki je ta status pridobila 10.7.2009,
- Kolektivna pogodba za cestni potniški promet Slovenije, ki je ta status pridobila 24.11.2009.

KOLEKTIVNA POGODBA ZA LESARSTVO

Obveščamo vas, da je bil podpisan Aneks št. 2 h Tarifni prilogi Kolektivne pogodbe za lesarstvo. Aneks določa nove višine najniž-

jih osnovnih plač po posameznih tarifnih razredih po kolektivni pogodbi dejavnosti. Najnižje osnovne plače se tako povečajo s 1.6.2010 in sicer za 3,8%.

Do oddaje te številke Delodajalca v tisk Aneks št. 2 še ni bil objavljen v Uradnem listu RS.

ODGOVARJAMO NA VAŠA VPRAŠANJA

IZPLAČILO DNEVNIC NA SLUŽBENEM POTOVANJU V TUJINO V PRIMERU ORGANIZIRANE PREHRANE

Delodajalec, ki ga zavezuje Kolektivna pogodba dejavnosti trgovine Slovenije, je delavca napotil na službeno pot v tujino. Glede na to, da je imel delavec na službeni poti v celoti organizirano prehrano delodajalca zanima, ali lahko oziroma za koliko lahko delavcu višino dnevnic zniža.

Kolektivna pogodba dejavnosti trgovine Slovenije (Ur.l.RS 94/08) v 3. točki 80. člena določa, da delavcu, ki je napoten na službeno potovanje s strani delodajalca, pripada povračilo stroškov za službeno pot. Pri tem med povračila stroškov na službeni poti sodijo dnevnice (povračilo stroškov za prehrano), povračilo stroškov za prenočišče, povračilo stroškov za prevoz. Višina dnevni-

DODATNI POJASNILI GLEDE IZVAJNJA ZAKONA O MINIMALNI PLAČI

ce za službeno pot v Sloveniji ali v tujini se določi v tarifni prilogi.

Tarifna priloga h kolektivni pogodbi v 2. odstavku 3. točke 3. člena določa, da je delavec za službeno pot v tujino upravičen do dnevnic v višini in pod pogoji, da se ti zneski ne vštevajo v davčno osnovo dohodka iz delovnega razmerja in osnovo prispevkov za socialno varnost. Kolektivna pogodba dejavnosti trgovine Slovenije se torej pri določitvi pravice do dnevnic sklicuje na Uredbo o davčni obravnavi povračil stroškov in drugih dohodkov iz delovnega razmerja (Ur.l.RS 140/06, 76/08 – v nadaljevanju: davčna Uredba).

Davčna Uredba v 2. odstavku 4. člena določa, da:

- če traja službeno potovanje v tujini nad 14 do 24 ur, se v davčno osnovo dohodka iz delovnega razmerja ne všteva dnevnic do višine zneska iz Uredbe o povračilu stroškov za službena potovanja v tujino (Ur.l.RS 38/1994 in nadaljnji; v nadaljevanju: Uredba za tujino);
- če traja službeno potovanje v tujini nad 8 do 14 ur, se v davčno osnovo ne všteva dnevnic do višine 75 odstotkov zneska iz Uredbe za tujino;
- če traja službeno potovanje v tujini nad 6 do 8 ur, se v davčno osnovo ne všteva dnevnic do višine 25 odstotkov zneska iz Uredbe za tujino.

V 4. odstavku 6. člena davčna Uredba določa, da:

- če stroški prenočevanja na službenem potovanju v tujini, ki traja nad 8 do 14 ur, vključujejo tudi plačilo zajtrka, se znesek dnevnic iz 4. člena te uredbe, do katerega se ta ne všteva v davčno osnovo, zmanjša za 15 odstotkov;
- če stroški prenočevanja na službenem potovanju v tujini, ki traja nad 14 do 24 ur, vključujejo tudi plačilo zajtrka, se znesek dnevnic iz 4. člena te uredbe, do katerega se ta ne všteva v davčno osnovo, zmanjša za 10 odstotkov.

Delavec je torej za službeno pot v tujino po določbah Kolektivne pogodbe dejavnosti trgovine Slovenije upravičen do dnevnic v višini in pod pogoji iz davčne Uredbe, ta pa predvideva znižanje dnevnic v primeru zagotovljenega zajtrka, ne pa tudi organiziranega kosila ali večerje.

V kolikor je tako na službenem potovanju v tujino delavcu zagotovljen zajtrk, ima delodajalec po določbah Kolektivne pogodbe dejavnosti trgovine Slovenije pripadajočo dnevnic pravico znižati za 10 oziroma 15 odstotkov, v primeru organizirane druge prehrane (kosilo, večerja) pa pripadajoče dnevnic nima pravice (dodatno) znižati.

DODATNI POJASNILI GLEDE IZVAJANJA ZAKONA O MINIMALNI PLAČI

1. Dne 7.4.2010 smo prejeli pojasnilo Ministrstva za delo, družino in socialne zadeve o tem, kakšen znesek regresa za letni dopust so skladno s 131. členom Zakona o delovnih razmerij dolžni izplačati delodajalci, ki sklenejo sporazum o postopnem usklajevanju minimalne plače v skladu z 9. in 10. členom Zakona o minimalni plači (Ur.l.RS 13/10). Pojasnilo sledi v nadaljevanju.

Številka: 1031-34/2010-4

Datum: 31.3.2010

ZADEVA: Znesek regresa za letni dopust v skladu s 131. členom ZDR v primeru, ko delodajalec sklene sporazum o postopnem prehodu na določeno višino minimalne plače

ZVEZA: Vaš dopis št. 79/2010 z dne 16.03.2010

Spoštovani,

v odgovoru na vaš dopis, v katerem izpostavljate vprašanje, kolikšen znesek regresa za letni dopust so skladno s 131. členom Zakona o delovnih razmerij dolžni izplačati delodajalci, ki sklenejo sporazum o postopnem usklajevanju minimalne plače v skladu z 9. in 10. členom Zakona o minimalni plači, vam posredujemo naslednje mnenje:

Dne 23.02.2010 je začel veljati novi Zakon o minimalni plači (Ur.l.RS, št. 13/2010,

v nadaljevanju ZMinP), ki na novo določa znesek minimalne plače v višini 734,15 EUR, in se uporablja za izplačila plač za delo opravljeno od prvega dne naslednjega meseca po uveljavitvi. Prehodni določbi 9. in 10. člena ZMinP določata pogoje za postopen prehod in način prehoda na (v 4. členu) določeno višino minimalne plače.

V zvezi s prehodnim obdobjem, v katerem lahko delodajalec postopno preide na izplačilo minimalne plače v višini, določeni v skladu z ZMinP, se postavlja vprašanje, na katero višino minimalne plače je pri izplačilu plač, nadomestil plače ter regresa za letni dopust vezan delodajalec.

Menimo, da je v primerih, ko se delodajalec s pisnim sporazumom dogovori o postopnem prehodu na izplačilo minimalne plače v višini, določeni v skladu z ZMinP, le-ta pri izplačilu mesečnih prejemkov (t.j. plač in nadomestil plače) vezan na minimalne plačo, ki na podlagi sklenjenega sporazuma velja pri konkretnem delodajalcu. Drugače pa je v primeru izplačila regresa za letni dopust, ki je sicer zakonska pravica, vendar je višina regresa (v znesku, ki presega znesek minimalne plače) praviloma opredeljena v kolektivnih pogodbah. V skladu s 131. členom Zakona o delovnih razmerjih (Ur.l.RS. št. 42/02 in 103/07, v nadaljevanju ZDR) je delodajalec dolžan delavcu izplačati regres najmanj v višini minimalne plače. Menimo, da je pri določanju regresa za letni dopust potrebno upoštevati zakonski nivo višine minimalne plače, in sicer tako v izhodiščih za kolektivna pogajanja, saj gre za dogovarjanje na nivoju dejavnosti, torej na nacionalni ravni in ne na ravni posameznega delodajalca, kot tudi pri posameznem delodajalcu, ki ga kolektivna pogodba ne zavezuje, oziroma za katerega višina regresa v kolektivni pogodbi ni določena, in sicer z vidika enako-pravne obravnave delavcev.

Nenazadnje pa opozarjamo na določbo 2. člena ZDR, iz katere izhaja, da je uredi-

tev delovnih razmerij za zaposlene v javnem sektorju s posebnim zakonom lahko določena tudi drugače kot v splošni delovnopravni zakonodaji (kar pomeni, da je lahko drugače urejen tudi znesek regresa za letni dopust).

2. Dne 13.4.2010 pa smo prejeli pojasnilo Ministrstva za delo, družino in socialne zadeve v zvezi s sklepanjem sporazuma o postopnem prehodu na določeno višino minimalne plače za »posredovane delavce«. Pojasnilo sledi v nadaljevanju.

Številka: 1001-137/2010-3

Datum: 26.3.2010

ZADEVA: Pravno mnenje v zvezi s sklepanjem sporazuma o postopnem prehodu na določeno višino minimalne plače za »posredovane delavce«

ZVEZA: Vaš dopis št. 72/2010 z dne 08.03.2010

Spoštovani,

v odgovoru na vaš dopis, v katerem nas prosite za odgovor na vprašanje vezano na Zakon o minimalni plači in sicer, kdo v imenu delodajalca sklepa sporazum o postopnem prehodu na določeno višino minimalne plače za »posredovane delavce«, vam posredujemo naslednje mnenje:

Zakon o delovnih razmerjih (Ur.l.RS, št. 42/02 in 103/07, v nadaljevanju ZDR) v drugem odstavku 60. člena, ki ureja posebnosti pogodbe o zaposlitvi med delavcem in delodajalcem, ki opravlja dejavnost zagotavljanja dela delavcev drugemu uporabniku, določa, da delodajalec in delavec v pogodbi o zaposlitvi določita, da bodo višina plače in nadomestila odvisni od dejanskega opravljanja dela pri uporabnikih, upoštevaje kolektivne pogodbe in splošne

akte, ki zavezujejo posameznega uporabnika.

V skladu z drugim odstavkom 62. člena morata uporabnik in delavec v času opravljanja dela delavca pri uporabniku upoštevati določbe tega zakona, kolektivnih pogodb, ki zavezujejo uporabnika, oziroma splošnih aktov uporabnika, glede tistih pravic in obveznosti, ki so neposredno vezane na opravljanje dela. Iz citirane določbe torej izhaja, da je uporabnik dolžan izvrševati vse tiste delodajalske obveznosti do delavca, ki so neposredno povezane z opravljanjem dela pri njem. Ena od teh obveznosti je nedvomno tudi plačilo za opravljeno delo, kar posledično pomeni, da so t.i. posredovani delavci glede plačila za delo izenačeni z delavci, ki imajo sklenjene pogodbe o zaposlitvi neposredno z delodajalcem, pri katerem opravljajo delo.

Upoštevaje navedeno zakonsko ureditev menimo, da se za delavce, ki so v delovnem razmerju pri t.i. agencijah za posredovanje dela, upošteva znesek minimalne plače, ki velja pri uporabniku (in je določen s pisnim sporazumom, ki ga sklene uporabnik v skladu z 9. in 10. členom ZMinP), pri katerem »posredovani delavci« dejansko opravljajo delo.

PREGLED PLAČ, KI IZHAJAJO IZ SPREJETE POLITIKE PLAČ

JUNIJ 2009 - MAJ 2010

V EUR	IZHODIŠČNA 1. tarifni razred SKP za negospodarske dejavnosti ¹²	ZAJAMČENA	MINIMALNA	POVPREČNA V RS (VIR: SURS) - ZAČASNI PODATKI -		ZAČASNA OSNOVA
				Mesečna	Zadnji trije meseci	
BRUTO PLAČA						
v €						
2009						
JUNIJ	248,72	237,73	589,19	1.429,12	1.422,56	822,26
JULIJ	248,72	237,73	589,19	1.424,23	1.422,90	822,26
AVGUST	248,72	237,73	597,43	1.415,08	1.422,84	822,26
SEPTEMBER	248,72	237,73	597,43	1.433,93	1.424,41	822,26
OKTOBER	248,72	237,73	597,43	1.448,13	1.432,37	822,26
NOVEMBER	248,72	237,73	597,43	1.570,53	1.484,22	822,26
DECEMBER	248,72	237,73	597,43	1.488,19	1.502,33	822,26
2010						
JANUAR	248,72	237,73	597,43	1.448,12	1.502,55	822,26
FEBRUAR	248,72	237,73	597,43	1.431,45	1.456,01	822,26
MAREC	248,72	237,73	734,15	-	-	822,26
APRIL	248,72	237,73	734,15	-	-	822,26
MAJ	248,72	237,73	734,15	-	-	822,26
NETO PLAČA ¹³						
v €						
2009						
JUNIJ	193,75	185,19	453,72	924,64	920,95	577,51
JULIJ	193,75	185,19	453,72	922,14	921,44	577,51
AVGUST	193,75	185,19	459,11	918,28	821,70	577,51
SEPTEMBER	193,75	185,19	459,11	929,36	923,26	577,51
OKTOBER	193,75	185,19	459,11	935,11	927,58	577,51
NOVEMBER	193,75	185,19	459,11	999,49	954,67	577,51
DECEMBER	193,75	185,19	459,11	957,14	963,94	577,51
2010						
JANUAR	193,75	185,19	460,20	936,77	964,60	577,51
FEBRUAR	193,75	185,19	460,20/465,40 ¹⁴	930,01	941,35	577,51
MAREC	193,75	185,19	562,00	-	-	577,51
APRIL	193,75	185,19	562,00	-	-	577,51
MAJ	193,75	185,19	562,00	-	-	577,51

¹²Za zasebni sektor so izhodiščne plače in najnižje osnovne plače po KP širše ravni objavljene v nadaljevanju.

¹³Pri 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.

¹⁴Znesek velja ob upoštevanju nove dodatne splošne olajšave in sicer za izplačila od 23.2.2010 dalje.

PLAČE PO KOLEKTIVNIH IN INDIVIDUALNIH POGODBAH¹⁵

1. PRAVNE OSEBE ZASEBNEGA SEKTORJA

	POVPREČNA IZPLAČANA PLAČA		ŠTEVILO ZAPOSLENIH			RAZMERJE PLAČ
			KP		IP	IP:KP
	KP	IP	Skupaj	Z minimalno plačo		
2009 v €						
JULIJ	1.260	3.475	456.479	17.164	21.808	2,76
AVGUST	1.239	3.441	455.020	20.800	21.625	2,78
SEPTEMBER	1.263	3.463	451.844	17.139	21.666	2,74
OKTOBER	1.276	3.500	450.309	16.589	21.516	2,74
NOVEMBER	1.285	3.500	449.555	17.135	21.581	2,72
DECEMBER	1.302	3.529	446.103	13.660	21.455	2,71
2010						
JANUAR	1.275	3.488	439.551	16.277	20.740	2,74
FEBRUAR	1.262	3.440	441.053	17.353	20.984	2,73

2. PRAVNE OSEBE JAVNEGA SEKTORJA

	POVPREČNA IZPLAČANA PLAČA		ŠTEVILO ZAPOSLENIH		RAZMERJE PLAČ
	KP	IP	KP	IP	IP:KP
2009 v €					
JULIJ	1.762	3.449	152.716	3.842	1,96
AVGUST	1.767	3.435	152.348	3.809	1,94
SEPTEMBER	1.773	3.431	153.427	3.812	1,94
OKTOBER	1.773	3.431	153.575	3.804	1,94
NOVEMBER	1.784	3.520	153.395	3.781	1,97
DECEMBER	1.787	3.680	153.483	3.770	2,06
2010					
JANUAR	1.785	3.509	153.247	3.764	1,97
FEBRUAR	1.772	3.522	153.744	3.746	1,99

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
2009 v €								
JULIJ	1.386	3.471	1.470	1.143	3.646	1.238	1,21	0,95
AVGUST	1.372	3.440	1.455	1.113	3.598	1.207	1,23	0,96
SEPTEMBER	1.393	3.458	1.476	1.156	3.633	1.251	1,21	0,95
OKTOBER	1.402	3.489	1.486	1.171	3.699	1.268	1,20	0,94
NOVEMBER	1.412	3.503	1.496	1.172	3.682	1.268	1,20	0,95
DECEMBER	1.426	3.552	1.512	1.191	3.702	1.288	1,20	0,96
2010								
JANUAR	1.407	3.491	1.489	1.162	3.681	1.258	1,21	0,95
FEBRUAR	1.394	3.452	1.476	1.157	3.630	1.252	1,20	0,95

¹⁵Vir: AJPES, KP - kolektivna pogodba, IP - individualna pogodba

PLAČE ZA ZASEBNI SEKTOR PO KOLEKTIVNIH POGODBAH DEJAVNOSTI

1. NAJNIŽJE OSNOVNE PLAČE, MAJ 2010

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 KMETIJSTVO IN ŽIVILSKO INDUSTRIJO SLOVENIJE													
445,44	483,72	537,66	593,34	-	662,94	-	783,00	-	880,44	-	-	1.040,52	1.238,88
2,56	2,78	3,09	3,41	-	3,81	-	4,50	-	5,06	-	-	5,98	7,12
Uradni list RS: 45/06, P: 74/06, 49/07, 42/08, 71/08, 43/09													
KOLEKTIVNA POGODBA ZA GOZDARSTVO SLOVENIJE - SKUPINA A													
589,19	596,36	608,30	632,20	-	707,95	-	834,18	-	939,48	-	-	1.113,19	1.330,31
KOLEKTIVNA POGODBA ZA GOZDARSTVO SLOVENIJE - SKUPINA B													
589,19	670,08	757,97	804,72	-	825,76	-	867,85	-	1.069,79	-	-	1.265,19	1.512,71
Uradni list RS: 16/05, podpis, 9.9.05 (ni v Ur.l.RS), 37/06, 19/08, 99/08, 30/09													
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 PREDÉLOVALNE 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 SLOVENIJE													
382,33	417,48	460,08	506,94	-	566,58	-	665,62	-	749,76	-	-	-	-
Uradni list RS: 132/06, P:28/07, R:66/07, 32/08, R: 36/09													
KOLEKTIVNA POGODBA ZA KEMIČNO IN GUMARSKO INDUSTRIJO SLOVENIJE - SKUPINA I													
450,00	500,99	555,90	621,56	-	700,34	-	787,90	853,55	958,60	1.037,40	-	1.212,48	1.365,67
KOLEKTIVNA POGODBA ZA KEMIČNO IN GUMARSKO INDUSTRIJO SLOVENIJE - SKUPINA II													
500,00	550,01	612,72	685,10	-	771,94	-	868,43	940,80	1.056,59	1.143,43	-	1.336,42	1.505,27
KOLEKTIVNA POGODBA ZA KEMIČNO IN GUMARSKO INDUSTRIJO SLOVENIJE - SKUPINA III													
595,00	654,48	730,25	816,50	-	919,99	-	1.034,99	1.121,25	1.259,25	1.362,74	-	1.592,75	1.794,00
Uradni list RS: 37/07, R: 38/07, 95/07, R:89/08, 104/09													
KOLEKTIVNA POGODBA ZA DEJAVNOST PRIDOBIVANJA IN PREDÉLAVE NEKOVINSKIH RUDNIN 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													
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													

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													
KP 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													
KP DEJAVNOSTI GOSTINSTVA IN TURIZMA SLOVENIJE													
439,61	478,03	527,76	582,00	-	650,95	-	765,08	-	861,15	-	-	1.014,84	1.206,96
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													
KP 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													
KP ZA CESTNI POTNIŠKI PROMET SLOVENIJE													
386,28	400,20	466,32	513,30	-	575,94	-	682,08	-	767,34	-	-	-	-
2,22	2,30	2,68	2,95	-	3,31	-	3,92	-	4,41	-	-	-	-
Uradni list RS: 6/07, 99/08, nova KP: 35/09, 46/09, R: 81/09, 95/09, 4/10													
KP ZA POŠTNE IN KURIRSKE DEJAVNOSTI													
447,18	511,56	537,66	607,26	-	666,42	-	781,26	972,66	1.023,12	-	-	1.113,60	1.211,04
2,57	2,94	3,09	3,49	-	3,83	-	4,49	5,59	5,88	-	-	6,40	6,96
Uradni list RS: 50/03, 94/04, 61/05, 84/08, 91/09													
KP ZA OBRT IN PODJETNIŠTVO													
527,98	548,89	592,80	606,39	-	642,99	-	737,08	-	862,54	-	-	967,09	-
Uradni list RS: 73/08													

2. NAJNIŽJE IZPLAČANE PLAČE, MINIMALNE PLAČE, MAJ 2010

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
Uradni list RS: 1/05, 100/05, 83/06, 71/07, 18/08, 76/08, 64/09													
<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>													
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													

3. IZHODIŠČNE PLAČE, MAJ 2010

TARIFNI RAZREDI											v €
I.	II.	III.	IV.	V.	VI/1.	VI/2.	VII/1.	VII/2.	VIII.	IX.	
KP O IZREDNI USKLADITVI PLAČ ZA LETO 2007 IN NAČINU USKLAJEVANJA PLAČ, POVRAČILU STROŠKOV V ZVEZI Z DELOM IN DRUGIH OSEBNIH PREJEMKIH ZA LETI 2008 IN 2009 (KPPI)											
368,90	402,62	446,47	493,67	554,36	655,51	-	739,79	-	874,67	1.043,25	
Uradni list RS: 62/08											
KP CELULOZNE, PAPIRNE IN PAPIRNO PREDALOVALNE DEJAVNOSTI											
420,10	476,77	533,57	590,28	689,89	892,75	-	1.055,08	-	1.339,15	1.542,06	
Uradni list RS: 7/98, 78/00, 37/02, R: 33/04, 101/04, p-126/04, 79/05, 91/06, 10/07, 86/07, 16/08, 85/08, odp. 97/08, nova KP: 14/09, 65/09											
KP 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											
KP 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	
KP 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	
KP 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											
KP 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											
KP 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											
KP DEJAVNOSTI BANK IN HRANILNIC V REPUBLIKI SLOVENIJI											
382,58	420,84	478,23	535,61	612,13	765,16	-	956,45	-	1.147,74	1.377,29	
Uradni listi: 81/04, 112/04, R: 129/04, 71/05, R: 5/07, 107/08, 19/09, odp.: 78/09											
KP ZA ZAVAROVALSTVO SLOVENIJE											
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											
KP KOMUNALNIH DEJAVNOSTI											
450,09	490,37	542,70	635,32	691,69	917,17	1.013,80	1.134,60	1.255,40	1.456,73	1.738,58	
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											
KP 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	
KP 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	
KP 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											
KP MED DELAVCI IN DRUŽBAMI DROBNEGA GOSPODARSTVA											
344,47	392,70	440,92	496,04	554,60	661,38	-	750,94	-	895,62	1.074,75	
Uradni list RS: 6/00, R: 108/01, R: 18/04, 103/04											

4. KOLEKTIVNE POGODBE DEJAVNOSTI V ZASEBENEM SEKTORJU, KI ZNESKOV USKLADITVE ŠE NISO VKLJUČILE V SISTEM PLAČ, MAJ 2010

2004				2005			2004 + 2005	
MAJ	AVGUST	OKTOBER	NOVEMBER	JUNIJ	AVGUST	SEPTEMBER	SIT	EUR
KP 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
KP dejavnosti bank in hranilnic v Republiki Sloveniji								
	10.420				9.768		20.188	84,24
Kolektivna pogodba za zavarovalstvo Slovenije								
		7.100			7.250		14.350	59,88
KP za dejavnost poslovanja z nepremičninami								
		6.100			5.100	750	11.950	49,87
KP med delavci in družbami drobnega gospodarstva								
	7.400				6.800		14.200	59,26

POVRAČILA STROŠKOV V ZVEZI Z DELOM IN DRUGI OSEBNI PREJEMKI

1. KOLEKTIVNA POGODBA O IZREDNI USKLADITVI PLAČ ZA LETO 2007 IN NAČINU USKLAJEVANJA PLAČ, POVRAČILU STROŠKOV V ZVEZI Z DELOM IN DRUGIH OSEBNIH PREJEMKIH ZA LETI 2008 IN 2009¹⁶ (KPPI, UR. L. RS 62/08), OD MAJ 2009 DO MAJ 2010

	PREVOZ NA DELO IN Z DELO	PREHRANA	DNEVNICE V DRŽAVI ¹⁷			NOČITEV ¹⁸	PREVOZ NA SLUŽBENI POTI	REGRES ZA LETNI DOPUST	JUBILEJNA NAGRADA	SOLIDARNOSTNA POMOČ			
			8-12 ur	6-8 ur	nad 12 ur					smrt delavca	smrt družin člana		
2009												v €	
MAJ	60% cene najcenejšega javnega prevoza oziroma 0,13 EUR/km	3,56	5,26	7,51	15,02	Račun	0,32	686 EUR oz. v podjetjih z izgubo v preteklem poslovnem letu najmanj v višini MP	• 10 let: 360,61 • 20 let: 540,92 • 30 let: 721,22 • 40 let: 901,53	700	350		
JUN		3,56	5,26	7,51	15,02	Račun	0,32			700	350		
JUL		3,56	5,26	7,51	15,02	Račun	0,32			700	350		
AVG		3,56	5,26	7,51	15,02	Račun	0,32			700	350		
SEP		3,56	5,26	7,51	15,02	Račun	0,32		• 10 let: 368,90 • 20 let: 553,35 • 30 let: 737,80 • 40 let: 922,25	700	350		
OKT		3,56	5,26	7,51	15,02	Račun	0,32			700	350		
NOV		3,56	5,26	7,51	15,02	Račun	0,32			700	305		
DEC		3,56	5,26	7,51	15,02	Račun	0,32			700	350		
2010										v €			
JAN		3,56	5,26	7,51	15,02	Račun	0,32	597,43		700	350		
FEB		3,56	5,26	7,51	15,02	Račun	0,32	597,43	700	350			
MAR		3,56	5,26	7,51	15,02	Račun	0,32	734,15	700	350			
APR		3,56	5,26	7,51	15,02	Račun	0,32	734,15	700	350			
MAJ		3,56	5,26	7,51	15,02	Račun	0,32	734,15	700	350			

¹⁶KPPI je veljala do 31.12.2010, uporablja pa se do sklenitve nove kolektivne pogodbe oz. najdalj do 31.12.2010.

¹⁷Višine dnevnic za službena potovanja v tujini so objavljene v Uredbi o povračilu stroškov za službena potovanja v tujino (Ur.l.RS 38/94, 63/94, 24/96, 96/00, 35/02, 86/02, 66/04, 73/04, 16/07).

¹⁸Stroški prenočevanja na službenem potovanju se povrnejo v višini računa za prenočevanje v hotelu, ki ga odobri delodajalec.

2. 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/podrocja_delovanja/prejemki_iz_delovnih_razmerij/drugi_prejemki_zasebni_sektor/.

3. 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), MAJ 2009 - MAJ 2010

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	ODPRAVNA UPOKOJITEV 4)
			6-8 ur	8-12 ur	nad 12 ur			STANOV.	PREHR.	SKUPAJ		
2009												v €
MAJ	3,69	5)	7,45	10,68	21,39	Račun	5)	140,54	171,77	=312,31	4,49	4.145,61
JUN	3,69	5)	7,45	10,68	21,39	Račun	5)	140,54	171,77	=312,31	4,49	4.275,15
JUL	3,69	5)	7,45	10,68	21,39	Račun	5)	140,54	171,77	=312,31	4,49	4.269,57
AVG	3,69	5)	7,45	10,68	21,39	Račun	5)	140,54	171,77	=312,31	4,49	4.246,14
SEP	3,69	5)	7,45	10,68	21,39	Račun	5)	140,54	171,77	=312,31	4,49	4.287,36
OKT	3,69	5)	7,45	10,68	21,39	Račun	5)	140,54	171,77	=312,31	4,49	4.272,69
NOV	3,69	5)	7,45	10,68	21,39	Račun	5)	140,54	171,77	=312,31	4,49	4.245,24
DEC	3,69	5)	7,45	10,68	21,39	Račun	5)	140,54	171,77	=312,31	4,49	4.301,79
2010												v €
JAN	3,65	5)	7,45	10,68	21,39	Račun	5)	140,54	171,77	=312,31	4,49	4.344,39
FEB	3,65	5)	7,45	10,68	21,39	Račun	5)	140,54	171,77	=312,31	4,49	4.711,59
MAR	3,65	5)	7,45	10,68	21,39	Račun	5)	140,54	171,77	=312,31	4,49	4.464,57
APR	3,65	5)	7,45	10,68	21,39	Račun	5)	140,54	171,77	=312,31	4,49	4.344,36
MAJ	3,65	5)	7,45	10,68	21,39	Račun	5)	140,54	171,77	=312,31	4,49	4.294,35

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/podrocja_delovanja/prejemki_iz_delovnih_razmerij/drugi_prejemki_javni_sektor/

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 (kilometrini) so na voljo v tabeli Cena bencina, kilometrini in prevoz na delo in z dela.

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

DATUM SPREMEMBE	12.1.2010	26.1.2010	10.2.2010	23.2.2010	9.3.2010	23.3.2010	7.4.2010	20.4.2010
BENCIN-95 OKT.- 1L V €	1,158	1,152	1,157	1,154	1,173	1,194	1,204	1,211
KILOMETRINA V €	0,35	0,35	0,35	0,35	0,35	0,36	0,36	0,36
PREVOZ V €	0,17	0,17	0,17	0,17	0,18	0,18	0,18	0,18

Kilometrini znaša 30% cene 95-oktanskega bencina.

Prevoz znaša 15% cene 95-oktanskega bencina.

5. UREDBA O DAVČNI OBRAVNAVI POVRAČIL STROŠKOV IN DRUGIH DOHODKOV IZ DELOVNEGA RAZMERJA (UR.L.RS 140/06, 76/08)¹⁹

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%
dnevnice v RS	- nad 12 ur - nad 8 do 12 ur - nad 6 do 8 ur	21,39 10,68 7,45
dnevnice v RS, če je zajtrk zagotovljen	- nad 12 ur - nad 8 do 12 ur	19,25 9,08
dnevnice 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>		
dnevnice 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 1 km	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

¹⁹Velja od 1.8.2008 dalje.

PRAKSA IZ DRUGIH DRŽAV

EVROPSKA RAZISKAVA PODJETIJ 2009 – PRAKSE PROŽNOSTI IN SOCIALNI DIALOG

V tej rubriki vam predstavimo zanimive informacije iz socialnega dialoga, industrijskih odnosov in trga dela iz drugih držav, pa tudi iz dogajanja drugih mednarodnih organizacij.

mag. Martina Vrbič

Evropska fundacija za izboljšanje življenjskih in delovnih razmer (Eurofound) je spomladi leta 2009 izvedla drugo vseevropsko raziskavo podjetij. Le-ta je bila osredotočena na vodilne delavce in predstavnike zaposlenih, z namenom dokumentirati strategije prožnosti podjetij in pridobitev primerjalnih informacij o socialnem dialogu na delovnem mestu. Izboljšanje prožnosti trga dela je po mnenju EU eden ključnih elementov, ki so potrebni za doseganje večje konkurenčnosti in ustvarjanje številnejših delovnih mest. Da ukrepi za prožnost ne bi postali preveč enostranski v škodo zaposlenih, je bilo v zadnjih letih sprejetih več okvirnih zakonodaj in priporočil, ki določajo pravila za glavne instrumente prožnosti ter za posvetovanje in udeležbo zaposlenih pri vprašanih, povezanih z organizacijo dela. Socialni dialog je ključnega pomena za vodenje poslovanja in spremembo zaposlovanja v evropskem socialnem modelu. Ugotovitve raziskave po-

dajajo sliko trdnih praks socialnega dialoga na delovnem mestu v Evropi ter kažejo na omejitve in pomembne razlike po Evropi. Raziskava je bila izvedena na vzorcu 27.160 evropskih podjetij in je vključevala 30 držav: 27 držav članic EU ter Hrvaško, Turčijo in Nekdanjo jugoslovansko republiko Makedonijo. Podjetja so bila v vsaki državi izbrana naključno med tistimi, ki zaposlujejo 10 ljudi ali več. Javna uprava je bila zajeta v vzorec.

Ureditve delovnega časa

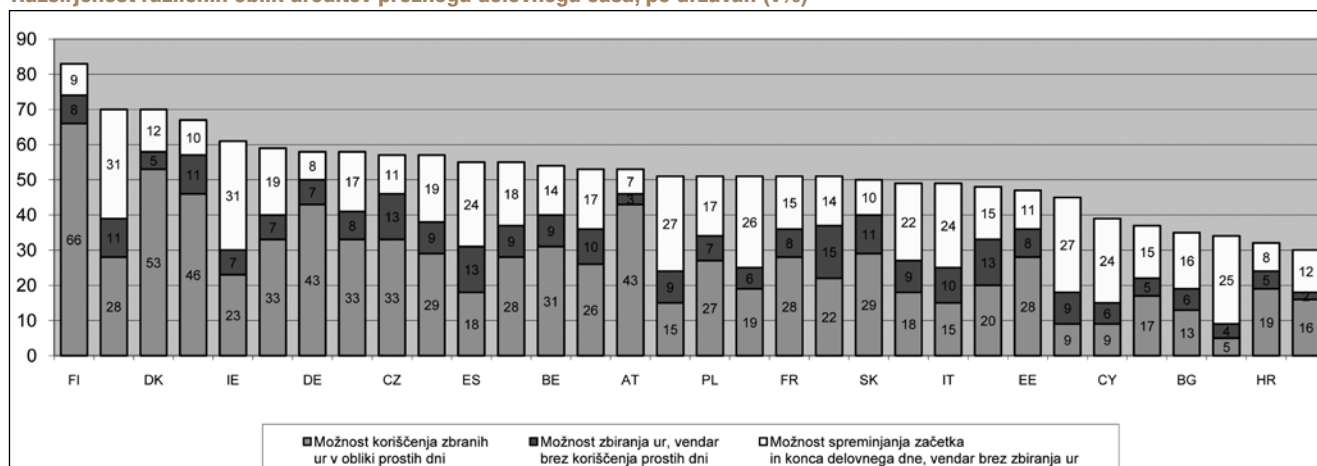
Najpogostejša vrsta prožnosti v evropskih podjetjih je prožnost delovnega časa. Raziskava je obsegala štiri vrste ureditev dela: gibljiv delovni čas, delo s krajšim delovnim časom, delo ob neobičajnem času in nadure.

1. Gibljiv delovni čas: več kot polovica (56 %) vseh podjetij z 10 ali več zaposlenimi v EU-27 uporablja neko vrsto ureditve z gibljivim delovnim časom. Skoraj štirje od desetih sistemov praks podjetij omogočajo zbiranje kreditnih ali debetnih ur (časovni

kredit) na neke vrste računu delovnega časa. Večina teh računov delovnega časa vključuje možnost koriščenja prostih dni, ki izhaja iz zbranih časovnih kreditov. Možnost uporabe računov delovnega časa je najpogostejša v nordijskih državah, Nemčiji, Češki republiki in Avstriji. Možnost zbiranja kreditnih ur za obdobje daljše od enega leta, na tako imenovanih dolgoročnih računih, je precej manj razširjena. V povprečju samo 6% podjetij v EU-27 uporablja take sisteme; daleč največji delež je na Danskem, kjer skoraj tretjina (30%) podjetij uporablja dolgoročne račune.

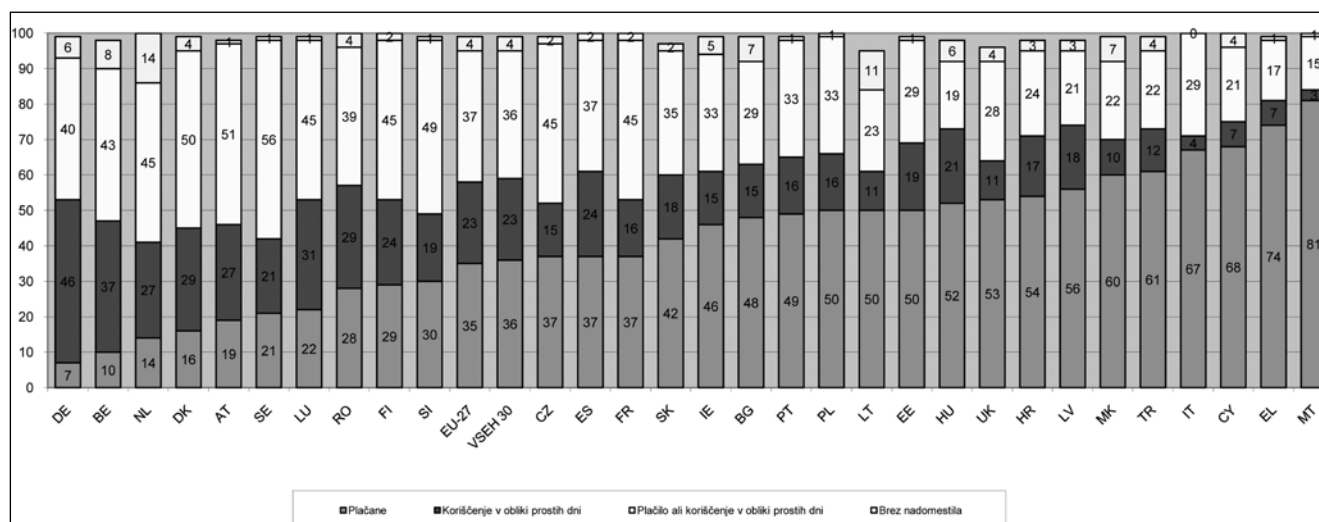
2. Delo s krajšim delovnim časom se je v zadnjih 15 letih v Evropi zelo razširilo. Nekaj dela s krajšim delovnim časom je namenjenega predvsem za operativne namene, druge oblike pa se uporabljajo predvsem kot orodje za kadrovanje. Dve tretjini podjetij v EU ponuja zaposlitev s krajšim delovnim časom, vendar je le-to neenakomerno razporejeno. Na Nizozemskem kar 91 % anketiranih podjetij zaposluje delavce za krajši delovni čas. Tako delo je pogosto tudi v Bel-

Razširjenost različnih oblik ureditev prožnega delovnega časa, po državah (v%)



Vir: European Company Survey 2009

Nadomestilo za nadure, po državah (v%)



Vir: European Company Survey 2009

giji, Nemčiji, na Švedskem in v Združenem kraljestvu; omogoča ga okrog 80 % podjetij. Najmanj podjetij omogoča krajši delovni čas v Bolgariji, na Portugalskem in v treh državah kandidatkah, kjer manj kot 20 % podjetij zaposluje delavce s krajšim delovnim časom. Čeprav je delo s krajšim delovnim časom razširjeno, pa večina evropskih podjetij nima zaposlenih za krajši delovni čas na visoko kvalificiranih delovnih mestih, razen Nizozemske.

3. Nočno delo, delo ob koncu tedna in izmensko delo: delodajalci navadno uporabljajo delo ob neobičajnem času, da podaljšajo čas delovanja strojev ali delovni čas ali da se spopadejo z veliko delovno obremenitvijo, ki je ne morejo razrešiti v običajnem delovnem času med delavniki. Delež podjetij, v katerih se dela ponoči, ob koncih tedna ali v izmenah, je v zadnjih štirih letih ostal stabilen, razen majhnega povečanja dela ob sobotah. Delo ob nedeljah in ponoči je v večini držav omejeno na sektorje, v katerih narava dela zahteva 24-urno storitev (npr. zdravstvene storitve, javni prevoz, energetika).

4. Nadurno delo je najbolj tradicionalen časovni instrument za obvladovanje velike

delovne obremenitve. Zaradi povečanega števila in raznolikosti sistemov kapitalizacije delovnega časa je nadure težko izmeriti, zlasti na ravni podjetij. Največ podjetij uporablja nadurno delo v Nemčiji, na Nizozemskem in v nordijskih državah. V večini južnih in vzhodnih ali srednjeevropskih državah je nadurno delo precej manj razširjeno. Izjemi sta Češka republika in Italija, kjer je bil delež podjetij z nadurnim delom nad evropskim povprečjem; 35 % podjetij nadure plača, v 23 % podjetij pa lahko zaposleni nadure koristijo. 37 % podjetij ponuja obe obliki nadomestila. Delež podjetij, ki delavcem nadurni ne plačajo niti jim ne omogočajo koriščenja nadur, je na splošno majhen.

Prakse v zvezi s človeškimi viri

Raziskava je zaznala pojav nekaterih praks dela, ki se štejejo za pomembne elemente pogodbene in funkcionalne prožnosti na ravni podjetja.

1. Pogodbena prožnost uporablja različne vrste pogodb za zapolnitev začasnih vrzeli v povpraševanju ali za hiter odziv na poslabšanja: pogodbe za določen čas, začasno delo prek agencij in samozaposleni. Več kot polovica vseh podjetij (z 10 ali več

zaposlenimi) uporablja take ureditve začasnega pogodbenega dela. V več kot polovici (54 %) podjetij z deset ali več zaposlenimi je vsaj en zaposleni s pogodbo za določen čas. 21 % vseh podjetij zaposluje vsaj enega samozaposlenega. Nekoliko več kot petina podjetij v EU-27 zaposluje delavce, zaposlene pri agenciji za zagotavljanje začasnega dela. Vendar pa začasno delo prek agencij predstavlja le 2 % vseh zaposlitev v podjetjih z deset ali več zaposlenimi (v EU).

2. Funkcionalna prožnost – prilagajanje na spremembe znotraj podjetij. Podjetja lahko povečajo možnost prilagajanja tako, da povečajo zaposljivost ljudi za različne naloge in na različnih delovnih mestih. Prizadevanja za usposabljanje in praksa samostojnega timskega dela omogočajo uporabo delovne sile za širši razpon vlog in nalog in jih je mogoče obravnavati kot kazalnike za prvo obliko notranje prožnosti. Tri četrtine podjetij navaja, da redno sistematično preverjajo potrebo po nadaljnjem usposabljanju, kar v večji meri velja za večja podjetja. Druga oblika prožnosti je prožnost plač ali plačil in se odraža v okviru spremenljivega plačila. Zabeleženi so bili različni elementi

plačila, povezani z uspešnostjo, ki jih je mogoče strniti v dve skupini:

- elementi plačila, povezani z uspešnostjo, pri katerih je višina plačila navadno odvisna od posebnih ciljev. Nekaj več kot tretjina podjetij z 10 ali več zaposlenimi ponuja zaposlenim posebne elemente plačila, povezane z uspešnostjo posameznika, ekipe, delovne skupine ali oddelka. Elementi plačila, povezani z uspešnostjo posameznika, so bolj razširjeni (33 %) kot elementi, povezani z uspešnostjo skupine, ekipe ali oddelka (19 %).
- sheme soudeležbe pri dobičku in sheme lastništva kapitala kot dve različici finančne udeležbe pri uspešnosti podjetja. Sheme udeležbe pri dobičku so v Evropi manj razširjene; izvaja jih le 14 % zasebnih podjetij in sicer najpogostejše na Finskem, v Franciji, na Nizozemskem in na Švedskem. Ugotovljeno je bilo, da podjetja s predstavniki zaposlenih pogosteje izvajajo sheme soudeležbe pri dobičku kot podjetja, ki nimajo predstavnikov zaposlenih. Sheme lastništva kapitala so najmanj razširjena oblika variabilnega plačila. Izvaja jih le 5 % zasebnih podjetij. Sheme udeležbe pri dobičku in sheme lastništva kapitala so najpogostejše v sektorju finančnega posredništva.

Socialni dialog na delovnem mestu

Socialni dialog na delovnem mestu je opredeljen kot tisti proces industrijskih odnosov, pri katerem so priznani predstavniki zaposlenih do neke mere udeleženi pri sprejemanju odločitev glede delovnih razmerij. Taka udeležba je lahko omejena na obveščanje s strani uprave, lahko pa je razširjena na posvetovanja, pogajanja ali skupno udeležbo pri sprejemanju odločitev.

1. Močan socialni dialog: rezultati raziskave kažejo splošno pozitivno stanje socialnega dialoga v Evropi. Plačilo se najpogostejše določa s kolektivnimi pogajanja – dve

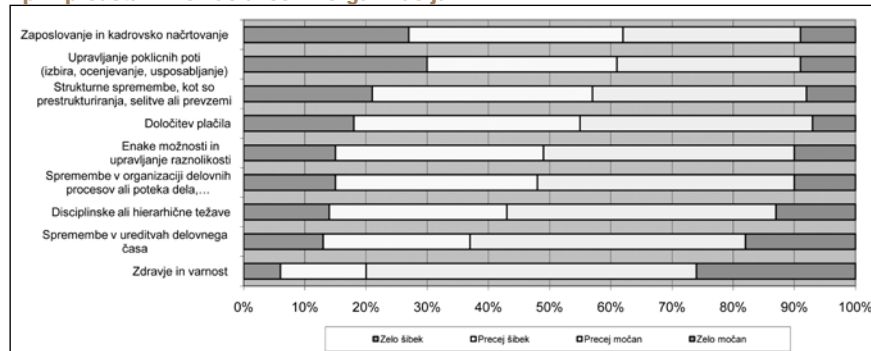
tretjini delavcev sta vključeni v kolektivno pogodbo o plačah na ravni podjetja ali na višji ravni. Več kot 60 % zaposlenih v Evropi je vključenih v priznano organizacijo, ki zastopa zaposlene, medtem ko je 86 % teh struktur zastopanja povezanih s sindikati. Večina predstavnikov zaposlenih (80 %) meni, da jih zaposleni podpirajo. Večina poslovnih delavcev v evropskih podjetjih (70 %) ima na splošno pozitivno mnenje o učinku socialnega dialoga in zastopanja zaposlenih na delovnem mestu, enak odstotek se tudi strinja z izjavo, da posvetovanje s predstavnikom delavcev glede pomembnih sprememb vodi k večji zavezanosti zaposlenih pri izvajanju teh sprememb.

2. Omejitve – v številnih podjetjih je zastopništvo omejeno na nadzor glede varnosti in zdravja pri delu ali je organizirano na neformalen način. 17 % predstavnikov navaja, da niso upravičeni do plačanega dopusta za opravljanje svojih nalog. Udeležba pri odločitvah glede pogodbene prožnosti je bolj omejena kot udeležba pri ureditvah prožnega delovnega časa. Tudi strateški vpliv predstavnikov zaposlenih je precej omejen. Večina poslovnih delavcev meni, da ima socialni dialog na delovnem mestu pozitiven vpliv, vendar jih 60 % poroča, da se raje neposredno posvetujejo z zaposlenimi v podjetju. 30 % poslovnih delavcev meni, da udeležba predstavnika zaposlenih

povzroča precejšnje zamude pri pomembnih poslovnih odločitvah.

3. Različne izkušnje – močno institucionalno izvajanje socialnega dialoga na delovnem mestu je pogostejše v severnih kot v južnih evropskih državah. V južni Evropi najdemo manj razvito izvajanje in drugačen, bolj konfrontacijski proces obveznega zastopanja zaposlenih, tudi po nadzorovanju drugih spremenljivk, kot sta velikost in gospodarska dejavnost podjetij. Bolgarija, Romunija in v manjšem obsegu Hrvaška ter Makedonija so izjeme pri tej ugotovitvi. V večini držav, zajetih v raziskavi (20), se lokalni predstavniki zaposlenih le redko odločajo za stavke. Opaziti je mogoče velike razlike med malimi in večjimi podjetji. Pojav zastopanja zaposlenih je pogostejši v večjih podjetjih. Vendar pa je v zvezi s praksami socialnega dialoga razdalja med upravo in predstavniki zaposlenih v manjših organizacijah manjša, kar spodbuja intenziven in sodelovalen socialni dialog, hkrati pa so viri in obvezni kanali manj razpoložljivi, kar ovira nadaljnji razvoj dialoga. Značilnosti delovne sile imajo pri razlikah le manjšo vlogo, kar je mogoče razlagati kot pozitivno. Socialni dialog na delovnem mestu ni izključevalna praksa, omejena na določeno kategorijo delovne sile.

Vpliv predstavnikov delavcev v organizacijah



Vir: European Company Survey 2009

NOVICE STALNEGA PREDSTAVNIŠTVA BUSINESSEUROPE

Maja Šoba Tovšak
mag. Martina Vrbič

EVROPSKI SVET POZIVA EVROPO K TEŽNJI PO RASTI

19.3. sta se predsednik in generalni direktor BUSINESSEUROPE sestala s predsednikom Evropskega sveta van Rumpuyem z namenom predstavitve pričakovanj podjetij za Evropski svet 25-26.3. BUSINESSEUROPE se zavzema za podvojitev evropske rasti kot ključne prioritete strategije EU 2020, zelena agenda pa sovpada z mandatom trenutnih EU institucij. Predsednik in generalni direktor sta poudarila pomen vzdržnih javnih financ in strukturnih reform, implementacije prožne varnosti ter vzpostavitve verodostojnega procesa upravljanja. Njuno sporočilo je bilo nato zajeto v pismu, posredovanem predsedniku Barroso, van Rompuyu in Zakeru 22.3.

UPRAVLJANJE EVRO-OBMOČJA: OBČUTEK ZA KOLEKTIVNO ODGOVORNOST V KRITIČNEM TRENUTKU

BUSINESSEUROPE pozdravlja nov krizni okvir, sprejet s strani voditeljev držav evro-območja dne 25.3. z namenom zmanjšanja tveganja izgube suverenosti med državami z enotno valuto. Poudarja ključen pomen varovanja finančne stabilnosti in zaupanja v evro medtem, ko se vzporedno v državah članicah izvajajo potrebne reforme. V prihodnjih mesecih bo potrebno določiti nadaljnje izboljšave v ekonomskem upravljanju, kar zajema boljši nadzor nad kvaliteto in zanesljivost statistik javnih financ, strogo implementacijo tako preventivnih kot popravilnih proračunskih ukrepov, strožji nadzor nad konkurenčnimi položaji ter izboljšane krizne rešitve.

DIREKTIVA O NAPOTITVI DELAVCEV ZAGOTAVLJA PRAVIČNO KONKURENCO MED PODJETJI

BUSINESSEUROPE je na konferenci v Evropskem parlamentu dne 25.3. poudarila, da Direktiva o napotitvi delavcev omogoča pravično konkurenco med podjetji in varuje poštene pogoje dela napotenih delavcev ter zato ni potrebna njena prenova. Vsekakor pa je za uveljavitev direktive v praksi potrebna izboljšava obstoječih primerjalnih nacionalnih nadzornih ukrepov in upravnega sodelovanja med državami članicami EU. V skupnih poročilih o analizi primerov na Evropskem sodišču za človekove pravice so evropski socialni partnerji priznali potrebo po boljši implementaciji in uveljavljanju direktive.

SPOROČILO ZA TRIPARTITNI SOCIALNI VRH: »NE IZGUBLJAJMO ČASA, IZBERIMO POT K REFORMAM!«

25.3. je predsednik BUSINESSEUROPE na Tripartitnem socialnem vrhu poudaril pomen EU strategije, ki se zavzema za fiskalno vzdržnost in obenem za gospodarsko rast. Implementacija načel prožne varnosti je ključna za doseg hitre, trajne in stabilne gospodarske rasti. Predstavil je nov sporazum evropskih socialnih partnerjev za vključitev več ljudi v trg dela. Za doseg cilja 75% zaposlenosti je ključna primerjalna metoda učinkovitosti kot močno orodje za spodbudo nacionalnih reform.

DIREKTIVA O ZAMUDAH PRI PLAČILIH: JAVNA UPRAVA POTREBUJE STROGA PRAVILA

BUSINESSEUROPE in Evropska gospodarska zbornica sta v skupni izjavi poudarili potrebo po skladni in učinkoviti zakonodaji

BUSINESSEUROPE

za pomoč podjetjem, predvsem malim in srednjim, za izboljšanje dinamike njihovih denarnih tokov v času, ko so kreditni tokovi neenakomerni in je likvidnost nezadostna. Medtem ko organizaciji pozivata k spodbujanju plačila v pravem času, in sicer na podlagi dobre prakse podjetij ali posredovanja gospodarskih organizacij, pa ostro nasprotujeta predlogu enake obravnave odnosov gospodarstvo – gospodarstvo in gospodarstvo – javna uprava. Privatna podjetja in javna uprava so bistveno drugačnega tipa, zato morajo biti drugače obravnavani. V odnosih gospodarstvo – gospodarstvo bi se moralo ohraniti načelo pogodbene svobode, za javno upravo pa uvesti strožji predpisi.

BUSINESSEUROPE PROMOVIRA NAJBOLJŠE PRAKSE V ALTERNATIVNEM REŠEVANJU SPOROV

BUSINESSEUROPE je 14. aprila 2010 v sodelovanju z Evropskim parlamentom in Evropsko komisijo, organiziral okroglo mizo na temo mehanizmov alternativnega reševanja sporov (alternative dispute resolution – ADR). Cilj dogodka je bil odpreti razpravo o tem, kako bi lahko konkretni primeri alternativnega reševanja sporov, ki jih spodbuja BUSINESSEUROPE, služili kot najboljše prakse za zagotavljanje boljših pravnih sredstev za evropske potrošnike. Generalni direktor Philippe de Buck je večkrat poudaril, da si v BUSINESSEUROPE stalno prizadevajo za doseganje popolne izkoriščenosti celotnega potenciala mehanizmov alternativnega reševanja sporov. V primerjavi s drugimi pravnimi sredstvi, pomenijo mehanizmi alternativnega reševanja sporov hitreje, cenejše in lažje reševanje sporov, kot tudi preprečevanje tveganja za zlorabe.

BUSINESSEUROPE PREDSTAVI PRIORITETE EVROPSKIM POSILANCI

V okviru številnih srečanj je generalni direktor BUSINESSEUROPE Phillipe de Buck evropskim poslancem predstavil stališča evropskih podjetij glede različnih zadev, ki so predmet obravnav v Evropskem parlamentu, pri čemer so bile osrednje teme razprave strategija EU 2020, povečanje gospodarske rasti EU, industrijske politike in notranji trg EU. V okviru situacije javnih dolgov je Phillipe de Buck izpostavil poglede evropskih gospodarstvenikov na vzpostavitev trajnostno vzdržnega sistema javnih financ, boljše evropsko upravljanje, spoštovanje obstoječih pravil ter poziv k strukturnim reformam.

ZAGOTAVLJANJE SKLADNOSTI MED SMERNICAMI IN CILJEM ZAPOSLOVANJA

14. aprila 2010 se je BUSINESSEUROPE udeležil zasedanja Evropske ljudske stranke (EPP) na temo smernic zaposlovanja v okviru EU 2020. BUSINESSEUROPE je izpostavil pomen omejenega števila smernic zaposlovanja, ki se nanašajo na strukturne izzive, s katerimi se soočajo evropski trgi dela. Države članice potrebujejo spodbude za implementacijo politik varne prožnosti in doseganje zastavljenega cilja EU v okviru 75 % stopnje zaposlenosti. Namen smernic zaposlovanja je prispevati k podvojitvi potenciala gospodarske rasti v EU, kar bi ustvarilo 6,5 milijona novih delovnih mest.

ZAGOTAVLJANJE USPEŠNE POLITIKE NARAVNIH VIROV

Generalni direktor BUSINESSEUROPE Phillipe de Buck je 13. aprila 2010 poslal

evropskemu komisarju za okolje Janezu Potočniku nekaj predlogov za obravnavo na prihajajoči politični razpravi o učinkoviti izrabi naravnih virov v Evropi. Ta tema predstavlja prioriteto mandata Janeza Potočnika. BUSINESSEUROPE podpira učinkovito in trajnostno izrabo naravnih virov, kar je tudi v interesu evropskega gospodarstva in družbe kot celote. Z namenom pravilno postaviti v prihodnost usmerjeno politiko razvoja na tem področju, BUSINESSEUROPE v svojem stališču poudarja pet ključnih elementov: zagotovitev ustrezne baze znanja, določitev celostnega pristopa k oblikovanju politik učinkovite izrabe naravnih virov, izogibanje umetno ciljno naravnanim politikam, raziskave in inovacije predstavljajo gonilno silo učinkovite izrabe naravnih virov in razširitev okvira pogojev za oživitev evropskega gospodarstva pri čemer imajo pomembno vlogo trgi sekundarnih surovin.

DOSEGANJE BOLJŠEGA RAVNOVESJA MED DELOM IN ZASEBNIM ŽIVLJENJEM TER POVEČANJE ZAPOSLOVANJA MORAJO ITI Z ROKO V ROKI

Predsednik Odbora na socialne zadeve pri BUSINESSEUROPE Jørgen Rønne, se je 13. aprila 2010 udeležil javne razprave na temo ravnovesja med delom in zasebnim življenjem. Države članice imajo na voljo številne ukrepe za spodbujanje vzpostavitve omenjenega ravnovesja, kot tudi za spopad s stereotipnim obravnavanjem zaposlenih glede na spol. Izboljšanje ponudbe kakovostnega otroškega varstva in vzpostavitev večje fleksibilnosti delovnega časa, sta ključna dejavnika doseganja 75 % ciljne stopnje zaposlenosti. Ukrepe za učinkovito spremembo stanja na tem področju je potrebno sprejeti na nacionalni ali lokalni ravni, kjer ima EU pomembno vlogo pri omogočanju izmenjave koristnih informacij in najboljših

praks. Vendar pa bi bilo nadaljnje spreminjanje zakonodaje EU na tem področju škodljivo za obstoječe nacionalne sisteme in prakse.

SAMO RESNIČNA USKLADITEV PRAVIC POTROŠNIKOV BO IZBOLJŠALA DELOVANJE ENOTNEGA TRGA

BUSINESSEUROPE, UEAPME in EURO-COMMERCE so 15. aprila 2010 poslali skupno pismo evropski komisarki in podpredsednici Evropske komisije Viviane Reading, potem ko je pred kratkim posredovala glede predlagane direktive o pravicah potrošnikov. V pismu so omenjene organizacije ponovno izrazile podporo ciljem predloga, omenile pa so tudi nekatere pomisleke. Te se najprej nanašajo na upoštevanje morebitnih prihodnjih popravkov prvotnega predloga komisije, ki zagotavlja ravnovesje med minimalno in popolno usklajenostjo določil. Omenjene organizacije so izrazile tudi pomisleke glede možnosti oblikovanja spletne ureditve za sklenitev prodajnih pogodb, predvsem zaradi neosebnega pristopa. Vse tri organizacije se strinjajo, da so amandmaji k prvotnemu predlogu potrebni, morajo pa upoštevati njegovo polno uskladitveno osnovo in zagotavljati pravno varnost.

PROJEKT BOSMIP III – PRVI SEMINAR

Prvega seminarja v okviru projekta BOSMIP III, ki je potekal med 8. in 9. aprilom 2010 na Ohridu v Makedoniji, v organizaciji vodje projekta Wytze Russchena, se je udeležilo 25 sodelujočih iz različnih industrijskih sektorjev. Osrednja tema seminarja je bila varnost in zdravje pri delu. Strokovnjaki iz Estonske konfederacije delodajalcev (ETT) in Konfederacije danske industrije (DI) so predstavili ukrepe s področja zdravja in varnosti

pri delu ter oceno tveganja v Estoniji in na Danskem, pri čemer so izpostavili konkretne primere s katerimi sta se soočili omenjeni organizaciji. Sledila je podrobna razprava o stanju na tem področju v Makedoniji, ki je že vključevala predstavljene primere dobrih

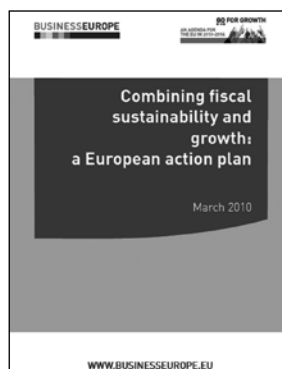
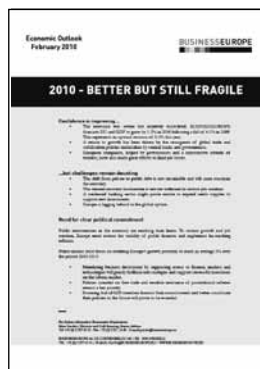
praks iz Estonije in Danske. Drugi dan seminarja je bil namenjen delovnim skupinam, v okviru katerih so strokovnjaki iz Estonije in Danske pričeli z razvojem potrebnih orodij za implementacijo učinkovitih zdravstvenih in varnostnih ukrepov, s katerimi bodo

makedonski delodajalci vzpostavili varnejše delovno okolje.

PREGLED DOGODKOV

18.3.	Delovna skupina za energijo: perspektive za varno in konkurenčno dobavo energije na dolgi rok; notranji energetski trg EU (napredek pri implementaciji tretjega liberalizacijskega paketa na nacionalni ravni); poročilo o aktivnostih BUSINESSEUROPE na področju jedrske energije, obnovljivih virov in oskrbe s plinom); izmenjava stališč z g. Stiphoutom, direktorjem direktorata za energijo pri evropski komisiji.
23.3.	Sestanek stalnih predstavnikov delodajalskih in industrijskih združenj: predstavitev aktualnega dogajanja v času španskega predsedovanja; poročilo o aktualnem dogajanju v Evropskem parlamentu in Komisiji; pregled glavnih dogodkov in delovanja BUSINESSEUROPE (poročilo z odbora za notranji trg, dogodek BUSINESSEUROPE v Evropskem parlamentu 5.5.: »Težnja po rasti«).
25.3.	Tripartitni socialni vrh.
30.3.	Odbor za socialne zadeve: izmenjava stališč z g. Prats-Monnéjem, direktorjem direktorata za zaposlovanje in socialne zadeve pri Evropski komisiji; strategija EU2020 (poročilo s spomladanskega Evropskega sveta 25-26. marca, poročilo s Tripartitnega socialnega vrha 25. marca, priporočila evropskih socialnih partnerjev); direktiva o delovnem času; socialna dimenzija enotnega trga.
13.4.	Odbor za notranji trg: poročilo o aktivnosti posameznih delovnih skupin znotraj odbora; prihodnja politika enotnega trga EU (poročilo o ponovni uvedbi enotnega trga, prioritete nove Komisije, prihodnje aktivnosti BUSINESSEUROPE); digitalne pravice potrošnikov (poročilo programa Komisije, prihodnje aktivnosti BUSINESSEUROPE); izmenjava stališč z g. Servozom, direktorjem direktorata za notranji trg pri Evropski komisiji.
13.4.	Izredni sestanek stalnih predstavnikov delodajalskih in industrijskih združenj: cilji in prioritete BUSINESSEUROPE; poročilo delovne skupine za DDV; EU2020 po spomladanskem Evropskem svetu ter prioritete Komisije za leto 2010; projekt za izboljšanje prepoznavnosti BUSINESSEUROPE; stališče BUSINESSEUROPE o ključnih elementih prsto-trgovinskih dogovorov.

Na spletni strani <http://www.busineurope.eu/Content/Default.asp?> najdete najnovejše publikacije in stališča BUSINESSEUROPE



PROJEKTI ZDS

IOSHA – IZBOLJŠEVANJE OZAVEŠČENOSTI DELODAJALCEV IN DELAVCEV V SREDNJI IN VZHODNI EVROPI O VARNOSTI IN ZDRAVJU PRI DELU

V tej rubriki boste lahko spremljali dogajanje na mednarodnih in slovenskih projektih, ki jih ZDS vodi oziroma v njih sodeluje kot partner. Seznanjali vas bomo s tekočimi aktivnostmi in rezultati projektov ter vas obveščali o novostih. V tej številki vam predstavljamo projekt z naslovom IOSHA.

Teja Kadunc

Medtem ko je bila v preteklosti izdelana obsežna zakonodaja Skupnosti za zdravje in varstvo pri delu, postajata dandanes razvoj in izvajanje celostnih pristopov in strategij za varnost in zdravje pri delu čedalje pomembnejša za nadaljnje izboljšanje delovnih razmer v državah članicah EU. Poleg tega je na voljo veliko informacij o varnosti in zdravju pri delu iz držav in organizacij zunaj EU, ki lahko ponudijo uporabne temelje in navdih za ustvarjanje zdravega in varnega delovnega okolja pri nas. Delo na tem področju je zapleteno medsebojno sodelovanje med različnimi akterji na stopnji EU in držav članic, vključno z akterji v nekaterih vladah in drugih javnih organih ter sindikatih in organizacijah delodajalcev.

Junija 2009 smo na ZDS kot partnerska organizacija v okviru projekta IOSHA (Improving the occupation Safety and Health awareness of employers and employees in CEE) pričeli z novim projektom. Projekt vodi madžarsko združenje delodajalcev (MGYSZ). Namen projekta je pomagati ozaveščati tako delodajalce kot delojemalce o zdravju in varnosti pri delu ter kako zmanjševati nesreče na delovnem mestu in z delom po-

vezane bolezni. Varnost in zdravje pri delu je postalo eden najpomembnejših vidikov politike EU v zvezi z zaposlovanjem. Z delom povezane bolezni in nesreče so še vedno težko breme za celotno evropsko gospodarstvo, še posebej v novih državah članicah. Po drugi strani se povečuje delež zaposlenih žensk. To je dejstvo, ki gre z roko v roki z neenakostjo spolov na delovnem mestu. Zato je nujno večje upoštevanje navedenih vidikov zdravja in varnosti, ki izrecno vplivajo na ženske.

V skladu z Lizbonsko strategijo in z zakonodajo Skupnosti za zdravje in varnosti pri delu, so cilji projekta sledeči:

- dvigniti zavest o pomembnosti zdravja in varnosti pri delu s predstavitvijo le-teh kot sestavnih delov kvalitetnega vodenja in bistvenih značilnosti gospodarske konkurenčnosti,
- nadaljnje izboljšanje podatkov o uporabi varstva in zdravja pri delu v državah Srednje in Vzhodne Evrope z raziskavo izkušenj, vedenja, stališč in pričakovanj delodajalcev in zaposlenih
- spodbuditi razvoj in izvajanje nacionalnih strategij VZD med organizacijami socialnih partnerjev, podjetji, predstavniki zaposlenih, vlado in ostalimi interesnimi skupinami na področju Srednje in Vzhodne Evrope,
- razviti politična priporočila za VZD, ki bodo spodbujala socialni dialog in sprožila začetek izvajanja ukrepov
- spodbuditi spremembe v obnašanju delavcev in prepričati njihove delodajalce, da sprejmejo bolj k zdravju usmerjen pristop (izboljšanje zdravja pri delu),
- okrepiti sodelovanje pri VZD in olajšati izmenjavo podatkov in najboljših praks

med delodajalci na področju Srednje in Vzhodne Evrope.

Partnerji so rezultate projekta predstavili na konferencah, seminarjih in drugih srečanjih. Nacionalni seminarji so bili organizirani na temo ukrepov usposabljanja, varnosti in zdravja na delovnem mestu, seveda v nacionalnih jezikih, v sodelovanju s tujimi in domačimi strokovnjaki. Objava projekta bo izšla v obliki praktičnega vodnika za varnost in zdravje na delovnem mestu, skupaj z primeri dobrih praks in stališči šestih partnerskih organizacij. Skupaj z objavo priročnika pa pripravljamo tudi podrobnejšo analizo ankete o varstvu in zdravju pri delu, z njo pa ugotavljanje trenutnega stanja ter pripravo preventivnih ukrepov za izboljšanje stanja na tem področju.

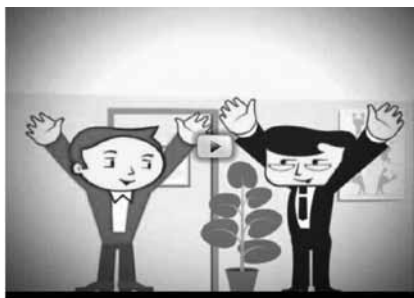
Na ZDS smo lani že organizirali prvi seminar z naslovom 'Praktični napotki odgovornim osebam delodajalca za preprečitev visokih odškodnin in regresnih zahtev za nezgode pri delu. V mesecu maju pa bo v Budimpešti na Madžarskem potekala konferenca na temo 'Boljše izvajanje varstva in zdravja pri delu delavcev v Srednji in Vzhodni Evropi (To better OSH performance in CEE), s katero bo nekje projekt tudi sklenjen.

Aktivnosti projekta:

- zbiranje informacij in izdelava analize na temo varnost in zdravje pri delu, pri čemer so sodelovali partnerji iz šestih sodelujočih držav
- analiza ankete narejena za vse sodelujoče partnerje
- seminarji na nacionalni ravni, prikaz ukrepov in sodelovanje z zunanjimi strokovnimi sodelavci

IOSHA.EU
IO2HVF0

- priprava končne konference 14. maja 2010 v Budimpešti
- nacionalne publikacije kot praktični priročnik ukrepov in napotkov za delodajalce
- spletne strani, na kateri se bodo zapisale vse pomembne informacije glede tega projekta
- izdelava animiranega filma na temo varnost in zdravje pri delu



http://www.zds.si/si/podrocja_delovanja/risanka_varnost_pri_delu/

Projekt sofinancira Evropska Unija.



NOVO!

Združenje delodajalcev Slovenije vas vabi na seminar:

»Ali veste, kako upravljati s starejšimi delavci?«

- **Kdaj in kje?:** 20.5.2010, Maribor
- **Vabilo in prijavnica:** <http://www.zds.si/si/izobrazevanja/>
- **Dodatne informacije:** 01/563 48 87, Frida Bertoncel

Združenje delodajalcev Slovenije
Dimičeva 9, Ljubljana
www.zds.si, delodajalci@zds.si



KAKO POSTATI ČLAN ZDRUŽENJA DELODAJALCEV SLOVENIJE?

V Združenje delodajalcev Slovenije se lahko včlanite v skladu z določili Pogodbe o ustanovitvi in Statuta ZDS ter iz njih izhajajočih pravic in obveznosti, tako da:

1. izpolnite pristopno izjavo na strani 50 Delodajalca in izpolnjeno pošljete na naš naslov: Združenje delodajalcev Slovenije, Dimičeva 9, 1000 Ljubljana,

2. izpolnite elektronsko prijavnico na spletni strani http://www.zds.si/si/clanstvo/pristopna_izjava/?prikaz_forme,

3. pristopno izjavo v PDF formatu natisnete in izpolnjeno pošljete na naš naslov: Združenje delodajalcev Slovenije, Dimičeva 9, 1000 Ljubljana.

Pogodba o ustanovitvi, Statut ZDS, pdf prijava in elektronska prijava so na voljo na http://www.zds.si/si/clanstvo/pristopna_izjava/?prikaz_forme.

Združenje delodajalcev
Slovenije je član

BUSINESSEUROPE




BIAC



Združenje delodajalcev Slovenije, Dimičeva 9, 1000 Ljubljana

Tel.: 01/563 48 80 ■ Fax.: 01/432 72 14 ■ E-naslov: delodajalci@zds.si <http://www.zds.si>

Vabimo vas, da se včlanite v Združenje delodajalcev Slovenije, če tega do sedaj še niste storili, ker bomo skupaj še močnejši. Včlanite se lahko tudi z elektronsko prijavo na spletni strani www.zds.si. Izpolnjeno in podpisano pristopno izjavo nam pošljite na naslov: Združenje delodajalcev Slovenije, Dimičeva 9, 1000 Ljubljana.

PRISTOPNA IZJAVA

Naziv podjetja:				
Skrajšan naziv:				
Naslov:				
Velikost po ZGD:	☐ veliko	☐ srednje	☐ malo	☐ mikro
Direktor:				
Število zaposlenih:				
Višina trajnega kapitala:				
IŠ za DDV:				
Davčni zavezanec:	☐ da	☐ ne		
Matična številka:				
Šifra dejavnosti:				
TRR:				
Telefon:				
Fax				
E-naslov:				
Spletna stran:				

PODATKI O KONTAKTNI OSEBI:

Ime in priimek:
Funkcija v podjetju:
Telefonska številka:
Fax številka:
E-naslov

Izjavljamo, da pristopamo v Združenje delodajalcev Slovenije, g.i.z., skrajšano ZDS, s tem, da sprejemamo določbe pogodbe o ustanovitvi združenja in statuta ter iz njih izhajajoče pravice in obveznosti. Član lahko iz Združenja delodajalcev Slovenije izstopi s pisno izjavo o izstopu, ki jo dostavi predsedniku združenja z odpovednim rokom do konca koledarskega leta in v skladu s **4. členom**, pod pogojem, da je poravnal svoje obveznosti. Pogodba o ustanovitvi in Statut ZDS sta na voljo na spletnem mestu: http://www.zds.si/si/o_zds/statut/. S podpisom se zavezujemo, da bomo sporočili spremembe podatkov.

Kraj in datum:

Podpis in žig:

VODSTVO ZDS



Borut Meh,
predsednik ZDS



Vanda Pečjak,
podpredsednica ZDS



Peter Tevž,
podpredsednik ZDS

ZA VAS NA ZDS

Generalni sekretar Jože Smole

E-naslov: joze.smole@zds.si

Svetovalka generalnega sekretarja Mag. Tatjana Pajnikihar

E-naslov: tatjana.pajnikihar@zds.si

Tajništvo Martin Šmalčič

Telefon: +386 1 563 48 80

Faks: +386 1 432 72 14

E-naslov: delodajalci@zds.si

Vodja projektov Frida Bertoncel

Telefon: +386 1 563 48 87

E-naslov: frida.bertoncel@zds.si

Stalna predstavnica ZDS pri BUSINESSEUROPE/ Bruselj Maja Šoba Tovšak

E-naslov: maja.soba@zds.si

ODDELEK ZA DELOVNO PRAVNE ZADEVE

Samostojna pravna svetovalka Maja Skorupan, univ.dipl. prav.

E-naslov: maja.skorupan@zds.si

Samostojni pravni svetovalec Anže Hiršl, univ. dipl. prav.

E-naslov: anze.hirsl@zds.si

ODDELEK ZA PREJEMKE IZ DELOVNEGA RAZMERJA

Vodja oddelka za prejeme iz delovnih razmerij Mag. Slavi Pirš

E-naslov: slavi.pirs@zds.si

Samostojna svetovalka za prejemke iz delovnih razmerij Nataša Peterca

E-naslov: natasa.peterca@zds.si

Samostojna svetovalka za ekonomske zadeve Maja Ceglar Ključevšek

E-naslov: maja.kljucsevsek@zds.si

ODDELEK ZA PODROČJE DAVKOV

Vodja oddelka za davke Kristina Barič Prelogar

E-naslov: kristina.baric@zds.si

ODDELEK ZA MEDNARODNO SODELOVANJE

Vodja oddelka za mednarodno sodelovanje Mag. Grit Ackermann

E-naslov: grit.ackermann@zds.si

Koordinator projektov Mag. Martina Vrbič

E-naslov: martina.vrbic@zds.si

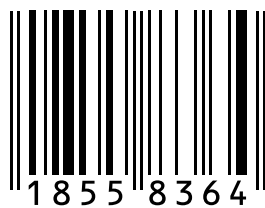
Koordinator projektov Barbara Hrovatin

E-naslov: barbara.hrovatin@zds.si

Koordinator projektov Teja Kadunc

E-naslov: teja.kadunc@zds.si

ISSN 1855-8364



Združenje delodajalcev Slovenije g.i.z.

Dimičeva ulica 9

1000 Ljubljana

www.zds.si

