

DELODAJALEC

2011/1

Prva delodajalska strokovna revija
Januar 2011
Leto 2, Številka 1

Z D R U Ž E N J E	
DELODAJALCEV	
SLOVENIJE	G I Z



Upravljanje z dokumentacijo podjetij

Delovni čas kot temeljni gradnik prožnosti
organizacije delovnega procesa

Skupen odziv delodajalcev na
predlog sistemskih sprememb ZDR

ZDRUŽENJE DELODAJALCEV SLOVENIJE

ZASTOPAMO DELODAJALSKE INTERESE

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

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

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

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

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

ZDS V MEDNARODNEM OKOLJU

ZDS je:

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



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



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



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



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



KATERE UGODNOSTI PRINAŠA ČLANSTVO V ZDS?

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

Za člane ZDS:

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

O aktualnem dogajanju izveste tudi:

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

SVETOVALNE URE VSAK DAN MED 10.00 IN 12.00 URO

• Telefon: 01/563-48-80

• E-naslov: delodajalci@zds.si

• Faks: 01/ 432-72-14

UVODNIK



mag. Tatjana Pajnikhar,
odgovorna urednica

Spoštovani,

naj vam zaželim uspešno, dosegljivih ciljev polno leto 2011, hkrati pa osebne sreče, zdravja in pozitivne energije. Leto, ki je pred nami, še vsekakor ne bo lahko, zato vanj vkorakajmo z veliko volje in pripravljeni na vsakdanje izzive.

Evropska konfederacija delodajalce BUSINESSEUROPE je decembra izdala svoje gospodarske napovedi, ki so zmerno optimistične, vendar po mnenju evropske gospodarske skupnosti dosegljive, v kolikor bodo vlade sledile potrebnim reformam in le te dosledno izvajale. Fiskalna konsolidacija in reforma trga dela ostajata v ospredju skoraj vseh evropskih politik. Del fiskalne konsolidacije doma je tudi pokojninska reforma, ki jo je naš parlament potrdil, vendar se ji ne obeta začetek veljavnosti že s 1.1.2011, v kolikor bodo napor sindikatov za veto v Državnem svetu uspešni. Ko bo tokratni Delodajalec na vaših mizah, bo rezultat verjetno že znan.

Delodajalci nestrpno pričakujemo, da se začne resno delo na spremembah Zakona o delovnih razmerjih, vendar z izhodišči, ki jih je pripravilo ministrstvo za delo, ne moremo biti zadovoljni. Ti namreč ne sledijo – niti v grobem – načelom prepotrebne varne prožnosti. Skupno opredelitev vseh slovenskih delodajalskih asociacij do predlogov najdete v tokratni rubriki Stališča.

V središču pa ne prezrite kar nekaj idej, kako delovnopравни strokovnjaki vidijo možnosti bolj fleksibilnega urejanja delovnega časa. Zakaj je bila izbrana ravno ta tema? Preprosto zato, ker je po oceni strokovnjakov iz komisij ZDS, le ta najmanj zastopana v izhodiščih za spremembe Zakona o delovnih razmerjih, je pa ena izmed najbolj ključnih za prožnejši trg dela.

S koncem leta 2010 pa se je iztekla tudi marsikatera kolektivna pogodba dejavnosti, katerih tarifne priloge so »predračun stroška dela« za sleherno podjetje, zato ne spreglej-

te vseh novosti v rubriki Prejemki iz delovnih razmerij. Socialne partnerje čaka še zahtevno pogajanje za novo »kolektivno pogodbo o načinu usklajevanja plač«, saj delodajalci še vedno čakamo na odgovor sindikatov na naš predlog.

Precej novosti v letu 2011 pa nekatere delodajalce čaka na področju dohodnine, zavarovanj in plačevanja pavšalnih prispevkov, ki so predstavljene v tokratni rubriki Davki in prispevki.

Ob vsem naštevanju, kaj lahko preberete v tokratnem Delodajalcu, pa ste verjetno opazili, da smo revijo osvežili v nekaterih oblikovnih malenkostih, z namenom da bi vam jo še bolj približali. Celotna ekipa Združenja delodajalcev skupaj z zunanji strokovnjaki pa bo tudi letos vložila maksimalen napor v to, da bo Delodajalec ostal in se še okrepil kot prva delodajalska strokovna revija v slovenskem prostoru, in postal nepogrešljiv pripomoček pri delu slehernega delodajalca.

Srečno 2011!

Izdajatelj:

Združenje delodajalcev Slovenije, g. i. z.

Odgovorna urednica:

mag. Tatjana Pajnikihar

Namestnik odgovorne urednice:

Jože Smole

Avtorji:

Kristina Barič, Frida Bertonec, Maja Ceglar Ključevšek, Anže Hiršl, Teja Kadunc, mag. Tatjana Pajnikihar, Nataša Peterca, mag. Slavi Pirš, Maja Skorupan, Jože Smole, Maja Šoba Tovšak, dr. Vladimir Žumer.

Oblikovna zasnova:

Matjaž Tomažič / Kontrastika
Tamara Fras

Prelom:

Tamara Fras, Maja Ceglar Ključevšek

Tisk:

Tiskarna Present, d. o. o.

Datum natisa:

21.12.2010

Naklada:

3.000 izvodov

Distibucija:

Delo prodaja, d. d.

Podatki o izdajatelju:

Združenje delodajalcev Slovenije g. i. z.

Dimičeva ulica 9, Ljubljana

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

E-naslov: delodajalci@zds.si

www.zds.si

ID za DDV: SI16901134

Matična številka: 5848105

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

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

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

VSEBINA

1 Uvodnik

3 Aktualno

4 Novice in dogodki

5 Koledar izobraževanj

6 Publikacije ZDS

8 Gostujoče pero

8 Upravljanje z dokumentacijo podjetij (pisarniško poslovanje in arhiviranje)

11 Ekonomski kazalci

11 Napovedi BUSINESSEUROPE za leto 2011

13 Izbrani ekonomski kazalci

15 V središču

15 Delovni čas kot temeljni gradnik prožnosti organizacije delovnega procesa v luči prihajajočih sprememb zakona o delovnih razmerjih

18 Stališča

19 Delovnopravna zakonodaja

19 Odgovarjamo na vaša vprašanja, Iz arhiva

21 Sodna praksa

22 Obvestilo, Novo iz Uradnega lista RS

24 Davki in prispevki

24 Odgovarjamo na vaša vprašanja, Obvestila

25 Podlage za obračun dohodnine in prispevkov za socialno varnost

29 Prejemki iz delovnih razmerij

30 Novosti iz kolektivnih pogodb

31 Obvestila

32 Odgovarjamo na vaša vprašanja

33 Podlage za obračun plač in ostalih prejemkov iz delovnega razmerja

41 Praksa iz drugih držav

41 Nevarnost plačnega in socialnega dumpinga ob odprtju trga dela leta 2011

42 Novice stalnega predstavništva BUSINESSEUROPE

44 Projekti ZDS

AKTUALNO



Jože Smole,
generalni sekretar ZDS

1. decembra 2010 je na 17. redni seji Upravnega odbora Združenja delodajalcev Slovenije nepreklicno odstopil dolgoletni predsednik Borut Meh. Svojo odločitev je utemeljil s tem, da poslovodne funkcije ne opravlja več in da mora Združenje voditi oseba, ki ima aktivno poslovodno oziroma lastniško funkcijo v gospodarski družbi. Hkrati je izrazil prepričanje da bo ZDS tudi v bodoče strokovno in z močjo argumentov zastopalo interese delodajalcev, ter bo ostalo eden ključnih členov socialnega dialoga, ki je danes še kako pomemben.

Upravni odbor je za novega predsednika za obdobje šest mesecev, do redne skupščine izvolil Milana Lukiča, dosedanjega člana Upravnega odbora Združenja delodajalcev Slovenije, prokurista in solastnika družinskega podjetja Lumar IG d.o.o., ki sodi med najuspešnejša slovenska podjetja. Podjetje tudi v letošnjem letu posluje izjemno uspešno, kljub temu, da se ukvarja z gradbeno dejavnostjo. Ima najvišjo možno bonitetno oceno in odlično prodajo tudi že za naslednje leto. Milan Lukič ima dolgoletne izkušnje pri vodenju velikih podjetij, v drugi polovici osemdesetih let je bil generalni direktor Marlesa, član uprave sozda TIMA, član uprave Palome in prvi mož sarajevske Tvrnice montažnih kuć. Bil je tudi pomočnik sekretarja za gospodarstvo v zveznem izvršnem svetu.

Upravni odbor ZDS pa se je opredelil tudi izhodišč za sistemske spremembe Zakona o delovnih razmerjih ter do Predloga odpravninskega sklada, kot ju je predložilo ministrstvo za delo socialnim partnerjem 19. novembra na seji Ekonomsko socialnega sveta. Z vsebinskega vidika pa sta gradivo predhodno obravnavali tudi Komisija za delovno in socialno pravo ter Komisija za plače pri ZDS.

Združenje delodajalcev Slovenije sicer pozdravlja odločitev ministrstva, da predloži sistemske spremembe ZDR, na katere čakamo že več kot dve leti. Za delodajalce je to

vsekakor ena najpomembnejših sprememb zakonodaje v tem mandatu vlade, dejstvo da je koncept varne prožnosti potrebno uvesti na slovenski trg dela podaja tudi Izhodna strategija vlade iz marca, hkrati pa je ta predlog logično nadaljevanje že sprejetega Zakona o urejanju trga dela. Vendar je Upravni odbor ugotovil, da so predlagane rešitve ne-konsistentne ter same sebi nasprotujoče in ne kažejo jasne namere pripravljavca gradiva, ministrstva za delo. Do posameznih konkretnih rešitev se zato ni mogel opredeliti. Prav tako je stališče UO, da navedeni dokument ne more biti podlaga za delo Strokovne delovne skupine ESS za pripravo sistemskih sprememb ZDR, saj je izključno interesne narave. UO ZDS je zato – skupaj še z ostalimi štirimi delodajalskimi asociacijami - pozval Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve, da za namen dela strokovne delovne skupine nemudoma pripravi delovni osnutek besedila sistemskih sprememb ZDR po posameznih členih. Pričakujemo, da bo naš odziv obravnavan na seji Ekonomsko socialnega sveta 22.12.2010.

Tudi tokrat pa ne moremo mimo pokojninske reforme, saj je le to Državni zbor sprejel in naj bi začela veljati s 1. januarjem 2011. Sindikati so že sprožili aktivnosti za veto in zbrali potrebno število podpisov za referendum. Na ZDS smo v dvomih, da bo reforma dejansko začela veljati 1. januarja 2011. Delodajalci se zavedamo nujnosti reforme, vendar bo treba na končni rezultat še nekoliko počakati.

Smole

NOVICE IN DOGODKI

17. SEJA UPRAVNEGA ODBORA ZDS

LJUBLJANA, 1.12.2010 – V hotelu MONS se je Upravni odbor ZDS sestal na 17. redni seji. Na seji je z mesta predsednika Združenja delodajalcev Slovenije nepreklicno odstopil dolgoletni predsednik Borut Meh.

Svoj odstop z mesta predsednika združenja je utemeljil z naslednjo izjavo:

“Glede na to, da poslovalne funkcije ne opravljam več, je odstop z mesta predsednika Združenja delodajalcev Slovenije z etičnega in moralnega vidika edino logično dejanje. Združenje mora voditi oseba, ki ima aktivno poslovodno oziroma lastniško funkcijo v gospodarski družbi. Prepričan sem, da bo Združenje delodajalcev Slovenije tudi v bodoče strokovno in z močjo argumentov zastopalo interese delodajalcev, ter bo ostalo eden ključnih členov socialnega dialoga, ki je danes še kako pomemben. Verjamem tudi, da bo vztrajalo pri visokih standardih korporativnega upravljanja in takoj reagiralo, če bo prišlo do kršitev ali zlorab.”



Borut Meh in Milan Lukič.

Upravni odbor je za obdobje šestih mesecev, do redne skupščine ZDS, za vršilca dolžnosti predsednika ZDS imenoval gospoda Milana Lukiča, dosedanjega člana upravnega odbora Združenja delodajalcev Slovenije, prokurista in solastnika družinskega podjetja Lumar IG d.o.o.

Na seji je Upravni odbor ZDS obravnaval aktualne spremembe delovnopravne in pokojninske zakonodaje (ZDR, ZPIZ-2 Zakon

o zaposlovanju in delu tujcev, Zakon o zaposlovanju in delu na črno, Zakon o varnosti in zdravju pri delu, itd.) in sprejel sklep o višini članarine za 2011.

SKUPNA SEJA KOMISIJE ZA PLAČNO POLITIKO IN KOMISIJE ZA DELOVNO IN SOCIALNO PRAVO PRI ZDS

LJUBLJANA, 29.11.2010 – Potekala je skupna seja Komisije za delovno in socialno pravo pri ZDS ter Komisije za plačno politiko pri ZDS, na kateri sta bili obravnavani dve točki dnevnega reda in sicer: osnutek izhodišč predloga za spremembo ZDR ter osnutek izhodišč za vpeljavo odpravninskega sklada. Komisiji sta sprejeli strokovna stališča do predlaganih sprememb, s katerimi sta seznanili tudi Upravni odbor ZDS.

POGAJANJA ZA KOLEKTIVNO POGODBO ZA DEJAVNOSTI PRIDOBIVANJA IN PREDELAVE NEKOVINSKIH RUDELNI SLOVENIJE

LJUBLJANA, 23.11.2010 – Sestali sta se pogajalski stranki kolektivne pogodbe nekovine z namenom, da se dogovorita o poteku pogajanj za sklenitev nove kolektivne pogodbe, kajti sindikalna stranka jo je odpovedala. Sindikati so ob odpovedi posredovali nov predlog kolektivne pogodbe, ki bo podlaga za pogajanja, ki bodo potekala po sklopih.

POGAJANJA ZA KOLEKTIVNO POGODBO GOSTINSTVA IN TURIZMA SLOVENIJE

LJUBLJANA, 17.12.2010 – S pogajanji je nadaljevala pogajalska skupina za Kolektivno pogodbo gostinstva in turizma Slovenije.

SEKCIJA ZA KEMIČNO IN GUMARSKO INDUSTRIJO SLOVENIJE

LJUBLJANA, 30.11.2010 – Odbor sekcije za kemijo pri Združenju delodajalcev Slovenije je sprejel sklep o povišanju najnižjih osnovnih plač po Kolektivni pogodbi za kemično in gumarsko industrijo Slovenije.

Tako se bodo s 1.1.2011 najnižje osnovne plače povišale za povprečno letno inflacijo leta 2010, vendar ne več kot za 1,8 %. Dogovorili so se tudi o načinu izračuna novih zneskov. In določili tudi višino regresa za letni dopust za leto 2011.

SEKCIJA ZA PROMET IN ZVEZE

LJUBLJANA, 14.12.2010 – Odbor sekcije za promet in zveze je preučil pobudo Sindikata delavcev prometa in zvez, z dne 19.11.2010, o sklenitvi Aneksa podaljšanju kolektivne pogodbe za cestni potniški promet Slovenije in sklenitvi nove tarifne priloge. Sklenil je, da sprejme pobudo za podaljšanje veljavnosti kolektivne pogodbe in podpiše Aneks, ki bo veljavnost podaljšal do 31.12.2011, pobudo za sklenitev nove Tarifne priloge pa je v skupnem dopisu Sekcije za promet in zveze pri ZDS in Združenja za promet pri GZS zavrnil.

SVET PREDSEDNIKOV BUSINESSEUROPE

BRUSELJ, BELGIJA, 2.-3.12.2010 - Generalni sekretar Združenja delodajalcev Slovenije Jože Smole se je udeležil Sveta predsednikov BUSINESSEUROPE, ki ga je v luči belgijskega predsedovanja organiziralo belgijsko združenje delodajalcev VBO-FEB. Visoke predstavnike poslovne skupnosti sta v belgijski kraljevi palači sprejela prestolonaslednik Philippe in njegova soproga Mathilda. V okviru uradnega zasedanja so se udeleženci osredotočili na trenutne ekonomske razmere, gospodarsko upravljanje, konkurenčnost EU in podnebno politiko.

Zasedanje je bila tudi priložnost za pogovor z evropskim komisarjem za ekonomske in monetarne zadeve Ollijem Rehnem o gospodarskih razmerah in ukrepih za izhod iz krize v evro-območju, ter belgijskim zunanjim ministrom in podpredsednikom vlade Stevenom van Ackeretom.

KOLEDAR IZOBRAŽEVANJ



Frida Bertonsel,
vodja projektov

JANUAR 2011				
12.1.2011	Ponovitev	Sprememba DDV zakonodaje s 1.1.2011	mag. Tanja Urbanija	Seminar
20.1.2011		Ali veste kako se izogniti najpogostejšim napakam pri odpovedi pogodbe o zaposlitvi varovanim delavcem?	mag. Borut Brezovar Anže Hiršl	Seminar
20.1.2010	Ponovitev	Excel za računovodje – 1. del	B-2 d.o.o.	Tečaj
21.1.2011	Ponovitev	Excel za računovodje – 2. del	B-2 d.o.o.	Tečaj
25.1.2011		Davčni obračun za leto 2010	Mitja Černe	Seminar
27.1.2011		Kako izplačati dobiček lastnikom podjetja d.o.o.?	Milica Gostiša	Seminar
FEBRUAR 2011				
3.2.2011	NOVO!	Računalniški triki za managerje – 1. del (Excel, Outlook)	B 2 d.o.o.	Tečaj
9.2.2011		FINANCE IN RAČUNOVODSTVO za direktorje, managerje in druge odgovorne osebe, 1. del	mag. Darinka Kamenšek dr. Branko Mayr	Delavnica
9.2.2011	NOVO!	Davčni obračun 2010 - za samostojne podjetnike	Milica Gostiša	Seminar
10.2.2011	NOVO!	Učinkovite poslovne predstavitve v angleščini	Berlitz Slovenija d.o.o.	Dvodnevna delavnica
11.2.2011	NOVO!	Učinkovite poslovne predstavitve v angleščini	Berlitz Slovenija d.o.o.	Dvodnevna delavnica
MAREC 2011				
1.3.2011	NOVO!	Upravljanje z dokumentacijo podjetij s poudarkom na rokih hranjenja – računovodska dokumentacija	Dr. Vladimir Žumer	Seminar
10.3.2011	NOVO!	Računalniški triki za managerje – 2. del (Excel, Word)	B 2 d.o.o.	Tečaj
10.3.2011	Ponovitev	Obračunavanje in obdavčitev plač in drugih prejemkov iz delovnega razmerja	Kristina Barič Nataša Peterca	Delavnica
16.3.2011		FINANCE IN RAČUNOVODSTVO za direktorje, managerje in druge odgovorne osebe, 2. del	mag. Darinka Kamenšek dr. Branko Mayr	Delavnica

NAJAVE IZOBRAŽEVANJ

JANUAR 2011			
NOVO!	Letni razgovori	dr. Aleksander Zadel	Delavnica
APRIL - JUNIJ 2011			
April, maj, junij	Zaposlovanje tujcev	Maja Skorupan	Seminar

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

PUBLIKACIJE ZDS



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

ZDS je v okviru projekta FLEMCEE izdalo brezplačno brošuro, v kateri najdete:

- predstavitev projekta FLEMCEE
- kako uporabiti elemente prožnosti zaposlovanja v veljavnem slovenskem delovnopravnem sistemu
- izvajanje sistema delovnega časa in optimizacija števila zaposlenih glede na vsakokratni obseg potreb
- primer prakse iz tujine – Nemčija; ureditev delovnega časa kot način prožnosti zaposlitve



NOVO: ZNESKI 2007 - 2010 PO KOLEKTIVNIH POGODBAH ZASEBNEGA SEKTORJA

ZDS je v okviru projekta Nagrajevanje v podjetju izdalo brezplačno brošuro, v kateri najdete:

- pregled zneskov plač, povračil stroškov v zvezi z delom in drugih osebnih prejemkov, veljavnih v zasebnem sektorju v obdobju 2007 - 2010
- zbrane podatke o plačah, določenih z zakoni (minimalna plača, zjamčeni osebni dohodek, začasna osnova) ter podatke o plačah Statističnega urada Republike Slovenije (SURS) in Agencije Republike Slovenije za javnopravne evidence in storitve (AJ PES).
- zneske povračil stroškov in drugih osebnih prejemkov, ki se v obdobju 2007 - 2010 ne vštejejo v davčno osnovo dohodka iz delovnega razmerja



NAPOTITEV MANAGERJEV IN STROKOVNJAKOV NA DELO V TUJINO

ZDS je skupaj z Združenjem manager izdalo brošuro, v kateri najdete:

- zakonsko in delovnopravno ureditev statusa napotenih delavcev
- oblike opravljanja dela v tujini in davčni status napotenih delavcev
- raziskavo Združenja Manager in Združenja delodajalcev Slovenije o napotitvah vodilnih managerjev in strokovnjakov na delo v tujino
- delovnopravni vidik opravljanje dela v tujini s pogodbo o zaposlitvi za napotenega delavca



PRESTRUKTURIRANJE V GRADBENIŠTVU – KAKO BOLJE NAPOVEDATI PRIHODNJE TRENDNE

ZDS je v okviru projekta RIBI izdalo brezplačno brošuro, v kateri najdete:

- značilnosti gradbenega sektorja v Sloveniji, na Hrvaškem, v Bolgariji in Makedoniji
- vse o vplivu recesije na gradbeni sektor
- primere dobre prakse pri energetsko učinkovitih zgradbah
- pobude za izhod iz krize in hkraten trajnostni razvoj



VELJAVNOST KOLEKTIVNIH POGODB DEJAVNOSTI ZASEBNEGA SEKTORJA

ZDS je v okviru projekta Nagrajevanje v podjetju izdalo brezplačno brošuro, v kateri najdete:

- vse o časovni veljavnosti KP zasebnega sektorja
- vse o krajevni veljavnosti KP zasebnega sektorja
- vse o stvarni veljavnosti KP zasebnega sektorja
- vlogo za izdajo mnenja ZDS o tem, katera KP velja za vaše podjetje
- Zakon o kolektivnih pogodbah



TOBEQU 3 – ZA VEČJO KAKOVOST FINANČNE PARTICIPACIJE ZAPOSLENIH V CEE

ZDS je v okviru mednarodnega projekta TOBEQU 3 izdalo brezplačno brošuro, v kateri najdete:

- skupno stališče 6 delodajalskih organizacij
- povzetek rezultatov mednarodne in nacionalne ankete
- priporočila za spremembe in dopolnitve zakonodaje
- Evropska komisija in finančna participacija
- finančna participacija in kolektivna pogajanja
- primere dobre prakse

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

GOSTUJOČE PERO

UPRAVLJANJE Z DOKUMENTACIJO PODJETIJ (PISARNIŠKO POSLOVANJE IN ARHIVIRANJE)



dr. Vladimir Žumer,
sekretar za arhivske
strokovne naloge v Arhivu
RS

POSTOPKI KLASIČNEGA IN ELEKTRONSKEGA UPRAVLJANJA DOKUMENTACIJE PODJETIJ

Postopki pisarniškega poslovanja in arhiviranja dokumentacije gospodarskih družb, podjetij in zavodov javnega in zasebnega sektorja oziroma upravljanja papirne in elektronske podjetniške dokumentacije obsegajo:

- sprejemanje in odpiranje pošte z vodenjem evidence (knjige) prejete in odpisane pošte,
- odtis sprejemne štampljke na prejete papirne dokumente z vpisom datuma prejema,
- dodeljevanje (signiranje) dokumentacije v reševanje po notranjih organizacijskih enotah in delovnih mestih,
- klasificiranje dokumentacije po vsebini na podlagi klasifikacijskega načrta z roki hranjenja (le v nekaterih podjetjih!),
- vodenje različnih evidenc o prejeti, lastni in izhodni dokumentaciji kot na primer vodenje delovodnikov, kartotečnih kazal ali računalniških evidenc z aplikacijo E-delovodnik, DOKSIS, SPIS, Pošta in številnimi drugi programi,
- zajemanje in pretvarjanje (skeniranje) papirne dokumentacije v elektronsko digitalno obliko (formate), vključno z zajemanjem metapodatkov o e-dokumentaciji (podatki o identifikaciji, izvoru, vsebini, tehničnih lastnostih, nadzoru in sledljivosti elektronskih dokumentov),
- oblikovanje celostne podobe dokumentov oziroma poslovnih dopisov,
- odpravo pošte,

- pisanje uradnih in poslovnih dopisov, zapisnikov sej organov upravljanja,
- klasično arhiviranje papirne dokumentacije v arhivu podjetja,
- elektronsko arhiviranje v digitalni obliki s pomočjo lastne strojne in programske opreme ali s pomočjo zunanjega ponudnika,
- izločanje in uničevanje nepotrebne dokumentacije, ko potečejo roki hranjenja in potrebe poslovanja ali po opravljeni pretvorbi oziroma skeniranju v digitalno obliko (komisijsko z zapisnikom in okvirnim popisom uničenega gradiva!),
- odbiranje arhivskega gradiva, ki ima trajen pomen za zgodovino, znanost in kulturo ali trajni pravni interes (izročanje pristojnemu javnemu arhivu, le če gre za javno podjetje),
- izvajanje ustrezne varnostne politike svojega informacijskega sistema,
- sodelovanje s ponudniki opreme in storitev za e-poslovanje in e-hrambo dokumentacije v digitalni obliki itd.

MEDNARODNI STANDARDI, PRIPOROČILO EVROPSKE KOMISIJE IN SLOVENSKI PREDPISI, KI DOLOČAJO UPRAVLJANJE DOKUMENTACIJE PODJETIJ

Postopki upravljanja dokumentacije podjetij večinoma niso predpisani, kot na primer že več stoletij za organe državne uprave in organe lokalne samouprave veljajo različni pravilniki o pisarniškem poslovanju oziroma sedaj veljavna Uredba o upravnem poslovanju iz leta 2005. Podjetja se lahko po citirani uredbi zgledujejo in koristno uporabijo le nekatere postopke, s katerimi lahko posodobijo in racionalizirajo upravljanje s svojo dokumentacijo. Koristno pa podjetja, zlasti večji poslovni sistemi, v zadnjem času uporabljajo mednarodne standarde za področje upravljanja z dokumentacijo, na primer ISO

15489 - Records management, za zagotavljanje varnostne politike informacijskega sistema ISO 27001 in ISO 27002 ter priporočilo Evropske komisije MoReq - Model zahtev za upravljanje z elektronskimi dokumenti.

Ne glede na status pa morajo vse pravne osebe javnega in zasebnega prava upoštevati določbe tistih slovenskih predpisov, ki določajo poslovanje z elektronsko dokumentacijo (Zakon o elektronskem poslovanju in elektronskem podpisu), postopke elektronske hrambe dokumentacije v digitalni obliki po Zakonu o varstvu dokumentarnega in arhivskega gradiva ter arhivih – ZVDAGA in njegovih podzakonskih aktih, ravnanje z računovodsko in knjigovodsko dokumentacijo v skladu s Slovenskimi računovodskimi standardi, št. 21, 22 in 23 ter Zakonom o davku na dodano vrednost ter ravnanje z davčno dokumentacijo po Zakonu o davčnem postopku.

Poleg omenjenih predpisov morajo vse pravne osebe, torej tudi podjetja, spoštovati roke hranjenja dokumentacije, ki jih določa preko dvesto predpisov z različnih področij, narekujejo pa seveda tudi potrebe poslovanja.

Arhivski predpisi (ZVDAGA, uredba vlade in Enotne tehnološke zahteve za elektronsko hrambo gradiva v digitalni obliki) iz leta 2006 predpisujejo zlasti postopke in pogoje varne, zanesljive in verodostojne hrambe dokumentacije v digitalni obliki ter določajo ureditev e-hrambe z notranjimi pravili. Tudi zasebna podjetja imajo zakonsko možnost potrditi notranja pravila pri Arhivu Republike Slovenije, vendar potrjevanje notranjih pravil ni obvezno! Tretja možnost, ki je na voljo od sredine leta 2009, pa je brezplačni prevzem Vzornih notranjih pravil za elektronsko hrambo v digitalni obliki za podjetja, ki so dostopna na spletni strani Arhiva Republike Slovenije www.arhiv.gov.si.

KLASIČNO PISARNIŠKO POSLOVANJE IN ARHIVIRANJE DOKUMENTACIJE PODJETJA

Prejeta papirna pošta, pa tudi prejeta elektronska pošta, ki prispe na službeni e-naslov podjetja, se običajno sprejema in odpira v tajništvi, v večjih poslovnih sistemih pa v vložiščih oziroma glavnih pisarnah. Za vso prejeta pošto, pa tudi za vso izhodno pošto podjetja se običajno centralno vodi zelo enostavna evidenca, to je knjiga (seznam) prejete in odposlane pošte, včasih pa tudi različne vrste delovodnikov in elektronskih evidenc. Prejeta in odposlana pošta se evidentira v navedene evidence numerično po zaporednih številkah oziroma kronološko po datumih, s podatki (imenujemo jih tudi metapodatki) o pošiljateljih, prejemnikih, naslovih oziroma kratki vsebini dokumentov (tudi spisov, zadev), subjektih, na katere se pošta nanaša, s signirnimi znaki o dodelitvi v reševanje itd. Zelo redko se prejeta in odposlana pošta tudi klasificira po vsebini, ker podjetja, ki poslujejo s papirnimi dokumenti, običajno klasifikacijskih načrtov pri pisarniškem evidentiranju in pri arhiviranju dokumentacije tako kot državna uprava v Sloveniji (še) ne uporabljajo.

Običajno se tako evidentirana pošta razdeli v reševanje notranjim organizacijskim enotam (na primer splošni, kadrovski, računovodski, komercialni, razvojni, investicijski službi, proizvodnim in storitvenim obratom itd.) oziroma delavcem podjetja na delovna mesta, kjer se vsa prejeta, lastna interna pa tudi izhodna dokumentacija po rešitvi in ko nima več pomena za tekoče poslovanje odloži oziroma arhivira v arhiv podjetja. V primeru, da ima podjetje več notranjih organizacijskih enot, te prejeta pošto ponovno vpišejo v lastne evidence kot na primer splošne in kadrovske službe v delovodnike, računovodstva račune v knjigo prejetih in odposlanih računov itd. Že takoj po prejemu oziroma ob nastanku se dokumentacija vlo-

ži v ustrezno tehnično opremo (ovoje, mape, registratorje ali rednike, fascikle, arhivske škatle, tulce, zapiše na neizbrisljive CD-je, DVD-je, magnetno optične diske, magnetne trakove, itd.) in ustrezno označi z nazivom podjetja, notranjo organizacijsko enoto, kratko vsebino, datumi oziroma letnicami nastanka gradiva, abecednimi oznakami ter rokom hranjenja oziroma z letnico možnega uničenja dokumentacije v tehnični enoti.

V arhivu podjetja, ki mora zagotavljati varnost pred zlorabo, vlomom, vdorom vode, ognjem, neprimerno temperaturo in zračno vlago ter pred fizičnimi, kemičnimi in biološkimi škodljivimi vplivi, se dokumentacija običajno arhivira na podlagi notranje organizacijske strukture, v okviru te pa ločeno po vrstah dokumentacije, po letih (letnikih), datumih, abecedi ali kombinaciji teh načinov. V računovodstvu se na primer ločeno po letih arhivirajo zaključni računi, poslovna poročila, glavna knjiga, finančni dnevniki, analitične poslovne knjige, računi, blagajna, banka, plačilne liste itd. Kadar podjetje uporablja klasifikacijski načrt, potem se tudi papirna dokumentacija arhivira oziroma razvršča v okviru enega leta po klasifikacijskih znakih.

PREHOD NA ELEKTRONSKO UPRAVLJANJE DOKUMENTACIJE IN ELEKTRONSKO ARHIVIRANJE V DIGITALNI OBLIKI

Ker tudi podjetja že več desetletij ustvarjajo izvirno elektronsko dokumentacijo (zlasti poslovne knjige, splošno, kadrovsko, tehnično, proizvodno, investicijsko in drugo dokumentacijo), poslujejo z elektronsko pošto, spletnimi obrazci, vodijo številne evidence v digitalni obliki itd., ter se vse bolj odločajo za zajem in pretvorbo (skeniranje) obstoječe in arhivirane papirne dokumentacije v digitalno obliko, se vse bolj uveljavlja tudi elektronska hramba dokumentacije v digitalni obliki. Podjetja imajo možnost, da

sama zagotavljajo varno in zanesljivo ter verodostojno e-hrambo dokumentacije ali pa z najemom ponudnika opreme in storitev e-hrambe, kar je v praksi racionalneje, varneje, pa tudi ceneje. V Sloveniji je trenutno pri Arhivu Republike Slovenije v javnem registru na spletni strani registrirano skoraj 90 ponudnikov opreme in storitev digitalne hrambe, med temi je kar precej ponudnikov, ki imajo tudi potrjena notranja pravila ter akreditirano opremo in storitve. To pomeni, da ponudniki v celoti izpolnjujejo zelo zahtevne zakonske pogoje in da zagotavljajo maksimalno varnost informacijskih sistemov naročnikov. Tudi podatki o potrjenih notranjih pravilih in akreditaciji opreme in storitev so razvidni iz javnih registrov na spletni strani Arhiva RS.

NOTRANJA PRAVILA ZA ELEKTRONSKO HRAMBO DOKUMENTACIJE V DIGITALNI OBLIKI ZA PODJETJA

Že omenjeni arhivski predpisi določajo, da morajo vse pravne osebe hrambo elektronske dokumentacije urediti z notranjimi pravili. Javnopravne osebe morajo imeti notranja pravila potrjena pri Arhivu RS, za zasebnopravne osebe pa to ni obvezno. Podjetjem posebej priporočam brezplačen, zelo enostaven, prevzem Vzornih notranjih pravil za podjetja, ki jih mora sicer podjetje prevzeti v celoti in tako tudi izvajati, če želi zagotavljati varno, zanesljivo in verodostojno e-hrambo. Vzorna notranja pravila vsebujejo dvanajst dokumentov, med katerimi so najpomembnejša Enotna pravila za varstvo gradiva podjetja (postopki upravljanja klasične in elektronske dokumentacije podjetja), Tehnična navodila o strojni in programski opremi za e-hrambo, nosilcih in oblikah zapisov, zajemu in pretvorbi gradiva v digitalno obliko, o metapodatkih, nadzoru, sledljivosti itd., Enotna informacijska varno-

stna politika z opisom tveganj, informacijskih virov, ukrepov za odpravo tveganj ter zagotavljanju neprekinjenega poslovanja. Poleg zagotavljanja varnosti je pri e-hrambi ob hitrem staranju strojne in programske opreme ter oblik in nosilcev zapisov, bistveno dolgoročno zagotavljanje dostopnosti in uporabnosti (z migracijo, emulacijo, presnemavanjem), celovitosti in avtentičnosti vsebine, nespremenljivosti oziroma nezbrisljivosti e-dokumentov na nosilcih zapisov ter na obveznem zagotavljanju metapodatkov o posameznem e-dokumentu, datoteki ali podatkovni zbirki.

KLASIFIKACIJSKI NAČRT Z ROKI HRANJENJA KOT SRCE VSAKEGA INFORMACIJSKEGA SISTEMA ZA UPRAVLJANJE DOKUMENTACIJE

Sestavni del Vzorčnih notranjih pravil je tudi Model klasifikacijskega načrta za razvrščanje dokumentacije podjetij z roki hranjenja, ki pa ga morajo podjetja dopolniti z lastnimi specifičnimi poslovnimi funkcijami in dokumentacijo, če je to potrebno oziroma če nimajo lastnega klasifikacijskega načrta za razvrščanje dokumentacije po vsebini. Pri tem moram poudariti, da mora podjetje nujno imeti klasifikacijski načrt, preden se odloči za elektronsko upravljanje dokumentacije oziroma preden se odloči za e-hrambo. Klasifikacijski načrt namreč omogoča strukturo e-arhiva, vpogled v vsebine, dostop (poleg metapodatkov) ter pripenjanje rokov hranjenja.

SEZNAM PREPISOV, KI DOLOČAJO UPRAVLJANJE Z DOKUMENTACIJO PODJETIJ

- Specifikacija MoReq 2 - Model zahtev za upravljanje elektronskih dokumentov, DLM Forum 2008, www.gov.si/ars.
- Zakon o varstvu dokumentarnega in arhivskega gradiva ter arhivih - ZVDAGA (Uradni list RS, št. 30/2006).
- Uredba o varstvu dokumentarnega in arhivskega gradiva - UVDAG (Uradni list RS, št. 86/2006).
- Enotne tehnološke zahteve (za hrambo elektronskega gradiva v digitalni obliki) - ETZ, verzija 1.0 (objavljeno na spletni strani Arhiva Republike Slovenije www.arhiv.gov.si).
- Pravilnik o določanju rokov hranjenja dokumentarnega gradiva v javni upravi (Uradni list RS, št. 52/2009).
- Pravilnik o strokovni usposobljenosti uslužbencev javnopravnih oseb ter delavcev ponudnikov storitev, ki delajo z dokumentarnim gradivom (Uradni list RS, št. 132/2006, 38/2008).
- Uredba o upravnem poslovanju (Uradni list RS, št. 20/05, 106/05, 30/06, 86/06, 32/07, 63/07, 115/07, 122/07, 31/08, 35/09 in 58/10).
- Zakon o dostopu do informacij javnega značaja (Uradni list RS, št. 24/2003).
- Zakon o varstvu osebnih podatkov (Uradni list RS, št. 86/2004, 94/2007).
- Zakon o gospodarskih družbah (Uradni list RS, št. 42/2006).
- Slovenski računovodski standardi, št. 21, 22 in 23 (Uradni list RS, št. 118/2005).
- Zakon o davku na dodano vrednost (Uradni list RS, št. 117/2006, 52/2007, 33/2009).
- Zakon o davčnem postopku (Uradni list RS, št. 117/2006, 125/2008).
- Zakon o graditvi objektov (Uradni list RS, št. 110/2002).
- Zakon o elektronskem poslovanju in elektronskem podpisu (Uradni list RS, št. 57/2000).

EKONOMSKI KAZALCI

NAPOVEDI BUSINESSEUROPE ZA LETO 2011



Maja Ceglar Ključevšek,
samostojna svetovalka
za ekonomske zadeve

BUSINESSEUROPE (v nadaljevanju BE) je v jesenskem poročilu Economic Outlook, ki je bilo objavljeno konec novembra, navzgor revidiralo napovedi gospodarske rasti. Čeprav so napovedi izpostavljene visokim tveganjem, so lahko ob predpostavki ustreznih ravnanj in upoštevanja priporočil dosegljive.

Tudi v napovedi BE je prisotna velika negotovost v napovedih za prihodnja leta, kot smo ugotavljali že v članku o napovedih Evropske komisije in domačih institucij. Glavne razloge za negotovost predstavljajo tveganja za obnovitev protekcionističnih teženj, naraščajoče cene surovin, nevzdržni javni dolg in z davki povezane konsolidacije le-tega, dostop do finančnih sredstev in stabilnost finančnega sektorja ter valutna tveganja.

Pomembna značilnost poročila BE so tudi velike razlike med posameznimi državami, članicami EU, tako na področju gospodarske rasti kot razmer na trgu dela, ki so v veliki meri odraz preteklega ravnanja in makroekonomskih neravnovesij v državah pred krizo. Tako nekatere države v tretjem četrtletju beležijo visoko gospodarsko rast, kot Švedska (6,8%), Poljska in Estonija (4,7%), Slovaška (4,2%) in Nemčija (3,9%)¹, nekatere države, kot Romunija (-2,2%) in Grčija (-4,5%) pa še vedno spopadajo z globoko gospodarsko krizo.

Zato BE izpostavlja pomembnost spremljanja tveganj v posameznih državah in tako pravočasno zaznavo trenutka okreva-

nja. Le tako se namreč lahko z ustreznimi politikami pravočasno prilagodijo na razvoj dogodkov.

OKREVANJE GOSPODARSTVA V EU

Glaven vzvod okrevanja v tretjem četrtletju v EU je predstavljal izvoz. Vse očitneje se tudi izboljšuje domače zaupanje potrošnikov, stabilizira pa se tudi stanje na evropskem trgu dela, v letu 2011 pa naj bi se po pričakovanjih BE v EU ustvarilo 600.000 novih delovnih mest.

Do točke preloma je prišlo tudi v investicijskem ciklu, saj ima globalno povpraševanje in dobičkonosnost pozitiven vpliv tudi na domače (EU) investicijske odločitve. Vendar pa sta žal še vedno prisotna omejen dostop do financ in nizka izkoriščenost proizvodnih zmogljivosti, ki poleg splošne negotovosti negativno vplivata na investicije.

Okrevanje gospodarstva v EU se je v tretjem četrtletju 2010 izkazalo za močnejše kot je bilo pričakovano, zato je BUSINESSEUROPE izboljšal napovedi gospodarske rasti v EU na 1,8 odstotka (pomladanska napoved 1,1%) v letu 2010 in 1,7 odstotka v letu 2011 (pomladanska napoved 1,6%). V evro območju je napovedana 1,6-odstotna

rast za leto 2010 in 1,4-odstotna rast za leto 2011.

Glavno gonilo okrevanja evropskega gospodarstva je kot že rečeno, svetovna trgovina, ki si je že krepko opomogla po lanskem padcu. Po verigi vrednosti izvoz pomembno vpliva tudi na industrijsko proizvodnjo in splošno ekonomsko aktivnost, kar ne smemo zanemariti. Tako se je izvoz v države izven EU v avgustu 2010 glede na leto poprej povečal za 17 odstotkov. V letu 2010 naj bi neto izvoz EU prispeval 0,5 odstotka k rasti BDP v EU (kar je kar 27 odstotkov vse rasti). Izvoz naj bi se v letu 2010 povečal za 9,4 odstotka, rast izvoza v letu 2011 pa naj bi bila po napovedi BE 6,6-odstotna.

Na področju investicij je bil zaznan premik na bolje. Tako je v anketi BE kar 50% vprašanih državnih predstavnikov iz gospodarstva odgovorilo, da pričakujejo povečanje investicij v naslednjih 6 mesecih. Je pa še vedno zaskrbljujoče stanje na področju izkoriščanja proizvodnih zmogljivosti, ki so še vedno niso dosegle ravni pred krizo. Tudi prestrukturiranje gospodarstva se v EU odvija počasneje kot v drugih svetovnih ekonomijah. To je predvsem posledica večje togosti na področju tako proizvodnega trga

Napovedi BUSINESSEUROPE

	EU 27		EVRO OBMOČJE	
	2010	2011	2010	2011
REALNA LETNA RAST BDP (V %)	1,8	1,7	1,6	1,4
INFLACIJA (V %)	1,8	1,9	1,5	1,6
BRAZPOSELNOST – PO ILO (V %)	9,6	9,5	10,0	10,0
ZAPOSLENOST (V %)	-0,8	0,3	-0,8	0,2
RAST PLAČ (URNIH POSTAVK, V %)	1,9	1,8	1,3	1,4
JAVNOFINANČNI PRIMANKLJAJ (V % BDP)	-6,9	-5,2	-6,5	-4,7
JAVNI DOLG (V % BDP)	77,5	80,4	84,1	86,9

Vir: BUSINESSEUROPE Economic Outlook, Autumn 2010, november 2010

¹Rast bruto domačega proizvoda v tretjem četrtletju 2010 v primerjavi s tretjim četrtletjem 2009, EUROSTAT, 2.12.2010.

kot trga dela, kar ima negativen vpliv na investicijski razvoj in razvoj proizvodov.

Večjo rast ovira tudi otežen dostop do financiranja, zato mora biti med prvimi prioritetami EU izboljšanje dostopa do finančnih sredstev za nove investicije v gospodarstvu.

Brezposelnost v EU se je v zadnjem letu v povprečju gibala okrog 10 odstotkov. Oktobra je bila brezposelnost v Sloveniji po podatkih EUROSTAT 7,6-odstotna, v celotni EU 9,6-odstotna in v evro območju 10,1-odstotna. Tudi v prihodnjih dveh letih ni predvidene bistvene spremembe na trgu dela, saj se trg dela na izboljšanje razmer v gospodarstvu odziva z zamikom.

Zaposlenost naj bi se v prihodnjih letih izboljšala ob predpostavki okrevanja gospodarstva. So pa raziskave BE v preteklih letih pokazale, da ima povečanje zaposlenosti večji vpliv na zasebno potrošnjo kot realno povišanje plač. 1-odstoten dvig zaposlenosti tako odraža v približno 1-odstotnem dvigu potrošnje, medtem ko 1-odstoten realni dvig plač privede zgolj do 0,7-odstotnega dviga potrošnje. Te ugotovitve kažejo na pomembnost večje prožnosti pri pogajanjih o plačni strukturi in uvajanju načel varne prožnosti na trgu dela. En od pomembnih gonil gospodarske rasti je namreč tudi zasebna potrošnja.

PODROČJA, NA KATERA BI SE MORALE OSREDOTOČITI POLITIKE

Le ustrezno ciljanje in dolgoročne reforme bodo omogočile uspešen izhod iz krize. Zato se je potrebno resno lotiti problema javnega dolga in z ustrezno fiskalno politiko omogočiti kakovost javnih financ, hkrati pa je potrebno ustrezne reforme uvesti tudi na trgu proizvodov, trgu dela in trgu kapitala. Potrebno je prestrukturirati bančni sektor in omogočiti boljši dostop do finančnih sredstev. Pristop k reševanju makroekonomskih ravnovesij in izboljšanje okvira za usklajeno

delovanje v okviru EU sta ključnega pomena. Eden od prvih korakov k dosegu teh ciljev je reforma na področju gospodarskega upravljanja in poziv k odločnejši zavezi k preprečevanju škodljivih enostranskih dogovorov na mednarodni ravni.

Za podporo investicijam in razvoj inovacij v Evropi je nujno potrebno tudi boljše delovanje kapitalskih trgov. Olajšan mora biti dostop podjetij tako do dolžniškega kot lastniškega financiranja. Reforme na trgu kapitala pa morajo upoštevati tudi vpliv, ki ga imajo na rast in ustvarjanje delovnih mest.

Ključna pa je tudi vpeljava reform na trgu dela in reforme na področju pokojninskih sistemov. Enega pomembnih izzivov predstavljajo tako strukturne reforme, ki bodo izboljšale učinkovitost trga dela in omogočile ustvarjanje novih delovnih mest. Kolikor bolj je namreč fleksibilen trg dela, toliko hitreje bodo podjetja začela zaposlovati. To pa je predvsem pomembno v trenutku, ko gospodarstvo začne okrevati. Dejstvo je, da so nekatera delovna mesta izgubljena za vedno. Vendar pa bosta soočanje z togostjo na trgu dela in podpora poslovnemu okolju, ki omogoča ustvarjanje delovnih mest, omogočila prepotrebno prerazporeditev delavcev iz podjetja v podjetje oz. med sektorji.

Da bi dosegli ta cilj, pa je potrebna ustrezna usposobljenost kadrov, predvsem v smislu pridobivanja sposobnosti, ki se lahko uporabijo na različnih področjih. Učinkovitost odzivanja delovne sile na povpraševanje na trgu dela, bo določila hitrost izhoda evropskega gospodarstva iz krize. Zato so tudi potrebne spodbude za brezposelne v smislu čim hitrejše ponovne zaposlitve. Na tem mestu BE zopet poziva države, da uvedejo načela varne prožnosti v nacionalno zakonodajo.

Ključni izziv že nekaj časa predstavlja tudi staranje gospodarstva, zato se je v tem letu večina držav bolj ali manj uspešno lotila prenove pokojninskih sistemov. Vendar pa je tudi pokojninsko reformo potrebno zasnova-

ti skupaj z reformami na trgu dela, saj je potrebno povečati število zaposlenih oz. tistih, ki prispevajo v pokojninsko blagajno.

Ključnega pomena pri doseganju teh ciljev pa je gospodarska rast in zgoraj navedeni ukrepi, ki so z njo povezani.

IZBRANI EKONOMSKI KAZALCI

INFLACIJA

Novembra 2010 so se cene življenjskih potrebščin glede na prejšnji mesec v povprečju zvišale za 0,3 odstotka, na medletni ravni pa je bila inflacija 1,4-odstotna. Zaradi lanske letne nihanja v tem obdobju se je medletna inflacija novembra letos precej znižala (za 0,5 odstotne točke).

Cene življenjskih potrebščin v obdobju januar-november 2010 v primerjavi z enakim obdobjem lani so se zvišale za 1,8 odstotka.

V evro območju je bila po oceni Eurostat-a rast cen življenjskih potrebščin novembra 2010 v primerjavi z novembrom 2009

1,9-odstotna, v EU pa 2,3-odstotna. Najvišja inflacija je bila v novembru zopet zabeležena v Romuniji, Grčiji in Estoniji.

Rast cen življenjskih potrebščin, v %

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

Vir: Statistični urad RS, 30.11.2010 in Eurostat, 16.12.2010

GOSPODARSKA RAST

Po zadnjih podatkih SURS se je bruto domači proizvod v tretjem četrtletju 2010 glede na enako obdobje lani zvišal za 1,7 odstotka, v primerjavi z drugim četrtletjem letos pa je bila njegova vrednost višja za 0,3 odstotka. V prvih devetih mesecih letos se je BDP glede na enako lansko obdobje realno zvišal za 0,9 odstotka.

Tudi v tretjem četrtletju 2010 je bilo za (pozitivno) gospodarsko rast ključnega pomena izvozno (zunanje) povpraševanje. Izvoz se je povečal za 10,5 odstotka in s tem

ohranil dinamiko rasti iz drugega četrtletja. Po drugi strani se je dinamika rasti investicijskega trošenja ponovno opazno zmanjšala. Bruto investicije v osnovna sredstva so bile 9,3 odstotka manjše kot pred letom in se tako zmanjšujejo že osem zaporednih četrtletij. Tudi končno trošenje ne kaže izrazitih znakov okrevanja, saj se je, podobno kot že nekaj četrtletij pred tem, tudi v tretjem četrtletju letos zmanjšalo za 0,2 odstotka.

Eurostat je v začetku decembra objavil popravljen oceno gospodarske rasti v EU

in evro območju v tretjem četrtletju 2010, ki se od novembrske ocene gospodarske rasti malenkostno razlikuje. Bruto domači proizvod je tako v tretjem četrtletju 2010 v primerjavi s tretjim četrtletjem 2009 narasel za 1,9 odstotka v evro območju in 2,2 odstotka v celotni EU. Glede na drugo četrtletje letosnjega leta je Eurostat ocenil gospodarsko rast v tretjem četrtletju 2010 v evro območju v višini 0,4 odstotka, v celotni EU pa v višini 0,5 odstotka.

Realna rast bruto domačega proizvoda, v %

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010 (Q ₃ 2010/Q ₃ 2009)
SLOVENIJA	4,4	2,8	4,0	2,8	4,3	4,5	5,9	6,9	3,7	-8,1	1,7
EVRO OBMOČJE (16)	3,9	1,9	0,9	0,8	2,2	1,7	2,9	2,7	0,7	-4,1	1,9

Vir: Statistični urad RS, 30.11.2010, in Eurostat, 2.12.2010

¹I-XI 2010/I-XI 2009
²November 2010/november 2009

PLAČE

Povprečna mesečna bruto plača v Sloveniji v oktobru 2010 je bila realno za 0,1 odstotek višja kot pretekli mesec in je znašala

1.487,86 evrov. V prvih desetih mesecih letošnjega leta se je povprečna bruto plača v Sloveniji glede na enako obdobje lani v pov-

prečju nominalno povečala za 3,9 odstotka, realno pa za 2 odstotka.

Povprečna letna stopnja rasti plač, v %

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

Vir: Statistični urad RS, 15.12.2010

BREZPOSELNOST IN PROSTA DELOVNA MESTA

Ob koncu novembra 2010 je bilo na Zavodu RS za zaposlovanje prijavljenih 103.831 brezposelnih oseb, kar je 1,1 odstotka več kot oktobra letos in 8,8 odstotka več kot v enakem lanskem mesecu. V prvih enajstih mesecih 2010 je bilo na Zavodu v povprečju prijavljenih 99.639 brezposelnih oseb, 16,7 % več kot v primerljivem obdobju leta 2009.

Stopnja registrirane brezposelnosti v Sloveniji je v oktobru 2010 znašala 10,9 odstotka in je bila za 0,4 odstotne točke višja kot septembra 2010. Povišanje stopnje registrirane brezposelnosti je posledica po-

večanega števila iskalcev prve zaposlitve, študentov, ki so končali študij, na Zavod RS za zaposlovanje.

Povpraševanja delodajalcev po delavcih je ob koncu leta običajno manj, tako so novembra delodajalci prijavili 14.749 prostih delovnih mest, kar je 15,3 odstotka manj kot oktobra, hkrati pa 26,2 odstotka več kot novembra lani. Po podatkih ZZSZ se je na predhodno prijavljenih prostih delovnih mestih novembra 2010 zaposlilo 8.835 oseb, 18,7 odstotka manj kot oktobra.

V obdobju januar - november 2010 so delodajalci prijavili 160.285 prostih delovnih

mest, kar je 7,1 odstotka več kot lani v tem času. Povpraševanje po delavcih se je glede na enako lansko obdobje najbolj povečalo v predelovalnih dejavnostih (+32,9 %) in v strokovnih, znanstvenih in tehničnih dejavnostih (+28,6 %), najbolj pa se je zmanjšalo v kmetijstvu, gozdarstvu, ribištvo (-13,9 %), v dejavnosti javne uprave in obrambe (-6,9 %), v gradbeništvu (-6,6 %), v finančnih in zavarovalniških dejavnostih (-6,1 %) in v gostinstvu (-6,0 %).

ZAPOSLENOST

Po podatkih SURS je bilo v oktobru 2010 v Sloveniji 835.525 delovno aktivnih prebivalcev. V oktobru se je tako število delovno aktivnih oseb znižalo za približno 700 in to predvsem na račun znižanja števila delovno

aktivnih v gradbeništvu (v tej dejavnosti se je število delovno aktivnih oseb znižalo za 1.100). V predelovalnih dejavnostih, v dejavnosti izobraževanja in v drugih raznovrstnih poslovnih dejavnostih pa se je število delov-

no aktivnih oseb zvišalo (v vaski dejavnosti za približno 300).

V SREDIŠČU

DELOVNI ČAS KOT TEMELJNI GRADNIK PROŽNOSTI ORGANIZACIJE DELOVNEGA PROCESA V LUČI PRIHAJAJOČIH SPREMEMB ZDR



Anže Hiršl, samostojni
pravni svetovalec

Prožni delovni čas v kar najširšem možnem smislu lahko pripomore k večji učinkovitosti delovnega procesa, hkrati pa lahko bistveno pripomore tudi k boljši usklajenosti zasebnega in poklicnega življenja delavcev. Ima torej dva vidika, ki se v nekaterih pogledih razhajata, v drugih pa se dopolnjujeta. Določbe o delovnem času so z vidika delovnega prava izrazito varovalne narave, saj varujejo delavca pred preobremenitvami s strani delodajalca, pri čemer imajo lahko takšne preobremenitve posledice tudi na varnost in zdravje pri delu. Delovni čas je torej potrebno spremljati tudi s tega vidika. Žal je potrebno prepogosto potrebno ugotoviti, da tako restriktivna pravila urejanja delovnega časa že v samem zakonu ne ustrezajo niti zaposlenim niti delodajalcu, ki mora organizirati delovni proces, hkrati pa njihova razumna »sprostitve« ne bi predstavljala znižanja ravni varnosti in zdravja pri delu.

Kljub temu, da v skladu z veljavno delovnopravno zakonodajo delavec sklene pogodbo o zaposlitvi za to, da bo delo opravljal, pa je vse več del usmerjenih v dokončanje nekega dela, postopka ali delovne operacije. Pri takšnih delih oziroma opravilih je torej bistveno dokončanje zadevnega dela oziroma opravlja in ne opravljanje »dela 8 ur na

dan«. Seveda se dela med seboj razlikujejo in v nekaterih primerih mora organizacija delovnega procesa temeljiti ravno na časovno usklajenem ravnanju delavcev, pri čemer kot primer izpostavljam delo na tekočem traku oziroma posplošeno, v proizvodnji. Tu je »osemurna prisotnost« bistvenega pomena za nemotenost delovnega procesa.

V praksi se dnevno kaže, da je sistem delovnega časa v veljavnem Zakonu o delovnih razmerjih vsaj za določene dejavnosti oziroma dela preživet. Ureditev delovnega časa v veljavnem Zakonu o delovnih razmerjih namreč izhaja iz povprečnih okoliščin, ki so prisotne v proizvodnem delovnem procesu. Zakon o delovnih razmerjih ne upošteva, da ureditev sistema delovnega časa ne ustreza potrebam organiziranja delovnega procesa v storitvenih dejavnostih in pisarniških delovnih mestih. Naj svojo trditev ponazorim s primerom do katerega dejansko redno prihaja. Zamislimo si (hipotetičen) primer, ko pridem na delo v petek ob osmi uri zjutraj, tako kot vsi udeleženci tega primera. Ob dveh popoldne istega dne je na MDDZS dogovorjen sestanek s socialnimi partnerji glede sprememb delovnopravne zakonodaje, na katerem sodelujejo še predstavniki sindikatov, predstavniki MDDSZ. Ker je predmet sestanka vezan na roke, se sestanek soglasno podaljša do sedme ure zvečer. Vsi smo na delu več kot osem ur čeprav nam delovni čas ni bil začasno prezaporen, ker delodajalec en dan prej ni mogel vedeti, da se bo sestanek zavlekel, prav tako pa niso podane okoliščine, zaradi katerih bi bilo mogoče odrediti nadurno delo. Vsi prisotni na sestanku, vključno s predstavniki MDDSZ kršimo zakonske določbe o delovnem času oziroma jih krši naš delodajalec. Namen tega primera ni bil »pohvaliti se s (hipotetičnimi) kršitvami« ampak pozvati k razmisleku o dodatnem ali vzporednem sistemu delovnega časa, ki bi ustrezal tako organizaciji delovnega procesa v proizvodnji, kot tudi na ostalih delovnih mestih.

OMEJITVE DELOVNEGA ČASA NISO LE ZAKONSKE NARAVE

Od sistema delovnega časa je v pretežni meri odvisna sposobnost delodajalca za prilagajanje obsegu naročil. Poleg navedenega pa ima delovni čas dva temeljna vidika: opredeljuje čas, ki ga ima delodajalec na razpolago za organiziranje delovnega procesa (efektivni delovni čas), po drugi strani pa definira prosti čas delavca. Tudi slednji je z vidika delovnega procesa relevanten: delavci v prostem času regenerirajo svoje delovne sposobnosti, kar pomeni ohranitev ravni njihove produktivnosti, hkrati pa predstavlja delovni čas oziroma njegove omejitve tudi element zagotavljanja varnosti in zdravja pri delu.

Navedeno trditev je mogoče ponazoriti z naslednjim primerom: dnevni delovni čas delavca ni neposredno omejen z Zakonom o delovnih razmerjih. Zakon o delovnih razmerjih določa le, da je delodajalec delavcu dolžan zagotoviti počitek med dvema delovnimi dnevi v trajanju 12 ur oziroma 11 ur, če je delovni čas začasno ali neenakomerno (pre-)razporejen. V skrajnosti lahko to pomeni, da sme delodajalec delavcu odrediti delo v trajanju od 00.00. ure do 24.00. ure, naslednji dan pa delavec začne z delom šele ob 11.00 uri. Delavec iz opisanega hipotetičnega primera je delo opravljal 24 ur. Formalne zakonske omejitve urejanja delovnega časa so v opisanem primeru upošteevane, vendar je takšna organizacija delovnega procesa, čeprav le začasna, nesprejemljiva z vidika produktivnosti delavca in kvalitete njegovega dela, še bolj pa z vidika zagotavljanja zdravja pri delu in delavčevih psihofizičnih sposobnosti. Pri urejanju delovnega časa je torej potrebno upoštevati več dejavnikov, poleg doslednega upoštevanja zakonskih omejitev, se je potrebno razumno lotiti načrtovanja delovnega časa. Morebitne preobremenitve zaposlenih imajo lahko le kratkoročne pozitivne učinke, na dolgi rok

pa takšen delovni proces ne more delovati. Sistem delovnega časa in njegovo izvajanje morata biti trajnostno naravnana, vsebovati pa morata tudi rezerve za nepredvidene spremembe relevantnih dejavnikov.

Pri organizaciji delovnega časa je potrebno upoštevati nabor vseh relevantnih dejavnikov, ki so odvisni od narave dela oziroma dejavnosti, ustroja delovnega procesa, velikosti delodajalca, pravnih okvirov za posameznega delodajalca... Vsi navedeni dejavniki vplivajo na organizacijo delovnega časa, ponovno pa velja izpostaviti ugotovitve, da veljavni zakon ne izpeljuje načela pluralizma navedenih dejavnikov ampak ponuja le en sistem delovnega časa z možnostjo manjših prilagoditev. Sistem delovnega časa, ki ga dopušča veljavni zakon, temelji na tipskem proizvodnem procesu, ki poteka natanko osem ur, po potrebi, izjemoma in še to le v vsebinsko ter časovno omejenem obsegu, pa se takšna organizacija delovnega časa lahko prilagodi. Prilagoditev je možna le v okviru odrejanja nadurnega dela, ki je časovno striktno omejeno, ali pa preko neenakomerne oziroma začasne razporeditve oziroma prerazporeditve. Ob tem velja izpostaviti, da je navedena »tipskost« delovnega časa, izrazito vezanega na proizvodni tip dela, vsak dan bolj preživeta. Navedeno je mogoče podkrepiti s pregledom strukture slovenskega gospodarstva, kjer je opazen izrazit porast deleža storitvenih dejavnosti v primerjavi s proizvodnimi dejavnostmi. Dinamika delovnega procesa je v storitvenih dejavnostih bistveno drugačna kot v proizvodnji, poleg navedenega pa je potrebno izpostaviti tudi specifiko slovenskega gospodarstva, kjer prevladujejo mikro, mala in srednje velika podjetja, velikih podjetij pa je vedno manj.

PONOVNO ODPRTO VPRAŠANJE VŠTEVANJA ODMORA V DELOVNI ČAS

Ob koncu meseca novembra smo socialni partnerji prejeli osnutek vsebinskih izhodišč za spremembo Zakona o delovnih razmerjih, ki naj bi med drugim tudi povečeval prožnost delovnih razmerij, a po naši oceni iz osnutka ne pomembnejše spremembe sistema delovnega časa. Izhodišča omenjajo le vprašanje vštevanja odmora za malico v delovni čas ter vprašanje glede priznavanja pravice do letnega dopusta, v celoti pa je prezrta ureditev temeljnih mehanizmov urejanja delovnega časa.

Četudi je sistem delovnega časa eden izmed bistvenih elementov prožnosti organizacije delovnega procesa, pa iz osnutka vsebinskih izhodišč za spremembo zakona o delovnih razmerjih, ni zaznati da bi avtorji zadevnega dokumenta delovnemu času pripisovali takšno vlogo.

Zakon o delovnih razmerjih opredeljuje delovni čas kot seštevek učinkovitega delovnega časa, časa odmora, kot ga opredeljuje sam zakon ter časa upravičenih odsotnosti z dela v skladu z zakonom in kolektivno pogodbo oziroma splošnim aktom delodajalca. Posebnost slovenske zakonodaje v prostoru evropske unije je vštevanje odmora med delovnim časom v delovni čas. Navedeno ne pomeni, da ostale države članice ne poznajo ali ne zagotavljajo zaposlenim pravice do odmora med delom. To bi bilo v nasprotju z mednarodnimi predpisi, ki urejajo delovni čas, poleg tega pa bi bila lahko s tem resneje ogrožena varnost delavca. Naj ponovno poudarim, da predstavlja odmore med delom element varnega dela, saj je namen odmora regeneracija delavčevih delovnih sposobnosti. Posebnost slovenske ureditve se nanaša le na okoliščino, da je odmor med delovnim časom plačan, od tod pa tudi statistične manipulacije o tem kako so slovenski delavci, v primerjavi z delavci v ostalih članicah EU,

dejansko obremenjeni. Kar 6% celotnega delovnega časa delavca namreč odpade na plačan odmor med delovnim časom! V zvezi s tem pa kaže izpostaviti dva vidika: zaradi vštevanja odmora v delovni čas je dejanska razpoložljivost dela delavca na mesečni ravni⁴ krajša kar za 11 ur. Teh 11 ur, ki jih delavec dejansko ne opravi, pa mora delodajalec plačati. To niti ne bi bilo tako pereče, če ne bi bilo v delovnih čas všteti še tako veliko drugih odsotnosti, ki zmanjšujejo razpoložljivost dela delavca in hkrati dvigujejo ceno opravljene enote dela. Pomembna je torej razpoložljivost dela delavca.

V izogib morebitnih napačnim interpretacijam poudarjam, da zagotavljanja odmora med delom ni vprašljivo, vprašanje, ki mora ostati odprto za razpravo pa je, vštevanje tega časa v delovni čas. Ob tem je potrebno upoštevati tudi podatek, da predstavlja učinkoviti delovni čas, torej čas ko delavec dela, le 75% delovnega časa preostalih 25% pa predstavlja odmor med delom, čas izrabe letnega dopusta ter ostale upravičene odsotnosti z dela v skladu z zakonom ali kolektivno pogodbo.

KAJ BI BILO TOREJ RESNIČNO POTREBNO UPOŠTEVATI PRI SPREMINJANJU SISTEMA DELOVNEGA ČASA V ZDR?

Veljavni zakonski okvir sistema delovnega časa je v pretežnem delu že preživet oziroma neustrezen, kar seveda ne pomeni, da je sistem delovnega časa neustrezen za vse oblike organiziranja delovnega procesa. Menim, da s kozmetičnimi popravki obstoječega okvira zakonskega delovnega časa, ni mogoče zagotoviti prepotrebne prožnosti organiziranja delovnega časa. Namesto popravkov bi bilo potrebno uvesti načelo pluralizma sistemov delovnega časa in zgraditi vsaj en dodaten vzporeden okvir sistema delovnega časa.

⁴ ob predpostavki, da ima mesec 22 delovnih dni

Takšen sistem bi lahko bil sistem letnega delovnega časa. Delavec in delodajalec bi se lahko že pri sklepanju pogodbe o zaposlitvi dogovorila za sistem letnega delovnega časa. V takšnem primeru bi se vsako leto posebej določilo številu delovnih ur delavca na posamezni koledarsko leto, upoštevaje število delovnih dni v letu.

Za uvedbo sistema letnega delovnega časa bi seveda morala obstajati ustrezna podlaga v zakonu in morebitne dodatne omejitve. Zakon bi lahko določal tudi dodatne okvire, kot na primer obdobja⁵ v katerem bi se preverjalo obseg oddelanih ur, dopustni presežki ob izteku vsakega vmesnega obdobja, mesečne in tedenske zgornje omejitve in podobno. Delavec in delodajalec bi se nadalje lahko v pogodbi o zaposlitvi dogovorila še o načinu spremljanja in poročanja o izrabljenih urah, dodatnih omejitvah in podobno.

V čem je torej prednost takšne ureditve? Orisana ureditev seveda ne bi prinesla koristi v vseh tipih organizacije dela, zagotovo pa bi bil sistem uporabljen na delovnih mestih, kjer je delo intenzivneje vezano na rezultat oziroma dokončanje nekega dela ali procesa, pri čemer izpostavljam predvsem nekatere storitvene dejavnosti, ter »režijska« oziroma »pisarniška« delovna mesta. Za delodajalca bi takšen sistem pomenil, da bi lahko delavcu prepustil izvedbo določenih nalog, ta pa bi si lahko delovni čas razporedil tako kot mu najbolj ustreza, pri čemer pa bi bilo delo pravočasno opravljeno. Druga prednost je prenehanje potrebe po formalnih postopkih prilagajanja delovnega časa. Odrejanje nadurnega dela ne bi bilo več potrebno, prav tako pa tudi pisna odreditev razporeditve oziroma prerazporeditve delovnega časa, ki bi jo moral vročiti delavcu najmanj en dan pred spremembo režima delovnega časa. Za delavca bi takšen sistem pomenil, da bi si lahko sam razporejal delovni čas, pri čemer bi lahko v bistvenem delu upošteval potrebe svoje družine oziroma potrebe, ki izhajajo iz zasebnega življenja.

KAJ POTREBUJEMO IN KAJ IMAMO?

Navedeni primer je le eden izmed potrebnih sprememb delovnega časa, s katerimi bi se lahko povečala prožnost, hkrati pa bi se tudi delavcem omogočilo boljše usklajevanje zasebnega in poklicnega življenja. Trenutna realnost je žal takšna, da upoštevaje potrebe delovnega procesa, delodajalcu skoraj ne omogoča načrtovanja delovnega časa brez večje ali manjše kršitve določb o delovnem času. Navedeni ni posledica morebitnega poddimenzioniranja števila zaposlenih, ampak postopkovnih in tudi vsebinskih togosti, ki se vežejo na posebne režime delovnega časa. Na trenutke nerazumljivo je tudi relativno ali celo absolutno varstvo določenih kategorij delavcev pred določenimi režimi delovnega časa. Varstvo gre celo tako daleč, da bi bilo v zakon bolj praktično zapisati, kdo sploh lahko dela v posebnih režimih delovnega časa in ne, kdo ne sme. Potrebno bi se bilo vprašati o smiselnosti takšnih omejitev, saj ravno te zmanjšujejo konkurenčnost posameznika oziroma njegovo zaposljivost. Realnost je takšna, da delodajalci potrebujejo celega delavca.

Odgovore bi moral dati spremenjeni Zakon o delovnih razmerjih, sicer bodo izgubljali vsi: delodajalci, zaposleni in država. Pripravljati se na izzive prihodnosti je luksuz, ko pa nas prihodnost dohiti in postane naša realnost pa se ostane le vprašanje: Ali upamo in znamo pripoznati realnost ter ponuditi prave odgovore nanjo?

⁵ polletje, četrtilletje...

STALIŠČA

SKUPEN ODZIV DELODAJALSKIH ORGANIZACIJ NA PREDLOG SISTEMSKIH SPREMEMB ZDR

Vseh 5 delodajalskih organizacij: ZDS, ZDOPS, GZS, OZS in TZS je 3.12.2010 na Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve poslalo enoten odziv na predlog Izhodišč za sistemske spremembe Zakona o delovnih razmerjih, ki je bil socialnim partnerjem predstavljen na seji Ekonomsko socialnega sveta 19.11.2010. Združenje delodajalcev Slovenije je stališče potrdilo na Upravnem odboru dne 1.12.2010. V nadaljevanju navajamo pismo Ministrstvu:

»Delodajalska stran pozdravlja iniciativo za spremembo delovno pravne zakonodaje, ki je kot taka ocenjena doma in v tujini kot rigidna, s čimer nedvomno zavira hitrejši gospodarski razvoj ter konkurenčnost slovenskega gospodarstva. Pozdravljamo izhodišča, ki ste nam jih izročili dne 19.11.2010 na posvetu ožje sestave ESS o nadaljevanju dela na področju sprememb Zakona o delovnih razmerjih. Pri tem pa ne moremo mimo ugotovitve, da je prišlo zopet do precejšnje zamude pri pripravi predlogov, čeprav stanje na trgu zahteva hitre in učinkovite spremembe.

K prejetemu gradivu smo predstavniki delodajalcev oblikovali naslednja skupna stališča:

- *k dokumentu »Izhodišča za sistemske spremembe Zakona o delovnih razmerjih« - november 2010:*

Po pregledu Izhodišč za sistemske spremembe Zakona o delovnih razmerjih, upoštevaje besedilo, ki smo ga prejeli na mizo dne 19.11.2010 ugotavljamo, da so nekatere predlagane rešitve h konkretnim institutom delovnopravne zakonodaje nekonsistentne ter same sebi nasprotujoče in ne kažejo jasne namere pripravljavca gradiva, Ministrstva za delo, družino in socialne zadeve (MDDSZ). Do posameznih konkretnih rešitev se zato ne moremo opredeliti.

Prav tako ugotavljamo, da navedeni dokument ne more biti podlaga za delo Strokovne

delovne skupine ESS za pripravo sistemskih sprememb ZDR, ki naj bi bila zadolžena za pravno strokovno obravnavo predlaganih sprememb, saj je izključno interesne narave.

Predstavniki delodajalcev zato pozivamo Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve, da za namen dela strokovne delovne skupine nemudoma pripravi delovni osnutek besedila sistemskih sprememb ZDR po posameznih členih.

- *k dokumentoma »Konceptualizacija avstrijskega modela odpravninskih skladov« - oktober 2010 in »Simulacija vpeljave avstrijskega modela odpravninskih skladov v Sloveniji« - november 2010:*

Tudi ti dve gradivi sta izključno informativnega značaja in zato niti po vsebini niti po obliki ne zagotavljata zadostnih podlag za delo Strokovne delovne skupine ESS za obravnavo osnutka besedila Zakona o odpravninskem skladu. Od Ministrstva za delo, družino in socialne zadeve zato pričakujemo, da nemudoma pripravi osnutek zakonskega besedila po posameznih členih, ki bo podkrepjen tudi s finančnimi podatki in učinki.

Za svoje strokovno delo potrebujemo več podatkov o tem, kakšno finančno breme bo predstavljala nova prispevna stopnja, ki je predlagana v višini 0,58 % (po naših hitri oceni okoli 73 mio. evrov letno), kakšne bodo posledice za slovensko gospodarstvo, kakšen bo prispevek države... Nesporno dejstvo je, da bo predlagana reforma prizadela predvsem delodajalce, ki imajo majhno fluktuacijo zaposlenih in urejeno kadrovsko politiko.

Ob tem je treba opozoriti, da bo reforma sistema odpravnin v smislu oblikovanja posebnega odpravninskega sklada, zahtevala dodatno administriranje in nadzor, s tem pa tudi upravljalvske in druge stroške, ki jih bodo morali pokrivati delodajalci. Glede na dosedanje slabe izkušnje, ki jih imamo delodajalci z upravljanjem nekaterih skladov, če omenimo samo primer upravljalvskih stroškov za Sklad obveznega dodatnega pokojninskega zavarovanja,

ne morete pričakovati posebnega navdušenja, nad podobnimi zakonskimi rešitvami.

Iz gradiva izhaja, da naj bi delodajalci z novo prispevno stopnjo, ki bo za nekatere predstavljala povečanje stroškov dela, za druge pa zmanjšanje, okrepili tudi sistem pokojninskega zavarovanja, saj bi le - ta povečala nadomestitvene stopnje ob upokojitvi. Glede na to, da smo ravno pred sprejemom nove zakonodaja na tem področju, nas presenečajo te dodatne rešitve za »okrepitev sistema pokojninskega zavarovanja«.

Iz gradiva tudi ni razbrati, kako si predlagatelj zamišlja prehodno obdobje, ko na individualnih odpravninskih računih ne bo zagotovljena zadostna višina zbranih sredstev.

Glede na vse navedeno so pričakovanja, da bosta strokovni skupini lahko v kratkem pričeli z delom, popolnoma neutemeljena.

S spoštovanjem,

*Gospodarska zbornica Slovenije, mag. Samo Hribar Milič, generalni direktor
Obrtno – podjetniška zbornica Slovenije, Dušan Krajnik, generalni sekretar
Trgovinska zbornica Slovenije, Mija Lapornik, v.d. izvršne direktorice
Združenje delodajalcev obrti in podjetnikov Slovenije, Igor Antauer, generalni sekretar
Združenje delodajalcev Slovenije, Jože Smole, generalni sekretar«*

DELOVNOPRAVNA ZAKONODAJA

ODGOVARJAMO NA VAŠA VPRAŠANJA,

IZ ARHIVA



Maja Skorupan,
samostojna pravna
svetovalka



Anže Hiršl,
samostojni pravni
svetovalec

PREKLIC ZAHTEV ZA UPOKOJITEV

Delavka je v mesecu avgustu 2010 podala zahtevo za upokojitve. Upokojila naj bi se 30.12.2010. Delodajalec se je z zahtevo strinjal in podpisala sta sporazum o prenehanju delovnega razmerja zaradi upokojitve. Sedaj si je delavka premislila in želi odstopiti od sporazuma, prav tako želi, da bi se upokojila le za polovični delovni čas. Ali je delodajalec dolžan ugoditi zahtevam delavke?

Zakon o delovnih razmerjih (Ur. l. RS, št. 42/2002, 103/2007) določa, da v kolikor delavka želi, da ji delovno razmerje preneha, mora podati odpoved pogodbe o zaposlitvi. Četudi se torej delavka želi upokojiti, mora delodajalcu podati odpoved pogodbe o zaposlitvi. Seveda pa ni ovir, da se delavka in delodajalec ne bi mogla sporazumeti o prenehanju delovnega razmerja, zato bo z datumom, ki je v sporazumu določen, delovno razmerje delavki prenehalo.

Zaradi dvostranske narave pogodbe o zaposlitvi ne delavka ne delodajalec ne moreta enostransko preklicati odpovedi pogodbe o zaposlitvi, ki sta je že podala (izro-

čila) in je učinek odpovedi že nastopil, niti sporazuma o prenehanju pogodbe o zaposlitvi, ki je npr. s podpisom pričel veljati. Le v primeru, če bi obe stranki želeli odstopiti od odpovedi oz. sporazuma, bi učinek odpovedi oz. sporazuma prenehal veljati in delovno razmerje bi se nadaljevalo, kot da odpovedi oz. sporazuma ne bi bilo.

V nobenem primeru pa delavka nima pravice zahtevati od delodajalca, da ji omogoči zaposlitev s krajšim delovnim časom zaradi dejstva, da se želi polovično upokojiti. Delodajalec bi lahko delavki ponudil sklenitev pogodbe o zaposlitvi s krajšim delovnim časom le v primeru, da bi imel tudi sam tak interes.

Upošteva vse navedeno delavka ne more enostransko odstopiti od sporazuma o prenehanju delovnega razmerja, prav tako pa nima pravice od delodajalca, da ji omogoči zaposlitev s krajšim delovnim časom.

PRAVICA DO PLAČANE ODSOTNOSTI ZARADI SELITVE

Delavec se namerava seliti znotraj hiše: iz spodnjega nadstropja v mansardo (torej si bo tudi zidarsko urejal prostore). Sedaj pa je zaprosil za izredni dopust za selitev. Ali delavcu v primeru selitve znotraj ene stavbe - hiše - pripada izredni dopust za selitev? Zavezuje nas Kolektivna pogodba o izredni uskladitvi plač za leto 2007 in načinu usklajevanja plač, povračilu stroškov v zvezi z delom in drugih osebnih prejemkih za leto 2009 in 2009 (KPPI).

Zakon o delovnih razmerjih ne določa pravice delavca do plačane odsotnosti zaradi selitve. Pogosto pa je ta določba predmet urejanja v kolektivnih pogodbah. KPPI, ki zavezuje delodajalca, prav tako ne določa

te pravice, zaradi česar delavcu niste dolžni omogočiti plačane odsotnosti zaradi selitve.

IZ ARHIVA

IZPLAČEVANJE SINDIKALNE ČLANARINE

Ali ima delodajalec, ki sindikatu izplačuje članarino z odtegljaji od plače, pravico zahtevati pisno privolitev delavca, kljub temu, da jo je ta že dal sindikatu?

Mnenje informacijskega pooblaščenca z dne 26.11.2007:

»Zveza svobodnih sindikatov Slovenije v skladu s 23. točko 6. člena Zakona o varstvu osebnih podatkov (ZVOP-1) sodi v zasebni sektor, kjer se osebni podatki v skladu z 10. členom ZVOP-1 lahko obdelujejo, če tako določa zakon ali če je za obdelavo določenih osebnih podatkov podana osebna privolitev posameznika. Vsak upravljavec osebnih podatkov pa lahko v skladu z 11. členom ZVOP-1 posamezna opravila v zvezi z obdelavo osebnih podatkov s pogodbo zaupa pogodbenemu obdelovalcu, ki je registriran za opravljanje takšne dejavnosti in zagotavlja ustrezne postopke in ukrepe iz 24. člena ZVOP-1. Upravljavec na pogodbenega obdelovalca ne more prenesti več pooblastil za obdelavo, kot jih ima sam, pogodbeni obdelovalec pa sme opravljati posamezna opravila v zvezi z obdelavo osebnih podatkov le v okviru naročnikovih pooblastil in osebnih podatkov ne sme obdelovati za noben drug namen. Medsebojne pravice in obveznosti se uredijo s pogodbo, ki mora biti sklenjena v pisni obliki in mora vsebovati tudi dogovor o postopkih in ukrepih za zavarovanje osebnih podatkov iz 24. člena ZVOP-1.

Upravljavec osebnih podatkov nadzoruje izvajanje postopkov in ukrepov iz 24. člena ZVOP-1.

Zakon o delovnih razmerjih (Ur. l. RS, št. 42/2002, 79/2006 in 103/2007, v nadaljevanju ZDR) v 210. členu ureja med drugim možnost plačevanja sindikalne članarine preko delodajalca, in sicer v tretjem odstavku, ki določa, da delodajalec na zahtevo sindikata v skladu z aktom sindikata, katerega član je delavec, zagotavlja tehnično izvedbo obračuna in plačevanja sindikalne članarine za delavca. To pomeni, da delodajalec v tem primeru v smislu ZVOP-1 ni upravljavec zbirke osebnih podatkov v zvezi z nakazili sindikalne članarine v smislu 6. točke 6. člena ZVOP-1 (fizična ali pravna oseba ali druga oseba javnega ali zasebnega sektorja, ki sama ali skupaj z drugimi določa namene in sredstva obdelave osebnih podatkov oziroma oseba, določena z zakonom, ki določa tudi namene in sredstva obdelave), ampak pogodbeni obdelovalec te zbirke osebnih podatkov v skladu s 7. točko 6. člena ZVOP-1 (fizična ali pravna oseba, ki obdeluje osebne podatke v imenu in na račun upravljalca osebnih podatkov).

Pooblaščenec poudarja, da iz navedenega izhaja, da je sindikat, kot upravljavec zbirke, tisti, ki mora ob včlanitvi oziroma, če pride do spremembe tudi kasneje, pridobiti ustrezne osebne privolitve posameznikov – članov sindikata (pooblaščenec predvsem zaradi lažjega dokazovanja priporočila pisne privolitve) za izvajanje plačila članarine v skladu z akti posameznega sindikata. Ta privolitev predstavlja ob upoštevanju 210. člena ZDR pravno podlago za obdelavo osebnih podatkov članov sindikata v zvezi s plačilom članarin. Posameznim podjetjem, kjer so ti člani zaposleni in s katerimi mora sindikat skleniti ustrezno pogodbo v zvezi s pogodbeno obdelavo osebnih podatkov, povezano s plačili članarin, pa posreduje sindikat le tiste podatke in o tistih delavcih,

ki so potrebni za izplačilo članarin s strani posameznega podjetja za posameznega delavca. Pooblaščenec za zaključek še poudarja, da podjetje samo v tem primeru, kot pogodbeni obdelovalec, ne sme zbirati v zvezi s plačilom sindikalnih članarin nobenih drugih podatkov in tudi ne sme nadalje za druge namene (razen za izplačilo sindikalnih članarin) obdelovati podatkov, ki jih dobi od sindikata.«

RAZPOREDITEV DELOVNEGA ČASA

Družba, v kateri je delo sezonskega značaja, izkorišča zakonsko možnost prerazporeditve delovnega časa. Da bi odrejanje delovne obveze, v katero spadajo tudi ure prerazporeditve delovnega časa, potekalo v skladu z veljavno zakonodajo, delodajalec zaposlene o tej obliki delovne obveznosti obvešča preko oglasne deske. Ta oblika obveščanja je samo takrat, ko je odredjena prerazporeditev delovnega časa za manjše število zaposlenih od enega do treh dni pred delovno obvezo. Navajate, da se pri tem obveščanju delodajalec poslužuje oglasnih desk, na katere izobesi seznam zaposlenih z imenom in priimkom ter šifre zaposlenih, za katere je prerazporeditev delovnega časa delovna obveza. Zakon o varstvu osebnih podatkov takega načina obveščanja ne predvideva, zato predstavniki delavcev dvomijo v pravilnost takega načina obveščanja zaposlenih. Sprašujejo, ali je njihov dvom v pravilnost takega obveščanja pravičen.

Mnenje informacijskega pooblaščenca z dne 30.10.2007:

»Pooblaščenec ocenjuje, da opisan način obveščanja delavcev ustreza določbam ZDR in ZVOP-1 samo pod pogojem, da imajo dostop do navedene oglasne deske oz. do teh podatkov zaposleni delavci v vaši družbi, ki so zaradi delavnega procesa vključeni v takšen način razporejanja delovnega časa.

V skladu z 38. čl. Ustave Republike Slovenije (Ur. l. RS, št. 33/91 s spremembami in dopolnitvami, v nadaljevanju Ustava RS) je zagotovljeno varstvo osebnih podatkov ter prepovedana uporaba osebnih podatkov v nasprotju z namenom njihovega zbiranja. Zbiranje, obdelovanje, namen uporabe, nadzor in varstvo tajnosti osebnih podatkov določa zakon, vsakdo pa se ima pravico seznaniti z zbranimi osebnimi podatki, ki se nanašajo nanj ter pravico do sodnega varstva ob njihovi zlorabi. To pomeni, da je v skladu z Ustavo RS dovoljena tista obdelava osebnih podatkov, ki je vnaprej predvidena in določno opredeljena v posameznem (področnem) zakonu.

Kot izpeljavo navedenega ustavnega določila lahko razumemo tudi 8. čl. ZVOP-1, ki na splošno določa, da se lahko osebni podatki obdelujejo le, če obdelavo osebnih podatkov in osebne podatke, ki se obdelujejo, določa zakon, ki določa tudi namen obdelave osebnih podatkov ali če je za obdelavo določenih osebnih podatkov podana osebna privolitev posameznika, ki pa mora biti predhodno pisno ali na drug ustrezen način seznanjen z namenom obdelave osebnih podatkov. ZVOP-1 tako dovoljuje obdelavo osebnih podatkov tudi na podlagi pisne privolitve posameznika, vendar pa mora biti v tem primeru posameznik predhodno pisno ali na drug ustrezen način seznanjen z namenom obdelave osebnih podatkov, ki mora biti ustavno in zakonsko dopusten, obdelovati pa se sme le tiste osebne podatke, ki so primerni in nujno potrebni za uresničitev opredeljenega name-

SODNA PRAKSA

na in ne pomenijo neupravičenega posega v zasebnost in dostojanstvo posameznika.

Obdelovanje osebnih podatkov pa je glede na določilo 3. tč. 6. čl. ZVOP-1 kakršnokoli delovanje ali niz delovanj, ki se izvaja v zvezi z osebnimi podatki, ki so avtomatizirano obdelani ali ki so pri ročni obdelavi del zbirke osebnih podatkov ali so namenjeni vključitvi v zbirko osebnih podatkov, zlasti zbiranje, pridobivanje, vpis, urejanje, shranjevanje, prilagajanje ali spreminjanje, priklicanje, vpogled, uporaba, razkritje s prenosom, sporočanje, širjenje ali drugo dajanje na razpolago, razvrstitev ali povezovanje, blokiranje, anonimiziranje, izbris ali uničenje; obdelava je lahko ročna ali avtomatizirana (sredstva obdelave).

Osební podatek, pa je v skladu s 1. točko 6. čl. ZVOP-1 katerikoli podatek, ki se nanaša na posameznika, ne glede na obliko, v kateri je izražen. Posameznik pa je glede na 2. tč. istega člena določena ali določljiva fizična oseba, na katero se nanaša osebni podatek.

Pravna podlaga za obdelavo osebnih podatkov v zasebnem sektorju je podrobno urejena v 10. čl. ZVOP-1, ki v 1. odst. določa, da se osebni podatki v zasebnem sektorju lahko obdelujejo, če obdelavo osebnih podatkov in osebne podatke, ki se obdelujejo, določa zakon ali če je za obdelavo določenih osebnih podatkov podana osebna privolitev posameznika. Ne glede na navedeno pa se lahko v skladu s 3. odst. 10. čl. ZVOP-1 v zasebnem sektorju obdelujejo osebni podatki, če je to nujno zaradi uresničevanja zakonitih interesov zasebnega sektorja in ti interesi očitno prevladujejo nad interesi posameznika, na katerega se nanašajo osebni podatki.

Zaradi varstva delavca, ki je v razmerju do delodajalca zagotovo šibkejša stranka, je zakonodajalec delovno pravno področje specialno uredil z Zakonom o evidencah na področju dela in socialne varnosti (Ur. l. RS,

št. 42/2002, v nadaljevanju ZEPDSV) in z Zakonom o delovnih razmerjih (Ur. l. RS, št. 42/2002 in 79/2006, v nadaljevanju ZDR), v katerih je določno opredelil, katere osebne podatke delavcev lahko delodajalec obdeluje, in ne dopušča avtonomije strank v smislu, da bi delodajalec lahko od delavca zahteval katerekoli osebne podatke, niti da bi jih obdeloval v nasprotju z namenom njihovega zbiranja.

V danem primeru gre za osebne podatke, s katerimi delodajalec razpolaga v skladu z zgoraj navedeno zakonodajo. Vendar pa se postavi vprašanje širine obdelave teh podatkov. Delodajalec namreč lahko te osebne podatke zbira, obdeluje, uporablja in dostavlja tretjim osebam samo v okviru zakonske podlage oziroma v okviru potrebe za uresničevanje pravic in obveznosti iz delovnega razmerja ali v zvezi z delovnim razmerjem.

V obravnavanem primeru takšno zakonsko podlago, glede razporejanja delovnega časa ureja 147. čl. ZDR, ki v 3. odst. določa, da mora delodajalec v pisni obliki obvestiti delavce o začasní prerazporeditvi delovnega časa najmanj en dan pred razporeditvijo delovnega časa posameznega delavca oziroma tri dni pred razporeditvijo delovnega časa več kot deset delavcev. Obdelava osebnih podatkov delavcev je torej v tem primeru potrebna za uresničevanja pravic in obveznosti iz delovnega razmerja ali v zvezi z delovnim razmerjem.

Seveda pa se postavi vprašanje, ali je gornji zakonski določbi zadoščeno, če se delavce obvesti preko oglasne deske, in ali je tak način obveščanja tudi v skladu s predpisi, ki urejajo varstvo osebnih podatkov.

Pooblaščenec ocenjuje, da tak način obveščanja ustreza določbi ZDR, saj zakon govori zgolj o pisnem obvestilu, za kar se lahko šteje tudi oglasno desko. Določbam ZVOP-1 pa ustreza samo pod pogojem, da imajo dostop do navedene oglasne deske

izključno tisti zaposleni v vaši družbi, ki so zaradi delavnega procesa vključeni v takšen način razporejanja delovnega časa.

Po mnenju Pooblaščenca je torej izključno na ta način urejena obdelava (objava) osebnih podatkov v skladu z njenim namenom, to je obveščanje tistih zaposlenih delavcev, ki so zaradi narave dela vezani na prerazporeditev delovnega časa. Morebitni dostop do navedenih podatkov s strani drugih pa po mnenju Pooblaščenca predstavlja prekomerno obdelavo osebnih podatkov, ki je v nasprotju s samim namenom obdelave osebnih podatkov, kakor tudi z načelom sorazmernosti, ki določa, da morajo biti osebni podatki, ki se obdelujejo, ustrezni in po obsegu primerni, glede na namene, za katere se zbirajo in nadalje obdelujejo (3. čl. ZVOP-1).«

SODNA PRAKSA

SODBA VIII IPS 398/2008

»Tožniku je bila izredno odpovedana pogodba o zaposlitvi na podlagi druge alineje prvega odstavka 111. člena ZDR, po kateri delodajalec lahko delavcu izredno odpove pogodbo o zaposlitvi, če ta naklepoma ali iz hude malomarnosti huje krši pogodbene ali druge obveznosti iz delovnega razmerja. Na podlagi dejanskega stanja, ki ga je ugotovilo sodišče prve stopnje in kot pravilnega potrdilo sodišče druge stopnje, je le to zaključilo, da je tožnik kršil očitane pogodbene obveznosti.

Revizija se neutemeljeno zavzema za to, da bi morale biti kršitve, ki jih delodajalec opredeljuje kot hujše v smislu druge alineje prvega odstavka 111. člena ZDR, opredeljene vnaprej v nekem aktu delodajalca. Kot je to pravilno in natančno obrazložilo že sodišče druge stopnje, delodajalec tega ni dolžan storiti. Nekatere osnovne obveznosti delavca so našteté že

OBVESTILO, NOVO IZ URADNEGA LISTA

v zakonu, ki določa, da mora delavec vestno opravljati delo na delovnem mestu, za katero je sklenil pogodbo o zaposlitvi, v času in na kraju, ki sta določena za izvajanje dela, upošteva organizacijo dela in poslovanja pri delodajalcu (prvi odstavek 31. člena ZDR) in upoštevati zahteve in navodila delodajalca v zvezi z izpolnjevanjem pogodbenih in drugih obveznosti iz delovnega razmerja (32. člen ZDR). Kršitev teh obveznosti, če je opredeljena kot hujša, ima lahko za posledico izredno odpoved pogodbe o zaposlitvi. Ker je pojem „hujše kršitve“ pravni standard, je treba v vsakem konkretnem primeru presoditi, ali so očitana ravnanja takšne narave, da ustrezajo temu pojmu.«

SODBA VIII IPS 374/2008

»Golo dejstvo, da je imela tožena stranka del pogodb o varovanju sklenjenih le za določen čas, ne dokazuje, da je prav v spornem obdobju imela začasno povečan obseg dela. Dokazuje le negotovost ponovne sklenitve pogodb o varovanju z obstoječimi naročniki in s tem možnost zmanjšanja obsega dela. Tak poslovni tveganje (ki mu je nenazadnje podvržena večina gospodarskih družb), ni zakonit razlog za sklepanje pogodb o zaposlitvi za določen čas.«

SODBA VIII IPS 180/2009

»Neutemeljen je očitke, da je izredna odpoved pogodbe o zaposlitvi nezakonita, ker se tožena stranka ni jasno opredelila, za katero kaznivo dejanje naj bi šlo in kakšni zakonski znaki naj bi dopuščali tak zaključek. Iz določbe drugega odstavka 86. člena ZDR, ki določa formalne zahteve, ki jih mora vsebovati odpoved, v povezavi s 1. alinejo prvega odstavka 111. člena ZDR izhaja, da mora delodajalec očitano kršitev pogodbenih ali drugih obveznosti iz delovnega razmerja opredeliti tako, da iz te opredelitve oziroma opisa izhaja konkretna

kršitev in vsi znaki kaznivega dejanja, ki jih ima ta kršitev.«

OBVESTILO

SOGLASJE ZA NOČNO DELO ŽENSK V LETU 2011

Delodajalce obveščamo, da je potrebno tudi v letu 2011 pridobiti soglasje za nočno delo žensk v industriji in gradbeništvu.

Skladno s 153. členom Zakona o delovnih razmerjih (UR. I. RS, št. 42/2002, 103/2007) se zaradi boljše izkoriščenosti delovnih sredstev, širjenja zaposlitvenih možnosti ter podobnih ekonomskih in socialnih razlogov, lahko v dejavnosti industrije ali gradbeništvu, s soglasjem ministra, pristojnega za delo, uvede nočno delo delavk:

1. v določeni dejavnosti ali poklicu, pod pogojem, da so se o tem sporazumeli ali dali svoje soglasje reprezentativni sindikat in združenje delodajalcev;

2. pri enem ali več delodajalcih, ki niso vključeni v odločitev iz 1. točke tega odstavka, pod pogojem:

- da je sklenjen sporazum med sindikati pri delodajalcu in delodajalcem,
- da je izvedeno posvetovanje med delodajalcem(c) ter združenjem delodajalcev in reprezentativnim sindikatom v dejavnosti;

3. pri določenem delodajalcu, ki ni vključen v odločitev iz 1. točke tega odstavka, niti ni sklenjen sporazum po 2. točki tega odstavka, pod pogojem:

- da je zahtevano mnenje sindikatov pri delodajalcu, reprezentativnega sindikata dejavnosti in združenja delodajalcev,
- da inšpektor za delo predhodno preveri izpolnjevanje pogojev za uvedbo nočnega dela.

Soglasja za nočno delo žensk v industriji in gradbeništvu pa ni potrebno pridobiti tistim delodajalcem, za katere veljajo Kolektivna pogodba za kmetijstvo in živilsko industrijo Slovenije, Kolektivna pogodba za tekstilne, oblačilne, usnjarske in usnjarsko-predelovalne dejavnosti, Kolektivna pogodba za kemično in gumarsko industrijo ali Kolektivna pogodba za dejavnost kovinskih materialov in livarn, saj je za vse dejavnosti, ki jih zajemajo navedene kolektivne pogodbe, Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve, izdalo soglasje za opravljanje nočnega dela žensk.

NOVO IZ URADNEGA LISTA

Uradni list RS, št. 94/2010 – 26.11.2010

- Sklep o mejnem znesku za pridobitev pravice do varstvenega dodatka od 1. januarja 2010
- Sklep o najnižji pokojninski osnovi
- Sklep o najvišji pokojninski osnovi
- Sklep o znesku starostne pokojnine kmetov
- Sklep o uskladitvi dodatkov k pokojninam
- Sklep o uskladitvi pokojnin od 1. januarja 2010
- Sklep o uskladitvi prežिवnin po Zakonu o prežिवninskem varstvu kmetov
- Sklep o zgornjih mejah za izplačilo dela vdovske pokojnine
- Sklep o znesku državne pokojnine
- Koefficienti rasti cen v Republiki Sloveniji, oktober 2010
- Pravilnik o spremembah in dopolnitvah Pravilnika o obrazcih in listinah za ureničevanje obveznega zdravstvenega zavarovanja

- Kolektivna pogodba med delavci in družbami drobnega gospodarstva (KPdg)

Uradni list RS, št. 95/2010 – 29.11.2010

- Aneks h Kolektivni pogodbi komunalnih dejavnosti

Uradni list RS, št. 97/2010 – 3.12.2010

- Zakon o spremembah in dopolnitvah Zakona o delovnem času in obveznih počitkih mobilnih delavcev ter o zapisovalni opremi v cestnih prevozi (ZDCOPMD-C)
- Zakon o spremembah in dopolnitvah Zakona o davčnem postopku (ZDavP-2D)
- Minimalna zajamčena donosnost na vplačano čisto premijo prostovoljnega dodatnega zavarovanja za mesec november 2010

Uradni list RS, št. 100/2010 – 10.12.2010

- Poročilo o rasti cen življenjskih potrebščin na območju Slovenije za november 2010

Uradni list RS, št. 107/2010 – 17.12.2010

- Pravilnik o spremembah in dopolnitvah Pravilnika o varovanju delavcev pred tveganji zaradi izpostavljenosti kemičnim snovem pri delu,

DAVKI IN PRISPEVKI

ODGOVARJAMO NA VAŠA VPRAŠANJA, OBVESTILA



Kristina Barič,
vodja oddelka za davke

ZAGOTOVITEV POČITNIŠKIH KAPACITET-BONITETA

Delodajalec bo zagotovil delavcem počitniško nastanitev v apartmajih in ga zanima ali se zagotovitev te nastanitve šteje za boniteto in če se, kako se v tem primeru ugotavlja višina bonitete.

Po prvem odstavku 39. člena Zakona o dohodnini- ZDoh-2 (Uradni list RS, št. 51/2010-UPB6) se za boniteto šteje vsaka ugodnost v obliki proizvoda, storitve ali druge ugodnosti v naravi, ki jo delojemalcu ali njegovemu družinskemu članu zagotovi delodajalec ali druga oseba v zvezi z zaposlitvijo.

Po 2. točki drugega odstavka 39. člena ZDoh-2 vključuje boniteta tudi nastanitev, ki jo delojemalcu zagotovi delodajalec.

Če delodajalec zagotovi delojemalcem nastanitev v objektih, ki so namenjeni preživljanju počitnic, se torej ta ugodnost šteje za boniteto, ki je obdavčena po ZDoh-2. Kot pojasnjuje Ministrstvo za finance v dopisu št. 424-08-137/2005/2 za ugotovitev bonitete ni bistveno ali je delodajalec dejanski lastnik počitniške kapacitete, prav tako pa tudi ni pomembno, če delodajalec zaračuna delojemalcu stroške uporabe nastanitve ali ne.

Po prvem odstavku 43. Člena ZDoh-2 se boniteta določa na podlagi primerljive tržne cene, če pa te ni mogoče določiti, se boniteta določi na podlagi stroška, ki je nastal pri delodajalcu v zvezi z zagotavljanjem bonitete. To pomeni, da je tudi v primeru ko

delodajalec zagotovi delojemalcu nastanitev v počitniških objektih, potrebno ugotoviti primerljivo tržno ceno in le v primeru, če te ni mogoče določiti, se lahko kot boniteta upošteva strošek, ki ga ima delodajalec za zagotovitev teh zmogljivosti. Tako ugotovljena boniteta pa se zmanjša za plačila, ki jih delojemalec plača delodajalcu v zvezi z zagotavljanjem počitniške nastanitve.

OBVESTILA

SPREMEMBA NAČINA UREJANJA OBVEZNEGA ZAVAROVANJA ZA DRUŽBENIKE, KI SO POSLOVODNE OSEBE, PO 1.1.2011

S strani Zavoda za zdravstveno zavarovanje Slovenije smo dne 14.12.2010 prejeli Obvestilo o spremembi načina urejanja obveznega zavarovanja za družbenike, ki so poslovodne osebe, po 1.1.2011. Z uveljavitvijo Zakona o urejanju trga dela s 1.1.2011 se poslovodne osebe v zasebnih družbah in zavodih ločijo na tiste, ki so obvezno zavarovane za primer brezposelnosti in na tiste, ki za primer brezposelnosti ne morejo biti zavarovane. Glede na te spremembe so določene tudi nove šifre podlag in vrste obveznega socialnega zavarovanja, zavezanci za vlaganje prijav v zavarovanje, drugače se ureja obračun in način plačila prispevkov za socialna zavarovanja, postopek urejanja zavarovanja, sporočanje sprememb podatkov med zavarovanjem.

Celotno obvestilo Zavoda je objavljeno na spletni strani ZDS (www.zds.si/zds/novice/201802/detail.html).

NOV PAVŠALNI PRISPEVEK ZA POŠKODBO PRI DELU IN POKLICNO BOLEZEN

Po drugem odstavku 57. člena Zakona o zdravstvenem varstvu in zdravstvenem zavarovanju –ZZVZZ (Uradni list RS, št. 72/06-UPB3, 114/06-ZUTPG in 76/08) se za zavarovance iz 17. člena tega zakona:

1. učence in študente pri praktičnem pouku, pri opravljanju proizvodnega dela oziroma delovne prakse in na strokovnih ekskurzijah,

2. otroke in mladostnike z motnjami v telesnem in duševnem razvoju ter otroke in mladostnike z nezgodno poškodbo glave in okvaro možganov pri praktičnem pouku v organizacijah za usposabljanje ali na obveznem praktičnem delu,

3. za osebe, ki so po končanem šolanju na prostovoljni praksi, ne glede na to ali za to prakso prejemajo nagrado,

4. vojaške invalide in druge invalide osebe na poklicni rehabilitaciji oziroma usposabljanju pri praktičnih delih in vajah,

5. osebe, ki opravljajo delo na podlagi pogodbe o delu,

6. učence srednjih šol in študente pri opravljanju dela preko pooblaščenih organizacij,

7. brezposelne osebe na javnih delih, organiziranih na podlagi predpisov o zaposlovanju,

8. volonterje,

9. osebe, ki opravljajo splošno koristna in druga dela po kazenskih predpisih,

10. osebe, ki opravljajo dejavnost kot posrski poklic,

11. osebe, ki opravljajo humanitarna in druga podobna dela po predpisih o zaposlovanju in

12. osebe, ki opravljajo kratkotrajno delo po predpisih, ki urejajo preprečevanje dela in zaposlovanja na črno,

prispevek za poškodbo pri delu in poklicno bolezen plačuje mesečno za obdobje

PAVŠALNI PRISPEVKI ZA SOCIALNO VARNOST

koledarskega leta od osnove, ki je enaka povprečni bruto plači v RS za mesec oktober predhodnega koledarskega leta. Po določbi drugega odstavka 55. člena ZZZVZ se za te zavarovance prispevek plačuje po stopnji 0,30%.

Povprečna bruto plača v RS za mesec oktober 2010 znaša po (začasnih) podatkih SURS 1.487,86 evra, tako, da znaša nov znesek prispevka za primer poškodbe pri delu in poklicne bolezni za obdobje od 1. januarja do 31. decembra 2011 4,46 evra.

Za osebe, ki opravljajo delo na podlagi pogodbe o delu se prispevek plačuje mesečno, in sicer za vsako sklenjeno pogodbo o delu, ki velja v posameznem mesecu.

Po pojasnilu Zavoda za zdravstveno zavarovanje Slovenije, št. dopisa 60/02-017-04/SŠ z dne 27.1.2004, se v primerih, ko nastanek obveznosti za prispevek za obvezno zdravstveno zavarovanje ne temelji na izplačilu dohodkov oz. prejemkov na katere se obračuna, prispevek za obvezno zdravstveno zavarovanje plača v tisti višini, ki velja na zadnji dan v mesecu za katerega je prispevek obračunan.

Pri pogodbi o delu nastane obveznost za plačilo pavšalnega prispevka za obvezno zdravstveno zavarovanje na dan izplačila dohodka in se plača v tisti višini, ki velja na dan izplačila.

PAVŠALNI PRISPEVKI ZA SOCIALNO VARNOST

Pavšalni prispevki za zavezance, ki opravljajo dejavnost kot postranski poklic

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

Mesečni znesek pavšalnega prispevka za pokojninsko in invalidsko zavarovanje znaša od 1. aprila 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 2011 4,46 EUR.

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

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

- **Zavarovanci s podlago zavarovanja 104**

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

ča znaša od 1. marca 2010 dalje 734,15 evra.

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

- **Zavarovanci s podlago zavarovanja 103**

Zavarovanci s podlago zavarovanja 103—lastniki zasebnih podjetij, ki niso zavarovani na drugi podlagi in iz tega naslova izpolnjujejo le pogoje za obvezno zdravstveno zavarovanje, plačujejo prispevke za zdravstveno zavarovanje po skupni stopnji 13,45% najmanj od zneska najnižje bruto pokojninske osnove. Najnižja bruto osnova za obračun prispevkov znaša od meseca novembra 2010 dalje 844,35 EUR.

Prispevki za zdravstveno zavarovanje, obračunani od zneska najnižje bruto pokojninske osnove, znašajo za mesec december 2010 113,57 EUR.

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

PODATKI ZA OBRAČUN DOHODNINE⁷

Dohodninska lestvica in olajšave za leto 2011 bodo objavljene na spletni strani www.zds.si takoj po objavi v Uradnem listu RS.

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

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 nadaljnjega vzdrževanega otroka se olajšava poveča za enake zneske kot olajšava za vzdrževane otroke. Če je ta otrok drugi vzdrževani otrok, se mesečna olajšava zanj poveča za 16,61 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

⁷ 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. Če zavezanec ne želi, da se mu pri izračunu akontacije dohodnine od mesečnega dohodka iz delovnega razmerja upošteva dodatna splošna olajšava, mora o tem obvestiti glavnega delodajalca.

OBRAČUN PRISPEVKOV ZA SOCIALNO VARNOST

OBRAČUN PRISPEVKOV ZA SOCIALNO VARNOST ZA DRUŽBENIKE ZASEBNIH DRUŽB, KI SO POSLOVODNE OSEBE, NOVEMBER IN DECEMBER 2010

NAJNIŽJA NETO POKOJNINSKA OSNOVA ⁸		545,70
količnik za preračun neto osnove v bruto osnovo ⁹		1,54727
NAJNIŽJA BRUTO POKOJNINSKA OSNOVA		844,35
NAZIV PRISPEVKA	STOPNJA	ZA PLAČILO
prispevek zavarovanca za PIZ	15,50	130,87
prispevek delodajalca za PIZ	8,85	74,72
Skupaj prispevki za pokojninsko in invalidsko zavarovanje		205,59
prispevek zavarovanca za ZZ	6,36	53,70
prispevek delodajalca za ZZ	6,56	55,39
prispevek za poškodbe pri delu in poklicne bolezni	0,53	4,48
Skupaj prispevki za zdravstveno zavarovanje		113,57
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		322,53

Zneski prispevkov za socialno varnost so informativne narave.

⁸Najnižja osnova za obračun prispevkov je najnižja pokojninska osnova, ki znaša od 1. januarja 2010 dalje 545,70 EUR, Uradni list RS, 94/2010).
⁹Povprečna 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, DECEMBER 2010

Minimalna plača za leto 2009= 7.111,48 EUR Povprečna plača v RS za leto 2009=17.267,52 EUR	DOSEŽENA OSNOVA V LETU 2009								
	do MP za leto 2009	od MP do povp. plače zaposlenih v RS za leto 2009	d. povp. plače do 1,5-kratne povp. plače zaposlenih v RS za leto 2009	od 1,5-kratne povp. plače zaposlenih v RS za leto 2009	od 2-kratne povp. plače zaposlenih v RS za leto 2009	od 2,5-kratne povp. plače zaposlenih v RS za leto 2009	od 3-kratne povp. plače zaposlenih v RS za leto 2009	od 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 oktober 2010 v EUR - začasni podatek	1.487,86								
	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	
	MP	60% povp. plače za oktober 2010	90% povp. plače za oktober 2010	1,2 povp. plače za oktober 2010	1,5 povp. plače za oktober 2010	1,8 povp. plače za oktober 2010	2,1 povp. plače za oktober 2010	2,4 povp. plače za oktober 2010	
BRUTO ZAVAROVALNA OSNOVA	734,15	892,72	1.339,07	1.785,43	2.231,79	2.678,15	3.124,51	3.570,86	
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	138,37 79,01	207,56 118,51	276,74 158,01	345,93 197,51	415,11 237,02	484,30 276,52	553,48 316,02
SKUPAJ PRISPEVKI ZA POKOJNINSKO IN INVALIDSKO ZAVAROVANJE		178,76	217,38	326,07	434,75	543,44	652,13	760,82	869,50
• 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	56,78 58,56 4,73	85,17 87,84 7,10	113,55 117,12 9,46	141,94 146,41 11,83	170,33 175,69 14,19	198,72 204,97 16,56	227,11 234,25 18,93
SKUPAJ PRISPEVKI ZA ZDRAVSTVENO ZAVAROVANJE		98,74	120,07	180,11	240,13	300,18	360,21	420,25	480,29
• 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	0,89 0,89 1,25 0,54	1,34 1,34 1,87 0,80	1,79 1,79 2,50 1,07	2,23 2,23 3,12 1,34	2,68 2,68 3,75 1,61	3,12 3,12 4,37 1,87	3,57 3,57 5,00 2,14
SKUPAJ PRISPEVKI ZA STARŠEVSKO VARSTVO IN ZAPOSLOVANJE		2,93	3,57	5,35	7,15	8,92	10,72	12,48	14,28
PRISPEVKI SKUPAJ		280,43	341,02	511,53	682,03	852,54	1.023,06	1.193,55	1.364,07

Zneski prispevkov za socialno varnost so informativne narave.

PREJEMKI IZ DELOVNIH RAZMERIJ

PLAČNI MODELI V ZASEBNEM SEKTORJU Z VIDIKA DELOVNE USPEŠNOSTI DELAVCA



mag. Slavi Pirš,
vodja oddelka za
prejemke iz delovnih
razmerij

Na osnovi analize plačnih modelov kolektivnih pogodb dejavnosti zasebnega sektorja je mogoče zaključiti, da se plačni modeli med seboj razlikujejo. V grobem bi jih lahko delili v dve skupini:

- na tiste, ki še vedno temeljijo na ne več veljavni Splošni kolektivni pogodbi za gospodarstvo iz leta 1990 ali 1993 oziroma gospodarske dejavnosti iz leta 1997 (v nadaljevanju SKP) in
- na tiste, ki so se prilagodile Zakonu o delovnih razmerjih (v nadaljevanju ZDR).

Temeljna razlika med obema modeloma tiči v definiciji osnovne plače.

1. PLAČNI MODEL TEMELJEČ NA SKP

V plačnem modelu, ki temelji na SKP, je osnovna plača opredeljena s tremi parametri:

- polni delovni čas,
- normalni pogoji dela in
- doseženi 100-odstotni vnaprej določeni delovni rezultati.

Če delavec presega vnaprej določene 100-odstotne delovne rezultate, je na osnovi vnaprej določenih meril in kriterijev upravičen do dodatnega zneska, t.i. dela plače za delovno uspešnost. Podrobnejša merila in kriteriji za ugotavljanje delovne uspešnosti so določeni v kolektivnih pogodbah deloda-

jalca ali njegovih splošnih aktih ali pogodbah o zaposlitvi.

Mnenje Komisije za razlago SKP je, da v kolikor delavec ne doseže predvidenih delovnih rezultatov, se njegova osnovna plača lahko zniža po merilih, ki veljajo za ugotavljanje delovne uspešnosti delavca.¹⁰

Iz zgornjega opisa je razvidno, da sta v tako določeni osnovni plači upoštevana:

- vrednost delovnega mesta in
- kvaliteta opravljenega dela delavca in sicer le delno, to je do 100 % vnaprej določenih delovnih rezultatov.

Kadar je na osnovi kriterijev in meril dokazano, da delavec iz razlogov na njegovi strani ne dosega 100-odstotnih rezultatov, se njegova osnovna plača za delo v mesecu v katerem rezultatov ni dosegel, lahko zniža brez soglasja delavca. Torej v tem primeru ni potrebno, da se zaradi znižanja osnovne plače sklepa aneks k pogodbi o zaposlitvi. Tako je mogoče zaključiti tudi na podlagi sodb VIII Ips 77/2007, Pdp 1001/2008 in Pdp 137/2008.

2. PLAČNI MODEL TEMELJEČ NA ZDR

Drugi plačni model je tisti, ki povzema definicijo osnovne plače po prvem odstavku 127. člena ZDR:

- osnovna plača se določi upoštevaje zahtevnost dela, za katerega je delavec sklenil pogodbo o zaposlitvi.

Tako določena osnovna plača predstavlja vrednost (ceno) dela, še bolj točno bi bilo reči, vrednost delovnega mesta ali vrste dela za katerega je delavec sklenil pogodbo o zaposlitvi.

Gre torej za denarno ovrednotenje zahtevnosti vsega dela (del, nalog) in okoliščin, v katerih se to delo opravlja. V tako pojmovani osnovni plači ni vključene vrednosti kvalitete opravljenega dela delavca. Le ta je v celoti upoštevana v t.i. delu plače za delov-

no uspešnost. V tem modelu se torej strogo loči vrednost delovnega mesta od vrednosti kvalitete opravljenega dela.

Iz tega sledi, da mora delavec prejeti osnovno plačo, določeno v pogodbi o zaposlitvi, kljub temu, da le ta ni opravil del oziroma nalog, ki so za to delovno mesto predvideni v aktu o sistemizaciji delovnih mest. Povedano še drugače, delavec mora prejeti zneskovno enako osnovno plačo v času, ko dosega 100-odstotne pričakovane rezultate dela in tudi takrat, ko teh rezultatov ne dosega, ker je z višino osnovne plače ovrednoteno le njegovo delovno mesto. Zato pravimo, da je njegova osnovna plača »nedotakljiva«.

Tako pojmovana osnovna plača se na primer lahko spremeni (poveča ali zmanjša), če se delovnemu mestu poveča ali zmanjša obseg dela oziroma nalog ali če se spremeni pomembnost tega delovnega mesta v poslovnem procesu delodajalca. V obeh navedenih primerih pa se mora sprememba osnovne plače evidentirati z aneksom k pogodbi o zaposlitvi.

Kvaliteta opravljenega dela delavca se v tem plačnem modelu v celoti spremlja v delu plače za delovno uspešnost. V ZDR je v drugem odstavku 127. člena določeno: »Delovna uspešnost delavca se določi upoštevaje gospodarnost, kvaliteto in obseg opravljanja dela, za katerega je delavec sklenil pogodbo o zaposlitvi.« Poudarek je na besedni zvezi »se določi«. Ker pa gre za materijo s področja delovnega razmerja, je logično, da se določi ali v kolektivni pogodbi (dejavnosti ali delodajalca) oziroma skladno s tretjim odstavkom 8. člena ZDR v splošnem aktu delodajalca, ali pa na osnovi devete alineje prvega odstavka 29. člena ZDR, ki navaja, da so sestavni del pogodbe o zaposlitvi (poleg osnovne plače) tudi druge sestavine plače, tudi v pogodbi o zaposlitvi.

Delavec, ki presega pričakovane rezultate dela, je na osnovi kriterijev in meril, upravičen do dodatnega dela plače za delovno uspešnost. Ta del plače pa se prišteje k

¹⁰Splošna kolektivna pogodba za gospodarske dejavnosti s komentarjem, GV, Ljubljana 1997, str. 200

NOVOSTI IZ KOLEKTIVNIH POGODB

ostalim elementom plače (osnovni plači, dodatkom, delu plače za poslovno uspešnost). In obratno, delavcu, ki rezultatov ne dosega, se določi (negativni) znesek, ki se odšteje od plače. Če je znesek iz naslova nedoseganja delovnih rezultatov višji od zneska variabilnega dela plače, torej višji kot znaša vsota dodatkov in dela plače za poslovno uspešnost, če je le to izplačano, je znesek izplačane plače lahko celo nižji kot znaša osnovna plača delavca. V nobenem primeru pa seštevek vseh elementov plače ne sme biti nižji od minimalne plače, seveda pod pogojem, da je delavec na delovnem mestu polni delovni čas.

Če čisto na kratko povzamemo oba modela je ključna razlika med njima v tem, da je z zneskom osnovne plače iz kolektivnih pogodb prve skupine ovrednoteno tako delovno mesto kot tudi (delno) kvaliteta opravljenega dela, z zneskom osnovne plače iz druge skupine kolektivnih pogodb pa je ovrednoteno samo delovno mesto.

Tema ni nepomembna. Izbira enega ali drugega plačnega modela vpliva tudi na višino dodatkov. V večini primerov je osnova za izračun dodatkov višina osnovne plače. To pa pomeni, da se pri plačnem modelu z osnovno plačo, ki vključuje 100-odstotne vnaprej znane delovne rezultate zaradi

nedoseganja teh rezultatov, znižajo tudi dodatki, medtem ko se v primeru plačnega modela, temelječega na osnovni plači za zahtevnost del, dodatki kljub nedoseganju rezultatov, ne spremenijo.

KOLEKTIVNE POGODBE DEJAVNOSTI ZASEBNEGA SEKTORJA Z RAZŠIRJENO VELJAVNOSTJO

Zakon o kolektivnih pogodbah v 1. odstavku 12. člena določa, da kolektivna pogodba, ki pridobi razširjeno veljavnost, 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 še vedno spoštovati isto kolektivno pogodbo.

Razširjena veljavnost se lahko ugotavlja za celotno vsebino kolektivne pogodbe ali za del kolektivne pogodbe.

Do 15. decembra 2010 je status razširjene veljavnosti v celotni vsebini pridobilo sedem kolektivnih pogodb dejavnosti zasebnega sektorja: (glej tabelo spodaj)

	RAZŠIRJENA VELJAVNOST Z DNEM	SKLEP OBJAVLJEN V UR. L. RS
KP trgovine	29.2.2008	21/2008
KP elektroindustrija	23.6.2009	47/2009
KP kovinska industrija	10.7.2009	53/2009
KP kovinski materiali, livarne	10.7.2009	53/2009
KP cestni potniški promet	24.11.2009	95/2009
KP tekstil	6.4.2010	28/2010
KP kemija	17.9.2010	73/2010

Pogoji, da kolektivna pogodba lahko pridobi razširjeno veljavnost, so določeni v 12. členu Zakona o kolektivnih pogodbah:

- kolektivno pogodbo mora podpisati vsaj en reprezentativni sindikat in vsaj eno reprezentativno združenje delodajalcev,
- razširjeno veljavnost predlaga ena od strank kolektivne pogodbe,
- vsi podpisniki stranke, ki predlaga razširjeno veljavnost, morajo soglašati s predlaganjem razširjene veljavnosti,
- delodajalci, člani reprezentativnih združenj delodajalcev, podpisnikov kolektivne pogodbe, morajo skupaj zaposlovati več kot polovico vseh delavcev pri delodajalcih za katere se predlaga razširitev veljavnosti kolektivne pogodbe.

NOVOSTI IZ KOLEKTIVNIH POGODB

KOLEKTIVNA POGODBA O IZREDNI USKLADITVI PLAČ

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 2009 (Ur. l. RS, št. 62/08) se 31.12.2010 preneha uporabljati. Če do 1.1.2011 ne bo sprejeta nova, za 121 od 548 dejavnosti standardne klasifikacije dejavnosti ne bo veljala nobena kolektivna pogodba dejavnosti zasebnega sektorja. Za delodajalce, ki so to kolektivno pogodbo uporabljali neposredno in pravic in obveznosti niso povzeli v kolektivne pogodbe delodajalca, splošne akte delodajalca ali pogodbe o zaposlitvi velja, da bodo s 1.1.2011 neposredno zavezani Zakonu o delovnih razmerjih.

OBVESTILA

23.11.2009, ob izteku veljavnosti te kolektivne pogodbe, je sindikalna stranka delodajalski stranki predlagala začetek pogajanj za novo kolektivno pogodbo. Pogajanja so se začela 14.12.2009. Do konca maja 2010 se je zvrstilo osem pogajanj na katerih je delodajalska pogajalska skupina predstavila delodajalski predlog nove kolektivne pogodbe. Podpisniki sindikalne stranke delodajalski predlog proučujejo. Do tiska te številke Delodajalca, sindikalna stranka še ni posredovala svojega mnenja oziroma priporočila.

KOLEKTIVNA POGODBA ZA DEJAVNOSTI PRIDOBIVANJA IN PREDELAVE NEKOVINSKIH RUDEL SLOVENIJE

23.11.2010 sta se sestali pogajalski stranki kolektivne pogodbe nekovine z namenom, da se dogovorita o poteku pogajanj za sklenitev nove kolektivne pogodbe, kajti sindikalna stranka jo je odpovedala (Uradni list RS, št. 77/2010). Kolektivna pogodba bo še veljala do 29.3.2011, uporabljala pa se bo do sklenitve nove oziroma najdalj do 29.9.2011. Sindikati so ob odpovedi posredovali nov predlog kolektivne pogodbe, ki bo podlaga za pogajanja, ki bodo potekala po sklopih. Vsebinsko naslednjih pogajanj, ki bodo potekala predvidoma 18.1.2011, se bo nanašala na veljavnost kolektivne pogodbe (stvarna, osebna, krajevna, časovna) in razvrstitev del v tarifne razrede.

KOLEKTIVNA POGODBA ZA KEMIČNO IN GUMARSKO INDUSTRIJO SLOVENIJE

Sekcija za kemijo pri Združenju delodajalcev Slovenije (30.11.2010) in Združenje za kemijo pri Gospodarski zbornici Slovenije (26.11.2010) sta sprejela sklep o povišanju najnižjih osnovnih plač po Kolektivni pogodbi za kemično in gumarsko industrijo

Slovenije. Tako se bodo s 1.1.2011 najnižje osnovne plače povišale za povprečno letno inflacijo leta 2010, vendar ne več kot za 1,8 %. Dogovorili so se tudi o načinu izračuna novih zneskov. Najnižje osnovne plače bodo izražene v evrih brez decimalk, desetine evra pa bodo zaokrožene navzgor. Določili so tudi višino regresa za letni dopust za leto 2011. Le ta bo znašal 760 EUR.

KOLEKTIVNA POGODBA MED DELAVCI IN DRUŽBAMI DROBNEGA GOSPODARSTVA

Nova kolektivna pogodba za drobno gospodarstvo določa za delo, opravljeno v decembru 2010 (plače praviloma izplačane v januarju 2011), nove, za 49 % višje najnižje osnovne plače. Tako veliko povečanje najnižjih osnovnih plač je posledica ukinitve obveznih relativnih razmerij med tarifnimi razredi. Po novem so delodajalci delavcem dolžni zagotoviti osnovne plače najmanj enake najnižjim osnovnim plačam, določenim v kolektivni pogodbi. Gre torej za primerjavo višine dveh zneskov in ne več za zagotavljanje predpisanega razmerja med osnovnimi plačami. To je eden od korakov, ki vodi k prožnejšemu plačnemu modelu. Vendar pa v kolektivni pogodbi ni določenega prehodnega obdobja v katerem bi delodajalci lahko dosedanje obračunavanje in izplačevanje plač, ki je bilo vezano na relativna razmerja, prilagodili spremembam, ki jih prinaša nova kolektivna pogodba.

KOLEKTIVNA POGODBA ZA CESTNI POTNIŠKI PROMET

Kolektivna pogodba za cestni potniški promet Slovenije preneha veljati 31.12.2010, njen normativni del pa se bo uporabljal do sklenitve nove kolektivne pogodbe oziroma najdlje do 31.12.2011. Sindikati delavcev prometa in zvez Slovenije so že posredovali predlog za podaljšanje

veljavnosti te kolektivne pogodbe, predlagali pa so tudi spremembo tarifne priloge. Sekcija za promet in zveze pri ZDS in Združenje za promet pri GZS sta na podlagi sklepov sekcije in združenja pripravila skupen odgovor na sindikalno pobudo v katerem sta sprejela pobudo za podaljšanje veljavnosti kolektivne pogodbe, pobudo za spremembo tarifne priloge pa sta zavrnila.

KOLEKTIVNA POGODBA DEJAVNOSTI BANK IN HRANILNIC V REPUBLIKI SLOVENIJI

Kolektivna pogodba dejavnosti bank in hranilnic v Republiki Sloveniji je 31.12.2009 prenehala veljati, uporabljati pa se bo preneha 31.12.2010. Pogajanja za novo kolektivno pogodbo potekajo, vendar pa do tiska te številke Delodajalca stranki le te še nista sklenili.

KOLEKTIVNA POGODBA CELULOZNE, PAPIRNE IN PAPIRNO PREDDELNE DEJAVNOSTI

Kolektivna pogodba celulozne, papirne in papirno predelovalne dejavnosti preneha veljati 31.12.2010. Njen normativni del se bo uporabljal do sklenitve nove kolektivne pogodbe vendar najdalj do 28.2.2011.

OBVESTILA

MINIMALNA PLAČA

Po 5. členu Zakona o minimalni plači (Ur. l. RS, št. 13/10) se za delo v mesecu januarju 2011 in nadaljnje mesece spremeni znesek minimalne plače. Znesek se bo uskladiel za rast cen življenjskih potrebščin v času december 2010 glede na december 2009.

ODGOVARJAMO NA VAŠA VPRAŠANJA

Po 3. členu zakona na višino minimalne plače lahko vplivajo tudi gibanje plač, gospodarske razmere in gibanje zaposlenosti. Končno višino zneska določi minister za delo, družino in socialne zadeve na osnovi predhodnega posveta s socialnimi partnerji.

Po 6. členu Zakona o minimalni plači mora biti znesek objavljen v Uradnem listu najkasneje do 31. januarja 2011.

Tudi za delodajalce, ki imajo pravico do postopnega prehoda na znesek minimalne plače, januarska višina zneska še ni znana. Za delo opravljeno od 1.1.2011 dalje bodo izplačevali plače najmanj v višini 685,25 € povečane za enak odstotek rasti cen življenjskih potrebščin kot bo to veljalo za »polno« minimalno plačo.

POVRAČILO STROŠKA PREVOZA NA DELO IN Z DELA TER KILOMETRINA

Nekatere kolektivne pogodbe dejavnosti določajo, da so delavci upravičeni do povračila stroška prevoza na delo in z dela v višini 15% cene 95 oktanskega bencina, v primeru službenega potovanja pa do kilometrine v višini 30% cene istega bencina.

Zaradi povečanja cene bencina 30.11.2010 na 1,238 € za liter, znesek povračila stroškov prevoza na delo in z dela v kolektivnih pogodbah dejavnosti, kjer je višina povračila določena s 15 % cene bencina, presega zgornji znesek iz davčne uredbe. Sedem od teh kolektivnih pogodb dejavnosti ne določa, da se v teh primerih znesek lahko zniža na zgornji znesek iz davčne uredbe (0,18 €), zato so delodajalci dolžni izplačati znesek v višini, določeni s kolektivno pogodbo. Razlika med zgornjim zneskom, ki ga določa davčna uredba in dejansko izplačanim zneskom pa vsteva v davčno osnovo, obremenjena pa je tudi s prispevki za socialno varnost. Znesek kilometrine se kljub omenjeni podražitvi bencina ni spremenil. Ostal je enak zgornjemu znesku, ki ga določa davčna uredba (0,37 €).

Z naslednjo podražitvijo 95 oktanskega bencina, ki je sledila 14.12.2010, znesek povračila stroška prevoza na delo in z dela ostaja enak – 0,19 €. Povečal pa se je znesek kilometrine in sicer za 0,01 € in znaša 0,38 €, oziroma je za 0,01 € višji od zgornjega neobdavčljivega zneska.

POVRAČILO STROŠKA PREHRANE MED DELOM

Nekatere kolektivne pogodbe dejavnosti določajo, da se dnevni znesek povračila stroška prehrane med delom januarja in julija usklajuje z rastjo cen prehrablenih izdelkov, doseženo v preteklem polletju.

V drugi polovici leta 2010 je znesek povračila stroškov za prehrano med delom po teh kolektivnih pogodbah znašal 3,76 €. Nov znesek, ki bo veljal od 1.1.2011 do 30.6.2011 pa bo znan 31.12.2010, ko bo Statistični urad RS objavil količnik rasti cen prehrablenih izdelkov v obdobju julij – december 2010. Z indeksom cen prehrablenih izdelkov se spremljajo cene hrane in brezalkoholnih pijač.

ODGOVARJAMO NA VAŠA VPRAŠANJA

NADOMESTILO PLAČE V ČASU PREPOVEDI OPRAVLJANJA DELA OB UVEDBI POSTOPKA IZREDNE ODPOVEDI POGODBE O ZAPOSLOTVI

Če delodajalec delavcu na osnovi 1., 2. ali 4. alineje prvega odstavka 111. člena Zakona o delovnih razmerjih ob uvedbi

postopka izredne odpovedi pogodbe o zaposlitvi delavcu prepove opravljati delo za čas trajanja postopka, ima delavec v tem času pravico do nadomestila plače v višini polovice njegove povprečne plače v zadnjih treh mesecih pred uvedbo postopka odpovedi. Vprašanje je katere plače natančno so mišljene in kako ravnati, če je delavec v tem obdobju zadnjih treh mesecev pred uvedbo postopka odpovedi prejel tudi nadomestilo plače.

Uradnih pojasnil predlagatelja Zakona o delovnih razmerjih, Ministrstva za delo, družino in socialne zadeve na zastavljeno vprašanje ne obstaja.

Za čas, ko je delavec prejemal nadomestilo plače, bi bilo potrebno ugotoviti koliko bi delavec prejel plače, če bi delal in tako znesek nadomestila plače zamenjati s plačo. To je način, ki je že splošno uveljavljen (na primer pri določitvi osnove za izračun odpravnine iz poslovnih razlogov in razlogov nesposobnosti – 109. čl. ZDR, pri določitvi osnove za izračun nadomestila plače – 137. člen ZDR, itd.).

Tretji odstavek 111. člena ZDR določa, da se upošteva povprečna plača v zadnjih treh mesecih pred uvedbo postopka odpovedi. Menimo, da so z besedno zvezo »pred uvedbo postopka odpovedi« mišljene povprečne plače v zadnjih treh mesecih pred vročitvijo vabila na zagovor zaradi izredne odpovedi pogodbe o zaposlitvi, ker se s tem trenutkom namreč uvede postopek izredne odpovedi.

PREGLED PLAČ, KI IZHAJAJO IZ SPREJETE POLITIKE PLAČ

FEBRUAR 2010 - JANUAR 2011

V EUR	IZHODIŠČNA za negospodarske dejavnosti ¹¹	ZAJAMČENA	MINIMALNA	POVPREČNA V RS (VIR: SURS-ZAČASNI PODATEK)		ZAČASNA OSNOVA	
				Mesečna	Zadnji trije meseci		
BRUTO PLAČA							v €
2010							
FEBRUAR	248,72	237,73	597,43	1.431,45	1.456,01	822,26	
MAREC	248,72	237,73	734,15	1.499,23	1.459,65	822,26	
APRIL	248,72	237,73	734,15	1.483,44	1.471,39	822,26	
MAJ	248,72	237,73	734,15	1.475,04	1.485,92	822,26	
JUNIJ	248,72	237,73	734,15	1.491,57	1.483,34	822,26	
JULIJ	248,72	237,73	734,15	1.480,69	1.482,43	822,26	
AVGUST	248,72	237,73	734,15	1.487,20	1.486,49	822,26	
SEPTEMBER	248,72	237,73	734,15	1.485,58	1.484,48	822,26	
OKTOBER	248,72	237,73	734,15	1.487,86	1.486,88	822,26	
NOVEMBER	248,72	237,73	734,15	-	-	822,26	
DECEMBER	248,72	237,73	734,15	-	-	822,26	
2011							
JANUAR	248,72	237,73	znesek še ni znan	-	-	822,26	
NETO PLAČA ¹²							v €
2010							
FEBRUAR	193,75	185,19	460,20/465,40 ¹³	930,01	941,35	577,51	
MAREC	193,75	185,19	562,00	967,32	944,72	577,51	
APRIL	193,75	185,19	562,00	960,02	952,46	577,51	
MAJ	193,75	185,19	562,00	956,55	961,31	577,51	
JUNIJ	193,75	185,19	562,00	965,71	960,76	577,51	
JULIJ	193,75	185,19	562,00	960,14	960,80	577,51	
AVGUST	193,75	185,19	562,00	964,55	963,47	577,51	
SEPTEMBER	193,75	185,19	562,00	963,84	962,84	577,51	
OKTOBER	193,75	185,19	562,00	964,48	964,29	577,51	
NOVEMBER	193,75	185,19	562,00	-	-	577,51	
DECEMBER	193,75	185,19	562,00	-	-	577,51	
2011							
JANUAR	193,75	185,19	znesek še ni znan	-	-	577,51	

¹¹Za zasebni sektor so izhodiščne plače in najnižje osnovne plače po KP širše ravni objavljene v nadaljevanju.

¹²Pri 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.

¹³Znesek velja ob upoštevanju nove dodatne splošne olajšave in sicer za izplačila od 23.2.2010 dalje.

PLAČE PO KOLEKTIVNIH IN INDIVIDUALNIH POGODBAH¹⁴

1. PRAVNE OSEBE ZASEBNEGA SEKTORJA

	POVPREČNA IZPLAČANA PLAČA		ŠTEVILO ZAPOSLENIH		RAZMERJE PLAČ	
	KP	IP	KP		IP	IP:KP
			Skupaj	Z minimalno plačo		
2010						
MAREC	1.326	3.555	441.399	39.629	21.138	2,68
APRIL	1.317	3.491	440.917	40.221	21.089	2,65
MAJ	1.309	3.467	440.328	41.835	20.980	2,65
JUNIJ	1.325	3.466	440.343	39.039	21.062	2,62
JULIJ	1.328	3.482	439.946	39.379	20.753	2,62
AVGUST	1.325	3.447	439.135	39.858	20.741	2,60
SEPTEMBER	1.330	3.454	441.334	39.361	20.708	2,60
OKTOBER	1.326	3.465	441.420	40.835	20.845	2,61

2. PRAVNE OSEBE JAVNEGA SEKTORJA

	POVPREČNA IZPLAČANA PLAČA		ŠTEVILO ZAPOSLENIH		RAZMERJE PLAČ
	KP	IP	KP	IP	IP:KP
2010					
MAREC	1.772	3.524	154.222	3.774	1,99
APRIL	1.787	3.526	154.564	3.779	1,97
MAJ	1.794	3.534	154.926	3.764	1,97
JUNIJ	1.791	3.548	155.358	3.780	1,98
JULIJ	1.777	3.543	154.730	3.778	1,99
AVGUST	1.776	3.540	154.506	3.757	1,99
SEPTEMBER	1.783	3.553	155.455	3.785	1,99
OKTOBER	1.791	3.549	155.601	3.771	1,98

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

	RS			PREDELOVALNE DEJAVNOSTI			RAZMERJE RS : PREDELOVALNE DEJAVNOSTI	
	KP	IP	KP+IP	KP	IP	KP+IP	KP	IP
2010								
MAREC	1.442	3.551	1.526	1.230	3.845	1.330	1,17	0,92
APRIL	1.439	3.497	1.521	1.219	3.740	1.315	1,18	0,94
MAJ	1.435	3.478	1.517	1.204	3.673	1.299	1,19	0,95
JUNIJ	1.447	3.478	1.528	1.232	3.713	1.327	1,17	0,94
JULIJ	1.445	3.492	1.526	1.229	3.754	1.325	1,18	0,93
AVGUST	1.442	3.462	1.522	1.226	3.711	1.320	1,18	0,93
SEPTEMBER	1.448	3.470	1.528	1.236	3.741	1.330	1,17	0,93
OKTOBER	1.447	3.478	1.528	1.228	3.757	1.321	1,18	0,93

¹⁴Vir: AJPES, KP - kolektivna pogodba, IP - individualna pogodba

PLAČE ZA ZASEBNI SEKTOR PO KOLEKTIVNIH POGODBAH DEJAVNOSTI

1. NAJNIŽJE OSNOVNE PLAČE, JANUAR 2011

TARIFNI RAZREDI													v €
I.	II.	III.	IV/1.	IV/2.	V/1.	V/2.	VI/1.	VI/2.	VII/1.	VII/2.	VII/3.	VIII.	IX.
KOLEKTIVNA POGODBA ZA KMETIJSTVO IN ŽIVILSKO INDUSTRIJO SLOVENIJE¹⁵													
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1.054,44	1.254,54
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	6,06	7,21
Uradni list RS: 45/06, P: 74/06, 49/07, 42/08, 71/08, 43/09, 52/10													
KOLEKTIVNA POGODBA ZA GOZDARSTVO SLOVENIJE - SKUPINA A													
654,69	669,50	685,50	725,00	-	820,00	-	975,00	-	1.095,00	-	-	1.300,00	1.550,00
3,7626	3,8477	3,9397	4,1667	-	4,7126	-	5,6034	-	6,2931	-	-	7,4713	8,9080
KOLEKTIVNA POGODBA ZA GOZDARSTVO SLOVENIJE - SKUPINA B													
654,69	755,00	855,00	908,00	-	960,00	-	1.015,00	-	1.245,00	-	-	1.480,00	1.765,00
3,7626	4,3391	4,9138	5,2184	-	5,5172	-	5,8333	-	7,1552	-	-	8,5057	10,1437
Uradni list RS: 16/05, podpis, 9.9.05 (ni v Ur.l.RS), 37/06, 19/08, 99/08, 30/09, 46/10													
KOLEKTIVNA POGODBA PREMOGOVNIŠTVA SLOVENIJE													
433,65	533,35	574,70	635,85	-	701,50	-	834,56	-	1.027,71	-	-	1.354,27	1.596,40
Uradni list RS: 44/96, R:73/03, 100/04, 81/05, podp. 25.7.06 (ni v Ur.l.RS), 105/07													
KOLEKTIVNA POGODBA ZA TEKSTILNE, OBLAČILNE, USNJARSKE IN USNJARSKO PREDLOVALNE 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													
396,90	433,30	477,50	526,20	-	588,10	-	690,90	-	778,30	-	-	-	-
Uradni list RS: 132/06, P:28/07, R:66/07, 32/08, R: 36/09, 34/10													
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, 73/10													
KOLEKTIVNA POGODBA ZA DEJAVNOST PRIDOBIVANJA IN PREDLAVE 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, odp.: 77/10													
KOLEKTIVNA POGODBA ZA KOVINSKO INDUSTRIJO SLOVENIJE													
473,28	516,78	570,72	650,76	-	709,92	-	829,98	-	969,18	-	-	1.106,64	1.308,48
2,72	2,97	3,28	3,74	-	4,08	-	4,77	-	5,57	-	-	6,36	7,52
Uradni list RS: 108/05, 97/06, 90/07, 33/08, 70/08, 53/09, 10/10													
KOLEKTIVNA POGODBA ZA DEJAVNOST ELEKTROINDUSTRIJE SLOVENIJE													
504,60	516,78	565,50	636,84	-	694,26	-	807,36	-	941,34	-	-	1.073,58	1.263,24
2,90	2,97	3,25	3,66	-	3,99	-	4,64	-	5,41	-	-	6,17	7,26
Uradni list RS: 108/05, 95/06, R:71/07, 82/07, 32/08, 70/08, 47/09, 75/09, 10/10													

¹⁵ Zneski še niso znani.

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 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													
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, 54/10													
KP DEJAVNOSTI GOSTINSTVA IN TURIZMA SLOVENIJE													
448,40	487,59	538,32	593,64	-	663,97	-	780,38	-	878,37	-	-	1.035,14	1.231,10
Uradni list RS: 83/97, R: 35/98, 84/01, R:45/02, R:33/03, 87/04, 139/04, 71/05, 100/05, 83/06, 83/07, 124/07, 42/08, 55/09, odp. 40/10, 52/10, 82/10													
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 SLOVENIJE¹⁶													
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Uradni list RS: 6/07, 99/08, nova KP: 35/09, 46/09, R: 81/09, 95/09, 4/10													
KP ZA POŠTNE IN KURIRSKO DEJAVNOSTI¹⁶													
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Uradni list RS: 50/03, 94/04, 61/05, 84/08, 91/09													
KP MED DELAVCI IN DRUŽBAMI DROBNEGA GOSPODARSTVA¹⁷													
513,91	585,86	657,80	740,03	-	827,40	-	986,71	-	1.120,32	-	-	1.336,17	1.603,40
Uradni list RS: 94/10													
KP ZA OBRT IN PODJETNIŠTVO¹⁶													
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Uradni list RS: 73/08, 55/10													

2. NAJNIŽJE IZPLAČANE PLAČE, MINIMALNE PLAČE, JANUAR 2011

TARIFNI RAZREDI													v €
I.	II.	III.	IV/1	IV/2	V/1	V/2	VI/1	VI/2.	VII/1	VII/2	VII/3	VIII.	IX.
KOLEKTIVNA POGODBA GRADBENIH DEJAVNOSTI													
590,00	617,00	670,00	740,00	770,00	810,00	850,00	890,00	960,00	1.005,00	1.102,00	1.212,00	1.452,00	1.747,00
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													

¹⁶ Zneski še niso znani.¹⁷ Zneski veljajo od 1.12.2010 dalje.

3. IZHODIŠČNE PLAČE, JANUAR 2011

TARIFNI RAZREDI										v €
I.	II.	III.	IV.	V.	VI/1.	VI/2.	VII/1.	VII/2.	VIII.	IX.
KP CELULOZNE, PAPIRNE IN PAPIRNO PREDELOVALNE DEJAVNOSTI										
428,50	486,30	544,24	602,09	703,68	910,61	-	1.076,18	-	1.365,93	1.572,89
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, 91/10										
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 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										

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

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 ¹⁸								
	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

¹⁸Kolektivna pogodba dejavnosti se od 1.1.2011 dalje več ne uporablja.

POVRAČILA STROŠKOV V ZVEZI Z DELOM IN DRUGI OSEBNI PREJEMKI

1. KOLEKTIVNE POGODBE DEJAVNOSTI

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

6) Podatek še ni znan.

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

DATUM SPREMEMBE	7.4.2010	20.4.2010	4.5.2010	1.6.2010	15.6.2010	29.6.2010	13.7.2010	27.7.2010
BENCIN-95 OKT.- 1L V €	1,204	1,211	1,215	1,192	1,213	1,223	1,217	1,216
KILOMETRINA V €	0,36	0,36	0,36	0,36	0,36	0,37	0,37	0,36
PREVOZ V €	0,18	0,18	0,18	0,18	0,18	0,18	0,18	0,18
DATUM SPREMEMBE	24.8.2010	7.9.2010	21.9.2010	19.10.2010	3.11.2010	16.11.2010	30.11.2010	14.12.2010
BENCIN-95 OKT.- 1L V €	1,196	1,202	1,211	1,228	1,214	1,229	1,238	1,262
KILOMETRINA V €	0,36	0,36	0,36	0,37	0,36	0,37	0,37	0,38
PREVOZ V €	0,18	0,18	0,18	0,18	0,18	0,18	0,19	0,19

Kilometrina znaša 30% cene 95-oktanskega bencina.

Prevoz znaša 15% cene 95-oktanskega bencina.

4. UREDBA O DAVČNI OBRAVNAVI POVRAČIL STROŠKOV IN DRUGIH DOHODKOV IZ DELOVNEGA RAZMERJA (UR.L.RS 140/06, 76/08)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 1km	dejanskih stroškov dejanskih stroškov dejanskih stroškov dejanskih stroškov 0,37
• takse, gorivo v primeru službenega vozila, cestnine, parkirnine, stroški prevoza in prenosa stvari, prtljage		dejanskih stroškov
• prenočevanje		dejanskih stroškov
TERENSKI DODATEK	• če se najmanj 2 dni zaporedoma dela in prenočuje izven kraja običajnega prebivališča in izven kraja sedeža delodajalca in je zagotovljena prehrana in prenočišče – na dan	4,49
NADOMESTILO ZA LOČENO ŽIVLJENJE	• opravlja delo in prebiva izven kraja, kjer prebiva družina – na mesec	334,00
DRUGI OSEBNI PREJEMKI		ZNESKI SE NE VŠTEVAJO V DAVČNO OSNOVO DO VIŠINE (V €):
JUBILEJNA NAGRADA		
prizna se po enem kriteriju (skupna delovna doba ali delovna doba pri zadnjem delodajalcu)	• 10 let delovne dobe • 20 let delovne dobe • 30 let delovne dobe • 40 let delovne dobe	460 689 919 919
ODPRAVNINA OB UPOKOJITVI		4.063
SOLIDARNOSTNA POMOČ	• smrt delojemalca ali njegovega družinskega člana, stroški pogreba v primeru smrti delojemalca • težja invalidnost, daljša bolezen, elementarna nesreča, požar	3.443 1.252
PLAČILA VAJENCEM ZA OBVEZNO PRAKTIČNO DELO	• 1.letnik • 2.letnik • 3.letnik • 4.letnik	84 126 167 167
PLAČILA DIJAKOM, ŠTUDENTOM ZA OBVEZNO PRAKTIČNO DELO	na mesec	172

¹⁹Velja od 1.8.2008 dalje.

PRAKSA IZ DRUGIH DRŽAV

NEVARNOST PLAČNEGA IN SOCIALNEGA DUMPINGA OB ODPRTJU TRGA DELA LETA 2011



Teja Kadunc,
koordinator projektov

Prvega maja 2011 se konča 7-letno prehodno obdobje, ki prepoveduje delavcem iz osmih novih držav članic EU iz Srednje in Vzhodne Evrope vstop na avstrijski trg dela. Za boj proti socialnemu in plačnemu dumpingu je bil izdan osnutek predloga zakona, ki prinaša strožji nadzor in kazni za te prekrške. Ta osnutek je podprt s strani sindikatov, gospodarstvo pa ga zavrača zaradi pričakovanega povečanega birokratskega bremena za delodajalce.

PREHODNO OBDOBJE SE KONČA MAJA 2011

Do konca aprila 2011 za delavce iz vseh novih držav članic (NMS), razen Malte in Cipra, velja prepoved svobodnega vstopa na avstrijski trg dela, Češka republika, Estonija, Madžarska, Latvija, Litva, Poljska, Slovaška in Slovenija za prehodno obdobje do sedmih let. Medtem, ko je Avstrija na splošno izkoristila celotno obdobje sedmih let, je leta 2007 delno odprla svoj trg dela zaradi pomanjkanja kvalificiranih delavcev v nekaterih sektorjih in regijah.

OSNUTEK PREDLOGA ZAKONA JE OSREDOTOČEN NA PLAČNI IN SOCIALNI DUMPING

Ob odprtju trga dela maja 2011 se lahko pojavi plačni in socialni dumping. To lahko

vključuje oboje, domača in tuja podjetja, na sledeča načina.

Obstaja bojazen, da se bodo tuja podjetja, ki delajo na projektih v Avstriji (npr. v gradbeni industriji) in zaposlujejo tuje delavce iz ene izmed osmih NMS držav, vpletla v socialni dumping. Po zakonu mora podjetje zaposlovati in plačevati svoje delavce po ustreznih avstrijskih kolektivnih pogodbah. Tako je določeno v napotitvi na delo v delovski direktivi (Entsenderichtlinie) iz leta 1996, ki se je začela izvajati v Avstriji na podlagi Zakona o prilagoditvi pogodbenega prava (Arbeitsvertragsrecht-Anpassungsgesetz, AVRAG). Direktiva navaja, da v primeru napotitve delavca v tujino s strani delodajalca za delavca veljajo isti delovni pogoji kot za domače delavce, vključno s kolektivnimi pogodbami za področje plačila. Ker pa se morajo prispevki za socialno varnost plačevati v matični državi, avstrijske oblasti nimajo nobenega pravnega pooblastila, s katerim bi lahko ugotovili, če se delavcem izplačujejo 'dumping' plače. Do sedaj je bila KIAB (Kontrolle illegaler Arbeitnehmerbeschäftigung) - organizacija, odgovorna za preverjanje nezakonitega zaposlovanja tujih delavcev. Takoj, ko se bo avstrijski trg dela odprl brez omejitev za delavce iz NMS držav, KIAB ne bo več odgovorna zanje, ker ne bodo več sodili v Zakon o zaposlovanju tujcev. Sindikati in Zvezna gospodarska zbornica (WKÖ) so torej predlagali ustanovitev nove organizacije ali pa odobritev organizaciji KIAB več sredstev in pooblastil za boj proti nezakonitemu zaposlovanju.

Socialni in plačni dumping bi se lahko pojavil tudi v avstrijskih podjetjih, ki zaposlujejo delavce iz NMS držav, če ti ne bi upoštevali ustreznih zakonov in bi izplačevali nižje plače od tistih, katere določajo kolektivne pogodbe. Sindikati zahtevajo, da izplačevanje nižjih plač od tistih, katere so določene s strani kolektivne pogodbe, postane zakonsko gledano kaznivo dejanje.

ODZIVI SOCIALNIH PARTNERJEV NA OSNUTEK PREDLOGA ZAKONA

Za boj proti socialnemu in plačnemu dumpingu je avstrijski zvezni minister za delo, socialne zadeve in varstvo potrošnikov izdal predlog zakona, ki omogoča strožji nadzor. Predlog zakona, ki je trenutno v pre-soji, predpisuje razmeroma visoke kazni za primere, ko so plače, ki so določene s strani kolektivnih pogodb, oslabilene. Za kršitev teh določb je v osnutku predloga zakona predvidena kazen med 5.000 in 50.000 € na delavca in med 10.000 in 100.000 € na delavca, če se kršitev ponavlja. Resnica je, da bo težko izdajati kazni izven Avstrije znotraj trenutnega zakonskega okvira. Zato je predvideno, da bodo pogajanja z NMS državami prinesla primerne sporazume, ki bodo omogočili oblastem izrekanje kazni. Socialni partnerji so se močno odzvali na osnutek zakona: medtem, ko organizacije delavcev pozdravljajo predlog zakona, ga gospodarstvo močno zavrača.

WKÖ je proti osnutku predloga zakona, saj meni, da je osredotočen predvsem na domača podjetja. Določbe predloga zakona predstavljajo več birokracije, kazni in preverjanj za člane WKÖ. Obenem pa bo zakon zelo malo pripomogel k preprečevanju plačnega in socialnega dumpinga s strani tujih podjetij. Namesto tega WKÖ zahteva več učinkovitih ukrepov proti tujim podjetjem, ki se ne držijo pravil. Predvsem naj bi zagotavljali, da se tujim delavcem izplačajo plače, ki so skladne s kolektivno pogodbo.

Glavni tajnik Zveze avstrijske industrije (IV), Markus Beyrer, je opozoril na povečano birokratsko breme za podjetja. Vztrajal je, da bodo nove določbe 'neučinkovite in nepotrebne', ker avstrijski zakon že predpisuje takšne kazni znotraj Upravnega kazenskega prava. IV je proti uvajanju dodatnih birokracijskih ukrepov v času nezanesljivega gospodarstva in predlaga, da se vprašanje plač ali potencialnega plačnega dumpinga prepusti delovnim in socialnim sodiščem.

NOVICE STALNEGA PREDSTAVNIŠTVA BUSINESSEUROPE

BUSINESSEUROPE



Maja Šoba Tovšak,
stalna predstavnik ZDS
pri BUSINESSEUROPE

DOLOČITEV PREDNOSTNIH NALOG ZA POKLICNO IZOBRAŽEVANJE IN USPOSABLJANJE

BUSINESSEUROPE se je na predvečer Sveta ministrov za izobraževanje dne 18. novembra udeležila tradicionalne večere predsedujoče EU trojke. V luči poročila Bruges, ki za naslednjih deset let določa prednostne naloge za evropsko sodelovanje v poklicnem izobraževanju in usposabljanju, je BUSINESSEUROPE poudarila pomen premika v smeri učnih rezultatov in povečanja kakovosti in ustreznosti poklicnega izobraževanja in usposabljanja, kar bo študij napravilo privlačnejši, spodbudilo mobilnost med izobraževalnimi sistemi ter olajšalo prehod med izobraževanjem in trgovino. Poleg tega bi morala biti prednostna naloga vlad vzpostavitev okvirnih pogojev, ki bi spodbudila podjetja k vključitvi v izobraževanje in usposabljanje. 7. decembra je bilo na neformalnem ministrskem srečanju ministrov za izobraževanje poročilo Bruges sprejeto.

PATENT EU KLJUČ DO POSPEŠITVE INOVACIJ V EVROPI

Na četrtem vseevropskem vrhu za intelektualno lastnino 2. decembra v Bruslju, je generalni direktor BUSINESSEUROPE pozval k patentu EU brez nepotrebnih stroškov, prevajanja in zapletenosti za podjetja, ki bi spodbudil evropske inovacije. Glede jezikovne ureditve za patent EU, večina članov BUSINESSEUROPE podpira predlog Komisije,

ki temelji na treh jezikih Evropskega patentnega urada (angleški, francoski in nemški), kot kompromisno rešitev. Philippe de Buck je pozval države članice k zaključku razprav o patentu EU v okviru Sveta za konkurenčnost 10. decembra.

ZAKON O MALEM GOSPODARSTVU: 10 POSLOVNIH PRIPOROČIL ZA NJEGOVO IZVAJANJE

2. decembra je skupina delodajalcev Evropskega ekonomsko-socialnega odbora organizirala konferenco »Zakon o malem gospodarstvu – vse najboljše?« z namenom preučitve njegovega izvajanja dve leti po sprejetju. Po mnenju poslovne skupnosti je mogoče izvajanje zakona o malem gospodarstvu opisati kot »delo v teku«, ki ga je potrebno znatno pospešiti. Za ilustracijo kakšne ukrepe je treba čim prej sprejeti, so BUSINESSEUROPE, EUROCHAMBRES in UE-APME predstavile deset posebnih skupnih priporočil.

CANCUN MORA POSTATI UPRIZORITEV MEDNARODNEGA DOGOVORA O PODNEBNIH SPREMEMBAH

Evropska podjetja pozivajo k sklenitvi obsežnega mednarodnega sporazuma o podnebnih spremembah in mednarodna podnebna konferenca v Cancunu bi morala biti njegova uprizoritev. Potreben je napredek pri spremljanju, poročanju in preverjanju svetovnih emisij; financiranju mehanizmov za blažitev podnebnih sprememb in prilagajanju nanje, vključno z novimi mednarodnimi mehanizmi spodbujanja zmanjševanja emisij ogljika. Ta področja so pomemben korak za doseg celovitega sporazuma o podnebnih spremembah in internacionalizacijo trgov ogljika. BUSINESSEUROPE v celoti pod-

pira podnebne in energetske cilje EU2020. Podnebne spremembe so svetovni problem, ki se lahko rešuje le globalno. V odsotnosti enako močnih ukrepov drugih gospodarstev, bi bilo vsako dodatno povečanje enostranskega EU cilja 20% znižanja emisij prezgodnje in celo kontraproduktivno.

PAMETNA ZAKONODAJA MORA ZMANJŠATI OBREMENITVE

BUSINESSEUROPE je objavila svoja stališča o pametni zakonodajni ureditvi in podpirala premik od boljših k pametnejšim predpisom. Pametna zakonodajna ureditev bi morala voditi k boljšemu izvajanju in izvrševanju, manj obremenitvam in stroškom ter s tem k večji gospodarski rasti in delovnim mestom. Pomembne izkušnje lahko prinese delo, ki je bilo opravljeno na področju boljše zakonodajne ureditve, in sicer večja preglednost v zvezi z objavo osnutka ocen vpliva, boljše merljivost in vrednotenje vplivov ter boljše koriščenje presoje vplivov s strani Sveta in Evropskega parlamenta.

FORUM O DRUŽBENI ODGOVORNOSTI PODJETIJ

Generalni direktor BUSINESSEUROPE je 30. novembra nagovoril udeležence interesnega Forum o družbeni odgovornosti podjetij. Med plenarnim zasedanjem o »Evropski politiki o družbeni odgovornosti podjetij: kam naprej?«, je g. de Buck izpostavil pomen zavezanosti podjetij, da družbeno odgovornost vključijo v svoje poslovanje. Evropska komisija lahko prispeva k povečanju sprejema družbene odgovornosti med podjetji s poudarkom na praktičnih dejavnostih, namesto da določa stroga in podrobna pravila. Prav tako je poudaril potrebo po usklajenosti med številnimi pobudami, povezanimi z družbeno

odgovornostjo podjetij, ki prihajajo iz različnih generalnih direktorats Komisije.

USTVARJANJE NOVIH DELOVNIH MEST MORA BITI NA VRHU POLITIČNEGA DNEVNEGA REDA

30. novembra je predsednica delovne skupine za zaposlovanje in spretnosti govorila na konferenci Zaposlovanje v Evropi v letu 2010, organizirani v zvezi z letnim poročilom Komisije o zaposlovanju. V nasprotju s tem, kar je primer v agendi »Nova znanja in nova delovna mesta«, je trdila, da je potrebno umestiti ustvarjanje delovnih mest na vrh politične agende. Sedaj ni čas za ponovno odpiranje razprave o kakovosti delovnih mest niti za zamudo pri vzpostavljanju potrebnih reform trga dela EU.

INOVATIVNA EVROPA ZA PREMAGOVANJE KRIZE

29. novembra se je direktor za socialne zadeve pri BUSINESSEUROPE udeležil konference o inovacijah in socialnem dialogu, organizirani s strani Eurocadres. Izpostavil je nekaj glavnih izzivov za izboljšanje uspešnosti evropskih inovacij in udeležence spomnil, da so inovacije tudi dejavnik za spremembe in razvoj v proizvodnji. Kvalificirana delovna sila in prožni trgi dela so ključni v zvezi s tem. Socialni dialog je pomemben, vendar poskus umestitve vseh vidikov izboljšanja naše inovativne zmogljivosti v okvir socialnega dialoga, ni smisel.

SVET ZA KONKURENČNOST POZIVA K SPREMEMBI POLITIČNE AGENDE V DEJANJA

V pismu Jean-Claudu Marcourtu je Philippe de Buck predstavil prioritete BUSINESSEUROPE za Svet za konkurenčnost dne 25-26. novembra 2010. Svet za konkurenčnost je pozval, da politično agendo, ki jo v svojem sporočilu o industrijski in inovacijski politiki predlaga Evropska komisija, spremeni v prave ukrepe. Medtem ko poslovna skupnost pozdravlja pozornost, ki je ponovno namenjena industrijski politiki, svetuje, da se oblikovalci politik vzdržijo nepotrebnih in nesorazmernih intervencij na trgu. Svet za konkurenčnost bi prav tako moral zagotoviti, da se pri reformi proračuna EU več finančnih sredstev namenijo inovacijam, in omogočiti sodelovanje evropskih podjetij v raziskavah EU in razvojnih programih. Nazadnje, BUSINESSEUROPE poziva k doseganju uspešne končne odločitve v okviru sedanjih pogajanj za vzpostavitev patenta EU.

PREGLED DOGODKOV

7.12.	Sestanek stalnih predstavnikov delodajalskih in industrijskih združenj: koordinacija zagovorniških dejavnosti (Bela knjiga o prihodnosti prometa, Zelena knjiga o pokojninah, Transatlantski ekonomski svet in poslovna srečanja); ostale dejavnosti BUSINESSEUROPE (poročilo s Sveta predsednikov 2-3. decembra, sporočilo Evropskemu svetu 18. decembra); pisne informacije (aktualno dogajanje v času belgijskega predsedstva, poročilo o dejavnostih Evropskega parlamenta, poročilo o predlogih Evropske komisije)
2-3.12.	Svet predsednikov: poročilo o glavnih aktivnostih BUSINESSEUROPE; konkurenčnost EU (Ekonomski pregled BUSINESSEUROPE - jesen 2010, aktivnosti na EU in globalni ravni); podnebne spremembe (poročilo o razvoju pogajanj v Cancunu, cilj znižanja emisij v okviru strategije EU 2020, mednarodni mehanizmi, ponovni razmislek o podnebni politiki EU); sporočilo BUSINESSEUROPE za Evropski svet 16-17. decembra; pogovor z g. Ollijem Rehnem, evropskim komisarjem za ekonomske in monetarne zadeve; pogovor z g. Stevenom Vanackeretom, belgijskim zunanjim ministrom; generalna skupščina BUSINESSEUROPE
30.11.	Odbor za socialne zadeve
25.11.	Delovna skupina za energijo: sporočilo Evropske komisije »Evropska strategija 2020«, objavljeno 10. novembra – ocena in urnik 2010/2011; predstavitev nacionalnih energetske strategije, o katerih trenutno poteka razprava v državah članicah; Sporočilo Komisije »Prednostne naloge o energetske infrastrukturi«; poročilo o Madridskem forumu za plin; poročilo novoustanovljene delovne skupine o strateških energetske tehnologijah EU
23.11.	Sestanek stalnih predstavnikov delodajalskih in industrijskih združenj: koordinacija zagovorniških dejavnosti (delovni program Evropske komisije za leto 2011, industrijska politika, direktiva o pravicah potrošnikov, kolektivna pravna sredstva, energetska učinkovitost); ostale dejavnosti BUSINESSEUROPE (priprave na Svet predsednikov 2-3. decembra, ukrepi BUSINESSEUROPE glede izvajanja direktive o storitvah, konferenca na temo zakona o malem gospodarstvu in sporočilo za javnost, srečanje s ključnimi sogovorniki – povratne informacije in priprava); pisne informacije (aktualno dogajanje v času belgijskega predsedstva, poročilo o dejavnostih Evropskega parlamenta, poročilo o predlogih Evropske komisije)

PROJEKTI ZDS

USPEŠEN ZAKLJUČEK PROJEKTA RIBI



Maja Šoba Tovšak,
stalna predstavnik ZDS
pri BUSINESSEUROPE

Z mednarodno konferenco

»Predstavitev ukrepov za prestrukturiranje in primeri reševanja gradbenega sektorja v državah srednje in vzhodne Evrope«, ki jo je ZDS skupaj s partnerskimi združenji organiziralo 23. novembra 2010 v Ljubljani, se je USPEŠNO zaključil projekt RIBI.

Konferenca je bila zadnja izmed aktivnosti v okviru projekta »Prestrukturiranje v gradbeništvu«, ki ga je ZDS skupaj z delodajalskimi/industrijskimi organizacijami iz Bolgarije (BIA), Hrvaške (HUP-UPG), Makedonije (CERM) in Nemčije (BDI) izvajalo od decembra leta 2009. Partnerji smo bili deležni močne podpore s strani slovenske Zbornice gradbeništva in industrije gradbenega materiala ter Bolgarske zbornice gradbeništva, kot tudi Evropskega združenja gradbene dejavnosti (FIEC) ter Konfederacije evropskega gospodarstva (BUSINESSEUROPE). Cilj projekta je bil povečati sposobnost obvladovanja sprememb in postopkov prestrukturiranja v času gospodarske krize ter vzpostavitev in krepitev odnosov v gradbeni industriji v državah srednje in vzhodne Evrope, in sicer na državnem in regijskem nivoju ter na nivoju podjetij.

IZVEDENE AKTIVNOSTI V OKVIRU PROJEKTA

V okviru projekta je bil v vsaki izmed partnerskih držav izveden seminar, na katerem so udeleženci razpravljali o prestrukturiranju

in industrijskih odnosih v času globalne recesije ter ukrepov, ki so jih sprejele vlade in podjetja za izhod iz gospodarske krize. Meseca junija 2010 je bil s strani Združenja nemških industrij organiziran študijski obisk z namenom izmenjave dobrih praks ter predstavitev procesa prestrukturiranja v štirih gradbenih podjetjih. Aktivnosti so bile priložnost za izboljšanje industrijskih odnosov v gradbenem sektorju v državah srednje in vzhodne Evrope z osredotočenostjo na energetske učinkovitosti kot potencialu za ohranjanje obstoječih delovnih mest ter oblikovanju novih zelenih delovnih mest.

Projektne partnerji smo izdali publikacijo z naslovom »Prestrukturiranje v gradbeništvu – kako bolje napovedati prihodnje trende«, ki podaja analizo problemov, s katerimi se spopada gradbeništvo, hkrati pa predstavlja ukrepe, ki so potrebni za prestrukturiranje gradbeništva v smeri ustvarjanja novih delovnih mest in večje energetske učinkovitosti, ki obljublja nove poslovne in zaposlitvene priložnosti.

ZAKLJUČNA KONFERENCA

Konferenca je bila odlična priložnost za razpravo in izmenjavo mnenj predstavnikov gospodarstva, strokovnjakov iz znanstveno-akademske sfere in političnih predstavnikov o konkretnih ukrepih, od predvidevanja in obvladovanja postopkov prestrukturiranja pa do tega, kako se na samo prestrukturiranje odzvati, o konkretnih korakih, ki so jih v času gospodarske krize izvedla gradbena podjetja ter o ukrepih za spodbujanje pomoči gradbenim podjetjem. Generalni sekretar ZDS Jože Smole je v pozdravnem nagovoru opozoril na probleme, s katerimi se trenutno sooča gradbeništvo. Zaradi padca realizacije, velike prezadolženosti in kreditnega krča so nujni ukrepi, ki bodo dali gradbeništvu nov zagon. Minister za okolje in prostor dr. Roko Žarnič je predstavil nekaj



Jože Smole, generalni sekretar ZDS.

možnosti, kot so dela na vodotokih, sanacijska dela, energetska prenova stavb, zanimivi projekti, za izhod gradbenih podjetij iz krize. Priložnost vidi tudi v najemništvu. Predstavniki Zbornice gradbeništva in industrije gradbenega materiala Borut Gržinič je povzel stanje in perspektive slovenskega gradbeništva. Veliko zadolževanje v preteklih letih povzroča likvidnostne težave, kar vodi v stečaje gradbenih podjetij in brezposelnost. Vse več je neprodanih nepremičnin. Programov za novo potrebno infrastrukturo (železnice, ceste, energetske in okoljske objekte) in ukrepov, naklonjenih gradbeništvu pa je zelo malo oziroma so neučinkoviti. Tudi sam vidi priložnosti v prenovi stavb v smeri energetske učinkovitosti, novih infrastrukturnih programih, investicijah v turizmu in kmetijstvu, novih virih energije ter v novih trgih. Mag. Janko Burger, vodja sektorja za konkurenčnost in industrijsko politiko na



Dr. Roko Žarnič, minister za okolje in prostor.

Ministrstvu za gospodarstvo je predstavil v kateri smeri gredo v poročilu vladne medresorske delovne skupine predlogi ukrepov za spodbujanje pomoči gradbenim podjetjem. Izpostavil je ukrepe za spodbujanje likvidnosti, spodbuditev bank na nepremičninskem trgu in aktivnejšo vlogo države pri zagotavljanju poroštev.

Socialno-ekonomske spremembe se kažejo z nastajanjem in razvojem novih gospodarskih dejavnosti ter krčenjem ali celo izginjanjem obstoječih dejavnosti in z njimi povezanih delovnih mest. Da bi lahko bile spremembe učinkovito sredstvo za krepitev konkurenčnosti Evrope, je nujno hitro prilagajanje gospodarskih udeležencev in delavcev pri prehodu na drugo delovno mesto. O socialnih in zaposlitvenih vidikih prestrukturiranja je spregovorila izr.prof.dr. Barbara Kresal iz Fakultete za socialno delo in Ekonomske fakultete Univerze v Ljubljani. Domenico Campogrande, direktor za socialne zadeve pri FIEC pa je predstavil evropske pobude prestrukturiranja v gradbeništvu. Po njegovem bo igrala gradbena industrija pomembno vlogo pri iskanju hitrega izhoda iz trenutne svetovne gospodarske krize in istočasno postavila temelje za dolgoročen in trajnosten razvoj evropskega gospodarstva. Ta projekt bo osnovan na ideji večje energetske učinkovitosti in bolj zelenega gospodarstva.

Gradbeni sektor je največji porabnik energije v EU. Hkrati pa je potrebno poudariti, da ima gradbeni sektor največji gospodarski potencial za zmanjšanje izpustov toplogrednih plinov na stroškovno učinkovit način. Obnova obstoječih objektov in gradnja novih stanovanjskih, poslovnih in javnih objektov ter socialne infrastrukture s poudarkom na energetske učinkovitosti je zato ključnega pomena. Martin Shroeder iz BDI je govoril o možnosti učinkovite rabe energije v stavbah in priložnosti za gradbeništvo v smeri večje energetske učinkovitosti zgradb. Kako pa se s krizo spopadajo podjetja, kakšni so bili nji-

hovi protikrizni ukrepi in potrebni koraki za prestrukturiranje v gradbeništvu, so predstavili g. Zdenko Karakaš, direktor Hrvaške zbornice gradbeništva, g. Stiliyan Ivanov iz Bolgarske zbornice gradbeništva in g. Kiril Najdoski iz Makedonskega združenja delodajalcev.



Jože Smole, dr. Roko Žarnič in Borut Gržinič.

Zaključna konferenca je sklenila enoletni projekt vzpostavitve in krepitev odnosov v gradbeni industriji. Izkušnje bodo pripomogle k lažjemu soočanju s kontinuirano potrebo po izvajanju procesov prestrukturiranja.

Projekt »RIBI - Restructuring and Industrial Relations in the Building Industry« sofinancira Evropska komisija.



REZULTATI ANKETE – ALI UPOŠTEVATE USTREZNO KOLEKTIVNO POGODBO?

REZULTATI ANKETE – ALI UPOŠTEVATE USTREZNO KOLEKTIVNO POGODBO?



mag. Slavi Pirš,
vodja oddelka za
prejemke iz delovnih
razmerij

V okviru projekta Nagrajevanje v podjetju, ki ga delno financira Evropski socialni sklad, je na Združenju delodajalcev Slovenije dva meseca potekala anketa, s katero smo želeli preveriti ali delodajalci upoštevajo ustrezno kolektivno pogodbo dejavnosti.

To je izjemno pomembna tema, kajti pravilno določena kolektivna pogodba dejavnosti, ki ji je delodajalec zavezan, je predpogoj, da delodajalec delavcem lahko zagotovi ustrezne pravice iz delovnega razmerja in od njih pričakuje ustrezne obveznosti.

V anketi je sodelovalo 77 delodajalcev, od tega kar 18 % računovodskih servisov, ki zastopajo večje število delodajalcev.

S prvim vprašanjem, ki se je glasilo, kateri od naštetih kriterijev so odločilni za zavezanost delodajalca kolektivni pogodbi dejavnosti, se je želelo preveriti koliko vedenja o tej temi imajo delodajalci. Med petimi ponujenimi možnimi odgovori:

- članstvo v delodajalskih združenjih
- število zaposlenih pri delodajalcu
- pozitivno poslovanje

- razširjena veljavnost kolektivne pogodbe
- organiziranost reprezentativnega sindikata pri delodajalcu,

je 12 % anketiranih odgovorilo v celoti pravilno (članstvo v delodajalskih združenjih, razširjena veljavnost kolektivne pogodbe), delno pravilno 45 % sodelujočih v anketi, 43 % pa je označilo izključno napačne ponujene možnosti.

Čeprav je kar 97 % vprašanih zapisalo katero kolektivno pogodbo dejavnosti upoštevajo, pa jih je 84 % vseh anketirani izrazilo dvom, da spoštujejo zares pravo kolektivno pogodbo dejavnosti. V dvomih so skorajda vsi delodajalci, ki navajajo, da upoštevajo kolektivno pogodbo za drobno gospodarstvo ali kolektivno pogodbo za obrt in podjetništvo. Zavedenih je zagotovo tudi 5 % anketiranih, ker so mnenja, da jih zavezuje Splošna kolektivna pogodba za gospodarske dejavnosti, ki pa ne velja že od 1.7.2006 dalje.

Vsi delodajalci, ki so navedli, da uporabljajo kolektivno pogodbo za kovinsko industrijo, kolektivno pogodbo za kovinske materiale in livarne ter kolektivno pogodbo za elektroindustrijo je prepričanih, da se ravna po pravilno izbranih kolektivnih pogodbah. Zanimivo pa je, da bi kar 95 % vseh anketiranih (med njimi so tudi delodajalci prej naštetih treh kolektivnih pogodb) želelo svojo odločitev preveriti in pridobiti pisno mnenje Združenja delodajalcev Slovenije.

Pisno mnenje Združenje delodajalcev Slovenije k zavezanosti delodajalca kolektivni pogodbi dejavnosti zasebnega sektorja se izda na osnovi predhodno izpolnjene vloge, ki je delodajalcem na voljo na spletnem mestu <http://www.zds.si/>.

Zaradi pomembnosti teme in relativno skromnega znanja o tej temi je oktobra letos izšel tudi brezplačni priročnik Veljavnost kolektivnih pogodb dejavnosti zasebnega sektorja.



ZAPISKI

Handwriting practice lines consisting of 20 horizontal dotted lines.

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

VODSTVO ZDS



Milan Lukič
v.d. predsednika ZDS



Vanda Pečjak
podpredsednica ZDS



Peter Tevž
podpredsednik ZDS



Jože Smole
generalni sekretar

ZA VAS NA ZDS

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

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

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

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

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

ODDELEK ZA DELOVNO PRAVNE ZADEVE

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

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

ODDELEK ZA PREJEMKE IZ DELOVNEGA RAZMERJA

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

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

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

ODDELEK ZA PODROČJE DAVKOV

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

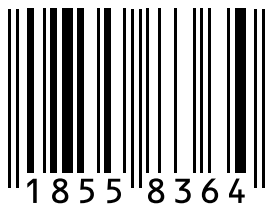
ODDELEK ZA MEDNARODNO SODELOVANJE

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

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

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

ISSN 1855-8364



Združenje delodajalcev Slovenije g.i.z.
Dimičeva ulica 9
1000 Ljubljana

www.zds.si

