

DELODAJALEC

2011/3

Prva delodajalska strokovna revija
Marec 2011
Leto 2, Številka 3

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

Moralne vrednote in zaposlovanje

Plačni modeli v zasebnem sektorju z vidika delovne uspešnosti delavca

Zaostrene razmere na slovenskem trgu dela v 2010

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 pričakovanih 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!

Pred nekaj dnevi je OECD objavil in predstavil Poročilo o razvoju za Slovenijo. Velik dogodek, novo poročilo, a ne presenetljivo – stara priporočila, skoraj identična kot pred dvema letoma. "Slovenija mora okrepiti konkurenčnost. Sprejete varčevalne ukrepe mora uresničiti v celoti. Zaradi populacije jo pesti nevzdržnost javnih financ, zato je pokojninska reforma nujna." Vse to so opozorila, ki niso slišana prvič, a kot da jih v Sloveniji ne znamo vzeti dovolj resno, in se do njih obnašamo kot da so zgolj mantra peščice neoliberalnih ekonomistov. Med priporočili naj omenim že znano nujnost finančne konsolidacije in dodatno varčevanje – tudi pri plačah v javnem sektorju. Odprava plačnih nesorazmerij za zadnji dve četrtini naj tako po priporočilih OECD ne bi bila zgolj zamaknjena, kar je slovenska vlada sicer že storila, temveč odpravljena, kar pa bo po dosedanjih izkušnjah in rezultatih socialnega dialoga skoraj nemogoče doseči.

OECD je kritičen tudi do rasti minimalne plače, ki bi morala biti po njihovi oceni daljše obdobje vezana zgolj na gibanje inflacije, saj lanski enormen dvig minimalne plače lahko oslabi gospodarsko dejavnost.

V poročilu je mogoče najti tudi razmislek o višji obdavčitvi nepremičnin, priporočilo o dokapitalizaciji bank za zmanjšanje kreditnih tveganj ter o privatizaciji državnega premoženja in o prodaji strateškim vlagateljem. Za oživitev gospodarske rasti naj država vzpostavi prijaznejše okolje za tuje neposredne naložbe, trg dela pa mora postati prožnejši, tudi v smislu lažjega odpuščanja. Znova stara priporočila, problemi na katere Združenje delodajalcev opozarja že vsa leta, a kjer vsako leto znova ugotavljamo, da ni pravega napredka.

OECD je tudi mnenja, da je pokojninska reforma, ki je predlagana zaradi starajočega se prebivalstva nujna, a je na dolgi rok premalo drzna. Po mnenju organizacije bodo

tako sčasoma potrebni dodatni popravki, zlasti dvig upokojitvene starosti in malusov za predčasno upokožitev. Med drugim predlaga znižanje odmernega odstotka za pokojnine in spodbujanje drugega ter tretjega stebra, spremembo formule za usklajevanje pokojnin v smeri večjega poudarka na gibanju inflacije. Poleg tega predlaga dodatni dvig upokojitvene starosti in odpravo razlik med ženskami in moškimi pri kriteriju delovne dobe za upokožitev. Ob tem se lahko znova vprašamo, kako bo vlada to dosegla, če ne zmoremo podpore niti trenutni predlagani reformi, in ob vsaki čakamo odločitev o referendumu?

Slovenija sicer po ocenah OECD postopno okreva, gospodarska rast letos in prihodnje leto pa naj bi znašala med dvema in tremi odstotki. Tako kot druge mednarodne organizacije opozarja, da izvozni sektor sicer dosega dobre rezultate, medtem ko povišana brezposelnost in razdolževanje podjetij in finančnih ustanov zavirata okrevanje domače porabe.

Ob vsem, kar ugotavlja OECD, in kar so ugotovile pred njim že mnoge druge mednarodne in domače institucije za Slovenijo, je jasno: pot navzgor je pogojena z resnimi strukturnimi spremembami. Da začnemo tlakovati to pot, pa ima vsak od nas svojo nalogo, ki jo je potrebno opraviti: vlada, delodajalci, sindikati in posamezniki. Pot ne bo lahka in ne bo kratka, je pa pot v prihodnost.

Pajnikhar

Izdajatelj:

Združenje delodajalcev Slovenije, g. i. z.

Odgovorna urednica:

mag. Tatjana Pajnikihar

Namestnik odgovorne urednice:

Jože Smole

Avtorji:

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

Oblikovna zasnova:

Matjaž Tomažič / Kontrastika
Tamara Fras

Prelom:

Tamara Fras, Maja Ceglar Ključevšek

Tisk:

Tiskarna Present, d. o. o.

Datum natisa:

24.02.2011

Naklada:

3.000 izvodov

Distribucija:

Delo prodaja, d. d.

Podatki o izdajatelju:

Združenje delodajalcev Slovenije g. i. z.

Dimičeva ulica 9, Ljubljana

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

E-naslov: delodajalci@zds.si

www.zds.si

ID za DDV: SI16901134

Matična številka: 5848105

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

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

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

VSEBINA

1 Uvodnik

3 Aktualno

4 Novice in dogodki

6 Koledar izobraževanj ZDS

7 Publikacije ZDS

8 Gostujoče pero

8 Moralne vrednote in zaposlovanje

10 Ekonomski kazalci

10 Razlike med minimalno plačo v evropskih državah

12 Izbrani ekonomski kazalci

14 V središču

14 Zaostrene razmere na slovenskem trgu dela v 2010

18 Stališča

19 Delovnopravna zakonodaja

19 Odgovarjamo na vaša vprašanja

20 Sodna praksa

21 Iz arhiva

22 Novo iz Uradnega lista

23 Davki in prispevki

23 Obvestila

25 Podlage za obračun dohodnine in prispevkov za socialno varnost

29 Prejemki iz delovnih razmerij

30 Novosti iz kolektivnih pogodb, Odgovarjamo na vaša vprašanja

32 Obvestila

33 Podlage za obračun plač in ostalih prejemkov iz delovnega razmerja

40 Praksa iz drugih držav

40 Spremembe v sistemu določanja minimalne plače v Grčiji

41 Novice stalnega predstavništva BUSINESSEUROPE

43 Projekti ZDS

AKTUALNO



Jože Smole
Generalni sekretar ZDS

17. februarja je na svoji 18. redni seji zasedal Upravni odbor Združenja delodajalcev Slovenije, ki je potrdil Poročilo o delu za leto 2010 in temeljne programske usmeritve ZDS za tekoče leto. Združenje delodajalcev bo tako tudi letos delovalo na ustaljen način, s prioriteto usmerjenim zastopanjem interesov delodajalcev v socialnem dialogu. Vse napore bomo vložili v oživitev Ekonomsko socialnega sveta, ki naj ponovno postane organ usklajevanja socialnih partnerjev, kjer se sprejemajo temeljne zaveze kot podlaga reformam, ki so v Sloveniji nujno potrebne. Na ta način hočemo spodbuditi premik k uresničevanju reformnih ukrepov, ki so v tem trenutku »v zastoju«. Tako strokovno kot interesno bo naš fokus prenova Zakona o delovnih razmerjih, hkrati pa spremljajoča zakonodaja, ki se nanaša na razmerja med delavci in delodajalci, kot tudi zdravstvena reforma in pokojninska zakonodaja.

Že na sami seji je Upravni odbor posebno pozornost posvetil osnutku Nacionalnega reformnega programa, katerega končno besedilo je treba Evropski komisiji poslati do aprila letos. 4. februarja 2011 je Ministrstvo za evropske zadeve in razvoj z elektronsko pošto pozvalo vseh 5 delodajalskih central naj podajo pripombe na osnutek Nacionalnega reformnega programa, vendar brez opredelitve roka ter priloženega dokumenta, zgolj s povezavo na njihovo spletno stran. Upravni odbor je ugotovil, da je na nekaterih mestih reformni program za delodajalce škodljiv – na primer: država želi urejati kolektivne pogodbe v gospodarstvu in celo tarifne razrede, temu primerno (oz. da bi to lahko dosegla) pa spremeniti oz. prilagoditi tudi Ekonomsko socialni svet. Hkrati gre za ponoven primer, ko vlada strateške dokumente, pomembne za prihodnji razvoj gospodarstva sprejema mimo socialnih partnerjev, zato je Upravni odbor pozval k sklicu seje ESS, kjer naj se Reformni program predstavi.

Prav tako je Upravni odbor sklenil za dokument Nadgradnjo zdravstvenega sistema do leta 2020, ki sta ga 16.2.2011 Minister za zdravje in Predsednik vlade predstavila na novinarski konferenci in ga dala v enomesečno javno razpravo. Socialnim partnerjem namreč dokument ni bil predstavljen, kljub temu, da uvaja dvig prispevne stopnje za zdravstveno zavarovanje ter ukinitve dopolnilnega zavarovanja, kar bi lahko pomenilo neposreden dvig stroškov dela.

Že 2. februarja pa smo bili predstavniki delodajalcev (po naših urgencah) povabljeni na ločen sestanek z ministrom za delo, in sicer z namenom dogovora o prihodnjem načinu pogajanj za novi Zakon o delovnih razmerjih. Glede na zastoj pri pogajanjih se je ministrstvo zavezalo, da bo pripravilo svoja stališča (s katerimi smo delodajalci pogojevali pogajanja) in jih predstavilo na seji Ekonomsko socialnega sveta.

Smole

NOVICE IN DOGODKI

18. SEJA UPRAVNEGA ODBORA ZDS



Upravni odbor ZDS, 17.2.2011

LJUBLJANA 17.2.2011 – Upravni odbor Združenja delodajalcev Slovenije je na svoji redni 18. seji potrdil Poročilo o delu ZDS za leto 2010 ter sprejel Program dela ZDS za leto 2011 ter ju poslal v potrditev Skupščini ZDS. Na seji je UO ZDS posebno pozornost posvetil osnutku Nacionalnega reformnega programa, za katerega UO ZDS ugotavlja, da je na nekaterih mestih za delodajalce škodljiv – na primer: država želi urejati kolektivne pogodbe v gospodarstvu in celo tarife razrede, temu primerno (oz. da bi to lahko dosegla) pa spremeniti oz. prilagoditi tudi Ekonomsko socialni svet. UO ZDS je zato pozval k sklicu seje ESS, kjer naj se Reformni program najprej predstavi, šele nato bodo socialni partnerji o njem odločali. UO ZDS je prav tako pozval k obravnavi Nadgradnje zdravstvenega sistema, ki je bila dana v javno razpravo, na Ekonomsko socialnem svetu.



Upravni odbor ZDS, 17.2.2011

SESTANEK DELODAJALCEV Z MINISTROM SVETLIKOM

LJUBLJANA 2.2.2011 – Predstavniki delodajalskih organizacij (ZDS, GZS, TZS, OZS in ZDOPS) so se na ločenem sestanku sestali z ministrom Svetlikom in še nekaterimi predstavniki Ministrstva za delo, družino in socialne zadeve. Delodajalci so ministra še enkrat pozvali k pripravi gradiv za novi Zakon o delovnih razmerjih ter k dialogu v okviru Ekonomsko socialnega sveta.

ODBOR SEKCIJE ZA STORITVE

LJUBLJANA 3.2.2011 – Odbor sekcije za storitve je na svoji 7. korespondenčni seji odločal o sindikalnem predlogu za sklenitev nove Tarifne priloge h Kolektivni pogodbi komunalnih dejavnosti.

POGAJANJA ZA KOLEKTIVNO POGODBO ZA KMETIJSTVO IN ŽIVILSKO INDUSTRIJO

LJUBLJANA, 24.1 in 3.2. 2011 - Potekala so pogajanja za Kolektivno pogodbo za kmetijstvo in živilsko industrijo Slovenije, ki je prenehala veljati in se je prenehala tudi uporabljati 31.1.2011. Nova kolektivna pogodba še ni sklenjena.

POGAJANJA ZA KOLEKTIVNO POGODBO DEJAVNOSTI TRGOVINE SLOVENIJE

LJUBLJANA, 10.2.2011 – Nadaljevala so se pogajanja za spremembe Kolektivne pogodbe dejavnosti trgovine Slovenije. Tema pogajanj je bil dvig najnižjih osnovnih plač po kolektivni pogodbi dejavnosti.

POGAJANJA ZA KOLEKTIVNO POGODBO ZA KOVINSKO INDUSTRIJO

LJUBLJANA, 14.2.2011 - Potekala so pogajanja za spremembe in dopolnitve Kolektivne pogodbe za kovinsko industrijo. Tema pogajanj je bil sindikalni predlog za spremembe, ki se nanašajo predvsem na agencijsko delo, preprečevanje diskrimi-

nacije ter lažje usklajevanje družinskega in poklicnega življenja zaposlenih.

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

LJUBLJANA, 1. in 15.2.2011 – Pogajalski stranki za Kolektivno pogodbo dejavnosti pridobivanja in predelave nekovinskih rudnin sta nadaljevali s pogajanjem. Tema pogajanj je bila poglavje o veljavnosti kolektivne pogodbe ter pogodbi o zaposlitvi in urejanju njenih posebnosti.

POGAJANJA ZA KOLEKTIVNO POGODBO ZA GOSTINSTVO IN TURIZEM

LJUBLJANA, 4. in 18.2.2011 – Nadaljevala so se pogajanja za sklenitev nove Kolektivne pogodbe za gostinstvo in turizem, kjer se je ponovno obravnavalo poglavje o pogodbi o zaposlitvi, pričelo pa se je pogajanje o delovnem času.

ANEKS H KOLEKTIVNI POGODBI KOMUNALNIH DEJAVNOSTI

LJUBLJANA, 22. 2. 2011 – Stranki Kolektivne pogodbe komunalnih dejavnosti sta podpisali nov aneks h Kolektivni pogodbi komunalnih dejavnosti, ki določa povečanje izhodiščnih plač za delo v mesecu januarju 2011 za 1,3 % nov znesek regresa za letni dopust za leto 2011 in višino povračila za prevoz na delo in z dela v primeru uporabe lastnega prevoznega sredstva.



Univerza v Mariboru



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

Vabimo vas na

KONFERENCO**ZMANJŠANJE STRESA - POVEČANJE ZADOVOLJSTVA IN PRODUKTIVNOSTI**

Prepoznavanje in obvladovanje problematike stresa na delovnem mestu s primeri dobrih praks v Sloveniji in tujini

31. marec 2011

Dvorana Državnega sveta RS

Šubičeva 4

1000 Ljubljana

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



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

Vabimo vas na

OKROGLO MIZO

v okviru projekta Nagrajevanje v podjetju

**DELOVNA IN POSLOVNA USPEŠNOST V PLAČAH
SLOVENSКИH IN NEMŠKIH DELAVCEV ZASEBNEGA SEKTORJA**

24. marec 2011

z gostom g. Ralphom Grimppe

KOLEDAR IZOBRAŽEVANJ ZDS



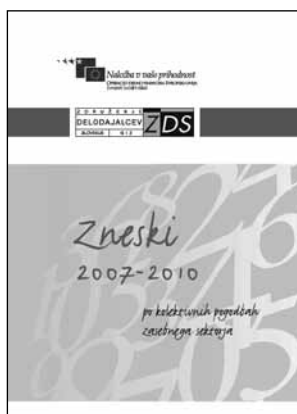
Frida Bertoncel
Vodja projektov

MAREC 2011				
1.3.2011	NOVO!	Upravljanje z dokumentacijo podjetij s poudarkom na rokih hranjenja – računovodska dokumentacija	dr. Vladimir Žumer	Seminar
9.3.2011	Ponovitev	Nova KP med delavci in družbami drobnega gospodarstva	mag. Slavi Pirš Anže Hiršl	Delavnica
9.3.2011	Ponovitev	FINANCE IN RAČUNOVODSTVO za direktorje, managerje in druge odgovorne osebe, 1. del	mag. Darinka Kamenšek dr. Branko Mayr	Delavnica
10.3.2011	NOVO!	Računalniški triki za managerje – 2. del (Excel, Word)	B 2 d.o.o.	Tečaj
10.3.2011	NOVO!	Prejemki iz delovnih razmerij: najpogostejša vprašanja iz prakse – 1. del	Nataša Peterca	Delavnica
11.3.2011	NOVO!	Nova Kolektivna pogodba bančništva Slovenije	mag. Slavi Pirš Anže Hiršl	Seminar
16.3.2011	Ponovitev	FINANCE IN RAČUNOVODSTVO za direktorje, managerje in druge odgovorne osebe, 2. del	mag. Darinka Kamenšek dr. Branko Mayr	Delavnica
17.3.2011	NOVO!	Upniki v insolvenčnih postopkih	Dida Volk	Seminar
24.3.2011	Ponovitev	Kaj naj pričakujemo od notranje revizije?	mag. Blanka Vezjak	Seminar
APRIL 2011				
7.4.2011	NOVO!	Računalniški triki za managerje – 3. del (Power Point)	B 2 d.o.o.	Tečaj
14.4.2011	Ponovitev	FINANCE IN RAČUNOVODSTVO za direktorje, managerje in druge odgovorne osebe, 1. del	mag. Darinka Kamenšek dr. Branko Mayr	Delavnica
19.4.2011	NOVO!	Prejemki iz delovnih razmerij: najpogostejša vprašanja iz prakse – 2. del	Nataša Peterca	Delavnica
19.4.2011	Ponovitev	Ali veste kako se izogniti najpogostejšim napakam pri odpovedi pogodbe o zaposlitvi varovanim delavcem?	mag. Borut Brezovar Anže Hiršl	Seminar
20.4.2011	Ponovitev	Kako izplačati dobiček lastnikom podjetja d.o.o.?	Milica Gostiša	Seminar
21.4.2011	Ponovitev	Excel za računovodje – 1. del	B 2 d.o.o.	Tečaj
22.4.2011	Ponovitev	Excel za računovodje – 2. del	B 2 d.o.o.	Tečaj
MAJ 2011				
17.5.2011	Ponovitev	FINANCE IN RAČUNOVODSTVO za direktorje, managerje in druge odgovorne osebe, 2. del	mag. Darinka Kamenšek dr. Branko Mayr	Delavnica
19.5.2011	Ponovitev	FINANCE IN RAČUNOVODSTVO za direktorje, managerje in druge odgovorne osebe, 3. del	mag. Darinka Kamenšek dr. Branko Mayr	Delavnica
JUNIJ 2011				
21.6.2011	Ponovitev	FINANCE IN RAČUNOVODSTVO za direktorje, managerje in druge odgovorne osebe, 4. del	mag. Darinka Kamenšek dr. Branko Mayr	Delavnica

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

PUBLIKACIJE ZDS

ZNESKI 2007 - 2010 PO KOLEKTIVNIH POGODBAH ZASEBNEGA SEKTORJA



NAPOTITEV MANAGERJEV IN STROKOVNJAKOV NA DELO V TUJINO



PRESTRUKTURIRANJE V GRADBENIŠTVU – KAKO BOLJE NAPOVEDATI PRIHODNJE TRENDE



VELJAVNOST KOLEKTIVNIH POGODB DEJAVNOSTI ZASEBNEGA SEKTORJA



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



TOBEQU 3 – ZA VEČJO KAKOVOST FINANČNE PARTICIPACIJE ZAPOSLENIH V CEE



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

GOSTUJOČE PERO

MORALNE VREDNOTE IN ZAPOSLOVANJE



mag. Minka Jerebič
Višja svetovalka v
Ekonomsko finančni
službi na Ministrstvu za
kulturo RS

Moralne vrednote so načela ljudi, ki usmerjajo njihove presoje in odločitve v najrazličnejših situacijah, tako na delovnem mestu, kot zasebnem življenju. Ob tem se pokaže človekov odnos do nečesa, kar ima zanj večjo pomembnost, ceno, veljavnost v primerjavi z nečem ali s čim drugim. Posameznik prihaja iz določenega okolja, s katerega je prenesel določene vrednote tega okolja, modele, izkušnje, kulturo, vero in odnos do sočloveka. Vrednote usmerjajo posameznika pri odločanju, postavljanju ciljev in nenazadnje tudi pri uspešnosti njegovega dela – individualnega kot timskega.

MORALNE VREDNOTE

Moralne vrednote opredeljujemo kot značajsko pozitivno lastnost človekovega odnosa do sebe, do drugih ljudi in do sveta. Beseda »moral« izhaja iz latinske besede »mos«, »mores« in pomeni običaj. Manifestira se v ocenjevanju moralno relevantnih dejanj, ki jih je človek ob rojstvu prinesel na svet, katere je »prevzel« od svojih staršev, kasneje prijateljev in okolice, v kateri je živel. Tako lahko govorimo o pozitivnih in negativnih moralnih vrednotah.

Te vrednote ali običaji predstavljajo eno izmed oblik družbeno-zgodovinskega obznanja človeka, poleg religije, prava, politike

in države, ter se skozi zgodovino spreminja tako po obsegu kot po vsebini. Globalno bi lahko dejali, da gre za eno izmed oblik človeške družbene zavesti in se začneja tam, ko človek posameznik začne »usklajevati« in se podrežati zahtevam življenja v skupnosti.

Moralne vrednote tako vključujejo določena pravila, norme, kategorije, ideale, največkrat nenapisane predpise, ki valjajo za posameznika in za celotno skupnost. Ravnanje po njih pomeni biti pošten, vreden spoštovanja in hvale.

Moralne vrednote se zelo prepletajo z etiko, ki naj bi bila filozofska disciplina, ki bi preučevala prav moralne vrednote. Posameznik jih izkazuje s svojimi dejanji, mislimi in nameni.

DELOVNO MESTO IN MORALNE VREDNOTE

Kako delodajalec razume moralne vrednote posameznika oziroma posameznikov, je odvisno od tega, kako dobro jih pozna oziroma želi poznati. Zato lahko obstajajo praktični razlogi, družbeni in nesebični.

Kadrovski menedžment se mora nenehno odločati o tem, kako bo ravnal do zaposlenih, novo prihajajočih v podjetje in širšo okolico. Tu ne gre le za podobo podjetja, pač pa tudi posameznika in vključenosti dela določene skupine v širši javni prostor.

Pri odločitvah, koga sprejeti na novo delovno mesto, je najpomembnejše, da kadrovski menedžment ugotovi, kaj je prav in kaj narobe pri posamezniku, da si ustvari njegovo celotno podobo, ne le na podlagi pridobljenega znanja, ki ga dokazuje z diplomom, pač pa tudi, kakšne so njegove moralne vrednote in kako se bo posameznik »vključil« v družbo že zaposlenih. Kadrovski menedžment naj bi tvoril ljudi, ki imajo zelo izoblikovane moralne vrednote, kajti prav

na podlagi lastnih vrednot lahko ocenjujejo drugega in se odločajo.

Poseganje vodstvenih delavcev v kadrovski menedžment in mu »pomagati« pri odločitvah pri zaposlovanju je že v naprej zgrešena poteza.

PRIDOBLEJENE MORALNE VREDNOTE

Moralne vrednote so različne in številne. Prve človek pridobi v okviru svoje družine, nadaljuje z vrednotami, ki jih pridobi med svojimi vrstniki. Takrat se človek, kot osebnost, začne »oblikovati«. To človeku ostane in se kasneje odraža pri njegovih usmeritvah za doseganje ciljev. Mednje sodi cilj zaposlitve. Že v mladosti posameznik želi opravljati določeno delo, zato si izbere primerno šolo, kjer bo pridobil novo znanje, da bo lahko uspešno opravljal naloge na delovnem mestu, ki si ga želi.

Danes poznamo veliko moralnih vrednot - odgovornost, zaupanje, zvestoba, poštenje, samodisciplina, vztrajnost, pogum, sočutje, delavnost, odločnost, umetniške vrednote, radovednost, družina, udobje, uspeh, sreča, pogum, ipd.

Težko bi določili mejo med tem, kaj je moralno in nemoralno. Filozofi se s tem vprašanjem ukvarjajo že stoletja. Morala se nanaša na človekov odnos do drugih ljudi oziroma, kako se kažejo posameznikove osebnostne lastnosti v »akciji« do drugega človeka.

Človek, ki je družbeno bitje, se kljub moralnim vrednotam, ki jih ima, lahko v krogu družine, prijateljev »kaže« v povsem drugačni »luči« kot do svojih sodelavcev oziroma do delodajalca. Zakaj? Se morda boji izgube službe?

ZAPOSLOVANJE

Delodajalec je nedvomno pred težko odločitvijo, koga zaposliti na določeno delovno mesto. Pri tem želi ustreči timu že zaposlenih ljudi, za katere ve, da prinašajo podjetju dobre rezultate. Kakšna bo oseba, ki jo bo delodajalec zaposlil je v naprej težko predvideti.

Nedvomno, v prvi vrsti prevladuje posameznikova pridobljena izobrazba, delovne izkušnje in »prvi vtis«, ki ga posameznik ustvari s svojo prošnjo in razgovorom.

Posameznik, delodajalec in podjetje tako ustvarijo »strukturo trikotnika«. Če gledamo na posameznika, je sam v središču pozornosti, kar pomeni, da je njegov »JAZ« vrednota. Če pomislimo na delodajalca, je to njegova »TI« vrednota. Če je v središču pozornosti princip (vsi se moramo zavzemati zanj, se potruditi, da ga dosežemo), imamo »STVAR« vrednoto.

Človek, ki je osredotočen na »JAZ« vrednoto, mu lahko prevladujejo vrednote, kot so zdravje, slava, samorazvoj, samospoštovanje, čast, itd. Lahko pa te vrednote sprožijo oziroma dosežejo, da se življenje prelevi v egoizem in osamljenost. Ob tem si lahko zastavimo vprašanje, kakšen bo ta človek v kolektivu z drugimi ljudmi.

Če se osredotočimo na »TI« vrednoto, bo ta izhajal iz vrednot kot so zaupanje, harmonija, prijateljstvo, ljubezen, itd. Če se vse vrednote, preveč ali v celoti nanašajo le na področje »TI«, se lahko zgodi, da zatajimo lastno osebnost. Ker govorimo o tej vlogi, v kateri nastopa delodajalec, je to oseba, ki sprejema iskalca zaposlitve. Od posameznika »zahteva« ali milejšje: »pričakuje« določene visoke vrednotene vrednote, medtem ko lastno osebnost zataji.

Posameznik, ki je osredotočen na vrednoto »STVAR«, bo najverjetneje izhajal iz pacifizma, kompetentnosti, dela, varčnosti, zaslužkarstva, itd. Takšnemu človeku niso pomembne delavčeve osebnostne lastnosti,

delavce vidi le kot nekoga, ki mu prinaša dobiček, ne glede ali je oseba izobražena ali ne, ne glede na to kakšne moralne vrednote ima ta oseba.

Šele ravnotežje vseh teh treh področji prinaša skladnost v procesu zaposlitve posameznika, uspešnost podjetja in uspešnost zaposlenih. Moralne vrednote so ključnega pomena v celotnem procesu zaposlovanja.

EKONOMSKI KAZALCI

RAZLIKE MED MINIMALNO PLAČO V EVROPSKIH DRŽAVAH



Maja Ceglar Ključevšek
Samostojna svetovalka
za ekonomske zadeve

Posamezne evropske države urejajo minimalno plačo različno. Nekje je, tako kot v Sloveniji, določena z zakonom, pogosto po posvetovanju s socialnimi partnerji, drugje jo urejajo z nacionalnimi medsektorskimi dogovori. V nekaterih državah pa tega instituta v tem smislu sploh ne poznajo, saj najnižje/minimalne plače določajo le na ravni sektorjev, podjetij ali celo z individualnimi pogodbami o zaposlitvi. Minimalna plača običajno velja za vse zaposlene, lahko pa je določena tudi po posameznih skupinah prebivalstva (npr. za mlade, določene poklice).

V analizo, ki jo pripravlja evropski statistični urad – Eurostat in je predstavljena v nadaljevanju, tako niso vključene države, kjer se minimalna plača ne določi enako za večino zaposlenih (Nemčija, Ciper, Makedonija) ter države, kjer se minimalna plača ne določa z zakonom, ampak le na nižji ravni, z dogovori med socialnimi partnerji, na ravni podjetja ali z individualnimi pogodbami (Danska, Italija, Avstrija, Finska, Švedska, Islandija, Norveška in Švica).

Zneski minimalne plače, ki jih spremlja Eurostat, so tako določeni z zakonodajo oz. nacionalnim medsektorskim dogovorom in se spremljajo v bruto zneskih. Neto plača, ki jo delavci po različnih državah prejmejo pa je odvisna od višine prispevkov in davkov, ki so plačani iz minimalne plače.

Minimalna plača se med posameznimi državami glede na znesek v evrih močno razlikuje. Najvišja je v Luksemburgu, kjer znaša 1.758 evrov, najnižja pa v Bolgariji, kjer znaša le 123 evrov. Države lahko po višini minimalne plače razdelimo v tri skupine. Prva skupina vključuje 11 držav, kjer je minimalna plača najnižja in znaša med 100 in 400 evri. V drugi skupini, kjer je 5 držav članic EU, vključno s Slovenijo, minimalna plača v bruto znesku znaša med 500 in 900 evri. V tretji skupini, kjer je 6 držav članic EU (VB, Francija, Belgija, Nizozemska, Irska in Luksemburg), pa minimalna plača znaša več kot 1.100 evrov na mesec.

MINIMALNA PLAČA GLEDE NA STANDARD KUPNE MOČI

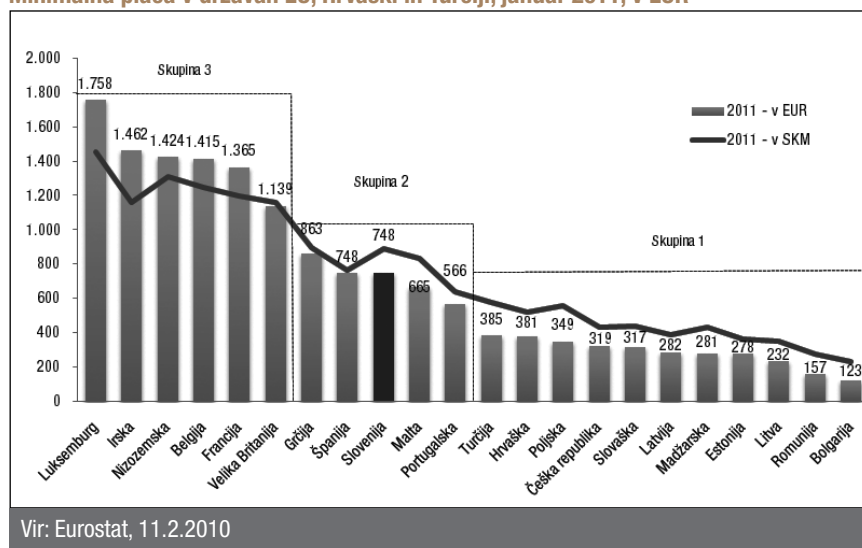
Razlike v minimalni plači se po državah bistveno znižajo, če jih primerjamo na podlagi kupne moči. Standard kupne moči (SKM=PPS=Purchasing Power Standard) je umetna, fiktivna »valuta« v kateri se v Eurostatovi primerjavi izražajo rezultati. Ta valuta

odraža povprečno raven cen v EU-27 in je na ravni povprečja držav EU enaka enemu evru. Tako je minimalna plača v Luksemburgu (1.452 SKM na mesec) šestkrat višja kot v Bolgariji (233 SKM na mesec), ko primerjamo minimalno plačo po kupni moči (v primerjavi minimalne plače v evrih je 14-krat večja).

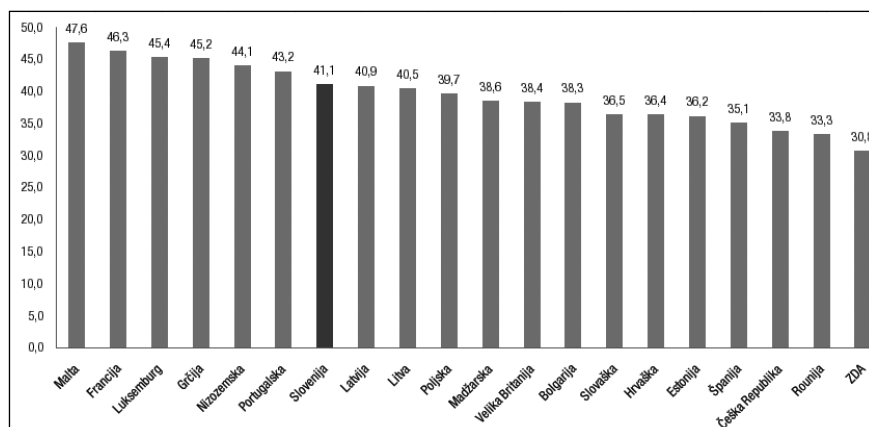
Države v skupini 1 in 2 z relativno nižjimi minimalnimi plačami izraženih v evrih imajo nižjo raven cen iz česa sledi, da so minimalne plače izražene v standardu kupne moči višje. Na drugi strani pa imajo države z najvišjimi minimalnimi plačami izraženih v evrih (v 3 skupini) tudi višjo raven cen, kar se odraža v relativno nižjih minimalnih plačah izraženih v standardih kupne moči. Izjema je le Velika Britanija, ki ima minimalno plačo izraženo v evrih (1.139 EUR) nižjo kot minimalno plačo izraženo v standardih kupne moči (1.156 SKM), kar gre pripisati trenutno šibkemu tečaju funta glede na evro.

V razvrstitvi držav po standardu kupne moči se tako Slovenija uvršča eno mesto višje (na 8. mesto), saj je minimalna plača v Španiji glede na standard kupne moči (766

Minimalna plača v državah EU, Hrvaški in Turčiji, januar 2011, v EUR



Delež minimalne plače v povprečnem mesečnem zaslužku v državah EU, Hrvaški in ZDA, 2009



Vir: Eurostat, 11.2.2010

najvišje določeno minimalno plačo, a pri tem ne smemo spregledati dinamike njenega povečevanja, ki v zadnjem obdobju zagotovo ni bila ustrezna.

SKM na mesec) nižja kot minimalna plača v Sloveniji (887 SKM na mesec).

DELEŽ MINIMALNE PLAČE V POVPREČNI MESEČNI PLAČI

V letu 2009 je minimalna plača v povprečju predstavljala med 30 in 50 odstotkov povprečne plače v »industriji, gradbeništvu in storitvah¹« (v nadaljevanju povprečne plače). V okviru te primerjave je imela v letu 2009 največji delež minimalne plače v povprečni plači Malta (47,6%), sledile pa so ji Francija (46,3%), Luksemburg (45,4%) in Grčija (45,2%). Najnižje na lestvici so se znašle Češka republika in Romunija, ki je minimalna plača predstavljala manj kot 35 odstotkov povprečne plače. V Sloveniji je delež minimalne plače v povprečni plači v letu 2009 znašal 41,1 odstotka, vendar pa se je po prvi oceni Eurostata v letu 2010 povzpел kar na 47,1 odstotka.

MINIMALNA PLAČA V SLOVENIJI

Zakonsko določena minimalna plača v Sloveniji se je namreč v letu 2010 brez soglasja socialnih partnerjev dvignila za 22,9 odstotka, v začetku letošnjega leta pa se je po zakonu dodatno uskladila z lanskoletno medletno inflacijo.

Kot posledica dviga minimalne plače v 2010 se je bistveno povečalo število prejemnikov minimalne plače (17.353 prejemnikov v februarju 2010, okrog 40.000 prejemnikov v naslednjih mesecih 2010) in posledično tudi delež zaposlenih z minimalno plačo (z 2,6 na 6,6 odstotka). Višja minimalna plača je v času krize prinesla podjetjem z delovnimi mesti z nizko dodano vrednostjo še dodatne težave, saj so se poleg višjih stroškov dela soočili še z nezadovoljstvom zaposlenih kot posledico vsiljene uravnilovke plač.

Pomemben zaključek je, da v mednarodni primerjavi niso pomembni zgolj absolutni zneski minimalne plače, saj so razlike med državami odvisne od mnogih dejavnikov. Slovenija se glede na višino minimalne plače uvršča v zgornjo polovico držav z

¹ Podatki o povprečni plači v industriji, gradbeništvu in storitvah ne zajemajo ne standardnih izplačil (kot npr. 13. plača) in zajemajo podatke za razrede B-S Statistične klasifikacije gospodarskih dejavnosti NACE Rev. 2.

IZBRANI EKONOMSKI KAZALCI

INFLACIJA

Kot tudi v predhodnih letih je Statistični urad RS tudi v januarju 2011 glede na prejšnji mesec zabeležil deflacijo v višini 0,8 odstotka, ki je bila predvsem posledica posezonskih razprodaj obleke in obutve. Nasprotno so se povišale cene hrane, kar je glede na UMAR že posledica prenosa dela aktualnega cenovnega šoka iz tujine v domače maloprodajne cene.

Medletna inflacija je bila nižja kot v decembru 2010 in je znašala 1,8 odstotka (v enakem obdobju lani 1,5 odstotka).

Statistični urad je z januarjem 2011 kot običajno pri indeksih cen življenjskih potrebščin izvedel nekatere metodološke spremembe. Tako so spremenili uteži, ki po novem temeljijo na povprečju izdatkov iz Ankete o porabi v gospodinjstvih za leto 2009, preračunanih na cene iz decembra 2010.

Obenem so nekoliko revidirali tudi seznam spremljanih izdelkov in storitev ter seznam prodajnih mest, kjer se spremljajo cene teh izdelkov in storitev.

Na ravni Evro območja so se cene življenjskih potrebščin po prvi oceni Eurostata v januarju 2011 v primerjavi z januarjem 2010 v Evro območju dvignile za 2,4 odstotka.

Rast cen življenjskih potrebščin, v %

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

Vir: Statistični urad RS, 9.2.2011 in Eurostat, 31.1.2011

GOSPODARSKA RAST

V sredini februarja 2011 je Eurostat objavil oceno rasti bruto domačega proizvoda v zadnjem četrtletju 2010. Po tej oceni je BDP v evro območju v zadnjem četrtletju 2010 v primerjavi s tretjim četrtletjem narasel za 0,3 odstotka (v EU-27 za 0,2 odstotka). V primerjavi s četrtim četrtletjem 2009 pa je

BDP v zadnjem četrtletju lanskega leta narasel za 2 odstotka (v EU-27 za 2,1 odstotka).

V 2010 je tako BDP v primerjavi z letom 2009 narasel za 1,7 odstotka tako v Evro območju kot v EU-27, vendar pa ta podatek še ni končen, saj Eurostat še nima vseh podatkov držav o rasti BDP v zadnjem če-

trtletju. V primerjavi s prejšnjim četrtletjem so največjo rast v zadnjem četrtletju 2010 beležile po znanih podatkih beležile Finska (2,5 odstotka), Estonija (2,3 odstotka) ter Bolgarija in Litva (obe 1,7 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, 15.2.2011

²Januar 2011/januar 2010

PLAČE

Decembra 2010 je povprečna mesečna bruto plača v Sloveniji znašala 1.534,04 evra in je bila nominalno od bruto plače za november 2010 za 6,1 odstotka nižja, od bruto plače za december 2009 pa za 3,1 odstotka višja. Znižanje povprečne mesečne plače za december 2010 je bilo v primerjavi s povprečno mesečno plačo za november 2010 predvsem posledica manjših izrednih

izplačil, ker so bila ta zaposlenim večinoma izplačana s plačo za november 2010.

V lanskem letu se je povprečna bruto plača v Sloveniji glede na enako obdobje predlani v povprečju nominalno povečala za 3,9 odstotka, realno pa za 2,1 odstotka. Tako je povprečna mesečna bruto plača za leto 2010 znašala 1.494,88 evrov, povprečna mesečna neto plača v enakem obdobju pa je znašala 966,62 evrov.

Povprečna mesečna bruto plača za leto 2010 se je v primerjavi z letom 2009 znižala le v dejavnostih dejavnost javne uprave in obrambe, dejavnost obvezne socialne varnosti (za 0,6 odstotka) in zdravstvo in socialno varstvo (za 0,3 odstotka). V drugih dejavnostih se je zvišala, najizraziteje v dejavnostih kmetijstvo in lov, gozdarstvo, ribištvo (za 5,8 odstotka) in v predelovalnih dejavnostih (za 9,0 odstotkov).

Povprečna letna stopnja rasti plač, v %

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
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
Realna stopnja rasti	1,6	3,2	2,0	1,8	2,0	2,2	2,2	2,2	2,5	2,5	2,1
NETO PLAČA NA ZAPOSLENEGA											
Nominalna stopnja rasti	10,4	11,7	9,7	7,5	5,7	6,1	5,1	7,9	7,8	3,4	3,9
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, 15.2.2011

BREZPOSELNOST IN PROSTA DELOVNA MESTA

Na zavodu za zaposlovanje je bilo konec januarja 2011 prijavljenih 115.132 brezposelnih oseb, kar je 4,6 odstotka več kot decembra in 15,6 odstotka več kot januarja lani. K porastu brezposelnosti so januarja največ prispevali izteki zaposlitev za določen čas (7.635 novoprijavljenih oseb), poleg tega pa tudi prijavljanje oseb, ki so zaposlitev izgubile iz poslovnih razlogov (2.625 novoprijavljenih oseb). Januarja 2011 se je

tako na novo prijavilo 13.200 brezposelnih oseb, kar je 11,1 % manj kot v mesecu prej in 23,9 % več kot januarja lani. Od 8.089 brezposelnih oseb, ki jih je januarja Zavod objavil iz evidence, se jih je zaposlilo oziroma samozaposlilo 5.797.

V začetku leta se običajno povpraševanje delodajalcev okrepi, kar se je zgodilo tudi januarja 2011. Delodajalci so tako prijavili 15.187 prostih delovnih mest, kar je 6,0 %

več kot decembra lani, hkrati pa 20,0 % več kot januarja 2010. Povpraševanje po delavcih se je glede na januar 2010 med večjimi dejavnostmi najbolj povečalo v predelovalnih dejavnostih (+32,2 %), gradbeništvu (+26,9 %) ter dejavnosti trgovine (+26,3 %), zmanjšalo pa se je v štirih dejavnostih, najbolj v dejavnosti poslovanja z nepremičninami (-24,2 %).

ZAPOSLENOST

Število delovno aktivnih oseb se je decembra 2010 močno znižalo in je znašalo 818.975 delovno aktivnih oseb. K znižanju števila delovno aktivnih oseb so največ prispevale osebe, ki so se upokojile. Število se

je najbolj znižalo v predelovalnih dejavnostih (za okrog 3.800), v gradbeništvu (za okrog 3.700) in v trgovini z motornimi vozili in popravili motornih vozil (za okrog 1.400 oseb).

K znižanju števila delovno aktivnega prebivalstva so v večji meri prispevale ženske, v decembru 2010 je bilo tako kar 9.708 manj delovno aktivnih oseb ženskega spola kot v mesecu novembru.

V SREDIŠČU

ZAOSTRENE RAZMERE NA SLOVENSKEM TRGU DELA V 2010



mag. Tatjana Pajnikihar
Svetovalka generalnega sekretarja



Maja Ceglar Ključevšek
Samostojna svetovalka
za ekonomske zadeve

Na slovenskem trgu dela so se razmere skozi vse leto zaostrovale, saj se je trg dela z zakasnitvijo odzval na krizo v gospodarstvu. Čeprav je v letu 2010 slovensko gospodarstvo beležilo rahlo gospodarsko rast in so nekatere mednarodne institucije v začetku letošnjega leta dodatno okrepile napovedi gospodarske rasti za evro območje v letošnjem letu, se te izboljšane razmere na trgu dela očitno še nekaj časa ne bodo poznale.

V lanskem letu sta se zaključila dva ukrepa za zmanjšanje posledic krize na trgu dela - Zakon o delnem povračilu nadomestila plače (Ur. l. RS, št. 42/2009) v katerega je bilo od 1.7.2009 do 4.2.2011 skupaj vključenih 946 podjetij in 25.069 zaposlenih, in Zakon o delnem subvencioniranju polnega delovnega časa (Ur. l. RS, št. 5/09, 40/09, 57/09) v katerega je bilo v obdobju od 1.3.2009 do 30.9.2010 vključenih 908 podjetij in 65.818 oseb (Podatki Zavoda RS za zaposlovanje). Ukrepa sta deloma vplivala na to, da se je brezposelnost v Sloveniji začela povečevati z zamikom (v 2008 6,7-odstotna, v 2009 9,1-odstotna, v 2010 pa po oceni ZDS 10,7-odstotna registrirana brezposelnost).

RAST PLAČ V 2010

Čeprav je brezposelnost v Sloveniji konec leta 2010 dosegla svoj vrh, se težke razmere na trgu dela skozi leto niso odrazile na rasti plač. Realna rast tako povprečne bruto kot neto plače v RS je tako v lanskem letu v Sloveniji znašala 2,1 odstotka (nominalno 3,9 odstotka). Rast plač se je ob koncu leta okrepila tudi zaradi izrednih izplačil, ki so v nekaterih dejavnostih celo presegla tista pred krizo.

Po zadnji oceni UMAR je bila medletna nominalna rast povprečne bruto plače v RS v enajstih mesecih lanskega leta tolikšna predvsem zaradi rasti plač v zasebnem sektorju (5,2 odstotka), ki jo pretežno lahko pripišemo dvigu minimalne plače. Rast plač v zasebnem sektorju je bila tako rahlo višja od pričakovanj, medtem ko so plače v javnem sektorju, predvsem kot posledica vladnih ukrepov (zamika odprave plačnih nesorazmerij), ostale na enaki ravni kot pred letom.

Plače po dejavnostih

Povprečna bruto plača v letu 2010 se je v primerjavi z letom 2009 znižala le v dveh dejavnostih in sicer v dejavnosti javne uprave in obrambe, obvezne socialne varnosti (za 0,6 odstotka) ter dejavnosti zdravstvo in socialno varstvo (za 0,3 odstotka). Najvišjo nominalno rast plač so zabeležili v predelovalnih dejavnostih (9 odstotkov) in dejavnosti kmetijstvo in lov, gozdarstvo, ribištvo (5,8 odstotka), kar pa gre predvsem v predelovalnih dejavnostih pripisati vplivu minimalne plače in vplivu izgube zaposlitve oseb z nižjimi dohodki.

Najvišja povprečna bruto plača je bila v letu 2010 zabeležena v dejavnostih finančne in zavarovalniške dejavnosti (2.144,81 evrov), dejavnosti oskrbe z električno energijo, plinom in paro (2.095,67 evrov) in v informacijski in komunikacijski dejavnosti (2.092,15 evrov). Najnižjo povprečno bruto plačo so zabeležili v drugih raznovrstnih po-

slovnih dejavnosti, kjer je bila povprečna letna bruto plača kar za polovico nižja od plač v dejavnostih z najvišjo povprečno plačo in je znašala 952,15 evra.

Rast plač v letu 2010 gre pripisati predvsem povišanju plač v zasebnem sektorju in to predvsem zaradi višje minimalne plače, zmanjšanja števila zaposlenih v nižjih plačilnih razredih in opravljenih nadur.

Plače po regijah

Po podatkih SURS so imeli v letu 2010 že tradicionalno najvišje povprečne bruto plače v Osrednjeslovenski regiji (1.678,13 evrov), sledila je Obalno-kraška regija z povprečno bruto plačo v višini 1.482 evrov. Najnižja povprečna bruto plača v lanskem letu je bila zabeležena v Notranjsko-kraški regiji (1.281,18 evrov). Najvišjo nominalno povprečno letno rast plač so zabeležili v Koroški (6,4 odstotka), Savinjski (6 odstotkov) in Pomurski (5,8 odstotka) regiji, najnižjo pa v Obalno-kraški regiji (2,5 odstotka) in Osrednjeslovenski regiji (2,7 odstotka). Povprečne bruto plače so najbolj porasle v regijah, ki imajo sicer povprečne bruto plače v 2010 med najnižjimi v državi in obratno, regije z najvišjimi povprečnimi bruto plačami so zabeležile najnižjo rast, na kar je verjetno vplival nadpovprečen dvig minimalne plače v marcu 2010 in sama struktura zaposlenih.

Izredna izplačila v decembru in novembru 2010

Kot že običajno, so se tudi z lansko plačo v novembru in decembru izplačala izredna izplačila (v obliki 13. plač, božičnic...), ki naj bi odražala uspešnost poslovanja podjetij v preteklem letu. Največ zaposlenih je izredno izplačilo prejelo v decembru z novembrsko plačo (17,8 odstotka zaposlenih oseb), 8,1

odstotka zaposlenih pa je izredno plačilo prejelo s plačo za december.

Povprečna višina izrednih izplačil izplačanih v decembru 2010 je bila 712,30 evrov, kar je sicer več kot v letu 2009, vendar pa je bil delež zaposlenih, ki so prejeli izredna izplačila nižji za 0,3 odstotne točke. S plačo v januarju 2011 pa je izredna izplačila prejelo za 0,2 odstotne točke več zaposlenih, vendar v nižjem povprečnem znesku kot leto poprej (384,10 evrov bruto).

Višina izrednih izplačil in delež zaposlenih, ki jih prejmejo, je bil v decembru najvišji v dejavnostih z že sicer najvišjimi povprečnimi plačami in hkrati v večini z velikim deležem državnega lastništva;

- oskrba z elektriko, plinom in vodo (91,2 odstotka zaposlenih v povprečni bruto višini 1.043,50 evrov),
- rudarstvo (50,9 odstotka zaposlenih v povprečni višini 866,09 evrov),

- oskrba z vodo, ravnanje z odpadki (50,6 odstotka zaposlenih v povprečni višini 756,98 evrov),
- finančne in zavarovalniške dejavnosti (41,3 odstotka zaposlenih v povprečni višini 1.197,20 evrov). V finančnih dejavnostih se je sicer delež zaposlenih, ki je prejel izredna izplačila ob koncu leta, v zadnjih letih precej znižal (v letu 2007 je bilo takšnih 72,6 % zaposlenih, v letu 2010 41,3 %), povprečne zneske izplačil pa so krizi prilagodili v precej manjši meri.

Po podatkih UMAR je bil delež zaposlenih, ki so prejeli izredna izplačila, v 2010 najnižji v gradbeništvu (8,5 odstotka) in gostinstvu (6,7 odstotka). V predelovalnih dejavnostih, kjer je zaposlenih dobra tretjina vseh zaposlenih v zasebnem sektorju, so s plačo za november izplačali 24,7 mio evrov oz. slabih 30 odstotkov skupne mase izrednih izplačil. Rahlo podpovprečen znesek izplačil (673,63 evrov) je prejelo dobrih 22 odstotkov zaposlenih.

Skupna masa izrednih izplačil izplačanih z novembrsko plačo v 2010 je bila sicer višja kot leto poprej vendar pa je bila po podatkih UMAR hkrati nižja od tiste v letu 2007 za tretjino. Najvišja izredna izplačila so se tokrat izplačevala v dejavnostih z velikim lastništvom države (z izjemo finančnih dejavnosti), ki se je sicer zavezala k varčevanju na področju plač, tako da kljub ugodnemu trendu na podlagi izrednih izplačil še ne moremo soditi, v kolikšni meri je gospodarstvo uspelo iziti iz kriznega obdobja.

ZAPOSLENOST

Tudi v lanskem letu se je nadaljeval trend upadanja števila delovno aktivnega prebivalstva iz leta 2009. Pozitivno gibanje števila delovno aktivnih je beležila le kategorija samostojnih podjetnikov, medtem ko je bil

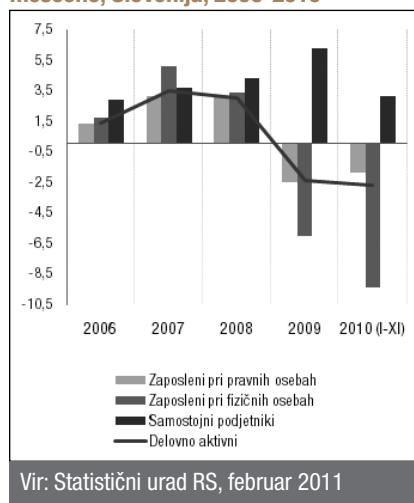
Povprečne mesečne bruto plače in nominalni indeksi bruto plač pri pravnih osebah po dejavnostih, Slovenija, 2010

DEJAVNOST	BRUTO PLAČA	
	EUR	INDEKSI
	Ø I - XII 10	Ø I-XII 10 Ø I-XII 09
SLOVENIJA	1.494,88	103,9
A Kmetijstvo in lov, gozdarstvo, ribištvo	1.267,00	105,8
B Rudarstvo	1.904,97	104,0
C Predelovalne dejavnosti	1.311,57	109,0
D Oskrba z električno energijo, plinom in paro	2.095,67	103,7
E Oskrba z vodo, ravnanje z odpadki, saniranje okolja	1.444,70	102,2
F Gradbeništvo	1.211,63	104,4
G Trgovina, vzdrževanje in popravila motornih vozil	1.325,08	103,7
H Promet in skladiščenje	1.421,14	102,0
I Gostinstvo	1.074,27	104,0
J Informacijske in komunikacijske dejavnosti	2.092,15	102,6
K Finančne in zavarovalniške dejavnosti	2.144,81	101,0
L Poslovanje z nepremičninami	1.477,74	103,0
M Strokovne, znanstvene in tehnične dejavnosti	1.765,21	101,6
N Druge raznovrstne poslovne dejavnosti	952,15	104,1
O Dejavnost javne uprave in obrambe, dejavnost obvezne socialne varnosti	1.778,20	99,4
P Izobraževanje	1.730,26	100,6
Q Zdravstvo in socialno varstvo	1.746,86	99,7
R Kulturne, razvedrilne in rekreacijske dejavnosti	1.731,32	100,5
S Druge dejavnosti	1.397,40	104,2

Vir: Statistični urad RS, februar 2011

največji upad zabeležen ravno pri zaposlenih pri fizičnih osebah.

Število registriranih brezposelnih oseb, mesečno, Slovenija, 2006-2010



Na trgu dela se je novembra in decembra nadaljevalo upadanje števila delovno aktivnih oseb. Število delovno aktivnega prebivalstva se je v decembru 2010 glede na december 2009 zmanjšalo za 3 odstotke.

Večji delež v zmanjšanju delovno aktivnega prebivalstva so predstavljali moški prebivalci, kar ni presenetljivo, glede na naravo dela v dejavnostih, kjer je zaposlenost najbolj upadla.

Po dejavnostih se je v novembru 2010 glede na november 2009 število delovno aktivnih namreč najbolj zmanjšalo v dejavnosti gradbeništvo (za 9.334 oseb), v dejavnosti kmetijstvo in lov, gozdarstvo, ribištvo (4.501 oseb) in v predelovalnih dejavnostih (4.188 oseb).

BREZPOSELNOST IN PROSTA DELOVNA MESTA

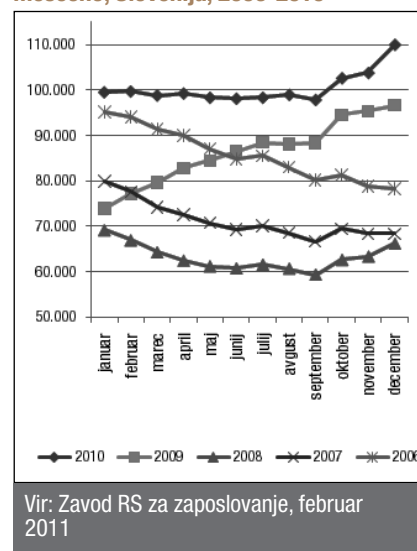
Konec leta 2010 je bilo na Zavodu za zaposlovanje (v nadaljevanju Zavod) prijavljenih 110.021 registriranih brezposelnih oseb. V povprečju so bile leta 2010 na Zavodu prijavljene 100.504 brezposelne osebe.

Decembrsko povečanje števila registriranih brezposelnih je bilo tudi najvišje v letu 2010 in tudi večje od običajnega v tem obdobju. Poleg povišanja števila oseb,

ki so izgubile delo iz poslovnih razlogov, je decembrsko povišanje povezano tudi s predlagano spremembo pokojninske zakonodaje in novim zakonom o urejanju trga dela, ki se je odrazilo v povečanju brezposelnih v skupini nad 50 let.

Ta trend se v letošnjem letu nadaljuje, saj je bilo v januarju 2011 število registriranih brezposelnih najvišje po letu 1999.

Število registriranih brezposelnih oseb, mesečno, Slovenija, 2006-2010



Te spremembe se odražajo tudi v strukturi brezposelnosti predvsem kot ponovno povečevanje deleža dolgotrajno brezposelnih oseb in brezposelnih, starih 50 let in več. Konec decembra 2010 je bilo tako med brezposelnimi:

- 46,5 odstotkov žensk,
- 14,9 odstotkov iskalcev prve zaposlitve,
- 13,1 odstotkov brezposelnih, starih do 26 let,
- 32,4 odstotkov brezposelnih, starih 26 do 39 let,
- 19,2 odstotkov brezposelnih, starih 40 do 49 let,
- 35,4 odstotkov brezposelnih, starih 50 let in več,

Aktivno prebivalstvo, Slovenija, december 2010

	ŠTEVILO		STOPNJA RASTI V %
	XII 09	XII 10	XII 10 XII 09
Aktivno prebivalstvo	941.327	928.996	-1,3
Delovno aktivno prebivalstvo	844.655	818.975	-3,0
Zaposlene osebe	752.444	730.522	-2,9
- pri pravnih osebah	687.825	672.953	-2,2
- pri fizičnih osebah	64.619	57.569	-10,9
Samozaposlene osebe	92.211	88.453	-4,1
- samostojni podjet. posamez.	52.891	53.684	1,5
- osebe, ki oprav. poklic. dej.	6.980	6.761	-3,1
- kmetje	32.340	28.008	-13,4
Registrirane brezposelne osebe	96.672	110.021	13,8

Vir: Statistični urad RS, 16.2.2011

- 29,0 odstotkov trajno presežnih delavcev in brezposelnih zaradi stečajev,
- 36,3 odstotkov brezposelnih s I-II. stopnjo izobrazbe ter
- 43,1 odstotkov dolgotrajno brezposelnih oseb (brezposelne osebe več kot eno leto).

Konec leta 2010 je brezposelnost porasla na več kot 110 tisoč oseb, januarja pa dosegla nov vrh z 115.132 registriranimi brezposelnimi.

Po podatkih Zavoda se je tudi povprečni čas brezposelnosti v letu 2010 podaljševal. Konec decembra 2010 je bila brezposelna oseba v povprečju brezposelna 1 leto, 6 mesecev in 20 dni.

Stopnja registrirane brezposelnosti v Sloveniji se je tako decembra 2010 zvišala za 0,7 odstotne točke in je dosegla 11,8 odstotka (11,4 odstotka za moške in 12,4 odstotka za ženske). Vzrok za to je bilo zvišanje števila registriranih brezposelnih oseb v decembru za 6.190 in hkrati znižanje števila delovno aktivnih oseb za okrog 14.400. Med slednjimi je bilo večje število starejših oseb, kjer gre najverjetneje večinoma za osebe, ki so se upokojevale.

Po anketi o delovni sili pa je bila stopnja brezposelnosti v tretjem četrtletju 2010³ 7,0-odstotna, kar je celo za 0,1 odstotno točko manj kot v drugem četrtletju 2010, vendar pa vseeno krepko več kot v 2009, ko je anketna brezposelnost znašala 5,9 odstotka.

Registrirana brezposelnost, december 2010: 11,8% ILO-anketna brezposelnost, tretje četrtletje 2010: 7,0%

Skupno se je na Zavod v letu 2010 prijavilo 109.174 brezposelnih oseb, kar je za 4,6 odstotka manj kot v letu 2009. Kot

najpogostejši razlog za brezposelnost so brezposelni navedli iztek zaposlitve za določen čas (40.841 oseb), prijavilo pa se je še 21.608 presežnih delavcev, 16.787 iskalcev prve zaposlitve, preostalih 24.528 oseb se je prijavilo iz drugih razlogov. Priliv brezposelnih zaradi izteka zaposlitve za določen čas se je v letu 2010 glede na leto 2009 zmanjšal za 9,5 odstotka, priliv brezposelnih zaradi stečajev ter presežnih delavcev pa se je glede na prejšnje leto zmanjšal za 14,6 odstotka.

Vseeno je nekoliko spodbudnejši podatek, da se je v letu 2010 zaposlilo 57.004 brezposelnih oseb, kar je 17,4 odstotka več kot v letu 2009, vendar pa se je iz razlogov, ki ne pomenijo zaposlitve, odjavilo 32.130 oseb, v druge evidence pa je bilo prenesenih 6.691 oseb, od teh 1.753 v evidenco oseb, prijavljenih na Zavodu na podlagi drugih zakonov.

Kljub še vedno nestanovitnim razmeram pa naraščajo tudi potrebe delodajalcev, saj so v lanskem letu delodajalci prijavili 174.613 prostih delovnih mest, za 8,2 odstotka več kot v letu 2009.

17,4% več zaposlenih kot v letu 2009, 8,2% več prostih delovnih mest kot v letu 2009.

Povpraševanje po delavcih se je leta 2010 glede na leto poprej med večjimi dejavnostmi najbolj povečalo v predelovalnih dejavnostih (za 31,3 odstotkov) in v strokovnih, znanstvenih in tehničnih dejavnostih (za 28,5 odstotkov). V dejavnosti kmetijstvo, gozdarstvo, ribištvo se je povpraševanje po delavcih zmanjšalo za 11,9 odstotkov, novih delavcev pa zaenkrat ne potrebujejo tudi v gradbeništvu (-5,3 odstotkov) ter v gostinstvu (-4,1 odstotka).

IN KAKO NAPREJ?

Zadnji podatek sicer kaže na delno izboljševanje stanja na trgu dela, kjer pa so se razmere v letu 2010 močno poslabšale. Zaskrbljujoče je tudi dejstvo, da se je skozi leto 2010 povečevalo število začetih stečajnih postopkov, ki napovedujejo še večje število brezposelnih tekom letošnjega leta. Težave v slovenskih podjetjih, še posebno manjših, se marsikje tudi zaradi plačilne nediscipline oziroma nezmožnosti plačevanja še ne morejo tako hitro izboljšati. Zastavlja se vprašanje, kako obrniti trend na trgu dela navzgor? Pogoji za to je vsekakor oživitve gospodarstva, kjer pa je skrajni čas, da svojo vlogo odigra vlada. Vladne reforme so večinoma prepozne, hkrati pa zaradi neupoštevanja socialnih partnerjev pri njihovi pripravi, tudi slabo sprejete ali celo neuspešne.

A tudi ob uspešnem zagonu gospodarske aktivnosti Slovenija ne bo več mogla mimo dejstva, da so nekatere osnove prožnosti nujne tudi na našem trgu dela. Brez teh popravkov ni le vprašanje v kolikšnem času se po trg dela pobral po tej krizi, ampak ali bo sploh še sposoben preživeti katero od prihodnjih?

³Zadnji znani podatki, Statistični urad RS, 25. januar 2011.

STALIŠČA

STALIŠČE UPRAVNEGA ODBORA ZDS DO NACIONALNEGA PROGRAMA REFORM IN NADGRADNJE ZDRAVSTVENEGA SISTEMA

Upravni odbor Združenja delodajalcev Slovenije (v nadaljevanju: ZDS) je na svoji redni 17. februarja 2011 Potrdil poročilo o delu za leto 2010 ter sprejel Program dela ZDS za leto 2011 ter ju poslal v potrditev Skupščini ZDS.

Na seji pa je UO ZDS posebno pozornost posvetil osnutku Nacionalnega reformnega programa, ki ga je Vlada RS potrdila na svoji seji 18. novembra 2010, in v katerem so navedeni ključni ukrepi znotraj razvojnih politik za doseg glavnih ciljev do leta 2020. Nacionalni reformni program vsebuje kratek opis makroekonomskega stanja, določene glavne ovire za rast ter ukrepe za doseganje zadanih ciljev. Cilj programa je po oceni vlade dolgoročno vzdržna gospodarska rast. Končno besedilo je treba Evropski komisiji poslati do aprila letos, zato je 4. februarja 2011 Ministrstvo za evropske zadeve in razvoj z elektronsko pošto pozvalo vseh 5 delodajalskih central naj podajo pripombe na osnutek Nacionalnega reformnega programa, vendar brez opredelitve roka ter priloženega dokumenta, zgolj s povezavo na njihovo spletno stran. UO ZDS ugotavlja, da je na nekaterih mestih reformni program za delodajalce škodljiv – na primer: država želi urejati kolektivne pogodbe v gospodarstvu in celo tarifne razrede, temu primerno (oz. da bi to lahko dosegla) pa spremeniti oz. prilagoditi tudi Ekonomsko socialni svet.

UO ZDS zato poziva k sklicu seje ESS, kjer naj se Reformni program najprej predstavi, šele nato bomo socialni partnerji o njem odločali.

Včeraj, 16.2.2011 sta Minister za zdravje in Predsednik vlade na novinarski konferenci predstavila Nadgradnjo zdravstvenega sistema do leta 2020, in ga dala v javno raz-

pravo do 16.3.2011 (en mesec). Socialnim partnerjem dokument ni bil predstavljen, kljub temu, da uvaja dvig prispevne stopnje za zdravstveno zavarovanje ter ukinitve dopolnilnega zavarovanja, kar bo pomenilo neposreden bistven dvig stroškov dela.

UO ZDS zato poziva k sklicu seje ESS, kjer naj se Nadgradnja zdravstvenega sistema predstavi, nato pa bomo o njem odločali.

STALIŠČE BUSINESSEUROPE O ZAKONODAJNEM SVEŽNJU O GOSPODARSKEM UPRAVLJANJU

Za poslovno skupnost je ključnega pomena stabilnost, verodostojnost in dolgoročni uspeh evra. Zato od zakonodajnega postopka pričakuje dokaj temeljito spremembo politične kulture in usklajevanje gospodarskih politik, da bodo podane prave politike ob pravem času. To pomeni reševanje fiskalnih in makroekonomskih neravnovesij, preden postanejo resnična grožnja za rast, delovna mesta in finančno stabilnost.

Ta zakonodajni sveženj je pomemben korak naprej h krepitvi gospodarskega upravljanja in usklajevanja politik, zlasti v evro območju. Njegovo izvajanje je predpogoj za zagotavljanje stabilnosti v prihodnje ter za ohranjanje kohezije in solidarnosti med državami članicami, ki delijo evro. Potreben je hiter sprejem svežnja, da se ohrani politični zagon in ponovno vzpostavi zaupanje. Evropski parlament mora biti ambiciozen in trden v razpravi s Svetom, izpolnjen pa bi moral biti cilj sprejetja svežnja v juniju. Poudariti je potrebno, da ta paket ne prinaša takojšnjih rešitev težav, s katerimi se danes soočajo vlade in državljani po vsej Evropi. Dopolniti ga je treba z jasno politično zavezo vseh držav članic po izvajanju daljnosežnih in takojšnjih reform, usmerjenih v fiskalno vzdržnost in rast. Kombinacija zdravih javnih financ in višje življenjske ravni v prihodnjih letih bo mogoča le, če bo EU, v okviru stra-

tegije EU2020, sposobna podvojiti svoj potencial rasti do leta 2014.

BUSINESSEUROPE in ETUC sta se v lanskem skupnem mnenju strinjala, da je potrebno učinkovito združevanje izhodne strategije za omejitev javnega zadolževanja z vhodno strategijo spodbujanja rasti, naložb in ustvarjanja delovnih mest.

Večina vlad EU ne dosega zavezanosti k reformam in še ni razvila celovite strategije rasti. Sprejetje tega zakonodajnega svežnja je en korak na poti k boljšemu delovanju in bolje urejeni Evropski uniji, zato mora biti hitro sprejet.

DELOVNOPRAVNA ZAKONODAJA

ODGOVARJAMO NA VAŠA VPRAŠANJA



Maja Skorupan
Samostojna pravna
svetovalka



Anže Hiršl
Samostojni pravni
svetovalec

SOLIDARNOSTNA POMOČ IN OŽJI DRUŽINSKI ČLAN

Kaj se v smislu četrtega odstavka 57. člena Kolektivne pogodbe za dejavnost elektroindustrije Slovenije šteje pod pojem ožji družinski član?

Na podlagi prvega odstavka 57. člena Kolektivne pogodbe za dejavnost elektroindustrije Slovenije je delavec oz. njegova družina, med drugim, v primeru smrti ožjega družinskega člana delavca, upravičena do solidarnostne pomoči v določeni višini, določeni s kolektivno pogodbo. Četrti odstavek 57. člena Kolektivne pogodbe za dejavnost elektroindustrije Slovenije določa, da se pojem ožji družinski član tolmači v smislu Zakona o zakonski zvezi in družinskih razmerjih.

Osnovni namen solidarnostne pomoči je v tem, da se delavcu, v primeru njihove ekonomske in socialne ogroženosti dodeli pomoč.

Zakon o zakonski zvezi in družinskih razmerjih (Ur. l. RS, št. 69/2004, ZZZDR) pojma ožji družinski član eksplicitno ne določa.

2. člen ZZZDR določa, da je družina življenjska skupnost staršev in otrok, ki zaradi koristi otrok uživa posebno varstvo. 7. člen istega zakona nadalje določa, da s posvojitvijo, kot posebno obliko varstva mladoletnih oseb nastane med posvojiteljem in posvojencem enako razmerje, kot med starši in otroci. 8. člen ZZZDR glede rejništva določa, da gre za posebno obliko varstva otrok, ki jim je potrebna oskrba in vzgoja pri osebah, ki niso njihovi starši. 12. člen ZZZDR pa glede pravnih posledic izenačuje dalj časa trajajočo življenjsko skupnost moškega in ženske, ki nista sklenila zakonske zveze, če ni bilo razlogov, zaradi katerih bi bila zakonska zveza med njima neveljavna, z zakonsko zvezo, vendar pa zgolj glede pravnih posledic, določenih z ZZZDR. V drugih primerih je izvenzakonska skupnost izenačena z zakonsko skupnostjo, če zakon tako določa, sicer pa ne.

Upoštevajoč namen dodelitve solidarnostne pomoči, ter glede na to, da ZZZDR pojma ožjega družinskega člana izrecno ne določa, določa pa pojem družine, lahko zaključimo, da so solidarnostne pomoči po četrtem odstavku 57. člena Kolektivne pogodbe za dejavnost elektroindustrije Slovenije upravičeni zakonci in v dvomu izvenzakonski partner, otroci ter posvojenci ter starši delavca.

DELO TUJCA PREKO PODJEMNE POGODBE

Pod kakšnimi pogoji lahko tujec (državljan Republike Hrvaške) dela preko podjetne ali avtorske pogodbe v Sloveniji? Je potrebno tudi v takem primeru pridobiti zanj delovno dovoljenje oz. katere druge dokumente?

Zakon o zaposlovanju in delu tujcev (Ur. l. RS, št. 76/2007) v 23. členu določa, da tujec,

ki ni registriran za opravljanje dejavnosti, s stalnim prebivališčem izven Republike Slovenije, lahko pridobi dovoljenje za delo za izvedbo pogodbenih storitev le v utemeljenih primerih, ko se zahteva specialistično znanje izvajalca storitve, ki ga ni mogoče zagotoviti s ponudbo na notranjem trgu.

Dovoljenje za delo izda zavod za zaposlovanje na vlogo naročnika storitve v okviru kvote, določene za individualne storitve tujcev.

Naročnik storitve mora prijaviti začetek in prenehanje dela tujca, v skladu z določbami tega zakona.

Dovoljenje za delo se lahko izda večkrat v koledarskem letu, vendar skupno največ za 90 dni. Tujcem, ki opravljajo storitve na področju znanosti, kulture, športa, zdravstva in izobraževanja, se lahko izda dovoljenje za delo z veljavnostjo do enega leta, kadar ni pogojev za sklenitev delovnega razmerja. Dovoljenje se izda, če naročniku storitve ali osebi iz prvega odstavka tega člena v zadnjih treh letih pred vložitvijo vloge za izdajo delovnega dovoljenja ni bila izrečena kazen za prekršek po tem zakonu.

Zavod za zaposlovanje ugotavlja utemeljenost za izdajo dovoljenja za izvajanje posameznih storitev glede na stanje in razmere na trgu dela ter razpoložljivo kvoto. V primeru dvoma o upravičenosti izdaje dovoljenja za delo zavod za zaposlovanje odloči na podlagi mnenja, ki ga pridobi od pristojne zbornice, poklicnega združenja oziroma ministrstva, pristojnega za področje dejavnosti, ali drugega organa, ki ga ministrstvo pooblasti za izdajo mnenj.

V primeru, ko je pogodba o delu s tujcem sklenjena za obdobje, daljše od enega leta, se dovoljenje za delo lahko letno obnavlja do izteka pogodbe.

SODNA PRAKSA

SODNA PRAKSA

SODBA VIII IPS 274/2009

Iz obrazložitve:

»Prvi odstavek 18. člena ZDR določa, da v imenu delodajalca, ki je pravna oseba, nastopa njegov zastopnik, določen z zakonom ali aktom o ustanovitvi, ali od njega pisno pooblaščen oseba. Zakon ne omejuje kroga oseb, ki so lahko pooblaščen na strani delodajalca. Tudi iz določbe 8. člena Kolektivne pogodbe za zavarovalstvo ne izhaja, da bi tožena stranka lahko prenesla pooblastilo za odločanje o posamičnih pravicah in obveznostih ter odgovornostih delavcev le in samo na vodilnega delavca, ne pa na primer na odvetnika. Kolektivna pogodba (sprejeta še pred uveljavitvijo ZDR) je le posebej določala tudi tako možnost in samo v takem primeru je delodajalec o tem moral obvestiti tudi sindikat.

Tožniku je bila pogodba o zaposlitvi redno odpovedana 25. 4. 2007 zato, ker ni opravljal dela v obdobju od 15. 3. do 31. 3. 2007. Gre za nadaljevano kršitev, zato bi bila odpoved pravočasna (peti odstavek 88. člena ZDR) tudi, če bi se kot začetek teka roka štel zadnji dan očitane kršitve. Nedvomno pa je pravočasna, kolikor sta sodišči (pravilno) šteli, da je v tem primeru rok začel teči šele z dnem zagovora tožnika, na katerem je pojasnil razloge za svoje ravnanje in bi neopravljanje dela lahko tudi opravičil. Tožena stranka je ravnala pravilno in zakonito in tožniku pogodbe ni odpovedala zaradi kršitev, zaradi katerih ga je predhodno pisno opozorila v skladu s prvim odstavkom 83. člena ZDR. Zato so neutemeljene (in tudi netočne) navedbe v reviziji, da bi bilo treba pri ugotavljanju roka za odpoved upoštevati seznanitev s kršitvami, zaradi katerih je bil tožnik le opozorjen na možnost odpovedi.«

SODBA VIII IPS 289/2010

Iz obrazložitve:

»Svet delavcev lahko zahteva sodno imenovanje delavskega direktorja, če predhodni postopek, predviden v določbah 82. in 83. člena ZSDU, ni privedel do imenovanja delavskega direktorja, in sicer tudi v primeru, če niti ni prišlo do predloga skupnega kandidata na odboru nadzornega sveta in je zato svet delavcev vztrajal pri istem kandidatu za delavskega direktorja.

Pogoj za postopek pred sodiščem ni predlaganje skupnega kandidata (s strani odbora nadzornega sveta), prav tako pa zakon ne določa, da bi sodišče lahko imenovalo delavskega direktorja le v primeru, če svet delavcev ne bi predlagal prvotnega kandidata, ki ga je nadzorni svet predhodno že zavrnil.

Določbo 255. člena ZGD-1 je treba upoštevati tudi v primeru imenovanja delavskega direktorja, saj ZGD-1 oziroma ZSDU ne izključujeta njene uporabe.

Ker je bila predlagana kandidatka v času predlaganja s strani sveta, odločanja nadzornega sveta in odločanja sodišča še vedno članica nadzornega sveta, ni bilo zakonske podlage za istočasno imenovanje delavske direktorice kot članice uprave nasprotnega udeleženca.«

SODBA IPS 44/2009

Iz obrazložitve:

Tožniku je bila 23. 1. 2007 izredno odpovedana pogodba o zaposlitvi zaradi kršitve konkurenčne prepovedi in zaradi šestih dni neopravičene odsotnosti z dela v decembru 2006. Sodišče je ugotovilo, da je bila odpoved zaradi prve kršitve podana prepozno, tožniku pa je dokazan le en dan neopravičene odsotnosti z dela, kar pa ni utemeljen razlog za izredno odpoved pogodbe o zaposlitvi.

Po določbi drugega odstavka 110. člena ZDR (v besedilu pred kasnejšo novelo ZDR-A, Uradni list RS, št. 42/2002, 79/2006 in 46/2007) mora delodajalec podati izredno

odpoved v 15 dneh od seznanitve z razlogi, ki tako odpoved utemeljujejo. Trenutek seznanitve z razlogi je dejanska ugotovitev. V obravnavani zadevi je sodišče nedvomno ugotovilo (z njegovim zaslišanjem), da je bil direktor tožene stranke s tožnikovo kršitvijo konkurenčne prepovedi seznanjen že 20. 12. 2006, na zagovoru dne 23. 1. 2007 pa tožena stranka v zvezi s tem odpovednim razlogom ni zvedela ničesar novega. Na podlagi tako ugotovljenega dejanskega stanja je pravilna odločitev sodišča, da je bila izredna odpoved podana prepozno.

Vrhovno sodišče je že v več zadevah odločilo, da je sicer tudi zagovor delavca lahko trenutek, ko delodajalec izve za razlog oziroma vse elemente očitane kršitve, ki utemeljujejo izredno odpoved (glej na primer odločbo VIII Ips 500/2008, z dne 21. 6. 2010). Toda zagovor kot pravica delavca, da udejani svojo pravico do obrambe, je bolj namenjen temu, da lahko delavec predstavi razloge, s katerimi bi dokazal, da odpoved ni utemeljena (da odpovedni razlog ni podan, da je nadaljevanje delovnega razmerja kljub vsemu še mogoče, ipd). Kolikor pa je (kot v obravnavanem primeru) delodajalec z odpovednim razlogom seznanjen že prej in na zagovoru v zvezi z razlogom samim ne zve ničesar novega, trenutek zagovora za zakonitost pravočasnosti odpovedi ni pomemben.

Revizijsko sodišče se strinja s stališčem sodišča druge stopnje, da določbe petega odstavka 21. člena Kolektivne pogodbe dejavnosti trgovine Slovenije, ni mogoče upoštevati. Rok iz drugega odstavka 110. člena ZDR je prekluzivni materialni rok, ki ga s kolektivno pogodbo ni mogoče podaljševati na tak način. Po določbi drugega odstavka 7. člena ZDR se s kolektivno pogodbo lahko določijo pravice le, če so za delavca ugodnejše, ko jih določa zakon. Navedena določba kolektivne pogodbe pa ni takšna. Ker naj bi bili razlogi za izredno odpoved pogodbe o zaposlitvi delavčeve hujše kršitve

IZ ARHIVA

obveznosti in to take, ki utemeljuje takojšnjo odpoved (brez odpovednega roka), je določen tudi kratek rok (od kar zve za kršitve), v katerem mora delodajalec reagirati. Določba kolektivne pogodbe pa dejansko spremeni zakon in pomeni, da delodajalec mimo kogentne zakonske določbe lahko podaljšuje rok za odpoved z določanjem zagovora tudi nesorazmerno dolg čas po seznanitvi z razlogom za odpoved.

Glede neopravičenih izostankov z dela v decembru 2006 je sodišče ugotovilo, da je tožniku dokazan le en dan neopravičenega izostanka. Na take dejanske ugotovitve je revizijsko sodišče vezano, saj zmotna ali nepopolna ugotovitev dejanskega stanja ni dovoljen revizijski razlog (tretji odstavek 370. člena ZPP). Za ostale dneve pa je sodišče ugotovilo, da je bil tožnik bodisi na službeni poti, bodisi ni šlo za odsotnost, ampak za naknadno ročno evidentiranje prisotnosti, torej za kršenje pravil o evidentiranju prisotnosti na delu.

Razlog za izredno odpoved pogodbe o zaposlitvi po drugi alineji prvega odstavka 111. člena ZDR je naklepoma ali iz hude malomarnosti huje kršena obveznost delavca iz delovnega razmerja. Poleg tega zaradi take kršitve ni mogoče nadaljevati delovnega razmerja niti do izteka odpovednega roka (prvi odstavek 110. člena ZDR). Presoja, ali so navedeni pogoji izpolnjeni, je seveda najprej in predvsem na delodajalcu. Vendar pa je pristojnost sodišča, da preveri ali je pri tem upošteval vse relevantne okoliščine in ali je njegova odločitev v skladu z zakonom. V obravnavani zadevi je sodišče ugotovilo, da je tožniku dokazana le ena kršitev: en dan neopravičenega izostanka z dela. Zato drugih očitanih kršitev ni mogoče upoštevati pri presoji, ali gre za hujšo kršitev zaradi katere nadaljevanje delovnega razmerja ni mogoče niti do izteka odpovednega roka. To ne pomeni, da tožnik ni kršil svojih obveznosti, le pogoji za izredno odpoved pogodbe o zaposlitvi zaradi te kršitve niso podani.

IZ ARHIVA

MINIMALNI ODPOVEDNI ROKI

Upošteva dejstvo, da v zvezi z uveljavitvijo Zakona o urejanju trga dela, krožijo različne interpretacije, da je sedaj stopila v veljavo tudi sprememba Zakona o delovnih razmerjih (po prehodni določbi 91. člena prečiščenega besedila ZDR oz. 39. člena zadnje novele ZDR) glede uveljavitve novih krajših odpovednih rokov v primeru odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga in razloga nesposobnosti, je ZDS Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve zaprosil za uradno mnenje.

Mnenje MDDSZ z dne 1.2.2011:

»Zakon o delovnih razmerjih (Ur. l. RS, št. 42/02) je uredil odpovedne roke v 92. členu. Odpovedni roki so se z novelo ZDR-A (Ur. l. RS, št. 103/07) nekoliko skrajšali, začetek uporabe te nove ureditve pa je bil odložen in pogojen s sprejemom oziroma začetkom uporabe spremembe zakonodaje s področja zavarovanja za primer brezposelnosti glede denarnih nadomestil za brezposelnost.

Prehodna določba 90. člena ZDR-A je namreč določila, da se določbe 39. člena zakona začnejo uporabljati z dnem uveljavitve in začetka uporabe spremembe pravice do nadomestila za primer brezposelnosti za osebe, ki so starejše od 50 let in imajo najmanj 25 let delovne dobe pri zadnjem delodajalcu v zakonu, ki ureja zaposlovanje in zavarovanje za primer brezposelnosti. Do dneva začetka uporabe 39. člena tega pa se uporabljajo določbe 92.

člena zakona, ki (so) veljale do uveljavitve tega zakona.

Pravico do denarnega nadomestila za primer brezposelnosti je na novo uredil Zakon o urejanju trga dela (Ur. l. RS, št. 80/2010). V končni določbi 195. člena je določeno, da zakon začne veljati petnajsti dan po objavi v Uradnem listu, uporablja pa se začne 1. januarja 2011 (nekateri določbe, navedene v drugem odstavku 195. člena pa se uporabljajo od 1. januarja 2012).«

POTRDILO O (NE)PREBRANI ELEKTRONSKI POŠTI

Mnenje informacijskega pooblaščenca z dne 30.12.2011 o tem, ali lahko delodajalec od uslužbenca zahteva poročilo o prejeti elektronski pošti:

»Poštni odjemalci načeloma omogočajo pošiljatelju elektronskih sporočil (če seveda izbere to opcijo) samodejno obveščanje o tem, da je prejemnik zares prejel oziroma prebral elektronsko sporočilo. Gre torej za sistem obveščanja. Vendar pa ima prejemnik diskrecijsko pravico, da sistem za obveščanje zaobide in pošiljatelju ne posreduje informacije o tem ali je sporočilo zares prejel ali ne.

Pooblaščenec meni, da je podatek o odzivnosti zaposlenih z vidika delodajalca pomemben za organizacijo dela, na drugi strani daje tudi informacijo o izpolnjevanju delovnih obveznosti delavca, njegova obdelava je tako dopustna po določbah ZDR.

Večina odjemalcev za elektronsko pošto (to so programi, ki omogočajo branje elektronske pošte, med bolj znanimi so Microsoft Outlook, Lotus Notes, Mozilla Thunderbird, idr.) pošiljatelju elektronskega sporočila omogoča, da je v trenutku,

NOVO IZ URADNEGA LISTA

ko naslovnik prejme sporočilo, o tem obveščen. Naslovnik ima v takšnem primeru praviloma možnost, da se odloči ali naj program samodejno obvesti pošiljatelja elektronskega sporočila ali pa naj tega ne stori.

Načeloma gre za diskrecijsko pravico delodajalca oziroma za stvar dogovora ali celo internega pravilnika znotraj posamezne delovne organizacije. Delodajalec namreč lahko določi pravila glede roka odzivnosti in reševanja zadev, saj je za organizacijo dela pomembno, ali in kako hitro se zaposleni odzivajo na prejeta sporočila, obvestila in druge vloge notranjih in zunanjih strank. Podatek o tem, ali je delavec sporočilo odprl ali ne, je tako po mnenju Pooblaščenca dopustno obdelovati na podlagi določil Zakona o delovnih razmerjih (Uradni list RS, št. 42/02 in nadaljnji; ZDR – 46. člen).«

NOVO IZ URADNEGA LISTA

Uradni list RS, št. 6/2011 – 28.1.2011

- Uredba o dopolnitvah Uredbe o uvrstitvi delovnih mest v javnih agencijah, javnih skladih in javnih zavodih v plačne razrede
- Minimalna zajamčena donosnost na vplačano čisto premijo prostovoljnega dodatnega zavarovanja za mesec januar 2011
- Sklep o dohodkovnem cenzusu za uveljavitev varstvenega dodatka v letu 2011
- Sklep o valorizaciji vrednosti premoženja iz prvega odstavka 9. člena Zakona o varstvenem dodatku
- Sklep o zgornjih mejah za izplačilo dela vdovske pokojnine
- Koeficienti rasti cen v Republiki Sloveniji, december 2010
- Koeficienti rasti cen v Republiki Sloveniji, 2010
- Poročilo o gibanju plač za november 2010

Uradni list RS, št. 10/2011- 18. 2. 2011

- Zakon o prostovoljstvu (ZProst)
- Odlok o razpisu zakonodajnega referenduma o Zakonu o malem delu (OdZMD)
- Uredba o spremembah in dopolnitvah Uredbe o plačah direktorjev v javnem sektorju

DAVKI IN PRISPEVKI OBVESTILA

OBRAČUNAVANJE IN PLAČEVANJE PRISPEVKOV ZA ZAVAROVANJE V PRIMERU BREZPOSELNOSTI V PRIMERU NEPLAČANE ODSOTNOSTI IN RAZLIKE DO MINIMALNE PLAČE

**Pojasnilo DURS, št. 4250-646/2011, 24.
1. 2011**

Po uveljavitvi Zakona o urejanju trga dela - ZUDT (Uradni list RS, št. 80/10) je davčna uprava od delodajalcev prejela več vprašanj glede zavezanca za plačilo prispevkov za zavarovanje za primer brezposelnosti (prispevka za zaposlovanje) zavarovanca od razlike do minimalne plače ter od osnove za neplačano odsotnost. Delodajalce zanima, ali je tudi za ta prispevek zavezanec delodajalec, tako kot to velja za prispevke za pokojninsko in invalidsko zavarovanje.

Zavezanec za plačilo prispevka zavarovanca za zavarovanje za primer brezposelnosti (prispevka za zaposlovanje) od razlike do minimalne plače ter od osnove za neplačano odsotnost je zavarovanec.

Skladno s 134. členom ZUDT se za zavarovanje za primer brezposelnosti plačuje prispevek zavarovanca in prispevek delodajalca, in sicer, po stopnjah določenih s posebnim zakonom. Osnova za plačilo prispevkov, določena s 135. členom ZUDT, je enaka osnovi za plačilo prispevkov, od katere zavarovanci iz 54. člena tega zakona plačujejo prispevke za obvezno pokojninsko in invalidsko zavarovanje. Osebe, ki so v delovnem razmerju, so kot obvezni zavarovanci po tem zakonu opredeljeni v prvi alineji prvega določila 54. člena ZUDT.

Glede na določbo 136. člena ZUDT so osebe, ki so v delovnem razmerju, zavezanci za plačilo prispevkov zavarovanca. ZUDT za obračun in plačilo prispevka zavarovanca od razlike do minimalne plače in od osnove za neplačano odsotnost ne določa izjem, tako kot jih določa Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju - ZPIZ-1 (Uradni list RS, št. 109/06).

V primeru razlike do minimalne plače ZPIZ-1 v drugem odstavku 222. člena določa, da je zavezanec za plačilo prispevkov od razlike med najnižjo osnovo in plačo delodajalec, tudi za prispevek zavarovanca. V primeru neplačane odsotnosti z dela prav tako ZPIZ-1 ureja drugačno ureditev plačevanja prispevkov zavarovanca. Pri neplačani odsotnosti z dela opredeljeni v 190. členu ZPIZ-1 (podaljšano zavarovanje), je delodajalec skladno s prvim odstavkom 222. člena zavezanec za plačilo prispevkov za pokojninsko in invalidsko zavarovanje zavarovanca in delodajalca.

POPRAVEK REK OBRAZCA

**Pojasnilo DURS, št. 4200-81/2011-2, 27.
1. 2011**

Zavezanec sprašuje, v kolikšnem času mora opraviti popravek REK obrazca in s tem pridobiti preveč odvedeno akontacijo nazaj s strani DURS-a po času, ko upravičenec vrne preveč izplačana sredstva.

V primeru, ko zavezanec izda upravičencu odločbo, s katero nadomesti prvotno odločbo (npr. v pritožbenem ali obnovitvenem postopku) in s katero upravičencu naloži vračilo prejetih sredstev, lahko zavezanec pri davčnem organu v skladu s 54. členom Zakona o davčnem postopku - ZDavP-2 (Uradni list RS, št. 117/06 s sprem.) predloži popravek obračuna davčnega odtegljaja (skupaj z obrazložitvijo o razlogih, zaradi katerih je bila v prvotnem obračunu davčna obveznost izkazana previsoko) najpozneje v roku 12 mesecev od poteka roka za predložitev obračuna, v zvezi s katerim se vlaga popravljen obračun.

Pri tem dodajamo, da skladno s šestim odstavkom 54. člena ZDavP-2 davčni zavezanec ne more predložiti popravka davčnega obračuna, v zvezi s katerim je že predložil popravek po tem členu. Glede na to predlagamo, da zavezanec vloži popravek obraču-

na šele, ko od upravičenca prejmete celotno vračilo preveč izplačanih sredstev.

V primeru, ko je že potekel 12 mesečni rok za predložitev popravka obračuna po 54. členu ZDavP-2 ali ko upravičenec vrne sredstva zavezancu na podlagi nove odločbe, zavezanec lahko do preteka zastaralnega roka od DURS zahteva vračilo plačanega davka na podlagi 97. člena ZDavP-2.

Skladno s 125. členom ZDavP-2 lahko zavezanec predloži zahtevek za vračilo po 97. členu ZDavP-2 v roku petih let od dneva, ko je bil davek plačan oziroma od pridobitve pravnega naslova, s katerim je bilo ugotovljeno, da ga ni bilo treba plačati.

UDELEŽBA DELAVCEV PRI DOBIČKU

**Pojasnilo DURS, št. DT 4200-127/2010,
28. 1. 2011**

Zavezanec je zaprosil za pojasnilo glede izvajanja Zakona o udeležbi delavcev pri dobičku - ZUDDob (Uradni list RS, št. 25/08). Sprašuje, ali oziroma kako lahko davčne olajšave po tem zakonu uveljavlja hranilnica, ki vodi poslovne knjige in izdeluje letna poročila v skladu z Mednarodnimi standardi računovodskega poročanja in udeležbo delavcev pri dobičku evidentira kot strošek plač v skladu z MRS 19.

ZUDDob ureja udeležbo delavcev pri dobičku in lastništvu družbe, pogodbo o udeležbi pri dobičku, postopek za sklenitev pogodbe, denarno in delniško shemo ter pogoje za pridobitev olajšav pri davkih in prispevkih za socialno varnost, in v tem okviru tudi olajšave pri davku od dohodkov pravnih oseb. ZUDDob določa le davčno obravnavo udeležbe delavcev pri dobičku, računovodska obravnava oziroma obravnava za poslovne namene pa je določena s pravili računovodenja, to je s Slovenskimi računovodskimi standardi oziroma Mednarodnimi standardi računovodskega poročanja.

Uveljavljanje olajšav pri davku od dohodkov pravnih oseb ureja 31. člen ZUDDob. Tako lahko družba, ki v skladu z ZUDDob sklene pogodbo o udeležbi pri dobičku, uveljavlja zmanjšanje davčne osnove, določene po zakonu, ki ureja obdavčitev dohodkov pravnih oseb, za 70 ali 100 odstotkov pripadajočega zneska dobička, ki se po tem zakonu lahko izplača delavcem, upošteva omejitve in pogoje iz tega zakona, vendar največ v višini davčne osnove. Za pripadajoči znesek dobička se štejejo tudi obresti, ki se v skladu s tem zakonom izplačajo hkrati s pripadajočim zneskom dobička. Časovno je pravica do uveljavitve olajšave določena tako, da se davčna olajšava v višini 70 odstotkov lahko uveljavi po poteku enega leta od dne sprejetja sklepa o potrditvi letnega poročila (za tisto izplačilo udeležbe pri dobičku delavcem, ki je bilo izplačano oziroma so delavci z njo razpolagali po poteku enega leta od dne pridobitve pravice do pripadajočega zneska dobička), davčna olajšava v višini 100 odstotkov pa po poteku treh let od dne sprejetja sklepa o potrditvi letnega poročila (za tisto izplačilo udeležbe pri dobičku delavcem, ki je bilo izplačano oziroma so delavci z njo razpolagali po poteku treh let od dne pridobitve pravice do pripadajočega zneska dobička). Če je bila udeležba pri dobičku delavcem izplačana pred potekom enega leta od dne sprejetja sklepa o potrditvi letnega poročila, se olajšava ne more uveljavljati.

Po določbi petega odstavka 31. člena ZUDDob se ne glede na zakon, ki ureja obdavčitev dohodkov pravnih oseb, stroški oziroma odhodki, ki bi bili oblikovani ali bi nastali v zvezi z zneskom in izplačilom zneska, za katerega se uveljavlja olajšava iz prvega odstavka tega člena, razen prispevkov za socialno varnost, ki so jih zavezani plačati delodajalci, ne upoštevajo pri določanju davčne osnove za davek dohodkov pravnih oseb, v nobenem davčnem obdobju. Ne glede na navedeno določbo in ne glede na

zakon, ki ureja obdavčitev dohodkov pravnih oseb, se po določbi šestega odstavka tega člena družbi, ki uveljavlja olajšavo iz prvega odstavka tega člena, pri določanju davčne osnove za davek od dohodkov pravnih oseb prizna 1 odstotek zneska olajšave kot odhodek upravljanja zneska dobička, ki se po tem zakonu lahko izplača delavcem.

V skladu z navedeno ureditvijo v ZUDDob in Pravilniku o davčnem obračunu davka od dohodka pravnih oseb (Uradni list RS, št. 67/10) se podatki v zvezi z uveljavljanjem davčnih olajšav pri davku od dohodkov pravnih oseb v davčnem obračunu izkazujejo na naslednjih postavkah:

- zap. št. 6.42 – Nepriznani odhodki v skladu s petim odstavkom 31. člena ZUDDob (zmanjšanje obračunanih odhodkov za stroške oziroma odhodke v zvezi z zneskom in izplačilom zneska dobička, za katerega se uveljavlja olajšava iz prvega odstavka 31. člena ZUDDob, razen za znesek prispevkov za socialno varnost, ki so jih zavezani plačati delodajalci – vpišejo se npr. stroški sklepanja pogodbe o udeležbi delavcev pri dobičku in drugi odhodki v zvezi z izplačilom udeležbe delavcem);
- zap. št. 6.43 – Nepriznani odhodki iz naslova udeležbe delavcev pri dobičku v skladu z ZUDDob (zmanjšanje odhodkov za izkazane odhodke iz naslova udeležbe delavcev pri dobičku, ki v skladu z ZUDDob niso davčno priznani – v letu, ko se udeležba delavcem v dobičku prizna se vpišejo odhodki v zvezi s stroški dela za udeležbo delavcev pri dobičku, brez zneska prispevkov za socialno varnost, ki so jih zavezani plačati delodajalci);
- zap. št. 7.12 – Povečanje odhodkov v skladu s šestim odstavkom 31. člena ZUDDob (povečanje odhodkov v višini 1 odstotka zneska uveljavljene olajšave po prvem odstavku 31. člena ZUDDob);
- zap. št. 15.9 – Olajšava za pripadajoči znesek dobička, ki se izplača delavcem

(zmanjšanje davčne osnove za 70 ali 100 odstotkov pripadajočega zneska dobička, ki se izplača delavcem v skladu z 31. členom ZUDDob);

- sestavni del davčnega obračuna v zvezi s podatki o izplačilu udeležbe delavcev pri dobičku je tudi Priloga 18.

PODATKI ZA OBRAČUN DOHODNINE⁴

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

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

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

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

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

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

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

⁴Pri 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, FEBRUAR 2011

NAJNIŽJA NETO POKOJNINSKA OSNOVA ⁵		545,70
količnik za preračun neto osnove v bruto osnovo ⁶		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.

⁵Najnižja osnova za obračun prispevkov je najnižja pokojninska osnova, ki znaša od 1. januarja 2010 dalje 545,70 EUR, Uradni list RS, 94/2010).
⁶Povprečna 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, FEBRUAR 2011

	DOSEŽENA OSNOVA V LETU 2009								
	do MP za leto 2009	od MP do povp. plače zaposlenih v RS za leto 2009	d povp. plače do 1,5-kratne povp. plače zaposlenih v RS za leto 2009	od 1,5-kratne do 2-kratne povp. plače zaposlenih v RS za leto 2009	od 2-kratne do 2,5-kratne povp. plače zaposlenih v RS za leto 2009	od 2,5-kratne do 3-kratne povp. plače zaposlenih v RS za leto 2009	od 3-kratne do 3,5-kratne povp. plače zaposlenih v RS za leto 2009	od 3,5-kratne do 4-kratne povp. plače zaposlenih v RS za leto 2009	nad 4-kratno povp. plačo zaposlenih v RS za leto 2009
Minimalna plača za leto 2009= 7.111,48 EUR Povprečna plača v RS za leto 2009=17.267,52 EUR									
v EUR	do 7.111,48	od 7.111,48 do 17.267,52	od 17.267,52 do 25.901,28	od 25.901,28 do 34.535,04	od 34.535,04 do 43.168,80	od 43.168,80 do 51.802,56	od 51.802,56 do 60.436,32	od 60.436,32 do 69.070,08	nad 69.070,08
	DOSEŽENA OSNOVA V LETU 2010								
	do MP za leto 2010	od MP do povp. plače zaposlenih v RS za leto 2010	d povp. plače do 1,5-kratne povp. plače zaposlenih v RS za leto 2010	od 1,5-kratne do 2-kratne povp. plače zaposlenih v RS za leto 2010	od 2-kratne do 2,5-kratne povp. plače zaposlenih v RS za leto 2010	od 2,5-kratne do 3-kratne povp. plače zaposlenih v RS za leto 2010	od 3-kratne do 3,5-kratne povp. plače zaposlenih v RS za leto 2010	od 3,5-kratne do 4-kratne povp. plače zaposlenih v RS za leto 2010	nad 4-kratno povp. plačo zaposlenih v RS za leto 2010
Minimalna plača za leto 2010= 8.536,36 EUR Povprečna plača v RS za leto 2010=17.938,56 EUR									
v EUR	do 8.536,36	od 8.536,36 do 17.938,56	od 17.938,56 do 26.907,84	od 26.907,84 do 35.877,12	od 35.877,12 do 44.846,40	od 44.846,40 do 53.815,68	od 53.815,68 do 62.784,96	od 62.784,96 do 71.754,24	nad 71.754,24
Povprečna mesečna plača v RS za december 2010 v EUR	1.534,04								
	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	
	MP	60% povp. plače za december 2010	90% povp. plače za december 2010	1,2 povp. plače za december 2010	1,5 povp. plače za december 2010	1,8 povp. plače za december 2010	2,1 povp. plače za december 2010	2,4 povp. plače za december 2010	
BRUTO ZAVAROVALNA OSNOVA	748,10	920,42	1.380,64	1.840,85	2.301,06	2.761,27	3.221,48	3.681,70	
PRISPEVKI ZA SOCIALNO VARNOST	stopnja								
• prispevek zavarovanca za PIZ	15,50	115,96	142,67	214,00	285,33	356,66	428,00	499,33	570,66
• prispevek delodajalca za PIZ	8,85	66,21	81,46	122,19	162,92	203,64	244,37	285,10	325,83
• prispevek za zavarovalno dobo s povečanjem									
SKUPAJ PRISPEVKI ZA POKOJNINSKO IN INVALIDSKO ZAVAROVANJE		182,17	224,13	336,19	448,25	560,30	672,37	784,43	896,49
• prispevek zavarovanca za ZZ	6,36	47,58	58,54	87,81	117,08	146,35	175,62	204,89	234,16
• prispevek delodajalca za ZZ	6,56	49,08	60,38	90,57	120,76	150,95	181,14	211,33	241,52
• prispevek za poškodbe pri delu in poklicne bolezni	0,53	3,96	4,88	7,32	9,76	12,20	14,63	17,07	19,51
SKUPAJ PRISPEVKI ZA ZDRAVSTVENO ZAVAROVANJE		100,62	123,80	185,70	247,60	309,50	371,39	433,29	495,19
• prispevek zavarovanca za starševsko varstvo	0,10	0,75	0,92	1,38	1,84	2,30	2,76	3,22	3,68
• prispevek delodajalca za starševsko varstvo	0,10	0,75	0,92	1,38	1,84	2,30	2,76	3,22	3,68
• prispevek zavarovanca za zaposlovanje	0,14	1,05	1,29	1,93	2,58	3,22	3,87	4,51	5,15
• prispevek delodajalca za zaposlovanje	0,06	0,45	0,55	0,83	1,10	1,38	1,66	1,93	2,21
SKUPAJ PRISPEVKI ZA STARŠEVSKO VARSTVO IN ZAPOSLOVANJE		3,00	3,68	5,52	7,36	9,20	11,05	12,88	14,72
PRISPEVKI SKUPAJ		285,79	351,61	527,41	703,21	879,00	1.054,81	1.230,60	1.406,40

Zneski prispevkov za socialno varnost so informativne narave.

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

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

- **Zavarovanci s podlago zavarovanja 104**

Zavarovanci s podlago zavarovanja 104-osebe, ki opravljajo samostojno gospodarsko ali poklicno dejavnost kot edini ali glavni poklic⁷ 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. januarja 2011 dalje 748,10 evra.

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

- **Zavarovanci s podlago zavarovanja 103**

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

Prispevki za zdravstveno zavarovanje, obračunani od zneska najnižje bruto pokojninske osnove, znašajo za mesec februar 2011 113,57 EUR.

⁷Po 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.

PREJEMKI IZ DELOVNIH RAZMERIJ

PLAČNI MODELI V ZASEBNEM SEKTORJU Z VIDIKA DELOVNE USPEŠNOSTI DELAVCA



Mag. Slavi Pirš
Vodja oddelka za
prejemke iz delovnih
razmerij

**Nadaljevanje prispevka,
objavljenega v Delodajalcu 2011/1,
str. 29-30:**

3. PREGLED PLAČNIH MODELOV PO KOLEKTIVNIH POGODBAH DEJAVNOSTI ZASEBNEGA SEKTORJA

3.1. Prva skupina: kolektivne pogodbe s plačnim modelom, temelječim na SKP

Petnajst kolektivnih pogodb dejavnosti še vedno temelji na »starem« plačnem modelu, ki ni prilagojen ZDR-ju. Tako se v primeru presežanja 100 % rezultatov delavcu izplača del plače iz naslova delovne uspešnosti, v primeru nedoseganja delovnih rezultatov pa se zniža njegova osnovna plača. To potrjujejo tudi sodbe. Naj navedem nekaj primerov:

Pdp 1001/2008:

»Kolektivna pogodba dejavnosti v 7. odstavku 43. člena jasno določa, da je izhodiščna plača za določen tarifni razred, kot je opredeljena v tarifni prilogi kolektivne pogodbe, najnižja osnovna plača, ki jo ima delavec pravico prejeti za delo v polnem delovnem času in vnaprej določene delovne rezultate ter normalne delovne pogoje. A contrario pa to pomeni, da delavec lahko prejme tudi plačo, nižjo od izhodiščne plače, če v polnem delovnem času ter ob normalnih delovnih pogojih, ne doseže vnaprej določenih delovnih rezultatov.«

VIII Ips 102/2007:

»Če delavec ne dosega vnaprej določenih delovnih rezultatov iz razlogov na njegovi strani, je lahko upravičen le do ustrezno znižane osnovne plače.«

VIII Ips 77/2007

»Če delavec ne dosega vnaprej določenih delovnih rezultatov iz razlogov na njegovi strani, je ob pogojih iz Splošne kolektivne pogodbe za gospodarske dejavnosti, Kolektivne pogodbe za dejavnost kovinskih materialov in livarn ter kovinsko in elektroindustrijo Slovenije, Ur. l. RS, št. 37/96, lahko upravičen tudi le do ustrezno znižane osnovne plače.«

3.2. Druga skupina: kolektivne pogodbe s plačnim modelom, temelječim na ZDR

Varianta A: ovrednotenje presežanja in nedoseganja delovnih rezultatov

V zasebnem sektorju je trenutno sklenjenih pet kolektivnih pogodb dejavnosti, ki osnovno plačo določajo kot plačo za zahtevnost dela za katerega je delavec sklenil pogodbo o zaposlitvi in istočasno tudi določajo, da se nedoseganje, doseganje in presežanje delovnih rezultatov upošteva v delu plače iz naslova delovne uspešnosti. Te kolektivne pogodbe (KP) so:

- KP za kmetijstvo in živilsko industrijo Slovenije⁸
- KP za cestni potniški promet⁹
- KP za poštne in kurirske dejavnosti¹⁰
- KP za dejavnosti pridobivanja in predelave nekovinskih rudnin Slovenije¹¹
- KP za kemično in gumarsko industrijo Slovenije¹²

Zadnji dve navedeni kolektivni pogodbi je potrebno komentirati.

V prvem odstavku 43. člena KP za dejavnost pridobivanja in predelave nekovinskih rudnin Slovenije je določeno le to, da se z delovno uspešnostjo iz naslova stimulacije ocenjuje doseganje rezultatov. V komentarju k tej kolektivni pogodbi, ki sta ga skupaj

pripravili obe pogodbeni stranki (delodajalska in sindikalna) pa je zapisano: »Če je delavec dosegel ali presežal pričakovane rezultate dela, je po merilih in kriterijih za ugotavljanje delovne uspešnosti iz naslova stimulacije, upravičen do določenega dela plače. Ovrednoti se tudi nedoseganje rezultatov. Ta znesek se šteje kot odtegljaj od plače. V skrajnih primerih (npr. delavci brez ali z nizkim variabilnim delom plače) bi bila izplačana plača lahko celo nižja od osnovne plače delavca.¹³«

KP za kemično in gumarsko industrijo Slovenije je bila prva kolektivna pogodba dejavnosti, ki je imela namen prilagoditi plačni model ZDR-ju. Tako je leta 2004 (Ur. l. RS, št. 81/2004) v drugem odstavku 59. člena določila osnovno plačo kot plačo za zahtevnost dela, v točki 2.1. 62. člena pa določila, da se stimulacija prišteva ali odšteva k delavčevi mesečni izračunani plači. Istočasno pa je še iz predhodne KP (Ur. l. RS, št. 9/1998) zadržala določbo, da je delavec upravičen do 100% osnovne plače tudi, če ne doseže vnaprej določenih delovnih rezultatov iz razlogov, ki niso na strani delavca. Posledično pomeni, da se njegova osnovna plača lahko zniža, če rezultatov ne dosega po njegovi krivdi (glej zadnji stavek prvega odstavka 62. člena). Z vidika nedotakljivosti osnovne plače pa je vprašljiv tudi tretji odstavek 60. člena, ki določa, da se osnovna plača delavcev zaradi nedoseganja planiranih oziroma predvidenih delovnih rezultatov brez postopka za ugotavljanje znanja in zmožnosti delavca za opravljanje delovnega procesa, ne sme znižati. Povsem enake določbe so povzete tudi v veljavni kolektivni pogodbi, sklenjeni leta 2007 (Ur. l. RS, št. 37/2007).

Varianta B: ovrednotenje presežanja delovnih rezultatov

Še dodatnih šest kolektivnih pogodb dejavnosti osnovno plačo določa kot plačo za zahtevnost delovnega mesta. Od prej naštetih kolektivnih pogodb dejavnosti se raz-

⁸Ur. l. RS, št. 45/2006, popravek: 74/2006, 49/2007, 42/2008, 71/2008, 43/2009.

⁹Ur. l. RS, št. 35/2009, 46/2009, razlaga: 81/2009, 4/2010.

¹⁰Ur. l. RS, št. 50/2003, 94/2004, 61/2005, 84/2008, 91/2009.

¹¹Ur. l. RS, št. 106/2006, 104/2007, 79/2008, 108/2008.

¹²Ur. l. RS, št. 37/2007, razlaga: 38/2007, 95/2007, razlaga: 89/2008, 104/2009.

¹³Enoten komentar s sindikalnega in delodajalskega vidika k prejemkom iz delovnega razmerja Kolektivne pogodbe za dejavnosti pridobivanja in predelave nekovinskih rudnin Slovenije, Ljubljana, november 2006, str. 17, 18 na voljo na Zdrženju delodajalcev Slovenije.

NOVOSTI IZ KOLEKTIVNIH POGODB, ODGOVARJAMO NA VAŠA VPRAŠANJA

likujejo v tem, da le te ne določajo možnosti ovrednotenja nedoseženih delovnih rezultatov. Med te kolektivne pogodbe dejavnosti se uvrščajo:

- KP za tekstilne, oblačilne, usnjarske in usnjarsko predelovalne dejavnosti¹⁴
- KP za lesarstvo Slovenije¹⁵
- KP za kovinsko industrijo Slovenije¹⁶
- KP za dejavnost elektroindustrije Slovenije¹⁷
- KP za dejavnost kovinskih materialov in livarn Slovenije¹⁸
- KP gradbenih dejavnosti

Delodajalci, ki so zavezani tem šestim kolektivnim pogodbam dejavnosti, nagradijo delavce za presežene delovne rezultate, njihovih nedoseženih delovnih rezultatov pa ne morejo ovrednotiti, četudi bi to možnost imeli predvideno v kolektivni pogodbi delodajalca ali splošnem aktu delodajalca. Po prvem odstavku 5. člena Zakona o kolektivnih pogodbah bi se namreč ugotavljalo, da so v kolektivni pogodbi ožje ravni te pravice za delavce manj ugodno urejene kot v kolektivni pogodbi širše ravni. Tudi v pogodbi o zaposlitvi predvidena možnost spremljanja nedoseženih delovnih rezultatov ne bi imela učinka, ker po 49. členu ZDR delavec v primeru spremembe kolektivne pogodbe, ohrani iz pogodbe o zaposlitvi le tiste pravice, ki so za delavca ugodnejše.

3.3. Priporočilo delodajalcem

Zaradi različnih načinov spremljanja kvalitete opravljenega dela delavcev, določenih v kolektivnih pogodbah dejavnosti, delodajalcem priporočamo, da preverijo ali je njihovo razumevanje osnovne plače skladno z definicijo osnovne plače, ki je določena v kolektivni pogodbi dejavnosti, ki jih zavezuje. Enako preverjanje je smiselno tudi na delu plače za delovno uspešnost. V kolikor namreč kolektivna pogodba dejavnosti ne predvideva negativne delovne uspešnosti, je ni mogoče izvesti.

NOVOSTI IZ KOLEKTIVNIH POGODB

KOLEKTIVNA POGODBA DEJAVNOSTI BANČNIŠTVA SLOVENIJE

V Ur. l. RS, št. 5/2011 je bila objavljena nova Kolektivna pogodba dejavnosti bančništva Slovenije. Veljati je začela 1.1.2011, sklenjena je za nedoločen čas, tarifni del pa za dve leti, torej do 31.12.2012. Če do tega datuma ne bo sklenjena nova tarifna priloga, se bo obstoječa uporabljala do sklenitve nove oziroma najdlje do 31.12.2013.

KOLEKTIVNA POGODBA KOMUNALNIH DEJAVNOSTI

22. februarja je bil podpisan nov aneksh Kolektivni pogodbi komunalnih dejavnosti. Izhodiščne plače se za delo v mesecu januarju 2011 povečajo za 1,3 % in veljajo do vključno junija 2011. Določen je znesek regresa za letni dopust za leto 2011, in sicer znaša 950 EUR. Delodajalci, ki so v preteklem letu poslovali z izgubo pa so ga dolžni izplačati v višini 880 EUR. Spremenila se je še višina povračila za prevoz na delo in z dela v primeru uporabe lastnega prevoznega sredstva. Delavci so po novem za vsak polni kilometer upravičeni do 0,18 €, torej do zneska, ki je hkrati tudi zgornji znesek iz davčne uredbe. Ostali prejemki ostanejo nespremenjeni. Novi zneski veljajo od vključno januarja dalje. Ker je bila vsebina izpogajana kasneje, bodo delodajalci morali izvesti poračune.

ODGOVARJAMO NA VAŠA VPRAŠANJA

POVRAČILO STROŠKA PREVOZA NA DELO IN Z DELA V PRIMERU MESEČNE VOZOVNICE

Delodajalec sprašuje kako povrniti stroške povračila prevoza na delo in z dela, če delavec uporablja mesečno vozovnico in ni prisoten na delu vse delovne dneve.

Najprej navajamo odgovor Ministrstva za finance, ki je v dopisu 421-01-10/2004/26, z dne 13.5.2005 pojasnilo davčni vidik in se glasi:

»V primeru povračila stroška prevoza na delo in z dela se na mesečni ravni ne všteva v davčno osnovo tisti znesek, ki je izračunan na podlagi cene enosmerne dnevne vozovnice in števila dni prisotnosti na delu.«

Zgornjemu odgovoru bi morale slediti še pojasnilo, da končni izračunani znesek ne sme biti višji od cene mesečne vozovnice. Čim manj dni v mesecu bi bil delavec odsoten z delovnega mesta, tem večja bi bila verjetnost, da bi bil njegov znesek, izračunan iz dnevne vozovnice, višji od zneska mesečne vozovnice.

Drugo pa je vprašanje do kakšne višine povračila stroška za prevoz na delo in z dela je v tem primeru upravičen delavec.

Stranki sklepata kolektivno pogodbo dejavnosti z vedenjem, da mora njena vsebina ustrezati vsem delodajalcem, ki opravljajo kot glavno dejavnost eno od dejavnosti za katero je sklenjena kolektivna pogodba. Čim bolj so določbe splošne tem bolj se je temu cilju mogoče približati.

¹⁴Ur. l. RS, št. 55/2009, 28/2010.

¹⁵Ur. l. RS, št. 132/2006, popravek: 28/2007, razlaga: 66/2007, 32/2008, razlaga: 36/2009, 34/2010.

¹⁶Ur. l. RS, št. 108/2005, 97/2006, 90/2007, 33/2008, 70/2008, 53/2009, 10/2010.

¹⁷Ur. l. RS, št. 108/2005, 95/2006, razlaga: 71/2007, 82/2007, 32/2008, 70/2008, 47/2009, 75/2009, 10/2010.

¹⁸Ur. l. RS, št. 14/2006, 87/2006, 76/2007, 46/2008, 70/2008, 53/2009, 10/2010.

Manjkajoče in podrobnejše vsebine se dopolnjujejo v kolektivni pogodbi delodajalca. Pravzaprav je osnovni pomen kolektivnih pogodb delodajalca prav ta, da se nadgrajuje (ne prepisuje) vsebina, določena v kolektivni pogodbi dejavnosti, da se torej »rešujejo« specifični primeri, s katerimi se sooča delodajalec in pri njem zaposleni delavci.

Pri tem pa je potrebno dosledno spoštovati 1. odstavek 5. člena Zakona o kolektivnih pogodbah, iz katerega sledi, da pravice v kolektivnih pogodbah ožje ravni (beri: kolektivnih pogodb delodajalca) ne smejo biti nižje od pravic v kolektivnih pogodbah širše ravni (kolektivne pogodbe dejavnosti).

In kaj je minimalni standard v primeru upravičenosti delavca do povračila prevoza na delo in z dela? Odgovori so različni, odvisno od kolektivne pogodbe dejavnosti. Kot primer navajamo kolektivno pogodbo dejavnosti bančništva Slovenije, ki je bila sklenjena na 29. decembra 2010 (Ur. l. RS, št. 5/2011).

V 73. členu je določeno, da je delavec upravičen do povračila stroška prevoza na delo in z dela za dan prisotnosti na delu. Višina zneska je določena v 6. členu Tarifne priloge in sicer v primeru uporabe:

- javnega prevoza v višini 100 % stroška prevoza po najkrajši in najcenejši relaciji rednih linijskih prog javnih prevoznih sredstev,
- osebnega prevoza za prevoženi kilometer v višini 15 % cene 95 oktanskega bencina.

Kolektivna pogodba dejavnosti bančništva Slovenije delodajalcem nalaga obveznost, da delavcem zagotovijo povračilo stroška prevoza na delo in z dela za vsak dan prisotnosti na delovnem mestu.

V kolektivni pogodbi delodajalca pa je za primer javnega prevoza potrebno določiti, katera vrsta stroška se bo upoštevala, znesek mesečne ali znesek dnevne vozovnice.

Če bo v kolektivni pogodbi delodajalca določeno, da je delavec upravičen do povračila zneska mesečne vozovnice, je na osnovi kolektivne pogodbe KP dejavnosti

bančništva Slovenije razvidno, da se znesek mesečne vozovnice, preračuna na dan prisotnosti na delu.

Predlagamo, da se v kolektivni pogodbi delodajalca dodatno določi še način izračuna dnevnega zneska iz mesečne vozovnice.

Možna sta vsaj dva načina:

- dnevni znesek se izračuna tako, da se upošteva znesek mesečne vozovnice in povprečno število mesečnih delovnih dni, preračunanih iz letnega števila delovnih dni
- dnevni znesek se izračuna vsak mesec posebej, tako, da se upošteva število delovnih dni v mesecu, za katerega se ugotavlja dnevni znesek.

Predlagamo, da pri določanju števila delovnih dni izhajate iz letnega razporeda delovnega časa.

IZPLAČILO IZ NASLOVA USPEŠNOSTI POSLOVANJA PO KOLEKTIVNI POGODBI ZA KEMIČNO IN GUMARSKO INDUSTRIJO SLOVENIJE

83. člen Kolektivne pogodbe za kemično in gumarsko industrijo Slovenije določa izplačilo plače iz naslova uspešnosti poslovanja. V tretjem odstavku je določeno, da so do izplačila upravičeni vsi delavci, ki so bili zaposleni pri delodajalcu v letu, na katerega se to izplačilo nanaša, razen delavcev, ki jim je prenehalo delovno razmerje po njihovi krivdi ali volji. Delodajalec preverja kateri primeri so zajeti pod besedno zvezo »po njihovi krivdi ali volji«.

Člani delodajalske pogajalske skupine Kolektivne pogodbe za kemično in gumarsko industrijo Slovenije pojasnjujejo, da gre za delavce, ki so sporazumno prekinili delovno razmerje. Izjema so le delavci, ki so

prekinili delovno razmerje zaradi upokojitve. Ti so do izplačila iz naslova uspešnosti poslovanja upravičeni. Na osnovi 4. odstavka 83. člena na njihov del plače iz naslova uspešnosti poslovanja odvisen tudi od čas sklenjenega delovnega razmerja v letu na katerega se izplačilo nanaša.

ODSOTNOST Z DELA BREZ NADOMESTILA PLAČE

Delodajalec, ki ga zavezuje Kolektivna pogodba za kovinsko industrijo Slovenije, preverja ali je dolžan delavcu zagotoviti odsotnost z dela brez nadomestila plače, ker bi delavec odšel na privatno potovanje.

1. odstavek 25. člena Kolektivne pogodbe za kovinsko industrijo Slovenije določa, da delavec lahko zaprosi za odsotnost z dela brez nadomestila plače.

Po 3. odstavku tega člena pa ima delodajalec pravico, da tako odsotnost zavrne, če bi zaradi njegove odsotnosti pri delodajalcu nastopile težave v delovnem procesu. Delodajalec njegovo prošnjo za odsotnost lahko zavrne tudi, če delavec še ni izkoristil vse dni svojega letnega dopusta.

IZRAČUN ODPRAVNINE PO 109. ČLENU ZAKONA O DELOVNIH RAZMERJIH

Delodajalec, ki odpove pogodbo o zaposlitvi iz poslovnih razlogov ali iz razloga nesposobnosti, je dolžan izplačati delavcu odpravnino. Na višino njegove odpravnine vpliva višina njegove plače in leta dela pri delodajalcu. Delodajalec preverja kateri datumi se upoštevajo, ko se ugotavlja koliko let je delavec

OBVESTILA

delal pri delodajalcu. Se upošteva čas od dne sklenitve delovnega razmerja do zaključka delovnega razmerja ali do vročitve odpovedi pogodbe o zaposlitvi?

Ko se ugotavlja koliko let je delavec delal pri delodajalcu, se upošteva obdobje od prvega dne sklenitve delovnega razmerja z delodajalcem do zadnjega dne veljavnosti pogodbe o zaposlitvi, torej do zaključka delovnega razmerja.

Ko pa se ugotavlja katere so zadnje tri povprečne plače, ki predstavljajo osnovo za izračun višine odpravnine, pa se upošteva tiste tri zadnje plače, ki so bile izplačane do dne vročitve odpovedi pogodbe o zaposlitvi.

OBVESTILA

Obrazec Vloga za mnenje Združenja delodajalcev Slovenije k zavezanosti delodajalca kolektivnim pogodbam dejavnosti zasebnega sektorja smo dopolnili z dodatnim vprašanjem, ki se glasi: Imate sklenjeno koncesijsko pogodbo?

Podatek lahko pomembno vpliva na končni odgovor. Vlogo najdete na spletni povezavi <http://www.zds.si/si/baza-znanja/kolektivne-pogodbe/stvarna-veljavnost/>.

PREGLED PLAČ, KI IZHAJAJO IZ SPREJETE POLITIKE PLAČ

APRIL 2010 - MAREC 2011

V EUR	IZHODIŠČNA za negospodarske dejavnosti ¹⁹	ZAJAMČENA	MINIMALNA	POVPREČNA V RS (VIR: SURS-KONČNI PODATEK)		ZAČASNA OSNOVA
				Mesečna	Zadnji trije meseci	
BRUTO PLAČA						v €
2010						
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	1.634,48	1.536,12	822,26
DECEMBER	248,72	237,73	734,15	1.534,04	1.552,29	822,26
2011						
JANUAR	248,72	237,73	748,10	-	-	822,26
FEBRUAR	248,72	237,73	748,10	-	-	822,26
MAREC	248,72	237,73	748,10	-	-	822,26
NETO PLAČA ²⁰						v €
2010						
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	1.041,19	989,91	577,51
DECEMBER	193,75	185,19	562,00	988,96	998,29	577,51
2011						
JANUAR	193,75	185,19	572,27	-	-	577,51
FEBRUAR	193,75	185,19	572,27	-	-	577,51
MAREC	193,75	185,19	572,27	-	-	577,51

¹⁹Za zasebni sektor so izhodiščne plače in najnižje osnovne plače po KP širše ravni objavljene v nadaljevanju.

²⁰Pri preračunu v neto znesek je upoštevana prispevna stopnja za delojemalce iz bruto plače (22,1%) in splošna akontacija dohodnine, obračunana po veljavni dohodninski lestvici in z upoštevanjem splošne olajšave; pri izračunu neto zneskov izhodiščne plače za negospodarske dejavnosti, zajamčene plače ter minimalne plače smo upoštevali tudi dodatno splošno olajšavo.

PLAČE PO KOLEKTIVNIH IN INDIVIDUALNIH POGODBAH²¹

1. PRAVNE OSEBE ZASEBNEGA SEKTORJA

	POVPREČNA IZPLAČANA PLAČA		ŠTEVILO ZAPOSLENIH		RAZMERJE PLAČ	
	KP	IP	KP		IP	IP:KP
			Skupaj	Z minimalno plačo		
2010						
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
NOVEMBER	1.358	3.435	442.914	38.726	21.619	2,53
DECEMBER	1.366	3.511	434.549	35.488	20.818	2,57

2. PRAVNE OSEBE JAVNEGA SEKTORJA

	POVPREČNA IZPLAČANA PLAČA		ŠTEVILO ZAPOSLENIH		RAZMERJE PLAČ
	KP	IP	KP	IP	IP:KP
2010					
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
NOVEMBER	1.793	3.556	155.914	3.787	1,98
DECEMBER	1.790	3.555	155.506	3.791	1,99

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

	RS			PREDELOVALNE DEJAVNOSTI			RAZMERJE RS : PREDELOVALNE DEJAVNOSTI	
	KP	IP	KP+IP	KP	IP	KP+IP	KP	IP
2010								
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
NOVEMBER	1.471	3.453	1.552	1.260	3.777	1.357	1,17	0,91
DECEMBER	1.478	3.518	1.559	1.269	3.853	1.366	1,16	0,91

²¹Vir: AJPES, KP - kolektivna pogodba, IP - individualna pogodba

PLAČE ZA ZASEBNI SEKTOR PO KOLEKTIVNIH POGODBAH DEJAVNOSTI

1. NAJNIŽJE OSNOVNE PLAČE, MAREC 2011

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

TARIFNI RAZREDI													v €
I.	II.	III.	IV/1.	IV/2.	V/1.	V/2.	VI/1.	VI/2.	VII/1.	VII/2.	VII/3.	VIII.	IX.
KOLEKTIVNA POGODBA ELEKTROGOSPODARSTVA SLOVENIJE													
432,83	502,31	544,00	623,90	-	693,38	-	821,92	-	1.037,30	-	-	1.457,66	1.648,73
Uradni list RS: 38/96, 45/96, R: 29/03, 100/04, 81/05, podpis 25.7.06 (ni v Ur.l.RS), 105/07													
KOLEKTIVNA POGODBA GRADBENIH DEJAVNOSTI													
408,00	443,00	491,00	544,00	577,00	643,00	683,00	720,00	834,00	854,00	960,00	1.034,00	1.145,00	1.329,00
2,34	2,55	2,82	3,13	3,32	3,70	3,93	4,14	4,79	4,91	5,52	5,94	6,58	7,64
Uradni list RS: 1/05, 100/05, 83/06, 71/07, 18/08, 76/08, 64/09													
KOLEKTIVNA POGODBA DEJAVNOSTI TRGOVINE SLOVENIJE													
417,30	454,18	502,13	553,75	-	620,11	-	730,75	-	876,34	-	-	-	-
Uradni list RS: 111/06, P:127/06, 109/07, 21/08, 94/08, 10/09, 34/09, 55/09, R: 68/09, 54/10													
KOLEKTIVNA POGODBA DEJAVNOSTI GOSTINSTVA IN TURIZMA SLOVENIJE													
448,40	487,59	538,32	593,64	-	663,97	-	780,38	-	878,37	-	-	1.035,14	1.231,10
Uradni list RS: 83/97, R: 35/98, 84/01, R:45/02, R:33/03, 87/04, 139/04, 71/05, 100/05, 83/06, 83/07, 124/07, 42/08, 55/09, odp. 40/10, 52/10, 82/10													
KOLEKTIVNA POGODBA DEJAVNOSTI CESTNEGA GOSPODARSTVA													
405,41	441,97	489,47	540,65	-	606,11	-	723,43	-	821,18	899,40	-	977,60	1.173,12
Uradni list RS: 135/04, R:50/05, R:87/05, 89/05, R: 97/05, odstop:91/06, 111/06, 19/07, 7/08, 22/08, 103/08													
KOLEKTIVNA POGODBA ZA CESTNI POTNIŠKI PROMET SLOVENIJE													
391,50	407,16	473,28	520,26	-	584,64	-	692,52	-	779,52	-	-	-	-
2,25	2,34	2,72	2,99	-	3,36	-	3,98	-	4,48	-	-	-	-
Uradni list RS: 6/07, 99/08, nova KP: 35/09, 46/09, R: 81/09, 95/09, 4/10, 3/11													
KOLEKTIVNA POGODBA ZA POŠTNE IN KURIRSKE DEJAVNOSTI													
454,14	518,52	544,62	617,70	-	676,86	-	793,44	988,32	1.040,52	-	-	1.131,00	1.230,18
2,61	2,98	3,13	3,55	-	3,89	-	4,56	5,68	5,98	-	-	6,50	7,07
Uradni list RS: 50/03, 94/04, 61/05, 84/08, 91/09													
KOLEKTIVNA POGODBA DEJAVNOSTI BANČNIŠTVA SLOVENIJE²²													
-	-	-	621,85	-	708,92	-	886,15	-	1.107,68	-	-	1.329,21	1.595,07
Uradni list RS: 5/11													
KOLEKTIVNA POGODBA MED DELAVCI IN DRUŽBAMI DROBNEGA GOSPODARSTVA													
523,16	596,41	669,64	753,35	-	842,29	-	1.004,47	-	1.140,49	-	-	1.360,22	1.632,26
Uradni list RS: 94/10													
KOLEKTIVNA POGODBA ZA OBRT IN PODJETNIŠTVO													
537,48	558,77	603,47	617,31	-	654,56	-	750,35	-	878,07	-	-	984,50	-
Uradni list RS: 73/08, 55/10													

2. NAJNIŽJE IZPLAČANE PLAČE, MINIMALNE PLAČE, MAREC 2011

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

²²Zneski veljajo od 1.1.2011 dalje.

3. IZHODIŠČNE PLAČE, MAREC 2011

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

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

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

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 €
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	3,73	5)	7,45	10,68	21,39	Račun	5)	140,54	171,77	=312,31	4,49	4.463,58
FEB	3,73	5)	7,45	10,68	21,39	Račun	5)	140,54	171,77	=312,31	4,49	4.903,44
MAR	3,73	5)	7,45	10,68	21,39	Račun	5)	140,54	171,77	=312,31	4,49	4.602,12

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

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

DATUM SPREMEMBE	4.5.2010	1.6.2010	15.6.2010	29.6.2010	13.7.2010	27.7.2010	24.8.2010	7.9.2010
BENCIN-95 OKT.- 1L V €	1,215	1,192	1,213	1,223	1,217	1,216	1,196	1,202
KILOMETRINA V €	0,36	0,36	0,36	0,37	0,37	0,36	0,36	0,36
PREVOZ V €	0,18	0,18	0,18	0,18	0,18	0,18	0,18	0,18
DATUM SPREMEMBE	21.9.2010	19.10.2010	3.11.2010	16.11.2010	30.11.2010	14.12.2010	28.12.2010	11.1.2011
BENCIN-95 OKT.- 1L V €	1,211	1,228	1,214	1,229	1,238	1,262	1,263	1,279
KILOMETRINA V €	0,36	0,37	0,36	0,37	0,37	0,38	0,38	0,38
PREVOZ V €	0,18	0,18	0,18	0,18	0,19	0,19	0,19	0,19

Kilometrini 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)²³

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

²³Velja od 1.8.2008 dalje.

PRAKSA IZ DRUGIH DRŽAV

SPREMEMBE V SISTEMU DOLOČANJA MINIMALNE PLAČE V GRČIJI



Teja Kadunc
Koordinator projektov

Z uvedbo mehanizma, ki naj bi služil kot podpora grškemu gospodarstvu, je prišlo do bistvenih sprememb pri sistemu izračunavanja minimalne plače, tako na državni ravni kot na ravni panog. Po novem sistemu je predvideno direktno posredovanje državnih organov, avtonomna kolektivna pogajanja pa so postala močno omejena, čeprav se je vrsto let višino plač določalo prav na njihovi osnovi. In ravno tukaj se pojavijo prvi dvomi o ustavnosti in učinkovitosti novih ukrepov.

DELOVANJE PREJŠNJEGA SISTEMA

Minimalno plačo za vse grške državljane, zaposlene v javnem in v zasebnem sektorju, so socialni partnerji dolga leta določali na osnovi svobodnih kolektivnih pogajanj. Če se socialni partnerji med sabo niso mogli sporazumeti, so za pomoč prosili Organizacijo za mediacijo in arbitražo (OMED).

Med marcem in julijem 2010 je zaradi finančne krize prišlo do korenitih sprememb v opisanem sistemu.

ZAKONSKO DOLOČENE SPREMEMBE

Z zakonom 3833/2010 so v Grčiji med drugim uvedli zamrznitev plač za zaposlene v javnem sektorju in v javnih gospodarskih družbah. Zakon je vplival tudi na zaposlene v tistih zasebnih podjetjih in organizacijah, ki jih redno subvencionira država. Zakon izrecno prepoveduje povišanje plač za omenjeno skupino zaposlenih, kar je izničilo določila dosedanjih kolektivnih pogodb.

Plače zaposlenih v zasebnem sektorju so bile zamrznjene s splošno državno kolektivno pogodbo, ki je bila sklenjena 15. julija 2010 za obdobje 2010 – 2012, zakonsko pa je stopila v veljavo dva tedna kasneje, 29. julija 2010.

S sprejeto zakonodajo (3871/2010) so postala določila splošne državne kolektivne pogodbe obvezna. Nova zakonodaja ne dopušča morebitnih povišanj plač, ki bi bila sprejeta v okviru panožnih kolektivnih pogodb ali kolektivnih pogodb na ravni podjetij, in to ne glede na gospodarski položaj ali mnenja delodajalcev in zaposlenih v določenih podjetjih ali panogah.

Za zasebni sektor veljajo naslednja določila:

1. Zamrznitev plač za leto 2010 in prvo polovico leta 2011 - s 1. julijem 2011 in 1. julijem 2012 je mogoč dogovor o povišanju plač (od zneska, ki je bil določen 31. decembra 2009 oziroma 1. julija 2011), vendar stopnja povišanja plač ne sme preseči letne stopnje inflacije Evropske unije (1,5 % za leto 2010 in 1,7 % za leto 2011). Izračun je nastal na podlagi napovedi Evropske komisije z dne 5. maja 2010.

2. Vsi sklepi Organizacije za mediacijo in arbitražo o povišanju plač, ki bi presegali stopnjo, določeno v Zakonu št. 3871/2010, se štejejo za neveljavne;

3. Dovoljeno se je pritožiti zoper morebitne odločbe Organizacije za mediacijo in arbitražo, sprejete po uveljavitvi Zakona št. 3845/2010 o uvedbi pomoči Grčiji s strani Evropske unije in Mednarodnega denarnega sklada (IMF) maja 2010, ki bi prinesle povišanje plač in tako odstopale od določil Zakona št. 3871/2010.

ODZIVI NA SPREMEMBE

Večina združenj delodajalcev v zasebnem sektorju je na splošno zadovoljna z uvedenimi spremembami.

Predstavniki Združene sindikalne konfederacije Grčije (GSEE) so pozdravili splošno državno kolektivno pogodbo, saj ni ukinila niti predvidela zmanjšanja tako imenovane 13. in 14. plače (dopust ter božični in velikonočni dodatek). V javnem sektorju so bile te ugodnosti ukinjene leta 2010 z Zakonom št. 3833 in 3845.

Svoje nezadovoljstvo s splošno državno kolektivno pogodbo in Zakonom št. 3871/2010 je izrazila levo usmerjena manjšinska struja v GSEE, številna druga združenja sindikatov ter nekateri neodvisni sindikalisti. Po njihovih trditvah je bila stopnja inflacije v času uveljavitve zakona že 5,5 %, zato naj bi bila sprejeta določila protiustavna in naj bi kršila pravico do svobodnih kolektivnih pogajanj.

Predstavniki sindikatov so se že pritožili na sodišče glede ustavnosti nekaterih določb Zakona št. 3845/2010, predvsem glede kršitve pravice do svobodnih kolektivnih pogajanj kot edinega načina za določanje višine minimalne plače. Med organizacijami, ki so vložile pritožbo, so Konfederacija sindikatov zaposlenih v javnem sektorju (ADEDY), Center sindikatov Livadije ter Združenje pravnikov Aten (DSA).

Izid pritožbe o ustavnosti omejevanja kolektivnih pogajanj, ki je bila predstavljena pred Državnim svetom (STE) 23. novembra 2010, še ni znan. V javnem sektorju so skeptični glede posledic novega zakona, saj naj bi nižje plače prinesle upad v porabi gospodinjskih, kar bi po njihovih besedah še poglobilo krizo in povečalo število brezposelnih.

Povzeto po Changes in the determination of minimum wages, <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2010/11/articles/gr1011029i.htm>

NOVICE STALNEGA PREDSTAVNIŠTVA BUSINESSEUROPE

BUSINESSEUROPE


Maja Šoba Tovšak
Stalna predstavnik ZDS
pri BUSINESSEUROPE

BUSINESSEUROPE SODELOVALA PRI MAKROEKONOMSKEM DIALOGU

Philippe de Buck in Annika Lundius sta 14. februarja sodelovala na 24. seji makroekonomskega dialoga v Bruslju. Kriza je jasno pokazala, da konkurenčne prilagoditve ne delujejo pravilno oziroma dovolj hitro. To je posledica kombinacije togosti trga dela in proizvodov, togih plačnih mehanizmov, slabega finančnega upravljanja v dobrih časih in ohlapnih pravil nadzora. Za boljše delovanje in večjo povezanost monetarne unije so ključni steber politike za krepitev konkurenčnosti. V tem kontekstu, čeprav določanje plač ni evropska pristojnost, je v skupnem interesu socialnih partnerjev na nacionalni ravni izboljšanje prilagodljivosti plač. V nasprotnem bo zaposlovanje glavna spremenljivka prilagajanja. Mehanizmi samodejne indeksacije so kontraproduktivni.

IZBOLJŠANJE IZVAJANJA AKTA ZA MALA PODJETJA

V luči razprave Komisije o pregledu predlogov Akta za mala podjetja, je Philippe de Buck na podpredsednika Komisije in komisarja Tajanija naslovil pismo s konkretnimi priporočili za premik naprej pri izvajanju njegovih političnih načel. Ti predlogi se nanašajo na upravljanje, zmanjšanje administrativnih bremen, dostop malih in srednjih podjetij do financiranja, informacijske storitve in e-znanja.

BUSINESSEUROPE O DELOVNEM ČASU

9. februarja se je BUSINESSEUROPE udeležila konference, organizirane s strani ETUC, na temo »Delo za boljše čase«. Konferenca je bila organizirana v okviru drugostopenjskega posvetovanja evropskih socialnih partnerjev o pregledu direktive o delovnem času. Rebekah Smith je poudarila pomen fleksibilnosti delovnega časa za podjetja, vključno z možnostjo izjeme (»opt-out«). Prav tako je izpostavila, da si prožnosti želi veliko zaposlenih. Revizija direktive ne sme zmanjšati obsega podjetij pri organizaciji delovnega časa in možnosti, da socialni partnerji dosežejo win-win rešitev.

NA POTI K TRGOVINSKI POLITIKI EU, PRIMERNI ZA POTREBE MALIH IN SREDNJIH PODJETIJ

9. februarja je BUSINESSEUROPE organizirala srečanje z medskupino Evropskega parlamenta za mala in srednja podjetja na temo trgovinske politike. Govornika, Baldwin iz generalnega direktorata za trgovino pri Komisiji in van den Hoven iz BUSINESSEUROPE, sta izpostavila, kako lahko trgovinska politika EU podpira internacionalizacijo malih in srednjih podjetij. BUSINESSEUROPE je pozvala k napredku pri liberalizaciji trgovine v okviru kroga pogajanj iz Dohe in dvostranskih sporazumov o prosti trgovini, vendar obenem opozorila na nekatere posebne skrbi za mala in srednja podjetja, na primer na področju carine in izvoznih kreditov. Van den Hoven je pozval Komisijo, naj okrepi informacije, ki so na voljo malim in srednjim podjetjem, in sicer z obstoječimi poslovnimi storitvami in centri.

ČAS ZA UKREPANJE NA ENOTNEM TRGU

8. februarja je generalni direktor Philippe de Buck govoril na konferenci Komisije na visoki ravni o zakonu o enotnem trgu. Poudaril je, da se BUSINESSEUROPE v celoti zavzema za enoten trg, kot temeljno orodje za rast in konkurenčnost, ki zagotavlja velike koristi za državljane v njihovih različnih vlogah, kot so delavci, potrošniki, investitorji in podjetniki. Enoten trg ni dan, potrebna so stalna prizadevanja za nadaljnji boj proti protekcionističnim težnjam in oviram, zlasti na področju storitev in digitalnega sveta. Zagotovitev močne zaveze držav članic za izboljšanje uveljavljanja in izvajanja zakona o enotnem trgu je ključnega pomena, če želi Evropa doseči cilje strategije EU 2020.

EVROPSKI VRH MALIH IN SREDNJIH PODJETIJ

Evropskih 500 – Podjetniki za rast, organizacija za spodbujanje podjetništva in rasti, je 3. februarja organizirala konferenco z namenom razprave o rešitvah dileme kako stabilizirati proračune javnih sektorjev, banke in valuto ter istočasno ponovno vzpostaviti rast. Ob komentiranju gospodarskih razmer v luči najnovejše Gospodarske napovedi BUSINESSEUROPE, je Daniel Cloquet izpostavil strategijo EU, ki jo je potrebno izvesti za vrnitev k trajnostni rasti, in podal nekaj misli o vlogi, ki jo lahko ima politika EU pri blaženju trenutnih težav dostopa malih in srednjih podjetij do financiranja.

BUSINESSEUROPE DOLOČILA PREDNOSTNE NALOGE ZA IZVAJANJE KOMUNIKACIJE O UNIJI INOVACIJ

V luči Evropskega sveta dne 4. februarja in bližajočega se poročila Evropskega parlamenta o Uniji inovacij, je BUSINESSEUROPE sprejela stališče o vsebinskih poudarkih za njeno izvedbeno fazo. V pismu predsedniku Van Rompuyu z dne 24. januarja, še posebej poziva k: okrepitvi finančnih mehanizmov za raziskave, razvoj in inovacije v okviru naslednjega večletnega finančnega načrta EU, pospešitvi prizadevanja za poenostavitve administrativnega okvira za sodelovanje v programih za raziskave, razvoj in inovacije EU; širši uporabi ukrepov na strani povpraševanja, kot so javna naročila za namene raziskav, razvoja in inovacij; in k Evropi, ki bo zagotovila oskrbo z delavci z znanji iz znanstvenih in tehničnih smeri.

DOSTOP DO SUROVIN KLJUČNEGA POMENA ZA PRIHODNOST EVROPSKE INDUSTRIJE

Zanesljiva oskrba s surovinami je ključna prednostna naloga za evropsko industrijo, je 2. februarja, v odgovoru na sporočilo

Komisije o blagovnih borzah in izzivih trga surovin, zapisala BUSINESSEUROPE. Visoke cene in izkrivljanje trga močno bremenijo industrijo. Celotno v tej zgodnji fazi svetovnega gospodarskega okrevanja, so cene surovin od prejšnjega leta višje za 20%, izkrivljanja trga pa se povečuje z najmanj 1.250 ukrepi omejevanja izvoza, vključno s strani Kitajske in Rusije. Čeprav imajo države pravico določiti razvoj njihove industrije naravnih virov, ne smejo posegati v trg s subvencioniranjem dostopa do surovin za svoje industrije. BUSINESSEUROPE je EU tudi pozvala, naj izboljša pogoje za izločanje surovin v Evropi, razvoj sekundarnih trgov materialov in spodbujanje inovacij.

KOMISIJA OPREDELJUJE PRAVE UKREPE ZA SPODBUJANJE ZAPOSLOVANJA

1. februarja so bili evropski socialni partnerji povabljeni na sestanek z odborom za zaposlovanje EU, z namenom razprave o letnem poročilu o gospodarski rasti v EU in skupnem poročilu o zaposlovanju. Delodajalci na splošno podpirajo štiri ukrepe v raziskavi, katerih cilj je izboljšati delovanje evropskih trgov dela. Glede na obseg in naravo izzivov, s katerimi se sooča EU, BUSI-

NESSEUROPE vztraja, da je potreben celovit paket strukturnih reform za spodbujanje ustvarjanja novih delovnih mest, povečanje stopnje zaposlenosti, zmanjšanje neustreznih kvalifikacij in izboljšanje prožnosti.

EVROPSKI SOCIALNI DIALOG: VREDNOTENJE NJEGOVIH IZIDOV IN RAZPRAVA O PRIHODNIH IZZIVIH

26. januarja je direktor za socialne zadeve Steven D'Haeseleer na konferenci, organizirani s strani ETUC, razpravljal o stanju in perspektivah evropskega socialnega dialoga. D'Haeseleer je poudaril zavezanost BUSINESSEUROPE k evropskemu socialnemu dialogu. V trenutnih razmerah, zaznamovanih s potrebo po stabilnosti javnih financ in ponovni rasti, si morajo delodajalci in sindikati prizadevati k reševanju tistih zadev, pri katerih lahko kot odgovorni socialni partnerji konstruktivno sodelujejo, z namenom najti uravnotežene rešitve.

PREGLED DOGODKOV

16.2.	Odbor za industrijsko politiko: predstavitev energetske strategije EU za leto 2020 in po njem s strani Michaela Koehlerja, vodje kabineta komisarja za energetiko; EU načrti 2050; stališče BUSINESSEUROPE o energetski učinkovitosti; aktivnosti delovnih skupin v okviru odbora; industrijska politika (poročilo Parlamenta, odločitev Sveta)
3.2.	Odbor za socialne zadeve: stališče BUSINESSEUROPE o vodilni pobudi Komisije o novih znanjih in delovnih mestih; razprava o delovnem programu socialnih partnerjev po letu 2011; pogajanja o migracijah in integraciji; direktiva o napotitvi delavcev; stališče BUSINESSEUROPE o pomanjkanju veščin v znanosti, tehnologiji, inženiringu in matematiki; direktiva o delovnem času
1.2.	Sestanek stalnih predstavnikov delodajalskih in industrijskih združenj: koordinacija dejavnosti (poročilo Evropskega parlamenta, poročilo BDA o pokojninah, akt za mala podjetja); ostale dejavnosti BUSINESSEUROPE (odnosi EU-Kitajska, priprave na spomladanski Evropski svet, poročanje z januarskega plenarnega zasedanja Evropskega parlamenta in priprave na februarjsko zasedanje, pripravljalni odbor Eurochambres, poročilo s sestanka o zavezništvu za konkurenčno evropsko industrijo); pisne informacije (aktualno dogajanje v času madžarskega predsedstva, poročilo o dejavnostih Evropskega parlamenta in komisije, srečanja s ključnimi sogovorniki)

PROJEKTI ZDS

“GEAR FOR CHANGES”



Teja Kadunc
Koordinator projektov

ZDS kot partner v sodeluje v projektu GEAR FOR CHANGES - izboljšanje razumevanja zdravja in dobrega počutja na delovnem mestu v času prestrukturiranja, izvajanje katerega se je pričelo v mesecu decembru 2010.

Namen projekta GEAR FOR CHANGES je spodbuditi podjetja k uvajanju ukrepov za preprečevanje negativnih vplivov sprememb na področju zdravja in psiho-socialnih tveganj. Mednarodna mreža strokovnjakov bo izmenjala izkušnje in prakse na področju zdravja in dobrega počutja, osredotočene na programih za zaposlene/vodje, ki doživljajo spremembe v času prestrukturiranja.

Cilji projekta GEAR FOR CHANGES so še:

(1) Dvigniti osveščenost in promovirati koristi pravočasnega in stalnega vključevanja področja zdravja in dobrega počutja v procese prestrukturiranja;

(2) Pomagati delodajalcem in socialnim partnerjem pri preprečevanju in obravnavi zdravstvenih težav zaposlenih, ki se soočajo s prestrukturiranjem;

(3) Okrepiti zavedanje in poznavanje dejavnikov stresa, odporov do sprememb ter pomena ustrezne komunikacije med delo-

PARTNERJI V PROJEKTU	
VODILNI PARTNER	• Ekonomski institut Maribor, Center Razvoja Človeških Virov, Slovenija
PROJEKTNI PARTNERJI	• Investors in people international, Velika Britanija • Združenje Delodajalcev Slovenije – ZDS, Slovenija • Štajerska Gospodarska Zbornica – ŠGZ, Slovenija • Zveza svobodnih sindikatov Slovenije, Območna organizacija Podravje in Koroška, Slovenija • Hrvatska gospodarska komora (Hrvaška gospodarska zbornica), Območna zbornica Krapina, Hrvaška
PODPORNI PARTNERJI	• Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve; • Zveza svobodnih sindikatov Slovenije; • Regionalni sklad dela Podravje; • Zveza samostojnih sindikatov Hrvaške, Krapinsko-Zagorska županija, Krapina, Hrvaška.

dajalci v času prestrukturiranja (predvsem linijskih vodij).

KLJUČNE AKTIVNOSTI

1. Mednarodna mreža za izmenjavo izkušenj, znanja in dobrih praks:

Strokovnjaki, svetovalci, vodje iz podjetij na področju zdravja in dobrega počutja ter človeških virov, trenerji in socialni partnerji iz treh partnerskih držav, bodo izmenjali znanje, izkušnje in dobre prakse, pripravili programe in priročnik za vodje in socialne partnerje v okviru mednarodne mreže, mednarodnega seminarja ter skozi razpravo na e-forumu.

2. Priročnik za podjetja in socialne partnerje, ki vključuje orodja in dobre prakse za promocijo in predstavitev učinkovitih ukrepov za preprečevanje/zmanjšanje škodljivih posledic prestrukturiranja na zdravje posameznika in spodbujanje podjetij k uva-

janju ukrepov na tem področju, bo razvit in predstavljen ter predstavljen na delavnicah v vseh partnerskih državah.

3. Programi za usposabljanje linijskih vodij in predstavnikov sindikatov za krepitev zavedanja in poznavanja dejavnikov stresa ter odpravljanja odpora do sprememb bosta razvita in v skladu s potrebami in kulturnimi dejavniki partnerskih držav izvedena dva nova programa usposabljanja: (1) Program za usposabljanje linijskih vodij v podjetjih, ki načrtujejo ali so v procesu sprememb/prestrukturiranja bo izveden v vsaki od partnerskih držav in (2) Program za usposabljanje predstavnikov sindikatov bo izveden v Sloveniji in Hrvaški.

4. Z namenom informiranja in osveščanja vseh vključenih deležnikov ter širše javnosti in razširjanja rezultatov bo potekala Kampa-nja osveščanja in razširjanja rezultatov.

5. Ob zaključku projekta pa bo v Sloveniji organizirana mednarodna konferenca.



CILJNE SKUPINE

Projekt GEAR FOR CHANGES vključuje predstavnike vseh pomembnih ciljnih skupin v vseh treh partnerskih državah.

1. Neposredna ciljna skupina: podjetja, zlasti mala in srednja podjetja, ki načrtujejo ali so v procesu prestrukturiranja, predstavniki delavcev - sindikati in njihovi predstavniki v podjetjih, strokovnjaki za zdravje in dobro počutje in poslovni svetovalci, trenerji na področju zdravja in dobrega počutja in HR managerji v podjetjih.

2. Socialni partnerji in deležniki - oblikovalci politik, lokalne skupnosti, organizacije in službe za zaposlovanje ter druge organizacije na trgu dela, ki ustvarjajo, izvajajo in/ali podpirajo ukrepe/programme za podjetja v procesu prestrukturiranja.

KLJUČNA SPOROČILA

GEAR FOR CHANGES bo izboljšal zdravje in dobro počutje na delovnem mestu!

Strokovnjaki in svetovalci na področju zdravja in dobrega počutja, HR managerji, trenerji in socialni partnerji bodo v okviru mednarodne mreže izmenjavali znanje, izkušnje in dobre prakse ter na tej podlagi razvili dva programa in priročnik za podjetja pri uvajanju ukrepov za preprečevanje/zmanjševanje posledic prestrukturiranja na zdravje posameznika ter oblikovali nove, celovite politike, ukrepe in programe za spodbujanje organizacij in podjetij k vključevanju elementov zdravja podsameznikov in organizacij v procese prestrukturiranja v vseh treh državah partnericah.

GEAR FOR CHANGES bo povečal zavedanje o zdravju in dobrem počutju na delovnem mestu!

Z razširjanjem projektnih rezultatov GEAR FOR CHANGES na različnih dogodkih in z aktivnim vključevanjem ključnih deležnikov, predstavnikov podjetij in strokovnjakov na področju zdravja in dobrega počutja iz partnerskih držav v projektne aktivnosti, se bo povečalo zavedanje o zdravju in dobrem počutju na delovnem mestu ter uveljavljanje priporočil v podjetjih, lokalnih/regionalnih/nacionalnih in EU politikah in programih zdravja in dobrega počutja.

GEAR FOR CHANGES bo okrepil zmogljivosti managerjev in predstavnikov sindikatov!

Linijski vodje in srednji management ter predstavniki sindikatov bodo z usposabljanjem izgrajevali kompetence izboljšali poznavanje dejavnikov stresa ter odpravljanja odpora do sprememb, krepili zavedanje o pomenu podpore zaposlenih pri razvoju kariere in veščin ter ustrezne komunikacije pred in med prestrukturiranjem ter o pomenu zagotavljanja "pravičnega in zaupljivega okolja" za zaposlene v času prestrukturiranja.

Več o projektu najdete na spletni strani: www.gear-progress.eu



With support from the European Union



REPUBLIKA SLOVENIJA
MINISTRSTVO ZA DELO,
DRUŽINO IN SOCIALNE ZADEVE

The project is co-funded by the Ministry of Labour,
Family and Social Affairs

VODSTVO ZDS



Milan Lukič
1. d. predsednika ZDS



Vanda Pečjak
podpredsednica ZDS



Peter Tevž
podpredsednik ZDS



Jože Smole
generalni sekretar

ZA VAS NA ZDS

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Barbara Hrovatin
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

