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

DELODAJALEC

2010/9

Strokovna revija Združenja delodajalcev Slovenije
Oktober 2010
Leto 1, Številka 9

ZDRUŽENJE DELODAJALCEV SLOVENIJE GIZ ZDS

V središču

Slovenija zdrsnila na svetovni lestvici konkurenčnosti

ZDRUŽENJE DELODAJALCEV SLOVENIJE

ZASTOPAMO VAŠE DELODAJALSKE INTERESE

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

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

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

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

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

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

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

KATERE UGODNOSTI PRINAŠA ČLANSTVO V ZDS?

Svetujemo vam in vas informiramo

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

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

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

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

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

Prost dostop do registriranih vsebin na www.zds.si

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

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

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

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

Izobraževanja ZDS za doseganje boljših poslovnih rezultatov

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

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

Publikacije ZDS – edinstven pripomoček kadrovikom, pravnikom in računovodjem

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

SVETOVALNE URE

VSAK DAN MED 10.00 IN 12.00 URO

Telefon: 01/563-48-80
E-mail: delodajalci@zds.si
Fax: 01/ 432-72-14

UVODNIK



mag. Tatjana Pajnkihar, odgovorna urednica

SPOŠTOVANI,

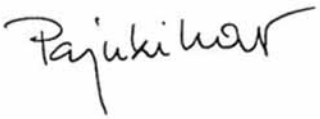
žal je konec tedna pred izdajo te revije Slovenijo zaznamovala naravna katastrofa. Poplave in plazovi so prizadeli mnoge domove, v hipu spremenili življenja ljudi, prizadeta so številna podjetja in s tem posledično situacija zaposlenih. V nepričakovano hudih razmerah se je pokazala velika solidarnost in humanost ljudi, ki so drug drugemu nesebično pomagali reševati, kar se je rešiti še dalo.

Za črnim vikendom je posijalo sonce, a posledice katastrofalnih poplav se šele začenjajo sanirati. V mnogih podjetjih so uničeni stroji, prostori, zagon proizvodnje ni mogoč. Mnogi prebivalci na najbolj ogroženih območjih so izgubili domove. Porajajo se vprašanja, kot so: »Kako bo pomagala država? Kaj naj storim, če ne morem v službo? Kako naj svojim zaposlenim zagotovim delo, če je proizvodnja uničena?« Vprašanj ne manjka, odgovori pa šele počasi prihajajo.

Ni dvoma, da je humanitarna pomoč na prvem mestu, a dejstvo je, da je - ko ta izčrpa svoje moči - življenje potrebno spraviti nazaj v tirnice. Skrajni čas je, da se vprašamo, ali v časih negotovih vremenskih razmer, ki s sabo prinašajo tovrstne katastrofe, ne bi potrebovali še drugih mehanizmov za odpravljanje posledic. Mnogi delodajalci namreč sporazumno z delavci sodelujejo pri pomoči, tako da se »odpovejo« delavcem za čas sanacije razmer. Zaposleni in delodajalci so v tem nesebični, a včasih je le teh premalo in si to lahko privoščijo le za omejeno obdobje. Ali ne bi bilo dobro razmišljati o skladu, kjer bi zaposleni, delodajalci in država skupno zbirali sredstva za tovrstne namene? To bi bila lahko le ena izmed nakazanih rešitev, vsekakor pa bi morali razmišljati o več rešitvah kakor se danes poraja vprašanj.

V tem času pa se sploh še nismo drznili vprašati sledečega: Kako bo povzročena škoda vplivala na že tako počasno okrevanje slovenskega gospodarstva? Glede na nespodbudne kazalce konkurenčnosti, o katerih tokrat V središču, je zaskrbljenost na mestu. Ekonomisti opozarjajo vlado in socialne partnerje, da počasi že zamujamo vlak, in pozivajo k nujnim transparentnim in učinkovitim kratkoročnim in srednjeročnim ukrepom. Medtem pa vlada na zadnjih vratih sprejema pokojninsko zakonodajo v obliki, na katero ni dobila soglasja ne s strani zastopnikov delavcev ne delodajalcev.

Če želimo ukrepe, ki bodo prinesli dejanske rezultate, jih moramo iskati v konsenzu, še posebej pri dolgoročnih strukturnih reformah in še posebej, ko se ti sprejemajo v času, ko so bolj finančno boleči kot bi bili v času konjunkture. Čas negotovosti – gospodarske, vremenske, osebne, ni čas za merjenje moči in dokazovanja, kdo se je koliko (in ali se je dovolj) s kom usklajeval - to je čas, ko je potrebno stopiti skupaj in reševati.



DELODAJALEC

Oktober 2010, Leto 1, Številka 9
ISSN 1855-8364

Izdajatelj:
Združenje delodajalcev Slovenije

Odgovorna urednica:
mag. Tatjana Pajnkihar

Namestnik odgovorne urednice:
Jože Smole

Avtorji:
Grit Ackermann, Kristina Barič, dr. Monika Benkovič Krašovec, Frida Bertoncel, Maja Ceglar Ključevšek, Anže Hiršl, mag. Mirjana Ivanuša-Bezjak, Teja Kadunc, mag. Tatjana Pajnkihar, Nataša Peterca, mag. Slavi Pirš, Maja Skorupan, Maja Šoba Tovšak, Jože Smole.

Oblikovna zasnova:
Matjaž Tomažič / Kontrastika

Prelom:
Maja Ceglar Ključevšek, Tamara Fras

Tisk:
Tiskarna Present d.o.o.

Datum natisa:
24.9.2010

Naklada:
3.000 izvodov

Distibucija:
Delo prodaja

Podatki o izdajatelju:
Združenje delodajalcev Slovenije g.i.z.
Dimičeva ulica 9, Ljubljana
T: 01/563 48 80, F: 01/432 72 14
E-naslov: delodajalci@zds.si
www.zds.si

ID za DDV: SI16901134
Matična številka: 5848105
TRR: 02011-0015672692 (NLB d.d.)

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

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

VSEBINA

1 Uvodnik

3 Aktualno

4 Novice in dogodki

6 Izobraževanja

9 Publikacije ZDS

10 Gostujoče pero: Mentorstvo in uvajanje sodelavcev kot pomemben element uspešnosti podjetja

14 Ekonomski kazalci

14 Zdravstveni absentizem v Sloveniji
16 Izbrani ekonomski kazalci

18 V središču: Slovenija zdrsnila na lestvici konkurenčnosti

20 Stališča

23 Delovnopravna zakonodaja

23 Odgovarjamo na vaša vprašanja
26 Iz arhiva, Sodna praksa
27 Novo iz Uradnega lista RS
28 Obdelava osebnih podatkov zaposlenih

31 Davki in prispevki

31 Odgovarjamo na vaša vprašanja
32 Podlage za obračun dohodnine in prispevkov za socialno varnost

36 Prejemki iz delovnih razmerij

36 Odgovarjamo na vaša vprašanja
38 Podlage za obračun plač in ostalih prejemkov iz delovnega razmerja

46 Praksa iz drugih držav

46 Kolektivna pogajanja v Nemčiji - novosti v letu 2010

48 Novice stalnega predstavništva BUSINESSEUROPE

51 Projekti ZDS

AKTUALNO

ZDS UMAKNILO PODPORO PREDLAGANEMU ZAKONU O POKOJNINSKEM IN INVALIDSKEM ZAVAROVANJU



Jože Smole, generalni sekretar ZDS

O pokojninski reformi smo v Delodajalcu pisali že kar nekajkrat – o spremembah, ki naj bi jih prinašala, o vplivu, ki naj bi jih le te imele na delodajalce in o tem, kako je nanje odreagiralo ZDS. Do 30. avgusta je Vlada socialnim partnerjem dala čas, da podamo svoje »konstruktivne« pripombe in predloge. Ker po navedbah predstavnikov vladne strani prejete pripombe niso bile »konstruktivne«, je vlada predlog enega najpomembnejših in dolgoročno naravnanih zakonov sprejela brez socialnega konsenza in ga poslala v parlament. Vendar pa izogib iskanja končnih rešitev s socialnimi partnerji ni bil edina in največja past – nasprotno, Vlada je 9. septembra 2010 sprejela predlog popolnoma spremenjene pokojninske novele, ki ni bila nikoli niti predstavljena socialnim partnerjem ali širši javnosti – predlog, ki vsebuje številne novosti v škodo gospodarstva. Zaradi tega je Združenje delodajalcev Slovenije umaknilo svojo podporo temu zakonu.

Ključne spremembe zaradi katerih umikamo svojo podporo so naslednje: zviševanje najnižjih osnov za plačilo prispevkov, odprava možnosti odpisa, odloga in obročnega plačila prispevkov in zviševanje prispevne stopnje za obvezno dodatno pokojninsko zavarovanje.

ZVIŠEVANJE NAJNIŽJE OSNOVE ZA PLAČEVANJE PRISPEVKOV

Predlog zvišuje najnižjo osnovo za plačilo prispevkov za osebe v delovnem razmerju z minimalne plače na kar 60% zadnje znane povprečne letne plače (1/12) zaposlenih v RS, kar dviga letni strošek delodajalcev vsaj za 30 milijonov evrov in dodatno administrativno zapleta obračunavanje plač. Za delavca, ki prejema plačo v višini minimalne plače ali ki ne dosega 60% povprečne plače v RS, bo delodajalec dolžan od razlike do 60% povprečne plače v RS plačati še oba prispevka za pokojninsko in invalidsko zavarovanje (delojemalca in delodajalca) - skupaj 24,35%. Pri zaposlenem z minimalno plačo za delodajalca to pomeni za 384 evrov višji strošek dela na letni ravni. Preračunano na vse zaposlene z minimalno plačo (cca. 42.900) bi tako dodatni letni strošek dela delodajalcev znašal okrog 16,5 milijona evrov. Dodatno pa ob upoštevanju vseh zaposlenih, ki prejemajo plačo v višini med minimalno in 60% povprečne, ta letni strošek še podvoji (na 30 mio EUR).

Tudi za samostojne podjetnike se kot najnižja osnova za plačilo prispevkov ukinja minimalna plača in uvaja višja osnova, v višini 60% zadnje znane povprečne letne plače zaposlenih v RS, preračunane na mesec. S.p.-ji bodo tako bistveno bolj obremenjeni, predvsem tisti, katerim je samozaposlitev v kriznih časih predstavljala rešitev pred popolno izgubo zaposlitve.

Spremembe zaradi katerih ZDS umika podporo ZPIZ-2 so: zviševanje najnižjih osnov za plačilo prispevkov, odprava možnosti odpisa, odloga in obročnega plačila prispevkov in zviševanje prispevne stopnje za obvezno dodatno pokojninsko zavarovanje.

Predlog ukinja tudi možnost zavarovanja (so)lastnikov družb, ki so poslovodne osebe na podlagi sklenjenega delovnega razmerja. Ti zavarovanci se bodo morali obvezno zavarovati kot družbeniki in plačevati prispevke najmanj od zneska 90% zadnje znane povprečne letne plače zaposlenih v RS, preračunane na mesec. Če bodo presegli ta zakonsko določen cenzus, pa bodo od vseh dohodkov, ki so jih dosegli kot poslovodne osebe vključno z vsemi dohodki iz naslova lastništva, preračunih na mesečno raven, dolžni plačevati prispevke.

UKINITEV ODPISA, ODLOGA IN OBROČNEGA PLAČEVANJA PRISPEVKOV

Brez vednosti socialnih partnerjev je bil spremenjen del, ki določa odpis, odlog in obročno plačevanje prispevkov za pokojninsko in invalidsko zavarovanje. To po zadnjem predlogu ni več mogoče, čeprav je ta institut predvsem v času gospodarske krize podjetjem v težavah omogočil ohranitev likvidnosti in sposobnost izplačevanja dohodkov zaposlenim ter ostalih obveznosti.

POVIŠANJE PRISPEVNE STOPNJE ZA OBVEZNO DODATNO-POKOJNINSKO ZAVAROVANJE

V predlogu zakona se prispevna stopnja delodajalca za obvezno pokojninsko zavarovanje povišuje na najmanj 10,55%, s posebnim zakonom ali kolektivno pogodbo pa bo možno določiti tudi višjo, kar zgolj povečuje strošek dela, ne rešuje pa problematike neučinkovitega sistema obveznega dodatnega zavarovanja.

Spreminjanje sistemov, ki segajo v življenje slehernega državljana in poslovanje vsakega podjetja, ni igra. Rešitve, ki bodo svoje rezultate dajale vsaj naslednjih dvajset let, ne morejo biti vrinjene skozi zadnja vrata v upanju, da bodo opažene prepozno za reakcijo. Vlada je tokrat jasno negirala vlogo socialnih partnerjev – to pa nikakor ni pot do strukturnih reform, ki naj bi Sloveniji zagotovile dolgoročno vzdržnost sistemov socialne varnosti.

NOVICE IN DOGODKI

EKONOMSKO SOCIALNI SVET

LJUBLJANA, 1.9.2010 - Potekala je 196. seja ESS. Socialni partnerji so na tej seji obravnavali predlog Zakona o spremembah in dopolnitvah Zakona o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov in predlog Zakona o spremembah in dopolnitvah Zakona o delovnih razmerjih. Na predlog delodajalcev so se socialni partnerji z Vlado dogovorili, da do ponedeljka, 6. septembra 2010, pošljejo predloge za dopolnitev 73. člena ZDR ter predloge sprememb ZZRZI.

DELOVNA SKUPINA ZA REŠEVANJE PROBLEMATIKE OBVEZNEGA DODATNEGA POKOJNINSKEGA ZAVAROVANJA

LJUBLJANA, 3.9.2010 - Prvič se je sestala delovna skupina za reševanje problematike obveznega dodatnega pokojninskega zavarovanja, sestavljena iz predstavnikov socialnih partnerjev. Na tem sestanku se je izpostavil problem delavcev, vključenih v obvezno dodatno pokojninsko zavarovanje, pri katerih zbrana sredstva na osebnih računih ne zadostujejo za izplačevanje poklicnih pokojnin, zaradi česar ti zavarovanci tudi ne morejo pridobiti pravice do poklicne pokojnine. Tako se je pojavila zahteva po rešitvi tega problema s posebnim interventnim zakonom in po nujni reviziji delovnih mest, za katera je obvezna vključitev v obvezno dodatno pokojninsko zavarovanje. Prav tako se je na tem sestanku še enkrat izpostavil tudi problem vodenja evidenc in upravljanja zbranih sredstev s strani KAD-a.

LJUBLJANA, 8.9.2010 - Drugi sestanek delovne skupine, kjer so bili člani delovne skupine seznanjeni s predlaganimi ukrepi za rešitev navedene problematike, in sicer: za tiste zavarovance, ki nimajo dovolj sredstev na svojih osebnih računih za izplačevanje poklicnih pokojnin naj bi se ta problem reševal s posebnim zakonom, izvedla se bo revizija delovnih mest, za katere je obvezna vključitev v obvezno dodatno poklicno zavarovanje. Kriteriji in merila se bodo določili s soglasjem socialnih partnerjev, na podlagi teh meril in kriterijev pa bo pristojna institucija določila tista delovna mesta za katera je obvezna vključitev v to obliko zavarovanja.

ODBOR ZA DELO, DRUŽINO, SOCIALNE ZADEVE IN INVALIDE

LJUBLJANA, 8.9.2010 – V Državnem zboru RS je potekala 22. seja Odbora za delo, družino, socialne zadeve in invalide na kateri sta bila obravnavana predloga Zakona o malem delu ter predlog Zakona o urejanju trga dela, katere se je kot predstavnik delodajalcev udeležil tudi predstavnik ZDS. Zakon o urejanju trga dela širi pravice brezposelnih oseb in niža pogoje za pridobitev pravic iz naslova zavarovanja za primer brezposelnosti. Pomemben je tudi prenos pristojnosti oblikovanja aktivne politike zaposlovanja na nižje ravni, kar bi posledično lahko prineslo prožnejše politiko zaposlovanje ter hitrejše prilagajanjem potrebam na trgu dela.

Zakon o malem delu na novo ureja delo študentov, ki ga širi še z nekaterimi upravičenci, pri čem je potrebno posebej izpostaviti možnost dela upokojencev in brezposelnih oseb.

USKLAJEVALNI SESTANEK NA TEMO ZAKONA O MALEM DELU

LJUBLJANA, 13.9.2010 - Na Ministrstvu za delo, družino in socialne zadeve (MDDSZ) je potekal usklajevalni sestanek v zvezi z ureditvijo omejitev ur malega dela, na katerem je ministrstvo s socialnimi partnerji še zadnjič, pred tretjo obravnavo v Državnem zboru, iskalo kompromisno rešitev. Kljub vloženim naporom, s predstavniki sindikatov ni bilo mogoče uskladiti stališč, zato je bil sprejet sklep, da MDDSZ samo pripravi kompromisni predlog, ki bi upošteval tudi potrebe delodajalcev v dejavnostih s specifičnimi potrebami.

USKLAJEVALNI SESTANEK NA TEMO SPREMEMB 73. ČLENA ZAKONA O DELOVNIH RAZMERJIH

LJUBLJANA, 19.9.2010 – V prostorih MDDSZ je potekal sestanek socialnih partnerjev glede predlaganih sprememb 73. člena, kjer sta predstavnika ZDS predstavila strokovna stališča do odprtih vprašanj.

POGAJANJA ZA KOLEKTIVNO POGODBO ZA LESARSTVO

LJUBLJANA, 15.9.2010 – Pogajalski skupini Kolektivne pogodbe za lesarstvo sta se sestali na temo sprememb in dopolnitev veljavne kolektivne pogodbe. Naslednja seja bo 7. oktobra 2010 ob 14.uri.

KOLEKTIVNA POGODBA KOMUNALNIH DEJAVNOSTI

KRŠKO, 20.9.2010 - V Kostaku v Krškem se je sestala pogajalska skupina KP komunalnih dejavnosti. Stranki kolektivne pogodbe sta razpravljali o dveh temah. Najprej sta se dogovorili, da bosta oblikovali skupno stališče o priporočilu Vlade RS upravam in nadzornim svetom oziroma upravnim odborom gospodarskih družb za omejitev plač in osebnih prejemkov zaposlenih v javnih podjetjih in gospodarskih družbah, ki opravljajo gospodarske javne službe, ki so v neposredni večinski lasti države ali samoupravnih lokalnih skupnosti, za njihove odvisne družbe ter vse nadaljnje odvisne družbe. Stranki bosta vlado opozorili, da je KP komunalnih dejavnosti avtonomen akt, ki ga delodajalci, kljub posredovanemu priporočilu morajo spoštovati. Druga tema pa se je nanašala na KP komunalnih dejavnosti, ki preneha veljati 31.12.2010. KP komunalnih dejavnosti je bila sklenjena leta 2004. V zadnjih šestih letih je prišlo do sprememb na področju delovno pravne zakonodaje in do določenih sprememb v pogojih poslovanja. Zato sta se stranki strinjali, da je potrebno določene vsebine KP spremeniti in dopolniti. O strokovnem predlogu sprememb in dopol-

nitev bo pogajalska skupina razpravljala na naslednjih pogajanjih.

SREČANJE EVROPSKIH ČLANOV IOE

MALTA, 9.-10.9. 2010 – Generalni sekretar ZDS, Jože Smole se je udeležil srečanja evropskih predstavnikov delodajalcev, članov IOE (Mednarodne organizacije delodajalcev) v okviru ILO (Mednarodne organizacije dela). Debata je potekala na temo razvoja socialnega dialoga v posameznih evropskih državah v času krize in vpliva krize na nagrajevanje zaposlenih, ki je v tem času omejeno. Udeleženci konference so razpravljali tudi o vlogi IOE v spremenjenih gospodarskih razmerah in v obdobju po koncu krize.

TISKOVNA KONFERENCA ZA PROJEKT 'PROGRAM PODPORE ZA DELODAJALCE IN ZAPOSLENE PRI ODPRAVLJANJU STRESA POVEZANEGA Z DELOM IN PRI ZMANJŠEVANJU NJEGOVIH ŠKODLJIVIH POSLEDIC PPDZ-S'

MARIBOR, 15.9.2010 – Na tiskovni konferenci za projekt »Program podpore za delodajalce in zaposlene pri odpravljanju stresa povezanega z delom in pri zmanjševanju njegovih škodljivih posledic PPDZ-S«, je ZDS skupaj z nosilcem projekta Univerzo v Mariboru in Zvezo Svobodnih Sindikatov Slovenije predstavilo širši javnosti in opredelilo namen in cilj projekta. Skupni smo si bili v izhodišču, da želimo s tem projektom opozoriti na vse bolj pereč problem stresa na delovnem mestu in ga z različnimi orodji, predvsem pa s strokovno pomočjo odpravljati na samem začetku, saj si želimo zadovoljne in motivirane zaposlene.



Generalni sekretar ZDS, Jože Smole, je sodeloval na tiskovni konferenci.

DELOVNI POSVET - MERILA ZA AKREDITACIJO IN PREHODE

LJUBLJANA, 17.9.2010 - V Hotelu Mons je potekal delovni posvet na temo meril za akreditacijo in prehode, ki ga je priredil Svet Nacionalne agencije Republike Slovenije za kakovost v visokem šolstvu. Na posvetu so bili udeležencem predstavljeni predlogi meril in standardov s področja zagotavljanja kakovosti v visokem šolstvu in sicer: predlogi meril za akreditacijo visokošolskih zavodov in študijskih programov, predlogi meril za prehode med študijskimi programi ter predlogi minimalnih standardov za izvolitev v nazive visokošolskih učiteljev, znanstvenih delavcev in visokošolskih sodelavcev na visokošolskih zavodih. Predstavitvi je sledila diskusija udeležencev.

DAN INDUSTRIJE IV

DUNAJ-AVSTRIJA, 17.9.2010 – Predsednik ZDS, Borut Meh, se je udeležil dogodka, ki ga je organiziralo avstrijsko združenje industrije-IV. Dogodka so se udeležili mnogi predstavniki avstrijskega gospodarstva in politike, kot tudi predstavniki mednarodnih partnerjev.

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

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

IZOBRAŽEVANJA

Frida Bertoncel

KOLEDAR IZOBRAŽEVANJ

OKTOBER				
7.10.2010		Praktični napotki odgovornim osebam delodajalca za preprečitev visokih odškodnin in regresnih zahtev za nezgode pri delu	mag. Borut Brezovar mag. Marko Koren	Delavnica
12.10.2010		FINANCE IN RAČUNOVODSTVO za direktorje, managerje in druge odgovorne osebe, 1. del	Dr. Branko Mayr	
14.10.2010		Varstvo osebnih podatkov	Dr. Monika Benkovič Kraševec	
15.10.2010		Izvrševanje sklepov pri delodajalcih	Dida Volk	
18.10.2010		IZVRŠBA s predstavitvijo novosti in sprememb Novele ZIZ-H ter IZVRŠEVANJE SKLEPOV PRI DELODAJALCIH (Celje)	Dida Volk	
19.10.2010		Kako povečati prožnost v podjetju v treh sklopih?	Anže Hiršl,	
20.10.2010		Zakonodajni okviri arhiviranja	Dr. Vladimir Žumer	
21.10.2010		Obračunavanje in obdavčitev plač in drugih prejemkov iz delovnega razmerja	Kristina Barič, Nataša Peterca	Delavnica
25.10.2010		Excel za računovodje – 1. del (v Ljubljani in Mariboru)	B-2 d.o.o.	Tečaj
26.10.2010		Excel za računovodje – 2. del (v Ljubljani in Mariboru)	B-2 d.o.o.	Tečaj
26.10.2010	NOVO!	Upravljanje poslovnih procesov z vidika delovnega časa	Dr. Andrej Raspor	
29.10.2010	NOVO!	DDV spremembe s 1.1.2011	Mag. Tanja Urbanija	
NOVEMBER				
3.11.2010		Praktični napotki vodjem proizvodnih procesov za praktično usposabljanje delavcev za varno delo na delovnem mestu	mag. Borut Brezovar mag. Marko Koren	Delavnica
9.11.2010		FINANCE IN RAČUNOVODSTVO za direktorje, managerje in druge odgovorne osebe, 2. del	Dr. Branko Mayr	
DECEMBER				
2.12.2010		Davčni obračun za leto 2010	Mitja Černe	

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

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

V OKTOBRU NE ZAMUDITE

7.10.2010 - Praktični napotki odgovornim osebam delodajalca za preprečitev visokih odškodnin in regresnih zahtev za nezgode pri delu

Mag. Borut Brezovar, glavni inšpektor RS za delo in **Mag. Marko Koren**, sodni izvedenec za varstvo pri delu in mediator

12.10.2010 FINANCE IN RAČUNOVODSTVO za direktorje, managerje in druge odgovorne osebe, 1. del

Dr. Branko Mayr, pooblaščeni revizor, pooblaščeni ocenjevalec vrednosti podjetij, davčni svetovalec in stalni sodni izvedenec z dolgoletnimi izkušnjami na teh področjih. Avtor oziroma soavtor več kot 120 bibliografskih enot s strokovnega področja, ki ga pokriva. V vlogi pooblaščenega revizorja, ocenjevalca vrednosti podjetij in davčnega svetovalca je sodeloval pri revidiranju, ocenjevanju vrednosti, organiziranju, saniranju, reorganiziranju več kot 400 slovenskih podjetij. Je dekan Visoke šole za računovodstvo v Ljubljani.

14.10.2010 Varstvo osebnih podatkov

Dr. Monika Benkovič Krašovec, doktorica geografskih znanosti in univerzitetna diplomirana sociologinja. Pri Informacijskem pooblaščencu je zaposlena od aprila 2006, kot državna nadzornica za varstvo osebnih podatkov od aprila 2007.

15.10.2010 Izvrševanje sklepov pri delodajalcih
18.10.2010 IZVRŠBA s predstavitvijo novosti in sprememb Novele ZIZ-H ter IZVRŠEVANJE SKLEPOV PRI DELODAJALCIH

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

19.10.2010 Kako povečati prožnost v podjetju v treh sklopih?

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

20.10.2010 Zakonodajni okviri arhiviranja

Dr. Vladimir Žumer, Arhiv Republike Slovenije.

21.10.2010 Obračunavanje in obdavčitev plač in drugih prejemkov iz delovnega razmerja

Nataša Peterca, univ.dipl. ekonomistka, je samostojna svetovalka na Združenju delodajalcev Slovenije, specializirana za področje prejemkov iz delovnih razmerij. Ima večletne izkušnje s svetovanji in predavanji in je soavtorica strokovnih prispevkov in publikacij s področja, ki ga pokriva.

21.10.2010 Obračunavanje in obdavčitev plač in drugih prejemkov iz delovnega razmerja

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

25. in 26.10.2010 Excel za računovodje – 1. in 2. del

Podjetje B2 d.o.o. je z 20-letnimi izkušnjami vodilno na področju računalniškega izobraževanja. Dodatna dolgoletna ponudba storitev s področja pridobivanja formalne izobrazbe in razvoja programske opreme bogati nabor naših storitev. Naš začetek sega v leto 1989, ko smo ustanovili podjetje z namenom, da s pomočjo informacijske tehnologije pospremimo ljudi na poti k večji produktivnosti, konkurenčnosti in zadovoljstvu. Vse od ustanovitve dalje ponujamo računalniška izobraževanja in informacijske storitve, od leta 1996 pa tudi javno priznane izobraževalne programe (višje strokovno izobraževanje, srednješolsko izobraževanje).

26.10.2010 Upravljanje poslovnih procesov z vidika delovnega časa

Dr. Andrej Raspor je doktor znanosti družbenih ved. Področje njegovega raziskovanja so delovna razmerja, igralništvo in napitnina. Je avtor več izvirnih znanstvenih, strokovnih in drugih člankov iz obravnavane tematike. Zaposlen je v družbi HIT, d. d., iz Nove Gorice, kot vodja projektov.

29.10.2010 DDV spremembe s 1.1.2011

Mag. Tanja Urbanija iz BDO Svetovanje d.o.o. V letu 2001 je pridobila certifikat za uspešno opravljen izpit za davčnega svetovalca, ki ga podeljuje Društvo davčnih svetovalcev Slovenije. Ima bogate izkušnje s področja računovodstva, saj je delala v računovodskem servisu, objavlja članke v strokovnih publikacijah in sodeluje pri pripravi in izvedbi strokovnih predavanj. Kot soavtorica je objavila štiri knjige od tega eno v tujini. Svetuje predvsem na področju DDV.

NAJAVE IZOBRAŽEVANJ

OKTOBER			
NOVO!	Ali uporabljate pravo KP dejavnosti?	mag. Slavi Pirš	Delavnica
NOVEMBER			
	Na obisk davčnega inšpektorja bodimo pripravljeni	Janja Perme	
	Odprava dvojne obdavčitve rezidentov in obdavčitev nerezidentov v RS	Petra Istenič	

Vabimo vas na

KONFERENCO V OKVIRU MEDNARODNEGA PROJEKTA RIBI – PRESTRUKTURIRANJE V GRADBENEM SEKTORJU

23. NOVEMBER 2010
V HOTELU MONS V LJUBLJANI

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

PUBLIKACIJE ZDS
EDINSTVEN PRIPOMOČEK KADROVIKOM, PRAVNIKOM IN RAČUNOVODJEM



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

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

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



STARANJE DELOVNE SILE - PRILOŽNOST ZA PODJETJA

ZDS je v okviru mednarodnega projekta AGEING WORKFORCE 2 skupaj s partnerji izdalo brezplačno publikacijo, ki obravnava:

- Analizo starostne strukture, strukture kompetenc in zdravstvena struktura
- Upravljanje z zdravjem na delovnem mesu
- Izobraževanje in usposabljanje v podjetjih
- Prenos znanja, prerazporeditev starejših delavcev in karierni razvoj
- Reorganizacijo delovnega postopka, prožni delovni čas
- Kulturo podjetja in odnos v podjetju
- Pravni vidik zaposlovanja starejših delavcev v Sloveniji



IZBOLJŠANJE VARNOSTI IN ZDRAVJA PRI DELU

ZDS je v okviru mednarodnega projekta IOSHA pripravilo brezplačno publikacijo, ki vsebuje:

- Skupno stališče šestih delodajalskih organizacij
- Povzetek rezultatov nacionalne ankete
- Primer dobre prakse na področju varnosti in zdravja pri delu
- Preprečevanje visokih odškodnin ali regresnih zahtevkov za nezgode pri delu

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

GOSTUJOČE PERO
MENTORSTVO IN UVAJANJE SODELAVCEV KOT POMEMBEN ELEMENT USPEŠNOSTI PODJETJA



Mag. Mirjana Ivanuša-Bezjak je predavateljica predmeta menedžment na višji in visoki šoli. Imenovana je sodna izvedenka za ekonomijo, kadrovsko funkcijo in podjetništvo.

Mag. Mirjana Ivanuša-Bezjak

»Mentorstvo je načrtovano druženje izkušenega in veščega posameznika z manj veščim in manj izkušenim posameznikom, z dogovorjenim ciljem, da manj izkušeni posameznik raste in razvije specifične kompetence.« (Murray, 1991)
Ali se še spomnite vaše prve zaposlitve? Prve počitniške prakse v podjetju? Se še spomnite sodelavcev, ki so vam bili formalni mentorji oz. neposredni vodje? Morda so vam v spominu ostali sodelavci, ki niso bili vaši formalni mentorji, vendar so vam nesebično kot »očetje in mame« pomagali v prvih mesecih navajanja v povsem novo okolje. To so bile dobre vile, ki so vam svetovale ne samo na strokovnem temveč tudi na osebnostnem in človeškem področju. Ostali so nam v dobrem spominu in radi se jih spominjamo ter smo jim hvaležni za pomoč. Morda se šele danes prav zavedamo njihove pomembnosti.

Današnji družbeni sistem je nekako zanemaril sisteme mentorstva in uvajanja sodelavcev. Vendar si s tem delamo veliko škodo. V prvih mesecih zaposlitve novi sodelavci nujno rabijo dobro usmerjanje, uvajanje in mentorstvo. Nerealno je, da bodo lahko sami v kratkem času pridobili potrebne informacije in napotke.

Večja slovenska podjetja (nad 1.000 zaposlenih) imajo svoje kadrovske službe in v večini primerov sistem uvajanja in mentorstva. Prav tako tudi določena mala in srednja podjetja, ki imajo različne certifikate kakovosti, praviloma za nove sodelavce izvedejo uvajanja ali vsaj informiranje o podjetju in njegovem delovanju. V večini ostalih podjetij so novi sodelavci bolj ali manj »prepuščeni sebi in svoji iznajdljivosti«. Ne moremo pričakovati, da bo novi sodelavec spoznal delovne postopke in organizacijsko kulturo podjetja ter oddelka, v katerem je zaposlen v nekaj dnevih in se »uspešno vključil« v delovno okolje.

Žal je mnogo podjetij, ki nove sodelavce »vržejo v vodo« in pričakujejo, da se bodo sami znašli. Seveda, slej ko prej se bodo res znašli. Vendar ali jim bo to uspelo na način in v smeri, ki smo ju želeli? Najbolje je, da si novega sodelavca »oblikujemo in vzgojimo« sami. Saj je član našega kolektiva! Morda bi veljalo razmisliti o filozofiji svetovno znane verige hotelov Ritz – Carlton. Njihovo geslo je: mi ne zaposlujemo novih delavcev, mi iščemo nove člane našega tima. Vedite, da se vam bo dobro uvajanje in mentorstvo novih sodelavcev tisočkrat obrestovalo.

Najbolje je, da si novega sodelavca »oblikujemo in vzgojimo« sami.

Po starogrški mitologiji (Homer) je bil Mentor Odisejev prijatelj, moder in zaupanja vreden mož, ki mu je Odisej v varstvo in vzgojo zaupal sina Telemaha in dom, ko je odšel v Trojansko vojno. Mentorstvo, največkrat odnos med dvema posameznikoma, je proces, v katerem mentor pomaga varovancu, da se uči v varnem in spodbudnem okolju. Dandanes je mentorstvo vse bolj tudi sodobna metoda za učinkovito učenje.

Ena od najpogostejših slabosti v mnogih podjetjih in organizacijah je, da je posameznik, ki prevzame nove naloge, ne glede na zahtevnost in odgovornosti, prepuščen samemu sebi in lastni iznajdljivosti. S tem se izgublja ogromno energije. Namesto, da bi ta oseba takoj lahko pričela učinkovito delati, se mora ukvarjati z določenimi osnovnimi stvarmi, ki so drugim že znane, ona pa jih mora odkriti sama. Podjetja, ki imajo ali poskrbijo za mentorske programe, se temu praviloma izognejo.

Mentorstvo je eden od najbolj naravnih in najbolj učinkovitih načinov učenja pri delu in izboljševanju različnih procesov. Vprašanje je, v kolikšni meri se ga organizacije in podjetja v Sloveniji poslužujejo? Mentorstvo se predvsem uporablja za prenos znanja in veščin z izkušenih zaposlenih na manj izkušene pripravnike. Z mentorstvom se jih tudi uvaja v delovno okolje. Je v bistvu akcijsko učenje, ki je, kolikor je le mogoče, strukturirano, načrtovano in ciljno usmerjeno. Bistvo je v tem, da gre tukaj za učenje, ki je zelo praktične narave. Gre za učenje o aktualnih stvareh. Za razliko od ostalih oblik, kjer se nabira neko teoretično znanje, se tukaj vsebina učenja nanaša na pridobivanje specifičnih in trenutno aktualnih znaj. Poleg tega je to tudi proces delovne socializacije ter seznanjanje posameznika z organizacijsko kulturo organizacije.

To je najprej partnerski in prijateljski odnos, ki je zasnovan na dolgoročnem razvoju pripravnika. Koristnost je obojestranska. Poleg pripravnika se v tem odnosu uči in pridobiva nove informacije ter razvija nove veščine tudi mentor. Osnova za dobro mentorstvo je prijateljski odnos, ki omogoča visoko stopnjo zaupanja, ta pa nato vpliva na sproščeno in vedoželjno učenje. Mentorjeva vloga ni toliko v tem, da pripravniku rešuje probleme temveč, da mu nudi podporo. Cilj mentorja je sodelovati v procesu izgradnje pripravnika, da bi ta dosegel višji nivo osebnega in profesionalnega razvoja.

Pri pomoči pripravniku se mentor in pripravnik najprej uskladita glede mentorjeve vloge, ki jo narekujeta cilj in mentorjeva angažiranost. V smislu cilja je lahko mentor naravnan v smer pripravnikovega doseganja boljših rezultatov ali pa na drugi strani v izboljševanje njegovega znanja. Mentorjeva angažiranost je lahko aktivna ali pasivna. Z aktivno angažiranostjo mentor bolj izrazito vpliva na proces mentorskega dela. Ta pristop je zelo dober v začetni fazi, kasneje pa je bolje, da se pobuda prenese na pripravnika. Torej, da mentor po nekaj uvodnih srečanjih postane bolj pasiven. To pomeni, da pripravnik sam opredeljuje svoje cilje, opredeli terminske in vsebinske okvirje srečanj ter ostalo kar sodi v proces mentorske podpore. S tem je odgovornost za izvajanje mentorskega programa na strani pripravnika. Ta pristop mu omogoča, da se razvija sam, ko pa potrebuje pomoč, se obrne na mentorja.

Mentorstvo je nesebično prenašanje znanja, lastnih izkušenj in modrosti in »skrivnosti določenega poklica« ter življenjski nasvetov iz ene na drugo osebo. Dober mentor lahko v nekaj mesecih »nauči« svojega varovanca več, kot bi seta sam v nekaj letih. Slovar slovenskega knjižnega jezika (SSKJ) pojem definira kot: usmerjanje, vodenje mladega, neizkušenega človeka z nasveti, pojasnili, ipd.

Mentorstvo je nesebično prenašanje znanja, lastnih izkušenj in modrosti in »skrivnosti določenega poklica« ter življenjski nasvetov iz ene na drugo osebo.

MENTOR V ČASU PRIPRAVNIŠTVA, KJE JE ŽE TO?

Sistem mentorstva v času pripravništva bi morali prakticirati pri vsaki novi zaposlitvi. Četudi podjetje mogoče nima uradno potrjenega takega načina delovanja, verjetno to »na nek način« izvaja. Mentor je v bistvu bolj izkušen sodelavec ali vodja oddelka, ki vodi novinca ali mu svetuje. Gre za dogovor s časovnim okvirjem med novincem in potencialnim mentorjem v času dela in pa z delom povezanih družabnih aktivnosti. Mentor »novincu« prenaša nasvete in izkušnje, ki si jih je pridobil sam. Opozarja ga na stvari, ki jih ne pozna oz. se jih ni učil v šoli. Pomaga mu spoznavati organizacijsko kulturo oddelka oz. organizacije kjer je začel delati. Posreduje mu največje možno bogastvo – mentorjevo tiho znanje in njegove življenjske izkušnje – njegovo »modrost«.

Mentor pri izvajanju praktičnega izobraževanja je izkušen delavec v podjetju, ki dijaku ali študentu pomaga pri spoznavanju delovnega procesa v organizaciji. Za dijaka oz. študenta je to praviloma prvo srečanje z delom na določenem strokovnem področju. Zato je neprecenljivo za mladega človeka, da ga v poslovno-delovni svet popelje in uvede mentor.

Mentor pri pisanju diplome je predavatelj določenega predmeta, ki študentu pomaga in svetuje pri pisanju diplomske naloge.

Kot kažejo trendi, bo mentorstvo kot oblika ''prenosa kompetenc'', poznavanj, izkušenj in poznanstev s tistih, ki te imajo na tiste, ki bi le-te radi pridobili, v prihodnosti izjemno pomembno. Že sedaj je tega ''prenosa'' v podjetjih in ustanovah zelo veliko (vodje – zaposleni, zaposleni – pripravniki, zaposleni – študenti/dijaki/učenci, zaposleni – zaposleni). Spreminja se vloga učitelja, predavatelja, izobraževalnega trenerja. Ti postajajo vedno bolj mentorji in vedno manj ''učitelji''. Danes si težko predstavljamo dobro in uspešno prodajno osebje brez učinkovite mentorske pomoči, dobrih kuharjev, natakarjev, različnih nepremičninskih in drugih agentov, dobrih zdravnikov, vodij,…

MENTORSTVO KOT OBLIKA VSEŽIVLJENJSKEGA UČENJA

Metoda mentorstva je ena od oblik vseživljenjskega učenja, pri kateri gre za različne vrste (dogovorjenega) odnosa med mentorjem - ki je lahko strokovnjak, učitelj, profesor, menedžer, osebni prijatelj, ipd., in varovancem, ki ima že v izhodišču v primerjavi z mentorjem manj izkušenj na določenem strokovnem področju, ki se ga želi priučiti, izboljšati ali izpopolniti. Bistvo metode je v

tem, da se določena znanja in izkušnje skozi individualni odnos prenesejo iz mentorja na varovanca. Metoda mentorstva je lahko stroškovno učinkovita in fleksibilna oblika podpore starejšim prebivalcem pri njihovem izobraževanju, usposabljanju ter zaposlovanju.

Pomembna prednost te metode v primerjavi z drugimi načini in pristopi izobraževanja in usposabljanja starejših prebivalcev je v tem, da omogoča mentorjem in varovancem (mentorskim parom) poljubno individualno dogovarjanje o samem urniku delovnih srečanj, hkrati pa je vseeno jasno usmerjena v doseganje končnih ciljev, ki se prav tako določijo na podlagi medsebojnega dogovora znotraj mentorskega para.

Naloga mentorjev v mentorskem procesu je, da vseskozi skrbno spremljajo varovančev napredek pri doseganju končnih ciljev procesa. Od njih se pričakuje, da uporabijo vsa svoja razpoložljiva znanja, veščine in spretnosti ter tako pomagajo uresničiti napredek varovancev, ki naj bi se kazal predvsem v njihovi sposobnosti, da pridobljene izkušnje samostojno uporabljajo in unovčujejo tudi po končanem mentorskem procesu. Po drugi strani je naloga varovancev, da aktivno in konstruktivno soustvarjajo mentorski proces, z namenom uresničitve zastavljenih ciljev v skladu z vnaprej določenim časovnim okvirjem oziroma urnikom mentorskih srečanj.

Mentorstvo temelji na tem, da vodimo neko osebo, da odkrije lastne sposobnosti, ki se jih ne zaveda, in premaga odpor in notranje motnje, z zaupanjem v njene sposobnosti in upoštevajoč njene pozitivne namere. Mentor velikokrat s svojim zgledom prispeva, da oblikuje ali pozitivno vpliva na prepričanja in vrednote posameznika. S tem da prizvok njegovi notranji modrosti in mu pomaga, da osvobodi in odkrije to modrost. Ta tip mentorstva je velikokrat ponotranjen do te mere, da postane sestavni del osebnosti tudi po tem, ko prisotnost mentorja ni več potrebna. Tako osebe postanejo sposobne, da v sebi nosijo »notranjega mentorja«, ki jih vodi skozi različne življenjske situacije.

TIPIČNE MENTORSKE VLOGE

Vsak mentor se slej ko prej znajde v sedem tipičnih mentorskih vlogah: (i) kot učitelj, (ii) kot vzornik, (iii) kot vzpodbujevalec, (iv) kot skrbnik, (v) kot posrednik, (vi) kot uspešen vodja in (vii) mentor kot sponzor. Ena najpomembnejših nalogo mentorja v organizaciji je uvajanje varovanca.

Uvajanje obsega aktivnosti na različnih področjih delovanja podjetja:

1. spoznati ljudi v organizaciji (v oddelku kjer dela in v drugih oddelkih);
2. spoznati poslovne partnerje in njihove potrebe, navade, stereotipe, način komuniciranja in drugo;
3. v praksi spoznati specifična pravila, procedure in postopke, ki izvirajo iz narave in vsebine dela;
4. seznaniti se z dimenzijami organizacijske strukture: kompleksnostjo, formalizacijo in centralizacijo;
5. seznaniti se s kulturo organizacije in njenimi »nepisanimi pravili«;
6. seznaniti se z neformalno organizacijo in vplivnostjo v kar največji meri;
7. spoznati primerne načine komuniciranja s sodelavci in poslovnimi partnerji;
8. pridobiti delovne navade in strokovna znanja na delovnem mestu, ki ga izvaja varovanec;
9. spoznati in razvijati kompetence, ki jih potrebuje za izvajanje del in nalog ter odgovornosti na delovnem mestu;
10. vzpodbujanje varovanca in njegovo motiviranje za izvajanje nalog;
11. dajanje osebnega vzgleda varovancu;
12. vzpodbujanje pozitivne naravnanosti in pozitivnega delovanja varovanca;
13. vzpodbujanje in zavedanje pomena etike in odgovornosti za izvajanje dela.

Za večino ljudi je zgoraj opisano usposabljanje na delovnem mestu definicija mentorstva. Vendar je pravi pomen te besede precej drugačen. Mentorstvo je predvsem zelo odprta in demokratična oblika sodelovanja ter se osredotoča na navdihovanje posameznikov ali bolje rečeno na to, da jih opremimo z orodjem, ki ga potrebujejo za uspeh. Z mentorstvom jim pomagamo rešiti težave, sodelovati pri odločanju, izpolnjevanju nalog in uvajanju sprememb, ki so koristne za ljudi in njihovo delo.

Osnovni namen in vsebina mentorstva je razvoj celovite osebnosti in osebne rasti varovanca. Mentorstvo je priložnost, da pomagamo varovancu, rasti in se razvijati skozi postopke in faze odkrivanja novosti.

VLOGA VODIJ V POSTOPKIH MENTORSTVA IN UVAJANJA NOVEGA SODELAVCA

Vsak nov sodelavec v podjetju (pripravnik, začetnik oz. na novo zaposleni delavec) potrebuje določen čas uvajanja in spoznavanja podjetja ter delovnih procesov. Zelo primerno je, da novega sodelavca ne prepuščamo samega sebi. Po vsej verjetnosti se še spomnimo zelo dobro organiziranih postopkov uvajanja in spoznavanja v delo in mentorstev iz prejšnjega družbenega sistema – pred letom 1991.

Konkretni predlogi in usmeritve:

1. Izdelati 3 mesečni program uvajanja za delavce na prvi zaposlitvi (bivše pripravništvo).
2. Izdelati 30 dnevni program uvajanja vsakega novega sodelavca (glede na vsebino in zahtevnost del).
3. Izdelati vsebino kratkih 3 urnih delavnic, kjer vse zaposlene enkrat letno seznanimo z poslanstvom, vizijo, strategijo, cilji in poslovnimi rezultati podjetja. Pomembno je delavcem predstaviti tudi

stanje v panogi v Sloveniji, Evropi in svetu.
4. Izdelati vsebino seminarjev za usposabljanje mentorjev, ki sodelujejo pri uvajanju novih delavcev.
5. Izdelati vsebino seminarjev o vodenju in uvajanju novih sodelavcev za vse vodje (vseh nivojev).
6. Izdelati »kodeks poslovanja oz. hišna navodila« delovanja in komuniciranja zaposlenih, ki jih dobi vsak zaposleni, to je posebej pomembno za nove sodelavce.
7. Za vse na novo zaposlene narediti enodnevni uvodni seminar, kjer jih seznanimo z osnovnimi podatki o podjetju. Na takšnem seminarju je zelo zaželena (če ne obvezna) udeležba najvišjega vodstva.
8. Na novo zaposlenemu delavcu ob prejemu prve plače dati tudi dopis z pohvalo in dodati knjigo o komuniciranju oz. vodenju (za vodstvene delavce).
9. Na novo zaposlenemu delavcu ob prvi obletnici zaposlitve dati priložnostni dopis z pohvalo in priložnostno darilo.

Ali ni vsak vodja tudi neke vrste mentor svojim (novim) sodelavcem? Ali bi bilo preveč »pregrešno« v pogodbo o zaposlitvi (ter v opis del in nalog) vsem vodjem vključiti člen, ki bi določal, da njihovo delo vključuje tudi obvezno mentorstvo in uvajanje novih sodelavcem? Zakaj ne bi v vašem podjetju uvedli po vzoru hotelov Ritz v vsakem oddelku kratke jutranje 10 minutne delovne sestanke, kjer bi sodelavce vodje seznanili z aktualnimi dogodki in aktivnostmi dneva oz. tedna?

Mentorji so vsi, ki so nam pripravljeni zaupati svoje izkušnje in nam posredovati svoje neizmerno znanje, ki so ga "akumulirali" v svojem dosedanjem življenju. In nenazadnje ali niso prav starši naši najzvestejši mentorji skozi celotno življenje. Žal jih premalokrat poslušamo oziroma upoštevamo njihove nasvete.

EKONOMSKI KAZALCI
ZDRAVSTVENI ABSENTIZEM V SLOVENIJI

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

Maja Ceglar Ključevšek

Absentizem pomeni zadržanost z dela oz. odsotnost, izraz zdravstveni absentizem pa uporabljamo za začasno zadržanost od dela zaradi bolezni, poškodb in drugih zdravstveno upravičenih razlogov oz. t.i. bolniški stalež ali odsotnost. Ta pojav predstavlja v Sloveniji resen problem, ki ima tudi občutne ekonomske posledice tako za delavce, delodajalce, gospodarstvo in področje obveznega zdravstvenega zavarovanja.

Zdravstveni absentizem je tesno povezan z zdravstvenim stanjem delavcev, a poleg slednjega na število bolniških odsotnosti vplivajo še drugi dejavniki - delovni, socialno-ekonomski, gospodarski in demografski. V času gospodarske krize tako zunanje okolje in ozračje v družbi negativno vplivata na počutje ljudi. Negativne posledice absentizma so prisotne tako pri samih zaposlenih, kot pri delodajalcih (stroški za plačila nadomestil, stroški nadomestnih delavcev, zmanjšana produktivnost…) in tudi na ravni celotnega gospodarstva (nižji bruto domači proizvod).

STATISTIKA ZDRAVSTVENEGA ABSENTIZMA

V avgustu je Zavod za zdravstveno zavarovanje Slovenije (v nadaljevanju ZZZS) predstavil podatke za prvo polletje 2010. Po zbranih podatkih je bilo v tem obdobju v Sloveniji za okoli 20.000 primerov manj kratkotrajnih bolniških odsotnosti (do 30 dni) kot v enakem obdobju lani. Vendar pa se je povprečno trajanje kratkotrajne bolniške z 8,9 dni podaljšalo na 9 dni.

Dolgotrajne bolniške odsotnosti (dalj kot 30 dni), ki jih krije ZZZS, so se v enakem opazovanem obdobju povečale za okoli 2000, povprečna dolžina teh odsotnosti pa se je z 18 dni podaljšala na 18,9 dni.

IZGUBLJENI DELOVNI DNEVI NA AKTIVNEGA ZAVAROVANCA

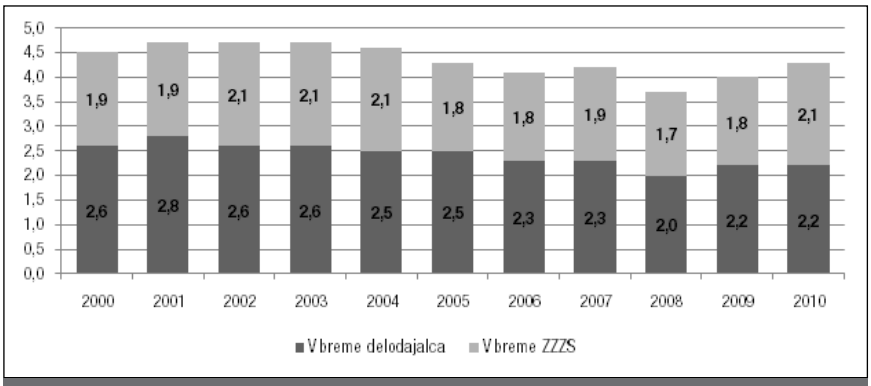
Odstotek izgubljenih delovnih dni na aktivnega zavarovanca v Sloveniji se je v zadnjem desetletju v povprečju zmanjšal s 4,5% v letu 2000 na 3,7% v letu 2008 in 4,0% v letu 2009. Tudi odstotek izgubljenih delovnih dni v breme delodajalcev se je zmanjšal z 2,6% na 2,2% v prvem polletju 2010. Vendar pa se je v prvem polletju letošnjega leta v Sloveniji odstotek bolniškega staleža po podatkih Inštituta za varovanje zdravja (v nadaljevanju IVZ) povečal na 4,3%.

Odstotek bolniškega staleža ali odstotek izgubljenih koledarskih dni na enega zaposlenega delavca se razlikuje tudi po dejavnostih. Največji odstotek v 2009 so tako na IVZ zabeležili v dejavnosti proizvodnja oblačil (9,4%) in proizvodnja tekstilij (6,5%), v proizvodnji drugih vozil in plovil (7,3%) in različnih rudarskih dejavnostih.

BOLNIŠKA NADOMESTILA

ZZZS je avgusta poročal, da so bolniška nadomestila v prvih šestih mesecih letošnjega leta znašala od 250 do 260 milijonov evrov. Od vseh stroškov za bolniška nadomestila delodajalci krijejo približno 55%, ZZZS pa 45%. Odhodki delodajalcev za nadomestila v prvem polletju letos so tako znašali okoli 130 milijonov evrov, odhodki ZZZS pa 112 milijonov evrov.

Gibanje absentizma v obdobju 2000 – 2009, izgubljeni delovni dnevi na aktivnega zavarovanca, v %



Vir: Zavod za zdravstveno zavarovanje Slovenije, Zdravstveni absentizem v Sloveniji, februar 2010, Inštitut za varovanje zdravja, september 2010

REŠEVANJE PROBLEMATIKE ZDRAVSTVENEGA ABSENTIZMA

Znižanje dni odsotnosti z dela je posledica več dejavnikov, zagotovo pa lahko nekaj zaslug pripišemo tudi povečanju aktivnosti različnih interesnih skupin v povezavi z reševanjem problema. Tudi delodajalci se sistematično ukvarjajo s to problematiko in iščejo rešitve za reševanje tega problema, ki v podjetju lahko pomeni veliko.

Tako je Združenje delodajalcev Slovenije skupaj z ZDOPS in zbornicami v lanskem letu organiziralo konferenco, kjer so se delodajalci zavezali, da bodo še aktivneje skrbeli za varno delovno okolje in promocijo zdravega načina življenja med zaposlenimi. Vendar pa brez pripravljenosti posameznika na spremembe lastnega obnašanja in odnosa do svojega zdravja ni mogoče doseči bistvenih sprememb.

Pri reševanju problema absentizma je zelo pomemben zakonodajni okvir za preprečevanje pojava. Podatki in mednarodne primerjave namreč kažejo, da obstaja dokaj tesna povezanost med višino absentizma v posamezni državi in predpisi, ki urejajo pravice do začasne odsotnosti od dela. Med dejavniki, ki v Sloveniji lahko pozitivno vplivajo na obvladovanje višine absentizma so brez dvoma najpomembnejši ukrepi za varnost in zdravje pri delu, ustrezno, zdravju prijazno delovno okolje, večja motivacija in stimulacija delavcev za redkejše in krajše izostajanjez dela oziroma hitrejše vračanje na delovno mesto, raven socialne varnosti, ki naj bi v določenih primerih ne vzpodbujala izostajanja z dela, ustrezna zakonodaja, ki ne bi dovoljevala posameznikom zlorabljanja pravic, odnos zdravstvene službe do odsotnosti z dela itd.

OBREMENITVE Z DAVKI IN PRISPEVKI ZA SOCIALNO VARNOST

Statistični Urad RS je septembra objavil novico o obremenjenosti z davki in prispevki za socialno varnost v Sloveniji v obdobju od leta 2004 do 2009, ki jo povzemamo v nadaljevanju.

Glavna ugotovitev je, da je se delež skupnih obremenitev z davki in socialnimi prispevki v BDP leta 2009 glede na leto 2008 povečal za 0,4 odstotne točke in dosegel 38,0 % BDP. Delež fiskalnih obremenitev se je v obdobju od 2005 do 2008 zmanjševal in se zmanjšal z 38,9 % BDP na 37,6 %, leta 2009 pa se je glede na leto prej znova povečal.

K rasti deleža fiskalnih obremenitev v BDP je v letu 2009 največ prispevala rast deleža socialnih prispevkov. Delež socialnih prispevkov v BDP se je leta 2009 glede na leto prej povečal za 0,9 odstotne točke, na 15,2 % BDP, in je tako dosegel najvišjo raven v obdobju od 2004 do 2009. K tej rasti je prispevalo glavni del povečanje deleža dejanskih socialnih prispevkov zaposlenih v BDP; ta se je leta 2009 glede na leto 2008 povečal za 0,4 odstotne točke, na 7,8 % BDP.

Povečala sta se tudi deleža socialnih prispevkov delodajalcev ter samozaposlenih in nezaposlenih v BDP, in sicer oba – glede na leto 2008 – za 0,3 odstotne točke. Delež pripisanih socialnih prispevkov je ostal na ravni leta 2008; znašal je 0,3 % BDP.

Delež davčnih prihodkov v BDP je v 2009 znašal 22,8 % ali za 0,5 odstotne točke manj kot v 2008 in najmanj v obdobju med 2004 in 2009.

Delež davčnih prihodkov v BDP se je zmanjšal predvsem zaradi zmanjšanja deleža davkov na dohodke, premoženje itd., in sicer se je ta leta 2009 glede na leto prej zmanjšal za 0,5 odstotne točke, na 8,4 % BDP, in tako dosegel najnižjo raven po letu 2004. Zmanjšali so se predvsem prihodki iz naslova davka od dohodkov pravnih oseb (za 30,2 % glede na leto 2008); znašali so 1,8 % BDP. Delež dohodnine se je leta 2009 glede na leto 2008 povečal za 0,1 odstotne točke na 5,9 % BDP.

Davki na proizvodnjo in uvoz so leta 2009 ohranili raven iz leta 2008 (14,4 % BDP). Delež davkov na proizvode in storitve se je leta 2009 glede na leto 2008 povečal za 0,6 odstotne točke, na 13,4 % BDP; delež drugih davkov na proizvodnjo pa se je v tem obdobju zmanjšal za 0,6 odstotne točke in je potem znašal 1,0 % BDP. Omenjeno zmanjšanje lahko pripišemo prenehanju obveznosti plačevanja davka na izplačane plače.

Obremenitve z davki in socialnimi prispevki, Slovenija, 2004-2009, % BDP

	2004	2005	2006	2007	2008	2009
SKUPAJ	**38,6**	**38,9**	**38,6**	**38,0**	**37,6**	**38,0**
DAVKI	24,1	24,5	24,3	24,1	23,3	22,8
SOCIALNI PRISPEVKI	14,5	14,5	14,3	13,9	14,3	15,2

Vir: SURS, 17.9.2010

IZBRANI EKONOMSKI KAZALCI

INFLACIJA

Rast cen avgusta 2010 v primerjavi z avgustom 2009 je bila v Sloveniji 2,3%, za 1,9% pa so se dvignile cene življenjskih potrebščin v obdobju januar-avgusta 2010 v primerjavi z enakim obdobjem lani.

Avgusta letos glede na prejšnji mesec so se cene življenjskih potrebščin v povprečju zvišale za 0,3 %. SURS je najvišji dvig cen zabeležil v skupinah alkoholne pijače in tobak (za 3,1 %), stanovanjska oprema (za 1,4 %), rekreacija in kultura (za 1,1 %) in komunikacije (za 1,0%). Glede na prejšnji mesec pa so se cene znižale v skupinah hrana in brezalkoholne pijače (za 0,7 %), prevoz (za 0,4 %) ter raznovrstno blago in storitve (za 0,1 %).

V evro območju je bila rast cen avgusta letos v primerjavi z lanskim avgustom 1,6%, v celotni EU pa je bila v enakem obdobju rast cen 2%. Rast cen je bila tako za malenkost nižja kot julija, ko je bila 1,7% (evro območje) oz. 2,1% (EU). Irska zopet beležila deflacijo v višini 1,2%, v EU pa so najvišjo rast cen avgusta letos v primerjavi z lanskim avgustom beležile Romunija (7,6%), Grčija (5,6%) in Madžarska (3,6%).

Inflacija

		2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010 I-VIII
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	1,9[1]
	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	2,3[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	1,6[2]

Vir: Statistični urad RS, 31.8.2010 in Eurostat, 15.9.2010

GOSPODARSKA RAST

Bruto domači proizvod (BDP) se je v drugem četrtletju 2010 glede na drugo četrtletje 2009 v Sloveniji realno zvišal za 2,2%. To je prvi realni porast BDP po šestih zaporednih četrtletjih realnega zmanjševanja. V prvi polovici leta je bil BDP glede na enako obdobje lanskega leta tako višji za 0,6%. Za pozitivno gospodarsko rast v drugem četrtletju letos je bilo ključnega pomena okrepljeno zunanje (izvozno) povpraševanje.

Po šestih zaporednih četrtletjih zelo izrazitega realnega zmanjševanja so se v drugem četrtletju 2010 tudi bruto investicije realno zvišale. Glavni razlog pozitivne rasti je po oceni UMAR ponovno ustvarjanje zaloga, ki so k realni rasti BDP prispevale 2,8 odstotne točke. Po drugi strani se bruto investicije v osnovna sredstva še naprej realno zmanjšujejo, vendar se nadaljuje trend manj izrazitega zmanjševanja, ki se je začel v drugi polovici lanskega leta.

Izdatki za končno potrošnjo so bili v drugem četrtletju letos glede na enako lansko obdobje nespremenjeni. Izdatki gospodinjstev za končno potrošnjo so se zmanjšali za 0,3 odstotka, izdatki države za končno potrošnjo pa zvišali za 0,7%.

Eurostat je objavil prvo oceno gospodarske rasti v drugem četrtletju, ki upošteva podatke večine evropskih držav. Ocena gospodarske rasti v drugem četrtletju 2010 v primerjavi z drugim četrtletjem 2009 se je glede na prva predvidevanja spremenila in znaša 1,9% v evro območju in v celotni EU. Glede na prvo četrtletje letošnjega leta je bila gospodarska rast v drugem četrtletju v evro območju 1%.

[1] I-VIII 2010/I-VIII 2009
[2] Avgust 2010/avgust 2009

Gospodarska rast

realna rast bruto domačega proizvoda v %	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010 (Q_2 2010/ Q_2 2009)
SLOVENIJA	4,4	2,8	4,0	2,8	4,3	4,5	5,9[3]	6,9[3]	3,7[3]	-8,1[3]	2,2
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, 31.8.2010, in Eurostat, 2.9.2010

RAST PLAČ

Julija 2010 je bila povprečna mesečna bruto plača od junijske nominalno nižja za 0,7%, realno pa je ostala na enaki ravni. V letošnjem letu, od januarja do julija, se je povprečna bruto plača v Sloveniji glede na enako obdobje lani povečala za 2,2%.

Bruto in neto plača na zaposlenega

povprečna letna stopnja rasti v %	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010 I-VII
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	4,0
REALNA STOPNJA RASTI	1,6	3,2	2,0	1,8	2,0	2,2	2,2	2,2	2,5	2,5	2,2
NETO PLAČA NA ZAPOSLENEGA											
NOMINALNA STOPNJA RASTI	10,4	11,7	9,7	7,5	5,7	6,1	5,1	7,9	7,8	3,4	4,0
REALNA STOPNJA RASTI	1,4	3,0	2,0	1,8	2,0	3,5	2,5	4,2	2,0	2,5	2,2

Vir: Statistični urad RS, 15.9.2010

TRG DELA

Število delovno aktivnih oseb se je v juliju 2010 znižalo za več kot 3.400. najbolj se je znižalo število delovno aktivnih oseb v izobraževanju, v predelovalnih dejavnostih in v dejavnosti trgovina, vzdrževanje in popravila motornih vozil. V juliju se glede na prejšnji mesec povečalo število registriranih brezposelnih in število samostojnih podjetnikov posameznikov, medtem ko se je število zaposlenih oseb pri pravnih osebah zmanjšalo. Stopnja registrirane brezposelnosti je julija 2010 znašala 10,5%.

Delovno aktivno prebivalstvo in brezposelne osebe

rast števila delovno aktivnih v %	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010 I-VII
DELOVNO AKTIVNI	1,4	0,6	-0,8	0,6	0,7	1,4	3,5	3,0	-2,4	-3,0
• pri pravnih osebah	1,8	0,7	0,3	0,6	1,1	1,3	3,1	3,1	-2,5	-2,4
• pri fizičnih osebah	1,2	-2,3	-0,9	-0,8	-0,3	1,7	5,1	3,4	-6,0	-9,6
• samozaposleni	-1,1	1,7	-8,8	1,9	-1,9	2,1	5,6	1,6	1,6	-3,0
• s.p.- ji	-0,5	-1,0	-2,0	-0,6	1,1	2,9	3,7	4,3	6,3	3,7
REGISTRIRANI BREZPOSELNI	-4,5	0,8	-4,8	-5,0	-1,0	-6,6	-6,9	-11,4	36,6	20,9

Vir: Statistični urad RS, 21.9.2010

[3] Redna leta revizija BDP 2006-2009, SURS, 31.8.2010

V SREDIŠČU
SLOVENIJA ZDRSNILA NA SVETOVNI LESTVICI KONKURENČNOSTI

Mag. Tatjana Pajnkihar

Sredi septembra je svetovni gospodarski forum WEF objavil Globalno poročilo o konkurenčnosti 2010-2011, po katerem je med 139 zajetimi državami Slovenija zasedla 45. mesto in tako v primerjavi s preteklim letom zdrsnila za nezavidljivih 8 mest. Med desetimi najkonkurenčnejšimi državami na svetu ostajajo iste države kot pretekla leta, vendar s to razliko, da se razmerje sil med njimi spreminja. Tokrat so se namreč slabše uvrstile ZDA, medtem ko je se je navzgor zavihtela Nemčija.

Objava Globalnega poročila o konkurenčnosti sovpada s še vedno negotovimi gospodarskimi razmerami, ko države okrevajo z različno hitrostjo (ali sploh ne) in ko se mnoge še soočajo z nevarnostjo tako imenovanega dvojnega dna – oziroma W krivulje gospodarske rasti. Medtem ko se ekonomije v razvoju že vračajo k zdravi rasti, pa razvite države pestijo vztrajna brezposelnost, šibko povpraševanje, visok javni dolg ter manj uspešni reformni ukrepi na finančnih trgih in trgih dela.

METODOLOGIJA RAZISKAVE WEF

Na tem mestu ne bom pisala o podrobni metodologiji raziskave, saj je le ta preveč obsežna in strukturirana, zato naj navedem le glavne poudarke. Svetovni gospodarski forum pri svoji raziskavi že od leta 2005 izračunava skupni GCI (globalni indeks konkurenčnosti) na podlagi tako mikro kot makro dejavnikov nacionalne konkurenčnosti, ki jih razvršča v dvanajst stebrov konkurenčnosti (glej sliko 1) in grupira v tri sklope. Vsi navedeni dejavniki sicer na ekonomije vplivajo do določene mere, vendar je njihov vpliv odvisen tudi od same stopnje razvitosti posamezne države.

To leto je raziskava zajela 139 držav in je tako najobsežnejša raziskava te vrste (v primerjavi na primer z raziskavo IMD o konkurenčnosti, ki pokriva 58 držav.

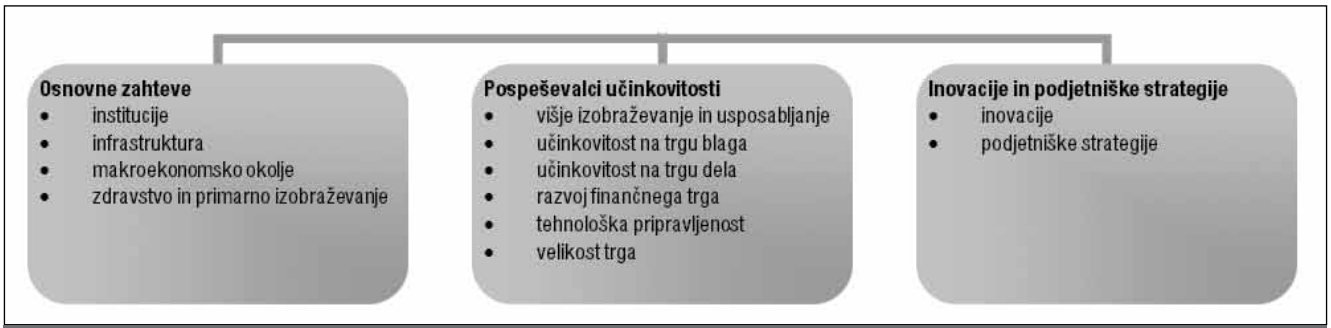
Za Slovenijo raziskavo opravlja Inštitut za ekonomska raziskovanja v Ljubljani, ki je poleg upoštevanja t.i. trdih podatkov anketiralo tudi več kot sto slovenskih menedžerjev.

TOP 10 – ISTE DRŽAVE, SPREMENJENA UVRSTITEV

Deset najboljše uvrščenih držav na lestvici konkurenčnosti ostaja istih kot v preteklih letih, z razliko, da se je vrstni red med njimi spremenil. Švica je tako znova zavzela prvo mesto, zahvaljujoč odlični inovacijski sposobnosti podjetij ter naprednim podjetniškim strategijam. Drugo mesto ima Švedska, ki je tokrat spodrinila Singapur in ZDA, odlikujejo pa jo najbolj transparentne in učinkovite javne institucije, nizka stopnja korupcije in ena najučinkovitejših vlad na svetu. Singapur na tretjem mestu je najbolje uvrščena azijska država, medtem ko so Združene države Amerike na tokratni lestvici padle za dve mesti in so uvrščene kot četrte najkonkurenčnejše na svetu. ZDA pesti vrsta naraščajočih slabosti, kljub temu da je zaradi njenih strukturnih lastnosti ameriška ekonomija načeloma zelo produktivna. K padcu ZDA so prispevali zmanjšano zaupanje javnosti v politiko, skrb zasebnega sektorja zaradi nedovzetnosti vlade za njegove predloge, menedžerske ocene o neučinkoviti porabi javnih sredstev in slabši kazalniki finančnega trga.

Tokratno »presenečenje« je vsekakor Nemčija, ki se je povzpela za dve mesti in je uvrščena kot peta. Dobra uvrstitev je predvsem posledica izboljšanja makroekonomskega okolja (v primerjavi z ostalimi razvitimi ekonomijami) ter kvalitetne infrastrukture. Kljub temu Nemčijo še pesti tradicionalno nefleksibilen trg dela, predvsem

12 stebrov konkurenčnosti



Vir: The Global competitiveness report 2010-2011, september 2010, str. 7

v delu določanja plač ter zaposlovanja in odpuščanja.

Sledečih pet mest med najboljšimi desetimi po vrsti zavzemajo še: Japonska, Finska, Nizozemska, Danska in Kanada.

20 najbolje uvrščenih držav na WEF lestvici konkurenčnosti

1	Švica	11	Hong Kong SAR
2	Švedska	12	Velika Britanija
3	Singapur	13	Tajvan, Kitajska
4	ZDS	14	Norveška
5	Nemčija	15	Francija
6	Japonska	16	Avstralija
7	Finska	17	Katar
8	Nizozemska	18	Avstrija
9	Danska	19	Belgija
10	Kanada	20	Luksemburg

Vir: The Global competitiveness report 2010-2011, september 2010, lastna shema

SLOVENIJA OČITNO NI NA PRAVI POTI

Slovenija je na svetovni lestvici konkurenčnosti WEF padla na 45. mesto, osem mest niže kot lani (po lestvici IMD je ta padec še večji – med 58 državami padec kar za dvajset mest). Padec se je v primerjavi z lanskim zdrsom za tri mesta tako le še poglobil.

Po navedbah Inštituta za ekonomska raziskovanja (IER) se v sklopu glavnih dejavnikov gospodarskega razvoja Slovenija uvršča na 34. mesto (pet mest nižje kot lani), primerjalno prednost pa imamo na področju zdravja in primarnega izobraževanja, kjer smo zasedli 23. mesto.

Solidno uvrstitev je Slovenija zabeležila tudi pri makroekonomskem okolju in infrastrukturi, čeprav tudi tu izgublja mesta, predvsem je to posledica povečanja proračunskega primanjkljaja in vladnega dolga ter razpona obrestnih mer.

Pri institucijah je Slovenija na 50. mestu, po ocenah slovenskih menedžerjev zaradi zaščite pravic malih delničarjev ter učinkovitosti upravljanja podjetij. V spodnjo polovico lestvice se uvrščamo tudi po učinkovitosti javne porabe in zakonodaje, majhnemu zaupanju javnosti v etiko in moralnost odločitev politikov ter problem favoriziranja posameznih podjetij na podlagi zvez.

Največ mest pa je tokrat Slovenija izgubila pri učinkovitosti trga dela (24 mest) in pristala na 80. mestu. Najbolj kritične so zakonodaja na področju najemanja in odpuščanja delavcev (132. mesto), rigidnost zaposlovanja (125. mesto) in nefleksibilno določanje plač (117. mesto). Med članicami Evropske unije imajo bolj rigidno zakonodajo le še Španija in Portugalska.

Slovenijo pestijo po podatkih WEF tudi premalo kooperativni odnosi med delavci in delodajalci, visoki stroški odpuščanja zaposlenih in plač, ki slabo odražajo produktivnost dela. V zadnjem letu je Slovenija izgubila največ mest na lestvici prav pri kazalniku razmerja med plačami in produktivnostjo, in sicer šestintrideset mest ter pristala na 72. mestu. Prav tako slabo nam je šlo pri odnosih med delavci in delodajalci, kjer smo izgubili 39 mest in tako pristali na 91. mestu.

Na področju kazalnikov razvoja finančnega trga se je Slovenija uvrstila na 77. mesto, najslabše pri likvidnosti bank (110. mesto, padec za 33 mest). Velik padec na lestvici je tudi posledica slabše dostopnosti bančnih posojil.

EKONOMSKA STROKA OPOZARJA SOCIALNE PARTNERJE

Ekonomska stroka poudarja, da je k slabi uvrstitvi Slovenije na lestvici konkurenčnosti vsekakor pripomogla finančna in gospodarska kriza, saj je Slovenija majhna in odprta ekonomija ter tako bolj izpostavljena zunanjim vplivom kot velike ekonomije in večina držav v razvoju. Vendar pa ne gre spregledati njihovega opozorila, da je poslabšanje slovenske konkurenčnosti tudi rezultat vodenja ekonomske politike in resnega poziva socialnim partnerjem in vladi k sprejemanju pravočasnih, odločnejših in bolj transparentnih ukrepov in strukturnih reform.

Vprašanje mednarodne konkurenčnosti Slovenije je dolgoročen problem, zato bi morali načrti ukrepov vlade za izhod iz krize upoštevati potencial za rast tako na kratek kot srednji rok. Stroka opozarja, da je to edini način za odpravo trenutnega fiskalnega ravnovesja.

Naj dodam, da alarmantno stanje na trgu dela kliče k nujni reformi, da je potrebno pomagati prestrukturiranju gospodarstva in prakticirati pospeševanje inovacij (ne le leporečiti), in na koncu naj spomnim na zveneče besede tako imenovanih mladoekonomistov, ki so se izkazale še za kako resnične: »v času suhih krav je težje in bolj boleče izvajati reforme kot v času debelih krav«.

Viri:

1. Global competitiveness report -2010-2011, september 2010

2. Delo, Gostujoče pero (Sonja Uršič, Peter Stanovnik, IER), str. 5, 9. september 2010

STALIŠČA

PRIPOMBE ZDS K PREDLAGANIM SPREMEMBAM 73. ČLENA ZAKONA O DELOVNIH RAZMERJIH

Združenje delodajalcev Slovenije je 6.9.2010 na Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve poslalo sledeče predloge popravkov predlaganih sprememb, saj predlagane in na seji ESS predložene spremembe 73. člena Zakona o delovnih razmerjih ne zasledujejo izhodišča oziroma namena, zaradi katerega so bile predlagane, v celoti:

1. Predlagamo, da se dikcija tretjega odstavka veljavnega 73. člena ZDR (Ur. l. RS, št. 42/2002 in 103/2007) ohrani, na ESS predloženi predlog pa ustrezno popravi.

2. Predlagamo, da se tretji odstavek 73. člena spremeni, tako, da se glasi:

»(3) Če se pri delodajalcu prevzemniku iz objektivnih razlogov bistveno poslabšajo pogoji dela in delavec zato odpove pogodbo o zaposlitvi, ima delavec enake pravice, kot če pogodbo o zaposlitvi odpove delodajalec iz poslovnih razlogov. Pri določanju odpovednega roka in pravice do odpravnine se upošteva delovna doba delavca pri obeh delodajalcih.«

3. Predlagamo, da se četrti odstavek 73. člena ZDR spremeni, tako, da se glasi:

»(4) Delodajalec prenosnik je subsidiarno odgovoren za terjatve prenesenih delavcev, nastale do datuma prenosa. Za navedene terjatve jamči le do zneska, ki bi ga plačal v primeru odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga na dan prenosa.«

4. Predlagamo, da se peti odstavek predlagane spremembe 73. člena ZDR črta.

5. Podredno predlagamo, da se peti odstavek predlagane spremembe 73. člena ZDR spremeni, tako da se glasi:

»Delodajalec prenosnik, ki je pretežni lastnik družbe, na katero se dejavnost ali njen del prenaša, kar pomeni da je neposredni ali posredni imetnik poslovnega deleža, delnic ali drugih pravic, ki zagotavljajo udeležbo pri upravljanju, na podlagi katerih ima več kot 50 odstotkov glasovalnih pravic ali več kot 50 odstotni delež v kapitalu družbe, je subsidiarno odgovoren za terjatve prevzetih delavcev, nastale zaradi odpovedi pogodbe o zaposlitvi zaradi stečaja prevzemnika, če je stečaj začet v roku enega leta od datuma prenosa, in sicer do višine zneska, ki bi ga delodajalec prenosnik moral izplačati prevzetim delavcem, če bi jim na dan prenosa prenehalo delovno razmerje iz poslovnega razloga.«

Obrazložitve predlaganih sprememb

Obrazložitev k 1. točki

Namen sprememb 73. člena, kot izhaja iz sklepov Odbora za delo, družino, socialne zadeve in invalide, je preprečiti zlorabe prenosa delavcev v podjetja, ki nimajo sredstev za izplačilo odpravnin delavcem, v primeru prenehanja podjetja. Širitev sprememb na del člena, ki do sedaj ni bil sporen z vidika varstva pravic delavcev, je skladno s povedanim nepotreben in nezadostno premišljen.

Različno obravnavanje zaposlenih, prevzetih in že zaposlenih delavcev, že sedaj za najmanj eno leto ustvarja okoliščine, v katerih so lahko prevzeti delavci bolje plačani za isto delo. Neenaka obravnava delavcev ima izjemno negativne posledice za delovne odnose, posledično pa tudi na produktivnost dela. Skladno s povedanim je pri prevzemu dejavnosti bistvenega pomena tudi kar najhitrejša integracija prenesenega dela dejavnosti v celosten delovni proces, zato podaljševanje obdobja zagotavljanja pravic za dodatno leto ne bo imelo pozitivnih učinkov na odnose med delavci v podjetju in poslovanje podjetja.

Predlagana sprememba v ničemer ne zasleduje oziroma odpravlja okoliščin, ki so v preteklosti utegnile voditi do spornih ravnanj pri prenosih, in zato z vidika zagotavljanja varnosti prenesenih delavcev ni relevantna.

Poleg navedenega izpostavljamo, da je rok zagotavljanja pravic iz kolektivne pogodbe pomemben dejavnik pri odločanju prevzemnika o prevzemu dejavnosti ali njenega dela.

Obrazložitev k 2. točki

Menimo, da vztrajanje pri dikcij »poslabšajo pravice iz pogodbe o zaposlitvi« ni primerno, ker se pravice iz pogodbe o zaposlitvi ne morejo spremeniti brez spremembe same pogodbe, ki jih ustanavlja, torej brez soglasja nasprotne stranke. Z namenom uskladitve z dikcijo direktive, sprejemamo predlagano ustanovitev pravice do odpovedi s strani delavca v primeru bistvenega poslabšanja pogojev dela.

Obrazložitev k 3. točki

Direktiva določa, da prenosnik jamči le za terjatve delavca, ki nastanejo do datuma prenosa, ne pa tudi za terjatve nastale po prenosu. Menimo, da ustanavljanje/podaljševanje odgovornosti prenosnika za okoliščine na katere ne more vplivati, ni v skladu z načeli pogodbenega prava in namenom zadevne direktive.

Direktiva nadalje ne določa oblike jamstva prenosnika za terjatve, zato predlagamo, da se v jamstveni sistem vpelje koncept subsidiarne odgovornosti, namesto solidarne odgovornosti. Zakon namreč ne določa sistema regresnega razmerja med strankama prenosa dejavnosti, zaradi česar lahko pride do primera, ko bo prenosnik v celoti plačeval posledice odločitev prevzemnika na katere ne more vplivati. V primeru sistema subsidiarnega jamčevanja pravice delavcev v ničemer niso ogrožene. Ob tem se prenosniku zagotovi vsaj delno varstvo pred nepoštenimi praksami prevzemnika, na katere prenosnik nima nikakršnega vpliva.

Predlagamo, da se jamčevanje prenosnika omeji na znesek, ki bi ga kot odpravnino plačal v primeru, da dejavnost ali njen del ne bi bila prenesena, ampak ukinjena. Pričakujemo, da bodo posledice takšne omejitve pozitivno vplivale na ohranjanje delovnih mest v primeru, ko namerava delodajalec ukiniti del dejavnosti. Odločanje ekonomskih subjektov je racionalno in sledi načelom največje koristi oziroma najmanjše škode!

Obrazložitev k 4. točki

Menimo, da je jamčevanje prenosnika za poslovne odločitve, na katere nima nikakršnega vpliva, neprimerno in bo potencialne prenosnike odvračalo od prenosa dejavnosti. Pričakujemo, da bi se namesto tega potencialni prenosniki odločali za ukinjanje dela dejavnosti ali celotne dejavnosti namesto njenega prenosa, s čemer bi se povečal tudi delež brezposelnih oseb.

Obrazložitev k 5. točki

Predlagana dikcija ustanavlja jamčevanje za pravice delavcev iz naslova prenehanja delovnega razmerja zaradi stečaja prevzemnika v primerih, ko prenosnik v zadostni meri lahko vpliva oziroma bi lahko vplival na poslovne odločitve prevzemnika. S tem se ustanavlja jamčevanje prenosnika v skladu z odgovornostjo, ki temelji na predpostavki možnosti vplivanja na poslovne odločitve prevzemnika.

PRIPOMBE ZDS K PREDLOGU ZAKONA O SPREMEMBAH IN DOPOLNITVAH ZAKONA O ZAPOSLITVENI REHABILITACIJI IN ZAPOSLOVANJU INVALIDOV-ZZRZI

V skladu z dogovorom na 196. seji Ekonomsko socialnega sveta dne 1.9.2010 je ZDS 6. septembra Ministrstvu za delo, družino in socialne zadeve poslalo pripombe k predlogu Zakona o spremembah in dopolnitvah Zakona o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov-ZZRZI.

1.) k 11. členu (40. člen)

V sedmem odstavku 11. člena Predloga Zakona o spremembah in dopolnitvah Zakona o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov je določeno, da se v primeru odpovedi pogodbe o zaposlitvi invalidu pri izračunu osnove za določitev višine odpravnine poleg plače delavca upošteva tudi nadomestilo plače, ki ga invalid prejema zaradi invalidnosti.

Iz besedila predlagane določbe ni jasno katera nadomestila plač bi se morala upoštevati pri izračunu osnove za določitev odpravnine delovnim invalidom, zato naj se besedilo predlagane določbe ustrezno popravi.

Obrazložitev:

ZPIZ-1 govori o pravici delovnega invalida III. kategorije invalidnosti do delne invalidske pokojnine oziroma o pravici do nadomestila za invalidnost in ne o nadomestilu plače zaradi invalidnosti. Gre za prejemka, ki nista vezana na plačo delavca in se odmerita od invalidske pokojnine, ki bi pripadala delovnemu invalidu na dan nastanka invalidnosti. Ti dve vrsti prejemka izplačuje delovnemu invalidu neposredno Zavod za pokojninsko in invalidsko zavarovanje in se od teh prejemkov tudi ne obračunajo in ne plačajo prispevki za pokojninsko in invalidsko zavarovanje, za starševsko varstvo in za zaposlovanje.

O nadomestilu plače, ki ga prejme delovni invalid zaradi invalidnosti pa govorimo v primeru, ko je imel (ali pa jo še ima) delavec po »starem« pokojninskem zakonu-ZPIZ–92, pravico do nadomestila plače zaradi dela na drugem ustreznem delu oziroma pravico do nadomestila plače zaradi dela s skrajšanim delovnim časom. To nadomestilo plač nadomešča razliko v plači, ki bi jo prejel delavec, če ne bi bil invalid. Delovnim invalidom, ki imajo pravico do nadomestila plače po ZPIZ-92, obračunajo in izplačujejo ta nadomestila delodajalci, delodajalcem pa jih na podlagi njihovega zahtevka povrne Zavod za pokojninsko in invalidsko zavarovanje.

Če je namen zakonodajalca, da se tudi znesek delne invalidske pokojnine oziroma nadomestila za invalidnost, ki ga prejme delovni invalid III. kategorije po ZPIZ-1, všteva v osnovo za izračun odpravnine, je potrebno ta prejemek bolj natančno opredeliti. Poleg tega pa delodajalec ne razpolaga s podatki o teh izplačilih, saj jih delavcu-delovnemu invalidu izplačuje neposredno Zavod za pokojninsko in invalidsko zavarovanje. Tudi če bi delodajalec te podatke pridobil, pa so le-ti izkazani v neto zneskih. Torej se pojavi vprašanje ali prišteti osnovi za izračun odpravnine neto znesek delne invalidske pokojnine oziroma nadomestila za invalidnost ali pa bo treba te neto zneske še dodatno preračunati v bruto zneske. Ker pa se od teh dohodkov ne obračuna in ne plača večina prispevkov za socialno varnost, se pojavi tudi vprašanje načina obrutenja teh dohodkov.

2.) k 17. členu (61. člen)

V 17. členu predloga zakona je določeno, da morajo delodajalci neporabljena javna sredstva, ki jih ne porabijo za predpisane namene obrestovati po obrestni meri in na način, ki ga bo predpisal minister, pristojen za invalidsko varstvo.

Predlagamo, da se v 17. členu predloga zakona določi, da se obrestujejo le tista sredstva, ki jih pridobijo delodajalci za zaposlene osebe od dneva začetka veljavnosti tega zakona dalje in se ne porabijo za predpisane namene najpozneje v obdobju treh let.

Obrazložitev :

V veljavnem zakonu koriščenje sredstev iz oproščenih prispevkov ni časovno omejeno, tako, da bi lahko delodajalci ta sredstva še vedno porabili za predpisane namene. Poleg tega so lahko delodajalci finančna sredstva iz naslova oprostitev, ki so jih izkazovali na posebnem kontu po ZZRZI porabili tudi za druge namene, kot so določeni v veljavnem zakonu (npr. plačilo zdravstvenih storitev v zdravilišču, ki ugodno vpliva na zdravstveno stanje invalida po priporočilu pooblaščenega zdravnika) oziroma kot so določeni v predlaganem 17. členu (npr. za izobraževanje in usposabljanje invalidov in za izobraževanje in usposabljanje drugih delavcev za delo z invalidi). Menimo, da se še neporabljena sredstva po veljavnem zakonu oz. že porabljena sredstva za druge namene kot so določeni v 17. členu predloga zakona ne bi smela obrestovati in predlagamo, da naj se dolžnost obrestovanja določi le za tista sredstva, ki jih pridobijo delodajalci za zaposlene osebe od dneva začetka veljavnosti tega zakona dalje in se ne porabijo za predpisane namene najpozneje v obdobju treh let.

3.) k 18. členu (61. a člen)

S ciljem ohranitve čim večjega števila invalidskih podjetij in s tem zaposlenih invalidov predlagamo, da se predlog 18. člena spremeni tako, da se glasi:

»Invalidska podjetja in zaposlitveni centri so oproščeni plačila prispevka zavarovanca in delodajalca za obvezno zavarovanje po tem zakonu za zaposlene invalide v celoti, za ostale zaposlene pa le v višini 50%.«

Obrazložitev:

V 18. členu predloga zakona je določeno, da so invalidska podjetja in zaposlitveni centri oproščeni plačila prispevkov le za zaposlene invalide, za druge zaposlene delavce – neinvalide pa le tista invalidska podjetja in zaposlitveni centri, ki imajo zaposlenih več kot tretjino invalidov, ki niso invalidi II. ali III. kategorije, ali imajo zaposlenih več kot tretjino invalidov s prišteto dobo za pridobitev in odmero pravic na podlagi osebnih okoliščin, kot to določa Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju.

Plačila prispevkov za vse zaposlene invalide bi bila tako oproščena invalidska podjetja, ki imajo več kot tretjino zaposlenih invalidov, ki so status invalida pridobili na podlagi Zakona o vojnih invalidih, Zakona o družbenem varstvu duševno in telesno prizadetih oseb, Zakona o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov, Zakona o usposabljanju in zaposlovanju invalidov, ali na podlagi predpisov drugih držav članic EU.

Opozoriti želimo na dejstvo, da predlagana sprememba radikalno posega v veljavni sistemski oziroma ekonomski položaj invalidskih podjetij. Veliki večini invalidskih podjetij se bodo za več kot 60% zmanjšala sredstva državnih pomoči, kar bo imelo za posledico odpuščanje zaposlenih in stečaje invalidskih podjetij. Alarmanten je tudi podatek, da je od seznanitve z nameravanimi spremembami že kar nekaj invalidskih podjetij zaprlo svoja vrata oz. v zelo kratkem času nameravajo zaključiti s svojim poslovanjem. Zavedati se je potrebno dejstva, da invalidskih podjetij ne gre primerjati z ostalimi podjetji. Nedvomno je zaradi nižje konkurenčnosti in nižje storilnosti potrebno tem podjetjem ohraniti nek poseben status.

DELOVNOPRAVNA ZAKONODAJA ODGOVARJAMO NA VAŠA VPRAŠANJA

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

Maja Skorupan
Anže Hiršl

DELO UPOKOJENCA

V zvezi z delavcem, ki se je upokojil se zastavlja vprašanje, pod kakšnimi pogoji in na katerih pravnih temeljih lahko upokojenec opravlja občasno delo »tehnična podpora« v trajanju do 4 ure dnevno.

Zakon o delovnih razmerjih v drugem odstavku 11. člena določa, da je potrebno v primeru, ko obstajajo elementi delovnega razmerja obvezno skleniti delovno razmerje. Zakon o delovnih razmerjih v 4. členu nadalje opredeljuje elemente delovnega razmerja in določa, da je delovno razmerje, razmerje med delavcem in delodajalcem, v katerem se delavec prostovoljno vključi v organiziran delovni proces delodajalca in v njem za plačilo, osebno in nepretrgano opravlja delo po navodilih in pod nadzorom delodajalca. Elementi delovnega razmerja so: prostovoljnost, vključenost v organiziran delovni proces, navodila in nadzor delodajalca ter trajnost.

V primeru, da bo delavec sklenil delovno razmerje za 4 ure dnevno, bo moral ponovno vstopiti v zavarovanje, za preostale 4 ure pa se bo štelo, da je delavec delno upokojen, in upravičen do ustreznega dela pokojnine.

Druga možnost je sklenitev pogodbe o delu (t.i. podjemna pogodbo), vendar je sklenitev takšne pogodbe dopustna le, če niso podani vsi elementi delovnega razmerja. Ker bi se delavec le občasno vključeval v organiziran delovni proces element trajnosti pogodbenega odnosa ni podan. Pri sklepanju podjemne pogodbe je potrebno paziti tudi na pravilno opredelitev predmeta pogodba v pogodbi sami. Pogodba o delu se namreč sklene zato, da se neko delo opravi, medtem, ko se pogodba o zaposlitvi sklene za opravljanje nekega dela. Navedeno pomeni, da je potrebno v pogodbi o delu jasno navesti, katero delo bo delavec opravil (npr. določeno število ur svetovanj na področju tehnične podpore) in ne kaj bo delavec opravljal.

PONOVNO ZAPOSLOVANJE NA DELOVNEM MESTU

Delodajalec je zaradi upada naročil zmanjšal število izvajalcev na delovnem mestu »X« in zaradi ukinitve delovnega mesta odpovedal pogodbo o zaposlitvi dvema delavcema. V času trajanja odpovednega roka navedenima delavcema se je zaradi naročil nepričakovano povečal. Zastavilo se je vprašanje, ali sme delodajalec zaposliti delavce na navedenem delovnem mestu.

Organizacija delovnega procesa in odgovornost za njegov nemoten potek je v izključni pristojnosti delodajalca. Navedeno pomeni, da delodajalec v okviru svojih poslovnih odločitev sam presoja in odloča, katera delovna mesta bo potreboval in koliko izvajalcev je potrebnih na posameznih delovnih mestih, da se sprejeta naročila izvedejo.

Veljavni zakon o delovnih razmerjih ne ločuje več med trajnim in začasnim prenehanjem potreb po delu. Navedeno pomeni, da lahko delodajalec zakonito odpove pogodbo o zaposlitvi iz poslovnega razloga tudi, če je prenehanje potreb le začasno. Skladno s potrebami lahko delodajalec delovno mesto ukine oziroma prilagodi število izvajalcev na določenem delovnem mestu. V kolikor se kasneje ponovno pojavi potreba po delu lahko delodajalec poveča število izvajalcev na določenem delovnem mestu oziroma ponovno ustanovi delovno mesto in na zadevno delovno mesto na novo zaposli delavce. Nekatere kolektivne pogodbe določajo, da imajo prednostno pravico zaposlitve delavci, katerim je bila predhodno odpovedana pogodba o zaposlitvi, medtem ko sam zakon te obveznosti ne ustanavlja.

V primeru spremenjenih dejanskih okoliščin ponovno zaposlovanje na delovnih mestih, na katerih je delodajalec odpovedoval pogodbe o zaposlitvi, ne predstavlja okoliščine zaradi katere bi bile predhodne odpovedi pogodbe o zaposlitvi nezakonite. Za presojo zakonitosti odpovedi pogodbe o zaposlitvi je upoštevno stanje v trenutku odpovedi.

Dodatna možnost delodajalca v primeru nepričakovanih novih naročil je tudi sklenitev sporazuma z delavcem o podaljšanju odpovednega roka. Zakon o delovnih razmerjih namreč v 92. členu določa le minimalne odpovedne roke, ti pa se lahko sporazumno tudi podaljšajo (tako tudi Vrhovno sodišče RS v odločbi VIII Ips 537/2007).

KDO NOSI BREME PLAČILA NADOMESTILA ZA ČAS ODMORA ZA DOJENJE

Delavka, ki se vrača na delo po izteku dopusta zaradi nege in varstva otroka, je prosila za koriščenje pravice do dodatnega odmora za dojenje med delovnim časom. Zastavilo se je vprašanje pravice do nadomestila za čas odmora za dojenje.

Podlaga za zakonsko ureditev odmora za dojenje predstavlja Konvencija ILO 183, ki zagotavlja delavkam pravico do plačane odsotnosti z dela za potrebe dojenja, ki se všteva v delovni čas. Gre za možnost odmora in ne predčasnega odhoda z dela, kot se pogosto napačno razume in izvaja.

Zakon o delovnih razmerjih v drugem odstavku 193. člena določa, da se pravica do nadomestila plače za čas odmora v skladu s prvim odstavkom 193. člena Zakona o delovnih razmerjih uresničuje v skladu s predpisi, ki urejajo starševski dopust. Takšen predpis je Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih, ki pa ne ureja nadomestila za čas odmora za dojenje zato je določba drugega odstavka 193. člena zakona o delovnih razmerjih, ki opredeljuje pravico do nadomestila v času odmora za dojenje, neuporabljiva.

Delodajalec mora torej zagotoviti pravico do odmora za dojenje, ki traja najmanj eno uro dnevno, nadomestilo za čas odmora za dojenje pa bi se moralo izplačevati iz naslova zavarovanja za primer starševstva.

Skladno s povedanim je delodajalec delavki dolžan zagotoviti dodaten odmor za dojenje v trajanju najmanj ene ure, vendar pa to ne sme pomeniti predčasnega odhoda za dela. Nadomestila za čas dojenja delodajalec ni dolžan izplačati, saj mu zakon te obveznosti ne nalaga.

IZREDNA ODPOVED POGODBE O ZAPOSLITVI ZARADI NEUSPEŠNO OPRAVLJENEGA POSKUSNEGA DELA

Zastavilo se je vprašanje, kako izredno odpovedati pogodbo o zaposlitvi delavcu, ki ni uspešno opravil poskusnega dela.

Poskusno delo se lahko dogovori v pogodbi o zaposlitvi in sme trajati največ šest mesecev, podaljša pa se lahko le v primeru začasne odsotnosti delavca z dela. Delodajalec v naprej določi merila in postavke za spremljanje dela delavca ter način spremljanja ter o tem seznani delavca ob sklenitvi pogodbe o zaposlitvi. Ob poteku poskusnega dela mora delodajalec izdelati oceno poskusnega dela, iz katere mora biti razvidno ali je delavec uspešno opravil poskusno delo ali ne, ugotovitev pa mora biti ustrezno obrazložena.

V primeru, da iz izdelane ocene poskusnega izhaja, da delavec poskusnega dela ni opravil mu delodajalec lahko izredno odpove pogodbo o zaposlitvi. V tem primeru ne gre za avtomatizem ampak možnost, pri čemer mora delodajalec presojati tudi, ali ob upoštevanju vseh okoliščin in interesov obeh pogodbenih strank ni mogoče nadaljevati delovnega razmerja do izteka odpovednega roka oziroma do poteka časa, za katerega je bila sklenjena pogodba o zaposlitvi. Dodaten kriterij je torej možnost nadaljevanja pogodbenega odnosa.

Ocena o poskusnem delu se izdela ob poteku poskusnega dela. Iz sodne prakse izhaja, da se »ob poteku« razume tudi kot »do en teden pred potekom« poskusnega dela, nekatere kolektivne pogodbe pa natančneje določajo zadnji rok za izdelavo ocene. Od dne zaključene ocene o neuspešno opravljenem poskusnem delu dalje teče 30 dnevni rok za podajo izredne odpovedi PoZ delavcu v skladu z drugim odstavkom 110. člena Zakona o delovnih razmerjih .

Zakon o delovnih razmerjih v drugem odstavku 83. člena določa, da zagovor pred izredno odpovedjo pogodbe o zaposlitvi v primeru neuspešno opravljenega poskusnega dela ni potreben, vseeno pa je potrebno upoštevati vse ostale vsebinske postavke in postopkovne kavtele (garancije) izredne odpovedi.

Odpoved mora vsebovati vse potrebne bistvene sestavine: navedbo pravne podlage za izredno odpoved pogodbe o zaposlitvi in navedbo odpovednega razloga, obrazložitev odpovednega razloga, ki je lahko povzetek ocene poskusnega dela, ter pravni poduk o pravici do sodnega varstva ter o pravicah na zavodu za zaposlovanje. Priporočljivo je, da že sama izredna odpoved pogodbe o zaposlitvi vsebuje tudi obrazložitev nezmožnosti nadaljevanja delovnega razmerja. Odpoved mora biti delavcu vročena osebno, na način kot to določa Zakon o pravdnem postopku, na katerega odkazuje 87. člen Zakona o delovnih razmerjih.

Kljub izredni odpovedi pripada delavcu nadomestilo iz naslova zavarovanja za primer brezposelnosti, če izpolnjuje splošne pogoje pridobitev zadevnega nadomestila.

REGRESNI ZAHTEVEK ZA POŠKODBO PRI DELU

Pri delu se je poškodoval delavec, ki je bil zaradi poškodbe na zahtevnem zdravljenju in zaradi tega odsoten z dela več mesecev. Zastavilo se je vprašanje upravičenosti odškodninskih tožb, ki jih zaradi povračila stroškov zdravljenja zaradi poškodb pri delu na osnovi 87. člena Zakona o zdravstvenem varstvu in zdravstvenem zavarovanju vlaga Zavod za zdravstveno zavarovanje

Slovenije.

87. člen Zakona o zdravstvenem varstvu in zavarovanju za primer brezposelnosti določa, da ima zavod pravico zahtevati od delodajalca povrnitev povzročene škode, če je bolezen, poškodba ali smrt zavarovane osebe posledica tega, ker niso bili izvedeni ustrezni higiensko-sanitarni ukrepi, ukrepi varstva pri delu ali drugi ukrepi, predpisani ali odrejeni za varnost ljudi in v primeru, če nastane škoda zaradi tega, ker je bilo delovno razmerje sklenjeno brez predpisanega zdravstvenega pregleda z osebo, ki zdravstveno ni bila sposobna za opravljanje določenih del oziroma nalog, kar se je pozneje ugotovilo z zdravstvenim pregledom.

V navedenem primeru gre za odškodninsko odgovornost delodajalca, ki pa je podana le v primeru, če so podani vsi elementi odškodninske odgovornosti, te pa ugotavlja sodišče. Zahtevek zavoda je utemeljen, če pride do poškodbe delavca (prepovedana posledica) zaradi (vzročna zveza) opustitve dolžnega ravnanja delodajalca (kršitev obveznosti), torej neizvedbe ukrepov varstva pri delu ali če je poškodba posledica dela osebe, ki zdravstveno ni bila sposobna za opravljanje določenih del oziroma nalog, kar se je pozneje ugotovilo z zdravstvenim pregledom. Poleg navedenega mora biti podan tudi element krivde delodajalca, torej malomarnost ali naklep (krivda).

Namen določbe je, da delodajalca »prisili«, da resnično izvaja potrebne ukrepe VZD. Če so ti dosledno izvedeni, kar pomeni da vsaj en element odškodninske odgovornosti ni podan, zahtevek zavoda v postopku ne more biti uspešen, navedeno pa dokazujete v postopku.

ROK ZA OBVESTILO O ZADRŽANOSTI ZARADI BOLEZNI

Zastavilo se je vprašanje, v kolikšnem času mora delavec obvestiti delodajalca o zadržanosti z dela zaradi bolezni.

Zakon o delovnih razmerjih nikjer ne določa, v kolikšnem času je potrebno obvestiti delodajalca o zadržanosti zaradi bolezni, prav tako pa tega ne določa noben drug zakon. Rok v katerem mora delavec obvestiti delodajalca je navadno določen v internih aktih delodajalca, če pa takšne ureditve obveznosti sporočanja nimate, se uporabi splošno pravilo. Zakon o delovnih razmerjih med obveznostmi delavca v 34. členu določa, da mora delavec obveščati delodajalca o bistvenih okoliščinah, ki vplivajo oziroma bi lahko vplivale na izpolnjevanje njegovih pogodbenih obveznosti in o vseh spremembah podatkov, ki vplivajo na izpolnjevanje pravic iz delovnega razmerja. Navedeno pomeni, da mora delavec o okoliščinah delodajalca obveščati nemudoma, oziroma takoj ko prenehajo ovire, ki mu to onemogočajo.

PRAVICA DO REGRESA

Delavec se je zaposlil v podjetju 13.8.2010. Pri prejšnjem delodajalcu ni dobil izplačanega regresa za letni dopust. Zastavilo se je vprašanje, ali mu mora novi delodajalec izplačati sorazmerni del regresa ali tudi regres, katerega prejšnji delodajalec ni izplačal.

Delovno razmerje je pogodbeno razmerje med dvema pogodbenima strankama, kar pomeni, da novega delodajalca ne zanima, ali je delavec pri prejšnjem delodajalcu dobil regres in izkoristil pripadajoči dopust, ali ne. Ker je pravica do regresa vezana na pravico do izrabe letnega dopusta, se za presojo obsega pravice do regresa smiselno upošteva drugi odstavek 162. člena ZDR. Ta določa, da v primeru, ko delavcu, ki med koledarskim letom sklene pogodbo o zaposlitvi z drugim delodajalcem, vsak zagotovi izrabo sorazmernega dela dopusta glede na trajanje zaposlitve delavca pri posameznem delodajalcu v tekočem koledarskem letu, razen če se delavec in delodajalec dogovorita drugače.

ALKOHOLIZIRANOST NA DELOVNEM MESTU IN ODVISNOST DELAVCA

Na podlagi Pravilnika o preventivnih zdravstvenih pregledih delavcev ima delodajalec možnost delavca napotiti na usmerjeni preventivni pregled zaradi suma na odvisnost od alkohola. Zastavilo se je vprašanje možnih ukrepanj delodajalca v primeru suma na odvisnost od alkohola delavca?

Odvisnost od alkohola po sebi ne pomeni kršitve delovnih obveznosti. Alkoholiziranost lahko vedno predstavlja kršitev delovnih obveznosti, kar pomeni da je vedno mogoče izpeljati disciplinski postopek in delavcu izreči sankcijo. Vsakršna alkoholiziranost na delovnem mestu ne more predstavljati razloga za odpoved pogodbe o zaposlitvi, ampak lahko predstavlja odpovedni razlog šele, ko je zaradi tega kršena katera izmed delavčevih obveznosti, na primer varnost in zdravje pri delu, ali moralno oziroma materialno škodovanja delodajalcu.

Alkoholiziranost je potrebno razlikovati od odvisnosti, saj odvisnost od alkohola po sebi ne pomeni kršitve delovnih obveznosti, medtem ko ima alkoholiziranost lahko znake kršitve, kot je navedeno zgoraj. V

IZ ARHIVA, SODNA PRAKSA

primeru ugotovljene odvisnosti od alkohola je smiselno z delavcem opraviti razgovor in mu ponuditi pomoč pri reševanju osebnega stanja, z namenom zagotavljanja varnosti pri delu pa je smiselno tudi pogosteje preverjati alkoholiziranost takšnega delavca. Delodajalec namreč odgovarja za varno delo zadevnega delavca in njegovih sodelavcev.

IZ ARHIVA

HRANJENJE PRISPELIH ŽIVLJENJEPISOV

Delodajalec prejme veliko vlog za zaposlitev s priloženim življenjepisi, pri čemer ne gre za prispele vloge v okviru objavljene potrebe po delu,tudi kadar delodajalec nima prostih delovnih mest. Delodajalec bi želel ustvariti seznam kvalitetnih potencialnih iskalcev zaposlitve, zato se zastavlja vprašanje, ali lahko tako prispele prijave in življenjepise obdrži za določeno obdobje in ustvari bazo tovrstnih samoiniciativnih prijav za zaposlitev.

Mnenje informacijskega pooblaščenca z dne 10.04.2009

»Kadar pa vam posameznik prostovoljno pošlje življenjepis kot povpraševanje po zaposlitvi in ne kot odziv na objavo prostega delovnega mesta, zgoraj navedenih določil ZDR ni mogoče uporabiti. Lahko pa štejemo, da je s takšnim ravnanjem podal osebno privolitev v obdelavo svojih osebnih podatkov. Osebna privolitev je namreč po 14. točki 6. člena ZVOP-1 pisna, ustna ali druga ustrezna prostovoljna izjava volje posameznika. Pravno podlago za obdelavo osebnih podatkov pridobljenih z osebno privolitvijo pa upravljavcem v zasebnem sektorju daje 1. odstavek 10. člena ZVOP-1.

Pred uvrstitvijo v morebitno zbirko samoiniciativnih prijav prosilcev za zaposlitev, zanimivih zaradi bodočega zaposlovanja, bi bilo v skladu z določbami drugega odstavka 8. člena ZVOP-1-UPB1potrebno takšnega prosilca pisno ali na drug ustrezen način (npr. v osebnem pogovoru) seznaniti z namenom obdelave podatkov. Obenem bi morali posameznika seznaniti z ostalimi informacijami, kot jih določa 19. člen ZVOP-1-UPB1, poleg podatkov o upravljavcu in namenu zbiranja podatkov, tudi o pravicah do vpogleda, dopolnitve, popravka, blokiranja oziroma izbrisa itd. Za zakonito obdelavo osebnih podatkov in upravljanje z zbirko pa bi bilo treba upoštevati, kot že omenjeno, tudi določbe ZVOP-1-UPB1 glede časa hrambe, zavarovanja osebnih podatkov, določbe o zbirkah idr.

Ker bi na oba načina pridobljeni osebni podatki potencialnih kandidatov za zaposlitev služili istemu namenu, bi bili iz praktičnih razlogov lahko združeni tudi v skupni zbirki osebnih podatkov.«

SODNA PRAKSA

PRIPRAVNIŠTVO

SODBA VIII IPS 279/2005

»Ker je tožena stranka s tožnikom sklenila pogodbo o zaposlitvi za določen čas zaradi opravljanja pripravništva, pripravništva pa mu dejansko ni zagotovila, pogodba o zaposlitvi za določen čas iz razlogov na strani tožene stranke ni bila zakonita in se zato šteje, da je tožnik sklenil delovno razmerje za nedoločen čas.«

KONKURENČNA KLAVZULA:

SODBA VIII IPS 167/2009

»Dejstvo, da se upokojenec lahko ponovno zaposli ali prične opravljati samostojno dejavnost, pomeni, da je zaradi upoštevanja konkurenčne klavzule lahko omejen tako pri svobodi izbire poklica kot pri svobodi gospodarske pobude. Če je tako določeno s pogodbo o zaposlitvi, mu je delodajalec zato dolžan plačati dogovorjeno denarno nadomestilo, seveda pod pogojem, da mu je uspelo dokazati, da bi brez upoštevanja konkurenčne klavzule dejansko začel opravljati samostojno dejavnost, oziroma, da bi se ustrezno zaposlil.«

SKLEP VIII IPS 280/2006

»Naknadno vzpostavljeno delovno razmerje s sodno odločbo ne more spremeniti dejstva, da je nastopil primer, ki sta ga stranki s pogodbeno prepovedjo konkurenčne dejavnosti predvideli in prav za takšen primer opredelili medsebojne pravice in obveznosti. Zato je delavec lahko upravičen do nadomestila plače zaradi nezakonitega prenehanja delovnega razmerja in do nadomestila za spoštovanje konkurenčne klavzule (ker je spoštoval konkurenčni dogovor, itd.). In obratno - delodajalec bo od delavca, ki ne spoštuje konkurenčne klavzule, lahko zahteval dogovorjeno odškodnino ne glede na to, ali pride do spora o zakonitem prenehanju delovnega razmerja in ne glede na odločitev v takšnem sporu (ter pravici do nadomestila plače).«

SODBA VIII IPS 174/2008

»Razmerje med kaznijo, ki bi jo bil v primeru kršitve konkurenčne klavzule dolžan plačati toženec, in denarnim nadomestilom, ki bi ga bila za spoštovanje konkurenčne klavzule dolžna plačati tožnica, je štiri proti ena, oziroma je obveznost toženca, kot ekonomsko in socialno šibkejšega partnerja v delovnem razmerju, kar štirikrat večja kot

NOVO IZ URADNEGA LISTA

obveznost tožnice. Očitno neenakomerna obremenitev strank ni v skladu s pravili civilnega prava oziroma načelom enake vrednosti dajatev ter načelom vestnosti in poštenja.«

ZAKONITOST POGODBE SKLENJENE ZA DOLOČEN ČAS:

SODBA VIII IPS 162/2008

»Razlog, zaradi katerega sta stranki sklenili pogodbo o zaposlitvi za določen čas, je bil v tej pogodbi opredeljen, t. j. začasno povečan obseg dela. Bolj konkretna opredelitev razloga bi sicer olajšala njegovo dokazovanje, vendar pa izostanek takšne konkretizacije sam po sebi ne more predstavljati nezakonitosti sklenjene pogodbe o zaposlitvi za določen čas.

/ Zgolj zato, ker časovna omejitev pogodbe o zaposlitvi ne sovpada s trajanjem začasno povečanega obsega dela, pogodba praviloma ni nezakonito sklenjena.«

SODBA VIII IPS 142/2008

»Ob ugotovitvi, da je tožnica imela sklenjeno pogodbo o zaposlitvi za določen čas do 31. 1. 2006 in da je s pristankom tožene stranke nadaljevala z delom do 3. 2. 2006, je sodišče pravilno zaključilo, da je bil s tem izpolnjen pogoj iz 54. člena ZDR za preoblikovanje pogodbe o zaposlitvi za določen čas v pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas.«

SODBA VIII IPS 289/2008

»Delo, ki ga je opravljala tožnica, je bilo stalno delo in ni šlo za povečan obseg dela. Uvedba novih plačilnih strojev se ne more šteti za razlog začasno povečanega dela, temveč predvideno bodoče zmanjšanje obsega dela, kar pa ni razlog iz ZDR.«

SODBA VIII IPS 491/2008

»Delovno razmerje tožnika (tujec z dovoljenjem za zaposlitev) za določen čas je ves čas vezano na obstoj dovoljenja za zaposlitev in bi po poteku takšnega dovoljenja v vsakem primeru prenehalo. Kljub temu, da je v času veljavnosti zadnje pogodbe o zaposlitvi za določen čas tožnik pridobil osebno delovno dovoljenje za nedoločen čas, pogodba za določen čas (za čas veljavnosti dovoljenja za zaposlitev) zgolj zato ni postala nezakonita in je še vedno veljala, tako kot je bila sklenjena. Zato ni podan zakonski razlog za ugoditev tožbenemu zahtevku po 54. členu ZDR.«

SODBA VIII IPS 525/2008

»Pogodba o zaposlitvi za določen čas je bila sklenjena zaradi ekonomskega rizika poslovanja, ki je bil povezan z negotovostjo, ali bo tožena stranka obdržala poslovnega partnerja, kar pa ni eden od zakonskih razlogov za sklenitev pogodbe o zaposlitvi za določen čas po 52. členu ZDR. Pogodba dejansko ni bila sklenjena zaradi začasno povečanega obsega dela, saj je ob sklenitvi pri toženi stranki šlo za običajen, pričakovani obseg dela.«

NOVO IZ URADNEGA LISTA

Uradni list, št. 70/2010 – 3.9.2010

- Poročilo o rasti cen življenjskih potrebščin na območju Slovenije za julij 2010
- Poročilo o gibanju plač za junij 2010
- Koeficienti rasti cen v Republiki Sloveniji, julij 2010

Uradni list, št. 71/2010 – 6.9.2010

- Pravilnik o spremembah in dopolnitvah Pravilnika o obrazcih, vrstah izvršb in poteku avtomatiziranega izvršilnega postopka
- Pravilnik o spremembi in dopolnitvi Pravilnika o strokovnem izobraževanju ter programu, pogojih in načinu opravljanja preizkusov znanja izvršiteljev

Uradni list, št. 72/2010 – 10.9.2010

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

Uradni list RS, št. 73/2010 - 17. 9. 2010

- Sklep o ugotovitvi razširjene veljavnosti celotne Kolektivne pogodbe za kemično in gumarsko industrijo Slovenije

OBDELAVA OSEBNIH PODATKOV ZAPOSLENIH



Dr. Monika Benkovič Krašovec je doktorica geografskih znanosti in univerzitetna diplomirana sociologinja. Pri Informacijskem pooblaščencu je zaposlena od aprila 2006, kot državna nadzornica za varstvo osebnih podatkov od aprila 2007.

dr. Monika Benkovič Krašovec

Hiter razvoj novih tehnologij daje delodajalcem nešteto možnosti za nadzor nad zaposlenimi, zaradi česar postaja vprašanje zasebnosti na delovnem mestu vse bolj problematično. Delodajalec ima pravice, ki izvirajo iz njegove lastnine nad delovnimi sredstvi, delavec pa ima tudi na delovnem mestu pravico do zasebnosti. Meja pristojnosti delodajalca in svobode delavca v tem pogledu izrecno (še) ne ureja noben zakon. Uporaba biometrijskih ukrepov in videonadzor na delovnem mestu sta urejena v Zakonu o varstvu osebnih podatkov[4], medtem ko v Sloveniji še nimamo zakona, ki bi urejal uporabo interneta, elektronske pošte, telefonov, GPS sledilnih naprav na delovnem mestu. Splošno velja, da je delodajalec dolžan cilj, ki ga zasleduje (čim bolj racionalno izrabo delovnega časa in delovnih sredstev za doseganje poslovnih rezultatov), podpreti s čim manj invazivnimi in represivnimi ukrepi. Delodajalec lahko prepove ali pa pod določenimi pogoji dovoli uporabo službenih sredstev v zasebne namene. Pogoji uporabe morajo biti natančno določeni v internih aktih delodajalca, vendar le-ti ne smejo biti v neskladju z ustavo in veljavno zakonodajo.

Zakonodajalec je delovnopravno področje glede obdelave osebnih podatkov posebej uredil z Zakonom o evidencah na področju dela in socialne varnosti[5] in z Zakonom o delovnih razmerjih[6], v katerih je opredelil, katere osebne podatke delavcev lahko delodajalec obdeluje. Zaradi varstva delavca, ki je v razmerju do delodajalca zagotovo šibkejša stranka, zakonodajalec ne dopušča avtonomije strank v smislu, da bi delodajalec lahko od delavca zahteval katerekoli osebne podatke. Delodajalec lahko obdeluje osebne podatke zaposlenih le v skladu z določbami ZEPDSV, ki določa evidence[7], ki jih mora voditi delodajalec in ZDR. Po določbi 46. člena ZDR se osebni podatki delavcev lahko zbirajo, obdelujejo, uporabljajo in dostavljajo tretjim osebam samo, če je to določeno s tem ali drugim zakonom ali če je to potrebno zaradi uresničevanja pravic in obveznosti iz delovnega razmerja ali v zvezi z delovnim razmerjem. Osebne podatke delavcev lahko zbira, obdeluje, uporablja in dostavlja tretjim osebam samo delodajalec ali delavec, ki ga delodajalec za to posebej pooblasti. Osebni podatki delavcev, za zbiranje katerih ne obstoji več zakonska podlaga, se morajo takoj zbrisati in prenehati uporabljati. Navedena določba 46. člena ZDR dopušča, da delodajalec zahteva tudi podatke, ki jih ne določa ZEPDSV, vendar le pod pogojem, če je to potrebno zaradi uresničevanja pravic in obveznosti iz delovnega razmerja ali v zvezi z delovnim razmerjem. To pomeni, da mora delodajalec natančno obrazložiti oziroma izkazati, za kaj zahtevane osebne podatke potrebuje. Če delodajalec tega ne naredi, podatkov od delavca ne sme zahtevati.

Zaradi varstva interesa šibkejše stranke je v razmerju delodajalec – delavec torej nujno potrebno, da je z zakonom predpisana oziroma omejena obdelava osebnih podatkov tudi na področju zasebnega sektorja, kar pomeni, da za delodajalce v javnem in zasebnem sektorju veljajo enaka pravila. Izjemoma, če se delavec s tem strinja, lahko delodajalec obdeluje njegove osebne podatke zgolj na podlagi osebne privolitve (priporočena je pisna privolitev), in sicer le tiste osebne podatke, ki niso v zvezi z delovnim razmerjem posameznika (npr. organizacija izleta, ki se ga lahko udeležijo družinski člani delavca). Zavrnitev soglasja delavca

[4]Uradni list RS, št. 94/2007-UPB1; v nadaljevanju: ZVOP-1.
[5]Uradni list RS, št. 40/2006; v nadaljevanju: ZEPDSV.
[6]Uradni list RS, št. 42/2002 in 103/2007–ZDR-A; v nadaljevanju: ZDR.
[7]evidenco o zaposlenih delavcih, evidenco o stroških dela, evidenco o izrabi delovnega časa, evidenco o oblikah reševanja kolektivnih delovnih sporov pri delodajalcu. Poleg naštetih evidenc lahko delodajalec vodi tudi druge zbirke osebnih podatkov, npr. evidenco o poškodbah pri delu, evidenco preventivnih zdravstvenih pregledov, evidenco o usposabljanju varstva pri delu in požarne varnosti.

za obdelavo tovrstnih osebnih podatkov pa nikakor ne sme imeti posledic za delovno razmerje.

Delodajalec tudi po prenehanju delovnega razmerja razpolaga z določenimi zbirkami osebnih podatkov o bivših zaposlenih, in sicer z zbirkami osebnih podatkov, ki vsebujejo dokumente in izvirne listine iz 14., 17. in 19. člena ZEPDSV (listine trajne vrednosti[8]). Poleg tega pa lahko delodajalec po prenehanju delovnega razmerja obdeluje tudi druge osebne podatke o zaposlenem delavcu, ki so v skladu s prvim odstavkom 46. člena ZDR potrebni zaradi uresničevanja pravic in obveznosti iz delovnega razmerja ali v zvezi z delovnim razmerjem, vendar samo toliko časa, dokler stranki delovnega razmerja lahko uveljavljata svoje pravice iz tega razmerja. Ko so poravnane vse obveznosti, ki izhajajo iz delovnega razmerja, je namen, zaradi katerega so se delavčevi osebni podatki zbirali, dosežen, zato mora delodajalec zbrisati in prenehati uporabljati vse delavčeve osebne podatke, razen tistih, za katere ZEPDSV določa, da se hranijo trajno. Tako se lahko npr. podatki o kršitvah pogodbenih ali drugih obveznosti iz delovnega razmerja hranijo do konca delovnega razmerja ali do izteka zastaralnih rokov.

V praksi se je velikokrat pokazalo, da delodajalci v računalniških programih za vodenje kadrovske evidence obdelujejo tudi podatke, do katerih niso upravičeni. Računalniški programi omogočajo vodenje velikega nabora osebnih podatkov, kar pa ne pomeni, da mora delodajalec vnesti podatke v vse rubrike v programu. Delodajalec vnese le tiste osebne podatke zaposlenih, ki jih potrebuje za izpolnjevanje pravic in obveznosti iz delovnega razmerja. Delodajalec npr. ne sme obdelovati podatka o narodnosti zaposlenega. Podatek o narodnosti zaposlenega je občutljiv osebni podatek, ki so ga delodajalci lahko zbirali v preteklosti, saj je zakonodaja to dopuščala, vendar bi ga glede na določbe ZDR morali vsi delodajalci zbrisati iz svojih evidenc. Največ napak se pojavlja pri obdelavi podatka o zakonskem stanu zaposlenega[9]. Podatek o zakonskem stanu lahko delodajalec obdeluje le npr. ko je podatek potreben za olajšavo pri dohodnini, ki jo sme zaposleni uveljavljati za zakonca ali ko brezposelni zakonec uveljavlja zdravstveno zavarovanje preko zaposlenega. Delodajalec podatkov o zakonskem stanu ne sme zbirati od vseh zaposlenih, ampak le od tistih, ki uveljavljajo iz tega določene pravice.

Delodajalec je pri obdelavi zdravstvenih osebnih podatkov delavcev zelo omejen. ZEPDSV daje delodajalcu zakonsko podlago le za pridobivanje podatkov o morebitni invalidnosti in kategoriji invalidnosti. Pooblaščeni zdravnik medicine dela po končanem preventivnem zdravstvenem pregledu posreduje delodajalcu oceno o delavčevem izpolnjevanju posebnih zdravstvenih zahtev za določeno delo v delovnem okolju. Med podatki, s katerimi se delodajalec lahko seznani, so »omejitve«, ki se vpisujejo na predpisan obrazec. Delodajalec ni upravičen do informacij o zdravstvenem stanju, diagnoze in drugih zdravstvenih podatkov pregledanega delavca. Obdelava osebnih podatkov, ko je zaposleni odsoten z dela zaradi bolezni ali poškodbe, je dopustna le v obsegu, potrebnem zaradi obračuna nadomestila plače in sprememb pri povračilu stroškov, ki so posledica delavčevega bolniškega staleža, ter zaradi kontrole uresničevanja pravic in obveznosti, ki izvirajo iz delovnega razmerja. Delodajalec ima pravico pridobiti podatke o tem, ali je razlog zadržanosti poškodba, bolezen, invalidnost ali nega družinskega člana, ne pa tudi same diagnoze bolezni oziroma poškodbe. Prav tako lahko delodajalec pridobi podatek o režimu gibanja delavca (navodila zdravnika o morebitnem strogem počitku ali dopustnem gibanju) med bolniško odsotnostjo in podatek o predvidenem času odsotnosti. Brez teh podatkov delodajalec ob sumu zlorabe bolniškega dopusta namreč ne more ukrepati[10].

Delodajalci od zaposlenih za namen zagotavljanja točnosti in ažurnosti podatkov v evidencah (npr. sprememba bivališča, vnos podatkov v program) in za pripravo pogodbe o zaposlitvi velikokrat zahtevajo kopije osebnih dokumentov. Delodajalec za dosego navedenih namenov kopij osebnih dokumentov na potrebuje, saj lahko v skladu z ZVOP-1[11] pred vnosom v zbirko osebnih podatkov preveri točnost osebnih podatkov z vpogledom v osebni dokument ali drugo ustrezno javno listino posameznika, na katerega se nanašajo. Pri tem lahko delodajalec z osebnega dokumenta prepiše le tiste osebne podatke, za obdelavo katerih ima pravno podlago. Poleg tega bi delodajalec, če je že pridobil kopije osebnih dokumentov, moral v skladu z 21. členom ZVOP-1[12] lete uničiti takoj po vnosu novih podatkov v zbirko oziroma takoj po pripravi pogodbe o zaposlitvi. Kopiranje osebnih dokumentov je v skladu z Zakonom o osebni izkaznici[13] in Zakonom o potnih listinah državljanov Republike Slovenije[14] dopustno samo v primerih, ki jih določa zakon. Upravljavci osebnih podatkov lahko osebne dokumente kopirajo tudi na podlagi pisne privolitve njihovih imetnikov. Navedena zakona od upravljavcev osebnih podatkov izrecno zahtevata, da kopijo ustrezno označijo z opozorilom o prepovedi uporabe v druge namene. Če bi torej delodajalci izkazali nujnost kopiranja osebnih dokumentov zaposlenih, potem bi morali razpolagati z njihovo pisno privolitvijo, kopije

[8]evidence, ki jih na podlagi ZEPDSV vodijo delodajalci, začnejo za posameznega delavca voditi z dnem, ko sklene pogodbo o zaposlitvi, prenehajo pa z dnem, ko mu pogodba o zaposlitvi preneha; dokumenti s podatki o delavcu, za katerega se prenehajo voditi omenjene evidence in izvirne listine, na podlagi katerih se vpisujejo podatki v te evidence, se hranijo kot listine trajne vrednosti.

[9]26. člen ZDR v drugem odstavku določa, da delodajalec pri sklepanju pogodbe o zaposlitvi ne sme od kandidata zahtevati podatkov o družinskem oz. zakonskem stanu, podatkov o nosečnosti, o načrtovanju družine oz. drugih podatkov, če niso v neposredni zvezi z delovnim razmerjem.

[10]8. alineja prvega odstavka 111. člena ZDR določa, da delodajalec lahko delavcu izredno odpove pogodbo o zaposlitvi, če delavec v času odsotnosti z dela zaradi bolezni ali poškodbe ne spoštuje navodil pristojnega zdravnika oziroma pristojne zdravniške komisije ali če v tem času opravlja pridobitno delo ali brez odobritve pristojnega zdravnika oziroma pristojne zdravniške komisije odpotuje iz kraja svojega bivanja.

[11]18. člen ZVOP-1 – točnost in ažurnost osebnih podatkov

[12] ki določa, da se osebni podatki lahko shranjujejo le toliko časa, dokler je to potrebno za dosego namena, zaradi katerega so se zbirali ali nadalje obdelovali, po izpolnitvi namena obdelave pa se osebni podatki zbrišejo, uničijo, blokirajo ali anonimizirajo, če niso na podlagi zakona, ki ureja arhivsko gradivo in arhive, opredeljeni kot arhivsko gradivo.

[13]Uradni list RS, št. 71/2008-UPB2, 11/2009 popr. – 3.a člen

[14]Uradni list RS, št. 62/2009-UPB3 – 4.a člen

pa bi morale biti označene v skladu z zakonodajo.

Delodajalec lahko v skladu z veljavno zakonodajo pridobiva razčlenjene račune za telefonske številke, ki jih ima v lasti in ki jih uporabljajo zaposleni. Delodajalec za pridobivanje osnovne razčlenitve računa ter za nadaljnjo uporabo le tega za namene kontrole in obračunavanja stroškov telefonije ne potrebuje privolitve zaposlenega. Delodajalec lahko višjo stopnjo razčlenjenega računa praviloma pridobi le v primeru, ko so bili uporabniki službenih telefonov predhodno seznanjeni s pogoji za uporabo službenih telefonov oziroma z mesečnim zneskom, ki ga ne smejo preseči. Pri tem je potrebno uporabniku, ki je prekoračil določeni limit, dati možnost, da se odloči o tem, ali bo delodajalcu plačal prekoračeni znesek, ali pa bo delodajalec za namene ugotavljanja upravičenosti prekoračitve določenega zneska pridobil višjo stopnjo razčlenjenega računa[15]. Delodajalec lahko podatke iz razčlenjenega računa uporablja izključno za namene kontrole obračuna storitev, ne sme pa teh podatkov uporabljati za to, da bi ugotavljal, komu pripadajo telefonske številke, ki jih je klical posamezni uporabnik telefona.

Delodajalci lahko uporabo interneta omejujejo zgolj na način, da npr. blokirajo dostop do določenih spletnih strani oziroma omogočijo zaposlenim dostop zgolj do tistih spletnih strani, ki jih potrebujejo za svoje delo, ne pa na način, da za nazaj ugotavljajo, katere spletne strani je delavec obiskoval med delovnim časom.

Primeri, ko bi delodajalec lahko pregledoval elektronsko pošto zaposlenih, morajo biti vnaprej določeni s strani delodajalca (za katere namene, v katerih okoliščinah, na kakšen način) v internem aktu. Seveda morajo biti takšni razlogi taksativno navedeni in izjemni. Odsotnost delavca in domneva, da se v njegovem poštnem predalu mogoče nahaja pomembna pošta, še ne more biti razlog za vpogled v elektronsko pošto zaposlenega. Če je delodajalec prepričan, da je zaposleni od poslovnega partnerja dobil pomembno elektronsko pošto, delavca pa še dolgo ne bo, potem se mora najprej obrniti na poslovnega partnerja, da pošto pošlje na drug elektronski naslov. Z vidika preprečitve nezakonitih vpogledov v elektronsko pošto je smiselno določiti pravila uporabe elektronske pošte v odsotnosti zaposlenih (npr. če gre za napovedano odsotnost, delavec pred odhodom namesti avtomatski odzivnik, ki bo vsakega pošiljatelja obvestil, da bo v določenem časovnem obdobju odsoten in da naj elektronsko pošto pošilja na drug elektronski naslov). Tako bo delodajalec zagotovil nemoteno poslovanje med odsotnostjo zaposlenih in preprečil morebitne nezakonite posege v njihovo zasebnost. Vprašanje varstva osebnih podatkov se pojavlja zlasti, ko delodajalec preko korespondence delavca dostopa do podatkov tretjih oseb, katerih pravico do komunikacijske zasebnosti s tem posledično prav tako krši. Delodajalec ima možnost, da svoj sistem zaščiti pred pretirano obsežnimi pošiljkami (ne tako, da gleda, ali gre za fotografije ali filme…) tako, da omeji velikost priponke, ki jo sistem po elektronski pošti še lahko sprejme. Če delodajalec sumi, da zaposleni prek elektronske pošte izvršuje kaznivo dejanje, je dolžan o tem obvestiti organe pregona in jim prepustiti nadaljnje ukrepanje.

Delodajalec mora ob namestitvi naprav za slednje zaposlene jasno seznaniti z načinom uporabe tovrstne tehnologije, njenim delovanjem, namenom namestitve ter s primeri, v katerih se bodo podatki uporabljali. Delodajalec mora utemeljiti, zakaj namena, zaradi katerega je namestil naprave za sledenje, ni mogoče doseči z milejšimi sredstvi, ki ne bi tako posegali v zasebnost posameznikov. Namestitev naprav za sledenje na delodajalčeva vozila bi bila v določenih primerih upravičena zaradi zaščite delodajalčevih premoženjskih interesov in nadzora nad svojo lastnino (npr. nadzora nad tovornjakom, polnim blaga, prevozom denarja in drugih vrednotnic). Če pa naj bi naprava za sledenje varovala delavca, je potrebno dopustiti, da je izključena, vse dokler je delavec, ki meni, da je ogrožen, ne vključi, in s tem sporoči, da potrebuje pomoč. Vsi zaposleni, ki službena vozila uporabljajo tudi v zasebne namene, morajo imeti izven delovnega časa možnost izklopa naprave za sledenje.

Pri obdelavi osebnih podatkov zaposlenih je potrebno upoštevati in razumeti interese delodajalca kot tudi interese delavca. Ugotavljanje delovne uspešnosti, učinkovitost in varnost delovnega procesa, nadzor nad njim in preprečevanje morebitnih zlorab so prepričljivi argumenti, ki delodajalce ženejo k nadzoru zaposlenih. Kljub temu pa bi nad interesi močnejšega delodajalca praviloma moral prevladati interes šibkejšega delavca do zasebnosti. Delavca je namreč potrebno obravnavati kot posameznika, ki ima poleg obveznosti iz delovnega razmerja tudi pravice osebne narave. Zato je povsem jasno, da je potrebno zasebnost varovati tudi na delovnem mestu.

[15]sedmi odstavek 91. člena Zakona o elektronskih komunikacijah (Uradni list RS, št. 13/2007-UPB1 in 110/2009-ZEKom-B) določa, da operater izda razčlenjeni račun višje stopnje s takšno stopnjo členitve klicanih in klicočih oseb, pri kateri ni mogoče razpoznati njihove identitete, tako da izpusti oziroma izbriše zadnja tri mesta telefonskih številk. Celotno telefonsko številko klicane in klicoče osebe sme operater razkriti le na izrecno zahtevo naročnika, ki ji ta priloži pisno soglasje te osebe. Identitete klicanih in klicočih oseb operaterju ni potrebno prikriti v primerih razčlenjenega računa za klice med telefonskimi številkami istega naročnika.

DAVKI IN PRISPEVKI
ODGOVARJAMO NA VAŠA VPRAŠANJA

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

Kristina Barič

REFUNDACIJA NADOMESTILA PLAČE V BREME OBVEZNEGA ZDRAVSTVENEGA ZAVAROVANJA, KO NOVI DELODAJALEC NIMA PODATKOV O IZPLAČANIH PLAČAH IN NADOMESTILIH PLAČE DELAVCA V PRETEKLEM KOLEDARSKEM LETU

Zavod za zdravstveno zavarovanje je delodajalcu vrnil zahtevek za refundacijo izplačanega nadomestila plače v breme obveznega zdravstvenega zavarovanja, ker pri obračunu ni upošteval pravilne osnove za izračun nadomestila plače. Delavec delodajalcu kljub večkratnim pozivom po predložitvi podatkov o izplačanih plačah in nadomestilih plače v preteklem koledarskem letu in o urah, na katere se te plače in nadomestila plač nanašajo, teh podatkov delodajalcu ni posredoval.
Zavod za zdravstveno zavarovanje Slovenije smo zaprosili za pojasnilo, kako naj ravna novi delodajalec zaposlenega v postopku refundacije nadomestila plače v breme obveznega zdravstvenega zavarovanja, ko ne razpolaga s podatki o izplačanih plačah in nadomestilih plače delavca v preteklem koledarskem letu.

Pojasnilo ZZZS (e-dopis z dne 23.8.2010)

V zvezi z vašim zaprosilom za podajo pojasnila, kako naj ravna delodajalec v postopku refundacije nadomestila plače v breme obveznega zdravstvenega zavarovanja v primeru, ko ne more pridobiti podatka o izplačanih plačah in nadomestilih plače delavke v preteklem koledarskem letu in o urah, na katere se te plače in nadomestila plač nanašajo, pojasnjujemo naslednje:

V postopku refundacije nadomestila plače je Zavod dolžan preveriti pravilnost izračuna nadomestila plače upoštevajoč določbe Zakona o zdravstvenem varstvu in zdravstvenem zavarovanju, Pravila obveznega zdravstvenega zavarovanja ter Pravilnik o obračunu bruto nadomestil plač med začasno zadržanostjo od dela v breme obveznega zdravstvenega zavarovanja in o načinu vlaganja zahtevkov delodajalcev za povračilo izplačanih nadomestil.

V kolikor Zavod ugotovi, da pri izračunu osnove za nadomestilo plače niso bili upoštevani vsi potrebni podatki (podatek o plači in nadomestilu plač ter število ur za katere je bila plača oziroma nadomestilo plače izplačano) in delodajalec poda izjavo, da s potrebnimi podatki ne razpolaga (delavec podatkov delodajalcu kljub zaprosilu ne predloži), mora potrebne podatke pridobiti Zavod po uradni dolžnosti. Na podlagi pridobljenih podatkov Zavod opravi nov izračun in z njim seznani delodajalca.

V kolikor tudi Zavod ne more pridobiti potrebnih (manjkajočih) podatkov o plači, potem je potrebno šteti, da je predložen obračun nadomestila plače pravilen.

PODATKI ZA OBRAČUN DOHODNINE

Pri izplačilu dohodkov iz delovnega razmerja, doseženih pri glavnem delodajalcu, ki se izplačujejo za mesečno obdobje, se akontacija dohodnine izračuna na podlagi lestvice za dohodnino, preračunane na 1/12 leta, z upoštevanjem 1/12 zneska splošne, osebne in posebne olajšave. Za glavnega delodajalca se šteje delodajalec, pri katerem zavezanec dosega pretežni del dohodka iz delovnega razmerja.
Če delodajalec ni glavni delodajalec zaposlenega, se akontacija dohodnine od dohodka iz delovnega razmerja izračuna po stopnji 25 % in brez upoštevanja olajšav.

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

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

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

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

ČE ZNAŠA MESEČNI BRUTO DOHODEK IZ DELOVNEGA RAZMERJA V EVRIH		ZNAŠA MESEČNA SPLOŠNA OLAJŠAVA V EVRIH	ZNAŠA DODATNA MESEČNA SPLOŠNA OLAJŠAVA V EVRIH	ZNAŠA SKUPNA MESEČNA SPLOŠNA OLAJŠAVA V EVRIH
NAD	DO			
	850,00	258,35	251,65	510,00
850,00	983,33	258,35	87,29	345,64
983,33		258,35	0,00	258,35

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

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

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

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 2010 4,34 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 poklic[16] in iz tega naslova izpolnjujejo le pogoje za obvezno zdravstveno zavarovanje, plačujejo prispevke za zdravstveno zavarovanje po skupni stopnji 13,45% najmanj od zneska minimalne plače. Minimalna plača znaša od 1. marca 2010 dalje 734,15 evra.

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

Zavarovanci s podlago zavarovanja 103

Zavarovanci s podlago zavarovanja 103–lastniki zasebnih podjetij, ki niso zavarovani na drugi podlagi in iz tega naslova izpolnjujejo le pogoje za obvezno zdravstveno zavarovanje, plačujejo prispevke za zdravstveno zavarovanje po skupni stopnji 13,45% najmanj od zneska najnižje bruto pokojninske osnove. Najnižja bruto pokojninska osnova znaša od 1. marca 2010 dalje 842,66 EUR.

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

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

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

SEPTEMBER 2010

NAJNIŽJA NETO POKOJNINSKA OSNOVA[17]		544,61
količnik za preračun neto osnove v bruto osnovo[18]		1,54727
NAJNIŽJA BRUTO POKOJNINSKA OSNOVA		**842,66**
NAZIV PRISPEVKA	**STOPNJA**	**ZA PLAČILO**
prispevek zavarovanca za PIZ	15,50	130,61
prispevek delodajalca za PIZ	8,85	74,58
Skupaj prispevki za pokojninsko in invalidsko zavarovanje		**205,19**
prispevek zavarovanca za ZZ	6,36	53,59
prispevek delodajalca za ZZ	6,56	55,28
prispevek za poškodbe pri delu in poklicne bolezni	0,53	4,47
Skupaj prispevki za zdravstveno zavarovanje		**113,34**
prispevek zavarovanca za starševsko varstvo	0,10	0,84
prispevek delodajalca za starševsko varstvo	0,10	0,84
prispevek zavarovanca za zaposlovanje	0,14	1,18
prispevek delodajalca za zaposlovanje	0,06	0,51
Skupaj prispevki za starševsko varstvo in zaposlovanje		**3,37**
Prispevki skupaj		**321,90**

Zneski prispevkov za socialno varnost so informativne narave.

[17]Najnižja osnova za obračun prispevkov je najnižja pokojninska osnova, ki znaša od 1. januarja 2010 dalje 544,61 EUR, Uradni list RS, 13/2010).
[18]Povprečna 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

SEPTEMBER 2010

Minimalna plača za leto 2009= 7.111,48 EUR Povprečna plača v RS za leto 200=17.267,52 EUR		DOSEŽENA OSNOVA V LETU 2009							
		do MP za leto 2009	od MP do povp. plače zaposlenih v RS za leto 2009	d povp. plače do 1,5-kratne povp. plače zaposlenih v RS za leto 2009	od 1,5-kratne do 2-kratne povp. plače zaposlenih v RS za leto 2009	od 2-kratne do 2,5-kratne povp. plače zaposlenih v RS za leto 2009	od 2,5-kratne do 3-kratne povp. plače zaposlenih v RS za leto 2009	od 3-kratne do 3,5-kratne povp. plače zaposlenih v RS za leto 2009	nad 3,5-kratno povp. plačo zaposlenih v RS za leto 2009
v EUR		**do 7.111,48**	**od 7.111,48 do 17.267,52**	**od 17.267,52 do 25.901,28**	**od 25.901,28 do 34.535,04**	**od 34.535,04 do 43.168,80**	**od 43.168,80 do 51.802,56**	**od 51.802,56 do 60.436,32**	**nad 60.436,32**
Povprečna mesečna plača v RS za julij 2010 v EUR - začasni podatek	1.480,69								
		I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII
		MP	60% povp. plače za julij 2010	90% povp. plače za julij 2010	1,2 povp. plače za julij 2010	1,5 povp. plače za julij 2010	1,8 povp. plače za julij 2010	2,1 povp. plače za julij 2010	2,4 povp. plače za julij 2010
BRUTO ZAVAROVALNA OSNOVA		734,15	888,41	1.332,62	1.776,83	2.221,04	2.665,24	3.109,45	3.553,66
PRISPEVKI ZA SOCIALNO VARNOST	STOPNJA								
prispevek zavarovanca za PIZ	15,50	113,79	137,70	206,56	275,41	344,26	413,11	481,96	550,82
prispevek delodajalca za PIZ	8,85	64,97	78,62	117,94	157,25	196,56	235,87	275,19	314,50
prispevek za zavarovalno dobo s povečanjem									
SKUPAJ PRISPEVKI ZA POKOJNINSKO IN INVALIDSKO ZAVAROVANJE		178,76	216,32	324,50	432,66	540,82	648,98	757,15	865,32
prispevek zavarovanca za ZZ	6,36	46,69	56,50	84,75	113,01	141,26	169,51	197,76	226,01
prispevek delodajalca za ZZ	6,56	48,16	58,28	87,42	116,56	145,70	174,84	203,98	233,12
prispevek za poškodbe pri delu in poklicne bolezni	0,53	3,89	4,71	7,06	9,42	11,77	14,13	16,48	18,83
SKUPAJ PRISPEVKI ZA ZDRAVSTVENO ZAVAROVANJE		98,74	119,49	179,23	238,99	298,73	358,48	418,22	477,96
prispevek zavarovanca za starševsko varstvo	0,10	0,73	0,89	1,33	1,78	2,22	2,67	3,11	3,55
prispevek delodajalca za starševsko varstvo	0,10	0,73	0,89	1,33	1,78	2,22	2,67	3,11	3,55
prispevek zavarovanca za zaposlovanje	0,14	1,03	1,24	1,87	2,49	3,11	3,73	4,35	4,98
prispevek delodajalca za zaposlovanje	0,06	0,44	0,53	0,80	1,07	1,33	1,60	1,87	2,13
SKUPAJ PRISPEVKI ZA STARŠEVSKO VARSTVO IN ZAPOSLOVANJE		2,93	3,55	5,33	7,12	8,88	10,67	12,44	14,21
PRISPEVKI SKUPAJ		280,43	339,36	509,06	678,77	848,43	1.018,13	1.187,81	1.357,49

Zneski prispevkov za socialno varnost so informativne narave.

PREJEMKI IZ DELOVNIH RAZMERIJ ODGOVARJAMO NA VAŠA VPRAŠANJA

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

mag. Slavi Pirš
Nataša Peterca

SKLEP O RAZŠIRJENI VELJAVNOSTI KOLEKTIVNE POGODBE ZA KEMIČNO IN GUMARSKO INDUSTRIJO SLOVENIJE

Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve je 26.8.2010 izdalo sklep o ugotovitvi razširjene veljavnosti celotne Kolektivne pogodbe za kemično in gumarsko industrijo Slovenije. Zakon o kolektivnih pogodbah (Uradni list RS, št. 43/2006) v 12. členu določa, da če kolektivno pogodbo ene ali več dejavnosti sklene en ali več reprezentativnih sindikatov in eno ali več reprezentativnih združenj delodajalcev, lahko ena od strank kolektivne pogodbe predlaga ministru, pristojnemu za delo, da razširi veljavnost celotne kolektivne pogodbe ali njenega dela na vse delodajalce v dejavnosti ali dejavnostih, za katere je kolektivna pogodba sklenjena. Iz 13. člena istega zakona izhaja, da minister, pristojen za delo, razširjeno veljavnost celotne ali dela kolektivne pogodbe ugotovi s sklepom, ki se objavi v Uradnem listu Republike Slovenije.

Sklep o razširjeni veljavnosti Kolektivne pogodbe za kemično in gumarsko industrijo Slovenije je bil objavljen v Uradnem listu RS, št. 73/2010 z dne 17. 9. 2010. Razširjeno veljavnost kolektivna pogodba pridobi z dnem objave sklepa v Uradnem listu RS, kar pomeni, da bo kolektivna pogodba od 17. 9. 2010 veljala za vse delodajalce, ki opravljajo eno od dejavnosti, za katero je kolektivna pogodba sklenjena, ne glede na to ali so ti delodajalci člani enega od delodajalskih podpisnikov kolektivne pogodbe (Združenje kemijske industrije pri Gospodarski zbornici Slovenije, Sekcija za kemijo pri Združenju delodajalcev Slovenije) ali ne.

Kolektivna pogodba je bila sicer 30.3.2007 sklenjena za delodajalce, ki opravljajo dejavnost na pridobiten način in so razvrščene v področje dejavnosti DG 24 Proizvodnja kemikalij, kemičnih izdelkov in umetnih vlaken ali DH 25 Proizvodnja izdelkov iz gume in plastičnih mas. Je pa na tem mestu potrebno dodati, da je stvarna veljavnost kolektivne pogodbe še vedno določena s šiframi Standardne klasifikacije dejavnosti SKD–2002, čeprav ta klasifikacija od 1.1.2008 dalje ne velja več. Predlog razvrstitve šifer po novi Standardni klasifikaciji dejavnosti SKD-2008 v kolektivne pogodbe dejavnosti zasebnega sektorja, med drugim tudi v Kolektivno pogodbo za kemično in gumarsko industrijo Slovenije, je strokovna služba ZDS pripravila že pred časom, vprašanje pa je, ali bi se stranke kolektivne pogodbe s predlaganim predlogom strinjale. Omenjeni predlog razvrstitve vam je na voljo na naslednji spletni strani:

http://www.zds.si/si/stvarna_veljavnost_kp/?v=1&code=Vpi%B9ite+5+mestno+%B9ifro+SKD&search.x=37&search.y=10

Naj na koncu še dodamo, da je do sedaj status razširjene veljavnosti pridobilo že šest kolektivnih pogodb dejavnosti zasebnega sektorja in sicer:

- Kolektivna pogodba dejavnosti trgovine Slovenije, ki je ta status pridobila 29.2.2008,
- Kolektivna pogodba za dejavnost elektroindustrije Slovenije, ki je ta status pridobila 23.6.2009,
- Kolektivna pogodba za kovinsko industrijo Slovenije, ki je ta status pridobila 10.7.2009,
- Kolektivna pogodba za dejavnost kovinskih materialov in livarn Slovenije, ki je ta status pridobila 10.7.2009,
- Kolektivna pogodba za cestni potniški promet Slovenije, ki je ta status pridobila 24.11.2009,
- Kolektivna pogodba za tekstilne, oblačilne, usnjarske in usnjarsko predelovalne dejavnosti, ki je ta status pridobila 6.4.2010.

IZPLAČILO NADOMESTILA ZA LOČENO ŽIVLJENJE - ELEKTROINDUSTRIJA

Delodajalec je delavce napotil na delo na terenu. Delavci so delo na terenu opravljali več dni, nato pa so se vrnili nazaj v kraj bivanja. Na terenu so imeli delavci organizirano prehrano in prenočišče, delodajalec pa jim je izplačal terenski dodatek. Delavci sedaj za čas, ko so opravljali delo na terenu zahtevajo tudi izplačilo nadomestila za ločeno življenje, saj so bili v času opravljanja terenskega dela ločeni od svojih družin. Ali je delodajalec delavcem dolžan izplačati nadomestilo za ločeno življenje? Ali je delodajalec sicer nadomestilo za ločeno

življenje dolžan izplačati tudi tistim delavcem, ki družine nimajo? Delodajalca zavezuje Kolektivna pogodba za dejavnost elektroindustrije Slovenije.

Kolektivna pogodba za dejavnost elektroindustrije Slovenije (Uradni list RS, št. 108/2005 in nadaljnji) delo na terenu ureja v 53. členu. Po 2. odstavku 53. člena je delavec upravičen do terenskega dodatka, če dela izven kraja, kjer je sedež delodajalca, in izven kraja, kjer je stalno ali začasno prebivališče delavca, ter če sta na terenu organizirana prehrana in prenočišče.

Kolektivna pogodba nadalje v 3. odstavku 53. člena določa, da se terenski dodatek, povračilo stroškov za prehrano na službeni poti in nadomestilo za ločeno življenje med seboj izključujejo, razen, če je bil delavec z delovnega mesta, za katerega ima sklenjeno pogodbo o zaposlitvi, napoten na delo zaradi službenih potreb v drug kraj, poslan na teren oziroma na službeno pot v tretji kraj. Slednjo določbo je mogoče razumeti tako, da se terenski dodatek oziroma povračilo stroškov za prehrano na službeni poti ter nadomestilo za ločeno življenje med seboj ne izključujejo pod pogojem, da je bil delavec napoten na delo na terenu oziroma službeno pot iz delovnega mesta zaradi katerega prejema nadomestilo za ločeno življenje.

Ker so delavci opravljali delo na terenu, po kolektivni pogodbi dejavnosti niso upravičeni do nadomestila za ločeno življenje pač pa do terenskega dodatka, ker so imeli na terenu organizirano prehrano in prenočišče.

Kolektivna pogodba dejavnosti pravico do nadomestila za ločeno življenje določa v 54. členu. Iz 54. člena kolektivne pogodbe tako izhaja, da se nadomestilo za ločeno življenje izplačuje le tistemu delavcu, ki mu je bila ob sklenitvi pogodbe o zaposlitvi ali njeni spremembi ta pravica priznana. Višina nadomestila za ločeno življenje je določena v tarifni prilogi h kolektivni pogodbi in sicer v višini zgornjega zneska veljavne uredbe vlade RS, ki določa višino povračil stroškov v zvezi z delom in drugih odhodkov, ki se ne vštevajo v davčno osnovo.

Kolektivna pogodba torej ne podaja konkretnega odgovora o tem, ali morajo imeti delavci družino, da so do izplačila omenjenega prejemka upravičeni. Je pa pri tem pomembno vedeti, da bi se v primeru določitve pravice do nadomestila za ločeno življenje tistim delavcem, ki družine nimajo, izplačilo vštevalo v davčno osnovo dohodka iz delovnega razmerja. Iz 8. člena Uredbe o davčni obravnavi povračil stroškov in drugih dohodkov iz delovnega razmerja namreč izhaja, da se nadomestilo za ločeno življenje ne všteva v davčno osnovo dohodka iz delovnega razmerja delojemalca, ki opravlja delo izven kraja, kjer živi s svojo družino, ter zato zaradi službenih potreb v času delovnih obveznosti prebiva ločeno od svoje družine, in sicer do višine 334 EUR na mesec. Kot družino je pri tem potrebno šteti:

- življenjsko skupnost staršev in otrok, določeno s predpisi o zakonski zvezi in družinskih razmerjih, pri čemer se šteje, da ta skupnost obstaja le do otrokovega dopolnjenega osemnajstega leta starosti oziroma največ do dopolnjenega šestindvajsetega leta starosti, če se otrok redno šola;
- življenjsko skupnost zakoncev oziroma zunajzakonskih partnerjev.

Če je delavec zaradi službenih potreb začasno napoten na delo izven kraja svoje stalne zaposlitve in izven kraja stalnega prebivališča, vendar pri tem ne prebiva ločeno od svoje družine, ker družine nima, se bo izplačano nadomestilo za ločeno življenje vštevalo v davčno osnovo dohodka iz delovnega razmerja delojemalca.

DENARNO POVRAČILO NAMESTO ODPOVEDNEGA ROKA

Delavcu je bila odpovedana pogodba o zaposlitvi iz poslovnega razloga. Delodajalec se želi z delavcem dogovoriti za skrajšanje odpovednega roka. Kakšna je višina denarnega povračila namesto odpovednega roka, za katero se lahko delavec in delodajalec dogovorita?

Zakon o delovnih razmerjih (Uradni list RS, št. 42/2002, 103/2007) v 94. členu določa, da se delavec in delodajalec lahko dogovorita o ustreznem denarnem povračilu namesto dela ali celotnega odpovednega roka. Dogovor mora biti pri tem v pisni obliki. Zakon višine denarnega povračila, ki naj bi ga delavec namesto odpovednega roka prejel, ne določa. Kako potem določiti višino omenjenega prejemka? Mnenja smo, da je pri določitvi višine denarnega povračila, ki naj bi ga delavec prejel namesto odpovednega roka, potrebno izhajati iz namena prejemka. Namen denarnega povračila je, da se delavcu nadomesti izgubljeni zaslužek, ki bi mu pripadal do poteka odpovednega roka. Na podlagi navedenega menimo, da bi bilo primerno in smiselno višino denarnega povračila namesto odpovednega roka določiti v višini plače, ki bi jo delavec prejel, če bi v tem času delal.

Prav tako je tudi iz komentarja k Zakonu o delovnih razmerjih razbrati, da Evropski odbor za socialne pravice dopušča plačilo namesto odpovednega roka, vendar le pod pogojem, da je plačani znesek ekvivalenten znesku, ki bi ga delavec prejel v času odpovednega roka. Pri tem se odbor sklicuje na namen odpovednega roka, ki je v varstvu dohodka v določenem obdobju, v katerem se lahko odpuščeni delavec poišče novo zaposlitev. Zato je bistveno, da oseba prejme znesek denarja, ki bi ga prejela v času odpovednega roka.

PREGLED PLAČ, KI IZHAJAJO IZ SPREJETE POLITIKE PLAČ

NOVEMBER 2009 - OKTOBER 2010

V EUR	IZHODIŠČNA za negospodarske dejavnosti[19]	ZAJAMČENA	MINIMALNA	POVPREČNA V RS (VIR: SURS-ZAČASNI PODATEK)		ZAČASNA OSNOVA
				Mesečna	Zadnji trije meseci	
BRUTO PLAČA						*v €*
2009						
NOVEMBER	248,72	237,73	597,43	1.570,53	1.484,22	822,26
DECEMBER	248,72	237,73	597,43	1.488,19	1.502,33	822,26
2010						
JANUAR	248,72	237,73	597,43	1.448,12	1.502,55	822,26
FEBRUAR	248,72	237,73	597,43	1.431,45	1.456,01	822,26
MAREC	248,72	237,73	734,15	1.499,23	1.459,65	822,26
APRIL	248,72	237,73	734,15	1.483,44	1.471,39	822,26
MAJ	248,72	237,73	734,15	1.475,04	1.485,92	822,26
JUNIJ	248,72	237,73	734,15	1.491,57	1.483,34	822,26
JULIJ	248,72	237,73	734,15	1.480,69	1.482,43	822,26
AVGUST	248,72	237,73	734,15	-	-	822,26
SEPTEMBER	248,72	237,73	734,15	-	-	822,26
OKTOBER	248,72	237,73	734,15	-	-	822,26
NETO PLAČA[20]						*v €*
2009						
NOVEMBER	193,75	185,19	459,11	999,49	954,67	577,51
DECEMBER	193,75	185,19	459,11	957,14	963,94	577,51
2010						
JANUAR	193,75	185,19	460,20	936,77	964,60	577,51
FEBRUAR	193,75	185,19	460,20/465,40[21]	930,01	941,35	577,51
MAREC	193,75	185,19	562,00	967,32	944,72	577,51
APRIL	193,75	185,19	562,00	960,02	952,46	577,51
MAJ	193,75	185,19	562,00	956,55	961,31	577,51
JUNIJ	193,75	185,19	562,00	965,71	960,76	577,51
JULIJ	193,75	185,19	562,00	960,14	960,80	577,51
AVGUST	193,75	185,19	562,00	-	-	577,51
SEPTEMBER	193,75	185,19	562,00	-	-	577,51
OKTOBER	193,75	185,19	562,00	-	-	577,51

[19]Za zasebni sektor so izhodiščne plače in najnižje osnovne plače po KP širše ravni objavljene v nadaljevanju.
[20]Pri preračunu v neto znesek je upoštevana prispevna stopnja za delojemalce iz bruto plače (22,1%) in splošna akontacija dohodnine, obračunana po veljavni dohodninski lestvici in z upoštevanjem splošne olajšave; pri izračunu neto zneskov izhodiščne plače za negospodarske dejavnosti, zajamčene plače ter minimalne plače smo upoštevali tudi dodatno splošno olajšavo.
[21]Znesek velja ob upoštevanju nove dodatne splošne olajšave in sicer za izplačila od 23.2.2010 dalje.

PLAČE PO KOLEKTIVNIH IN INDIVIDUALNIH POGODBAH[22]

1. PRAVNE OSEBE ZASEBNEGA SEKTORJA

	POVPREČNA IZPLAČANA PLAČA		ŠTEVILO ZAPOSLENIH			RAZMERJE PLAČ
			KP		IP	IP:KP
	KP	IP	Skupaj	Z minimalno plačo		
2009						*v €*
DECEMBER	1.302	3.529	446.103	13.660	21.455	2,71
2010						
JANUAR	1.275	3.488	439.551	16.277	20.740	2,74
FEBRUAR	1.262	3.440	441.053	17.353	20.984	2,73
MAREC	1.326	3.555	441.399	39.629	21.138	2,68
APRIL	1.317	3.491	440.917	40.221	21.089	2,65
MAJ	1.309	3.467	440.328	41.835	20.980	2,65
JUNIJ	1.325	3.466	440.343	39.039	21.062	2,62
JULIJ	1.328	3.482	439.946	39.379	20.753	2,62

2. PRAVNE OSEBE JAVNEGA SEKTORJA

	POVPREČNA IZPLAČANA PLAČA		ŠTEVILO ZAPOSLENIH		RAZMERJE PLAČ
	KP	IP	KP	IP	IP:KP
2009					*v €*
DECEMBER	1.787	3.680	153.483	3.770	2,06
2010					
JANUAR	1.785	3.509	153.247	3.764	1,97
FEBRUAR	1.772	3.522	153.744	3.746	1,99
MAREC	1.772	3.524	154.222	3.774	1,99
APRIL	1.787	3.526	154.564	3.779	1,97
MAJ	1.794	3.534	154.926	3.764	1,97
JUNIJ	1.791	3.548	155.358	3.780	1,98
JULIJ	1.777	3.543	154.730	3.778	1,99

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

	RS			PREDELOVALNE DEJAVNOSTI			RAZMERJE RS : PREDELOVALNE DEJAVNOSTI	
	KP	IP	KP+IP	KP	IP	KP+IP	KP	IP
2009								*v €*
DECEMBER	1.426	3.552	1.512	1.191	3.702	1.288	1,20	0,96
2010								
JANUAR	1.407	3.491	1.489	1.162	3.681	1.258	1,21	0,95
FEBRUAR	1.394	3.452	1.476	1.157	3.630	1.252	1,20	0,95
MAREC	1.442	3.551	1.526	1.230	3.845	1.330	1,17	0,92
APRIL	1.439	3.497	1.521	1.219	3.740	1.315	1,18	0,94
MAJ	1.435	3.478	1.517	1.204	3.673	1.299	1,19	0,95
JUNIJ	1.447	3.478	1.528	1.232	3.713	1.327	1,17	0,94
JULIJ	1.445	3.492	1.526	1.229	3.754	1.325	1,18	0,93

[22]Vir: AJPES, KP - kolektivna pogodba, IP - individualna pogodba

PLAČE ZA ZASEBNI SEKTOR PO KOLEKTIVNIH POGODBAH DEJAVNOSTI

1. NAJNIŽJE OSNOVNE PLAČE, OKTOBER 2010

TARIFNI RAZREDI													v €
I.	II.	III.	IV/1.	IV/2.	V/1.	V/2.	VI/1.	VI/2.	VII/1.	VII/2.	VII/3.	VIII.	IX.
KOLEKTIVNA POGODBA ZA KMETIJSTVO IN ŽIVILSKO INDUSTRIJO SLOVENIJE													
450,66	490,68	544,62	600,30	-	671,64	-	793,44	-	892,62	-	-	1.054,44	1.254,54
2,59	2,82	3,13	3,45	-	3,86	-	4,56	-	5,13	-	-	6,06	7,21
Uradni list RS: 45/06, P: 74/06, 49/07, 42/08, 71/08, 43/09, 52/10													
KOLEKTIVNA POGODBA ZA GOZDARSTVO SLOVENIJE - SKUPINA A													
654,69	669,50	685,50	725,00	-	820,00	-	975,00	-	1.095,00	-	-	1.300,00	1.550,00
3,7626	3,8477	3,9397	4,1667	-	4,7126	-	5,6034	-	6,2931	-	-	7,4713	8,9080
KOLEKTIVNA POGODBA ZA GOZDARSTVO SLOVENIJE - SKUPINA B													
654,69	755,00	855,00	908,00	-	960,00	-	1.015,00	-	1.245,00	-	-	1.480,00	1.765,00
3,7626	4,3391	4,9138	5,2184	-	5,5172	-	5,8333	-	7,1552	-	-	8,5057	10,1437
Uradni list RS: 16/05, podpis, 9.9.05 (ni v Ur.l.RS), 37/06, 19/08, 99/08, 30/09, 46/10													
KOLEKTIVNA POGODBA PREMOGOVNIŠTVA SLOVENIJE													
433,65	533,35	574,70	635,85	-	701,50	-	834,56	-	1.027,71	-	-	1.354,27	1.596,40
Uradni list RS: 44/96, R:73/03, 100/04, 81/05,podp. 25.7.06 (ni v Ur.l.RS), 105/07													
KOLEKTIVNA POGODBA ZA TEKSTILNE, OBLAČILNE, USNJARSKE IN USNJARSKO PREDELOVALNE DEJAVNOSTI SLOVENIJE													
401,49	429,72	466,88	512,68	-	568,67	-	672,15	-	758,41	-	-	896,40	1.068,90
Uradni list RS: 55/09, 28/10													
KOLEKTIVNA POGODBA ZA LESARSTVO SLOVENIJE													
396,90	433,30	477,50	526,20	-	588,10	-	690,90	-	778,30	-	-	-	-
Uradni list RS: 132/06, P:28/07, R:66/07, 32/08, R: 36/09, 34/10													
KOLEKTIVNA POGODBA ZA KEMIČNO IN GUMARSKO INDUSTRIJO SLOVENIJE - SKUPINA I													
450,00	500,99	555,90	621,56	-	700,34	-	787,90	853,55	958,60	1.037,40	-	1.212,48	1.365,67
KOLEKTIVNA POGODBA ZA KEMIČNO IN GUMARSKO INDUSTRIJO SLOVENIJE - SKUPINA II													
500,00	550,01	612,72	685,10	-	771,94	-	868,43	940,80	1.056,59	1.143,43	-	1.336,42	1.505,27
KOLEKTIVNA POGODBA ZA KEMIČNO IN GUMARSKO INDUSTRIJO SLOVENIJE - SKUPINA III													
595,00	654,48	730,25	816,50	-	919,99	-	1.034,99	1.121,25	1.259,25	1.362,74	-	1.592,75	1.794,00
Uradni list RS: 37/07, R: 38/07, 95/07, R:89/08, 104/09													
KOLEKTIVNA POGODBA ZA DEJAVNOST PRIDOBIVANJA IN PREDELAVE NEKOVINSKIH RUDNIN SLOVENIJE													
419,34	455,88	501,12	553,32	-	617,70	-	725,58	-	816,06	-	-	958,74	1.137,96
2,41	2,62	2,88	3,18	-	3,55	-	4,17	-	4,69	-	-	5,51	6,54
Uradni list RS: 106/06, 104/07, 79/08, 108/08													
KOLEKTIVNA POGODBA ZA KOVINSKO INDUSTRIJO SLOVENIJE													
473,28	516,78	570,72	650,76	-	709,92	-	829,98	-	969,18	-	-	1.106,64	1.308,48
2,72	2,97	3,28	3,74	-	4,08	-	4,77	-	5,57	-	-	6,36	7,52
Uradni list RS: 108/05, 97/06, 90/07, 33/08,70/08, 53/09, 10/10													
KOLEKTIVNA POGODBA ZA DEJAVNOST ELEKTROINDUSTRIJE SLOVENIJE													
504,60	516,78	565,50	636,84	-	694,26	-	807,36	-	941,34	-	-	1.073,58	1.263,24
2,90	2,97	3,25	3,66	-	3,99	-	4,64	-	5,41	-	-	6,17	7,26
Uradni list RS: 108/05, 95/06, R:71/07, 82/07, 32/08,70/08, 47/09, 75/09, 10/10													

TARIFNI RAZREDI													v €
I.	II.	III.	IV/1.	IV/2.	V/1.	V/2.	VI/1.	VI/2.	VII/1.	VII/2.	VII/3.	VIII.	IX.
KOLEKTIVNA POGODBA ZA DEJAVNOST KOVINSKIH MATERIALOV IN LIVARN SLOVENIJE													
471,54	522,00	574,20	657,72	-	716,88	-	836,94	-	977,88	-	-	1.118,82	1.320,66
2,71	3,00	3,30	3,78	-	4,12	-	4,81	-	5,62	-	-	6,43	7,59
Uradni list RS: 14/06, 87/06 ,76/07, 46/08, 70/08,53/09, 10/10													
KOLEKTIVNA POGODBA ELEKTROGOSPODARSTVA SLOVENIJE													
432,83	502,31	544,00	623,90	-	693,38	-	821,92	-	1.037,30	-	-	1.457,66	1.648,73
Uradni list RS: 38/96, 45/96, R: 29/03, 100/04, 81/05, podpis 25.7.06 (ni v Ur.l.RS), 105/07													
KOLEKTIVNA POGODBA GRADBENIH DEJAVNOSTI													
408,00	443,00	491,00	544,00	577,00	643,00	683,00	720,00	834,00	854,00	960,00	1.034,00	1.145,00	1.329,00
2,34	2,55	2,82	3,13	3,32	3,70	3,93	4,14	4,79	4,91	5,52	5,94	6,58	7,64
Uradni list RS: 1/05, 100/05, 83/06, 71/07, 18/08,76/08, 64/09													
KP DEJAVNOSTI TRGOVINE SLOVENIJE													
417,30	454,18	502,13	553,75	-	620,11	-	730,75	-	876,34	-	-	-	-
Uradni list RS: 111/06, P:127/06, 109/07, 21/08, 94/08, 10/09, 34/09, 55/09, R: 68/09, 54/10													
KP DEJAVNOSTI GOSTINSTVA IN TURIZMA SLOVENIJE													
439,61	478,03	527,76	582,00	-	650,95	-	765,08	-	861,15	-	-	1.014,84	1.206,96
Uradni list RS: 83/97, R: 35/98, 84/01, R:45/02, R:33/03, 87/04, 139/04, 71/05, 100/05, 83/06, 83/07, 124/07, 42/08, 55/09, odp. 40/10, 52/10													
KP DEJAVNOSTI CESTNEGA GOSPODARSTVA													
405,41	441,97	489,47	540,65	-	606,11	-	723,43	-	821,18	899,40	-	977,60	1.173,12
Uradni list RS: 135/04, R:50/05, R:87/05, 89/05, R: 97/05, odstop:91/06, 111/06, 19/07, 7/08, 22/08, 103/08													
KP ZA CESTNI POTNIŠKI PROMET SLOVENIJE													
389,76	405,42	471,54	518,52	-	582,90	-	689,04	-	776,04	-	-	-	-
2,24	2,33	2,71	2,98	-	3,35	-	3,96	-	4,46	-	-	-	-
Uradni list RS: 6/07, 99/08, nova KP: 35/09, 46/09, R: 81/09, 95/09, 4/10													
KP ZA POŠTNE IN KURIRSKE DEJAVNOSTI													
452,40	516,78	542,88	614,22	-	673,38	-	789,96	983,10	1.035,30	-	-	1.125,78	1.224,96
2,60	2,97	3,12	3,53	-	3,87	-	4,54	5,65	5,95	-	-	6,47	7,04
Uradni list RS: 50/03 , 94/04, 61/05, 84/08, 91/09													
KP ZA OBRT IN PODJETNIŠTVO													
527,98	548,89	592,80	606,39	-	642,99	-	737,08	-	862,54	-	-	967,09	-
Uradni list RS: 73/08, 55/10													

2. NAJNIŽJE IZPLAČANE PLAČE, MINIMALNE PLAČE, OKTOBER 2010

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

3. IZHODIŠČNE PLAČE, OKTOBER 2010

TARIFNI RAZREDI										*v €*
I.	**II.**	**III.**	**IV.**	**V.**	**VI/1.**	**VI/2.**	**VII/1.**	**VII/2.**	**VIII.**	**IX.**
KP O IZREDNI USKLADITVI PLAČ ZA LETO 2007 IN NAČINU USKLAJEVANJA PLAČ, POVRAČILU STROŠKOV V ZVEZI Z DELOM IN DRUGIH OSEBNIH PREJEMKIH ZA LETI 2008 IN 2009 (KPPI)										
368,90	402,62	446,47	493,67	554,36	655,51	-	739,79	-	874,67	1.043,25
Uradni list RS: 62/08										
KP CELULOZNE, PAPIRNE IN PAPIRNO PREDELOVALNE DEJAVNOSTI										
420,10	476,77	533,57	590,28	689,89	892,75	-	1.055,08	-	1.339,15	1.542,06
Uradni list RS: 7/98, 78/00, 37/02, R: 33/04, 101/04, p-126/04, 79/05, 91/06, 10/07, 86/07, 16/08, 85/08, odp. 97/08, nova KP: 14/09, 65/09										
KP GRAFIČNE DEJAVNOSTI										
420,85	462,94	513,44	576,56	656,53	753,32	-	854,33	-	1.182,59	1.426,68
Uradni list RS: 51/98, 64/01, R: 24/04, 103/04, 79/05, 95/06, 10/07, 93/07, 35/08, 97/08										
KP ČASOPISNO-INFORMATIVNE, ZALOŽNIŠKE IN KNJIGOTRŠKE DEJAVNOSTI ČASOPISNOINFORMATIVNE, ZALOŽNIŠKE IN KNJIGOTRŠKE DEJAVNOSTI - KNJIGOTRŠKA										
401,36	461,56	521,77	581,97	682,31	882,99	-	1.043,54	-	1.324,49	1.525,17
KP ČASOPISNO-INFORMATIVNE, ZALOŽNIŠKE IN KNJIGOTRŠKE DEJAVNOSTI ČASOPISNOINFORMATIVNE, ZALOŽNIŠKE IN KNJIGOTRŠKE DEJAVNOSTI - ZALOŽNIŠKA										
432,13	496,95	561,77	626,59	734,62	950,69	-	1.123,54	-	1.426,03	1.642,09
KP ČASOPISNO-INFORMATIVNE, ZALOŽNIŠKE IN KNJIGOTRŠKE DEJAVNOSTI ČASOPISNOINFORMATIVNE, ZALOŽNIŠKE IN KNJIGOTRŠKE DEJAVNOSTI - ČASOPISNOINFORMATIVNA										
447,51	514,64	581,76	648,89	760,77	984,52	-	1.163,53	-	1.476,78	1.700,54
Uradni list RS: 43/00, 77/00, 24/01, 46/01, 78/01, R: 33/04, 117/04, 79/05, 95/06, 118/06, 10/07,93/07, 35/08, 97/08, 8/10										
KP ZA DEJAVNOST KOVINSKIH MATERIALOV IN LIVARN SLOVENIJE										
408,90	457,62	508,08	588,12	649,02	763,86	-	899,58	-	1.037,04	1.233,66
2,35	2,63	2,92	3,38	3,73	4,39	-	5,17	-	5,96	7,09
Uradni list RS: 14/06, 87/06, 76/07, 46/08, 70/08, 53/09, 10/10										
KP ZA DEJAVNOST ŽELEZNIŠKEGA PROMETA										
329,59	362,55	405,40	451,54	510,86	609,74	-	692,14	-	823,98	988,77
Uradni list RS: 95/07										
KP DEJAVNOSTI BANK IN HRANILNIC V REPUBLIKI SLOVENIJI										
382,58	420,84	478,23	535,61	612,13	765,16	-	956,45	-	1.147,74	1.377,29
Uradni list RS: 81/04, 112/04, R: 129/04, 71/05, R: 5/07, 107/08, 19/09, odp.: 78/09, 50/10										
KP ZA ZAVAROVALSTVO SLOVENIJE										
362,53	416,91	471,29	507,54	587,30	725,06	-	888,20	-	1.123,84	1.268,86
Uradni list RS: 60/98, 6/05, 83/05, 100/06, 45/08										
KP KOMUNALNIH DEJAVNOSTI										
450,09	490,37	542,70	635,32	691,69	917,17	1.013,80	1.134,60	1.255,40	1.456,73	1.738,58
Uradni list RS: 94/04, 8/05, R:15/05, 71/05, R: 71/05, R: 120/05, 14/06, 82/06, 66/07, 18/08, 5/09, 10/10										
KP ZA DEJAVNOST POSLOVANJA Z NEPREMIČNINAMI - SKUPINA I										
329,59	362,55	405,40	481,20	527,34	711,91	-	889,89	-	1.153,57	1.384,28
KP ZA DEJAVNOST POSLOVANJA Z NEPREMIČNINAMI - SKUPINA II										
354,30	389,73	435,79	517,28	566,88	765,29	-	956,61	-	1.240,05	1.488,06
KP ZA DEJAVNOST POSLOVANJA Z NEPREMIČNINAMI - SKUPINA III										
379,03	416,93	466,21	553,38	606,45	818,70	-	1.023,38	-	1.326,61	1.591,93
Uradni list RS: 9/98, 35/00, R: 78/03, 117/04, 87/05										
KP MED DELAVCI IN DRUŽBAMI DROBNEGA GOSPODARSTVA										
344,47	392,70	440,92	496,04	554,60	661,38	-	750,94	-	895,62	1.074,75
Uradni list RS: 6/00, R: 108/01, R:18/04, 103/04										

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

2004				2005			2004 + 2005	
MAJ	AVGUST	OKTOBER	NOVEMBER	JUNIJ	AVGUST	SEPTEMBER	SIT	EUR
KP za dejavnost **kovinskih materialov in livarn** Slovenije								
4.000	4.000		1.000		5.100		• 14.885 • od VIII.06: 5.198	• od VIII.07: 65,32 • od III.08: 67,29 • od VIII.08: 70,99 • od I.09: 71,34 • od I.10: 73,62
KP dejavnosti **bank in hranilnic** v Republiki Sloveniji								
	10.420				9.768		20.188	84,24
Kolektivna pogodba za **zavarovalstvo** Slovenije								
		7.100			7.250		14.350	59,88
KP za dejavnost poslovanja z **nepremičninami**								
		6.100			5.100	750	11.950	49,87
KP med delavci in družbami **drobnega gospodarstva**								
	7.400				6.800		14.200	59,26

POVRAČILA STROŠKOV V ZVEZI Z DELOM IN DRUGI OSEBNI PREJEMKI

1. KOLEKTIVNA POGODBA O IZREDNI USKLADITVI PLAČ ZA LETO 2007 IN NAČINU USKLAJEVANJA PLAČ, POVRAČILU STROŠKOV V ZVEZI Z DELOM IN DRUGIH OSEBNIH PREJEMKIH ZA LETI 2008 IN 2009[23] (KPPI, UR. L. RS 62/08), OD OKTOBER 2009 DO OKTOBER 2010

	PREVOZ NA DELO IN Z DELA	PREHRANA	DNEVNICE V DRŽAVI[24]			NOČITEV[25]	PREVOZ NA SLUŽBENI POTI	REGRES ZA LETNI DOPUST	JUBILEJNA NAGRADA	SOLIDARNOSTNA POMOČ	
			8-12 ur	6-8 ur	nad 12 ur					smrt delavca	smrt družin. člana
2009											*v €*
OKT	60% cene najcenejšega javnega prevoza oziroma 0,13 EUR/km	3,56	5,26	7,51	15,02	Račun	0,32	686 EUR / minim. plača	• 10 let: 368,90 • 20 let: 553,35 • 30 let: 737,80 • 40 let: 922,25	700	350
NOV		3,56	5,26	7,51	15,02	Račun	0,32			700	305
DEC		3,56	5,26	7,51	15,02	Račun	0,32			700	350
2010											*v €*
JAN		3,56	5,26	7,51	15,02	Račun	0,32	597,43		700	350
FEB		3,56	5,26	7,51	15,02	Račun	0,32	597,43		700	350
MAR		3,56	5,26	7,51	15,02	Račun	0,32	734,15		700	350
APR		3,56	5,26	7,51	15,02	Račun	0,32	734,15		700	350
MAJ		3,56	5,26	7,51	15,02	Račun	0,32	734,15		700	350
JUN		3,56	5,26	7,51	15,02	Račun	0,32	734,15		700	350
JUL		3,56	5,26	7,51	15,02	Račun	0,32	734,15		700	350
AVG		3,56	5,26	7,51	15,02	Račun	0,32	734,15		700	350
SEP		3,56	5,26	7,51	15,02	Račun	0,32	734,15		700	350
OKT		3,56	5,26	7,51	15,02	Račun	0,32	734,15		700	350

[23]KPPI je veljala do 31.12.2010, uporablja pa se do sklenitve nove kolektivne pogodbe oz. najdalj do 31.12.2010.
[24]Višine dnevnic za službena potovanja v tujini so objavljene v Uredbi o povračilu stroškov za službena potovanja v tujino (Ur.l.RS 38/94, 63/94, 24/96, 96/00, 35/02, 86/02, 66/04, 73/04,16/07).
[25]Stroški prenočevanja na službenem potovanju se povrnejo v višini računa za prenočevanje v hotelu, ki ga odobri delodajalec.

2. KOLEKTIVNE POGODBE DEJAVNOSTI

Podatke o povračilih stroškov v zvezi z delom in drugih osebnih prejemkov po vseh KP dejavnosti, najdete na http://www.zds.si/si/podrocja_delovanja/prejemki_iz_delovnih_razmerij/drugi_prejemki_zasebni_sektor/.

3. ZAKON O VIŠINI POVRAČIL STROŠKOV V ZVEZI Z DELOM IN NEKATERIH DRUGIH PREJEMKOV (UR.L. RS 87/97, 9/98, 48/01, UGOTOVITVENI SKLEPI: 69/02, 8/03, 81/04, 61/05, 71/06, 62/07, 19/08), OKTOBER 2009 - OKTOBER 2010

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

POVRAČILA STROŠKOV V ZVEZI Z DELOM IN NEKATERI DRUGI PREJEMKI *1)*												
	PREHRANA MED DELOM (NA DAN)	PREVOZ NA DELO IN Z DELA	DNEVNICE – V DRŽAVI *2)*			NOČITEV *3)*	PREVOZ NA SLUŽBENI POTI	LOČENO ŽIVLJENJE			TERENSKI DODATEK	ODPRAVNINA UPOKOJITEV *4)*
			6-8 ur	8-12 ur	nad 12 ur			STANOV.	PREHR.	SKUPAJ		
2009												*v €*
OKT	3,69	*5)*	7,45	10,68	21,39	Račun	*5)*	140,54	171,77	=312,31	4,49	4.272,69
NOV	3,69	*5)*	7,45	10,68	21,39	Račun	*5)*	140,54	171,77	=312,31	4,49	4.245,24
DEC	3,69	*5)*	7,45	10,68	21,39	Račun	*5)*	140,54	171,77	=312,31	4,49	4.301,79
2010												*v €*
JAN	3,65	*5)*	7,45	10,68	21,39	Račun	*5)*	140,54	171,77	=312,31	4,49	4.344,39
FEB	3,65	*5)*	7,45	10,68	21,39	Račun	*5)*	140,54	171,77	=312,31	4,49	4.711,59
MAR	3,65	*5)*	7,45	10,68	21,39	Račun	*5)*	140,54	171,77	=312,31	4,49	4.464,57
APR	3,65	*5)*	7,45	10,68	21,39	Račun	*5)*	140,54	171,77	=312,31	4,49	4.344,36
MAJ	3,65	*5)*	7,45	10,68	21,39	Račun	*5)*	140,54	171,77	=312,31	4,49	4.294,35
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

1) Regres za letni dopust, jubilejna nagrada in solidarnostna pomoč v tem zakonu niso urejeni, zato glej ustrezno KP dejavnosti na: http://www.zds.si/si/podrocja_delovanja/prejemki_iz_delovnih_razmerij/drugi_prejemki_javni_sektor/
2) Zaposleni je do dnevnice od 6 do 8 ur upravičen le, če se je službeno potovanje pričelo vsaj 2 uri pred začetkom oz. končalo vsaj 2 uri po preteku rednega del. časa.
3) Stroški prenočevanja na službenem potovanju se povrnejo v višini računa za prenočevanje v hotelu, ki ga odobri delodajalec.
4) Zaposleni je opravičen do treh svojih zadnjih plač, če je znesek zanj ugodnejši (sprememba zakona – Ur.l.RS 9/98).
5) Podatki o višini povračil stroškov za prevoz na delo in z dela ter za prevoz na službenem potovanju (kilometrina) so na voljo v tabeli Cena bencina, kilometrina in prevoz na delo in z dela.

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

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

Kilometrina znaša 30% cene 95-oktanskega bencina.
Prevoz znaša 15% cene 95-oktanskega bencina.

5. UREDBA O DAVČNI OBRAVNAVI POVRAČIL STROŠKOV IN DRUGIH DOHODKOV IZ DELOVNEGA RAZMERJA (UR.L.RS 140/06, 76/08)[26]

POVRAČILA STROŠKOV V ZVEZI Z DELOM		ZNESKI SE NE VŠTEVAJO V DAVČNO OSNOVO DO VIŠINE (V €):
PREHRANA MED DELOM	• če je delojmalec prisoten na delu vsaj 4 ure • za vsako dopolnjeno uro (pogoj: 10 ur in več na dan)	6,12 0,76
PREVOZ NA DELO IN Z DELA		
• z javnim prevoznim sredstvom	• od najbližjega postajališča običajnega prebivališča do mesta opravljanja dela, če je razdalja med običajnim prebivališčem in mestom opravljanja dela vsaj 1 km • če je najbližje postajališče od običajnega prebivališča oddaljeno več kot 1 km – za 1 km	stroškov javnega prevoza 0,18
• ni možnosti javnega prevoza	za 1 km	0,18
• službeno vozilo za privatne namene, delodajalec zagotovi tudi gorivo	povračilo stroškov se všteva v davčno osnovo dohodka iz delovnega razmerja	
SLUŽBENO POTOVANJE		dnevnice, zmanjšane za 10%
• dnevnice v RS	• nad 12 ur • nad 8 do 12 ur • nad 6 do 8 ur	21,39 10,68 7,45
• dnevnice v RS, če je zajtrk zagotovljen	• nad 12 ur • nad 8 do 12 ur	19,25 9,08
• dnevnice za tujino	• nad 14 ur • nad 8 do 14 ur • nad 6 do 8 ur	100% dnevnice 75% dnevnice 25% dnevnice
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		
• dnevnice za tujino, če je zajtrk zagotovljen	• nad 14 ur • nad 8 do 14 ur	dnevnice, zmanjšane za 10 % dnevnice, zmanjšane za 15 %
• prevoz	• z javnimi prevoznimi sredstvi • z osebnim avtomobilom • s kombiniranim vozilom v komercialne namene • najem osebnega avtomobila • prevozno sredstvo delojemalca – za 1km	dejanskih stroškov dejanskih stroškov dejanskih stroškov dejanskih stroškov 0,37
• takse, gorivo v primeru službenega vozila, cestnine, parkirnine, stroški prevoza in prenosa stvari, prtljage		dejanskih stroškov
• prenočevanje		dejanskih stroškov
TERENSKI DODATEK	• če se najmanj 2 dni zaporedoma dela in prenočuje izven kraja običajnega prebivališča in izven kraja sedeža delodajalca in je zagotovljena prehrana in prenočišče – na dan	4,49
NADOMESTILO ZA LOČENO ŽIVLJENJE	• opravlja delo in prebiva izven kraja, kjer prebiva družina – na mesec	334,00

DRUGI OSEBNI PREJEMKI		ZNESKI SE NE VŠTEVAJO V DAVČNO OSNOVO DO VIŠINE (V €):
JUBILEJNA NAGRADA		
prizna se po enem kriteriju (skupna delovna doba ali delovna doba pri zadnjem delodajalcu)	• 10 let delovne dobe • 20 let delovne dobe • 30 let delovne dobe • 40 let delovne dobe	460 689 919 919
ODPRAVNINA OB UPOKOJITVI		4.063
SOLIDARNOSTNA POMOČ	• smrt delojemalca ali njegovega družinskega člana, stroški pogreba v primeru smrti delojemalca • težja invalidnost, daljša bolezen, elementarna nesreča, požar	3.443 1.252
PLAČILA VAJENCEM ZA OBVEZNO PRAKTIČNO DELO	• 1.letnik • 2.letnik • 3.letnik • 4.letnik	84 126 167 167
PLAČILA DIJAKOM, ŠTUDENTOM ZA OBVEZNO PRAKTIČNO DELO	na mesec	172

[26]Velja od 1.8.2008 dalje.

PRAKSA IZ DRUGIH DRŽAV
KOLEKTIVNA POGAJANJA V NEMČIJI – NOVOSTI V LETU 2010

Teja Kadunc

V juliju 2010, so na Inštitutu za ekonomske in socialne raziskave predstavili vmesno poročilo o kolektivnih pogajanjih v Nemčiji, na katera je močno vplivala tudi gospodarska kriza. Študija ocenjuje sporazume, ki so bili sklenjeni v prvi polovici leta 2010 in pokrivajo približno 37% vseh zaposlenih, katerih delovni pogoji so določeni s kolektivnimi pogodbami. Povprečna medletna stopnja rasti plač naj bi bila v letu 2010 okoli 1,7%, kar je precej pod povprečjem leta 2009, ko je bila ta 2,6-odstotna.

OZADJE POGAJANJ

Študija je bila izvedena v prvi polovici leta 2010 in zajema vse kolektivne pogodbe sklenjene s sindikati, člani Združenja Nemških sindikatov (Deutscher Gewerkschaftsbund, DGB). Te nove kolektivne pogodbe pokrivajo 7.100.000 zaposlenih (od katerih en milijon samo v Vzhodni Nemčiji), kar predstavlja približno 37% vseh zaposlenih na podlagi kolektivnih pogodb. V letu 2010 se napoveduje, da bo še sedem milijonov delavcev upravičenih do povišanja plač, kar sledi iz dogovorov preteklih let. Izračunano na letni ravni bo povprečno povišanje plač, ki temelji na kolektivnih pogodbah, znašalo približno 1,7%, kar je še vedno pod povprečjem, če primerjamo z letom 2009. V Vzhodni Nemčiji se bodo plače glede na kolektivna pogajanja povišale za približno 2,0%, s čimer se povečuje tudi letošnja raven za ta predel Nemčije (glej tabelo na desni). Povprečna plača po kolektivni pogodbi bo v Vzhodni Nemčiji znašala 96,2% povprečne plače v Zahodni Nemčiji za leto 2010, zgolj malenkost višje kot leta 2009, ko je znašala 96,1%.

Povišanje plač po kolektivnih pogajanjih glede na sektor (%)[27]

SEKTOR	ZAHODNA NEMČIJA	VZHODNA NEMČIJA	NEMČIJA
VRTNARSTVO, KMETIJSTVO, GOZDARSTVO	2,2	-	2,2
ENERGETIKA, VODOVOD, RUDARSTVO	2,3	2,1	2,3
INDUSTRIJA SUROVIN	2,1	3,4	2,2
INDUSTRIJA INVESTICIJSKEGA BLAGA	1,0	0,8	0,9
INDUSTRIJA POTROŠNEGA BLAGA	1,5	1,6	1,5
PREHRAMBENA INDUSTRIJA	2,3	3,9	2,4
GRADBENA INDUSTRIJA	2,4	2,7	2,5
TRŽENJE	2,5	2,4	2,5
TRANSPORT IN KOMUNIKACIJA	2,3	2,6	2,3
BANČNIŠTVO IN ZAVAROVANJE	1,7	1,7	1,7
PRIVATNI SEKTOR, NEPROFITNE ORGANIZACIJE	2,4	3,2	2,5
JAVNI SEKTOR, SOCIALNA VARNOST	0,8	1,0	0,9
VSI SEKTORJI	1,7	2,0	1,7

Vir: WSI oddelek »Arhiv kolektivnih pogodb« 2010 (na dan 30.6.2010)

POMEMBNEJŠI SPORAZUMI

Na pogajanja je v letu 2010 v Nemčiji, predvsem na področju kovinske in elektroindustrije, močno vplivala gospodarska kriza. Pogovori med vsemi pogajalskimi stranmi so se začeli dolgo pred pogajanji o kolektivni pogodbi, ki so se iztekla v aprilu 2010. V februarju so Združenje Nemških Metalurgov (Industriegewerkschaft Metall, IG Metall) in Društvo Delodajalcev Kovinske in Elektro industrije iz Baden-Württemberga (Verband der Metall-und Elektroindustrie Baden Württemberg, Südwestmetall) dosegli sporazum o novih ukrepih na regionalni ravni. Že naslednji dan, 18. februarja, pa so iz Združenja Nemških Metalurgov in Združenja Delodajalcev Kovinske in Elektro industrije (Verband der Metall-und Elektroindustrie Nordrhein-Westfalen, Metall NRW) zaključili drugi sporazum o ukrepih na regionalni ravni. Ta dva sporazuma sta potem v prihodnosti služila kot pilotna sporazuma za vsa nadaljnja pogajanja v teh regijah. Sporazuma vsebujeta dogovor o plačah, sporazum o zaposlovanju in sporazum o usposabljanju, kar bo trajalo vse do leta 2012. Pogodba o plačah ne razširja tabele o plačni lestvici iz leta 2008 in njenega sporazuma, ki velja od 1. maja 2010 do vključno 31. marca 2011. V tem obdobju, pavšalni znesek na primer za praktikanta znaša 320€ (120€ se bo za praktikante izplačal v dveh nakazilih). Drugo leto, natančneje 1. aprila 2011 pa naj bi se plače povišale za 2,7€. Novi sporazum tega datuma ne more spremeniti.

Sporazum 'Delo in prihodnost' (Zukunft in Arbeit Zia) pa uveljavlja polovični delovni čas za minimalno 12 mesecev in ne več kot 24 mesecev, vendar pa morajo s tem soglašati tudi delodajalci. Zaposlitev za polovični delovni čas je po novem, od 1. januarja 2010

[27] Letno povišanje v letu 2010 v primerjavi z letom 2009. Podatki so izračunani na podlagi povišanja plač, ki so začela veljati leta 2010, na ravni kolektivnih dogovorov iz prve polovice leta 2010 ali prejšnjih let

mogoča le za 18 mesecev. V tem obdobju so vsakršne odpustitve nezakonite.

27. februarja so se po dolgotrajnem postopku reševanja sporov, v Združenju Storitvenih dejavnosti (Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft, Ver.di) strinjali s predstavniki Zvezne vlade (Bundesregierung) in Regionalnim Združenjem delodajalcev (Vereinigung kommunaler Arbeitgeberverbände, VKA) o novi kolektivni pogodbi, ki bo pokrivala približno 2.100.000 zaposlenih v javnem sektorju na zvezni in lokalni ravni. Kolektivna pogodba zajema obdobje od 1. januarja 2010, do 29. februarja 2012. Sporazum predvideva splošno povišanje plač v višini 1,2%. Januarja 2010 je sledilo novo povišanje v višini 0,6% z veljavnostjo od 1. januarja 2011. Povprečna plača sej je povečala za 0,5% z veljavnostjo od 1. avgusta 2011. V januarju 2011 pa bo tudi enkratno nakazilo v višini 240 €.

21. marca so Industrijsko združenje za rudarstvo, kemikalije in energetika (IG BCE) in Nemško združenje delodajalcev za kemijo (BAVC) uskladili paket kolektivnih pogodb o plačah in poklicnem usposabljanju ter vrsto drugih ukrepov za zmanjšajte tveganj prisilnega odpuščanja. Sporazum zajema približno 550.000 delavcev. Dogovori o plačah vsebujejo enkratna izplačila od 550€, 611€ ali 715€ odvisno od tega, ali zaposleni delajo polni delovni čas, v dveh ali treh izmenah, ali delajo ob vikendih. Sporazum je bil sklenjen za 11 mesecev in je stopil v veljavo 1. aprila, 1. maja ali 1. junija 2010, odvisno od regij, kjer so se pogajanja vršila.

Pogajanja za drugo kolektivno pogodbo o plačah, sklenjeno v prvi polovici leta 2010 so obravnavala Industrijo za predelavo papirja in bančništvo (spodnja tabela).

KOMENTAR

Kolektivni dogovori o povišanju plač iz prve polovice leta 2010, so bili v povprečju precej nižji od tistih, sklenjenih v letu 2009. Učinki gospodarske krize so vplivali na številne pomembne kroge pogajanj. Še zlasti v kovinsko-predelovalni in jeklarski industriji, zato so bile pogajalske strani zadovoljne, da so lahko sklenile nove sporazume, ki vključujejo tudi ukrepe za pomoč in ohranjanje obstoječe stopnje zaposlenosti, najpogosteje z razširitvijo shem o skrajšanih delovnikih. Gospodarska kriza je ravno tako vplivala na pogajanja v javnem sektorju in vlada je na to morala odgovoriti.

Hkrati pa je vredno poudariti, da je bilo razmeroma malo stavk v tistih panogah, kjer so potekala pogajanja, kar kaže na visoko raven socialnega dialoga.

Izbrani sporazumi o plačah, ki so bili dogovorjeni do junija 2010

DATUM	POGAJANJA	REZULTAT
18. 2. 2010	Kovinska industrija na področju North-Rhine Westphalia (pilotski sporazumi)	Enkratno izplačilo v višini 320€ za obdobje med mesecem majem 2010 in marcem 2011; 2,7% povišanje od 1. aprila 2011; trajanje do 31. marca 2012
27. 2.2010	Javne službe na zvezni in lokalni ravni	Enkratno izplačilo v višini 240€ v mesecu januarju 2011; 1,2% povišanje, ki stopi v veljavo 1. januarja 2010; 0,6% povišanje sledi od 1. januarja 2011; 0,5% povišanje sledi od 1. avgusta 2011; trajanje do 29. februarja 2012
21. 4.2010	Kemična industrija	Enkratno izplačilo v višini 550€/611€/715, izplačilo je odvisno glede na delovnik posameznega zaposlenega (polni delovni čas, izmene, nočno delo); trajanje je odvisno od regionalnih pogajanj v mesecu marcu, aprilu ali maju 2011
10. 5.2010	Nemška pristanišča	Dva 'ničta meseca' (junij in julij 2010); 1% povišanje, je v veljavi od 1. avgusta 2010; 550€ enkratnega izplačila v januarju 2011
10. 5.2010	Trgovina z avto deli (popravila in prodaja)	Eden 'ničti mesec' (maj 2010), povišanje za 0,6%, ki je v veljavi od 1. junija 2010; sledi 1% povišanje 1. decembra 2010; in eno povišanje v višini 1.9% od 1. julija 2011; 0,6% povišanje od 1. januarja 2012; trajanje do 30. aprila 2012
20. 5. 2010	Industrija predelave papirja	Šest 'ničtih mesecev' (maj–oktober 2010); 1,3% povišanje od 1. novembra 2011; 1,5% povišanje od 1. maja 2011; 1,3% povišanje od 1. marca 2012; trajanje do 31. avgusta 2012
31. 5.2010	Hoteli, restavracije z območja North-Rhine Westphalia	Dva 'ničta meseca' (junij in julij); 2% povišanje od 1 avgusta 2010; 1,8% povišanje od 1. julija 2011; trajanje do 30. aprila 2012
10. 6.2010	Bančništvo	300€ enkratnega izplačila za obdobje od maja–decembra 2010; 1,6% povišanje od 1. januarja 2011; trajanje do 28. februarja 2012

Vir: WSI oddelek 'Arhiv kolektivnih pogodb' - Inštitut za ekonomske in socialne raziskave, julij 2010

NOVICE STALNEGA PREDSTAVNIŠTVA BUSINESSEUROPE

Maja Šoba Tovšak

ZAGOTOVITEV CELOSTNEGA PRISTOPA ZA IZVAJANJE STRATEGIJE EU 2020

14. septembra je namestnica generalnega direktorja BUSINESSEUROPE Thérèse de Liedekerke nagovorila udeležence konference belgijskega predsedstva o usklajevanju sistemov socialne politike z drugimi področji na ravni EU. EU bi morala zagotoviti, da so pri oblikovanju socialnih politik upoštevani vidiki gospodarske in fiskalne politike. Strategija EU 2020 upošteva takšen integriran pristop. Poudarek mora biti sedaj na zavezi držav članic k reformam za povečanje rasti. Za zagotovitev vzdržnosti socialnih sistemov v državah članicah EU je potrebno izboljšati gospodarske temelje. To pomeni znižanje javnega dolga in izboljšanje gospodarskega upravljanja.

GOSPODARSKA RAZSEŽNOST ZUNANJE POLITIKE EU

V pismu, posredovanemu predsedniku EU Hermanu Van Rompuyu, je predsednik Jürgen Thumann poudaril prispevek BUSINESSEUROPE k razpravi Evropskega sveta z dne 16. septembra o strateškem partnerstvu. Reklamne dejavnosti evropskih podjetij po vsem svetu ustvarjajo velike gospodarske napovedi za EU v smislu delovnih mest in rasti. S krepitvijo sodelovanja med podjetji in institucijami, odgovornimi za zunanjo politiko, lahko EU izboljša trgovinske in investicijske možnosti in bolje doseže njene osrednje cilje. BUSINESSEUROPE poziva voditelje EU, da dajo prednost ključnim gospodarskim vprašanjem v odnosih s strateškimi partnerji. Poleg tega bi morala imeti EU več glasu v mednarodnih odnosih z okrepitvijo svojega predstavništva v multilateralnih institucijah ter dati strateškemu dvostranskemu dialogu bolj usklajeno pogajalsko strukturo.

REFORMI UPRAVLJANJA IN FINANČNEGA TRGA RAZPRAVLJANI S SVETOM IN PARLAMENTOM

13. septembra 2010 je z BUSINESSEUROPE stališča o gospodarskem upravljanju izmenjal Jose Leandro, Svetovalec za ekonomske in finančne zadeve predsednika Van Rompuya. G. Leandro je predstavil nedavno dogajanje in pričakovanja posebne delovne skupine Sveta. BUSINESSEUROPE je pozdravila dogovor o evropskem polletju, vendar poudarila pomen ambicioznega zaključnega poročila in podpira uvedbo avtomatskih mehanizmov skladnosti, kot tudi učinkovite in proticiklične sankcije za neskladne države. Sestanka se je udeležila tudi evropska poslanka Sharon Bowles, predsednica odbora za ekonomske in monetarne zadeve, in predstavila nedaven razvoj dogodkov v zvezi s finančnimi zadevami, kot so izvedeni finančni instrumenti, nadzor in kapitalske rezerve. Poudarila je pomen kumulativnih ocen učinka, ki bodo zagotovile sorazmernost vseh kumulativnih učinkov nove zakonodaje ter preprečile neupravičeno grožnjo gospodarski rasti.

PREDSTAVITEV PRIORITET BUSINESSEUROPE V ČASU BELGIJSKEGA PREDSEDSTVA

10. septembra 2010 se je delegacija BUSINESSEUROPE pod vodstvom predsednika belgijskega industrijskega združenja VBO-FEB in podpredsednika BUSINESSEUROPE Thomasa Leysena, generalnega direktorja Philippa de Bucka in generalnega direktorja VBO-FEB Rudija Thomaesa sestala z belgijskim predsednikom vlade Yves Letermejem z namenom razprave o pismu, v katerem se je BUSINESSEUROPE osredotočila na štiri ključna področja, na katerih so potrebni ukrepi v času belgijskega predsedtva. V pismu, podpisanem s strani predsednika BUSINESSEUROPE Jürgen R. Thumanna, je omenjenih več prednostnih nalog, med njimi potreba po okrepitvi gospodarskega upravljanja, dokončanju in ponovni oživitvi notranjega trga, spodbujanju inovacij in ustvarjanju novih delovnih mest, osredotočanju na industrijsko politiko ter potreba po prizadevanju za celostno podnebno politiko, ki obsega energijo in industrijo.

BUSINESSEUROPE JE POSTALA PARTNERICA KAMPANJE ZA VARNOST IN ZDRAVJE

BUSINESSEUROPE je postala formalna partnerica Evropske kampanje 2010-2011 za varnost in zdravje pri vzdrževalnih delih Agencije za varnost in zdravje pri delu. Cilj kampanje je izboljšanje ozaveščenosti o ustrezni varnosti pri vzdrževalnih delih, s poslovnega vidika pa izvrševanje pravilnega vzdrževanja in izvajanje preprostih ukrepov za izvajanje vzdrževalnih aktivnosti. Kot formalna partnerica kampanje bo BUSINESSEUROPE poudarjala pomen vzdrževanja kot del poklicne varnosti in zdravja zaposlenih ter zagotavljanja varnega delovnega okolja.

KONCESIJE: TRENUTNO NI POTREBNA NOBENA ZAKONODAJNA AKCIJA

Generalni direktor BUSINESSEUROPE Philippe de Buck je komisarju za notranji trg in storitve Michelu Barnieru kot odgovor na javno posvetovanje o koncesijah posredoval pismo, v katerem je pojasnil, da po mnenju BUSINESSEUROPE zakonodajna akcija na področju koncesij trenutno ni potrebna. Predvsem je potrebno na področju konce-

sijskih pogodb povečati transparentnost; komisija bi se morala osredotočiti na podaljšanje njihove uporabnosti v Evropi. V primeru potrebe po nadaljnji pravni razjasnitvi, pa evropsko gospodarstvo verjame, da bi morale postati storitvene koncesije nad določenimi vrednostmi predmet obvezne objave v uradnem časniku EU.

RAZPRAVE O INDUSTRIJSKI POLITIKI S POSLANCI EVROPSKEGA PARLAMENTA

Na sestankih z evropskimi poslanci odbora za industrijo je generalni direktor BUSINESSEUROPE razložil, zakaj je enotna in sodobna industrijska politika ključ za uspešno Evropo. Poslance je spodbudil k širšemu pogledu na razvojne priložnosti, ki jih nudi industrija ter poudaril, da je potrebno nameniti večjo pozornost temam kot so intelektualna lastnina, inovacije ali dostop do surovin. Industrija in z njo povezani storitveni sektorji ustvarijo približno polovico evropskega BDP in so ključni za okrevanje Evrope.

REFORMA POKOJNINSKIH SISTEMOV ZA ZAGOTOVITEV NJIHOVE VZDRŽNOSTI

7.-8. septembra je bila BUSINESSEUROPE prisotna na konferenci belgijskega predsedstva o pokojninah. Predsednik delovne skupine za socialno zaščito pri BUSINESSEUROPE je poudaril pomen reforme pokojninskih sistemov v državah članicah, ki bi zagotovila njihovo vzdržnost ter soočenje z izzivi demografskih sprememb. Zaradi vse daljše življenjske dobe je potrebna daljša delovna doba. Višja upokojitvena starost je zato ključnega pomena za reševanje proračunskih posledic in posledic na trgu dela. Zaradi vse večjega pomena shem dodatnega pokojninskega zavarovanja, pa bi se bilo potrebno izogniti dvigu stroškov vodenja takšnih shem za delodajalce.

NOVA ZNANJA IN DELOVNA MESTA

3. septembra se je delegacija BUSINESSEUROPE udeležila konference »Nova znanja in delovna mesta«, organizirane s strani evropskih sindikatov (ETUC). Namestnica generalnega direktorja Thérèse de Liedekerke je poudarila pomen razvoja sposobnosti za rast in zaposlovanje. Pomembno je izobraževanje in razvoj trga dela s poudarkom na učnih izidih in ne toliko čas, porabljen pri usposabljanju. V prihodnjem sporočilu Komisije o novih znanjih in delovnih mestih bi moral biti potrjen takšen premik v pristopu in okrepljen tudi v prihodnje.

BUSINESSEUROPE SE JE SREČALA Z JAPONSKIM ZUNANJIM MINISTROM OKADO

31. avgusta 2010 se je generalni direktor BUSINESSEUROPE sestal z namestnikom ministra za mednarodne zadeve pri Ministrstvu za gospodarstvo, trgovino in industrijo Okado. Izmenjala sta stališča glede potrebe po tesnejšem sodelovanju med Japonsko in EU, posebno po spodbujanju trgovine in investicij, temelječih na poslovnih pravilih, na ključnih trgih. Prav tako sta razpravljala o najboljših možnostih za globlje bilateralne gospodarske odnose med EU in Japonsko. Ministrstvo smatra dogovor o prosti trgovini kot zanimivo opcijo, BUSINESSEUROPE pa poudarja zaskrbljenost v primeru, da dogovor o prosti trgovini med obema stranema ne bo izenačen. V nadaljevanju je evropsko gospodarstvo zainteresirano tudi za izboljšanje odnosov na področjih, ki niso opredeljena v prosto trgovinskih dogovorih: sodelovanje na področju tehnologije v letalski in obrambni industriji ter jedrski energiji, pokojninska reforma in reforma finančnih trgov, avtomobilska industrija, standardi in predpisi. Kljub razlikam sta se obe strani strinjali, da je potrebno pospešiti sodelovanje in dialog ter tako najti pot naprej v medsebojnih odnosih.

ZAČETNE RAZPRAVE O FINANČNEM OKVIRU +2013 Z EVROPSKIM PARLAMENTOM

30. avgusta 2010 se je delegacija BUSINESSEUROPE sestala z Jutto Haug, predsednico nedavno ustanovljenega Odbora za politične zadeve v Evropskem parlamentu. Odbor bo pristojen za opredelitev političnih prednostnih nalog Parlamenta za večletni finančni okvir po letu 2013 tako glede zakonodaje kot proračuna. ga. Haug je predstavila delo odbora in koledar v prihajajočih mesecih, BUSINESSEUROPE pa svoje stališče glede naslednjega večletnega finančnega okvira, poudarila pomen povečanja sredstev, razporejenih na področja, povezana s konkurenčnostjo ter poudarila potrebo po prožnosti v samem okviru, kar bi Evropi omogočilo pravočasen odziv na nepričakovane dogodke.

PREGLED DOGODKOV

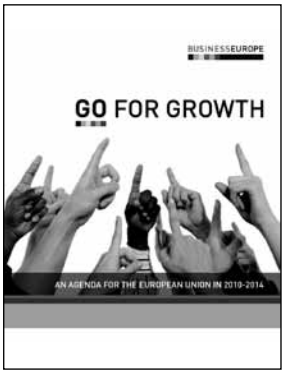
7.9.2010	Seminar stalnih predstavnikov delodajalskih in industrijskih združenj: kako so bili v letih 2009/10 implementirani zaključki seminarja iz preteklega leta; kako izboljšati naš lobističen način dela do Komisije, Parlamenta in Sveta; kako sodelovati s poslovnimi partnerji; razprava o sestankih stalnih predstavnikov z omejeno udeležbo
14.9.2010	Delovna skupina za socialno zaščito: obravnava odgovora BUSINESSEUROPE na Zeleno knjigo o pokojninah
14.9.2010	Odbor za ekonomske in finančne zadeve: trenutne gospodarske razmere (priprave na makroekonomski dialog in BUSINESSEUROPE jesensko ekonomski pregled 2010); gospodarsko upravljanje; reformni barometer; predlagane spremembe k BUSINESSEUROPE reformnemu barometru; razprava o ostalih ključnih dokumentih
14.9.2010	Tiskovna konferenca BUSINESSEUROPE: razlaga trenutnih gospodarskih razmer in gospodarskega upravljanja; predstavitev sporočila evropskega gospodarstva belgijskemu predsedstvu ter ocena strukturnih reform v nekaterih državah članicah; razprava o industrijski politiki, inovacijah, podnebnih spremembah in mednarodni trgovini
22.9.2010	Delovna skupina za zaposlovanje in znanja: poklicno izobraževanje in usposabljanje; nedavni razvoj trga dela (razprava o strukturnih reformah v državah članicah); pomanjkanje naravoslovnih znanj v državah članicah; poročilo o ključnih dosjejih
22.9.2010	Delovna skupina za energijo: predstavitev energetskega infrastrukturnega svežnja EU s strani Jean Vinoisa, vodje enote za energetsko politiko; »Nova energetska strategija za Evropo 2011-2020 (razprava o stališču BUSINESSEUROPE Popolnoma integrirane politike za energijo, podnebje in industrijo; priprava ključnega sporočila za konferenco dne 30. septembra)
28.9.2010	Delovna skupina za okolje: Sedmi okoljski akcijski načrt EU (aktivnosti BUSINESSEUROPE, razprava o osnutku stališča); direktiva za industrijske emisije (izmenjava mnenj o končnem kompromisu, razprava o vlogi BUSINESSEUROPE v fazi implementacije); BUSINESSEUROPE seminar: »Je trgovanje z NO2 in SO2 pametna politika?«

Na spletni strani http://www.businesseurope.eu/content/default.asp?PageID=610 najdete najnovejše publikacije in stališča BUSINESSEUROPE









PROJEKTI ZDS
VARNOST ZAPOSLITVE BOLJ POMEMBNA KOT ZVIŠEVANJE DOHODKA

nagrajevanje v podjetju

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

Intervju z Ralfom Grimpe, generalnim sekretarjem industrijskega združenja za stavbno in okoljsko tehniko, ki ima večletne izkušnje kot pogajalec na področju kolektivnih pogodb.

DELODAJALEC: Industrijsko združenje za stavbno in okoljsko tehniko Hessen je leta 2009 sklenilo novo kolektivno pogodbo. Koliko delojemalcev oz. podjetij zajema ta pogodba?

R. G.: Zajeta so podjetja, ki so člani združenja, ki sklepa pogodbo. To je trenutno 30 podjetij, v katerih dela okrog 5.500 delojemalcev.

DELODAJALEC: Ali nam lahko poveste približno koliko je podjetij v vaši panogi (v deželi Hessen), ki niso člani združenja delodajalcev in s tem tudi niso vezana na kolektivno pogodbo in koliko teh podjetij v veliki meri uporablja kolektivno pogodbo.

R. G.: Na to vprašanje ni preprosto odgovoriti. Je pa veliko podjetij, ki niso vezana na kolektivno pogodbo in ki se z zaposlenimi prosto dogovarjajo o plačah. Delež podjetij, ki so člani združenj, je v Nemčiji nižji od 50 %. Vendar pa predvidevamo, da se podjetja v naši panogi, ki niso vezana na kolektivno pogodbo, v bistvenih delih zgledujejo po naši sklenjeni kolektivni pogodbi, če želijo ohraniti dobre strokovnjake.

DELODAJALEC: Ali so delodajalci zadovoljni s plačnim modelom v pogodbi?

R. G.: Da, delodajalci so zadovoljni z rezultatom. Razlog je predvsem v tem, da so pogajanja s sindikati vodili predstavniki podjetij, ki so člani našega združenja. Podjetniki so pri pogajanjih zelo pozorni na to, da se pri sklepanju kolektivnih pogodb upoštevajo njihovi interesi in potrebe.

DELODAJALEC: Katere interese so uspeli uveljaviti delodajalci? In kakšno vlogo je pri pogajanjih odigrala gospodarska kriza?

R. G.: Delodajalci so dosegli predvsem to, da je bilo zvišanje plač zmerno. Zagotovo je pri tem gospodarska kriza odigrala svojo vlogo. Vendar pa je treba upoštevati, da s svežnjem za oživitev gospodarstva zvezne vlade sanirajo številne javne stavbe kot so šole, vrtci in bolnice. Ta naročila gredo v veliki meri v dobro naši panogi. Brez programa za oživitev gospodarstva bi bilo zvišanje plač v naši panogi nižje.

DELODAJALEC: Ali lahko natančneje opišete novosti?

R. G.: Pomembna elementa tarifne politike sta za podjetja naše panoge fleksibilnost delovnega časa in plačila. Na obeh področjih smo uspeli doseči napredek. Tako nam je uspelo močneje kot doslej v kolektivno pogodbo zasidrati časovne konte (račun delovnih ur), kar poveča fleksibilnost delovnega časa v odvisnosti od stanja naročil. Poleg tega nam je uspelo doseči, da se pri izrednih plačilih upošteva tudi gospodarska situacija posameznega podjetja.

DELODAJALEC: Kako delujejo časovni konti (račun delovnih ur) in fleksibilnost pri plačah?

R. G.: Časovni konti delujejo tako, da delojemalci ob večjem številu naročil delajo dlje in ne dobijo plačanih ur, temveč se ure zbirajo na kontu. Ko je naročil manj in je tako manj dela, delavec porabi ure, ki so se mu nabrale na časovnem kontu. Obratno pa je možno, da nastane negativni časovni konto, ki se ga izravna z dodatnim delom ob večjem obsegu naročil. Delojemalec tako vedno prejema enako osnovno plačo, ne glede na število opravljenih ur.

DELODAJALEC: Kaj so morali delodajalci v zameno za to ponuditi sindikatom?

R. G.: Sindikati so želeli doseči večje zvišanje plač.

DELODAJALEC: In za koliko odstotkov so se plače zvišale v primerjavi s staro pogodbo?

R. G.: Plače so se v primerjavi s staro pogodbo zvišale za 2,2 %.

DELODAJALEC: Za koliko pa so se plače zviševale v preteklih letih?

R.G.: Zvišanja plač so bila v preteklih letih različna. To je bilo predvsem odvisno od posamezne gospodarske situacije. V letih z nizko gospodarsko rastjo tudi sindikati pri pogajanjih o kolektivni pogodbi bolj vztrajajo pri varnosti zaposlitve kot pri zviševanju dohodka. V takšnih časih se pogosto dogovorimo za enkratna plačila, ki ne vodijo do zvišanja splošne ravni plač. V letih z močno gospodarsko rastjo pa tudi naša podjetja, ki so člani, izplačujejo višje plače. Potem se povišajo tudi plače v kolektivni pogodbi.

DELODAJALEC: Kakšno vlogo na splošno pri pogajanjih igra (pričakovana) inflacija in izboljšanje produktivnosti v vaši panogi in nemškem gospodarstvu?

R. G.: Inflacija in gibanje produktivnosti sta pri pogajanjih o kolektivni pogodbi pomembna vplivna dejavnika. Pri močni inflaciji in gospodarski rasti se plače zvišajo bistveno več kot v časih stagnacije ali celo negativnega gibanja narodnega gospodarstva. Vendar pa je bil v preteklih letih pomemben cilj za sindikate predvsem zagotavljanje varnosti zaposlitve. Obstajajo znaki, ki jasno kažejo na to, da bomo

morali v naslednjih letih, predvsem če bo razcvet, ki se trenutno kaže, trajal, spet računati z zahtevami po višjih plačah.

DELODAJALEC: V Sloveniji se radi oziramo v Nemčijo, predvsem v južno Nemčijo, kjer v močnih panogah dosegate visoke rezultate. Ali gibanja plač v drugih državah igrajo kakšno vlogo pri pogajanjih o kolektivnih pogodbah?

R. G.: Gibanja plač v drugih državah kot so Francija, Nizozemska ali Velika Britanija, pri pogajanjih o kolektivnih pogodbah v Nemčiji ne igrajo nobene vloge. To je povezano tudi s tem, da so v drugih državah tudi bistvene razlike pri socialnih prispevkih in njihovem financiranju. V sami Nemčiji so plače v Vzhodni Nemčiji nižje kot v Zahodni Nemčiji. Plače na vzhodu Nemčije so za 10 – 15 % nižje kot na zahodu.

DELODAJALEC: Na katero regijo se nanaša ta kolektivna pogodba?

R. G.: Kolektivna pogodba se nanaša na zvezno deželo Hessen in se uporablja za podjetja, ki so člani Industrijskega združenja za stavbno in okoljsko tehniko Hessen.

DELODAJALEC: Ali so druge regije prevzele vašo pogodbo?

R. G.: Neposrednega prevzema naše kolektivne pogodbe v drugih deželah ni bilo. Vendar pa so kolektivne pogodbe v drugih regijah izpadle podobno. Razlog je v tem, da se regionalno organizirana združenja delodajalcev v Nemčiji organizirajo tudi na zvezni ravni in se med seboj obveščajo o pogajalskih strategijah. Enako počnejo sindikati.

DELODAJALEC: Kakšne so regionalne razlike med kolektivnimi pogodbami vaše panoge?

R. G.: Raven plač se prilagaja regionalnim posebnostim. Tako v regijah z nižjo produktivnostjo in ustvarjanjem vrednosti izplačujejo nižje plače kot v regijah z visoko produktivnostjo.

DELODAJALEC: Kakšno vlogo pri določanju plač v zasebnem sektorju igra država?

R. G.: V Nemčiji kolektivne pogodbe načeloma sklepajo delodajalci in sindikati. Država tukaj ne sme vplivati. Razen, če pride do kršitev zakonov in pravnih norm kot npr. zakona o dopustih ali zakona o delovnem času ali pa zakona o kolektivnih pogodbah.

DELODAJALEC: Kdaj se obetajo naslednja pogajanja o kolektivni pogodbi v vaši panogi?

R. G.: Naslednje leto bo prišlo do novih pogajanj.

Gospod Grimpe, zahvaljujeva se za pogovor in vam še naprej želiva veliko uspeha pri pogajanjih o kolektivni pogodbi!

Intervju sta vodili mag. Slavi Pirš in mag. Grit Ackermann.

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

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

VODSTVO ZDS



Borut Meh,
predsednik ZDS



Vanda Pečjak,
podpredsednica ZDS



Peter Tevž,
podpredsednik ZDS

ZA VAS NA ZDS

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

Svetovalka generalnega sekretarja
Mag. Tatjana Pajnkihar
E-naslov: tatjana.pajnkihar@zds.si

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

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

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

ODDELEK ZA DELOVNO PRAVNE ZADEVE

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

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

ODDELEK ZA PREJEMKE IZ DELOVNEGA RAZMERJA

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

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

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

ODDELEK ZA PODROČJE DAVKOV

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

ODDELEK ZA MEDNARODNO SODELOVANJE

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

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

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

ISSN 1855-8364

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

www.zds.si

