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

DELODAJALEC

2010/5

Strokovna revija Združenja delodajalcev Slovenije
Junij 2010
Leto 1, Številka 5

ZDRUŽENJE DELODAJALCEV SLOVENIJE ZDS

V središču

Prisiljeni hoteti ali: Prostovoljnost po slovensko

ZDRUŽENJE DELODAJALCEV SLOVENIJE

ZASTOPAMO VAŠE DELODAJALSKE INTERESE

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

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

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

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

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

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

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

KATERE UGODNOSTI PRINAŠA ČLANSTVO V ZDS?

Svetujemo vam in vas informiramo

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

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

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

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

- E-obvestilo je redno mesečno obvestilo, ki vključuje Delodajalca, pomembne dogodke na ZDS ter povezave na 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



Jože Smole, namestnik odgovorne urednice

SPOŠTOVANI!

Prejšnji mesec je prav gotovo najbolj zaznamoval protest študentov, ki so protestirali proti predlogu Zakona o malem delu. Tudi po demonstracijah vemo zgolj to, da so študenti proti, ne vemo pa tudi kakšni so njihovi predlogi. Protesta, ki se je sprevrgel v izgrede z obmetavanjem parlamenta z granitnimi kockami in jajci, se je izmed sindikalnih predstavnikov udeležil in ga podprl le predstavnik ene sindikalne centrale. Sodeč po izjavah na Ekonomsko socialnem svetuse namreč ostali strinjajo s predlogom Zakona o malem delu.

Sporna je tudi izjava ministra Svetlika, da smo delodajalci preveč pasivni v socialnem dialogu. Kljub temu, da smo zaradi nespoštovanja socialnega dialoga pri usklajevanju Zakona o minimalni plači bojkotirali Ekonomsko socialni svet, da smo podali enotno stališče tako glede sprememb delovnopravne zakonodaje, predloga novega socialnega sporazuma, pokojninske reforme in predloga Zakona o udeležbi delavcev pri dobičku, spremembah Zakona o dohodnini, to očitno za ministra ni dovolj. Res pa je, da od vseh na delodajalski strani usklajenih predlogov, vladna stran ni upoštevala praktično nobenega.

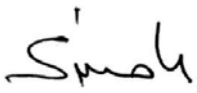
Bojkot socialnega dialoga s strani delodajalcev se je namreč zgodil prvič v 15 letih z enim samim ciljem - opozoriti vlado na neprimeren način vodenja tripartitnega socialnega dialoga. Na neustrezen socialni dialog so opozarjali tudi predsedniki vseh sindikalnih central, kar je pokazatelj, da je tripartitni socialni dialog v Sloveniji res na zelo nizki ravni.

Tripartitni socialni dialog se je z Ekonomsko socialnega sveta prenesel na srečanja socialnih partnerjev z predsednikom Vlade, t.i. delovnih sestankov vrha ESS, ki trenutno obravnava ključna vprašanja pokojninske reforme. To je nepotrebno in škodljivo podvajanje tripartitnega socialnega dialoga, ki diskreditira obstoječo tradicijo, in pričakujemo, da se bo po koncu usklajevanj o pokojninski reformi, predlogu Zakona o malem delu in predlogu sprememb ZDR, predloga Zakona o urejanju trga dela, ta dialog znova preselil na Ekonomsko socialni svet, kjer mu je tudi mesto.

Prav gotovo bo k usklajevanju naštetih predlogov zakonom pripomogla analiza o konkurenčnosti, ki jo objavlja IMD v svojem letnem poročilu. Slovenija je namreč zdrsnila na lestvici konkurenčnosti kar za 20 mest, kar je več kot katerakoli druga od opazovanih 60 držav. Če si ne želimo iti po poti Grčije, bo potrebno bistveno večja pripravljenost socialnih partnerjev za nujno potrebne strukturne reforme. Te lahko zaenkrat opazujemo le kot neizpolnjene želje v izhodni strategiji.

Sprejem predloga Zakona o udeležbi delavcev pri dobičku, ki vključuje obvezno delitev dobička, po hitrem postopku, bo prav gotovo pripomogel k temu, da bomo na lestvici konkurenčnosti izgubili še kakšno mesto. Vsa naša prizadevanja na Odboru za gospodarstvo v Državnem zboru, kakor tudi naši poskusi, da bi predlagateljem amandmaja o obvezni udeležbi na dobičku razložili, kaj ta pomeni za potencialne tuje investitorje, so bila žal zaman. S sprejetjem takega zakona bomo postali unikum v EU, saj bomo prvi, ki bomo zanemarili priporočila Sveta Evrope.

Še pred začetkom poletja pa bomo vsa prizadevanja usmerili v eno ključnih srečanj pri predsedniku Vlade, ki bo 8. junija, ko se bomo socialni partnerji in vlada opredeljevali tako do predlaganih rešitev pokojninske reforme, kot do trojčka delovnopravnih sprememb.



DELODAJALEC

Junij 2010, Leto 1, Številka 5
ISSN 1855-8364

Izdajatelj:
Združenje delodajalcev Slovenije

Odgovorna urednica:
mag. Tatjana Pajnkihar

Namestnik odgovorne urednice:
Jože Smole

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

Oblikovna zasnova:
Matjaž Tomažič / Kontrastika

Prelom:
Maja Ceglar Ključevšek

Tisk:
Tiskarna Present d.o.o.

Datum natisa:
26.5.2010

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 Nagovor predsednika ZDS ob slavnostni Skupščini

4 Novice in dogodki

6 Izobraževanja

8 Publikacije ZDS

9 Gostujoče pero: Problematika in izzivi sofinanciranja kadrovskih štipendij v Sloveniji

12 Ekonomski kazalci

12 Poslovanje družb v 2009
14 Izbrani ekonomski kazalci

17 V središču:

Prisiljeni hoteti ali: Prostovoljnost po slovensko

20 Delovnopravna zakonodaja

20 Odgovarjamo na vaša vprašanja
22 Sodna praksa
22 Novo iz Uradnega lista RS

23 Davki in prispevki

23 Odgovarjamo na vaša vprašanja
24 Podlage za obračun dohodnine in prispevkov za socialno varnost

29 Prejemki iz delovnih razmerij

29 Novosti iz kolektivnih pogodb
30 Odgovarjamo na vaša vprašanja
33 Podlage za obračun plač in ostalih prejemkov iz delovnega razmerja

41 Praksa iz drugih držav: Odpravljanje razlik v plačilu med spoloma

44 Novice stalnega predstavništva BUSINESSEUROPE

47 Projekti ZDS

NAGOVOR PREDSEDNIKA ZDS OB SLAVNOSTNI SKUPŠČINI



Borut Meh, predsednik Združenja delodajalcev Slovenije

SPOŠTOVANI!

Združenje delodajalcev Slovenije je bilo kot prvo prostovoljno delodajalsko združenje ustanovljeno že 1994. Pomemben mejnik v delovanju ZDS je bil podpis ustanovnega akta Ekonomsko socialnega sveta leta 1994. Drugi pomembni mejnik pa je mednarodne širine, saj smo leta 2006 postali član konfederacije evropskih delodajalcev BUSINESSEUROPE, od leta 2004 pa je ZDS član Mednarodne delodajalske organizacije IOE pri Mednarodni organizaciji dela (ILO).

Vsa leta ZDS gradi na strokovni podpori zagotavljanja konkurenčnih pogojev slovenskega gospodarstva, katerega bistven del je tudi tripartitni socialni dialog v Sloveniji. Več čas zastopamo interese naših članov v socialnem dialogu obenem pa gradimo socialno partnerstvo z vsemi delodajalskimi organizacijami in sindikalnimi centralami.

ZDS imenuje svoje člane v tudi organe različnih organizacij, zavodov, sodeluje v Državnem svetu ter v različnih komisijah in odborih Državnega zbora v Sloveniji in tako aktivno sodeluje pri soodločanju in oblikovanju stališč.

Letos je nov mejnik, saj smo kot polnopravni član vstopili v BIAC (Business and Industry Advisory Committee) pri Organizaciji za ekonomsko sodelovanje in razvoj (OECD).

ZDS bo svoje uspešno delovanje proslavilo s Slavnostno akademijo ob 15. letnici ZDS, ki bo 7. junija 2010 v Hotelu Mons. Častni govornik bo predsednik Republike Slovenije dr. Danilo Türk, kar je potrditev prepoznavnosti ZDS in naše vloge v socialnem dialogu v Sloveniji.

Borut Meh,
predsednik ZDS

NOVICE IN DOGODKI

SEKCIJA ZA GOSTINSTVO

LJUBLJANA 12.5.2010 - Od 10. do 12. maja 2010 je potekala 3. korespondenčna seja Sekcije za gostinstvo na ZDS. Na seji je odbor sekcije obravnaval vprašanje nadaljnjih pogajanj ter sestave pogajalske skupine ZDS za Kolektivno pogodbo dejavnosti gostinstva in turizma.

SEKCIJA ZA TEKSTIL IN USNJE

LJUBLJANA, 10.5.2010 - Sekcija za tekstil in usnje je na korespondenčni seji zavrnila sindikalni predlog za usklajevanje tarifne priloge Kolektivne pogodbe za tekstilno, oblačilno, usnjarsko in usnjarsko predelovalno industrijo, na podlagi slabih poslovnih rezulatov podjetij v panogi in negativnega učinka povišanja zneska minimalne plače.

SESTANEK KOMISIJE ZA DELOVNO IN SOCIALNO PRAVO

LJUBLJANA, 7.5.2010 - Sestala se je Komisija za delovno in socialno pravo. Komisija je razpravljala o aktualnih predlogih Zakona o malem delu, Zakona o urejanju trga dela in delodajalskem predlogu sprememb Zakona o delovnih razmerjih (ZDR).

Komisija je sprejela sklep, da se je obstoječi predlog sprememb ZDR, ki ga je Komisija potrdila dne 15.6.2009, dopolnil. Besedilo predloga ni dokončno, temveč se lahko dopolnjuje s predlogi ostalih delodajalcev, po predhodni potrditvi na seji Komisije za delovno in socialno pravo.

UPRAVNI ODBOR ZDRUŽENJA DELODAJALCEV SLOVENIJE

LJUBLJANA, 19.5.2010 - Na 15. korespondenčni seji je Upravni odbor Združenja delodajalcev Slovenije potrdil predlagani dnevni red redne letne seje Skupščine ZDS, ki bo 7. junija 2010.

ODBOR ZA GOSPODARSTVO - DRŽAVNI ZBOR RS

LJUBLJANA, 13.5.2010 - Na 13. nujni seji se je na temo predloga Zakona o udeležbi delavcev pri dobičku po nujnem postopku sestal Odbor za gospodarstvo. Kljub protestu delodajalcev je odbor sprejel amandma k predlogu zakona, ki uvaja obvezno udeležbo pri dobičku.

SEJA NACIONALNE KOMISIJE PROGRAMA EVROPSKIH SKUPNOSTI VSEŽIVLJENJSKO UČENJE -LEONARDO DA VINCI

LJUBLJANA, 6.5.2010 - Potekala je 12. redna seja nacionalne komisije programa Evropskih skupnosti Vseživljenjsko učenje - Leonardo da Vinci, na kateri se je razpravljalo o prerazporeditvi razpoložljivih neporabljenih sredstev ter o postopkih in rezultatih ocenjevanja za projekte mobilnosti, projekte partnerstev in projekte prenosa inovacij.

SESTANKI STROKOVNE DELOVNE SKUPINE ZA PRIPRAVO UKREPOV ZA DOSEGANJE CILJEV MODERNIZACIJE POKOJNINSKEGA SISTEMA

LJUBLJANA, 14. in 20.5.2010 - Strokovna delovna skupina za pripravo ukrepov za doseganje ciljev modernizacije pokojninskega sistema je v začetku maja 2010 začela z obravnavo posameznih predlaganih členov Zakona o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (ZPIZ-2). Na sestankih strokovne delovne skupine naj bi se obravnavali posamezni predlagani členi zakona predvsem s strokovnega vidika, medtem, ko se bodo interesna vprašanja še naprej reševala na sestankih socialnih partnerjev pri predsedniku Vlade RS.

SEJE EKONOMSKO SOCIALNEGA SVETA

LJUBLJANA, 18.5.2010 - Ekonomsko socialni svet je na dopisni seji obravnaval dve točki:

- Določitev kandidatov iz vrst delodajalcev in sindikatov za člane Evropskega ekonomsko-socialnega odbora za naslednje 5-letno mandatno obdobje
- Izhodišča za udeležbo tripartitne delegacije Republike Slovenije na 99. rednem zasedanju Mednarodne konference dela, ki bo potekala v Ženevi med 2. in 18. junijem 2010.

SREČANJE PREDSTAVNIKOV DELODAJALCEV IN SINDIKATOV Z PREMIEJEM - VRH ESS

LJUBLJANA, 25.4., 3.5., 10.5. in 24.5. 2010 – T.i. vrh ESS je nadaljeval s srečanji s predsednikom Vlade RS in izmenjal stališča glede ključnih rešitev modernizacije pokojninskega sistema kakor tudi trojčka delovnopravne zakonodaje.

SPREJEM ZDS PRI PREDSEDNIKU DRŽAVE, DR. TÜRKU

LJUBLJANA 18.5. 2010 - Predsednik Republike Slovenije, dr. Danilo Türk, je v sredini maja sprejel predstavnike delodajalskih združenj Slovenije.



Foto: Tina Kosec / STA

Predsednik ZDS, g. Meh pri predsedniku države, dr. Türku.

Združenje delodajalcev Slovenije sta zastopala predsednik gospod Borut Meh in generalni sekretar gospod Jože Smole, Združenje delodajalcev obrti in podjetništva pa gospod Milan Škapin in gospod Igor Antauer.

V enournem pogovoru so predstavniki delodajalskih organizacij predsednika seznanili s pogledi, stanjem in stališči delodajalskih organizacij v zvezi s socialnim dialogom, pripravo nove zakonodaje in delovanje delodajalskih organizacij - prenormiranost in predimenzioniranost organizacij na področju podjetij.

Predsednik ZDS, gospod Borut Meh, se je predsedniku republike Slovenije zahvalil, ker je sprejel vabilo, da se udeleži proslave 15 letnice obstoja združenja in za njegov pozdravni govor.



Foto: Tina Kosec / STA

Predstavniki združenj delodajalcev pri predsedniku države.

DELAVNICA "ENERGIJSKO VARČNA GRADNJA IN POSLOVNE PRILOŽNOSTI, KI JIH PRINAŠA"

LJUBLJANA, 20.5.2010 - Združenje delodajalcev Slovenije (ZDS) je v sodelovanju z Inštitutom Jožef Štefan organiziralo delavnico z naslovom "Energijsko varčna gradnja in poslovne priložnosti, ki jih prinaša za gradbeni sektor". Delavnica je bila organizirana v okviru projekta ActClean.



Foto: Martin Šmalčič / ZDS

20. maja je ZDS skupaj z Inštitutuom Jožef Štefan organiziralo delavnico.

Na delavnici je bilo predstavljeno trenutno stanje na področju energijsko učinkovite gradnje, zakonski okviri na tem področju in ustvarjanje zelenih delovnih mest. Podjetje Kloben Solar Evolution iz Italije je predstavilo solarno hlajenja stanovanjskih zgradb. Osrednji gost delavnice pa je bilo podjetje Lumar IG d.o.o., iz Maribora, dobitnik Zlate gazele 2009, ki je prisotnim predstavilo primer dobre prakse.

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

JUNIJ				
3.6.2010	NOVO!	Izvrševanje sklepov o izvršbi pri delodajalcih	Dida Vovk	Delavnica
10.6.2010		TRANSFERNE CENE s knjigo Transferne cene - poslovni in davčni vidik	mag. Štefan Kuhar	
10.6.2010	NOVO!	Igralniške napitnine v luči sprememb zakona o igrah na srečo in njihov vpliv na motivacijo zaposlenih	Dr. Andrej Raspor	
11.6.2010		Praktično usposabljanje delavcev na delovnem mestu – naloge vodje procesa (usposabljanje vodij proizvodnih procesov za izvajanje praktičnega usposabljanja in nadzora delavcev na delovnem mestu po zahtevah Zakona o varnosti in zdravju pri delu)	mag. Borut Brezovar mag. Marko Koren	
14.6.2010	NOVO!	Excel za računovodje - 1. del	B-2	Delavnica
15.6.2010	NOVO!	Excel za računovodje - 2. del	B-2	Delavnica
18.6.2010		Predlog plačnega modela ZDS	mag. Slavi Pirš	Delavnica
24.6.2010	NOVO!	Praktični prikaz DDV-ja, če mednarodno poslujem	mag. Tanja Urbanija	

V JUNIJU NE ZAMUDITE

3.6.2010 Izvrševanje sklepov o izvršbi pri delodajalcih

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

10.6.2010 TRANSFERNE CENE s knjigo Transferne cene – poslovni in davčni vidik

Mag. Štefan Kuhar je direktor Davčnega svetovanja v družbi Gorenje d.d. Sodeloval je pri pripravi veljavne davčne zakonodaje, in je strokovnjak za določanje transfernih cen s poslovnega in davčnega vidika z dolgoletno prakso. S področja transfernih cen je tudi magistriral. Doma in v tujini je objavil številne strokovne prispevke. Je poznavalec zakonske ureditve področja transfernih cen in mednarodne obdavčitve v razvitih državah in prakse določanja in nadzora transfernih cen doma in v tujini. V zadnjih letih je izvedel čez 50 seminarjev s področja transfernih cen. Je avtor knjige Transferne cene – poslovni in davčni vidik, ki jo boste tudi prejeli na seminarju.

10.6.2010 Igralniške napitnine v luči sprememb zakona o igrah na srečo in njihov vpliv na motivacijo zaposlenih

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.

11.6.2010 Praktično usposabljanje delavcev na delovnem mestu – naloge vodje procesa (usposabljanje vodij proizvodnih procesov za izvajanje praktičnega usposabljanja in nadzora delavcev na delovnem mesu po zahtevah Zakona o varnosti in zdravju pri delu)

Mag. Borut Brezovar, glavni inšpektor RS za delo.

Mag. Marko Koren, sodni izvedenec za varstvo pri delu in mediator

14. in 15.6.2010 Excel za računovodje – 1. in 2. del

Podjetje B2 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).

18.6.2010 Predlog plačnega modela ZDS

Mag. Slavi Pirš, Vodja oddelka za prejemke iz delovnega razmerja pri Združenju delodajalcev Slovenije. Njena osrednja tema so prejemki iz delovnega razmerja s katerimi se je seznanila najprej s statističnega vidika (SURS), potem ekonomskega (GZS-SKEP), od leta 1999 dalje pa z vidika socialnega dialoga s posebnim poudarkom na kolektivnih pogodbah zasebnega sektorja. Med publikacijami ZDS je zaslediti kar nekaj njenih komentarjev h kolektivnim pogodbam dejavnosti zasebnega sektorja, med drugimi publikacijami pa je najbolj odmeven priročnik z naslovom Predlog plačnega modela ZDS.

24.6.2010 Praktični prikaz DDV-ja, če mednarodno poslujem

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.

NAJAVA DRUGIH DOGODKOV

JUNIJ		
7.6.2010	Slavnostna akademija ob 15 letnici ZDS	
29.6.2010	Zaključna konferenca projekta Ageing Workforce na temo zaposlovanja starejše delovne sile: »Zagotavljanje zaposljivosti in produktivnosti starejših delavcev«	Konferenca

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

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

PUBLIKACIJE ZDS
EDINSTVEN PRIPOMOČEK KADROVIKOM, PRAVNIKOM IN RAČUNOVODJEM



VZORCI DELOVNOPRAVNIH IN DRUGIH POGODB ZA IZVAJANJE DELA IN VZORCI ODPOVEDI POGODB O 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?



NOVO! 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



NOVO! 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
PROBLEMATIKA IN IZZIVI SOFINANCIRANJA KADROVSKIH ŠTIPENDIJ V SLOVENIJI



Janez Cigler Kralj je univerzitetni diplomirani politolog smeri analiza politik in javna uprava. Več kot pet let je poklicno in projektno dejaven v odnosih z javnostmi. Zaposlen je na Javnem skladu Republike Slovenije za razvoj kadrov in štipendije kot višji svetovalec za odnose z javnostmi in promocijo.

Janez Cigler Kralj

V času, ko se zaradi krize vsi borimo za svoj obstoj, še toliko bolj iščemo načine, kako si zagotoviti bolj stabilno sedanjost in prihodnost. Navedeno velja tako za posameznike, kot za podjetja. Ena od poti do tega cilja je podeljevanje kadrovskih štipendij, ki naj bi imelo za cilj vzgojiti oziroma izobraziti profile, za katere podjetje predvideva potrebo v prihodnosti v skladu s svojo kadrovsko strategijo in načrtom. Dijaku ali študentu, prejemniku kadrovske štipendije, pa le-ta omogoči finančno podporo pri šolanju, ki pa tudi ni zanemarljiva. Če se podjetje odloči podeliti kadrovsko(e) štipendijo(e), je to čista »win-win« situacija, ki ima številne pozitivne učinke za oba partnerja, štipenditorja in štipendista.

SPLOŠNO O KADROVSKIH ŠTIPENDIJAH

Namen kadrovskih štipendij je povezovanje človeških virov in zaposlovalne sfere, kajti podjetja si lahko preko dolgoročnega kadrovskega načrtovanja zagotovijo razvoj ustreznih kadrov in na ta način spodbudijo razvoj podjetij. Kadrovske štipendije delodajalcu in štipendistu dopuščajo več svobode pri ureditvi pogodbenega razmerja kot pri ostalih vrstah štipendij.

Preko Sklada RS za razvoj kadrov in štipendije država spodbuja kadrovsko štipendiranje tudi tako, da je pripravljena k štipendiji, ki jo sicer podeli delodajalec, primakniti svoj delež. Podlago za sofinanciranje predstavlja Zakon o štipendiranju, ki med drugim določa tudi pogoje sofinanciranja, obveznosti štipenditorja in štipendista ter višino sofinanciranega dela.

SOFINANCIRANJE KADROVSKIH ŠTIPENDIJ

Podjetje lahko pridobi sredstva za kadrovske štipendije v okviru dveh vrst programov:

- neposrednega sofinanciranja kadrovskih štipendij, kjer sklene pogodbo o sofinanciranju neposredno s skladom in
- posrednega sofinanciranja kadrovskih štipendij (t.i. enotne regijske štipendijske sheme), kjer sklene pogodbo z regijskimi razvojnimi agencijami.

Prek teh dveh programov lahko sklad podjetjem in ostalim upravičenim organizacijam sofinancira 50% dodeljene štipendije, vendar največ do višine 30 % minimalne plače.

Višina štipendije je prepuščena vsakemu delodajalcu, pri čemer obstaja zakonski minimum 38,33 € za dijaka in 57,50 € za študenta.

Da bi za štipendista pridobili sofinanciranje kadrovske štipendije, se morate prijaviti na javni razpis in seveda ustrezati pogojem razpisa. Pred tem pa ste dolžni skladu oddati svoje potrebe v okviru poziva za oddajo potreb po kadrovskih štipendistih. Svojo potrebo lahko oddajo vsi delodajalci, ki razpisujejo kadrovske štipendije. Če podjetje odda potrebo po kadrovskem štipendistu, vendar za prijavljeno potrebo ne dobi primernega kandidata, mu štipendije ni potrebno podeliti. To pomeni, da delodajalcu ni potrebno podeliti vseh štipendij, za katere odda potrebo.

Višina štipendije je prepuščena vsakemu delodajalcu, pri čemer obstaja zakonski minimum 38,33 € za dijaka in 57,50 € za študenta.

Pogoji letošnjega razpisa (sofinanciranje kadrovskih štipendij od šolskega leta 2010/11 do konca izobraževanja na isti stopnji) bodo znani ob objavi razpisa (predvidoma v mesecu juliju).

Zainteresirani delodajalci pa si za informacijo lahko ogledajo pogoje v preteklih razpisih na spletni strani www.sklad-kadri.si, natančneje razpisno dokumentacijo za 49., 50. in 72. javni razpis (zavihek Aktualni razpisi - Pretekli razpisi).

Javni sklad RS za razvoj kadrov in štipendije je 11. 3. 2010 že objavil javni poziv delodajalcem, za oddajo potreb po kadrovskih štipendijah za šolsko leto 2010/11. Priporočljivo je, da delodajalci oddajo svoje potrebe čim prej, najkasneje pa do 31. 5. 2010, saj si bodo tako lahko zagotovili boljšo promocijo svojih razpoložljivih kadrovskih štipendij in večji izbor med potencialnimi štipendisti.

KAKŠNO JE STANJE?

Za boljšo predstavo o trendih v zadnjih letih navajamo nekaj statističnih podatkov iz katerih je razvidno, da se je v treh šolskih letih od začetka izvajanja programa na skladu povečalo tako število delodajalcev, ki sofinancirane štipendije dodelijo, prav tako pa tudi število štipendistov, ki te štipendije prejemajo. Povečala se je tudi višina podeljenih sredstev sofinanciranja, ki jih sklad sofinancira podjetjem.

Podatki v prvi tabeli kažejo, da se znesek podeljenih sredstev sofinanciranja kadrovskih štipendij iz leta v leto viša in je v šolskem letu 2009/10 znašal že 1.886.649,24 €.

Iz druge tabele je sicer razvidno, da je - kljub rasti števila delodajalcev, ki jim sklad sofinancira kadrovske štipendije - v šolskem letu 2008/09 glede na leto prej, število štipendistov v istem obdobju nekoliko upadlo. Vzrok je v tem, da je v drugem letu neposrednega sofinanciranja kadrovskih štipendij s strani sklada, eden izmed večjih delodajalcev močno zmanjšal število sofinanciranih podeljenih štipendij. Je pa v šolskem letu 2009/10 število štipendistov preseglo število iz leta 2007/08. V oči bode podatek, da je število sofinanciranih štipendistov v resnici precej manjše od tistega, ki bi ga v Sloveniji zmogli in potrebovali. Sicer pa so trendi pozitivni in odgovarjajo viziji sklada na področju sofinanciranja kadrovskih štipendij.

PROBLEMI OZIROMA IZZIVI

Trenutno se na področju kadrovskega štipendiranja soočamo s številnimi izzivi. V Javnem skladu RS za razvoj kadrov in štipendije pogrešamo enotne evidence o podeljenih kadrovskih štipendijah. Na osnovi takšne evidence bi lahko bolj kvalitetno pristopili k informiranju in usmerjanju šolajoče mladine v perspektivne poklice po katerih že danes ali pa bo v prihodnosti obstajalo povpraševanje. Da bi to dosegli, bi morali naravnati celotni sistem izobraževanja tako, da bi spodbujal izobraževanje za poklice, ki jih na trgu delovne sile primanjkuje. Država bi s tem dejansko lahko pričela razvijati kadre, ki bodo po končanem šolanju takoj dobili zaposlitev.

Prav tako opažamo, da bi bilo v številnih podjetjih potrebno dodelati, ponekod pa sploh izdelati kadrovsko strategijo. V krizi je to toliko bolj pomembno in podjetja, ki imajo dobro strategijo zaposlovanja kadrov, se lahko hitreje odzovejo in prilagodijo nastalim razmeram. Hkrati pa se zavedamo, da je v manjših podjetjih to velika težava, saj je zanje težje zagotoviti in plačevati zaposlene v ta namen, ko pa je v resnici potrebno varčevati in racionalizirati na vseh področjih.

Negotovo okolje in prihodnost marsikaterega delodajalca odvrne od odločitve za prijavo na program sofinanciranja kadrovskih štipendij. V skladu pa poudarjamo pozitiven učinek sofinanciranja, saj je to ena izmed možnosti, da podjetje hkrati načrtno vlaga v prihodnost in razvoj ter ob tem

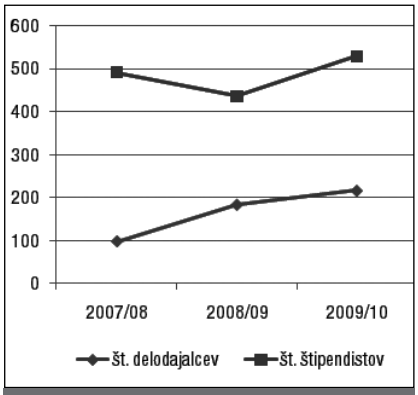
Višina podeljenih sredstev sofinanciranja kadrovskih štipendij po šolskih letih

ŠOL. LETO	2007/08	2008/09	2009/10
ZNESEK	1.163.786,50 €	1.451.651,04 €	1.886.649,24 €

Število delodajalcev in štipendistov po šolskih letih

ŠOL. LETO	2007/08	2008/09	2009/10
ŠT. DELODAJALCEV	98	184	217
ŠT. ŠTIPENDISTOV	492	436	529

Število delodajalcev in štipendistov



Vir: Javni sklad RS za razvoj kadrov in štipendije

prejme nekaj sredstev za manjše breme teh vlaganj.

Res pa je, da marsikoga odvrne tudi razmerje med delom, ki ga je potrebno vložiti v dokumentacijo za sofinanciranje kadrovskih štipendij in (razmeroma) nizkimi zneski, ki jih lahko prejme.

Vlaganje v svoje bodoče kadre je preprosta formula uspešnih.

V času krize se je še posebej izkazalo, da delodajalci težko zagotavljajo zaposlitev za štipendiste. Ker opustitev obveznosti zaposlitve pomeni, da bo moral delodajalec sofinancirana sredstva vračati, to v veliki meri odvrača delodajalce od vključitve v sistem. V bodoče bo potrebno resno pretehtati sedanjo ureditev in predlagati spremembe, ki bodo povečale zanimanje in interes za kadrovske štipendije.

DELODAJALEC DOBI VELIKO

Delodajalec dobi veliko več, kot le sofinanciranje. S kadrovsko štipendijo vlaga v novega, sodelavca ali sodelavko, ki ustreza njegovim kadrovskim potrebam, izraženim v kadrovskem načrtu in prinaša sveže ideje v podjetje. Delodajalec tako pridobiva ugled in dolgoročno utrjuje svojo prisotnost v lokalnem in širšem okolju, prav tako pa kot dober gospodar skrbi za razvoj človeških virov v svojem podjetju.

KAJ JE PRISPEVEK DELODAJALCA?

Delodajalec podeli kadrovsko štipendijo štipendistu in mu s tem pomaga izučiti se za poklic, ki si ga je izbral. Tega štipendista delodajalec po končanem šolanju tudi zaposli vsaj za obdobje, enako obdobju prejemanja sofinanciranja kadrovske štipendije.

Delodajalec s tem dvakratno pripomore k izboljšanju razmer v svojem okolju: pomaga pri šolanju in zagotovi delovno mesto. Delodajalec s tem tudi spodbuja mlade, da se izobražujejo za poklice, ki jih primanjkuje na trgu dela in jim s tem pomaga do večjih zaposlitvenih možnosti. Res je, da delodajalec tvega, saj se v negotovem okolju razmere zelo hitro spreminjajo in so lahko potrebe po kadrih čez nekaj let popolnoma drugačne, vendar pozitivni učinki odločitve za podelitev kadrovskih štipendij po našem mnenju upravičijo to tveganje.

KAKO PA INFORMACIJE PRIDEJO DO DIJAKOV IN ŠTUDENTOV?

Dijaki in študenti se lahko s kadrovskimi štipendijami, ki jih podeljujejo delodajalci, seznanijo na dva načina:

- Preko skupnega razpisa kadrovskih štipendij za posamezno šolsko/študijsko leto, ki ga vsako leto objavi Javni sklad RS za razvoj kadrov in štipendije na podlagi potreb, ki jih skladu neposredno posredujejo delodajalci. Dijaki in študenti si lahko razpoložljive štipendije po različnih kriterijih ogledajo na spletni strani www.sklad-kadri.si/kadrovske. Skupni zbir javljenih potreb delodajalcev, ki se bo vzpostavil, bo – kot prejšnja leta - omogočal iskanje po upravnih enotah, nazivu izobrazbe in ravni izobraževanja. Prošnje za dodelitev kadrovske štipendije preko skupnega razpisa kadrovskih štipendij javnega sklada morajo kandidati poslati neposredno delodajalcu, ki je potrebo objavil.
- Preko javnih razpisov kadrovskih štipendij v okviru enotnih regijskih štipendijskih shem, ki jih prav tako vsako leto objavljajo regionalne razvojne agencije oz. nosilci RŠS.

ZA SKLEP

Odločitev za podeljevanje kadrovskih štipendij lahko podjetjem pomaga dolgoročno načrtovati svoj razvoj. Na Javnem skladu RS za razvoj kadrov in štipendije s svojimi aktivnostmi spodbujamo delodajalce, da se prijavijo na program sofinanciranja kadrovskih štipendij, saj si s tem denarjem lahko zmanjšajo tveganje, ki je neločljiv del odločitve za dolgoročno (finančno) vlaganje v bodoče potencialne zaposlene. Verjamemo, da je samo s takšnim načrtnim delom mogoče doseči uspešnost. Ni dovolj, da krizo le preživimo, čeprav je tudi to veliko. Dosti pomembneje je, da znamo pogledati v prihodnost in vzamemo stvari v svoje roke. Vlaganje v svoje bodoče kadre je preprosta formula uspešnih.

INFORMACIJE ZA DELODAJALCE

Delodajalci naj se z vprašanji obrnejo na Javni sklad RS za razvoj kadrov in štipendije, Dunajska 22, 1000 Ljubljana. Svetovalke na telefonski številki 01/434 10 80 ali elektronskem naslovu info@sklad-kadri.si jim bodo pomagale s pomembnimi informacijami in odgovorile na vsa njihova vprašanja.

EKONOMSKI KAZALCI
POSLOVANJE DRUŽB V LETU 2009

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.

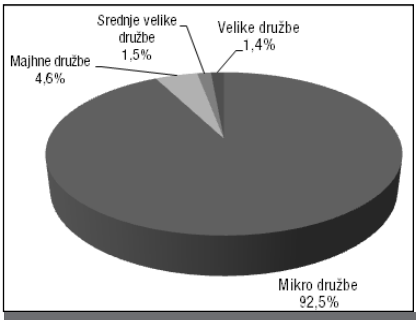
Maja Ceglar Ključevšek

V začetku maja je AJPES (Agencija RS za javnopravne evidence in storitve) objavila Informacijo o poslovanju gospodarskih družb in samostojnih podjetnikov posameznikov v Sloveniji v 2009. V nadaljevanju so navedeni glavni poudarki teh poročil.

Metodologija

Podlaga za poročilo so letna poročila za 2009, ki so jih družbe za namene državne statistike predložile AJPES do 31. marca 2010. V poročilu niso upoštevana poročila bank, zavarovalnic, družb za upravljanje in nekaterih finančnih in investicijskih družb, ki ne poslujejo po kontnem načrtu za družbe. Iz obdelave podatkov iz letnih poročil so izvzeti tudi podatki določenih družb (SOD,KAD), saj bi bil zaradi značilnosti njihovega poslovanja zbirni prikaz poslovnega izida in finančnega položaja družb nerealen. Ni tudi podatkov o družbah, ki so v stečajnem ali likvidacijskem postopku. Letna poročila družb, ki so zavezana k reviziji še niso revidirana, kar pomeni, da bodo po reviziji rezultati lahko drugačni. Za leto 2009 je podatke predložilo 53.897 gospodarskih družb (3,7% več kot za leto 2008) in 69.982 majhnih podjetnikov (4,1% več kot za leto 2008).

Gospodarske družbe v 2009 glede na velikost



Vir: AJPES, Infromacija o poslovanju gospodarskih družb v RS v 2009, maj 2010

Nekaj pomembnih makroekonomskih kazalcev

	2008	2009
Rast obsega industrijske proizvodnje	-1,5%	-16,9%
Rast cen industrijskih izdelkov pri proizvajalcih	5,6%	-0,4%
Pokritost uvoza z izvozom	86,2%	94,1%
Inflacija	5,7%	0,9%
Gospodarska rast	3,5%	-7,8%

Vir: Statistični urad RS, maj 2010

POSLOVANJE GOSPODARSKIH DRUŽB V LETU 2009 V PRIMERJAVI Z LETOM 2008

Leto 2009 je bilo najslabše v zadnjih petih letih. Družbe so izkazale le še slabo tretjino neto čistega dobička leta 2008.

Po podatkih poslovnega registra Slovenije je bilo v letu 2009 ustanovljenih 5.984 družb (4% manj kot v preteklem letu), prenehalo pa je 2.617 družb (1% več kot v preteklem letu). V 2009 je bilo uvedenih tudi 24% več stečajnih postopkov (276 stečajnih postopkov).

Prihodki in odhodki

Družbe so v letu 2009 ustvarile 71,8 milijard EUR prihodkov. Delež poslovnih prihodkov v celotnih prihodkih je znašal 96,6%, 2,7% so znašali finančni prihodki, 0,7% pa drugi prihodki. Glede na leto 2008 so se poslovni prihodki na domačem trgu zmanjšali za 12%, na tujih trgih pa za 19%.

V 2009 so družbe izkazale 70,8 miljard EUR odhodkov, kar je 13% manj kot v prejšnjem letu. Večino celotnih odhodkov so pomenili poslovni odhodki (95,2%) medtem ko je bil delež finančnih odhodkov 4,6%, drugi odhodki pa so predstavljali le 0,2%. Med poslovnimi odhodki so se najmanj zmanjšali stroški dela in sicer za 2%. 72,5% stroškov plač so predstavljale plače, 13,5% pokojninska in druga socialna zavarovanja, 13,9% pa je bilo drugih stroškov dela.

Čisti dobiček in čista izguba

Čisti dobiček je ugotovilo 60,3% vseh družb (32.487 družb). 71,5% čistega dobička je ustvarilo 710 družbe (vsaka več kot 500.000 EUR čistega dobička), medtem, ko je 1% čistega dobička vseh družb ustvarilo 16.981 družb (vsaka manj kot 5.000 EUR).

Neto čisti dobiček družb se je v letu 2009 glede na leto 2008 več kot prepolovil. Na tolikšno zmanjšanje neto čistega dobička je po ugotovitvah AJPES vplival predvsem upad obsega industrijske proizvodnje, uvoza in izvoza ter s tem prihodkov.

Največ neto čistega dobička so ugotovile družbe s področja trgovine, vzdrževanja in popravil motornih vozil (66%), vendar se je

Gospodarske družbe in samostojni podjetniki posamezniki v letu 2009

	GOSPODARSKE DRUŽBE		SAMOSTOJNI PODJETNIKI POSAMEZNIKI	
	2009	2009 V PRIMERJAVI Z 2008	2009	2009 V PRIMERJAVI Z 2008
ZAPOSLENI	479.894 zaposlenih	3% manj	57.504 zaposlenih	1% manj
PRIHODKI	71.842.228.000 €	15% manj	5.008.890.000€	8% manj
ODHODKI	70.844.281.000€	13% manj	4.733.143.000€	6% manj
NETO DODANA VREDNOST	16.396.799.000€	7% manj	1.434.477.000€	10% manj
NETO DODANA VREDNOST NA ZAPOSLENEGA	34.168€	5% manj	24.946€	9% manj
ČISTI DOBIČEK/ PODJETNIKOV DOHODEK	2.655.987.000€	18% manj	370.125.000€	19% manj
ČISTA IZGUBA/ NEGATIVNI POSLOVNI IZID	2.115.987.000€	37,8% več	94.377.000€	101% več
NETO ČISTI DOBIČEK/NETO PODJETNIKOV DOHODEK	549.426.000€	68% manj	275.748.000€	33% manj

Vir: AJPES, Infromacija o poslovanju gospodarskih družb v RS v 2009 in Informacija o poslovanju samostjnih podjetnikov posameznikov v RS v 2009, maj 2010

ta v primerjavil z letom 2008 zmanjšal za 18%. Največji nominalni upad neto čistega dobička so ugotovile družbe iz predelovalnih dejavnosti (66%) ter družbe iz področja prometa in skladiščenja, ki so beležile neto čisto izgubo.

Čisto izgubo pa je ugotovilo 35,5% vseh družb (kar pomeni 19.125 družb, ki so zaposlovale 27,4% vseh delavcev). Največji delež čiste izgube so imele družbe s področja predelovalnih dejavnosti (25,5%) in družbe s področja finančnih in zavarovalniških dejavnosti (22,2%).

POSLOVANJE SAMOSTOJNIH PODJETNIKOV POSAMEZNIKOV V 2009

Podjetniki, ki so zaposlovali 57.504 delavcev[1], so leto 2009 zaključili s pozitivnim poslovnim izidom. Mali podjetniki so v letu 2009 ustvarili 10% manj dodane vrednosti glede na prejšnje leto in izkazali 19% manj podjetnikovega dohodka. Negativni poslovni izid je ugotovilo 21,8% vseh podjetnikov, ki so zaposlovali 17,3% vseh delavcev. To pomeni kar dvakrat več podjetnikov kot v 2008.

[1]Podjetniki kot lastniki in nosilci dejavnosti niso vključeni v število zaposlenih.

IZBRANI EKONOMSKI KAZALCI

INFLACIJA

V aprilu so se cene življenjskih potrebščin glede na marec v povprečju dvignile kar za en odstotek. V primerjavi s prejšnjim mesecem je bila precej višja tudi medletna inflacija, ki je aprila znašala 2,3 % (marec 2010/marec 2009 = 1,4%).

V celotnem evrskem območju je po prvih podatkih Eurostata aprila prišlo do veliko manjšega povišanja medletne inflacije, ki sedaj znaša 1,5 % (marca 1,4 %).

Čeprav so se cene tudi v večini preteklih let v tem mesecu relativno močno povišale, je bilo aprilsko povišanje cen po mnenju UMAR visoko. Po daljšem časovnem obdobju se tokrat cene niso znižale prav v nobeni skupini indeksa cen življenjskih potrebščin, mesečno rast pa so tokrat najbolj zaznamovale predvsem višje cene obleke in obutve ter višje cene energentov.

Inflacija

		2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010 I-IV
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	1,6[2]
	Medletna inflacija (dec t/dec t-1)	8,9	7,0	7,2	4,6	3,2	2,3	2,8	5,6	2,1	1,8	2,3[3]
EVRO OBMOČJE (16)	Povprečna letna inflacija	2,2	2,4	2,3	2,1	2,2	2,2	2,2	2,1	3,3	0,3	1,5[3]

Vir: Statistični urad RS, 30.4.2010 in Eurostat, 18.5.2010

GOSPODARSKA RAST

Prva ocena gospodarske rasti v prvem četrtletju 2010, ki jo je predstavil Evropski statistični urad, je zabeležila gospodarsko rast v evro območju in EU-27. Glede na prejšnje četrtletje je bila v evro območju in EU-27 zabeležena 0,2% gospodarska rast. V primerjavi s prvim četrtletjem 2009 pa je gospodarska rast v prvem četrtletju 2010 v evro območju znašala 0,5%, (EU-27: 0,3%).

Združene države Amerike so v istem obdobju beležile 2,5% gospodarsko rast (glede na prejšnje četrtletje 0,8% gospodarska rast).

Gospodarska rast

realna rast bruto domačega proizvoda v %	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010 (Q_1 2010/ Q_1 2009)
SLOVENIJA	4,4	2,8	4,0	2,8	4,3	4,5	5,8	6,8	3,5	-7,8	-
EVRO OBMOČJE (16)	3,9	1,9	0,9	0,8	2,2	1,7	2,9	2,7	0,7	-4,1	0,5

Vir: Statistični urad RS, 1.3.2010 in Eurostat, 12.5.2010

[2] I-IV 2010/I-IV 2009
[3] April 2010/april 2009

RAST PLAČ

Povprečna mesečna bruto plača za marec 2010 je znašala 1.499,23 EUR in je bila za 4,7 % višja od plače za februar 2010 in za 5,2 % višja od plače za marec 2009. Povprečna mesečna neto plača za marec 2010 je znašala 967,32 EUR; glede na februar 2010 je bila višja za 4,0 %, glede na marec 2009 pa za 5,0 %. Zvišanje plač za marec 2010 lahko pripišemo zvišanju zakonsko določene minimalne plače in zvišanju povprečnega števila plačanih ur (za 10,8 %, na 175 ur).

V zasebnem sektorju je bilo zvišanje plač kar 6,9-odstotno, k temu pa so prispevali večji obseg plačanih ur, dvig minimalne plače ter izplačila za ugotovljeno poslovno uspešnost in opravljene nadure v preteklem letu, ki se običajno izplačujejo v tem mesecu.

V javnem sektorju se je glede na predhodni mesec povprečna bruto plača zopet znižala (za 0,2 %), njena medletna rast pa se vse od novembra giblje na zelo nizki ravni (marca -1,2 %).

Povprečna mesečna bruto plača za marec 2010 se je v primerjavi s februarjem 2010 zvišala v vseh dejavnostih, razen v dejavnostih zdravstvo in socialno varstvo (tu se je znižala za 0,3 %) in dejavnost javne uprave in obrambe, dejavnost obvezne socialne varnosti (tu se je znižala za 1,6 %). Najbolj se je zvišala v predelovalnih dejavnostih (za 11,2 %), sledile so dejavnosti kmetijstvo in lov, gozdarstvo, ribištvo (za 8,3 %), informacijske in komunikacijske dejavnosti (za 7,7 %) in gradbeništvo (za 7,4 %).

Bruto in neto plača na zaposlenega

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

Vir: Statistični urad RS, 17.5.2010

Rast bruto plače v javnem in zasebnem sektorju

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

Vir: UMAR, Pomladanska napoved gospodarskih gibanj, marec 2010

TRG DELA

Število delovno aktivnih se je marca v primerjavi z mesecem prej povečalo (desezonirano za 0,2 %), medletno pa ostaja za 3,3 % nižje kot marca 2009.

Stopnja registrirane brezposelnosti se je marca 2010 prvič po avgustu 2009 znova rahlo znižala (na januarsko raven 10,6 %). Vendar pa se je konec aprila število registriranih brezposelnih oseb zopet povečalo (na 99.316 kar je 0,4 % več kot pretekli mesec oz. 19,9 % več kot aprila 2009).

V prvih štirih mesecih letošnjega leta je bilo tako na Zavodu RS za zaposlovanje v povprečju prijavljenih 99.396 brezposelnih oseb, kar je 26,8% več kot v enakem obdobju lani.

Delovno aktivno prebivalstvo in brezposelne osebe

rast števila delovno aktivnih v %	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010 I-III
DELOVNO AKTIVNI	1,4	0,6	-0,8	0,6	0,7	1,4	3,5	3,0	-2,4	-3,8
• pri pravnih osebah	1,8	0,7	0,3	0,6	1,1	1,3	3,1	3,1	-2,5	-3,2
• pri fizičnih osebah	1,2	-2,3	-0,9	-0,8	-0,3	1,7	5,1	3,4	-6,0	-9,8
• samozaposleni	-1,1	1,7	-8,8	1,9	-1,9	2,1	5,6	1,6	1,6	-3,5
• s.p.- ji	-0,5	-1,0	-2,0	-0,6	1,1	2,9	3,7	4,3	6,3	5,6
REGISTRIRANI BREZPOSELNI	-4,5	0,8	-4,8	-5,0	-1,0	-6,6	-6,9	-11,4	36,6	29,2

Vir: Statistični urad RS, 21.5.2010

V SREDIŠČU
PRISILJENI HOTETI ALI: PROSTOVOLJNOST PO SLOVENSKO

Anže Hiršl

Spominjam se prizora jugoslovanskega filma »Dobrovoljci«, v katerem so naključno zbrane osebe po spletu zmešnjav in proti njihovi volji rekrutirali v kvazivojaško enoto. Poveljnik, igral ga je legendarni Bata Živoinović, se postavi pred v vrsto postrojenih »akterjev« in jih z vojaškim zanosom v glasu vpraša: »Vi ste prostovoljci?«. Ti v en glas odgovorijo: »Tako je, mi smo prostovoljci po prisili!« Podobno situacijo ustvarja tudi besedilo, na Odboru za gospodarstvo Državnega zbora, dopolnjenega predloga novega Zakona o udeležbi delavcev na dobičku. Poveljnika tokrat ne igra Bata Živoinović, pač pa skupina slovenskemu srcu všečnih poslancev, »prostovoljci po prisili« pa so v tem primeru gospodarski subjekti. Med filmom in dopolnjenim predlogom Zakona o udeležbi delavcev na dobičku pa je še ena pomembna razlika: film je komedija, medtem ko bodo posledice vsiljenega amandmaja najmanj zelo resne in zagotovo prav nič komične.

ZAKAJ UDELEŽBA ZAPOSLENIH PRI DOBIČKU?

Vsak posameznik, ki razpolaga z določenimi denarnimi sredstvi se svobodno odloča, ali bo svoj denar investiral ali ga bo potrošil. V primeru, da ga investira, odloži njegovo porabo v prihodnost, za svoje odpovedovanje pa je upravičen do določenih koristi. V primeru, da ga investira tako, da ga naloži v banko, je upravičen do obresti, če ga investira v določeno gospodarsko družbo z nakupom delnic pa mu pripada ustrezen del dobička, ki ga družba, v katero je investiral, ustvari. Dobiček je, tako kot obresti, nagrada lastnikom kapitala za odloženo potrošnjo le tega.

Kakšna je vloga delavcev pri udeležbi pri dobičku? Pogosto slišimo, da delo delavcev ravno tako ustvarja dodano vrednost, zato mora biti tudi delavec udeležen tudi pri rezultatih družbe. Pri tem pozabljamo, da delavec za svoje delo že prejema plačo, ki je cena njegovega prispevka – delavčevega dela. Iz narave stvari torej izhaja, da lastniku kapitala za odrekanje njegovi potrošnji pripada dobiček, delavcu pa za opravljeno delo pripada plača.

Zakaj torej deliti dobiček med zaposlene? Večkrat potrjena ugotovitev je, da motivirani delavci delajo bolje. Po izkušnjah gospodarskih družb v EU se je udeležba delavcev na dobičku izkazala za učinkovito sredstvo motiviranja, saj se delavci zavejo vezi med kvaliteto in obsegom njihovega dela ter rezultati družbe v kateri so zaposleni. Udeležba zaposlenih na rezultatih družbe ne deluje le kot sredstvo za motiviranje zaposlenih, ampak krepi njihovo pripadnost družbi in poveča identifikacijo zaposlenih s cilji družbe.

Udeležba delavcev pri dobičku je investiranje dela dobička, ki sicer pripade lastnikom kapitala, v bolj motivirane zaposlene in posledično večjo produktivnost, v boljše bodoče rezultate družbe in večji dobiček. Pozitivne učinke oziroma prednosti delitve dobička zaposlenim so bile pripoznane tudi s strani Sveta Evrope. Ta je leta 1992 sprejel priporočilo, v katerem so oblikovana priporočila državam članicam, ki naj jih te upoštevajo pri oblikovanju normativnega okvira udeležbenih shem. Dva bistvena vidika sta načelo prostovoljnosti udeležbe ter uvedba davčnih spodbud za družbe, ki se odločijo za uvedbo participativnih shem. Davčne spodbude so torej del »motiviranja družb za motiviranje zaposlenih«. Ob tem velja izpostaviti tudi koristi, ki jih ima država od udeležbe zaposlenih pri dobičku: v prihodnjih letih več pobranega davka od dobička ter manj izdatkov za socialne transferje zaradi boljšega socialnega stanja zaposlenih.

VELJAVNI ZAKON O UDELEŽBI DELAVCEV PRI DOBIČKU

Veljavni Zakon o udeležbi delavcev pri dobičku je bil sprejet leta 2008 in predstavlja pomemben mejnik pri uvajanju in uporabi instituta delitve dobička zaposlenih. Delitev dobička med zaposlene je bila sicer možna že od leta 2006 dalje, vendar pa družba, ki bi na ta način nagrajevala in motivirala svoje zaposlene, ne bi bila deležna nikakršnih davčnih ugodnosti, enako pa velja za delavca, ki bi moral od prejetega zneska odtegniti tako akontacijo dohodnine, kot tudi prispevke za socialno varnost.

Zakon o udeležbi delavcev pri dobičku iz leta 2008 daje družbam in zaposlenim določene davčne ugodnosti iz naslova razdeljenega dobička s čemer uvaja pomembno obliko nagrajevanja in predvsem motiviranja zaposlenih. Žal zakon ni imel priložnosti popolnoma zaživeti. Vlada je po enem letu od sprejetja zadevnega zakona že začela s pripravami novega, ki je bil v tem mesecu dan v parlamentarno proceduro.

Udeležbo delavcev na dobičku v skladu s še vedno veljavnim zakonom je uvedlo le 24 družb, kar je tudi ena izmed utemeljitev razlogov za novi zakon. Razlogov za tako mizerno število družb, ki so uvedle udeležbene sheme je več.

Prva je zagotovo zahtevnost postopka uvedbe udeležbenih shem, ki se lahko raztegne tudi na tri sklice skupščine, za zakonito izvedbo postopka pa sta potrebni vsaj dve skupščini. Upoštevaje dejstvo, da se skupščine, še posebej v velikih družbah, pravi-

loma skličejo enkrat letno, navadno maja ali junija, in da je bil zakon sprejet tik pred roki za skupščine, je nizko število registriranih udeležbenih shem pričakovano dejstvo, ki izhaja iz normativne ureditve. Vprašanje, ki so ob tem zastavlja je, ali smo dali zakonu sploh dovolj časa, da bi lahko presojali ali se je prijel ali ne.

Naslednji razlog za nizko pojavnost je zagotovo neinformiranost družb, kar je potrdila tudi raziskava, ki jo je Združenje delodajalcev izvedlo v okviru mednarodnega projekta TOBEQU3. Vlada namreč za informiranost družb ni naredila popolnoma ničesar. Zakon je bil sprejet, z njegovim sprejemom pa je vse utihnilo. Kot zadržek v zvezi z informiranostjo štejem tudi nesprejetje pravilnika, ki bi uredil vpis v register pogodb. Družbe so čakale na pravilnik, ki ni bil sprejet, čeprav so se pogodbe vpisovale v register brez ustrezne pravne podlage, tu pa že trčimo ob vprašanje pravne varnosti.

Dobiček je pravica lastnikov kapitala, pravica zaposlenih pa je pošteno plačilo za pošteno delo!

Seveda je mogoče kot razlog za nizko pojavnost udeležbenih shem pripisati tudi riziku družbe. Riziko se nanaša na primere, ko bi delavec predčasno zahteval izplačilo svojega dela dobička. Kot predčasno v tem primeru štejem izplačilo pred potekom enega leta oziroma treh let. V tem primeru bi izplačilo dobička družbo stalo bistveno več, kot če bi zadevno vsoto izplačala kot božičnico ali trinajsto plačo, preden bi se poslovno leto zaključilo. Predčasno izplačilo dela dobička je za družbo za znesek davka od dobička dražje kot npr. izplačilo trinajste plač z enakim bruto zneskom.

(Še vedno veljavni) Zakon o udeležbi delavcev pri dobičku je zagotovo pomemben mejnik pri udeležbi zaposlenih v Sloveniji. Nekatere rešitve so se v spremenjenih gospodarskih razmerah izkazale za prezahtevne in ne najbolj ustrezne, zagotovo pa je bila s tem zakonom družbam dana možnost učinkovitega nagrajevanja in predvsem motiviranja.

ODLIČEN VLADNI PREDLOG NOVEGA ZAKONA O UDELEŽBI DELAVCEV PRI DOBIČKU

V zakonodajno proceduro vloženi Vladni predlog Zakona o udeležbi delavce pri dobičku prinaša vrsto sprememb, tako glede predmeta delitve, postopka uvajanja udeležbenih shem, spremenjene davčne obravnave, ki odpravlja riziko »kaznovanja« družba v primeru ravnanj, ki niso odvisna od volje družbe.

Poenostavitev postopka je zagotovo bistven prispevek k razširjenosti in predvsem hitrejši uvedbi participativnih shem. Postopek v družbi je skrajšan za vsaj dva koraka, pomembna pa je tudi odprava formalnosti v zvezi z registracijo pogodbe in pravilniki, ki jih ni bilo. Po novem se pogodba le priglasi Davčni upravi. Na podlagi sklenjene pogodbe in njene priglasitve davčnemu organu pa družba in delavec pridobita znatne in v naprej jasno določene in brezpogojne davčne ugodnosti.

Vladni predlog zakona spreminja predmet delitve zaposlenim. Do sedaj se je zaposlenim delil čisti dobiček, kar je, glede na njegovo naravo in pomen te oblike motiviranja, najprimernejše. Za najboljši učinek motiviranja mora biti nagrajevanje vezano na rezultate poslovnega leta. Le tako lahko zaposleni vidijo nagrado kot plod svojega kvalitetnega dela.

Iz vladnega predloga izhaja, da je predmet delitve po predlaganem zakonu bilančni dobiček, kar z vidika motiviranja ni popolnoma optimalno, je pa to verjetno pravno najbolj »čista« možnost. Z vidika ZGD-1 je delitev bilančnega dobička zaposlenim zagotovo najprimernejša in pravno najbolj sprejemljiva rešitev, zastavlja pa se vprašanje ali je uvedba delitve bilančnega dobička resnično najprimernejša rešitev z vidika motiviranja zaposlenih. Čisti dobiček se v skladu z veljavnim ZUDDob deli za poslovna leta, ko je bil ustvarjen, ne pa tudi kadar ga družba ne ustvari. Za razliko, se bilančni dobiček deli zaposlenim tudi, če v preteklem letu ni bil ustvarjen ampak je bila ustvarjena čista izguba. Podobno velja za primer, ko družba ustvari čisti dobiček, vendar pa zaradi prenesene bilančne izgube preteklih let bilančnega dobička ni. Iz opisanih primerov je razvidno, da delitev bilančnega dobička ni optimalno motivacijsko naravnana, ker koristi delavca iz posameznega poslovnega leta niso v neposredni korelaciji z uspešnostjo družbe v relevantnem poslovnem letu.

Zadnja bistvena vsebinska sprememba se nanaša na davčne olajšave. Družbi se pripadajoči znesek dobička, ki ga v davčnem obdobju izplača delavcem, šteje kot davčno priznani odhodek. Pripadajoči znesek dobička, ki ga nadrejena družba v davčnem obdobju izplača delavcem na ravni skupine, se le nadrejeni družbi šteje kot davčno priznani odhodek. Z vidika delavca pa je pomembno, da se pripadajoči znesek dobička, ki ga delavec prejme na podlagi tega zakona v denarju, v skladu z zakonom, ki ureja dohodnino, šteje za dohodek iz delovnega razmerja in se ne všteva v davčno osnovo v višini 50 % tega dohodka.

Edino vprašanje glede katerega pa se pojavljajo pomisleki je, zakaj se zakon sprejema po nujnem postopku. Razlogi, ki so navedeni v Poslovniku državnega zbora in bi opravičevali takšen postopek, namreč niso podani.

…IN NE TAKO ODLIČEN AMANDMA K VLADNEMU PREDLOGU ZAKONA

Načelo prostovoljnosti je eno izmed temeljnih priporočil Evropske unije državam, pri oblikovanju pravnega okvira udeležbe delavcev pri dobičku. Priporočilo Sveta EU o spodbujanju participacije zaposlenih v do-

bičku in rezultatih podjetja (92/443/EEC) izrecno izpostavlja načelo prostovoljnosti kot izhodišče bodočih pravnih okvirov udeležbe zaposlenih pri dobičku v državah članicah.

Posebej je potrebno izpostaviti, da imajo izmed vseh 27 držav članic EU obvezno udeležbo zaposlenih na dobičku izključno v Franciji, kjer velja za podjetja z več kot 50 zaposlenimi, katerih pretežna lastnica je najpogosteje država. Posebej je potrebno izpostaviti, da je bil francoski zakon, ki je uvedel obvezno udeležbo delavcev pri dobičku sprejet že leta 1967, ko se o finančni participaciji v evropskem prostoru ni razpravljalo, oziroma ko še niso bila sprejeta priporočila EU, ki državam priporočajo uvedbo prostovoljnosti.

Osnovni namen udeležbe zaposlenih pri dobičku je poleg nagrajevanja motiviranje. Skladno s povedanim mora biti delodajalcu prepuščena odločitev o obliki nagrajevanja in motiviranja svojih zaposlenih upoštevaje odnose v podjetju, naravo dela in dejavnosti in ostale relevantne okoliščine.

Na seji odbora za gospodarstvo je bil k vladnemu predlogu zakona sprejet amandma vladnih (!) strank (z izjemo ene stranke). Določbe dopolnitve predloga določajo, da je družba v primeru, ko nameni za delitev med lastnike več kot 25% celotnega bilančnega dobička, dolžna razdeliti 25% bilančnega dobička, ki je predviden za delitev, zaposlenim. S tem se dejansko uvaja obvezna udeležba delavcev pri dobičku. Takšna določba v celoti grobo krši priporočila Sveta Evrope. Neupoštevanje navedenih priporočil je unikum v Evropski uniji!

S sprejemom spornega amandmaja je postal zakon neoperativen, saj določa le maso oziroma delež dobička, ki ga je potrebno razdeliti delavcem, ne določa pa ključa po katerem se ta masa razdeli med posamezne delavce. Delavci imajo lahko različno dolg delovni čas, lahko so bili v družbi v poslovnem letu zaposleni različno dolgo časa, lahko imajo različne plače… Ali je potrebno vsem dati enak delež, katere parametre upoštevati kot relevantne...? Ključ delitve se določi šele v pogodbi, ki pa je v tem primeru ni, saj se dobiček deli po samem zakonu, ki kriterijev ne določa.

Podobno velja tudi za davčno olajšavo, ki v primeru »zakonske delitve« v celoti izostane. Do davčne olajšave je družba upravičena šele na podlagi sklenjene pogodbe o udeležbi, o kateri družba pravočasno obvesti Davčno upravo. Pogodbe v primeru delitve več kot 25% bilančnega dobička med lastnike ni, delitev dela deljenega bilančnega dobička delavcem pa se izvede po zakonu in ne na podlagi pogodbe.

Ministrstvo za gospodarstvo naj bi zaradi sprejetega amandmaja, ki ruši koncept in konsistentnosti zakona ustrezno dopolnila predlog, ki bi anomalije odpravil oziroma ublažil. Žal pa ne bo mogoča ublažiti negativnega učinka tako grobega posega v gospodarske odnose.

Posebej je potrebno izpostaviti, da imajo izmed vseh 27 držav članic EU obvezno udeležbo zaposlenih na dobičku izključno v Franciji, kjer velja za podjetja z več kot 50 zaposlenimi, katerih pretežna lastnica je najpogosteje država. Posebej je potrebno izpostaviti, da je bil francoski zakon, ki je uvedel obvezno udeležbo delavcev pri dobičku sprejet že leta 1967, ko se o finančni participaciji v evropskem prostoru ni razpravljalo, oziroma ko še niso bila sprejeta priporočila EU, ki državam priporočajo uvedbo prostovoljnosti.

25% delež dobička, ki ga je potrebno razdeliti delavcem, pomeni bistven zadržek za vstop tujih družb in investitorjev v Slovenijo, ki že sedaj, upoštevaje poslovno okolje, ne čakajo v vrsti. Ti bi se morali že ob samem vstopu v slovensko gospodarstvo sprijazniti z za četrtino manjšim bilančnim dobičkom že pred obdavčitvijo le tega, kot v primeru vstopa v katerokoli drugo evropsko državo. Sprejeti amandma ne bo imel učinka le na družbe in investitorje, ki se odločajo za vstop v Slovenijo, temveč tudi na domače družbe. Te zaradi vse bolj neprijaznega okolja že selijo proizvodne obrate in tudi sedeže družb v tujino, kjer je poslovno okolje bistveno bolj spodbudno. Verjamemo, da bo zaradi obvezne delitve za 25% zmanjšan bilančni dobiček odhode družb in beg kapitala iz Slovenije le pospešil, z odhodom kapitala pa se bodo ukinjala delovna mesta.

Ob tem se zastavlja vprašanje kako daleč gre lahko socialna funkcija lastnine, ki jo določa ustava? Je lahko pravično, da ti nekdo zaseže 25% produkta tvoje lastnine? O takšnem konceptu pravičnosti bo odločal kapital, kaj pomeni njegov prenos preko meja tudi za zaposlene pa je že drugo vprašanje.

NAMESTO ZAKLJUČKA

Želja po ugajanju slovenskemu srcu je neizmerna, zato se ob koncu ponuja vprašanje kaj sledi. Ali bomo dali zakonu dovolj časa? Predmet delitve je bilančni dobiček, ki ga tudi po koncu krize v večini družb zagotovo še nekaj časa ne bo. Kako bodo to dejstvo sprejeli zaposleni? Kako bodo naši »slovenskemu srcu všečni poslanci« odreagirali takrat?.

V teh dneh nisem mogel prezreti prispevka določenega zastopnika »delavskih« interesov, kjer razglablja o naravni pravici zaposlenih do dobička. O naravnih pravicah je vedno nehvaležno govoriti, oziroma so te lahko argument šele ko utihnejo »pravni argumenti«. Pa vendar, da se ne bodo pojmi pretirano relativizirali, na tem mestu ponovno poudarjam: Dobiček je pravica lastnikov kapitala, pravica zaposlenih pa je pošteno plačilo za pošteno delo!

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

UPOŠTEVANJE DELOVNE DOBE PRI ODMERI ODPRAVNINE V PRIMERU PREKINITEV IN PONOVNIH ZAPOSLITEV DELAVCA PRI ISTEM DELODAJALCU

Delodajalec je pred časom odpovedal pogodbo o zaposlitvi delavcu, ki je bil zaposlen pri njegovem pravnem predniku in ga je na novo zaposlil, v vmesnem obdobju pa je bil delavec prijavljene na zavod za zaposlovanje. Postavlja se vprašanje, ali je potrebno pri odmeri odpravnine upoštevati tudi delovno dobo pri delodajalcu oziroma pravnih prednikih iz obdobja zaposlitve pred prijavo na zavodu za zaposlovanje.

Zakon o delovnih razmerjih (Ur. l. RS, št. 42/2002 ter 103/2007; v nadaljevanju ZDR) v prvem odstavku 109. člena med drugim določa, da je delodajalec, ki odpove pogodbo o zaposlitvi iz poslovnih razlogov ali iz razloga nesposobnosti, dolžan izplačati delavcu odpravnino. V tretjem odstavku istega člena ZDR določa, da se za delo pri delodajalcu šteje tudi delo pri njegovih pravnih prednikih. Ob tem moramo vsebinsko analogno upoštevati tudi morebitne prenose dejavnosti v smislu 73. člena ZDR ter zaposlitev pri drugem delodajalcu v skladu z 90. a členom ZDR.

ZDR izrecno ne določa, ali se upošteva prekinjen in neprekinjen niz pogodb pri določenem delodajalcu, zato bo odgovor na to vprašanje podala šele sodna praksa. Lahko pa pri odgovoru na to vprašanje izhajamo iz sodbe Višjega delovnega in socialnega sodišča, ki je na pritožbeni ravni že pravnomočno odločilo o vsebinsko analognem primeru.

Navedeno sodišče je v sodbi VDS Pdp 447/2004, z dne 28. 10. 2004 odločilo,

> *da je delavcu v primeru, ko pride do prenehanja pogodbe o zaposlitvi in nato do ponovne zaposlitve delavca pri istem delodajalcu (enkrat ali večkrat), pri zadnji odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga ali razloga nesposobnost,i potrebno odpovedni rok in odpravnino določiti le glede na zadnjo delovno dobo pri istem delodajalcu.*

Upoštevanje skupne delovne dobe pri istem delodajalcu zanemarja razloge zaradi katerih je delavcu predhodno prenehalo razmerja in pravice, ki so bile ali bi morale biti realizirane iz tega naslova. Prav tako ne bi upoštevalo dejstva, da je odpravnina vezana na razlog prenehanja pogodbe o zaposlitvi, ki je podan ob zadnjem prenehanju pogodbe o zaposlitvi. Ob tem je potrebno posebej izpostaviti, da ne kaže zanemariti prejšnjega razloga prenehanja pogodbe o zaposlitvi v zvezi s katerim je delavcem že pripadla pravica do odpovednega roka ter pravica do odpravnine, pri čemer ni bistveno ali je bila pravica realizirana ali se ji je delavec odpovedal oziroma je zastarala. Pravica do odpravnine nastane na podlagi zadnjega razloga za prenehanje pogodbe o zaposlitvi.

Ugotoviti je mogoče, da kumuliranje delovnih dob pri priznavanju pravice do odpravnine, kljub prekinitvi delovnega razmerja pri istem delodajalcu ne more biti utemeljeno v primerih, ko je delavcu že prenehalo delovno razmerja in je pridobil pravico do odpravnine, pri čemer ni pomembno ali je delavec odpravnino prejel ali pa se je odpravnini odpovedal oziroma jo konvertiral v lastniški delež.

Iz povedanega je mogoče zaključiti, da zgolj gramatikalna razlaga določbe 109. člena ZDR o upoštevanju skupne dobe delavca pri istem delodajalcu ni ustrezna, saj med drugim zanemarja pravice iz naslova prejšnjega prenehanja delovnega razmerja delavca pri istem delodajalcu, pri čemer ni pomembno ali so bile pravice delavca iz naslova zadevnega prenehanja realizirane ali ne. Če je prišlo do prenehanja pogodbe o zaposlitvi in nato do ponovne zaposlitve delavca pri istem delodajalcu (enkrat ali večkrat), je pri zadnji odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga ali razloga nesposobnosti potrebno odpovedni rok in odpravnino določiti le glede na zadnjo delovno dobo pri istem delodajalcu.

DENARNA KAZEN IZREČENA V IZVRŠILNEM POSTOPKU KOT IZVRŠILNI NASLOV

Delavec je kršil svoje delovne obveznosti, zaradi česar mu je bila izrečena denarna kazen. Mu

delodajalec lahko izrečeno kazen trga od njegove plače?

ZDR v 175. členu med drugim določa, da lahko delodajalec disciplinsko odgovornemu delavcu izreče opomin ali druge disciplinske sankcije, kot so npr. denarna kazen ali odvzem bonitet, če so določene v kolektivni pogodbi na ravni dejavnosti. V navedenem členu je določeno tudi, da je sklep delodajalca o izrečeni denarni kazni, zoper katerega delavec ni zahteval arbitražnega ali sodnega varstva, izvršilni naslov.

Denarna kazen se lahko kot sankcija v disciplinskem postopku izreče le, če je ta možnost določena v kolektivni pogodbi dejavnosti, ki zavezuje delodajalca. Dejstvo, da izrečena denarna kazen predstavlja izvršilni naslov, pa ne pomeni, da sme delodajalec izrečeno denarno kazen zoper katero delavec ni zahteval arbitražnega ali sodnega varstva odtegniti od plače delavce brez njegovega soglasja.

ZDR namreč v drugem odstavku 136. člena določa, da delodajalec ne sme svoje terjatve do delavca brez njegovega pisnega soglasja pobotati s svojo obveznostjo plačila. To v povezavi z izrečeno denarno kaznijo pomeni, da lahko delodajalec po pridobitvi soglasja za pobot izrečene denarne kazni s plačo, pobot tudi izvede.

V primeru, da delavec ob izrečeni denarni kazni v disciplinskem postopku ne želi dati pisnega soglasja, sme delodajalec, na podlagi sklepa o izrečeni denarni kazni, zoper katerega delavec ni zahteval arbitražnega ali sodnega varstva, neposredno zahtevati izvršbo pri pristojnem sodišču.

V primeru da delavec krši svoje obveznosti iz delovnega razmerja delodajalec lahko izvede disciplinski postopek v katerem (če za to obstaja podlaga v kolektivni pogodbi) izreče denarno kazen. Denarna kazen je hkrati tudi izvršilni naslov, vendar to ne pomeni, da lahko delodajalec delavcu znesek denarne kazni iz disciplinskega postopka brez soglasja delavca odtrga od plače. Izvršilni naslov pomeni le, da lahko od izvršilnega sodišča neposredno vloži predlog za izvršbo.

POGODBA O ZAPOSLITVI ZA DOLOČEN ČAS IZ RAZLOGA ZAČASNO POVEČANEGA OBSEGA DELA

Mlado podjetje, ki je šele pričelo s poslovanjem, ne ve kakšen bo obseg naročil v prihodnje. Postavilo se je vprašanje, ali lahko z delavci sklenejo pogodbo o zaposlitvi za določen čas iz razloga začasno povečanega obsega dela.

ZDR v prvem odstavku 10. člena določa, da se sklepa pogodba o zaposlitvi za nedoločen čas, če s tem zakonom ni drugače določeno. Pogodba o zaposlitvi za določen čas je torej izjema od navedenega pravila in se sme skleniti le v primerih določenih z zakonom ali kolektivno pogodbo dejavnosti.

ZDR v 3. alineji prvega odstavka 52. člena določa, da lahko delodajalec sklene z delavcem pogodbo o zaposlitvi za določen čas, če gre za začasno povečan obseg dela. Ob tem je potrebno izpostaviti dva zakonska znaka: obseg dela je objektivno povečan; obseg dela je le začasno povečan.

Obseg dela mora biti torej objektivno povečan, kar pomeni da se ne povečuje zaradi notranjih razlogov, na primer pogostih odsotnosti ostalih delavcev zaradi bolezni ali koriščenja letnega dopusta, ampak zunanjih razlogov, kot na primer pridobitev novih naročil.

Poleg kriterija povečanega obsega dela, pa mora delodajalec izkazati tudi da je obseg povečanja dela le začasen, oziroma že v naprej časovno omejen. Trajanje delovnega razmerja zaradi začasno povečanega obsega dela lahko, skladno s 53. členom ZDR traja največ dve leti. Začasnost mora izhajati iz narave samega dela oziroma njegovega povečanega obsega in ne iz okoliščin na trgu na katerem delodajalec s svojim produktom ali storitvijo nastopa. Negotovost glede obsega naročil ne opravičuje sklenitve pogodbe o zaposlitvi za določen čas, saj gre za poslovni riziko, s katerim mora računati vsak delodajalec.

V pogodbi o zaposlitvi s katero se ustanavlja delovno razmerje za določen čas je poleg pravne podlage za sklenitev takšne pogodbe vedno potrebno navesti tudi dejansko razlog ter ga ustrezno obrazložiti oziroma utemeljiti.

Pogodba o zaposlitvi za določen čas zaradi začasno povečanega obsega dela se lahko sklene le, če se obseg dela poveča, in sicer za časovno omejeno obdobje. Z negotovostjo obsega naročil se ne more utemeljevati pogodbe o zaposlitvi sklenjene za določen čas iz razloga začasnega povečanja obsega dela.

SODNA PRAKSA, NOVO IZ URADNEGA LISTA RS

SODBA VIII IPS 288/2008

Na podlagi določbe drugega odstavka 143. člena ZDR mora delodajalec delavcu nadurno delo odrediti v pisni obliki praviloma pred začetkom dela. Če zaradi narave dela ali nujnosti opravljanja nadurnega dela ni možno odrediti nadurnega dela delavcu pisno pred začetkom dela, se lahko nadurno delo odredi tudi ustno. V tem primeru se pisno odreditev vroči delavcu naknadno, vendar najkasneje do konca delovnega tedna po opravljenem nadurnem delu.

Zakonska določba, da mora delodajalec delavcu nadurno delo odrediti pisno predstavlja obveznost delodajalca, da odreditev nadurnega dela delavcu sporoči jasno in določno, namenjena pa je tudi evidenci in morebitnemu nadzoru nadurnega dela. Če delodajalec krši to zakonsko obveznost in nadur ne odredi v pisni obliki, delavec zaradi tega ne sme trpeti škodljivih posledic v smislu, da se mu odrejene in opravljene nadure ne priznajo. Bistveno pa je, da se nadurno delo opravlja po odredbi delodajalca, kar hkrati pomeni, da je delodajalec dolžan plačati le tisto nadurno delo, ki ga je izrecno odredil.

NOVO IZ URADNEGA LISTA RS

Uradni list RS, št 33/2010 – 23.4.2010

- Uredba o spremembi Uredbe o omejitvah in prepovedih zaposlovanja in dela tujcev
- Koeficienti rasti cen v Republiki Sloveniji, marec 2010
- Pojasnili k slovenskim računovodskim standardom (2006)
- Razlaga Kolektivne pogodbe za dejavnost vzgoje in izobraževanja v Republiki Sloveniji

Uradni list RS št. 34/2010 – 30.4.2010

- Zakon o prenosu pokojninskih pravic (ZPPP)
- Zakon o spremembah in dopolnitvah Zakona o plačilnih storitvah in sistemih (ZPlaSS-A)
- Uredba o določitvi najvišjih razmerij za osnovna plačila ter višine spremenljivih prejemkov direktorjev
- Aneks št. 2 k Tarifni prilogi Kolektivne pogodbe za lesarstvo

Uradni list RS, št. 35/2010 – 3.5.2010

- Poročilo o gibanju plač za februar 2010

Uradni list RS, št. 37/2010 – 7.5.2010

- Uredba o spremembah in dopolnitvi Uredbe o namenitvi dela dohodnine za donacije
- Pravilnik o nomenklaturi poklicev
- Pravilnik o sestavi komisij za preverjanje in potrjevanje nacionalnih poklicnih kvalifikacij ter o načinu in postopku za pridobitev in izgubo licence
- Pravilnik o vodenju registra izvajalcev postopkov za ugotavljanje in potrjevanje nacionalnih poklicnih kvalifikacij
- Pravilnik o načinu in postopku preverjanja in potrjevanja nacionalnih poklicnih kvalifikacij

Uradni list RS, št. 39/2010 – 17.5.2010

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

Uradni list RS, št. 40/2010 – 21.5.2010

- Odpoved Kolektivne pogodbe dejavnosti gostinstva in turizma Slovenije

DAVKI IN PRISPEVKI
ODGOVARJAMO NA VAŠA VPRAŠANJA

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

Kristina Barič

OBDAVČITEV ODŠKODNINE ZA NEIZRABLJEN LETNI DOPUST

Delodajalec se je z delavcem ob prenehanju delovnega razmerja dogovoril za izplačilo odškodnine za neizrabljen letni dopust v neto znesku. Delodajalca zanima obdavčitev tega dohodka.

Po 5. točki prvega odstavka 37. člena Zakona o dohodnini –ZDoh-2 (Uradni list RS, št. 28/10-UPB5) se za dohodek iz delovnega razmerja šteje tudi vsako nadomestilo, ki ga zagotovi delodajalec na podlagi dogovora z delojemalcem zaradi kateregakoli pogoja v zvezi z zaposlitvijo ali zaradi spremembe v pogojih v zvezi z zaposlitvijo, vsako izplačilo delodajalca v zvezi s prenehanjem veljavnosti pogodbe o zaposlitvi, vsako izplačilo zaradi prenehanja zaposlitve in podobni prejemki.

Med te dohodke se štejejo tudi odškodnine za neizrabljen letni dopust, ki so izplačane delavcem ob prenehanju delovnega razmerja.

Po tretjem odstavku 3. člena in drugem odstavku 6. člena Zakona o prispevkih za socialno varnost- ZPSV (Uradni list RS, št. 5/96, 34/96, 3/98, 81/00 in 97/01) plačujejo zavezanci prispevke za socialno varnost tudi od drugih prejemkov iz delovnega razmerja. V četrtem odstavku 3. člena ZPSV pa je določeno, da se prispevki za socialno varnost plačujejo iz bruto prejemkov.

Če je odškodnina za neizrabljen letni dopust dogovorjena v neto znesku, jo je za potrebe obdavčitve potrebno najprej preračunati v bruto znesek. Ob bruto zneska odškodnine pa se obračunajo in plačajo vsi prispevki za socialno varnost delojemalca (po skupni stopnji 22,10%) in delodajalca (po skupni stopnji 16,10%). V skladu s prvim odstavkom 41. člena ZDoh-2 je davčna osnova od dohodka iz delovnega razmerja dohodek iz 37. člena tega zakona, zmanjšan za obvezne prispevke za socialno varnost ki jih je na podlagi posebnih predpisov dolžan plačevati delojemalec. Akontacija dohodnine od tega dohodka se izračuna in plača na način, določen v 127. členu ZDoh-2.

Od bruto zneska odškodnine za neizrabljen letni dopust, zmanjšanega za obvezne prispevke za socialno varnost delojemalca se torej akontacija dohodnine izračuna in plača ali po dohodninski lestvici (če je del dohodka iz delovnega razmerja, ki se nanaša na mesečno obdobje) ali po povprečni stopnji dohodnine (če se nanaša na več mesecev) ali pa po stopnji 25% (če izplačevalec odškodnine ni glavni delodajalec zaposlenega).

Ob izplačilu odškodnine za neizrabljen letni dopust se obračun davčnega odtegljaja dostavi davčnemu organu na obrazcu REK-1. Oznaka tega dohodka je 1150.

Opozorilo: Kljub plačilu vseh prispevkov za socialno varnost se ta dohodek delavcu ne všteva v izračun osnov za pravice iz pokojninskega in invalidskega zavarovanja, zdravstvenega zavarovanja, zavarovanja za primer brezposelnosti in za nadomestila za čas starševskega dopusta.

POPRAVEK

V reviji Delodajalec št. 2010/4 smo na strani 22 napačno navedli, da znaša povprečna plača v RS za mesec februar 2010 1.431,35 EUR in posledično tudi znesek izplačanega regresa, do katerega se prispevki za socialno varnost glede na zadnji znani statistični podatek o povprečni plači v RS ne obračunajo in ne plačajo. Pravilni znesek povprečne plače v RS za mesec februar 2010 je 1.431,45 EUR in znesek izplačanega regresa, do katerega se prispevki za socialno varnost ne obračunajo in ne plačajo 1.002,02 EUR.

Pravilni izračun akontacije dohodnine od regresa za letni dopust (3. primer na strani 23) je tako naslednji:

3. primer

Bruto plača delavca znaša 1.800,00€.

Znesek regresa za letni dopust znaša 1.200,00€.

Znesek regresa, od katerega se plačajo prispevki= 1.200,00-1.002,02=197,98

Prispevki delojemalca 22,10% od regresa= 197,98 x 22,10%=43,75

1/12 regresa za obdavčitev= (1.200,00-43,75)/12= 96,35

BRUTO PLAČA DELAVCA	1.800,00
-prispevki delojemalca 22,10%	397,80
-splošna olajšava	258,35

PAVŠALNI PRISPEVKI ZA SOCIALNO VARNOST

+1/12 regresa	96,35
= DAVČNA OSNOVA	**1.240,20**
Akontacija dohodnine (po lestvici)= 100,39 +27%(1.240,20-627,42)	265,84
Povprečna stopnja dohodnine= (265,84/1.240,20) x 100	21,44%
Akontacija dohodnine od regresa= (1.200,00-43,75) x 21,44%	247,90
NETO IZPLAČILO REGRESA (1.200,00-43,75-247,90)	**908,35**
Prispevki delodajalca 16,10% od regresa= 197,98 x 16,10%	31,87

Za napako se opravičujemo.

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[4] 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 maj 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 maj 2010 113,34 EUR.

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

PODATKI ZA OBRAČUN 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

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

MAJ 2010

NAJNIŽJA NETO POKOJNINSKA OSNOVA[5]		544,61
količnik za preračun neto osnove v bruto osnovo [6]		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.

[5]Najnižja osnova za obračun prispevkov je najnižja pokojninska osnova, ki znaša od 1. januarja 2010 dalje 544,61 EUR, Uradni list RS, 13/2010).
[6]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

MAJ 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 marec 2010 v EUR	1.499,23								
		I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII
		MP	60% povp. plače za mar. 2010	90% povp. plače za mar. 2010	1,2 povp. plače za mar. 2010	1,5 povp. plače za mar. 2010	1,8 povp. plače za mar. 2010	2,1 povp. plače za mar. 2010	2,4 povp. plače za mar. 2010
BRUTO ZAVAROVALNA OSNOVA		734,15	899,54	1.349,31	1.799,08	2.248,85	2.698,61	3.148,38	3.598,15
PRISPEVKI ZA SOCIALNO VARNOST	STOPNJA								
prispevek zavarovanca za PIZ	15,50	113,79	139,43	209,14	278,86	348,57	418,29	488,00	557,71
prispevek delodajalca za PIZ	8,85	64,97	79,61	119,41	159,22	199,02	238,83	278,63	318,44
prispevek za zavarovalno dobo s povečanjem									
SKUPAJ PRISPEVKI ZA POKOJNINSKO IN INVALIDSKO ZAVAROVANJE		178,76	219,04	328,55	438,08	547,59	657,12	766,63	876,15
prispevek zavarovanca za ZZ	6,36	46,69	57,21	85,82	114,42	143,03	171,63	200,24	228,84
prispevek delodajalca za ZZ	6,56	48,16	59,01	88,51	118,02	147,52	177,03	206,53	236,04
prispevek za poškodbe pri delu in poklicne bolezni	0,53	3,89	4,77	7,15	9,54	11,92	14,30	16,69	19,07
SKUPAJ PRISPEVKI ZA ZDRAVSTVENO ZAVAROVANJE		98,74	120,99	181,48	241,98	302,47	362,96	423,46	483,95
prispevek zavarovanca za starševsko varstvo	0,10	0,73	0,90	1,35	1,80	2,25	2,70	3,15	3,60
prispevek delodajalca za starševsko varstvo	0,10	0,73	0,90	1,35	1,80	2,25	2,70	3,15	3,60
prispevek zavarovanca za zaposlovanje	0,14	1,03	1,26	1,89	2,52	3,15	3,78	4,41	5,04
prispevek delodajalca za zaposlovanje	0,06	0,44	0,54	0,81	1,08	1,35	1,62	1,89	2,16
SKUPAJ PRISPEVKI ZA STARŠEVSKO VARSTVO IN ZAPOSLOVANJE		2,93	3,60	5,40	7,20	9,00	10,80	12,60	14,40
PRISPEVKI SKUPAJ		280,43	343,63	515,43	687,26	859,06	1.030,88	1.202,69	1.374,50

Zneski prispevkov za socialno varnost so informativne narave.

PREJEMKI IZ DELOVNIH RAZMERIJ
NOVOSTI IZ KOLEKTIVNIH POGODB

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

mag. Slavi Pirš
Nataša Peterca

KOLEKTIVNA POGODBA ZA GOZDARSTVO

22. aprila 2010 je bila podpisana nova Tarifna priloga h kolektivni pogodbi za gozdarstvo. Tarifna priloga začne veljati z dnem podpisa, torej z 22. aprilom 2010, uporablja pa se za vsa izplačila od 1.6.2010 dalje. Tarifna priloga prinaša kar nekaj novosti.

Določeni so novi zneski najnižjih osnovnih plač. Le ti bodo veljali za delo opravljeno v mesecu juniju 2010. Za netipična dela (skupina A) bodo višji od 11,1 % do 16,9 %, različno po tarifnih razredih, podobno se bodo povečali tudi za tipična dela (skupina B), kjer povečanje znaša od 11,1% do 17,0 %. Najnižje osnovne plače so določene z mesečnimi zneski. V tej kolektivni pogodbi so najnižje osnovne plače prvič izražene tudi z urnimi zneski. V kolektivni pogodbi ni posebej določeno za koliko delovnih ur veljajo mesečni zneski. Iz urnih zneskov je mogoče sklepati, da veljajo za 174 ur. Urni zneski so določeni kar s štirimi decimalnimi mesti.

Presenetljivo je, da sta se pogajalski stranki uvedli relativna razmerja med tarifnimi razredi prav v času, ko se ugotavlja, da le ta zmanjšujejo prožnost plačila za delo. Ta odločitev je še toliko bolj nenavadna, če vemo, da KP za gozdarstvo relativnih razmerij ni imela nikoli določenih, niti v času prve sklenjene kolektivne pogodbe leta 1991.

Z drugim odstavkom prve točke Tarifne priloge je določen način obračun plače. Tudi ta vsebina do sedaj ni bila nikoli vključena v kolektivno pogodbo. Mesečni obračun plače se opravi tako, da se upošteva ustrezni urni znesek in mesečno število ur, določeno z letnim planom izrabe delovnega časa (po drugem odstavku 147. člena ZDR gre za t.im. letni razpored delovnega časa, ki ga določi delodajalec pred začetkom koledarskega ali poslovnega leta). To pomeni, da se bodo plače v tej dejavnosti za delo v mesecu juniju 2010 in nadaljnje mesece obračunavale na osnovi dejanskega števila opravljenih ur in ne na osnovi povprečnega mesečnega števila ur, preračunanega iz letnega sklada delovnih ur.

Znesek regresa za letni dopust se ni povečal in še naprej znaša 850 €. Na osnovi 52. člena Kolektivne pogodbe za gozdarstvo Slovenije ga družbe, ki niso likvidne, lahko izplačajo najkasneje do 1. novembra 2010, ostale družbe pa po drugem odstavku 131. člena ZDR najkasneje do 1.7.2010.

Enaki ostajajo tudi zneski povračil stroškov prehrane, prevoza na delo in z dela in službenega potovanja. V vseh naštetih primerih so delavci upravičeni do zgornjih zneskov, ki jih navaja podzakonski akt vade RS. Dosedanja praksa potrjuje, da je s to besedno zvezo mišljena Uredba o davčni obravnavi povračil stroškov in drugih dohodkov iz delovnega razmerja.

Vsebina te Tarifne priloge bo veljala do spremembe.

VELJAVNOST TARIFNE PRILOGE

Delodajalski podpisnik te Tarifne priloge je Združenje za gozdarstvo pri Gospodarski zbornici Slovenije ne pa tudi Združenje delodajalcev Slovenije. Po sedmi točki te tarifne priloge je delodajalski podpisnik dolžan seznaniti vse članice Združenja za gozdarstvo in Združenja delodajalcev Slovenije o vsebini te tarifne priloge.

Združenje delodajalcev Slovenije ni podpisnik te in tudi ne nobene predhodne tarifne priloge h Kolektivni pogodbi za gozdarstvo Slovenije, ta kolektivna pogodba pa tudi nima statusa razširjene veljavnosti. Zato ostaja odprto vprašanje ali ta tarifna priloga sploh zavezuje tiste delodajalce, ki so samo člani Združenja delodajalcev Slovenije ne pa tudi člani Združenja za gozdarstvo.

V nadaljevanju zato navajamo mnenje pravne službe ZDS. ZKolP v drugem odstavku prvega člena določa, da se za vprašanja v zvezi s kolektivnimi pogodbami, ki niso urejena z ZkolP ali z drugim zakonom, smiselno uporabljajo splošna pravila civilnega prava. Obligacijski zakonik – UPB1 (Ur. l. RS, št. 97/2007) v 15. členu določa, da je pogodba sklenjena, ko se pogodbeni stranki sporazumeta o njenih bistvenih sestavinah, torej ko je doseženo soglasje volj pogodbenih strank.

ZKolP v prvem odstavku 2. člena določa, da kolektivne pogodbe sklepajo sindikati oziroma združenja sindikatov kot stranka na strani delavcev in delodajalci oziroma združenja delodajalcev kot stranka na strani delodajalcev. ZKolP v tretjem odstavku 6. člena med drugim določa, da je v primeru, ko nastopa kot stranka več delodajalskih združenj, podpisnik vsak od njih. ZKolP torej strogo loči med pojmom stranki pogodbe in pojmom podpisniki pogodbe, ki jih je lahko na vsaki strani več, skupaj pa tvorijo po eno stranko na vsaki strani.

Stranki Kolektivne pogodbe za gozdarstvo sta torej dve; delodajalska stran in stran delavcev, vsako izmed obeh stranka pa v konkretnem primeru tvori več podpisnikov. Stranko na strani delodajalcev tako tvorita dva podpisnika in sicer Združenje za gozdarstvo pri Gospodarski zbornici Slovenije in Združenje delodajalcev Slovenije – sekcija za les in papir, ki sta kot stranka na strani delodajalcev skupaj oblikovali poslovno voljo za sklenitev Kolektivne pogodbe za gozdarstvo.

Dodatek h kolektivni pogodbi ni samostojna pogodba ampak akcesorni akt brez samostojne pravne veljave. V zvezi s povedanim se zastavlja vprašanje, ali lahko takšen akcesorni pravni akt k veljavni pogodbi sklene nekdo, ki ni stranka zadevne veljavne pogodbe. Skladno z določbami ZKolP, enega izmed dveh podpisnikov KP ne gre enačiti s stranko pogodbe.

Menimo, da Tarifna priloga h kolektivni pogodbi za gozdarstvo ni mogoče obravnavati kot dodatek k obstoječi pogodbi, saj ni podana identiteta pogodbenih strank. V primeru Tarifne priloge h kolektivni pogodbi za gozdarstvo gre za novo kolektivno pogodbo, ki jo je sklenila nova stranka na strani delodajalcev, čeprav se nova kolektivna pogodba z nazivom »Tarifna priloga h kolektivni pogodbi za gozdarstvo« glede vsebinskih rešitev sklicuje na Kolektivno pogodba za gozdarstvo.

ODGOVARJAMO NA VAŠA VPRAŠANJA

DODATEK ZA DELO NA DAN PRAZNIKA PO KOLEKTIVNI POGODBI ZA KOVINSKO INDUSTRIJO SLOVENIJE, KOLEKTIVNI POGODBI ZA ELEKTROINDUSTRIJO SLOVENIJE TER KOLEKTIVNI POGODBI ZA DEJAVNOST KOVINSKIH MATERIALOV IN LIVARN SLOVENIJE

Kadar razpravljamo o pravicah delavcev, ki delajo na dan praznika, je zaradi lažjega razumevanja dobro izhajati iz splošno veljavnih pravil.

1. Delavec za čas, ko je prisoten na delovnem mestu, prejme plačo, za čas, ko pa je upravičeno odsoten z delovnega mesta, prejme nadomestilo plače.

2. Delavec ima pravico do nadomestila plače za tiste dni in za toliko ur, kolikor znaša njegova delovna obveznost na dan, ko delavec zaradi praznika ne dela (9. odstavek 137. člena ZDR).

Iz prvega in drugega pravila tako izhaja, da delavec, ki dela na dan praznika ali dela prostega dne ni upravičen do nadomestila plače, temveč prejme plačo, ki vključuje tudi dodatek za delo na dan praznika ali dela prostega dne. Če pa bi bil delavec po razporedu delovnega časa na tak dan tudi sicer prost, mu ne pripada nikakršno plačilo (niti plača niti nadomestilo plače), saj delavec ne bi delal tudi če praznika oziroma prostega dneva ne bi bilo. (Povzeto po ZDR s komentarjem, GV Založba, Ljubljana 2003, str. 543, 544)

Vse tri kolektivne pogodbe: za kovinsko industrijo Slovenije, za elektroindustrijo Slovenije, za kovinske materiale in livarne Slovenije pravice delavcev v času dela na dan praznika ali dela prostega dne določa v 47. členu. Izpostavljena sta dva različna primera in sicer primer, ko delavec z delom na dan praznika ali dela prostega dne v mesecu doseže polni delovni čas in primer, ko to delo opravlja kot nadurno delo.

Prvič, če se delo izvaja na dan praznika ali dela proste dni skladno z letnim razporedom delovnega časa po 2. odstavku 147. člena ZDR (pomeni, da delavec s prisotnostjo na delovnem mestu na dan praznika ali drugega prostega dne po zakonu šele doseže polni delovni čas), upoštevamo 6. odstavek 47. člena KP. V tem primeru delodajalec lahko izbira med dvema možnostma. Delavcu zaradi dela na dan praznika ali dela prostega dne zagotovi :

- ali prosti dan na kakšen drug delovni dan in nadomestilo plače za ta prosti dan skladno s 7. alinejo 1. odstavka 49. člena in 3. odstavka 49. člena KP
- ali 100 % dodatek, ki ga izplača namesto prostega dneva.

Pod besedno zvezo »skladno z letnim razporedom delovnega časa« po drugem odstavku je vključen tudi primer začasne prerazporeditve delovnega časa in neenakomerne razporeditve delovnega časa.

Drugič, če delavec dela na dan praznika iz razlogov, ki niso navedeni zgoraj (torej se prisotnost delavca na delovnem mestu na dan praznika ali del proste dni šteje kot nadurno delo), je delavec skladno z 8. alinejo 1. odstavka 47. člena KP in 4. odstavkom 127. člena ZDR za delo na dan praznika ali dela proste dni, upravičen do 50 % dodatka.

PRAVICE DELAVCEV IZ OBDOBJA, KO SO BILI ZAVAROVANI KOT KMETJE OZIROMA ČLANI KMEČKEGA GOSPODARSTVA

Iz 1. odstavka 16. člena Zakona o pokojninskem in invalidskem zavarovanju izhaja, da se kmetje in člani kmečkih gospodarstev (sledi: drugi kmetje), ki samostojno opravljajo kmetijsko dejavnost kot edini ali glavni poklic, obvezno zavarujejo, če ob vložitvi prijave v zavarovanje:

- niso mlajši od 15 let in imajo zdravstveno sposobnost za opravljanje kmetijske dejavnosti, ki jo ugotavlja služba medicine dela, in
- na zavarovanega člana dosegajo najmanj tolikšen katastrski dohodek ali drug dohodek kmečkega gospodarstva, ki ustreza znesku minimalne plače.

Po 7. členu Zakona o matični evidenci zavarovancev in uživalcev pravic iz pokojninskega in invalidskega zavarovanja se po

datki o zavarovancu vnesejo v matično evidenco. V kolikor bo Davčni urad RS potrdil, da je oseba v obdobju, ko je bila zavarovana kot kmet in v obdobju, ko je bila zavarovana kot drugi kmet, plačevala prispevek za socialno varnost, se obe obdobji po Zakonu o pokojninskem in invalidskem zavarovanju štejeta kot delovna doba.

Pravice delavcev v času, ko imajo sklenjeno delovno razmerje, so določene z Zakonom o delovnih razmerjih, s kolektivnimi pogodbami, splošnimi akti delodajalca in pogodbami o zaposlitvi.

V Zakonu o delovnih razmerjih ni določbe, ki bi pojasnjevala kaj je delovna doba ter katera obdobja dela oziroma kakšne oblike dela so vključene v pojem delovne dobe. Opredelitev delovne dobe je mogoče izpeljati iz 4. člena Zakona o delovnih razmerjih, ki določa, da je delovno razmerje razmerje med delavcem in delodajalcem. Delovno razmerje se sklene s pogodbo o zaposlitvi, začne pa se z datumom nastopa dela, ki je razviden iz pogodbe o zaposlitvi in zaključi z datumom, do katerega je sklenjena pogodba o zaposlitvi, če je sklenjena za določen čas oziroma z datumom prekinitve delovnega razmerja, ki je določen v odpovedi pogodbe o zaposlitvi.

Na tej osnovi bi lahko trdili, da se za namene pravic iz delovnega razmerja, delavcu upošteva delovna doba, za katero je sklenil delovno razmerje oziroma delovna razmerja.

V času, ko je imela oseba status kmeta oziroma je bila član kmečkega gospodinjstva (drugi kmet), ni bila v delovnem razmerju in zato tudi ni imela sklenjene pogodbe o zaposlitvi. Zato se sklepa, da to obdobje ne more biti upoštevano pri ugotavljanju višine pravic iz delovnega razmerja.

Po 4. členu Zakona o kolektivnih pogodbah kolektivne pogodbe lahko vsebujejo določbe, ki so za delavce ugodnejše od določb vsebovanih v zakonih. Tako nekatere kolektivne pogodbe dejavnosti ohranjajo določbo drugega odstavka 47. člena ne več veljavne Splošne kolektivne pogodbe za gospodarske dejavnosti (Ur. l. RS 40/1997), ki določa, da se pri uveljavljanju pravice do dodatka za delovno dobo, v delovno dobo vštevajo izpolnjena leta delovne dobe, ki jih je delavec prebil na delu ali v delovnem razmerju doma oziroma v tujini, ali pri opravljanju samostojne dejavnosti, ki so ustrezno potrjena z vpisom v delovno knjižico. Dokupljena, benificirana (ti. delovna doba s povečanjem) in posebne zavarovalne dobe se ne štejejo kot dobe pri uveljavljanju dodatka za delovno dobo.

V primeru Splošne kolektivne pogodbe za gospodarske dejavnosti je navedena določba veljala le za primer dodatka na delovno dobo. Nekatere kolektivne pogodbe dejavnosti zasebnega sektorja so tako razumevanje delovne dobe razširile še na druge pravice (npr. jubilejna nagrada, kriterij za določitev dni letnega dopusta, ...) . Torej se delovna doba v teh kolektivnih pogodbah razume širše kot v primeru Zakona o delovnih razmerjih. Poleg obdobja sklenjenega delovnega razmerja se upošteva še obdobje, ko je oseba opravljala samostojno dejavnost.

V skladu s 46. členom Zakona o dohodnini se za fizične osebe, ki opravljajo neodvisno (samostojno) dejavnost štejejo praviloma samostojni podjetniki posamezniki, kmetje in osebe, ki v skladu s področno zakonodajo opravljajo poklicno dejavnost (kot npr. zdravniki, odvetniki, samostojni kulturni delavci). Za razliko od neodvisne (samostojne) dejavnosti, večina fizičnih oseb praviloma opravlja odvisno (nesamostojno) dejavnost. V skladu z veljavno zakonodajo v RS so to predvsem fizične osebe, ki sklepajo pogodbe o zaposlitvi z delodajalcem v skladu z Zakonom o delovnih razmerjih.

Ob zaključku je smiselno ponovno poudariti, da razumevanje delovne dobe po Zakonu o pokojninskem in invalidskem zavarovanju ni enako razumevanju delovne dobe po Zakonu o delovnih razmerjih. Za namene Zakona o pokojninskem in invalidskem zavarovanju je delovna doba vezana na obdobje plačevanja prispevkov za socialno varnost, za namene Zakona o delovnih razmerjih pa je delovna doba vezana na čas (trajanje) delovnega razmerja. Zato se obdobje, ko je bila oseba zavarovana kot kmet oziroma kot drugi kmet pri pravicah delavca iz delovnega razmerja, ne upošteva, razen če kolektivna pogodba ne določa drugače.

Primer: Kolektivna pogodba za zavarovalstvo v 47. členu, ki določa dodatek za delovno dobo, v delovno dobo vključuje tudi samostojno dejavnost. Delodajalec bi tako pri izračunu višine tega dodatka moral upoštevati tudi obdobje, ko je imela oseba status kmeta oziroma drugega kmeta.

IZRAČUN ODPRAVNINE OB ODPOVEDI POGODBE O ZAPOSLITVI IZ POSLOVNEGA RAZLOGA

Primer:

Delavec ima 32 let delovne dobe pri delodajalcu, njegova povprečna mesečna plača iz zadnjih treh mesecev pred odpovedjo znaša 1.200 EUR in zanj velja Kolektivna pogodba grafične dejavnosti.

Zakon o delovnih razmerjih (v nadaljevanju: ZDR) v 1. odstavku 109. člena določa, da je osnova za izračun odpravnine ob odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga povprečna mesečna plača, ki jo je prejel delavec ali ki bi jo prejel delavec, če bi delal, v zadnjih treh mesecih pred odpovedjo. Delavcu po določbah 2. odstavka 109. člena ZDR pripada odpravnina v višini:

- 1/5 osnove za vsako leto dela pri delodajalcu, če je zaposlen pri delodajalcu več kot eno leto do pet let;
- 1/4 osnove za vsako leto dela pri delodajalcu, če je zaposlen pri delodajalcu od pet do 15 let;

- 1/3 osnove za vsako leto dela pri delodajalcu, če je zaposlen pri delodajalcu nad 15 let.

Ker ima delavec 32 let delovne dobe pri delodajalcu, odpravnina ob odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga tako znaša 1/3 osnove za vsako leto dela pri delodajalcu oziroma (1/3*1.200 EUR)*32= 12.800 EUR.

Vendar to ni nujno dokončen znesek odpravnine, ki bi pripadal delavcu. Pri izračunu odpravnine je namreč potrebno upoštevati tudi določbo 4. odstavka 109. člena ZDR, ki določa, da višina odpravnine ne sme presegati 10-kratnika osnove iz 1. odstavka, če v kolektivni pogodbi na ravni dejavnosti ni določeno drugače.

V Kolektivni pogodbi grafične dejavnosti ni zaslediti določbe o tem, da bi odpravnina lahko presegala 10-kratnika osnove, zato moramo v nadaljevanju izračunati še koliko znaša 10-kratnik osnove. Ugotovimo, da 10-kratnik osnove oziroma 10-kratnik povprečne mesečne plače, ki jo je prejel delavec ali ki bi jo prejel delavec, če bi delal, v zadnjih treh mesecih pred odpovedjo znaša: 10*1.200 EUR = 12.000 EUR.

Odpravnina, ki smo jo izračunali po določbah 1. in 2. odstavka 109. člena ZDR tako presega 10-kratnik osnove iz 1. odstavka, zato delodajalec delavcu izplača odpravnino ob odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga v višini 12.000 EUR.

ZDRUŽENJE DELODAJALCEV SLOVENIJE ZDS

Ageing Workforce 2

Združenje delodajalcev Slovenije, vodilni partner projekta »Ageing Workforce 2«, vas ob zaključku projekta vabi na

mednarodno konferenco na temo zaposlovanja starejše delovne sile

Na dogodku bodo predstavljeni različni vidiki soočanja z izzivom zaposlovanja starejših delavcev, ukrepi vlade, primeri upravljanja s starejšimi delavci v podjetjih, razpravljali pa bomo tudi o pokojninski reformi.

- **Kdaj in kje?:** 29.6.2010, Hotel Mons, Ljubljana
- **Za koga?** Dogodek je namenjen predstavnikom podjetij, socialnih partnerjev in vlade ter vsem, ki vas ta tematika zanima.
- **Program in prijavnica:** http://www.zds.si/si/izobrazevanja
  Udeležba je **brezplačna**, vendar vas prosimo, da se na dogodek prijavite.
- **Dodatne informacije:** 01/ 563 4889, Teja Kadunc, e-naslov: teja.kadunc@zds.si

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

Projekt sofinancira Evropska komisija.

PREGLED PLAČ, KI IZHAJAJO IZ SPREJETE POLITIKE PLAČ

JULIJ 2009 - JUNIJ 2010

V EUR	IZHODIŠČNA za negospodarske dejavnosti[7]	ZAJAMČENA	MINIMALNA	POVPREČNA V RS (VIR: SURS)		ZAČASNA OSNOVA
				Mesečna	Zadnji trije meseci	
BRUTO PLAČA						*v €*
2009						
JULIJ	248,72	237,73	589,19	1.424,23	1.422,90	822,26
AVGUST	248,72	237,73	597,43	1.415,08	1.422,84	822,26
SEPTEMBER	248,72	237,73	597,43	1.433,93	1.424,41	822,26
OKTOBER	248,72	237,73	597,43	1.448,13	1.432,37	822,26
NOVEMBER	248,72	237,73	597,43	1.570,53	1.484,22	822,26
DECEMBER	248,72	237,73	597,43	1.488,19	1.502,33	822,26
2010						
JANUAR	248,72	237,73	597,43	1.448,12	1.502,55	822,26
FEBRUAR	248,72	237,73	597,43	1.431,45	1.456,01	822,26
MAREC	248,72	237,73	734,15	1.499,23	1.459,65	822,26
APRIL	248,72	237,73	734,15	-	-	822,26
MAJ	248,72	237,73	734,15	-	-	822,26
JUNIJ	248,72	237,73	734,15	-	-	822,26
NETO PLAČA[8]						*v €*
2009						
JULIJ	193,75	185,19	453,72	922,14	921,44	577,51
AVGUST	193,75	185,19	459,11	918,28	821,70	577,51
SEPTEMBER	193,75	185,19	459,11	929,36	923,26	577,51
OKTOBER	193,75	185,19	459,11	935,11	927,58	577,51
NOVEMBER	193,75	185,19	459,11	999,49	954,67	577,51
DECEMBER	193,75	185,19	459,11	957,14	963,94	577,51
2010						
JANUAR	193,75	185,19	460,20	936,77	964,60	577,51
FEBRUAR	193,75	185,19	460,20/465,40[9]	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	-	-	577,51
MAJ	193,75	185,19	562,00	-	-	577,51
JUNIJ	193,75	185,19	562,00	-	-	577,51

[7]Za zasebni sektor so izhodiščne plače in najnižje osnovne plače po KP širše ravni objavljene v nadaljevanju.
[8]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.
[9]Znesek velja ob upoštevanju nove dodatne splošne olajšave in sicer za izplačila od 23.2.2010 dalje.

PLAČE PO KOLEKTIVNIH IN INDIVIDUALNIH POGODBAH[10]

1. PRAVNE OSEBE ZASEBNEGA SEKTORJA

	POVPREČNA IZPLAČANA PLAČA		ŠTEVILO ZAPOSLENIH			RAZMERJE PLAČ
			KP		IP	IP:KP
	KP	IP	Skupaj	Z minimalno plačo		
2009						*v €*
AVGUST	1.239	3.441	455.020	20.800	21.625	2,78
SEPTEMBER	1.263	3.463	451.844	17.139	21.666	2,74
OKTOBER	1.276	3.500	450.309	16.589	21.516	2,74
NOVEMBER	1.285	3.500	449.555	17.135	21.581	2,72
DECEMBER	1.302	3.529	446.103	13.660	21.455	2,71
2010						
JANUAR	1.275	3.488	439.551	16.277	20.740	2,74
FEBRUAR	1.262	3.440	441.053	17.353	20.984	2,73
MAREC	1.326	3.555	441.399	39.629	21.138	2,68

2. PRAVNE OSEBE JAVNEGA SEKTORJA

	POVPREČNA IZPLAČANA PLAČA		ŠTEVILO ZAPOSLENIH		RAZMERJE PLAČ
	KP	IP	KP	IP	IP:KP
2009					*v €*
AVGUST	1.767	3.435	152.348	3.809	1,94
SEPTEMBER	1.773	3.431	153.427	3.812	1,94
OKTOBER	1.773	3.431	153.575	3.804	1,94
NOVEMBER	1.784	3.520	153.395	3.781	1,97
DECEMBER	1.787	3.680	153.483	3.770	2,06
2010					
JANUAR	1.785	3.509	153.247	3.764	1,97
FEBRUAR	1.772	3.522	153.744	3.746	1,99
MAREC	1.772	3.524	154.222	3.774	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 €*
AVGUST	1.372	3.440	1.455	1.113	3.598	1.207	1,23	0,96
SEPTEMBER	1.393	3.458	1.476	1.156	3.633	1.251	1,21	0,95
OKTOBER	1.402	3.489	1.486	1.171	3.699	1.268	1,20	0,94
NOVEMBER	1.412	3.503	1.496	1.172	3.682	1.268	1,20	0,95
DECEMBER	1.426	3.552	1.512	1.191	3.702	1.288	1,20	0,96
2010								
JANUAR	1.407	3.491	1.489	1.162	3.681	1.258	1,21	0,95
FEBRUAR	1.394	3.452	1.476	1.157	3.630	1.252	1,20	0,95
MAREC	1.442	3.551	1.526	1.230	3.845	1.330	1,17	0,92

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

PLAČE ZA ZASEBNI SEKTOR PO KOLEKTIVNIH POGODBAH DEJAVNOSTI

1. NAJNIŽJE OSNOVNE PLAČE, JUNIJ 2010

TARIFNI RAZREDI													v €
I.	II.	III.	IV/1.	IV/2.	V/1.	V/2.	VI/1.	VI/2.	VII/1.	VII/2.	VII/3.	VIII.	IX.
KOLEKTIVNA POGODBA ZA KMETIJSTVO IN ŽIVILSKO INDUSTRIJO SLOVENIJE													
445,44	483,72	537,66	593,34	-	662,94	-	783,00	-	880,44	-	-	1.040,52	1.238,88
2,56	2,78	3,09	3,41	-	3,81	-	4,50	-	5,06	-	-	5,98	7,12
Uradni list RS: 45/06, P: 74/06, 49/07, 42/08, 71/08, 43/09													
KOLEKTIVNA POGODBA ZA GOZDARSTVO SLOVENIJE - SKUPINA A													
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, podpis 22.4.2010													
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													
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													
KP DEJAVNOSTI CESTNEGA GOSPODARSTVA													
405,41	441,97	489,47	540,65	-	606,11	-	723,43	-	821,18	899,40	-	977,60	1.173,12
Uradni list RS: 135/04, R:50/05, R:87/05, 89/05, R: 97/05, odstop:91/06, 111/06, 19/07, 7/08, 22/08, 103/08													
KP ZA CESTNI POTNIŠKI PROMET SLOVENIJE													
386,28	400,20	466,32	513,30	-	575,94	-	682,08	-	767,34	-	-	-	-
2,22	2,30	2,68	2,95	-	3,31	-	3,92	-	4,41	-	-	-	-
Uradni list RS: 6/07, 99/08, nova KP: 35/09, 46/09, R: 81/09, 95/09, 4/10													
KP ZA POŠTNE IN KURIRSKE DEJAVNOSTI													
447,18	511,56	537,66	607,26	-	666,42	-	781,26	972,66	1.023,12	-	-	1.113,60	1.211,04
2,57	2,94	3,09	3,49	-	3,83	-	4,49	5,59	5,88	-	-	6,40	6,96
Uradni list RS: 50/03 , 94/04, 61/05, 84/08, 91/09													
KP ZA OBRT IN PODJETNIŠTVO													
527,98	548,89	592,80	606,39	-	642,99	-	737,08	-	862,54	-	-	967,09	-
Uradni list RS: 73/08													

2. NAJNIŽJE IZPLAČANE PLAČE, MINIMALNE PLAČE, JUNIJ 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, JUNIJ 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 listi: 81/04, 112/04, R: 129/04, 71/05, R:5/07, 107/08, 19/09, odp.: 78/09										
KP ZA ZAVAROVALSTVO SLOVENIJE										
362,53	416,91	471,29	507,54	587,30	725,06	-	888,20	-	1.123,84	1.268,86
Uradni list RS: 60/98, 6/05, 83/05, 100/06, 45/08										
KP KOMUNALNIH DEJAVNOSTI										
450,09	490,37	542,70	635,32	691,69	917,17	1.013,80	1.134,60	1.255,40	1.456,73	1.738,58
Uradni list RS: 94/04, 8/05, R:15/05, 71/05, R: 71/05, R: 120/05, 14/06, 82/06, 66/07, 18/08, 5/09, 10/10										
KP ZA DEJAVNOST POSLOVANJA Z NEPREMIČNINAMI - SKUPINA I										
329,59	362,55	405,40	481,20	527,34	711,91	-	889,89	-	1.153,57	1.384,28
KP ZA DEJAVNOST POSLOVANJA Z NEPREMIČNINAMI - SKUPINA II										
354,30	389,73	435,79	517,28	566,88	765,29	-	956,61	-	1.240,05	1.488,06
KP ZA DEJAVNOST POSLOVANJA Z NEPREMIČNINAMI - SKUPINA III										
379,03	416,93	466,21	553,38	606,45	818,70	-	1.023,38	-	1.326,61	1.591,93
Uradni list RS: 9/98, 35/00, R: 78/03, 117/04, 87/05										
KP MED DELAVCI IN DRUŽBAMI DROBNEGA GOSPODARSTVA										
344,47	392,70	440,92	496,04	554,60	661,38	-	750,94	-	895,62	1.074,75
Uradni list RS: 6/00, R: 108/01, R:18/04, 103/04										

4. KOLEKTIVNE POGODBE DEJAVNOSTI V ZASEBENEM SEKTORJU, KI ZNESKOV USKLADITVE ŠE NISO VKLJUČILE V SISTEM PLAČ, JUNIJ 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[11] (KPPI, UR. L. RS 62/08), OD JUNIJ 2009 DO JUNIJ 2010

	PREVOZ NA DELO IN Z DELA	PREHRANA	DNEVNICE V DRŽAVI[12]			NOČITEV[13]	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 €*
JUN	60% cene najcenejšega javnega prevoza oziroma 0,13 EUR/km	3,56	5,26	7,51	15,02	Račun	0,32	686 EUR oz. v podjetjih z izgubo v preteklem poslovnem letu najmanj v višini MP	• 10 let: 360,61 • 20 let: 540,92 • 30 let: 721,22 • 40 let: 901,53	700	350
JUL		3,56	5,26	7,51	15,02	Račun	0,32			700	350
AVG		3,56	5,26	7,51	15,02	Račun	0,32			700	350
SEP		3,56	5,26	7,51	15,02	Račun	0,32			700	350
OKT		3,56	5,26	7,51	15,02	Račun	0,32			700	350
NOV		3,56	5,26	7,51	15,02	Račun	0,32			700	305
DEC		3,56	5,26	7,51	15,02	Račun	0,32		• 10 let: 368,90 • 20 let: 553,35 • 30 let: 737,80 • 40 let: 922,25	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

[11]KPPI je veljala do 31.12.2010, uporablja pa se do sklenitve nove kolektivne pogodbe oz. najdalj do 31.12.2010.
[12]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).
[13]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), MAJ 2009 - MAJ 2010

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

POVRAČILA STROŠKOV V ZVEZI Z DELOM IN NEKATERI DRUGI PREJEMKI *1)*												
	PREHRANA MED DELOM (NA DAN)	PREVOZ NA DELO IN Z DELA	DNEVNICE – V DRŽAVI *2)*			NOČITEV *3)*	PREVOZ NA SLUŽBENI POTI	LOČENO ŽIVLJENJE			TERENSKI DODATEK	ODPRAVNINA UPOKOJITEV *4)*
			6-8 ur	8-12 ur	nad 12 ur			STANOV.	PREHR.	SKUPAJ		
2009												*v €*
JUN	3,69	*5)*	7,45	10,68	21,39	Račun	*5)*	140,54	171,77	=312,31	4,49	4.275,15
JUL	3,69	*5)*	7,45	10,68	21,39	Račun	*5)*	140,54	171,77	=312,31	4,49	4.269,57
AVG	3,69	*5)*	7,45	10,68	21,39	Račun	*5)*	140,54	171,77	=312,31	4,49	4.246,14
SEP	3,69	*5)*	7,45	10,68	21,39	Račun	*5)*	140,54	171,77	=312,31	4,49	4.287,36
OKT	3,69	*5)*	7,45	10,68	21,39	Račun	*5)*	140,54	171,77	=312,31	4,49	4.272,69
NOV	3,69	*5)*	7,45	10,68	21,39	Račun	*5)*	140,54	171,77	=312,31	4,49	4.245,24
DEC	3,69	*5)*	7,45	10,68	21,39	Račun	*5)*	140,54	171,77	=312,31	4,49	4.301,79
2010												*v €*
JAN	3,65	*5)*	7,45	10,68	21,39	Račun	*5)*	140,54	171,77	=312,31	4,49	4.344,39
FEB	3,65	*5)*	7,45	10,68	21,39	Račun	*5)*	140,54	171,77	=312,31	4,49	4.711,59
MAR	3,65	*5)*	7,45	10,68	21,39	Račun	*5)*	140,54	171,77	=312,31	4,49	4.464,57
APR	3,65	*5)*	7,45	10,68	21,39	Račun	*5)*	140,54	171,77	=312,31	4,49	4.344,36
MAJ	3,65	*5)*	7,45	10,68	21,39	Račun	*5)*	140,54	171,77	=312,31	4,49	4.294,35
JUN	3,65	*5)*	7,45	10,68	21,39	Račun	*5)*	140,54	171,77	=312,31	4,49	4.497,69

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
BENCIN-95 OKT.- 1L V €	1,215
KILOMETRINA V €	0,36
PREVOZ V €	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)[14]

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

[14]Velja od 1.8.2008 dalje.

PRAKSA IZ DRUGIH DRŽAV
ODPRAVLJANJE RAZLIK V PLAČILU MED SPOLOMA

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

mag. Martina Vrbič

Razlike v plačilu za delo med moškimi in ženskami v Evropi predstavljajo eno glavnih skrbi Evropske komisije in socialnih partnerjev. Vprašanje enakosti plačila za moške in ženske je na evropskem političnem dnevnem redu navzoče že vrsto let. Eden ciljev evropske strategije zaposlovanja iz leta 2003 je bil tudi, da se »do leta 2010 doseže znatno zmanjšanje razlik v plačah med spoloma v vsaki državi članici«. V strategiji je predlagan večdimenzionalni pristop za obravnavo temeljnih dejavnikov, ki vplivajo na razliko v plačilu med spoloma, vključno z razlikovanjem med sektorji in poklici, z razlikami v izobraževanju in usposabljanju ter razvrstitvijo delovnih mest in plačnimi sistemi. Leta 2006 je Evropska komisija objavila sporočilo o enakosti spolov »Načrt za enakost med ženskami in moškimi 2006–2010«, ki mu je leta 2007 sledilo sporočilo o »Odpravi razlike v plačilu med ženskami in moškimi«.

V Evropi znaša razlika v plačilu med spoloma v povprečju približno 17,6 %, kar pomeni, da je urna plačilna postavka za ženske povprečno za skoraj petino nižja od urne plačilne postavke za moške (Eurostat, 2007), pri čemer niso upoštevane razlike v številu opravljenih delovnih ur, v vrstah pogodb itd. Velik del razlike v plačilu med spoloma je mogoče pojasniti s tem, da se ženske pogosteje zaposlujejo za krajši delovni čas, pogosteje in za dlje prekinjajo delo (zaradi česar se skrajša skupni čas njihovih delovnih izkušenj), delajo v slabše plačanih panogah in slabo plačanih sektorjih z manjšo kolektivno zastopanostjo in pogajalsko močjo. To je nekaj glavnih razlik, ki so še prisotne pri zaposlovanju moških in žensk. V smernicah Sveta Evropske unije za politike zaposlovanja iz leta 2008 je poudarjeno, da morajo države članice sprejeti odločne ukrepe »za večje sodelovanje žensk na trgu dela in odpravljanje razlik med spoloma pri zaposlovanju, brezposelnosti in plačilu«. Evropski parlament je meseca februarja 2010, sprejel resolucijo o enakosti med ženskami in moškimi v Evropski uniji, v kateri priporoča vključitev načela enakosti spolov v evropske, nacionalne in mednarodne načrte za oživitev gospodarstva.

Slika na naslednji strani prikazuje stanje na področju razlike v plačilu med spoloma v EU in na Norveškem. Vidimo lahko, da je leta 2007 znašala razlika v plačilu med spoloma v 27 državah EU v povprečju 17,6 %. Največjo razliko v plačilu je v povprečju beležila Estonija in sicer 30,3 %, najnižjo pa Malta 2,4 %. Slovenija se je z nekaj manj kot 8 % povprečno razliko v plačilu moških in žensk, med obravnavanimi 28 evropskimi državami, uvrstila na 25. mesto, kar pomeni, da le tri države (Poljska, Italija in Malta) beležijo v povprečju manjšo razliko v plačilu med spoloma.

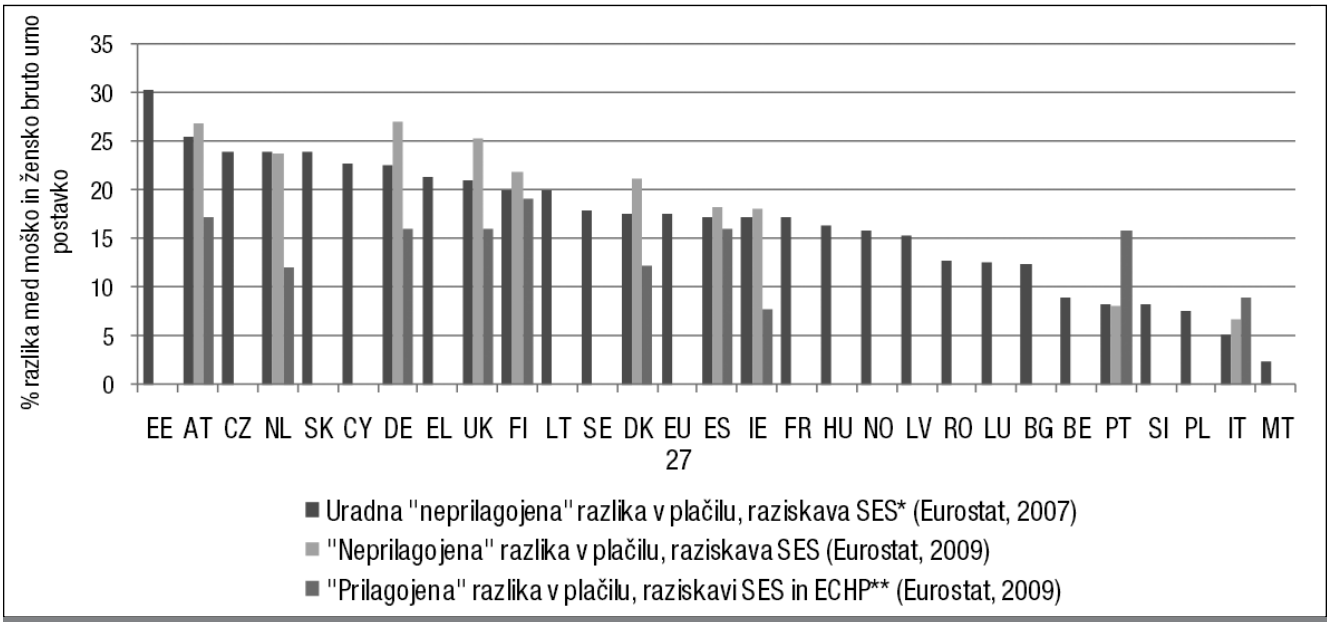
Glavna ugotovljena vzroka za nastanek razlike v plačilu med spoloma sta pogosto horizontalno in vertikalno razlikovanje, torej dejstvo, da ženske pogosteje izbirajo slabše plačane poklice, pri napredovanju jih ustavijo nevidne ovire ali pa svoja delovna mesta dojemajo kot manjvredna.

Raziskave kažejo, da bi lahko ukrepi socialnih partnerjev – na primer prek centraliziranih kolektivnih pogajanj ali določanja minimalne plače – občutno zmanjšali razliko. Nemška študija je pokazala, da je mogoče pojasniti pet odstotnih točk razlike, če v oceni upoštevamo tudi podatke o obstoju sveta delavcev v podjetju. Na Irskem so centralizirana plačna pogajanja in uveljavitev nacionalnega plačnega sporazuma koristili položaju žensk, in sicer na področju dela s polnim in skrajšanim delovnim časom, medtem ko se visoka včlanjenost moških v sindikate povezuje z večjo razliko v plačilu. Med vladnimi pobudami za neposredno odpravo razlike v plačilu so posebna zakonodaja (na primer v Italiji in Luksemburgu), ustanovitev organov za spremljanje (na primer danski Lønkommissionen) in zakonodajna podpora pri kolektivnih pogajanjih.

Največjo razliko v plačilu je v povprečju beležila Estonija in sicer 30,3 %, najnižjo pa Malta 2,4 %. Slovenija se je z nekaj manj kot 8 % povprečno razliko v plačilu moških in žensk, med obravnavanimi 28 evropskimi državami, uvrstila na 25. mesto, kar pomeni, da le tri države (Poljska, Italija in Malta) beležijo v povprečju manjšo razliko v plačilu med spoloma.

Več sindikatov in delodajalskih organizacij je uvedlo pobude za odpravljanje plačne neenakosti in razlikovanja med spoloma. Na prvem mestu so ukrepi za spremljanje razlike v plačilu in ozaveščanje, in sicer med rednimi in pridruženimi člani ter v širši javnosti. Kar zadeva vprašanje enakosti plačila v kolektivnih pogajanjih, je vloga socialnih partnerjev bistvenega pomena za zmanjšanje razlike. V številnih državah so uporabili tudi skupne izjave in dogovore o enakem plačilu ter revizije shem za razvrstitev delovnih mest – s čimer naj bi vnaprej one-

Razlika v plačilu med spoloma v državah EU in na Norveškem



Vir: Eurostat 2007 in Eurostat 2009

SES* – Raziskava o strukturi plač (Structure of Earnings Survey)
ECHP** – Evropski panel gospodinjstev (European Community Household Panel)

mogočili diskriminacijo v razvrstitvi delovnih mest. Zlasti v nordijskih državah so se socialni partnerji dogovorili za pobude glede plačila v sektorjih z večjo razliko v plačilu med spoloma. Tako na primer na Švedskem slabše plačani delavci prejemajo dodatno plačilo iz »sklada« za enakost plačila med spoloma, v katerega prispevajo delodajalci. Medtem ko je zbiranje denarja v skladu potekalo na podlagi osrednjega sporazuma, se je razporeditev na delovna mesta z večjo razliko v plačilu med spoloma izvajala v skladu z lokalnimi pogajanji.

V državah, kjer so kolektivna pogajanja centralizirana, so razlike med spoloma v plačilu manj izrazite.

STALIŠČA IN POBUDE DELODAJALCEV

Delodajalske organizacije so namenjale razmeroma malo pozornosti vprašanju neenakosti med spoloma, saj so kot glavne vzroke razlike v plačilu med spoloma pogosto obravnavale dejavnike zunaj podjetja – izobrazbena raven, poklicno razlikovanje in družina. Vendar pa so, po poročanju Evropske organizacije za spremljanje industrijskih odnosov (EIRO), delodajalske organizacije že sprejele pobude za aktivno vključitev v reševanje vprašanja razlikovanja med spoloma, predvsem na področju odstranjevanja ovir za dosego večjega ravnovesja med poklicnim in zasebnim življenjem.

Pobude delodajalskih organizacij obsegajo:

- Razširitev managerskih orodij za upravljanje z raznolikostjo, premagovanje stereotipov in spodbujanje dostopa žensk do vodilnih položajev in njihovega večjega prodora v podjetništvo.
- Nekatere pobude delodajalskih organizacij se osredotočajo predvsem na izboljšanje ravnovesja med poklicnim in zasebnim življenjem, predvsem v okviru sprejemanja pobud za vzpostavitev boljšega sistema otroškega varstva in/ali davčnih olajšav za vzdrževane družinske člane ter spodbujanje prilagodljivega delovnega časa. Združenje delodajalcev Slovenije je bilo na tem področju aktivno

vključeno v promocijo certifikata »Družini prijazno podjetje«.

- V Nemčiji so vodilne delodajalske organizacije in druga gospodarska združenja z vlado podpisali sporazum o spodbujanju enakosti spolov na delovnem mestu na podlagi: izboljšanja različnih oblik usposabljanj in poklicnih možnosti za ženske, povečanja deleža žensk v določenih poklicih, panogah in še posebej na vodilnih položajih, kjer trenutno prevladujejo moški, kot tudi na podlagi zmanjševanja razlik v plačilu med spoloma.

SMERNICE

Glavna skrb socialnih partnerjev bi morala biti premagovanje razlikovanja v sindikalnem zastopstvu. Slabša navzočnost sindikatov v sektorjih s pretežno žensko delovno silo in nizkim plačilom zahteva drugačne strategije včlanjevanja ali članske pakete, oblikovane posebej za ženske. Jasno je, da ima lahko vodstvo pomembno vlogo ne le pri vprašanju plačne enakosti, temveč tudi pri ustvarjanju ugodnih okoliščin za enakopravno udeležbo moških in žensk pri dolžnostih vzgoje in poklicnem napredovanju. Nacionalni in medpanožni socialni partnerji bi lahko zadolžili socialne partnerje po posameznih sektorjih, naj v programe znotraj svojih in drugih sektorjev uvrstijo vprašanje enakega plačila.

V državah, kjer so kolektivna pogajanja centralizirana, so razlike med spoloma v plačilu manj izrazite. Vendar bi lahko socialni partnerji v državah z drugačnimi načini kolektivnih pogajanj, kot so pogajanja pretežno na ravni podjetja, uvedli nekatere prednosti kolektivnih pogajanj in svojim članom na ravni delovnih mest določili skupne smernice za kolektivna pogajanja, ki upoštevajo dimenzijo spola. Ključno ostaja vprašanje horizontalnega razlikovanja: ugotovljenih je bilo le nekaj pobud, ki so izrecno usmerjene na izbiro žensk glede poklica, sektorja ali poklicne poti. Ozaveščanje mladih o tem vprašanju ter nevtralno predstavljanje poklicev in sektorjev mladim dekletom in fantom bi lahko pripomoglo k odpravi težave pri temeljih.

EVROPSKA KAMPANJA ZA VARNOST PRI VZDRŽEVALNIH DELIH 2010 – 2011

ZDRAVO DELOVNO OKOLJE: DOBRO ZA VAS, DOBRO ZA POSEL.

28. aprila 2010 se je pričela Evropska kampanja varnosti in zdravja pri delu 2010 – 2011, katere cilj je ozaveščanje o pomembnosti vzdrževanja ter o tveganjih, ki nastanejo, če vzdrževanje ni pravilno izvedeno.

Da bi organizacije in posameznike spodbudili k dosledni uporabi petih osnovnih pravil za varnost pri vzdrževalnih delih bosta Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve ter Inšpektorat RS za delo organizirala v naslednjih dveh letih vrsto brezplačnih seminarjev o varnosti pri vzdrževalnih delih. Prvi sklop seminarjev bo potekal jeseni 2010 v Ljubljani, Kopru in Mariboru.

V okviru kampanje bo izvedeno tudi nacionalno tekmovanje za priznanja "Dobra praksa na področju varnosti in zdravja pri delu 2010", ki bodo podeljena za izjemne in inovativne prispevke na področju zagotavljanja varnosti in zdravja pri vzdrževalnih delih. V kratkem bodo na spletni strani kampanje objavljeni kriteriji skupaj s prijavnico. Organizacije, ki menijo, da imajo področje vzdrževanja zgledno urejeno, so vabljena k sodelovanju. Rok za prijavo se izteče 30. junija 2010.

Več o kampanji si lahko preberete na http://osha.europa.eu/fop/slovenia/sl/ek2010-2011/ .

NOVICE STALNEGA PREDSTAVNIŠTVA BUSINESSEUROPE

Maja Šoba Tovšak
mag. Martina Vrbič

EVROPSKI POSLANCI IN POSLOVNA SKUPNOST O PRIORITETAH EVROPSKE STRATEGIJE RASTI

BUSINESSEUROPE in pripadajoče članske organizacije so 5. maja 2010 pripravili slovesen sprejem v Evropskem parlamentu. Predsednik BE Jürgen R. Thumann je poslancem in drugim gostom predstavil prioritete evropske poslovne skupnosti, predvsem v okviru evropske Strategije rasti. V svojem nagovoru je Evropski parlament označil kot prostor za razpravo in sklepanje kompromisov, pri čemer je poudaril, da z večjo močjo in vplivom prihaja tudi večja odgovornost. V prihodnjih mesecih bo Evropski parlament sprejemal nekatere ključne odločitve, ki bodo imele pomemben vpliv tako na evropska podjetja kot na celotno evropsko gospodarstvo.



Predsednik BUSINESSEUROPE, Jürgen R. Thumann je predstavil dokument "Go for growth" evropskemu parlamentu, v ozadju Alejo Vidal-Quadras.

SODELOVANJE MED UNIVERZAMI IN GOSPODARSTVOM PREDSTAVLJA TEMELJ PRIHODNJE RASTI

Generalni direktor BUSINESSEUROPE Philippe de Buck je 4. maja 2010 govoril na tretjem Univerzitetno-poslovnem forumu. Izpostavil je tri prioritete strategije EU 2020 – znanje, trajna vzdržljivost in rast – ki kažejo na potrebo po tesnem sodelovanju univerz in gospodarstva. Vendar zaradi različnih kultur in tradicij še vedno obstajajo ovire za sklenitev akademske in poslovne sfere. Zato je toliko bolj pomembno prepoznati koristi, ki jih lahko ima Evropa od poglobljenega sodelovanja in bodo dosegljive le ob medsebojnem dopolnjevanju vlog univerz in podjetij.

PREDSTAVITEV PREDNOSTNIH NALOG V PROMETU EVROPSKEMU KOMISARJU ZA PROMET SIIMU KALLASU

Delegacija BUSINESSEUROPE se je pred kratkim sestala z evropskim komisarjem za promet Siimom Kallasom, da bi mu predstavila prioritete v prometu v okviru Bele knjige o prihodnosti prometa, ki bo izšla do konca letošnjega leta. Razpravljali so tudi o trenutnem problemu vulkanskega pepela, ki je oviral in ponekod še sedaj ovira zračni promet. BE je pozval komisarja Kallasa k iskanju celovitega in uravnoteženega pristopa k ureditvi prometne politike z upoštevanjem ekonomskega, okoljskega in socialnega vidika.

KLJUČNE VLOGE DRŽAV ČLANIC ZA OŽIVITEV ENOTNEGA EVROPSKEGA TRGA

Španska konfederacija organizacij delodajalcev je 29. aprila 2010 organizirala seminar na temo nacionalnih razsežnosti enotnega trga. Jérôme Chauvin, direktor Služb za notranji trg in pravne zadeve, je predstavil stališče BUSINESSEUROPE glede oživitve enotnega trga. Razprava se je nanašala tudi na dosledno izvajanje direktive o storitvah, ki je ključnega pomena za vzpostavitev enotnega trga storitev. Zlasti mala in srednje velika podjetja lahko veliko pridobijo od poenostavitve upravnih postopkov in drugih možnosti, ki jih predvideva direktiva, kot so na primer enotne kontaktne točke.

BUSINESSEUROPE POZIVA EU K ZASLEDOVANJU AMBICIOZNE NALOŽBENE POLITIKE

Generalni direktor BUSINESSEUROPE Philippe de Buck je v pismu evropskemu komisarju za trgovino Karlu de Guchtu izpostavil prioritete BE glede evropske naložbene politike. V pismu poudarja, da sta dostop do trgov in zaščita naložb ključnega pomena za konkurenčnost evropskih podjetij. Poleg potrebe po ohranitvi predvidljivega in odprtega okolja za naložbe, se je potrebno dogovoriti o ambicioznih določbah za zaščito naložb za boljše zavarovanje evropskih naložb v tujini. Nenazadnje bi morala evropska politika naložb slediti logiki komunikacije globalne Evrope, ki postavlja konkurenčnost v središče evropske trgovine in naložbene politike.

KLJUČNE SPOSOBNOSTI IN POKLICNE VEŠČINE NA TRGU DELA

Med 3. in 4. majem 2010 so se v luči prihajajoče presoje Kobenhavnskega procesa v Zaragozi sestali generalni direktorji za poklicno izobraževanje in usposabljanje. BUSINESSEUROPE je pozvala oblikovalce politik k zasledovanju poglavitnega cilja, ki vključuje spodbujanje ljudi k uporabi različnih možnosti poklicnega izobraževanja in usposabljanja po vsej Evropi. Zaposljivost predstavlja ključni element privlačnosti poklicnega izobraževanja in usposabljanja, zato je potrebno prilagoditi razvite sposobnosti in veščine zaposlenih tistim, ki jih zahtevajo delodajalci.

KONFERENCA BUSINESSEUROPE O AKTIVNEM IN ZDRAVEM STARANJU PREBIVALSTVA

Predstavnica BE Angela Schneider-Bodien je 30. aprila 2010 na konferenci, ki jo je organiziralo špansko predsedstvo, predstavila stališča BE glede aktivnega in zdravega staranja prebivalstva. Za soočanje z izzivi, ki izhajajo iz demografskih sprememb, vključno z upadanjem delovno aktivnega prebivalstva, mora Evropa izkoristiti vse potenciale svoje delovne sile. To zahteva nadaljnji razvoj aktivne politike trga dela. Prav tako je pomembno zagotavljanje dolgoročne vzdržnosti sistemov socialnega varstva in pokojninskih sistemov. Ključni element takšne vzdržnosti pa predstavlja dvig upokojitvene starosti.

STABILIZACIJSKI PROGRAM IZRAŽA MOČNO PODPORO EVRU

V pismu, poslanem predsednikoma Evropskega sveta van Ropuyu in Evropske komisije Barrosu 6. maja 2010, je BUSINESSEUROPE izrazil zaskrbljenost glede vnovične finančne nestabilnosti, ki dodatno ogroža proces okrevanja evropskega gospodarstva in je nastala kot posledica razmer v Grčiji. V pismu BE poziva k takojšnjim ukrepom za pomiritev napetosti na kapitalskih trgih, z namenom povrniti zaupanje v evro in vzdržnost javnih financ. V zvezi s tem je BE izrazil močno podporo stabilizacijskemu programu, ki vključuje drzne in odločne ukrepe v podporo evru v tem kritičnem času, in so ga potrdili Evropski svet, Evropska komisija in Evropska centralna banka. Zdaj je ključnega pomena, da vse države evroobmočja podprejo stabilizacijski program z nujnimi ukrepi konsolidacije ter se lotijo potrebnih strukturnih reform.

ZA VZPOSTAVITEV MOČNEGA ENOTNEGA TRGA JE POTREBNA DRZNEJŠA POLITIČNA PODPORA

V sporočilu za javnost 10. maja 2010 je BE pozdravil poročilo Maria Montija o okrepitvi enotnega trga. Oživitev enotnega trga je ena prednostnih nalog, ki jo je BE izpostavil v svoji nedavno sprejeti Strategiji rasti. BE v celoti podpira vzpostavitev, uveljavitev in upravljanje enotnega trga, kot tudi osredotočanje na vzpostavitev digitalnega enotnega trga in potrebo po bolj enotni viziji glede številnih relevantnih politik. Vse to predstavlja temelje prihodnjega evropskega političnega pristopa h kreiranju novega enotnega trga, zato na tem mestu BE poziva k večji politični zavzetosti za uresničitev močnega enotnega trga.

V EVROPI JE POTREBEN POENOSTAVLJEN SISTEM BLAGOVNIH ZNAMK

V luči trenutne razprave med državami članicami o prihodnosti evropskega sistema blagovnih znamk, je BUSINESSEUROPE v skupnem pismu z Združenjem evropskih lastnikov blagovnih znamk (MARQUES), Mednarodnim združenjem blagovnih znamk (INTA) ter nekaterimi drugimi združenji, poudaril potrebo po poenostavljenem evropskem sistemu blagovnih znamk. Prav tako so ključnega pomena vsa nadaljnja usklajevanja pravnih podlag, postopkov, praks in storitev, kot tudi vzpostavitev standardov učinkovitosti za vse urade, preko katerih poteka formalni del uveljavitve blagovnih znamk. Države članice so pozvane, da ne sprejemajo kakršnihkoli sklepov pred zaključkom študije Evropske komisije glede pregleda delovanja evropskega sistema blagovnih znamk, ki je trenutno še v teku.

BUSINESSEUROPE NA FINANČNEM FORUMU MALIH IN SREDNJE VELIKIH PODJETIJ

Predsednik odbora za podjetništvo Hugh Morgan-Williams je na Finančnem forumu malih in srednje velikih podjetij v okviru okrogle mize z naslovom »Pametni predpisi za pametno rast« podaril, da uredbe in predpisi vedno skušajo slediti realnosti. Namesto uvajanja ad-hoc zakonodajnih sprememb, je ključno, da snovalci politik pri kreiranju predpisov upoštevajo konkretne potrebe malih in srednje velikih podjetij. V nasprotnem primeru povečevanje evropske konkurenčnosti namreč ne bo možno. Evropa bo morala to svojo zavezo dokazati v praksi, na primer pri zamudah pri plačilu, kapitalskih zahtevah bank ali alternativnih investicijskih skladih. V okviru druge okrogle mize je vodja oddelka za ekonomske analize pri Združenju delodajalcev Poljske Malgorzata Starczewska-Krzysztoszek, na petih področjih predstavila priporočila za spodbuditev financiranja inovacij v malih in srednje velikih podjetjih.

PREGLED DOGODKOV

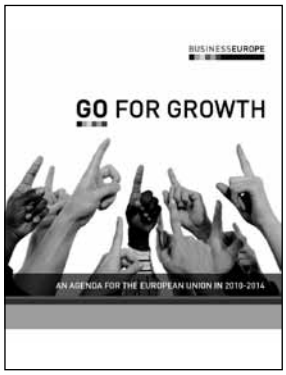
15.4.2010	Odbor za pravne zadeve: poročilo o aktivnostih pravne službe; nova institucionalna ureditev po uveljavitvi Lizbonske pogodbe; razprava o temah s področja potrošniške politike, konkurence, kolektivnih odškodnin za potrošnike, prava družb, EFRAG (Evropska svetovalna skupina za računovodsko poročanje); izmenjava stališč z g. Shotterjem, predstavnikom kabineta podpredsednice Evropske komisije ga. Redding.
21.4.2010	Delovna skupina za enake možnosti: izmenjava stališč z ga. Pyje, direktorico direktorata za enake možnosti pr Evropski komisiji; vpliv krize na enakost med spoloma znotraj nacionalnih trgov dela; enakovredna plačila; upravljanje raznovrstnosti delovne sile; obravnava poročila o nediskriminaciji, poročila svetovalnega odbora za enake možnosti in Evropskega instituta za enakost med spoloma.
27.4.2010	Sestanek stalnih predstavnikov delodajalskih in industrijskih združenj: predstavitev aktualnega dogajanja v času španskega predsedovanja; poročilo o aktualnem dogajanju v Evropskem parlamentu in Komisiji; pregled glavnih dogodkov in delovanja BUSINESSEUROPE (poročilo z Izvršnega biroja; priprave na izvršni odbor; skupna izjava z ETUC o Strategiji EU2020; poročilo z delovne skupine za industrijsko politiko; dogodek BUSINESSEUROPE v Evropskem parlamentu 5.5.:»Težnja po rasti«).
28.4.2010	Delovna skupina za socialno zaščito: razprava o Zeleni knjigi o pokojninah, ki bo objavljena v drugi polovici leta 2010; razprava o Strategiji EU2020; razprava o minimalnem dohodku.
5.5.2010	Delovna skupina za socialne zadeve: razprava o direktivi o delovnem času ter sprejem osnutka odgovora BUSINESSEUROPE na prvostopenjsko posvetovanje; izmenjava stališč s predstavnico Evropske komisije ga. Gago o Strategiji EU2020 ter njeni socialni in zaposlovalni dimenziji; strategija EU2020; socialna dimenzija skupnega trga; Evropski socialni sklad; razprava in potrditev stališča o vplivih na zaposlovanje zaradi politike podnebnih sprememb.
5.5.2010	Delovna skupina za socialne zadeve: razprava o direktivi o delovnem času ter sprejem osnutka odgovora BUSINESSEUROPE na prvostopenjsko posvetovanje; izmenjava stališč s predstavnico Evropske komisije ga. Gago o Strategiji EU2020 ter njeni socialni in zaposlovalni dimenziji; strategija EU2020; socialna dimenzija skupnega trga; Evropski socialni sklad; razprava in potrditev stališča o vplivih na zaposlovanje zaradi politike podnebnih sprememb.
6.5.2010	Izvršni odbor: poročilo generalnega direktorja BUSINESSEUROPE g. de Bucka o trenutni ekonomski in politični situaciji EU; okrepitev lobističnih aktivnosti BUSINESSEUROPE (razprava in sprejem resolucije, razprava o projektu za pogostejše pojavljanje BUSINESSEUROPE na EU in nacionalni ravni); gospodarska rast in zaposlovanje (stališče BUSINESSEUROPE o integriranih smernicah Komisije z dne 27. aprila, potrditev skupnih priporočil BUSINESSEUROPE in ETUC o Strategiji EU 2020; integrirana industrijska politika; finance BUSINESSEUROPE; članstvo v BUSINESSEUROPE (Delodajalska organizacija Črne Gore).
11.5.2010	Delovna skupina za podnebne spremembe: shema za trgovanje z emisijami; razprava s predstavnikom Komisije o prihajajoči direktivi o energetskih davkih ter stališču BUSINESSEUROPE o davkih na izpuste CO2; prihajajoča komunikacija Komisije o cilju 30% znižanja emisij izpustov toplogrednih plinov ter razprava o stališču BUSINESSEUROPE glede podnebne politike po Copenhagnu; mednarodna pogajanja.

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









PROJEKTI ZDS
INODEL - IZBOLJŠEVANJE DELOVNEGA OKOLJA Z INOVATIVNIMI REŠITVAMI

V tej rubriki boste lahko spremljali dogajanje na mednarodnih in slovenskih projektih, ki jih ZDS vodi oziroma v njih sodeluje kot partner. Seznanjali vas bomo s tekočimi aktivnostmi in rezultati projektov ter vas obveščali o novostih. V tej številki predstavljamo projekt INODEL - Izboljševanje delovnega okolja z inovativnimi rešitvami in Program podpore za delodajalce in zaposlene pri odpravljanju stresa povezanega z delom in zmanjševanje njegovih škodljivih posledic – PPD-Z.

Teja Kadunc

INODEL – IZBOLJŠEVANJE DELOVNEGA OKOLJA Z INOVATIVNIMI REŠITVAMI

V letošnjem letu smo se na ZDS odločili sodelovati na novem projektu z naslovom 'Izboljševanje delovnega okolja z inovativnimi rešitvami' skupaj s:

predlagateljem

- Fakulteto za upravo,

ter socialnimi partnerji:

- Gospodarsko zbornico Slovenije (GZS)
- Svetom gorenjskih sindikatov (SGS) in
- Slovensko zvezo sindikatov Alternativa (SZS-Alternativa).

Vrsta zdravstvenih problemov, ki nastajajo v delovnem okolju vplivajo na učinkovitost na delovnem mestu, v raznih negativnih oblikah. V projektu bomo preverili, katera pravna področja, kateri pravni akti in pravne norme delujejo v tej smeri in kateri pravni akti in pravne norme bi lahko izboljšale dejanski položaj na tem področju, če bi bili sprejeti ali izboljšani. Pri tem bi bilo treba nameniti posebno pozornost proučevanju delovno pravne zakonodaje in zakonodaje s področja zdravstvenega varstva in zdravstvenega zavarovanja. Raziskali bomo tako objektivne razloge (delovni sistem, zakonodaja, zaposlovalna politika podjetij, razmere na trgu dela) kot tudi subjektivne. Raziskovanje te tematike zato ne more obiti vprašanja interne, mednarodne in tudi avtonomne pravne ureditve položaja in pristojnosti kadrovskih menedžerjev ter pravne ureditve položaja subjektov, ki so pristojni za nadzor kadrovskih menedžerjev. Pri preprečevanju in odpravljanju pomanjkljivosti je eden izmed bistvenih dejavnikov ustrezna pravna ureditev delovnih razmerij in pravnega položaja in pristojnosti menedžmenta, zato je treba pri raziskovanju tega pojava preveriti ali je pravna ureditev ustrezna ter preveriti, kako se uresničuje v praksi.

Končni cilj je izdelava priporočil tako za socialne partnerje kot oblikovalce politik, da bodo pravni temelji na področju zakonodaje in delovnih procesov izboljšani in posodobljeni. Izboljševanjem delovnega okolja pripomore k razvoju človeških virov ter posredno k pospeševanju razvoja novih zaposlitvenih možnosti, pri spodbujanju podjetništva in prilagodljivosti.

Z izboljševanjem zdravja na delovnem mestu in delovnih procesov želimo doprinesti k produktivnejšim oblikam organiziranosti dela, vključno z boljšimi pogoji za zdravje in varstvo pri delu. To lahko najbolje dosežemo s pospeševanjem dialoga med socialnimi partnerji in delodajalci, prenosom raziskovalnih ugotovitev v prakso ter preučitvijo dobrih praks v tujini.

V okviru projekta želimo pripomoči k izboljševanju in reševanju problematike na naslednjih področjih:

- stres na delovnem mestu,
- fluktuacija na delovnem mestu,
- izostajanje (absentizem) z delovnega mesta,
- zmanjševanje produktivnosti (prezentizem) na delovnem mestu,
- izgorevanje na delovnem mestu,
- usklajevanje poklicnega in družinskega življenja.

Cilji projekta 'Izboljševanje delovnega okolja z inovativnimi rešitvami' je pripomoči k ustvarjanju podpornega okolja za izboljšanje delovnih procesov in razmer na področju varovanja zdravja na delovnem mestu. Cilji so tudi:

- ugotoviti multidisciplinarne (pravne, organizacijske, upravljanje in psihološke) temeljne aktivnosti, ki vodijo k obravnavanim tematikam prek multidisciplinarne analize domače ureditve in njene skladnosti z mednarodno pravno ureditvijo,
- oblikovati inovativne in multidisciplinarne (pravni, organizacijski, psihološki in upravljalski) priporočila in rešitve, ki bodo oblikovalcem politik služile kot podlage za uspešno sodelovanje s socialnimi partnerji,
- doseči konsenz socialnih partnerjev, delodajalcev in oblikovalcev politik o predlaganih pilotnih modelih in rešitvah
- izboljšati fleksibilnost trga dela prek izboljšanja delovnega okolja na področju zdravja,
- povečevanje dostopa do zaposlitve in usposabljanja,
- bolje ozaveščati javnost o rešitvah za izboljšanje obravnavane problematike delovnega okolja na področju zdravja,
- zmanjšati odsotnost z delovnega mesta pri vključenih delodajalcih (problem absentizma),
- oblikovati priporočila kako zaposliti in zadržati dobre delavce (problem fluktiacije),
- Izboljšanje in preprečevanje izgorevanja na delovnem mestu in oblikovati (organizacijske) ukrepe in priporočila socialnim partnerjem in delodajalcem. S tem želimo povečati zavzetost za delo in hkrati povečati produktivnost, konkurenčnost in dohodek podjetja (problem izgorevanja),

PROGRAM PODPORE ZA DELODAJALCE IN ZAPOSLENE PRI ODPRAVLJANJU STRESA POVEZANEGA Z DELOM

- Izboljšati zavest javnosti o pomeni in vlogi družine ter njeni vlogi pri ohranjanju telesnega in duševnega zdravja.

Pričakovani rezultati projekta

Pričakovati je, da bo analiza pravne ureditve navedenih področij in njenega uresničevanja v praksi pokazala na sistemske pomanjkljivosti in nekakovostne pravne rešitve, kjer so mogoče pomembne izboljšave. Prav tako je pričakovati, da bo analiza pokazala na pomanjkljivosti pri izvajanju prava, kar bo omogočilo načrtovanje ukrepov za koristne izboljšave na tem področju. Doseči želimo strateške cilje in ukrepe za povečevanje prilagodljivosti in konkurenčnosti zaposlenih, tudi prek povečevanja zaposlenih s krajšim delovnim časom. Rezultat raziskave bi bil pregled strategij oz. ukrepov, ki se jih delodajalci v Sloveniji in drugih državah EU poslužujejo pri soočanju s posledicami obravnavane problematike.

PROGRAM PODPORE ZA DELODAJALCE IN ZAPOSLENE PRI ODPRAVLJANJU STRESA POVEZANEGA Z DELOM IN ZMANJŠEVANJE NJEGOVIH ŠKODLJIVIH POSLEDIC – PPD-Z

Na ZDS smo se v mesecu marcu 2010 kot partnerska organizacija skupaj z Zvezo svobodnih sindikatov Slovenije priključili nosilcu projekta Univerze v Mariboru pri izvajanju projekta 'Program podpore za delodajalce in zaposlene pri odpravljanju stresa povezanega z delom in zmanjševanje njegovih škodljivih posledic'.

Projekt PPDZ-S se izvaja na podlagi pogodbe o sofinanciranju, sklenjene med Univerzo v Mariboru in Ministrstvom Republike Slovenije za delo, družino in socialne zadeve. V projektu bomo obravnavali problematike na več nivojih in sicer iz področja psihosocialne in zdravstvene obremenjenosti na delovnem mestu ter ukrepi, namenjeni izboljšanju delovnega okolja. Posamezne vidike obravnavanih problematik smo razdelili na sledeča področja:

- stres na delovnem mestu,
- fluktuacija na delovnem mestu,
- izostajanje (absentizem) z delovnega mesta,
- zmanjševanje produktivnosti (prezentizem) na delovnem mestu,
- izgorevanje na delovnem mestu,
- usklajevanje poklicnega in družinskega življenja.

Kaj je stres? Stres je odziv telesa na morebitne škodljive dražljaje iz okolja. Ti dražljaji (stresorji) so lahko različni: blisk, ropot, bolezen, žalost. Telo se nanje vedno odziva na enak način s tako imenovano alarmno reakcijo ali reakcijo »boj ali beg«: pospeši se delovanje srca in dihanje, povečata se krvni tlak in mišična prekrvitev, povečajo se budnost, previdnost in pozornost, zmanjšata se občutek za bolečino in apetit. Te spremembe omogočijo, da se človek čim bolj pripravi na obrambo (boj) ali beg pred nevarnostjo. Ko zahteve in sposobnosti dojemamo kot enakovredne, sta obe strani uravnoteženi in stres ni škodljiv. Ko pa se zahteve pričnejo kopičiti in povzročati bojazen, da jim ne bomo več kos, se ravnovesje poruši in vstopimo v območje škodljivega stresa, ki negativno vpliva na naše fizično in psihično zdravje.



Stres je v današnjem sodobnem svetu zelo pogost, saj se skozi stres ljudje prilagajamo na okolje in spremembe v njem. Vendar pa je stres na delovnem mestu nemogoče popolnoma odstraniti, saj bo pod normalnimi pogoji neposredno delovno okolje vedno nekoliko stresno. Stalno prisoten stres pa je tisti, ki lahko postane nevaren za zdravje. Pod stresom smo bolj dovzetni za bolezni, dlje časa rabimo, da bolezni prebolimo. Zaradi tega smo dlje časa odsotni od dela, produktivnost upada in vpliva na samozavest delavca pri delu.

V strokovnih znanstvenih publikacijah že lahko zasledimo številne dokaze, ki pričajo k temu, da je povečano doživljanje delovnega okolja kot stresnega odraža na zmanjšani produktivnosti, v večji fluktuaciji, izostajanju in izgorevanju na delovnem mestu ter v neuspešnem usklajevanju poklicnega in družinskega življenja. Na podlagi številnih raziskav so izračunali, da gre zaradi izostankov od dela, ki so posledica bolezni povezane s stresom, vsako leto v nič več kot sto milijonov delovnih dni.

Upravljanje s stresom danes tako postaja izredno pomembna naloga, ki ni usmerjena samo v skrb za zdravje posameznika, ampak tudi za vitalnost in uspešnost podjetja. Zelo pomembno postaja tudi preventivno upravljanje s stresom. Pogoj za učinkovito obvladovanje stresa je pridobitev spretnosti, s katero negotovo ravnovesje med zahtevami in sposobnostjo za obvladovanje stresa obdržimo v območju normalnega stresa.

S projektom želimo razviti tudi instrument z namenom določanja psihosocialnih in zdravstvenih dejavnikov tveganj na delovnem mestu, povezanih s stresom.

Namen projekta je PPDZ-S je ustvarjanje podpornega okolja za izboljšanje delovnih procesov in razmer na področju varovanja zdravja zaposlenih, povezanega s stresom na delovnem mestu.

Ciljne skupine projekta PPDZ-S so sindikalni zaupniki, delodajalci, svetovalci in strokovna javnost.

Število odsotnosti z delovnega mesta zaradi bolezenskega stanja v EU27

	POVPREČNO ŠTEVILO DNI ODSOTNOSTI	POVPREČNO ŠTEVILO DNI ODSOTNOSTI (VEČ KOT EN DAN)	POVPREČNO ŠTEVILO ODSOTNOSTI ZARADI NESREČ PRI DELU	POVPREČNO ŠTEVILO DRUGIH ODSOTNOSTI Z DELA
POVPREČJE V EU27	4,6	20,2	0,4	1,8
MOŠKI	4,2	19,2	0,5	1,8
ŽENSKE	5,0	21,3	0,4	1,7
SAMOZAPOSLENI	2,8	21,2	0,3	1,4
REDNO ZAPOSLENI	5,5	21,1	0,4	2,2
DRUŽBA Z ENIM ZAPOSLENIM	2,5	22,9	0,2	1,3
MIKRO PODJETJE (2-9 ZAPOSLENIH)	3,2	19,0	0,5	1,0
MALO PODJETJE (10-49 ZAPOSLENIH)	4,6	19,0	0,4	1,9
SREDNJE VELIKO PODJETJE (50-249 ZAPOSLENIH)	5,6	19,0	0,5	2,0
VELIKO PODJETJE (250+ZAPOSLENIH)	7,4	24,3	0,7	3,0

Vir: Eurofound, 2006

Projekt »Program podpore za delodajalce in zaposlene pri odpravljanju stresa povezanega z delom in pri zmanjševanju njegovih škodljivih posledic« (PPDZ-S) delno financira EU, in sicer iz Evropskega socialnega sklada. Operacija se izvaja v okviru Operativnega programa razvoja človeških virov za obdobje 2007-2013, razvojne prioritete Spodbujanje podjetništva in prilagodljivosti, prednostne usmeritve Pospeševanje razvoja novih zaposlitvenih možnosti.

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

KAKO POSTATI ČLAN ZDRUŽENJA DELODAJALCEV SLOVENIJE?

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

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

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

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

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

Združenje delodajalcev Slovenije je član

BUSINESSEUROPE

ZDRUŽENJE DELODAJALCEV SLOVENIJE GIZ ZDS

Združenje delodajalcev Slovenije, Dimičeva 9, 1000 Ljubljana

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

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

PRISTOPNA IZJAVA

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

PODATKI O KONTAKTNI OSEBI:

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

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

Kraj in datum: Podpis in žig:

ZAPISKI

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, univ.dipl. prav.
E-naslov: maja.skorupan@zds.si

Samostojni pravni svetovalec
Anže Hiršl, univ. dipl. prav.
E-naslov: anze.hirsl@zds.si

ODDELEK ZA PREJEMKE IZ DELOVNEGA RAZMERJA

Vodja oddelka za 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
Mag. Martina Vrbič
E-naslov: martina.vrbic@zds.si

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

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

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

www.zds.si

