Naložba v vašo prihodnost
Operacijo delno financira Evropska unija
Evropski socialni sklad

DELODAJALEC

2010/7

Strokovna revija Združenja delodajalcev Slovenije
Avgust 2010
Leto 1, Številka 7

V središču

Zakaj upravljanje s starejšimi delavci?

ZDRUŽENJE DELODAJALCEV SLOVENIJE

ZASTOPAMO VAŠE DELODAJALSKE INTERESE

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

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

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

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

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

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

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

KATERE UGODNOSTI PRINAŠA ČLANSTVO V ZDS?

Svetujemo vam in vas informiramo

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

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

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

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

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

Prost dostop do registriranih vsebin na www.zds.si

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

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

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

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

Izobraževanja ZDS za doseganje boljših poslovnih rezultatov

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

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

Publikacije ZDS – edinstven pripomoček kadrovikom, pravnikom in računovodjem

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

SVETOVALNE URE

VSAK DAN MED 10.00 IN 12.00 URO

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

UVODNIK



mag. Tatjana Pajnkihar, odgovorna urednica

SPOŠTOVANI,

za nami je mesec julij, ki ga je zaznamovalo ne le vroče vreme, temveč predvsem vroče politično dogajanje, z odstopom ministra za gospodarstvo ter imenovanjem nove ministrice, mag. Darje Radić. Delodajalci se nadejamo nadaljnjega dobrega sodelovanja v smeri izboljševanja pogojev poslovanja, pa tudi tesnejšega sodelovanja znotraj socialnega dialoga, o čemer piše generalni sekretar ZDS v Aktualno.

Gospodarska kriza, ki ji še ni videti konca, je posledice pustila tudi na kolektivnem dogovarjanju drugje po Evropi, ne le doma, o čemer tokrat v rubriki Praksa iz drugih držav. Domačih novosti, predvsem v turizmu, živilski industriji, bančnem sektorju in trgovini pa tokrat ne prezrite v Novostih iz kolektivnih pogodb.

V središču je tokrat posvečeno upravljanju s starejšimi delavci, saj je Združenje delodajalcev zaključilo že z drugim projektom Ageing Workforce II, katerega rezultate je članom in partnerjem predstavilo na mednarodni konferenci. Tema, ki ne bi mogla biti bolj aktualna - ob vse večjih pritiskih na pokojninsko blagajno, žgočih razpravah o potrebnosti pokojninske reforme – delodajalci opozarjamo tudi na druge možne rešitve, ki jih je mogoče uveljavljati v konstantnem dialogu z delavci.

Pred nami je avgust, mesec parlamentarnih počitnic, ki pa ne pomeni, da lahko počiva tudi gospodarstvo. Vseeno vam želim nekaj prijetnega oddiha v svežini sence, pripravljalci revije pa bomo ta mesec kar najbolje izkoristili za pripravo novih, še bolj aktualnih vsebin, ki vas bodo na vaših mizah pričakale v začetku septembra.



DELODAJALEC

Avgust 2010, Leto 1, Številka 7
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, Nataša Peterca, mag. Slavi Pirš, Maja Skorupan, Jože Smole.

Oblikovna zasnova:
Matjaž Tomažič / Kontrastika

Prelom:
Maja Ceglar Ključevšek

Tisk:
Tiskarna Present d.o.o.

Datum natisa:
20.7.2010

Naklada:
3.000 izvodov

Distibucija:
Delo prodaja

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

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

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

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

VSEBINA

1 Uvodnik

3 Aktualno

4 Novice in dogodki

5 Izobraževanja

7 Publikacije ZDS

8 Gostujoče pero: Ukrepi za preprečevanje mobinga v podjetju

10 Ekonomski kazalci

10 Izbrani ekonomski kazalci

13 V središču: Zakaj upravljanje s starejšimi delavci?

16 Delovnopravna zakonodaja

16 Odgovarjamo na vaša vprašanja
17 Iz arhiva
18 Sodna praksa, Novo iz Uradnega lista RS

19 Davki in prispevki

19 Odgovarjamo na vaša vprašanja
20 Podlage za obračun dohodnine in prispevkov za socialno varnost

24 Prejemki iz delovnih razmerij

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

37 Praksa iz drugih držav

37 ZDS postalo polnopravni član BIAC
38 Poročilo iz ILO konference 2010

39 Novice stalnega predstavništva BUSINESSEUROPE

42 Projekti ZDS

AKTUALNO



Jože Smole, generalni sekretar ZDS

Ugotavljamo, da je naše opozorilo glede socialnega (ne)dialoga naletelo na plodna tla, ne le pri sindikatih, temveč je to potrdil tudi parlament z vrnitvijo predloga sprememb Zakona o delovnih razmerjih v ponovno obravnavo in dopolnitev socialnim partnerjem. To je jasen dokaz, da so bila naša opozorila glede pomembnosti socialnega dialoga na mestu. Zaskrbljujoče pa je, da se urnik sprejemanja nujnih zakonskih sprememb zamika v prihodnost, saj že sedaj zamuja za več mesecev glede na napovedi, ki jih je dala Vlada ob začetku leta. Zahtevana sprememba glede 73. člena Zakona o delovnih razmerjih s ciljem onemogočiti odpuščanje preko slamnatih podjetij je po našem mnenju bolj namenjena aktivnostim pred volitvami na občinski ravni kot pa dejanski preprečitvi izigravanja obstoječe zakonodaje. Glavni (in edini) problem vidimo v nespoštovanju Zakona o delovnih razmerjih in Zakona o gospodarskih družbah in ne v sami vsebini zakonov.

Tudi sklic seje Ekonomsko socialnega sveta v začetku julija na našo pobudo pod predsedstvom ministra za delo, dr. Svetlika in vrnitev razprave o pokojninski reformi in tudi drugih zakonskih predlogov na seje Ekonomsko socialnega sveta, nam daje upanje, da tudi Vlada začenja razumeti pravi pomen tega organa.

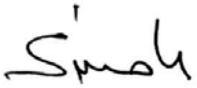
Zakon o malem delu je v sredini julija končno šel skozi prvo branje v državnem zboru. Dokončna podoba tega zakona še ni znana, saj poslanci napovedujejo amandmaje k zakonu, prav tako pa do jeseni od Ministrstva za delo, družino in socialne zadeve pričakujejo dodatne analize. Upamo, da sprejeti amandmaji ne bodo bistveno vplivali na zakon kot je bilo v primeru Zakona o udeležbi delavcev pri dobičku.

V senci Zakona o malem delu je bila obravnavan prav tako pomemben Zakon o urejanju trga dela, ki daje predvsem možnosti za učinkovitejšo Aktivno politiko zaposlovanja in je bil ocenjen kot primeren za nadaljnjo obravnavo.

V razpravi je tudi predlog sprememb Zakona o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov. Iz predloga sprememb zakona pa žal ugotavljamo, da to ni zgolj prilagoditev Uredbi o splošnih skupnih izjemah, temveč je tudi kar nekaj sprememb, ki bodo bistveno spremenile pogoje delovanja invalidskih podjetij in zaposlitvenih centrov. Pripombe, ki smo jih zbrali s pomočjo naših članov, smo usklajevali na sestankih strokovne skupine na Ministrstvu za delo, družino in socialne zadeve. Na splošno je mogoče z vidika delodajalcev oceniti, da predlagane spremembe zakona povečujejo administrativna bremena, večajo stroške poslovanja invalidskih in drugih podjetij, nadalje kvarijo obstoječi kvotni sistem zaposlovanja invalidov in praktično povsem ukinjajo oprostitev plačila prispevkov za zaposlene v invalidskih podjetjih.

Najpomembnejša tema socialnega dialoga je še naprej pokojninska reforma. Pogajanja potekajo kljub parlamentarnim počitnicam. Nekateri naši ključni cilji kot so ohranitev višine prispevne stopnje, znižanje prispevne stopnje za delavce, ki bodo ostali v delovnem razmerju po izpolnitvi minimalnih pogojev za upokojitev, ter daljše prehodno obdobje, ki bo podjetjem omogočalo, da se prilagodijo starejšim delavcem, so zaenkrat pri Vladi naleteli na pozitiven odziv. Do sedaj jim ne nasprotuje večina sindikalnih predstavnikov, vendar imajo le-ti zelo različna stališča glede posameznih izhodišč, kar še dodatno otežuje pogajanja. Še vedno je osrednja tema starost oz. delovna doba ob upokojitvi, ki je podkrepljena z sindikalno grožnjo splošne stavke.

Prav bi bilo, da dosežemo o tako pomembni temi kot je pokojninska reforma dogovor, saj je to ključnega pomena za vse državljane Slovenije in ne le za posamezne interesne skupine.



NOVICE IN DOGODKI

ZAKLJUČNA KONFERENCA MEDNARODNEGA PROJEKTA "STARANJE DELOVNE SILE II"

LJUBLJANA, 29.6.2010 - Z mednarodno konferenco »Naši zaposleni se starajo – ali že imate rešitev?« 29.6.2010 v hotelu Mons je ZDS zaključilo projekt Staranje delovne sile II. Na dogodku so predstavniki vlade, socialnih partnerjev in podjetij ter akademiki in raziskovalci razpravljali na temo staranja delovne sile, ki predstavlja vse večji ekonomski in socialni izziv celotne Evrope. Več o dogodku lahko preberete v rubriki Projekti ZDS (stran 42).



Zaključna konferenca projekta Staranje delovne sile 2 v Hotelu MONS.

26. SEJA KOMISIJE ZA PLAČNO POLITIKO PRI ZDS

LJUBLJANA, 13.7.2010 - V prostorih ZDS je potekala 26. seja Komisije za plačno politiko pri ZDS. Na seji se je razpravljalo o plačilu za delo s poudarkom na delu plače za delovno uspešnost, članom komisije pa so bila predstavljena tudi trenutna dogajanja po kolektivnih pogodbah dejavnosti zasebnega sektorja ter reforma pokojninskega sistema.

SESTANEK POGAJALSKE SKUPINE ZA KOLEKTIVNO POGODBO DEJAVNOSTI GOSTINSTVA IN TURIZMA

LJUBLJANA, 16.7.2010 - Nadaljevala so se pogajanja za Kolektivno pogodbo dejavnosti gostinstva in turizma Slovenije.

SEJE EKONOMSKO SOCIALNEGA SVETA

LJUBLJANA, 19.7.2010 - Po več kot dveh mesecih se je znova sestal Ekonomsko socialni svet. Na dnevnem redu 193. seje ESS, ki je bila dne 7. julija 2010, je bilo nadaljevanje pogajanj o pokojninski reformi in obravnava stanja socialnega dialoga v Sloveniji.

Na 194. seji ESS, 16. julija 2010 so socialni partnerji obravnavali problematiko obveznega dodatnega pokojninskega zavarovanja, problematiko slamnatih podjetij in nadaljevali pogajanja o pokojninski reformi. Ker soglasje glede novih pogojev za upokojitev in upoštevanja obdobja zavarovanja za izračun pokojninske osnove ni bilo doseženo, so se poganja o pokojninski reformi nadaljevala v naslednjem tednu.

SEKCIJA ZA LES IN PAPIR

LJUBLJANA, 19.7.2010 - Sekcija za les in papir je izvedla dve korespodenčni seji na katerih je z večino glasov potrdila predlog dviga osnovnih in izhodiščnih plač po KP celulozne, papirne in papirno predelovalne dejavnosti.

CDEIF 2010

FUSCHL, AVSTRIJA, 1.-3.7.2010 - Generalni sekretar ZDS se je udeležil rednega letnega srečanja generalnih direktorjev in sekretarjev evropskih delodajalskih združenj. Glavne teme razprave so bile predvsem prihodnost Evrope v okviru Strategije rasti - Europe 2020, trenutne razmere v srednje in vzhodno evropskih državah ter nova industrijska politika za Evropo.

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

SEPTEMBER				
9.9.2010		Izvrševanje sklepov o izvršbi pri delodajalcih	Dida Volk	Delavnica
16.9.2010	NOVO!	IZVRŠBA - IZTERJAVA DENARNIH TERJATEV – s prikazom novosti in sprememb, ki jih prinaša zadnja Novela ZIZ-H	Dida Volk	
16.9.2010		Excel za računovodje - 1. del	B-2 d.o.o.	Delavnica
17.9.2010		Excel za računovodje - 2. del	B-2 d.o.o.	Delavnica
21.9.2010		Nezakonita odpoved pogodbe o zaposlitvi je najdražja odpoved pogodbe o zaposlitvi	Anže Hiršl	
28.9.2010		Ukrepi za preprečevanje mobinga v podjetju - pravna ureditev in izvajanje preventivnih ukrepov	Anka Zajc, Borut Zajc	
30.9.2010		Kako izplačati dobiček lastnikom podjetja d.o.o.?	Milica Gostiša	
OKTOBER				
7.10.2010		Praktični napotki odgovornim osebam delodajalca za preprečitev visokih odškodnin in regresnih zahtev za nezgode pri delu	mag. Borut Brezovar mag. Marko Koren	
12.10.2010		FINANCE IN RAČUNOVODSTVO za direktorje, managerje in druge odgovorne osebe, 1. del	Dr. Branko Mayr	
14.10.2010		Varstvo osebnih podatkov	Dr. Monika Benkovič Kraševec	
20.10.2010		Zakonodajni okviri arhiviranja	Dr. Vladimir Žumer	
NOVEMBER				
9.11.2010		FINANCE IN RAČUNOVODSTVO za direktorje, managerje in druge odgovorne osebe, 2. del	Dr. Branko Mayr	

V SEPTEMBRU NE ZAMUDITE

9.9.2010 Izvrševanje sklepov pri delodajalcih in 16.9.2020 IZVRŠBA - na podlagi verodostojne listine in IZVRŠEVANJE SKLEPOV PRI DELODAJALCIH

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

16. in 17.9.2010 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).

21.9.2010 Nezakonita odpoved pogodbe o zaposlitvi je najdražja odpoved pogodbe o zaposlitvi

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

28.9.2010 Ukrepi za preprečevanje mobinga v podjetju – pravna ureditev in izvajanje preventivnih ukrepov

Borut Zajc, odvetnik, odvetniška pisarna Avbreht, Zajc & partnerji

Anka Zajc, sociologinja, vodja podjetja Zajc In d.o.o. Zadnjih pet let se posveča dinamiki medosebnih odnosov v delovnih okoljih ter usposabljanju kolektivov za zagotavljanje spodbudnih delovnih pogojev.

30.9.2010 Kako izplačati dobiček lastnikom podjetja d.o.o.?

Milica Gostiša, svetovalka na področju davkov, financ in računovodstva, z bogatimi praktičnimi izkušnjami pri prenosih podjetij s.p., d.o.o. prodaji, odtujitvi deležev in likvidaciji, zapiranju d.o.o.

NAJAVE IZOBRAŽEVANJ

OKTOBER			
	Obračunavanje in obdavčitev plač in drugih prejemkov iz delovnega razmerja	Kristina Barič, Nataša Peterca	
NOVO!	DDV spremembe s 1.1.2011	mag. Tanja Urbanija	
NOVEMBER			
	Praktični napotki vodjem proizvodnih procesov za praktično usposabljanje delavcev za varno delo na delovnem mestu	mag. Borut Brezovar mag. Marko Koren	Delavnica

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
UKREPI ZA PREPREČEVANJE MOBINGA V PODJETJU



Anka Zajc, sociologinja, vodja podjetja Zajc In d.o.o.; zadnjih pet let se posveča dinamiki medosebnih odnosov v delovnih okoljih ter usposabljanju kolektivov za zagotavljanje spodbudnih delovnih pogojev.

Anka Zajc

Zagotavljanje delovnega okolja, kjer se mobing ne bo razvil, je odgovornost delodajalca. Naloga ni enostavna, je pa izvedljiva. Za učinkovito preprečevanje mobinga morajo svoj del naloge opraviti tako odgovorne osebe delodajalca, kot tudi vsak posamezen zaposleni.

KAJ JE MOBING?

Mobing ali nadlegovanje na delovnem mestu je neprimerno ravnanje s sodelavci, ki traja oz. se dogaja dlje časa. Običajno je mobing usmerjen na posameznika z namenom, da se ga izloči iz delovnega okolja. Ta končni cilj narekuje različne oblike neprimernih ravnanj, pri čemer poskuša tisti, ki mobing izvaja, ostati čim bolj neopazen.

Posledice mobinga so znatne tako za posameznika, ki je žrtev mobinga, kot za organizacijo, kjer se mobing dogaja. Najbolj očitna pokazatelja tega, da v delovnem okolju nekaj ne 'deluje', sta povečan absentizem oz. bolniška odsotnost in velika fluktuacija zaposlenih – predvsem novi in sposobnejši kadri zelo hitro zapuščajo 'neprijazno' delovno okolje.

Posameznik, ki je žrtev mobinga, se sooča z zdravstvenimi težavami, s problemom socialne izoliranosti, nerazumevanja okolice in psihičnimi travmami. Organizacija, v kateri se dogaja mobing, pa poleg izgube najboljših kadrov, lahko utrpi tudi izgubo strank, poslovnih partnerjev; vse to pa se odraža v slabšem poslovnem rezultatu, izraženem v številkah.

Oblike mobinga so zelo raznolike. Primeri, s katerimi se srečujemo v praksi, kažejo na izjemno domiselnost posameznikov tako pri oblikovanju strategij onemogočanja sodelavcev, kot tudi pri prikrivanju svojih neprimernih ravnanj in pri prelaganju odgovornosti za svoje početje na druge.

Mobing lahko izvajajo tako nadrejeni nad podrejenimi, kot obratno – podrejeni nad svojimi vodji. Največ mobinga pa je na nivoju sodelavcev, ki so si bolj ali manj enakovredni.

Žrtev mobinga se sprva lahko niti ne zaveda, da se nad njo izvaja mobing. Neprimerna ravnanja prevečkrat in predolgo dopušča, ne ukrepa, nikogar ne seznani s tem, kaj se ji dogaja. To je najpogostejša napaka v ravnanju žrtve. Ob spoznanju, da nekdo z nami ravna v nasprotju s pravili, v nasprotju z običajno prakso oz. v nasprotju z najbolj osnovnim bontonom, bi morali nemudoma ukrepati. Ne-ukrepanje ustvarja idealne razmere za razvoj mobinga. V kolikor bi na neprimerna ravnanja hitro opozarjali, bi se ukvarjali 'zgolj' z reševanjem običajnih težav, problemov, konfliktov. Seveda to niso prijetne zadeve, vsekakor pa manj neprijetne, kot odkrivanje in saniranje problema mobinga.

Najpogosteje se mobing izvaja na nivoju vsakdanje komunikacije – z neustreznim informiranjem posameznika, z ne-zagotavljanjem pomembnih informacij za delo, z neustrezno komunikacijo (npr. poniževanje, neustrezna kritika, kričanje …). Pogosta je zloraba elektronske komunikacije.

KDO MOBING IZVAJA?

Mobing lahko izvajajo tako nadrejeni nad podrejenimi, kot obratno – podrejeni nad svojimi vodji. Največ mobinga pa je na nivoju sodelavcev, ki so si bolj ali manj enakovredni. Sodelavci se med seboj dokaj dobro poznajo in dobro vedo, na kakšen način drugemu najbolj neopazno in hkrati najbolj

učinkovito 'ponagajati'. Enakovredni sodelavci so si tudi največji tekmeci.

Položaj v podjetju torej ni ključni dejavnik, zaradi katerega bi bil nekdo bolj verjetno nagnjen k izvajanju mobinga oz. zaradi česar bi bil nekdo bolj verjetno žrtev mobinga. Veliko pogosteje sta pri izvajalcih mobinga prisotna strah in/ali neznanje.

Vsako neprimerno ravnanje še ni mobing. Vsekakor pa je potrebno vsa neprimerna ravnanja – konflikte, težave, nesporazume – obravnavati z vso resnostjo in predvsem sproti.

Na eni strani je torej prisoten strah pred tem, da bi drugi opazili napake ali nesposobnost, strah pred izgubo položaja, pred izgubo službe, pred premestitvijo na drugo delovno mesto …

Na drugi strani se srečujemo s pomanjkanjem znanja s področja socialnih veščin in komunikacije – reševanje konfliktov, motiviranje, podajanje kritike …. Tako npr. zaradi nesporazuma s sodelavcem prenehamo komunicirati, namesto da bi se pogovorili o težavi in našli rešitev nastale situacije; ali pa vodja kriči nad podrejenimi in pričakuje večjo učinkovitost.

Tretji najpogostejši razlog za izvajanje mobinga pa so neupravičene želje posameznika – želja po hitrem (morda neupravičenem) napredovanju, želja po ohranitvi določenih privilegijev, potreba po pozornosti in pohvali (in temu namenjeno prisvajanje rezultatov, ki so rezultat truda drugih oz. krnenje ugleda ostalih sodelavcev) …

ZLORABE INSTITUTA MOBINGA

Vsako neprimerno ravnanje še ni mobing. Vsekakor pa je potrebno vsa neprimerna ravnanja – konflikte, težave, nesporazume – obravnavati z vso resnostjo in predvsem sproti. Na ta način najbolj učinkovito preprečujemo mobing. Zavlačevanje ali čakanje na to, da bodo probleme reševali drugi, pomeni dopuščanje nadaljnjih neprimernih ravnanj in s tem dopuščanje mobinga.

Vsak na-prvi-pogled mobing ni nujno pravi mobing. Žal se v praksi dogaja tudi to, da prav tisti, ki zatrjuje, da je žrtev mobinga, v resnici mobing izvaja. Za kuliso mobinga se lahko skrivajo izsiljevanje, neodgovornost in nesposobnost. Primeri zlorabe instituta mobinga imajo nekaj skupnih imenovalcev – obtožbo mobinga poda zaposleni, ki dela manj od ostalih sodelavcev in ima slabše delovne rezultate; obtožba je podana v trenutku, ko je položaj tega zaposlenega ogrožen (premestitev, znižanje plače, ogrožena zaposlitev …); pred to uradno obtožbo, da se nad njim izvaja mobing, ta zaposleni ni nikoli omenil kakršnihkoli nepravilnosti.

KAKO RAVNATI?

Prvi korak na poti preprečevanja mobinga je ustrezno informiranje – več ko bodo zaposleni vedeli o mobingu, bolj ko bodo seznanjeni z možnostmi, ki jih ima vsak posameznik, da prepreči mobing, bolj bo delovno okolje varno pred pojavom mobinga.

Prvi korak na poti preprečevanja mobinga je ustrezno informiranje.

Delodajalec je dolžan zagotavljati delovno okolje, v katerem se mobing ne bo razvil. Z nekaterimi aktivnostmi lahko delodajalec deluje preventivno – kot npr. izobraževanje zaposlenih. Vendar pa delodajalec ne more neposredno vplivati na vsakega posameznika in na njegovo vedenje. Tako npr. posameznemu zaposlenemu, ki se odloči izvajati mobing, ne more preprečiti nadlegovanja sodelavcev. Lahko pa ga zaradi takega ravnanja sankcionira. Seveda ob pomembni predpostavki – delodajalec lahko ustrezno ukrepa samo v primeru, ko pravočasno izve, da se v podjetju dogajajo nepravilnosti. Če zaposleni prikrivajo neprimerna ravnanja kogarkoli znotraj organizacije, če delodajalca o tem ne obvestijo – potem delodajalec ne more ukrepati.

Delodajalec lahko ustrezno ukrepa samo v primeru, ko pravočasno izve, da se v podjetju dogajajo nepravilnosti.

Za učinkovito preprečevanje oz. hitro in učinkovito ukrepanje ob morebitnem pojavu neprimernih ravnanj znotraj organizacije, je potrebno predvsem dvoje:

- informirati in ustrezno izobraziti vse zaposlene, da bodo prepoznavali neprimerna ravnanja, ki lahko vodijo v mobing in da bodo ob tem ustrezno reagirali ter
- vzpostaviti sistem obveščanja o pojavu mobinga oz. vsakršnega neprimernega ravnanja v delovnem okolju.

Zaposleni, ki v svojem delovnem okolju zaznajo nepravilnosti, povezane z mobingom, morajo o tem nemudoma obvestiti delodajalca. Ta pa mora potem ustrezno ukrepati.

NE ZAMUDITE

28.9.2010

SEMINAR UKREPI ZA PREPREČEVANJE MOBINGA V PODJETJU – PRAVNA UREDITEV IN IZVAJANJE PREVENTIVNIH UKREPOV

Borut Zajc, odvetnik, odvetniška pisarna Avbreht, Zajc & partnerji in **Anka Zajc**, sociologinja, vodja podjetja Zajc In d.o.o.

EKONOMSKI KAZALCI
IZBRANI EKONOMSKI KAZALCI

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

INFLACIJA

V Sloveniji so se cene življenjskih potrebščin junija 2010 glede na maj istega leta v povprečju povišale za 0,3%. V prvi polovici letošnjega leta glede na enako obdobje lani so se cene dvignile za 1,8%. V prvi polovici leta so se najbolj podražila goriva in energija.

Po podatkih Eurostata iz sredine julija so se cene življenjskih potrebščin junija glede na maj v povprečju niso spremenile, cene junija 2010 glede na junija 2009 pa so se dvignile za 1,4% (maj 2010/maj 2009= 1,6%). Najvišje stopnje rasti junija 2010 v primerjavi z junijem 2009 so zabeležili v Grčiji (5,2%), na Madžarskem (5,0%) in v Romuniji (4,3%), medtem ko sta Irska in Latvija zabeležili padec cen.

Inflacija

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

Vir: Statistični urad RS, 30.6.2010 in Eurostat, 14.7.2010

GOSPODARSKA RAST

Tudi druga ocena evropskega statističnega urada je potrdila rast BDP v prvem četrtletju 2010 glede na prvo četrtletje 2009 v višini 0,6% (evro območje), medtem ko je bila rast v EU-27 malce nižja (0,5%).Združene države Amerike so v enakem obdobju beležile 2,4% rast, Japonska pa 4,2% rast.

Gospodarstvo v 16 državah z evrom je v prvem četrtletju 2010 glede na zadnje četrtletje 2009 zabeležilo rahlo rast (0,2%). Prav takšno rast je zabeležila tudi celotna EU. Največjo gospodarsko rast so v prvem četrtletju letošnjega leta so beležile Irska (2,7%), Švedska (1,4%) in Portugalska (1,1%), Slovenija je beležila padec gospodarske rasti v višini 0,5%.

[1] I-VI 2010/I-VI 2009
[2] Junij 2010/junij 2009

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	-1,2
EVRO OBMOČJE (16)	3,9	1,9	0,9	0,8	2,2	1,7	2,9	2,7	0,7	-4,1	0,6

Vir: Statistični urad RS, 31.5.2010 in Eurostat, 7.7.2010

RAST PLAČ

Povprečna mesečna bruto plača za maj 2010 je znašala 1475,04 EUR, in je bila torej za 0,6 % nižja od povprečne mesečne bruto plače za april 2010. Upoštevati je potrebno, da je bilo povprečno število plačanih ur maja 2010 za 2,9% nižje kot prejšnji mesec. Povprečna mesečna bruto plača za plačano uro za maj 2010 je bila glede na april 2010 višja za 2,5 %, in je tako znašala 8,96 EUR bruto.

Če upoštevamo dvig splošne ravni cen v maju 2010, je bila povprečna mesečna bruto plača za maj 2010 glede na pretekli mesec realno nižja za 1,0 %, glede na maj 2009 pa realno višja, in sicer za 2,1 %.

Najvišjo povprečno mesečno bruto plačo za maj 2010 so imeli v osrednjeslovenski statistični regiji, 1660,16 EUR, najnižjo pa v notranjsko-kraški, 1260,43 EUR. Glede na prejšnji mesec se je zvišala le v savinjski statistični regiji (za 0,5 %), najopazneje znižala pa se je v zasavski (za 2,9 %), gorenjski (za 2,1 %) in obalno-kraški statistični regiji (za 1,9 %).

Bruto in neto plača na zaposlenega

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

Vir: Statistični urad RS, 15.7.2010

V zasebnem sektorju je bilo znižanje plač v aprilu zaradi krajšega meseca ter dinamike izplačil sredstev za poslovno uspešnost in opravljene nadure v preteklem letu, ki se izplačajo marca, pričakovano. Pri tem se v ravni povprečne plače ohranja učinek dviga minimalne plače marca letos. Znižanje plač je bilo tako precej manj izrazito kot povišanje mesec prej. Medletna rast bruto plače sektorja se je nekoliko upočasnila (6,1 %), najbolj v industriji (B-E; 9,4 %), a je tam še vedno najvišja. Na medletno rast povprečne plače še naprej vpliva učinek spremenjene strukture zaposlenih, ki pa se je aprila prvič po letu dni nekoliko umiril in k 6,1-odstotni medletni rasti prispeval 0,5 odstotnih točk.

V javnem sektorju se je povprečna plača po oceni UMAR-ja aprila pričakovano zvišala zaradi rednih napredovanj javnih uslužbencev, medletno pa je bila kljub temu še vedno nižja.

Nominalna bruto plača na zaposlenega v javnem in zasebnem sektorju

	2009	IV 2010/III 2010	IV 2010/ IV 2009	I-IV 2010/ I-IV 2009
POVPREČNA NOMINALNA BRUTO PLAČA (RAST V %)	3,4	-1,1	4,2	3,8
• ZASEBNI SEKTOR	1,8	-2,0	6,1	5,3
• JAVNI SEKTOR	6,5	1,2	-1,1	-0,7
	2009	**APRIL 2009**	**MAJ 2010**	**APRIL 2010**
POVPREČNA BRUTO NOMINALNA PLAČA (V EUR)	1.438,96	1.423,19	1.499,23	1.483,44
• ZASEBNI SEKTOR	1.338,77	1.311,70	1.421,25	1.392,36
• JAVNI SEKTOR	1.749,82	1.771,23	1.729,97	1.751,16

Vir: UMAR, Ekonomsko ogledalo, junij 2010

TRG DELA

Po podatkih Zavoda RS za zaposlovanje je bilo konec junija na zavodu prijavljenih 98.187 brezposelnih oseb, kar je 0,2 %manj kot maja 2010 in 13,5 odstotka več kot junija lani. V prvih šestih mesecih se je zaposlilo 27.023 brezposelnih oseb, kar je 26,8 odstotka več kot v enakem lanskem obdobju.

V prvem polletju je bilo na zavodu v povprečju prijavljenih 99.029 brezposelnih oseb, 22,6 odstotka več kot v primerljivem obdobju lanskega leta.

Umirjanje rasti brezposelnosti se v letošnjem letu v strukturi brezposelnosti kaže predvsem kot ponovno povečevanje deleža dolgotrajno brezposelnih oseb in brezposelnih, starih 50 let in več, čeprav še vedno naraščajo tudi deleži trajno presežnih delavcev in brezposelnih zaradi stečajev ter brezposelnih v starosti od 25 do 39 let. Medletna primerjava kaže, da je med brezposelnimi še vedno več moških kot žensk, ter da se zmanjšuje delež brezposelnih z najnižjo izobrazbo.

Povprečni čas brezposelnosti se letos podaljšuje in je že presegel trajanje brezposelnosti pred letom. Ob koncu junija je bila brezposelna oseba v povprečju brezposelna eno leto, osem mesecev in pet dni, pred letom dni pa eno leto in osem mesecev.

Čeprav je število delovno aktivnih oseb v maju 2010 upadlo, se je stopnja registrirane brezposelnosti v tem mesecu znižala (za 0,1 odstotne točke, in tako zdaj znaša 10,5 %), kajti upadlo je tudi število registriranih brezposelnih oseb (za več kot 900). Glede na april 2010 se stopnja registrirane brezposelnosti – izračunano na desetinko odstotka natančno – ni znižala samo v štirih statističnih regijah: v gorenjski, osrednjeslovenski in spodnjeposavski se ni spremenila, v goriški pa se je zvišala za 0,1 odstotne točke.

Število delovno aktivnih oseb se je v maju 2010 povečalo v pomurski statistični regiji, in to že četrti mesec zapored, in se približalo stanju iz oktobra 2009 – tik po večjem odpuščanju. Neznatno se je povečalo še v koroški statistični regiji, jugovzhodni Sloveniji in obalno-kraški statistični regiji; v drugih regijah se je zmanjšalo.

Delovno aktivno prebivalstvo in brezposelne osebe

rast števila delovno aktivnih v %	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010 I-IV
DELOVNO AKTIVNI	1,4	0,6	-0,8	0,6	0,7	1,4	3,5	3,0	-2,4	-3,5
• pri pravnih osebah	1,8	0,7	0,3	0,6	1,1	1,3	3,1	3,1	-2,5	-3,0
• 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	-3,1
• s.p.- ji	-0,5	-1,0	-2,0	-0,6	1,1	2,9	3,7	4,3	6,3	5,1
REGISTRIRANI BREZPOSELNI	-4,5	0,8	-4,8	-5,0	-1,0	-6,6	-6,9	-11,4	36,6	26,8

Vir: Statistični urad RS, 21.6.2010

V SREDIŠČU
ZAKAJ UPRAVLJANJE S STAREJŠIMI DELAVCI?

Anže Hiršl

O resnosti izziva staranja populacije, še posebej o staranju delovne sile v Evropi in Sloveniji, je bilo izrečenih že veliko besed in prelitega veliko črnila, vendar pa se prepogosto ne zavedamo, da ima ta pojav posledice za vsakega izmed nas. Zaradi vse manjšega števila tistih, ki bodo prispevali v blagajne socialnih zavarovanj in povečanja prejemnikov sredstev iz teh blagajn, nas že v bližnji prihodnosti lahko čaka zlom socialnih sistemov. Ukrepati je potrebno in ukrepati je potrebno takoj. Poleg vprašanja delitve bremena med posamezne generacije, je eno izmed bistvenih vprašanj tudi, kako zagotoviti pogoje dela in gospodarjenja, v katerih bo mogoče vzdrževati še sprejemljivo razmerje med tistimi, ki pripevajo in tistimi, ki prejemajo.

Problem staranja delovne sile se navadno povezuje le z vprašanjem vzdržnosti pokojninske blagajne, dejansko pa staranje populacije pod vprašaj postavlja tudi vzdržnost ostalih socialnih blagajn. Slovenija glede obsega izpostavljenega izziva nekoliko izstopa iz povprečja EU, žal ne v pozitivnem smislu. Zdi se, da smo Slovenci nekoliko bolj naklonjeni uživanju v zgodnji starosti in se v povprečju upokojujemo že pred dopolnjenim 60 letom starosti. Posledično je tudi stopnja zaposlenosti starejših oseb v starostni skupini 55-64 let med najnižjimi v EU.

Na tem mestu se ne želim opredeljevati do prihajajoče pokojninske reforme. Koraki v zvezi z zagotovitvijo spodobnih pokojnin za vse večji krog upravičencev so zagotovo potrebni, še bolj gotovo pa je, da je (kakršnakoli že) reforma pokojninskega sistema le delček potrebnih ukrepov za zagotovitev trajnostnosti družbenega sistema. Politika aktivnega staranja se mora izvajati na vseh ravneh, na nacionalni ravni in na ravni posameznih podjetij, sprejeti pa jo morajo tudi zaposleni, saj je brez njihovega sodelovanja ni mogoče uspešno izvajati.

Staranje delovne sile ni le abstrakten problem, ampak je izziv celotne družbe. Vseobsežnost izziva zahteva celosten pristop vseh akterjev, ne le delodajalcev in države. Tudi delavci in njihovi predstavniki morajo prispevati svoj delež, hkrati pa je potrebno tudi upoštevati vidike vseh navedenih deležnikov. V ta namen bo potrebno spremeniti kulturo na vseh ravneh in pri vseh akterjih ter se zavesti z izzivom povezane odgovornosti.

Politika aktivnega staranja se mora izvajati na vseh ravneh, na nacionalni ravni in na ravni posameznih podjetij, sprejeti pa jo morajo tudi zaposleni, saj je brez njihovega sodelovanja ni mogoče uspešno izvajati.

Še posebej upoštevaje togo delovnopravno zakonodajo je mogoče razumeti problem staranja delovne sile kot problem omejevanja delodajalca pri načrtovanju delovnega procesa ter prilagajanja obsega in izbora kadra dejanskim oziroma trenutnim potrebam delovnega procesa. Drugi vidik staranja delovne sile se nanaša na skorajšnje pomanjkanje delavcev z določenimi znanji. Tudi to je problem, ne le Slovenije, pač pa celotne EU, na katerega evropsko delodajalsko združenje BUSINESSEUROPE opozarja že vrsto let. Problem pomanjkanja kvalificirane delovne sile je večplasten; po eni strani je zaznati, da se mladi za določene poklice in izobraževalne programe ne odločajo več oziroma se odločajo v premajhnem obsegu, starejši delavci s potrebnimi znanji pa se upokojujejo. Pojav pa je širši od navedenega in zajema tudi izumiranje določenih znanj, še posebej t.i. mehkih znanj, ki se ob odhodu delavca iz podjetja v pretežnem delu izgubi. V prihodnosti bo eden izmed izzivov najti osebo s potrebnimi znanji, ki bi lahko nadomestil delavca, ki se upokojuje, ter nadalje, kako prenesti t.i. mehko znanje odhajajočega delavca na novozaposlenega delavca. Oba navedena vidika staranja delovne sile je mogoče omiliti tudi z politiko aktivnega upravljanja s starejšimi delavci, s t.i. age managementom.

PRAVNI OKVIRI UPRAVLJANJA S STAREJŠIMI DELAVCI

Neposredni izziv, ki ga predstavlja slovenska zakonodaja, je toga delovnopravna zakonodaja v delu, ki vse nanaša na upravljanje s starejšimi delavci. Ta je navadno nadgrajena še na ravni kolektivnih pogodb. Pristop urejanja materije varstva starejših delavcev v kolektivnih pogodbah je zagotovo bolj smiselen, saj se lahko prilagodi posebnostim posameznih dejavnosti in za dejavnost značilnim delovnim procesom. V prihodnje bi bilo smiselno vsaj razmisliti o sprostitvi omejitev iz Zakona o delovnih razmerjih ter ureditvi varstva v panožnih kolektivnih pogodbah.

Veljavna delovnopravna zakonodaja omejuje delodajalce pri organiziranju delovnega časa starejših delavcev, optimiziranja števila zaposlenih, hkrati pa starejšim delavcem daje večji obseg pravic, kot ostalim zaposlenim. Varstvo starejših delavcev zaradi spremenjene delovne sposobnosti, kot posledice staranja, ni sporno. Varstvo starejših delavcev mora biti zagotovljeno, potrebno pa je ugotoviti, katera oblika in obseg varstva sta takšna, da ob kar največji varnosti starejšega delavca, gledano v širšem smislu kot do sedaj, zagotavljata delodajalcu potreben »prostor« za učinkovito organiziranje delovnega procesa organiziranje.

Pristop urejanja materije varstva starejših delavcev v kolektivnih pogodbah je zagotovo bolj smiselen, saj se lahko prilagodi posebnostim posameznih dejavnosti in za dejavnost značilnim delovnim procesom. V prihodnje bi bilo smiselno vsaj razmisliti o sprostitvi omejitev iz Zakona o delovnih razmerjih ter ureditvi varstva v panožnih kolektivnih pogodbah.

Zakon o delovnih razmerjih namreč ne omogoča odpovedi pogodbe o zaposlitvi starejšemu delavcu, ki še ne izpolnjuje pogojev za pridobitev pravice do minimalne starostne pokojnine, oziroma starejšemu delavcu, ki tega pogoja ne bo izpolnil med prejemanjem denarnega nadomestila iz naslova zavarovanja za primer brezposelnosti. Odpoved je dopustna le ob pisnem soglasju delavca in v primeru, da se mu hkrati z odpovedjo pogodbe o zaposlitvi ponudi nova ustrezna zaposlitev. Zavedati se je potrebno, da za odpoved pogodbe o zaposlitvi starejšemu delavcu s ponudbo nove še posebej pri manjših delodajalcih neustrezna, saj imajo zaradi enostavnega delovnega procesa pogosto le eno delovno mesto, zaradi česar druge ustrezne zaposlitve v podjetju, objektivno gledano, ni.

Pred mesecem sem naletel na primer samostojnega podjetnika ki je imel zaposlenih deset delavcev od tega devet starejših. Kljub temu, da se je obseg dela zmanjšal za več kot dve tretjini je lahko prilagodil obseg zaposlenih le v neznatnem delu. Pogodbo je lahko odpovedal le enemu delavcu, delavcu, ki še ni izpolnil pogojev za varstvo zaradi starosti. Za navedenega delodajalca, je bila edina možnost zapreti s.p. in ga kasneje morebiti ponovno odpreti, vendar pa z zaprtjem izgubi še tiste stranke, ki so z njim sodelovale, škoda pa nastane tudi z poslabšanjem ugleda »podjetnika med potencialnimi strankami« .

Naslednji sklop omejitev se nanaša na organiziranje delovnega procesa, natančneje delovnega časa. Zakon o delovnih razmerjih določa, da starejšemu delavcu, brez njegovega pisnega soglasja ni dovoljeno odrediti nadurnega dela, nočnega dela in dela v režimu neenakomerne oziroma začasne (pre)razporeditve. Upoštevaje omejitve je smiselno že na začetku leta pridobiti soglasje delavca, hkrati pa je pri načrtovanju delovnega časa potrebno upoštevati tudi, da lahko starejši delavec to soglasje vedno tudi umakne. S tem se lahko poruši sistem delovnega časa in preobremeni ostale zaposlene. Poseben problem lahko predstavljajo takšne omejitve v primeru povečanega obsega dela ali nepričakovano povečanega obsega naročil. V takšnem primeru lahko navedene omejitve pomenijo tudi, da naročila ne morejo biti izvedena v dogovorjenem času.

Težava veljavne ureditve varstva starejših delavcev je tudi v oblikovanju dveh kategorij starejših oseb: kategorijo zaposlenih starejših aktivnih oseb, in kategorijo starejših aktivnih oseb, ki želijo vstopiti na trg dela. Slednji so zaradi varstva, ki ga uživa prva kategorija v bistveno slabšem položaju, saj jim je ravno zaradi varstvenih določb otežen vstop na trg dela. Veljavna pravna ureditev varstva starejših delavcev ima dve plati, zato je potrebno razmisliti, ali je veljavni način varstva starejših delavcev primeren, ali pa se je potrebno izziva lotiti drugače.

KAKO PRESEČI OZIROMA OMILITI PRAVNE OKVIRE IN DEJANSKE OMEJITVE?

Toga pravna ureditev sili delodajalce k sprejemu celostne politike upravljanja s starejšimi delavci, ki naj zajema ukrepe za varovanje zdravja, politike vključenosti starejših v kolektiv in identificiranje s cilji družbe ter zagotavljanja kompetenc starejših delavcev. Le z usklajenimi in uravnoteženimi politikami upravljanja s starejšimi delavci je mogoče zagotoviti, da bodo starejši delavci tudi proti koncu delovno aktivnega obdobja še vedno dosegali pričakovane rezultate, bodisi na dosedanjem delovnem mestu ali pa na drugem delovnem mestu. Pomembno je, da ne ostane le pri idejah, ampak je potrebno preiti k dejanjem, ki morajo biti temeljito pretehtana in premišljena.

Ukrepanje posameznega podjetja mora temeljiti na predhodni analizi s katero se ugotovi starostna struktura in projekcije starostne strukture v naslednjih letih, identificirajo trenutne kompetence in bodoče kompetence glede na vizijo podjetja in projekcije bodoče starostne in kompetenčne strukture, preuči problematične elemente varnosti in zdravja pri delu, sedanjega in bodočega stanja na relevantnem trgu dela in podobno.

Težava veljavne ureditve varstva starejših delavcev je tudi v oblikovanju dveh kategorij starejših oseb: kategorijo zaposlenih starejših aktivnih oseb, in kategorijo starejših aktivnih oseb, ki želijo vstopiti na trg dela.

Osnova za ukrepanje je torej analiza trenutnega stanja in potreb ter projekcije bodočega stanja in potreb. Za izvedbo projekcij bodočih potreb in stanja pa je potrebno imeti jasno začrtano vizijo razvoja podjetja. Za načrtovanje sistema zadovoljevanja potreb po delu moram vedeti kakšne bodo te bodoče potrebe.

Pretirano normativno urejanje materije bi bilo zagotovo popolnoma neustrezno, saj ni mogoče določiti enotne rešitve za vsa podjetja, ne upoštevaje naravo dela, velikost podjetja, dejavnost in podobno. Vsako podjetje mora na podlagi izdelane vizije samo ugotoviti, kje so šibke točke oziroma kateri

pojavi mu bodo v prihodnosti najbolj problematični; varnost in zdravje pri delu, prenos znanja na mlajše generacije, zagotavljanje znanja starejšim delavcem, organizacije delovnega procesa… Poleg navedenega je potrebno ponovno izpostaviti delitev vlog tako delodajalcem kot tudi zaposlenim in državi. Slednja bi morala delodajalcem omogočiti lažje in cenejše izvajanje internih politik in tudi posameznih ukrepov aktivnega staranja, predvsem z davčnimi spodbudami. Ravno slednje praviloma izostanejo pri izvajanju politike aktivnega staranja, ki se je tudi zaradi tega lotevajo skoraj izključno le večja podjetja. Delodajalci ne bi smeli biti osamljeni pri odgovornosti za oblikovanje politik aktivnega staranja. Ne tem mestu je potrebno priznati tudi prizadevanja Vlade, ki je z napovedano Strategijo aktivnega staranja resneje pristopila k izzivu staranja družbe, vendar pa menim, da so predvideni ukrepi vseeno nekoliko preozki. Zajemajo predvsem ukrepe s področja zaposlovanja, s katerimi se naj bi se povečevalo konkurenčnost zaposlenih. Ukrepi Vlade so vsekakor pohvalni, vendar bi morali biti zastavljeni nekoliko širše in tudi bolj radikalno.

Osnova za ukrepanje je torej analiza trenutnega stanja in potreb ter projekcije bodočega stanja in potreb. Za izvedbo projekcij bodočih potreb in stanja pa je potrebno imeti jasno začrtano vizijo razvoja podjetja.

Za novo zaposlovanje starejših delavcev je pomembno je ustvariti pogoje pri katerih bodo delodajalci želeli, ne morali, zaposlovati starejše osebe, predvsem pa je pomembno ustvariti pogoje, pri katerih bi delodajalci upali zaposlovati starejše delavce tudi za nedoločen čas. Ukrepi bi morali zajemati tudi davčne olajšave s katerim bi delodajalce spodbujali k vlaganju v konkurenčnost in prilagodljivost že zaposlenih starejših, tudi z namenom ostati v delovnem razmerju tem dlje.

Pri doseganju cilja je bistvenega pomena kvaliteten socialni dialog na vseh ravneh ter ustrezna komunikacija. Komunikacija med socialnimi partnerji ter komunikacija v samem podjetju, saj morajo imeti sprejeti ukrepi ne razumevanje zaposlenih ampak tudi njihovo podporo - legitimnost.

Ukrepi aktivnega staranja so zagotovo potrebni, potrebno pa je tudi poskrbeti za zaposlovanje in zaposljivost mladih, ki na trg dela šele vstopajo. Že v fazi izobraževanja je potrebno poskrbeti za pridobitev ustreznih znanj ter nadalje poskrbeti, da se nanje prenesejo mehka znanja, ki bi jih sicer starejši delavci ob upokojitvi »odnesli s seboj«.

PRED NAMI JE ŠE DOLGA POT

Izziv staranja je potrebno prepoznati in sprejeti ter tudi obvladati, kar zahteva celostni pristop, celotne družbe, vseh deležnikov. Pri doseganju tega je bistvenega pomena kvaliteten socialni dialog na vseh ravneh ter ustrezna komunikacija. Komunikacija med socialnimi partnerji ter komunikacija v samem podjetju, saj morajo imeti sprejeti ukrepi ne razumevanje zaposlenih ampak tudi njihovo podporo - legitimnost.

Ob dejstvu, da se pričakovana življenjska doba nenehno dviguje je potrebno ugotoviti, da nekatere trditve oziroma veljavna pojmovanja ne držijo več. Zakon o delovnih razmerjih določa, da je delavec po dopolnjenem 55 letu star, kar pa v večini primerov zagotovo ne odraža dejanskega stanja. Navedeno je na zaključni konferenci projekta »Staranje delovne sile 2« slikovito povzel predstavnik iz Zavoda za zaposlovanje s pozivom, da je potrebno abrahama praznovati pri šestdesetih in ne že pri petdesetih letih.

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

ZAGOTAVLJANJE PRAVICE DO SODELOVANJA DELAVCEV V ORGANIH DRUŽBE

Nadzorni svet delniške družbe je prejel zahtevo Sveta delavcev po imenovanju delavskega direktorja v organe družbe. Zastavlja se vprašanje, kakšen je postopek imenovanja in kakšna je vloga organov družbe pri določanju člana/članov.

Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju (Ur. l. RS, št. 42/1993 in nadaljnji, ZSDU) v V. poglavju določa pogoje in način pod katerimi smejo predstavniki delavcev sodelovati v organih družbe. Predstavniki delavcev lahko sodelujejo v nadzornem svetu kjer morajo imeti vsaj tretjino oziroma polovico članov nadzornega sveta.

Poleg sodelovanja v nadzornem svetu lahko delavci v skladu z 81. členom ZSDU v družbi, ki zaposluje več kot 500 delavcev izvolijo tudi delavskega direktorja. V skladu z navedenim členom, predlaga delavskega direktorja v upravo družbe svet delavcev, v skladu s prvim odstavkom 82. člena ZSDU pa ga v upravo imenuje skupščina družbe z večino glasov prisotnih članov.

Če delavski s strani sveta delavcev predlagani delavski direktor na skupščini ni potrjen, se imenuje odbor skupščine, ki mora v enem mesecu od zavrnitve imenovanja predlagati novega skupnega kandidata. Odbor skupščine je sestavljen iz predsednika skupščine, ter enakega števila članov skupščine ter sveta delavcev. Predstavniki delavcev in lastnikov morajo biti zastopani v enakem številu, predsednik skupščine pa je obravnavan kot dodaten član odbora skupščine (Primer: 3 člani skupščine + 3 člani sveta delavcev + predsednik skupščine).

Če skupni kandidat ni imenovan na ponovni skupščini, lahko svet delavcev zahteva, da ga imenuje pristojno sodišče.

ČASOVNA NEOMEJENOST TRAJANJA ZADRŽANOST Z DELA ZARADI BOLEZNI ALI POŠKODBE

Delavec je odsoten zaradi bolezni ali poškodbe že od začetka leta. Zastavlja se vprašanje ali je odsotnost zaradi bolezni ali poškodbe časovno omejena in ali se mora delavec po določenem obdobju upokojiti.

Zakon o delovnih razmerjih (Ur. l. RS, št. 42/2002, 103/2007, ZDR) v prvem odstavku 169. člena določa, da je delavec upravičen do odsotnosti z dela v primerih začasne nezmožnosti za delo zaradi bolezni ali poškodbe in v drugih primerih v skladu s predpisi o zdravstvenem zavarovanju.

Odsotnost v tem primeru ni časovno omejena, trajanje odsotnosti delavca zaradi bolezni ali poškodbe pa je relevantno zaradi nadomestila oziroma zavezanca za plačilo nadomestila. Delodajalec izplačuje nadomestilo plače iz lastnih sredstev v primerih nezmožnosti delavca za delo zaradi njegove bolezni ali poškodbe, ki ni povezana z delom, in sicer do 30 delovnih dni za posamezno odsotnost z dela, vendar največ za 120 delovnih dni v koledarskem letu. V primerih nezmožnosti za delo delavca zaradi poklicne bolezni ali poškodbe pri delu, izplačuje delodajalec nadomestilo plače delavcu iz lastnih sredstev do 30 delovnih dni za vsako posamezno odsotnost z dela. V času daljše odsotnosti z dela izplača delodajalec nadomestilo plače v breme zdravstvenega zavarovanja. V primeru, da gre za dve ali več zaporednih odsotnosti z dela zaradi iste bolezni ali poškodbe, ki ni povezana z delom, do 30 delovnih dni, pa traja v posameznem primeru prekinitev med eno in drugo odsotnostjo manj kot deset delovnih dni, izplača delodajalec za čas nadaljnje odsotnosti od prekinitve dalje, nadomestilo plače v breme zdravstvenega zavarovanja.

Pravica do starostne upokojitve je pravica in ne obveznost delavca oziroma zavarovanca in ni vezana na trajanje zadržanosti z dela zaradi bolezni ali druge na okoliščine. To pomeni, da se lahko delavec upokoji le na podlagi lastne odločitve.

V primeru, da bi bil razlog za odsotnost trajne narave, bi lahko delavčev osebni zdravnik ali imenovani zdravnik začel postopek za uveljavljanje pravic iz invalidskega zavarovanja. Ne glede na lastno voljo bi se delavec moral upokojiti le v primeru pravnomočne odločbe, s katero je ugotovljena invalidnost I. kategorije Izjema od načela prostovoljnosti upokojitve je primer invalidske upokojitve, ko je delavcu s strani Zavoda za pokojninsko in invalidsko zavarovanje s pravnomočno odločbo ugotovljena invalidnost I. kategorije.

IZ ARHIVA

INFORMACIJSKI POOBLAŠČENEC JE DNE 11. 5. 2010 PREJEL ZAPROSILO ZA MNENJE O TEM, ALI

je vsebina kadrovskega vprašalnika v delu, ki se nanaša na zdravje in kadilske navade v nasprotju z zakonodajo. Iz priloženega vprašalnika izhaja, da delodajalec iz zasebnega sektorja kandidate za zaposlitev, med drugim sprašuje, kako kandidati ocenjujejo svoje zdravstveno stanje (z možnimi odgovori: »počutim se popolnoma zdravega«, »občasno imam manjše težave« ali »imam kronično oziroma drugo resnejše obolenje«), in ali kandidati kadijo.

Po mnenju Pooblaščenca, zbiranje podatkov s strani delodajalca v zasebnem sektorju

- o tem, ali kandidat kadi in
- o tem, ali se kandidat »počuti popolnoma zdravega« ter ali ima »občasno manjše težave«

je dopustno, saj je v skladu s prvim odstavkom 46. člena Zakona o delovnih razmerjih (ZDR) oziroma z načelom sorazmernosti iz 3. člena ZVOP-1;

- o tem, ali ima kandidat »kronično oziroma drugo resnejše obolenje«

ni dopustno, saj presega pravice, ki jih ima delodajalec glede obdelave občutljivih osebnih podatkov;

vse pod pogojem, da sta odgovora na prvi dve vprašanji neposredno vezana na delo na delovnem mestu, za katero se kandidat prijavlja. V nasprotnem primeru v skladu z drugim odstavkom 26. člena ZDR nobeno od zgornjih vprašanj za kandidata ni dopustno, ne le z vidika obdelave osebnih podatkov pač pa zelo verjetno tudi ne z vidika delovnopravne zakonodaje, do česar pa se Pooblaščenec ni pristojen opredeljevati.

ZDRUŽENJE DELODAJALCEV SLOVENIJE JE NA POBUDO ČLANA NA MINISTRSTVO ZA DELO, DRUŽINO IN SOCIALNE ZADEVE NASLOVILO VPRAŠANJE GLEDE DELOVANJA SVETA DELAVCEV.

Delodajalec je v situaciji, ko svet delavce v primeru odločanja ne bi bil sklepčen (v skladu s svojim poslovnikom). Ali to pomeni, da v vmesnem času delodajalec ne more sprejeti odločitev, za katere po Zakonu o sodelovanju delavcev pri upravljanju (ZSDU) potrebuje svet delavcev (bodisi posvetovanje bodisi soodločanje)?

ZDS meni, da v takem primeru delodajalec lahko sprejme odločitev brez soglasja sveta delavcev. Bistveno je namreč, da delodajalec svetu delavcev v celoti omogoči oblikovanje in posvetovanje, ali pa bo svet delavcev to pravico izkoristil, ni v domeni delodajalca. Delodajalec namreč ne bi smel trpeti negativnih posledic neorganiziranja sveta delavcev, saj bi to lahko pomenilo tudi namerno zavlačevanje in izigravanje z njihove strani, zato da se neka odločitev delodajalca ne sprejme.

Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve je dne 21.6.2010 podalo naslednje mnenje.

V skladu z Zakonom o sodelovanju delavcev pri upravljanju (Ur. l. RS, št. 42/07 – ZSDU-UPB1) imajo delavci pravico do različnih načinov sodelovanja pri upravljanju, ki jih lahko uresničujejo kot posamezniki ali kolektivno preko sveta delavcev ali delavskega zaupnika, zbora delavcev ali preko predstavnikov delavcev v organih družbe. Delavci imajo v skladu z zakonom pravico izvoliti svet delavcev, ni pa to njihova dolžnost. Delodajalci pa morajo to pravico delavcev upoštevati in v primeru izvolitve sveta delavcev spoštovati obveznosti, ki izhajajo iz zakona.

Način dela sveta delavcev se skladno s 57. členom ZSDU uredi s poslovnikom, kjer se med drugim uredijo tudi vprašanja v zvezi s sklepčnostjo odločitve sveta delavcev.

V vprašanju je izpostavljena problematika sklepčnosti konkretnega sveta delavcev. Tu je vsekakor treba upoštevati poslovnik tega sveta in tudi zakonske določbe, ki se nanašajo na prenehanje članstva v svetu delavcev in na pravila določanja nadomestnih članov sveta delavcev, kar ZSDU ureja v 46. in 47. členu.

Glede morebitnega namernega zavlačevanja ali izigravanja, pa v zvezi s skupnim posvetovanjem izpostavljamo 91. člena ZSDU, ki določa, da mora delodajalec potrebne informacije posredovati svetu delavcev najmanj 30 dni pred sprejemom odločitve, rok za predlagano skupno posvetovanje pa mora biti najmanj 15 dni pred sprejemom odločitve. Če delodajalec obvesti svet delavcev in predlaga skupno posvetovanje v okviru zakonsko določenih rokov, zadosti zakonskim zahtevam in ne trpi morebitnih negativnih posledic neorganiziranja ali nedelovanja sveta delavcev.

V primeru soodločanja pa zakon v 95. členu izrecno določa, da se v primeru, da se svet delavcev ne opredeli do predlogov odločitve delodajalca v roku osmih dni od predložitve v soglasje šteje, da z njimi soglaša.

Upoštevaje navedeno ZSDU vsebuje pravila, ki jih svet delavcev lahko uporabi v primeru zmanjšanja članstva v svetu delavcev in tudi pravila, ki v primeru nedelovanja ali morebitnega namernega zavlačevanja ali izigravanja sveta delavcev pravzaprav varujejo delodajalca in njegovo pravico do odločanja.

SODNA PRAKSA, NOVO IZ URADNEGA LISTA

SODNA PRAKSA

SODBA VIII IPS 461/2008

»Sodišče je odločilo, da v primeru ko je zaradi ukinitve delovnega mesta ob spremembi sistemizacije delovnih mest odpovedana pogodba o zaposlitvi iz poslovnega razloga, ni v nasprotju s tretjim odstavkom 88. člena Zakona o delovnih razmerjih, če ob reorganizaciji zaposlitev na določenem zahtevnejšem delovnem mestu delodajalec ponudi zaposlitev bolje usposobljenemu sodelavcu in ne delavcu kateremu odpoveduje pogodbo o zaposlitvi.«

SODBA VIII IPS 412/2008

»Zakon o delovnih razmerjih izrecno ureja načine prenehanja pogodbe o zaposlitvi v 75. členu. Pri tem ne predvideva, da bi pogodba o zaposlitvi med delavcem in delodajalcem prenehala veljati že s tem, če delavec pri delodajalcu začne opravljati delo na drugem delovnem mestu. Le za primer, če pogodba o zaposlitvi sploh ni sklenjena, pa delavec za delodajalca dejansko opravlja delo, oziroma z njim stopa v razmerje, v katerem obstajajo elementi delovnega razmerja, ZDR na podlagi četrtega odstavka 15. člena in 16. člena vzpostavlja v sporu domnevo obstoja delovnega razmerja in pogodbe o zaposlitvi, vendar pa v tem primeru ne gre za konkludentno ravnanje, saj je za spremembo delovnega mesta potrebno skleniti novo pogodbo v pisni obliki.«

NOVO IZ URADNEGA LISTA

Uradni list RS, št. 50/2010 – 24.6.2010

- Uredba o standardni klasifikaciji poklicev
- Pravilnik o vrsti, obliki in načinu dostave podatkov o plačilu dohodka osebi, ki se po drugem odstavku 58. člena Zakona o davčnem postopku šteje za plačnika davka
- Pravilnik o obrazcu za obračun davčnega odtegljaja od plačil dohodkov iz finančnih instrumentov osebam, ki jih prejmejo za tuj račun
- Pravilnik o spremembah in dopolnitvah Pravilnika o obrazcu za obračun davčnih odtegljajev od plačil dohodkov rezidentov in nerezidentov in načinu predložitve obrazca davčnemu organu
- Pravilnik o valorizacijskih količnikih za preračun plač in zavarovalnih osnov iz prejšnjih let na raven plač in pokojnin iz leta 2009
- Odločba o ugotovitvi, da 49.b člen Zakona o sistemu plač v javnem sektorju ni v neskladju z Ustavo

Uradni list RS, št. 51/2010 – 28.6.2010

- Zakon o spremembah in dopolnitvah Zakona o izvršbi in zavarovanju (ZIZ-H)
- Zakon o dohodnini (uradno prečiščeno besedilo) (ZDoh-2-UPB6)
- Uredba o spremembah in dopolnitvah Uredbe o plačah in drugih prejemkih javnih uslužbencev za delo v tujini
- Minimalna zajamčena donosnost na vplačano čisto premijo prostovoljnega dodatnega zavarovanja za mesec junij 2010
- Odredba o določitvi zneska dohodka upravičenega imetnika, do katerega predložitev potrdila o davčnem rezidentstvu ni obvezna
- Odločba o razveljavitvi druge in tretje alineje tretjega odstavka 33. člena Zakona o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti

Uradni list RS, št. 52/2010 – 30.6.2010

- Zakon o spremembah in dopolnitvah Zakona o finančnem poslovanju, postopkih zaradi insolventnosti in prisilnem prenehanju (ZFPPIPP-C)
- Koeficienti rasti cen v Republiki Sloveniji, maj 2010
- Kolektivna pogodba o višini regresa za letni dopust v letu 2010 za dejavnosti gostinstva in turizma Slovenije
- Tarifna priloga h Kolektivni pogodbi za kmetijstvo in živilsko industrijo Slovenije
- Sklep o uskladitvi dodatnih premij kolektivnega dodatnega pokojninskega zavarovanja za javne uslužbence

Uradni list RS, št. 53/2010 – 2.7.2010

- Višina predpisane obrestne mere zamudnih obresti
- Poročilo o gibanju plač za april 2010

Uradni list RS, št. 54/2010 – 9.7.2010

- Višina povračil stroškov med delom in službenih potovanj

Uradni list RS, št. 55/2010 – 12.7.2010

- Spremembe in dopolnitve kolektivne pogodbe za obrt in podjetništvo

Uradni list RS, št. 56/200 – 15.7.2010

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

Uradni list RS, št. 57/200 – 16.7.2010

- Količnik rasti cen prehrambnih izdelkov

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

OPREDELITEV GLAVNEGA DELODAJALCA

Fizična oseba je obvezno pokojninsko in invalidsko ter zdravstveno zavarovana kot samostojni podjetnik posameznik. Ta oseba pa iz naslova sklenjene pogodbe o poslovodenju z družbo, katere lastnik je, prejema tudi mesečni dohodek za poslovodenje. Ali se izplačevalec dohodka po pogodbi o poslovodenju za namene izračuna akontacije dohodnine od izplačanega dohodka iz delovnega razmerja šteje za glavnega delodajalca ali za drugega delodajalca zaposlenega?

Ministrstvo za finance v pojasnilu št. 424-08-152/2004, 29.12.2004 pojasnjuje kako se opredeli glavni delodajalec. Navedeno pojasnilo MF je objavljeno na spletnih straneh DURS http://www.durs.gov.si/si/davki_predpisi_in_pojasnila/dohodnina_pojasnila/dohodek_iz_zaposlitve/dohodek_iz_delovnega_razmerja/glavni_delodajalec_po_zakonu_o_dohodnini/.

Iz zadnjega odstavka navedenega pojasnila izhaja, da ko se nadomestila in drugi dohodki iz naslova obveznega zdravstvenega zavarovanja, obveznega zavarovanja za primer brezposelnosti in za starševsko varstvo izplačujejo fizičnim osebam, ki opravljajo dejavnost, kmetom, družbenikom družb in drugim osebam, ki niso v delovnem razmerju, izplačevalec teh nadomestil in drugih dohodkov velja za glavnega delodajalca prejemnika od dneva izplačevanja teh nadomestil dalje in temu ustrezno izračuna, odtegne in plača akontacijo dohodnine.

Po pojasnilu DURS se zadnji odstavek navedenega pojasnila MF smiselno upošteva tudi v primeru, ko se dohodek po pogodbi o poslovodenju izplača osebi, ki kot samostojni podjetnik posameznik opravlja dejavnost kot edini ali glavni poklic in ki ni v delovnem razmerju. Izplačevalec dohodka za poslovodenje se torej v tem primeru šteje za glavnega delodajalca zaposlenega in pri izračunu akontacije dohodnine od izplačanega dohodka za poslovodenje upošteva mesečno dohodninsko lestvico ter mesečne davčne olajšave.

Pri izračunu akontacije dohodnine od dohodka iz dejavnosti pa mora zavezanec upoštevati drugi odstavek 128. člena Zakona o dohodnini-ZDoh-2. Po drugem odstavku 128. člena ZDoh-2 se lahko pri izračunu akontacije dohodnine od dohodka iz dejavnosti upoštevajo splošna in posebna olajšava, če zavezancu za posamezno davčno leto te olajšave niso bile upoštevane pri izračunu akontacije dohodnine od dohodka iz zaposlitve, ki ga izplača glavni delodajalec ali je bilo na ta način upoštevanih manj kot 5/12 teh olajšav.

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.

PODATKI ZA OBRAČUN DOHODNINE, PAVŠALNI PRISPEVKI ZA SOCIALNO VARNOST

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

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

PAVŠALNI PRISPEVKI ZA SOCIALNO VARNOST

PAVŠALNI PRISPEVKI ZA ZAVEZANCE, KI OPRAVLJAJO DEJAVNOST KOT POSTRANSKI POKLIC

Pavšalni prispevek za pokojninsko in invalidsko zavarovanje

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

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

Pavšalni prispevek za obvezno zdravstveno zavarovanje

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

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

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

PRISPEVKI ZA ZDRAVSTVENO ZAVAROVANJE ZA ZAVAROVANCE S PODLAGO ZAVAROVANJA 103 IN 104

Zavarovanci s podlago zavarovanja 104

Zavarovanci s podlago zavarovanja 104-osebe, ki opravljajo samostojno gospodarsko ali poklicno dejavnost kot edini ali glavni poklic[3] 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 julij 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 julij 2010 113,34 EUR.

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

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

JULIJ 2010

NAJNIŽJA NETO POKOJNINSKA OSNOVA[4]		544,61
količnik za preračun neto osnove v bruto osnovo [5]		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.

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

JULIJ 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 maj 2010 v EUR - začasni podatek	1.475,04								
		I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII
		MP	60% povp. plače za maj 2010	90% povp. plače za maj 2010	1,2 povp. plače za maj 2010	1,5 povp. plače za maj 2010	1,8 povp. plače za maj 2010	2,1 povp. plače za maj 2010	2,4 povp. plače za maj 2010
BRUTO ZAVAROVALNA OSNOVA		734,15	885,02	1.327,54	1.770,05	2.212,56	2.655,07	3.097,58	3.540,10
PRISPEVKI ZA SOCIALNO VARNOST	STOPNJA								
prispevek zavarovanca za PIZ	15,50	113,79	137,18	205,77	274,36	342,95	411,54	480,13	548,71
prispevek delodajalca za PIZ	8,85	64,97	78,32	117,49	156,65	195,81	234,97	274,14	313,30
prispevek za zavarovalno dobo s povečanjem									
SKUPAJ PRISPEVKI ZA POKOJNINSKO IN INVALIDSKO ZAVAROVANJE		178,76	215,50	323,26	431,01	538,76	646,51	754,27	862,01
prispevek zavarovanca za ZZ	6,36	46,69	56,29	84,43	112,58	140,72	168,86	197,01	225,15
prispevek delodajalca za ZZ	6,56	48,16	58,06	87,09	116,12	145,14	174,17	203,20	232,23
prispevek za poškodbe pri delu in poklicne bolezni	0,53	3,89	4,69	7,04	9,38	11,73	14,07	16,42	18,76
SKUPAJ PRISPEVKI ZA ZDRAVSTVENO ZAVAROVANJE		98,74	119,04	178,56	238,08	297,59	357,10	416,63	476,14
prispevek zavarovanca za starševsko varstvo	0,10	0,73	0,89	1,33	1,77	2,21	2,66	3,10	3,54
prispevek delodajalca za starševsko varstvo	0,10	0,73	0,89	1,33	1,77	2,21	2,66	3,10	3,54
prispevek zavarovanca za zaposlovanje	0,14	1,03	1,24	1,86	2,48	3,10	3,72	4,34	4,96
prispevek delodajalca za zaposlovanje	0,06	0,44	0,53	0,80	1,06	1,33	1,59	1,86	2,12
SKUPAJ PRISPEVKI ZA STARŠEVSKO VARSTVO IN ZAPOSLOVANJE		2,93	3,55	5,32	7,08	8,85	10,63	12,40	14,16
PRISPEVKI SKUPAJ		280,43	338,09	507,14	676,17	845,20	1.014,24	1.183,30	1.352,31

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

NADALJNJA UPORABA KOLEKTIVNE POGODBE DEJAVNOSTI BANK IN HRANILNIC V REPUBLIKI SLOVENIJI

V prejšnji številki Delodajalca smo vas na strani 28 obvestili, da se Kolektivna pogodba dejavnosti bank in hranilnic v Republiki Sloveniji od 1.7.2010 dalje ne uporablja več.

Tokrat vas obveščamo, da je bil v Uradnem listu št. 50/2010, z dne 24.6.2010, objavljen Dogovor o podaljšanju uporabe Kolektivne pogodbe dejavnosti bank in hranilnic v Republiki Sloveniji v katerem sta se pogodbeni stranki dogovorili, da se uporaba odpovedane kolektivne pogodbe dejavnosti bank in hranilnic v Republiki Sloveniji (Uradni list RS, št. 81/04, 112/04, 129/04, 71/05, 5/07, 107/08 in 19/09) podaljša in sicer do 31. 12. 2010.

Kolektivna pogodba dejavnosti bank in hranilnic v Republiki Sloveniji se tako uporablja do 31. 12. 2010.

TARIFNA PRILOGA H KOLEKTIVNI POGODBI ZA KMETIJSTVO IN ŽIVILSKO INDUSTRIJO SLOVENIJE

V Uradnem listu št. 52/2010, z dne 30.6.2010, je bila objavljena nova Tarifna priloga h Kolektivni pogodbi za kmetijstvo in živilsko industrijo Slovenije. Tarifna priloga je začela veljati z dnem podpisa, uporablja se od 1. 7. 2010 dalje. Tarifna priloga velja in se uporablja do 31. 1. 2011.

S 1. julijem se tako spremenijo:

- najnižje osnovne plače po kolektivni pogodbi se zaradi predvidene inflacije v letu 2010 za mesec julij 2010 povečajo za 1,3%; če bo povprečna letna inflacija v obdobju januar-december 2010 v primerjavi z obdobjem januar-december 2009 presegla 1,3 odstotka, se bodo najnižje osnovne plače povečale še januarja 2011 in sicer za razliko med 1,3 odstotka in dejansko povprečno letno inflacijo, v nasprotnem primeru se bo razlika med dejansko povprečno letno inflacijo in 1,3 odstotka upoštevala pri naslednji uskladitvi najnižjih osnovnih plač;
- povračilo za prehrano med delom v primeru, da delodajalec delavcu ne zagotovi prehrane med delom znaša 4,15 EUR na dan, v primeru, da je prehrana organizirana in delavec iz utemeljenih razlogov takega obroka ne more uživati, pa znaša 3,69 EUR na dan; v primeru, da delo traja več kot 10 ur delavcu pripada nespremenjen znesek in sicer v višini vsakokrat veljavne uredbe vlade RS o višini povračil stroškov v zvezi z delom in drugih dohodkov, ki se ne vštevajo v davčno osnovo – trenutno 0,76 EUR;
- zneski dnevnic, do katerih je delavec upravičen na službenem potovanju v Sloveniji, ki tako po novem znašajo:

če službeno potovanje traja nad 6-8 ur in se je potovanje začelo 2 uri pred začetkom delovnega časa ali končalo 2 uri po končanem delovnem času	6,12 EUR
če službeno potovanje traja nad 8-12 ur	9,00 EUR
če službeno potovanje traja nad 12 ur	18,00 EUR

- zneski solidarnostnih pomoči v primeru:

smrti delavca	1.600 EUR
smrti vzdrževanega ožjega družinskega člana	800 EUR

- znesek odpravnine ob upokojitvi, ki po novem znaša 3.050 EUR oziroma v višini dveh povprečnih mesečnih plač delavca za pretekle tri mesece, če je to za delavca ugodneje.

Nova tarifna priloga tudi določa, da se izplačili jubilejne nagrade in odpravnine ob upokojitvi izključujeta. Delavec, ki izpolnjuje pogoje za upokojitev in se ne upokoji, do jubilejne nagrade za 40 let delovne dobe pri zadnjem delodajalcu ni upravičen.

Nespremenjeni pa z novo Tarifno prilogo ostajajo:

- znesek regresa za letni dopust za leto 2010 in sicer v višini 734,15 EUR, kar sicer predstavlja znesek trenutno veljavne minimalne plače po Zakonu o minimalni plači (Ur.l.RS 13/2010); v primeru, da je delodajalec za leto 2010 izplačal nižji znesek regresa za letni dopust kot 734,15 EUR, je dolžan narediti poračun,
- znesek povračila stroškov prevoza na delo in z dela v višini 70% cene javnega prevoza oziroma 0,15 EUR za vsak polni kilometer med prebivališčem in mestom opravljanja dela;
- način povračila ostalih stroškov za službena potovanja v Sloveniji in tujini,
- način povračila terenskega dodatka,
- zneski jubilejnih nagrad.

KOLEKTIVNA POGODBA O VIŠINI REGRESA ZA LETNI DOPUST V LETU 2010 ZA DEJAVNOSTI GOSTINSTVA IN TURIZMA SLOVENIJE

V Uradnem listu št. 52/2010, z dne 30.6.2010, je bila objavljena Kolektivna pogodba o višini regresa za letni dopust v letu 2010 za dejavnosti gostinstva in turizma Slovenije. Kolektivna pogodba je sklenjena za določen čas, in sicer do 31. 12. 2010, pričela pa se je uporabljati naslednji dan objavi v Uradnem listu Republike Slovenije.

Kolektivna pogodba o višini regresa za letni dopust v letu 2010 za dejavnosti gostinstva in turizma Slovenije določa regres za letni dopust za leto 2010 v višini 800,00 EUR. V kolikor so tako delodajalci, ki jih zavezuje Kolektivna pogodba dejavnosti gostinstva in turizma Slovenije za leto 2010 izplačali nižji znesek regresa za letni dopust kot 800,00 EUR, so dolžni narediti poračun.

ZNESEK POVRAČILA STROŠKOV ZA PREHRANO MED DELOM

Nekatere kolektivne pogodbe dejavnosti določajo povračilo stroškov za prehrano med delom na način, da se le-to usklajuje dvakrat letno – januarja in julija s količnikom cen prehrambenih izdelkov. V obdobju januar - junij 2010 je povračilo stroškov za prehrano med delom po teh kolektivnih pogodbah znašalo 3,65 EUR.

Statistični urad RS je objavil podatek, da so se cene hrane in brezalkoholnih pijač v obdobju januar-junij 2010 povečale za 2,9%. Na podlagi tega podatka tako povračilo stroškov za prehrano med delom po omenjenih kolektivnih pogodbah dejavnosti v obdobju julij-december 2010 znaša 3,76 EUR.

Podatka o količniku cen prehrambenih izdelkov ter o višini povračila stroškov za prehrano med delom za obdobje julij-december 2010 sta bila objavljena v Uradnem listu RS, št. 57 z dne 16.7.2010.

VIŠINA NEKATERIH POVRAČIL STROŠKOV V ZVEZI Z DELOM PO KOLEKTIVNI POGODBI DEJAVNOSTI TRGOVINE SLOVENIJE

Tarifna priloga h kolektivni pogodbi dejavnosti trgovine Slovenije (Ur.l.RS 94/2008) v 4. členu določa, da se povračila stroškov v zvezi z delom razen nadomestila za ločeno življenje uskladijo 1. julija tekočega leta s povprečnim letnim indeksom cen življenjskih potrebščin za obdobje januar – junij tekočega leta glede na januar – junij preteklega leta.

Povprečna letna inflacija v obdobju januar-junij 2010 v primerjavi z obdobjem januar-junij 2009 je po podatkih Statističnega urada RS znašala 1,8%, zato se s 1. julijem 2010 uskladijo stroški prehrane med delom in službenih potovanj.

Povračila stroškov prehrane med delom in službenih potovanj od 1. 7. 2010 dalje znašajo:

PREHRANA MED DELOM	3,85 EUR
SLUŽBENA POTOVANJA	
6–8 ur	5,77 EUR
8–12 ur	8,25 EUR
nad 12 ur	16,29 EUR

SPREMEMBE IN DOPOLNITVE KOLEKTIVNE POGODBE ZA OBRT IN PODJETNIŠTVO

V Uradnem listu RS št. 55/2010, z dne 12.7.2010, so bile objavljene Spremembe in dopolnitve Kolektivne pogodbe za obrt in podjetništvo. Spremembe in dopolnitve se začnejo uporabljati prvi dan naslednjega meseca po objavi v Uradnem listu RS, torej 1.avgusta 2010.

Med podpisniki kolektivne pogodbe na delodajalski strani ostaja Združenje delodajalcev obrti in podjetnikov Slovenije, podpisnik pa ni več Obrtno-podjetniška zbornica Slovenije. Po 32. členu Zakona o kolektivnih pogodbah (Ur.l.RS 43/2006) namreč od 6. maja 2009 asociacije z obveznim članstvom ne morejo več sklepati kolektivnih pogodb.

Kolektivna pogodba za obrt in podjetništvo (Ur.l.RS 73/2008) je bila sklenjena za določen čas dveh let, s tokratnimi spremembami in dopolnitvami pa se veljavnost kolektivne pogodbe podaljša do 31.12.2011.

S 1. avgustom 2010 se tako spremenijo:

- znesek povračila stroškov za prehrano med delom, ki znaša 4,50 EUR na dan.
- zneski dnevnic za službena potovanja po Sloveniji, ki tako znašajo za pot, ki traja:

nad 6 do 8 ur	6,20 EUR
nad 8 do 12 ur	8,50 EUR,
nad 12 ur	17,00 EUR

- znesek terenskega dodatka, do katerega je delavec upravičen, če prehrano (trije obroki) in prenočišče organizira delodajalec, ki znaša 4,00 EUR na dan,

Prav tako je določeno tudi morebitno povečanje najnižjih osnovnih plač januarja 2011: v primeru, da bo povprečna letna inflacija v obdobju januar-december 2010 v primerjavi z obdobjem januar-december 2009 presegla 0,5 odstotka, se bodo najnižje osnovne plače po kolektivni pogodbi dejavnosti januarja 2011 povečale za dejansko povprečno letno inflacijo.

Nespremenjeni pa s 1. avgustom 2010 ostajajo:

- zneski najnižjih osnovnih plač po tarifnih razredih kolektivne pogodbe dejavnosti,
- znesek regresa za letni dopust za leto 2010 in sicer v višini 735,00 EUR, ki se lahko v primeru nelikvidnosti delodajalca izplača do 1. novembra 2010,

ODGOVARJAMO NA VAŠA VPRAŠANJA

- znesek povračila stroškov za prevoz na delo in z dela v primeru lastnega prevoza in sicer v višini 0,18 EUR za vsak poln kilometer razdalje med prebivališčem in mestom opravljanja dela.

DVIG NAJNIŽJIH OSNOVNIH PLAČ PO KOLEKTIVNI POGODBI ZA CESTNI POTNIŠKI PROMET SLOVENIJE TER KOLEKTIVNI POGODBI ZA POŠTNE IN KURIRSKE DEJAVNOSTI

Iz 3. točke Tarifne priloge h Kolektivni pogodbi za cestni potniški promet Slovenije (Ur.l. RS 99/2008) ter 2. točke Tarifne priloge h Kolektivni pogodbi za poštne in kurirske dejavnosti (Ur.l.RS 84/2008) izhaja, da se najnižje osnovne plače iz tarifnih razredov teh kolektivnih pogodbah usklajujejo skladno s predvideno (napovedano) inflacijo pomnoženo s količnikom 0,85, usklajevanje s predvideno inflacijo pa se izvede pri obračunu plač za mesec julij tekočega leta; pri tem se za predvideno šteje inflacija, ki jo v začetku vsakega leta napove Urad za makroekonomske analize in razvoj, pri čemer napoved velja za tekoče leto.

Urad za makroekonomske analize in razvoj je v pomladanski napovedi gospodarskih gibanj 2010 napovedal povprečno letno inflacijo za leto 2010 v višini 1,3%.

Najnižje osnovne plače po Kolektivni pogodbi za cestni potniški promet Slovenije ter Kolektivni pogodbi za poštne in kurirske dejavnosti se tako julija 2010 povečajo za 1,11%.

Nove zneske najnižjih osnovnih plač po tarifnih razredih za mesec julij 2010 smo že objavili v prejšnji številki Delodajalca, prav tako pa tudi na naši spletni strani

http://www.zds.si/si/podrocja_delovanja/prejemki_iz_delovnih_razmerij/placilo_za_delo/najnizja_osnovna_placa/.

ODGOVARJAMO NA VAŠA VPRAŠANJA

ALI JE PODATEK O VIŠINI PLAČE ZAUPNE NARAVE?

Zaupnost podatka o višini plače ureja Zakon o varstvu osebnih podatkov (ZVOP-1) - UPB1 (Uradni list RS, št. 94/2007). V skladu s prvo točko 6. člena tega zakona, ki določa, da je osebni podatek katerikoli podatek, ki se nanaša na posameznika, ne glede na obliko, v kateri je izražen, se tudi plača šteje kot osebni podatek. Iz neobveznega mnenja informacijske pooblaščenke št. 0712-375/2007/2 z dne 16.4.2007 izhaja, da se kot osebni podatek šteje tako neto kot tudi bruto plača, torej za neto in za bruto plačo veljajo glede zaupnosti podatka enaka pravila.

Osebni podatki se lahko obdelujejo v naslednjih primerih:

- če je tako določeno s posebnim zakonom ali
- če se pridobi osebna privolitev posameznika ali
- če gre za uresničevanje zakonitih interesov in ti interesi očitno prevladujejo nad interesi posameznika, na katerega se nanašajo osebni podatki (primer statistična obdelava različnih podatkov).

Pod pojmom »obdelava« podatkov se po 3. točki 6. člena tega zakona razume zlasti zbiranje, pridobivanje, vpis, urejanje, shranjevanje, prilagajanje ali spreminjanje, priklicanje, vpogled, uporaba, razkritje s prenosom, sporočanje (beri objava - op. avtorice), širjenje ali drugo dajanje na razpolago, razvrstitev ali povezovanje, blokiranje, anonimiziranje, izbris ali uničenje.

Odgovor na vprašanje ali se plača posameznega delavca lahko javno objavi, se razlikuje glede na to ali gre za delavca, zaposlenega v javnem sektorju, v tem primeru je pravna podlaga določena v 9. členu ZVOP-1 ali v zasebnem sektorju, pravna podlaga je določena v 10. členu ZVOP-1.

Položaj zaposlenih v javnem sektorju je specifičen, ker 1. odstavek 38. člena Zakona o sistemu plač v javnem sektorju (Uradni list RS, št. 95/2007, uradno prečiščeno besedilo in nadaljnji) določa, da so plače vseh zaposlenih za katere velja ta zakon, javne. Tako so javnosti lahko dostopni podatki o delovnem mestu, nazivu ali funkciji, o osnovnih plačah, o dodatkih ter delu plače za delovno uspešnost, razen dodatka za delovno dobo.

Po 6. odstavku 38. člena Zakona o sistemu plač v javnem sektorju so javnosti po postopku, ki ga ureja Zakon o dostopu do informacij javnega značaja (Uradni list RS, št. 24/2003), dostopni individualni podatki o znesku celotne bruto plače vsakega javnega uslužbenca in vsakega funkcionarja. Objavljena je lahko plača, ki ni zmanjšana za morebitne odbitke iz naslova izvršbe, kreditov ali drugih osebnih obveznosti.

Obdelovanje osebnih podatkov v zasebnem sektorju ureja 10. člen ZVOP-1. Tudi za zasebni sektor veljajo že omenjena splošna načela. Ker pa v zasebnem sektorju ni sklenjenega zakona, ki bi eksplicitno določal, da so plače v zasebnem sektorju javne, so torej podatki o plačah zaposlenih v zasebnem sektorju zaupne narave. Možno jih je objaviti ali posredovati tretjim osebam (npr. predsedniku sindikata) le pod pogojem, da v to privoli oseba, čigar podatek naj bi se objavil.

Nekatere kolektivne pogodbe dejavnosti zasebnega sektorja navajajo, da so osnovne plače in izplačane plače zaupne narave. Ta določba nima nobenega posebnega pomena, saj enak zaključek izhaja že iz samega ZVOP-1.

Kratko in jedrnato:

- javnem sektorju so plače javen podatek,
- v zasebnem sektorju so plače zaupen podatek.

USKLAJEVANJE OSNOVE ZA NADOMESTILO PLAČ OD 1.7.2010 DALJE

USKLAJEVANJE OSNOVE ZA NADOMESTILO PLAČE

Na podlagi spremenjenega prvega odstavka 3. člena Zakona o usklajevanju transferjev posameznikom in gospodinjstvom v Republiki Sloveniji (Ur.l. list RS, št. 114/06, 59/07, 63/07, 10/08, 71/08; ZUTPG) se od julija 2008 osnove za nadomestilo plač med začasno zadržanostjo od dela v breme obveznega zdravstvenega zavarovanja usklajujejo dvakrat letno, in sicer:

- prvič v mesecu juliju z rastjo cen življenjskih potrebščin v obdobju januar - junij tekočega leta in
- drugič v mesecu januarju z rastjo cen življenjskih potrebščin v obdobju julij - december preteklega leta.

Osnova za nadomestilo plače se v skladu z navedeno določbo ZUTPG usklajuje le v primeru, da ima zavarovanec osnovo za nadomestilo plače najmanj iz predpreteklega koledarskega leta glede na obdobje zadržanosti (drugi odstavek 4. člena ZUTPG).

Glede na 2. člen Zakona o interventnih ukrepih zaradi gospodarske krize (Ur.l. RS št. 98/09) se transferji posameznikom in gospodinjstvom, ki se usklajujejo na podlagi Zakona o usklajevanju transferjev posameznikom in gospodinjstvom v R Sloveniji, v letu 2010 usklajujejo v višini polovice v zakonu določenega obsega uskladitve.

USKLADITEV OSNOVE NADOMESTIL PLAČ ZA OBDOBJE JANUAR-JUNIJ 2010

Po podatkih Statističnega urada Republike Slovenije je rast cen življenjskih potrebščin v obdobju januar-junij 2010 znašala 2,4%.

Upoštevajoč določbe Zakona o interventnih ukrepih zaradi gospodarske krize se uskladitev nadomestil plač iz drugega odstavka 4. člena ZUTPG opravi za 1,2%.

Pri obračunu nadomestil plač za obdobje od julij do december 2010 se uporabi količnik, ki je bil uporabljen pri obračunu nadomestil plač za obdobje januarja - junij 2010, ki se pomnoži s količnikom 1,0120 in se zaokroži na 4 decimalke.

V nadaljevanju je preglednica, ki vam je lahko v pomoč pri večini obračunov nadomestil plač v breme obveznega zdravstvenega zavarovanja.

	O S N O V A						
mesec zadržanosti	celoletna iz 2004	celoletna iz 2005	celoletna iz 2006	iz 2007	iz 2008	iz 2009	iz 2010
julij 2010	1,2231	1,1803	1,1165	1,0353	1,0120	1,0000	1,0000
avgust 2010	1,2231	1,1803	1,1165	1,0353	1,0120	1,0000	1,0000
september 2010	1,2231	1,1803	1,1165	1,0353	1,0120	1,0000	1,0000
oktober 2010	1,2231	1,1803	1,1165	1,0353	1,0120	1,0000	1,0000
november 2010	1,2231	1,1803	1,1165	1,0353	1,0120	1,0000	1,0000
december 2010	1,2231	1,1803	1,1165	1,0353	1,0120	1,0000	1,0000

Vir: Zavod za zdravstveno zavarovanje Slovenije, julij 2010

PREGLED PLAČ, KI IZHAJAJO IZ SPREJETE POLITIKE PLAČ

SEPTEMBER 2009 - AVGUST 2010

V EUR	IZHODIŠČNA za negospodarske dejavnosti[6]	ZAJAMČENA	MINIMALNA	POVPREČNA V RS (VIR: SURS-ZAČASNI PODATEK)		ZAČASNA OSNOVA
				Mesečna	Zadnji trije meseci	
BRUTO PLAČA						*v €*
2009						
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	1.483,44	1.471,39	822,26
MAJ	248,72	237,73	734,15	1.475,04	1.485,92	822,26
JUNIJ	248,72	237,73	734,15	-	-	822,26
JULIJ	248,72	237,73	734,15	-	-	822,26
AVGUST	248,72	237,73	734,15	-	-	822,26
NETO PLAČA[7]						*v €*
2009						
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[8]	930,01	941,35	577,51
MAREC	193,75	185,19	562,00	967,32	944,72	577,51
APRIL	193,75	185,19	562,00	960,02	952,46	577,51
MAJ	193,75	185,19	562,00	956,55	961,31	577,51
JUNIJ	193,75	185,19	562,00	-	-	577,51
JULIJ	193,75	185,19	562,00	-	-	577,51
AVGUST	193,75	185,19	562,00	-	-	577,51

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

PLAČE PO KOLEKTIVNIH IN INDIVIDUALNIH POGODBAH[9]

1. PRAVNE OSEBE ZASEBNEGA SEKTORJA

	POVPREČNA IZPLAČANA PLAČA		ŠTEVILO ZAPOSLENIH			RAZMERJE PLAČ
			KP		IP	IP:KP
	KP	IP	Skupaj	Z minimalno plačo		
2009						*v €*
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
APRIL	1.317	3.491	440.917	40.221	21.089	2,65
MAJ	1.309	3.467	440.328	41.835	20.980	2,65

2. PRAVNE OSEBE JAVNEGA SEKTORJA

	POVPREČNA IZPLAČANA PLAČA		ŠTEVILO ZAPOSLENIH		RAZMERJE PLAČ
	KP	IP	KP	IP	IP:KP
2009					*v €*
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
APRIL	1.787	3.526	154.564	3.779	1,97
MAJ	1.794	3.534	154.926	3.764	1,97

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 €*
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
APRIL	1.439	3.497	1.521	1.219	3.740	1.315	1,18	0,94
MAJ	1.435	3.478	1.517	1.204	3.673	1.299	1,19	0,95

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

PLAČE ZA ZASEBNI SEKTOR PO KOLEKTIVNIH POGODBAH DEJAVNOSTI

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

[10] Zneski veljajo od 1. julija 2010 dalje.

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

2. NAJNIŽJE IZPLAČANE PLAČE, MINIMALNE PLAČE, AVGUST 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, AVGUST 2010

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

4. KOLEKTIVNE POGODBE DEJAVNOSTI V ZASEBENEM SEKTORJU, KI ZNESKOV USKLADITVE ŠE NISO VKLJUČILE V SISTEM PLAČ, AVGUST 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 AVGUST 2009 DO AVGUST 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 €*
AVG	60% cene najcenejšega javnega prevoza oziroma 0,13 EUR/km	3,56	5,26	7,51	15,02	Račun	0,32	686 EUR / minimalna plača	• 10 let: 368,90 • 20 let: 553,35 • 30 let: 737,80 • 40 let: 922,25	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			700	350
2010											*v €*
JAN		3,56	5,26	7,51	15,02	Račun	0,32	597,43		700	350
FEB		3,56	5,26	7,51	15,02	Račun	0,32	597,43		700	350
MAR		3,56	5,26	7,51	15,02	Račun	0,32	734,15		700	350
APR		3,56	5,26	7,51	15,02	Račun	0,32	734,15		700	350
MAJ		3,56	5,26	7,51	15,02	Račun	0,32	734,15		700	350
JUN		3,56	5,26	7,51	15,02	Račun	0,32	734,15		700	350
JUL		3,56	5,26	7,51	15,02	Račun	0,32	734,15		700	350
AVG		3,56	5,26	7,51	15,02	Račun	0,32	734,15		700	350

[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), AVGUST 2009 - AVGUST 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 €*
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
JUL	3,76	*5)*	7,45	10,68	21,39	Račun	*5)*	140,54	171,77	=312,31	4,49	4.450,32
AVG	3,76	*5)*	7,45	10,68	21,39	Račun	*5)*	140,54	171,77	=312,31	4,49	4.425,12

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

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

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

DATUM SPREMEMBE	4.5.2010	1.6.2010	15.6.2010	29.6.2010	13.7.2010
BENCIN-95 OKT.- 1L V €	1,215	1,192	1,213	1,233	1,217
KILOMETRINA V €	0,36	0,36	0,36	0,37	0,37
PREVOZ V €	0,18	0,18	0,18	0,18	0,18

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

5. UREDBA O DAVČNI OBRAVNAVI POVRAČIL STROŠKOV IN DRUGIH DOHODKOV IZ DELOVNEGA RAZMERJA (UR.L.RS 140/06, 76/08)[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
KOLEKTIVNO DOGOVARJANJE V EVROPI V LETU 2009

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.

Maja Ceglar Ključevšek

Konec junija je Evropska fundacija za izboljšanje življenskih in delovnih pogojev (EUROFOUND) izdala publikacijo Industrial relations developments in Europe 2009[15]. Posebna pozornost je v tokratnem letnem poročilu namenjena gospodarski krizi in njenemu vplivu nasocialni dialog. V mnogih evropskih državah je bila aktualna tema leta 2009 znižanje stroškov javne uprave, tudi z zamrznitijo plač javnim uslužbencem. Pomemben vpliv na zasebni sektor pa je imelo manjše število delovnih ur kot posledica zmanjšanja naročil v industriji, ki se je odrazilo v nižjem plačilu za delo. Socialni partnerji so bili tesno vpeti v pogajanja, ki so rezultirala v sicer nižjih stroških dela, vendar so doprinesla k ohranjanju delovnih mest.

KOLEKTIVNO DOGOVARJANJE

V Belgiji, Grčiji, na Madžarskem, Irskem, v Romuniji in Španiji so imela do leta 2009 panožna kolektivna dogovarjanja veliko vlogo v določanju rasti plač in določanju minimalnih standardov. To se je nadaljevalo tudi v letu 2009 z dogovori v Belgiji, Grčiji, Romuniji in na Madžarskem, vedar pa je v Španiji in na Irskem zaradi vpliva gospodarske krize prišlo do bistvenega preobrata.

Tako se dveletni dogovor za zasebni sektor na Irskem, ki je bil podpisan v letu 2008, zaradi hude gospodarske krize ni izvedel v celoti. Po izstopu delodajalskih organizacij iz pogajanj, je tako dogovarjanje v popolnosti prvič po letu 1987 prešlo na raven podjetij. 32 mesečni dogovor v javnem sektorju podpisan v 2008 prav tako ni bil uresničen, saj so bile plače javnih uslužbencev v letu 2009 na Irskem zamrznjene.

Dogovora med socialnimi partnerji na nacionalni ravni pa v lanskem letu ni bilo mogoče skleniti v Španiji, kjer ni bilo enotnega pogleda na upoštevanja vpliva gospodarske krize. Vseeno so socialni partnerji konec leta našli skupne točke in se tako predvideva možnost dogovora na nacionalni ravni v letošnjem letu.

V 2009 je bilo na drugi strani sprejetih mnogo dogovorov, ki so bili namenjeni ublažitvi posledic ekonomske krize. Tako so v Franciji sklenili dogovor o nujnih ukrepih za upravljanje z posledicami krize na zaposlenost (krajši delovni čas, prehajanje zaposlenih med podjetji, geografska in poklicna mobilnost zaposlenih in sheme za boljšo zaposljivost brezposelnih). Nizozemci so se dogovorili o okvirju ukrepov, ki temeljijo na izpoljšanju zaposlenosti, zmerni rasti plač, izobraževanju, pomoči brezposelnim in bolj fleksibilnemu zaposlovanju. Poljska, ki nima bogate tradicije na tem področju, je sprejela paket ukrepov, ki so vključevali večjo fleksibilnost delovnega časa, delo za krajši delovni čas in omejitve za zaposlitev za določen čas.

Kolektivno dogovarjanje je bilo oteženo predvsem na Portugalskem, kjer je nova zakonodaja omogočila lažje odpovedovanje kolektivnih pogodb s strani delodajalcev. Zato so dogovori podpisani v letu 2009 zajeli tretjino manj delavcev kot v letih 2007 in 2008.

Za leto 2009 je bilo tako za Evropo predvsem značilno manjše število novih podpisanih kolektivnih pogodb in dogovorov.

PLAČILO ZA DELO

Ekonomska kriza, ki je zajela Evropo v drugi polovici leta 2008, ni imela velikega vpliva na dogovorjanje o dvigu plač v tem letu. Glede na leto 2007 so bili dogovorjeni dvigi običajno celo višji, kar je bila posledica dobrega stanja gospodarstva v začetku leta. Vendar so se razmere v letu 2009 bistveno spremenile in poslabšale ter tako močno vplivale tudi na rezultate pogajanj med socialnimi partnerji v tem letu. Izpogajana povečanja plač so bila tako precej nižja, kar je razvidno iz preglednice na strani 38.

Čeprav podatki o izpogajanih dvigih plač niso dostopni za vse države, je iz statističnih podatkov o povprečnih plačah mogoče razbrati negativen trend v lanskem letu. V večini primerov je bilo znižanje posledica manjšega števila delovnih ur zaradi manjšega obsega naročil in s tem proizvodnje v času recesije. Povprečne plače so se tako v mnogih državah dvignile za bistveno manj kot v prejšnjem letu, v baltskih državah pa so se povprečne plače celo znižale:

- Estonija: -4% (prvih devet mesecev 2009 v primerjavi z enakim obdobjem 2008),
- Latvija: -6% (povprečna neto plača v prvih devetih mesecih 2009 v primerjavi z enakim obdobjem 2008),
- Litva: -8,7% (leta 2009 v primerjavi z 2008).

Tudi v Nemčiji so se v 2009 povprečne bruto plače znižale za 0,9% v primerjavi z 2,3% rastjo povprečnih bruto plač v 2008. V Grčiji, na Švedskem, Finskem in na Danskem so bili dvigi plač v letu 2009 posledica vnaprej dogovorjenih sprememb v letu 2008, kar pa ne pomeni, da recesija ni vplivala na izvajanje dogovorov v teh državah, saj se predvidena rast plač ni realizirala v celoti.

[15]Celoten dokument najdete na http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef1035.htm.

Razmere v kolektivnem dogovarjanju, 2009

AVSTRIJA	Panožna raven, 500+ kolektivnih pogodb na večinoma nacionalni in regionalni ravni, 98-99% pokritost s kolektivnimi pogodbami v zasebnem sektorju.	LATVIJA	Dogovarjanje je osredotočeno predvsem na plačilo za delo in se odvija na ravni podjetij.
BELGIJA	Nacionalni dogovor na vsaki dve leti, 1296 podpisanih pogodb na panožni ravni, 5293 na ravni podjetij.	LITVA	Kolektivno pogajanje se odvija večinoma na ravni podjetij.
BOLGARIJA	10 kolektivnih pogodb veljavnih za celotni sektor, 47 panožnih kolektivnih pogodb, 10 nacionalnih pogodb za vladne agencije.	LUXEMBURG	Dogovarjanje večinoma prisotno le na podjetniški ravni, 73 novih ali dopolnjenih podjetniških pogodb v 2009, 3 sektorske pogodbe.
CIPER	Večina kolektivnih pogodb se sklepa na podjetniškem nivoju, panožni dogovori pa so značilni za pomembne industrije, kot je gradbeništvo in hotelirstvo.	MALTA	Dogovarjanje v zasebnem sektorju skoraj izključno le na podjetniški ravni. 21 podjetniških kolektivnih pogodb podpisanih v 2009, 26,7% pokritost.
ČEŠKA REPUBLIKA	Registriranih je bilo 25 dogovorov med delodajalskimi organizacijami in sindikati.	NIZOZEMSKA	Dogovarjanje je večinoma prisotno le na sektorski ravni, nekaj tudi na podjetniški.
DANSKA	Ni bilo zabeleženih pomembnih dogovarjanj na sektorski ravni. V veljavi so bili tri letni dogovori, podpisani v 2007 (zasebni sektor) in 2008 (javni sektor).	NORVEŠKA	V javnem sektorju je bila dogovorjeno znižanje predvidene rasti plač.
ESTONIJA	Dogovarjanje poteka večinoma na ravni podjetij, v veljavi pa je bila panožna kolektivna pogodba v cestnem prevozu.	POLJSKA	169 registriranih kolektivnih pogodb, večinoma v državnih ustanovah in podjetjih (3,2% zaposlenih).
FINSKA	Večina sektojev je bila pokritih z več letnimi kolektivnimi pogodbami, konec leta pa je bil podpisan dogovor v tehnološki industriji, ki dogovarjanje usmerja na podjetniško raven.	PORTUGALSKA	251 podpisanih kolektivnih pogodb.
FRANCIJA	Podatkov za leto 2009 še ni na voljo.	ROMUNIJA	v veljavi 4 letni dogovor, podpisan v 2007, 3.698 na novo podpisanih podjetniških kolektivnih pogodb, 2.435 podaljšanih veljavnosti
NEMČIJA	registriranih je bilo 72.797 veljavnih kolektivnih pogodb, približno polovica na podjetniški ravni ostalo na ravni dogovora med sindikati in delodajalci.	SLOVAŠKA	35 kolektivnih pogodb, 35-40% pokritost zaposlenih.
GRČIJA	V zasebnem sekorju je veljal dvoletni dogovor podpisan v 2008. v javnem sektorju so sprejeli dogovor o zamrznitvi plač.	SLOVENIJA	39 sektorskih in poklicnih kolektivnih pogodb (23 v privatnem sektorju).
MADŽARSKA	1.016 podjetniških kolektivnih pogodb (22% pokritost v zasebnem sektorju), 1.746 dogovorov v veljavi v javnem sektorju (29,1% pokritost zaspolenih).	ŠPANIJA	Prvič po letu 2002 ni prišlo do dogovora na medsektorsekm nivoju, ki postavlja temelje pogajanjem v podjetjih v na panožnem nivoju.
IRSKA	Prekinitev dogovarjanja na nacionalni ravni v 2009 bo verjetno okrepila dogovarjanja na podjetniški ravni.	ŠVEDSKA	V veljavi so bile triletne kolektivne pogodbe (500 sektorskih pogodb), podpisane v 2007,75% pokritost zaposlenih.
ITALIJA	31 podpisanih nacionalnih panožnih kolektivnih pogodb v letu 2009, pokritost zaposlenih s podjetniškimi kolektivnimi pogodbami v zadnjih letih upada.	VELIKA BRITANIJA	Decentralzirano dogovarjanje na ravni podjetij, 33% pokritost zaposlenih s kolektivnimi pogodbami (17% zasebni sektor, 70% javni sektor).

Vir: EUROFOUND, Industrial relations developments in Europe 2009, junij 2010

Pomembna značilnost leta 2009 je bila tudi zamrznitev ali sprememba dogovorjenih dvigov plač v javnem sektorju, ki so se je vlade držav lotile v želji zmanjšanja stroškov javnih financ.

Po vsem navedenem je nujno pojasniti, da so kljub nominalnem padcu, realno plače v letu 2009 lahko tudi rasle, saj je bila inflacija v večini evropskih držav dokaj nizka.

DELOVNI ČAS

Glavna značilnost dogovarjanj v letu 2009 je bil zagotovo skrajšani delovni čas. Odgovor na gospodarsko krizo in s tem padec povpraševanja, ki posledično pripelje do izgube delovnih mest, so države našle v državno podprtih shemah skrajšanega delovnega časa. Te sheme so običajno vsebovale nadomestitev izgubljenega dohodka zaradi skrajšanega delovnega časa iz državnega proračuna. Mnoge države so že poznale tovrstne sheme, v času krize pa so jih še dopolnili v Avstriji, Belgiji, na Danskem, Finskem, v Franciji, Nemčiji, Grčiji, Italiji, Luksemburgu in na Nizozemskem. Na novo so bile te vrste shem uveljavljene v Bolgariji, Češki republiki, Na Madžarskem, Poljksem, V Romuniji, Sloveniji in na Slovaškem. Sheme so bile bolj ali manj podprte ali sprejete s pomočjo socialnih partnerjev, ki so na ta način želeli omiliti posledice gospodarske krize tako za zaposlene, ki bi na ta način ohranili delovna mesta kot za podjetja, ki imajo na ta način delavce na voljo takoj, ko se povrnejo naročila.

Dogovorjena rast plač po državah, 2008 in 2009, v povprečju

	2009	2008
AVSTRIJA	okoli 1,5%	3,5% do3,6%
BELGIJA	2,5%	3,4%
CIPER	2,2%	2,4%
ČEŠKA REPUBLIKA	4,4%	5,4%
NEMČIJA	2,6%	2,9%
ITALIJA	3,1%	3,5%
NIZOZEMSKA	1,1% (najprej dogovorjeno 3%)	3,3%
NORVEŠKA	4,1%	6,3%
SLOVENIJA	3,45%	6,9%
ŠPANIJA	2,6%	3,6%
VEIKA BRITANIJA	3%	3,9%

Vir: EUROFOUND, Industrial relations developments in Europe 2009, junij 2010

NOVICE STALNEGA PREDSTAVNIŠTVA BUSINESSEUROPE

Maja Ceglar Ključevšek

ZA BOLJŠE SODELOVANJE NA PODROČJU STANDARDOV MED EVROPSKO UNIJO IN ZDA

29. junija 2010 sta BUSINESSEUROPE in Ameriška gospodarska zbornica organizirali sejo zainteresiranih skupin Foruma na visoki ravni za upravno sodelovanje med Evropsko unijo in ZDA. Predsednik organizacije BUSINESSEUROPE Thumann je zagovarjal strateški pristop k sodelovanju na podlagi uredb in standardov z druge strani Atlantika. Pozval je k večjemu osredotočenju na boljše predpise in skupne pristope na področjih novih predpisov. V povezavi z vedenjsko ekonomijo je Michael Fitzpartick iz vlade ZDA pozval gospodarstvo, da se seznani z ameriškimi vladnimi iniciativami s področja 'odprte in pregledne vlade'. Med samo razpravo so predstavniki podjetij izpostavili vprašanje glede vpletenosti zainteresirane skupine pri presoji vplivov in pomen skladnosti z že obstoječimi pravili.

ZA ZAŠČITO EVROPSKEGA ŽIVLJENJSKEGA STANDARDA STA POTREBNI GOSPODARSKA RAST IN FISKALNA DISCIPLINA

Srečanje s socialnimi partnerji se je odvijalo v Bruslju 7. julija 2010, pred neformalnim srečanjem Sveta za socialne zadeve. Razprave so bile osredotočene predvsem na to, kako doseči stalno okrevanje gospodarstva in kako se spopasti z izzivi evropskega trga dela. Generalni direktor organizacije BUSINESSEUROPE Philippe de Buck je poudaril, da če se v obdobju gospodarskega vzpona izvajajo učinkovite politike, se je potem lažje soočiti s slabšimi obdobji. Zato je potrebno zadržati državni primanjkljaj ter vpeljati strukturni trg dela in reforme socialne varnosti.

FINANČNI INVESTITORJI SO BISTVENI PRI SPODBUJANJU RASTI IN DELOVNIH MEST

6. julija 2010 je generalni direktor Philippe de Buck naslovil zadnjo okroglo mizo foruma za prestrukturiranje v zvezi z vplivom finančnih investitorjev na podjetja. Vodenje banke je in bo ostalo kot posledica krize omejeno. Finančne investicije so tako bistvene, da lahko zagotovijo alternativne vire lastniškega financiranja kot podlago pri strategijah za rast družb. Vendar pa je vpliv finančnih investitorjev na prestrukturiranje omejen. Philippe de Buck ugotavlja, da bi predpisi Evropske unije na tem področju, npr. predlagana direktiva o upraviteljih alternativnih investicijskih skladov, morali biti proučeni, da večja transparentnost ne bi ovirala evropske konkurenčnosti.

NEFORMALNI SVET ZA OKOLJE O UPRAVLJANJU Z VZDRŽNIMI MATERIALI

5. julija 2010 je Philippe de Buck, generalni direktor organizacije BUSINESSEUROPE, poslal Jokeu Schauvliegeu, flamskemu ministru za okolje in predsedniku Sveta za okolje Evropske unije, ključne dejavnike evropske industrije, s čimer je želel zagotoviti pripravo uspešne EU politike o materialih in naravnih virih. Ministri za okolje iz Evropske unije si bodo izmenjali mnenja o tej zadevi na neformalnem srečanju Sveta za okolje med 12. in 13. julijem. Kot prioriteto organizacija BUSINESSEUROPE daje poudarek na i) zagotavljanje dobre osnove znanja, ii) izvajanje celostnega političnega pristopa in iii) izogib lažni ciljno usmerjeni politiki.

NE ODVRNITE DOLGOROČNIH NALOŽB V ZASEBNI KAPITAL

Generalni direktor organizacije BUSINESSEUROPE Philippe de Buck je pisal komisarju za notranji trg in storitve Michelu Barnieru, kjer je izrazil zaskrbljenost v zvezi s predlagano direktivo o upraviteljih alternativnih investicijskih skladov. Določanje zahtev glede razkritja, sploh pri evropskih družbah z evropskimi delničarji zasebnega kapitala, ki zahtevajo razkritje poslovno občutljivih informacij, lahko odvrne evropske investitorje od investiranja dolgoročnega tveganega kapitala v evropske družbe.

KONKURENČNE PRIORITETE IN PRIORITETE DRŽAVNE POMOČI OBRAVNAVANE Z GENERALNIM DIREKTORJEM ITALIANERJEM

5. julija 2010 se je delegacija organizacije BUSINESSEUROPE pod vodstvom Philippea de Bucka srečala z generalnim direktorjem Generalnega direktorata za konkurenco Alexandrom Italianerjem. Evropsko komisijo je spodbudil, naj nadalje ukrepa po dolžnem postopanju in naj se izogne presežkom in spodbudam k pravdnim sporom v zvezi z zasebnimi izvršbami. Več poudarka pa naj da na alternativno reševanje sporov. BUSINESSEUROPE je poudarila svojo podporo pri spodbujanju antitrustovske skladnosti. Spodbudila pa je večji interes in bolj pozitivno naravnanost do skladnosti med organi javne uprave. Pri državni pomoči bi komisija morala hitro postopno odpraviti začasni okvir iz leta 2008, da se izogne odstopanjem. Obenem pa naj bi obdržala posebne ukrepe, ki so še potrebni in ki teh odstopanj ne povročajo. Neizkrivljena konkurenca in transparentnost pri uporabi pravil državne pomoči pri službah splošnega gospodarskega pomena so ključ pri izogibanju protekcionizmu, pri ponovnem oživljanju enotnega

trga in pri spodbujanju boljšega zagotavljanja javnih storitev.

ISKANJE NAČINOV ZA NADALJNJE PROMOVIRANJE SOLVITA KOT UČINKOVITO REŠITEV PROBLEMOV ZA PODJETJA

25. junija 2010 se je BUSINESSEUROPE srečala z ekipo SOLVITa Evropske komisije, da obravnavajo različne načine za nadaljnje spodbujanje uporabe SOLVITa v podjetjih. Omrežje SOLVIT je namenjen brezplačni pomoči ne samo državljanom, ampak tudi podjetjem pri iskanju hitrih in pragmatičnih rešitev njihovih problemov v povezavi z enotnim trgom. Kljub temu, da je bila uspešnost že večkrat dokazana, pa so možne koristi, katere SOLVIT lahko nudi družbam, še posebej pa malim in srednje velikim podjetjem, še vedno premalo izkoriščene. BUSINESSEUROPE in Evropska komisija sta se angažirali izvajati redni dialog za nadaljnje spodbujanje uporabe tega uporabnega orodja na evropski, državni in lokalni ravni.

IZVAJANJE PROGRAMA DDV 2010 JE SLABO

BUSINESSEUROPE je izvedla raziskavo med svojimi članicami v povezavi z izvajanjem programa DDV 2010. Glavne ugotovitve so, da se je zakonodaja začela izvajati pozno in neusklajeno. Zato ne služi svojemu končnemu namenu, t.j. zmanjševanju administrativnega bremena. To pomeni, da se podjetja soočajo s precejšnjimi težavami, ko je v igri skladnost in pravna varnost. Poleg tega pa obstajajo deli zakonodaje, s katerimi se je nemogoče uskladiti. Zato poziva Evropsko komisijo k nujni obravnavi nerešenih problemov in predlagamo, da pridobi spoznanja za prihodnje spremembe zakonodaje.

PODPORA PREDLOGU O INDIKATORJU NAPREDKA PONOVNO POUDARJENA S STRANI ORGANIZACIJE BUSINESSEUROPE

S stališča srečanja projektne skupine 12. julija 2010 je organizacija BUSINESSEUROPE predsedniku Van Rompuyu poslala pismo, v katerem ponovno poudarja svojo močno podporo za razvoj indikatorja napredka. Ustrezno naj bi merila konkurenčnost in vzdržnost javnih financ ter prepoznala makroekonomska neravnotežja in strukturne pomankljivosti. Sistem opozarjanja z že določenimi mejami bi se nastavil tako, da bi sprožil nadaljnje analize. Če bi se menilo, da je potrebno, bi sledila konkretna priporočila za politiko s strani Evropske komisije in močno nadzorovanje, s katerim bi zagotovili pravilno izvajanje s strani držav članic. Poslovna skupnost dosledno poziva k bolj kvantitativnem pristopu k ekonomskemu vladanju, kot je že bilo prikazano v našem letnem poročilu Reform Barometer, in z veseljem ugotavlja, da se okoli tega pristopa ustvarja konsenz.

BUSINESSEUROPE POZIVA K UČINKOVITEM IZVRŠEVANJU INTELEKTUALNE LASTNINE NA KITAJSKEM

Direktor General Philippe de Buck je 12. julija 2010 sprejel Tiana Lipua, komisarja kitajskega državnega urada za intelektualno lastnino, da bi obravnavala situacijo povezano z zaščito pravic intelektualne lastnine na Kitajskem. Med srečanjem z ogromnim številom predstavnikov podjetij iz Evropske unije je g. de Buck potrdil napredek Kitajske pri racionalizaciji svoje zakonodaje povezane z intelektualno lastnino. Omenil pa je, da je učinkovito izvrševanje še vedno zelo problematično. Posebna skrb je obseg proizvodnje ponarejenega in piratskega blaga znotraj Kitajske, kar ostaja na alarmantno visokem nivoju. Prav tako je omenil kitajsko politiko državne avtohtone inovacije in pozval kitajske organe oblasti, naj le-ta ne diskriminira tuja podjetja.

POZIV K MOČNEJŠEMU SODELOVANJU MED EU IN ZDA PRI KROGU POGAJANJ V DOHI

Kako premakniti ponavljajoči se krog trgovskih pogajanj v Dohi naprej je bila tema srečanja 13. julija med organizacijo BUSINESSEUROPE in trgovinsko delegacijo ameriške gospodarske zbornice. Reinhard Quick, namestnik predsedujočega delovne skupine svetovne trgovinske organizacije pod okriljem BUSINESSEUROPE, je pozval k močnejšemu sodelovanju med Evropsko unijo in ZDA in k skupnim pobudam, s čimer lahko močno pospešimo pogajanja. Mnogostranski sporazum bo najbolj služil skupnemu cilju znižati tarife na svetovni ravni in uvesti mednarodna pravila trgovanja. Vendar pa mora končni sporazum zagotoviti odprtje možnosti dostopa do novega trga za izvoznike po celem svetu. Zlasti posebni sektorski sporazumi glede blaga in storitev morajo biti del ambicioznega izzida v Dohi.

SKUPNI OKVIR ZA TRŽENJE BLAGA

BUSINESSEUROPE je v pismu Generalnemu direktoratu za podjetništvo predstavila svoja stališča glede usklajenosti z direktivami harmonizacije desetih izdelkov z določbami sklepa 768/2008 o skupnem okviru za trženje blaga. BUSINESSEUROPE podpira glavna načela sklepa, katera so bila sprejeta kot del Paketa blaga, stopila pa so v veljavo 1. januarja 2010. Zlasti evropska podjetja podpirajo skupne definicije in module za ugotavljanje skladnosti, bolj jasne navedbe obveznosti poslovnih subjektov,

bolj enakovreden nivo usposobljenosti vseh priglašenih organov in bolj učinkovit nadzor trga v korist državam članicam. V tem okviru naj bi bile določbe izvedene v obeh, že obstoječi in bodoči zakonodaji za proizvode.

NE ODVRAČAJTE VAROVANJA PRED TVEGANJEM S STRANI NEFINANČNIH DRUŽB

Generalni direktor organizacije BUSINESSEUROPE Philippe de Buck je napisal komisarju za notranji trg in storitve Michelu Barnieru, opozorilo, da lahko popolna standardizacija in osrednji izračun izvedenih finančnih instrumentov, s katerimi se trguje na prostem trgu, zmanjšajo zmožnost družb, da upravljajo in varujejo nekatere izmed svojih finančnih tveganj. To lahko vodi k višjim stroškom kapitala in financiranja. Zato naj bi obstajala popolna oprostitev za podjetja, ki se v glavnem ne ukvarjajo s finančnimi dejavnostmi.

PRAVILA KONKURENCE, KI SE UPORABLJAJO PRI SPORAZUMIH O HORIZONTALNEM SODELOVANJU, MORAJO SPODBUJATI INOVATIVNOST IN UČINKOVITOST

Medtem, ko podaja mnenje o osnutku Evropske komisije o pravilih konkurence in smernicah sporazumov o horizontalnem sodelovanju, organizacija BUSINESSEUROPE poudarja, da morajo navodila Evropske komisije omogočati skladnost z antitrustovskimi pravili za podjetja. Na področju standardov mora kakršna koli intervencija, ki temelji na konkurenčnem pravu, ohraniti učinkovitost samega procesa, ki standard določa. Posebne obveznosti morajo biti sorazmerne in morajo prispevati k inovaciji in povečanju učinkovitosti brez, da bi podjetja po nepotrebnem obremenjevale. Podjetja, ki želijo oceniti svojo skladnost z antitrustovskimi pravili med izmenjavo informacij potrebujejo več jasnosti in konkretne primere, zlasti v povezavi z vrsto informacij, katere so izmenjala.

BUSINESSEUROPE POSTAL URADNI PARTNER KAMPANJE VARNOSTI IN ZDRAVJA

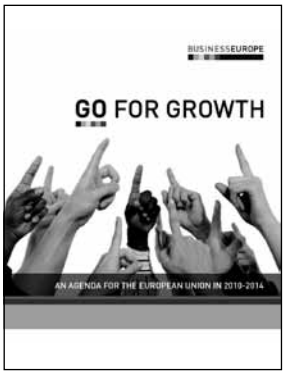
BUSINESSEUROPE je postal uradni partner kampanje 2010-2011 za vzdrževanje, katero vodi Evropska agencija za varnost in zdravje. Kampanja naj bi ozaveščala o pomembnosti vzdrževanja varnosti in zdravja delavcev, o tem, da delodajalec izvede to vzdrževanje in o spodbudi k preprostem pristopu k vodenju vzdrževalnih dejavnosti. Kot uradni partner kampanje bo organizacija BUSINESSEUROPE izpostavila pomembnost vzdrževanja kot del varstva pri delu in zdravstvenega varstva ter zagotavljanja varnega delovnega okolja.

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









PROJEKTI ZDS
ZAKLJUČNA KONFERENCA MEDNARODNEGA PROJEKTA "STARANJE DELOVNE SILE 2"

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 "Staranje delovne sile" 2 in projekt "RIBI – Prestrukturiranje v gradbenem sektorju".

Barbara Hrovatin
Anže Hiršl

Staranje delovne sile je vse večji ekonomski in tudi socialni izziv celotne Evrope, v Sloveniji pa je ta izziv še posebej izrazit. Izrazit z dveh vidikov; neugodnih demografskih trendov ter relativno zgodnjega upokojevanja oziroma predčasnega prehoda v status upokojenca. Glede slednjega vidika Slovenija še posebej izstopa, saj beleži eno izmed najnižjih stopenj zaposlenosti starejših oseb v starostni skupini 55-64 let, med najnižjimi pa je tudi starost delavcev ob upokojitvi. Z mednarodno konferenco 29.6.2010 v Ljubljani smo zaključili enoletni projekt, katerega namen je bil podpreti in ozavestiti delodajalce ter razviti različne pristope, priporočila in ukrepe za zagotavljanje zaposljivosti in produktivnosti starajoče se delovne sile.

Pri Združenju delodajalcev Slovenije verjamemo, da aktivna starost ne bi smela biti nikakršna izjema, temveč pravilo. Hkrati to ne bi smelo predstavljati bremena ampak priložnost za podjetje in za delavca. Delodajalci smo, z nekaterimi izjemami, relativno osamljeni pri oblikovanju politik aktivnega staranja, pozdravljamo pa prizadevanja Vlade, ki je z napovedano strategijo aktivnega staranja resneje pristopila k izzivu, ki ga tudi celostno obravnava. Izziv, ki je pred nami, ni le izziv delodajalcev temveč tudi zaposlenih, države in družbe kot celote. Le celostna politika, ki bi premaknila razmišljanje in ravnanje vseh navedenih akterjev, lahko ponudi odgovor na izziv, ki je pred nami.

Združenje delodajalcev Slovenije se je zato skupaj s partnerskimi delodajalskimi organizacijami

MGYOSZ (Madžarska), SP (Češka), RUZ (Slovaška), IV (Avstrija) in HUP (Hrvaška) lotilo omenjene tematike z dvema projektoma. Prvi, Staranje delovne sile I, je potekal od junija 2007 do maja 2008, z drugim pa smo pričeli v juliju 2009 in ga zaključili z mednarodno konferenco z naslovom »Naši zaposleni se starajo – ali že imate rešitev?«, ki jo je Združenje delodajalcev Slovenije organiziralo 29.6.2010 v hotelu Mons.

V uvodnem nagovoru je predsednik Združenja delodajalcev Slovenije, Borut Meh, posebej izpostavil vidik staranja delovne sile, ki ni le abstrakten izziv, ampak konkreten izziv vseh vpletenih: delavcev, delodajalcev, države in pa tudi družbe kot celote, zato se je potrebno reševanja izziva lotiti sistematično, upoštevaje vidike vseh navedenih akterjev. Opozoril je, da je izziv staranja delovne sile dvojen; po eni strani se soočamo z relativno togo delovnopravno zakonodajo, ki ureja oziroma omejuje upravljanje s starejšimi delavci v ožjem smislu, po drugi strani pa ravno odhod starejših delavcev s trga dela pomeni izgubo znanj in spretnosti, ki se izgubijo z upokojitvijo oziroma odhodom delavca. Ravno ta mehka znanja, ki se z odhodom delavca v pokoj izgubljajo, za delodajalca pogosto predstavljajo konkurenčno prednost, zato je potrebno premišljeno in sistematično pristopiti k prenosu teh znanj na mlade.

Rezultati raziskave, ki je bila izvedena v okviru projekta Staranje delovne sile I, kažejo, da se podjetja zavedajo izziva staranja delovne sile, vendar pa so le redko pripravljena na novo zaposlovati starejše. Kot je povedala Maja Ceglar Ključevšek, samostojna svetovalka za ekonomske zadeve, ZDS, je ta problem prisoten predvsem pri malih in srednje velikih podjetjih, ki starejših delavcev skoraj ne zaposlujejo. Delodajalci pogrešajo programe pomoči, subvencije in davčne olajšave, ki bi jim olajšali sprejem ukrepov za večjo vključenost starejših v delovno silo. Poleg tega je potrebno popolnoma odpraviti spodbude za zgodnjo upokojitev.

Anže Hiršl, vodja projekta, je v nadaljevanju na kratko predstavil projekt Staranje delovne sile II, ki predstavlja nadgradnjo rezultatov prvega projekta. Tako smo v preteklem letu poskušali razviti različne pristope, priporočila in ukrepe za delodajalce z namenom zagotovitve zaposljivosti in ohranjanja čim večje produktivnosti starajoče delovne sile. Poleg tega pa smo delodajalcem z naborom relevantnih informacij želeli pomagati pri soočanju s posledicami demografskih sprememb, predvsem v okviru zadrževanja starejših zaposlenih na njihovih delovnih mestih ob hkratnem izboljševanju njihovih delovnih pogojev. Pomembnejši aktivnosti za doseganje teh ciljev sta bili organizacija seminarjev za delodajalce v partnerskih državah in priprava priročnika za podjetja v šestih jezikih. V slovenščini je priročnik na



Anže Hiršl, ZDS

voljo na naslovu http://www.zds.si/si/izobrazevanja/publikacije/.

Pri predstavitvi pravnih okvirov je Anže Hiršl poudaril, da je, tako po ugotovitvah slovenskih delodajalcev, kot tudi članov partnerskih organizacij, ki so sodelovale v projektu, delovnopravna zakonodaja v delu, ki se nanaša na upravljanje s starejšimi delavci, relativno toga. Ta omejuje delodajalce pri organiziranju delovnega časa, optimiziranja števila zaposlenih, po drugi strani pa daje starejšim delavcev večji obseg pravic kot ostalim. Čeprav imajo takšne varstvene določbe svoj smisel pa te določbe ustvarjajo dve kategoriji starejše aktivne populacije: kategorijo zaposlenih starejših aktivnih oseb in kategorijo starejših aktivnih oseb, ki želijo vstopiti na trg dela, pa jim je zaradi varstvenih določb vstop na trg dela otežen. Varstvo starejših je torej dvorezen meč, zato se je tudi na konferenci ponovno zastavilo vprašanje, ali je veljavni način varstva starejših delavcev primeren, ali pa se je mogoče potrebno izziva lotiti kako drugače.

Lucie Vidovicova, raziskovalka na Fakulteti za družbene vede na Univerzi Masaryk (Brno), je v nadaljevanju predstavila situacijo na Češkem, kjer se soočajo s podobnimi težavami kot v Sloveniji. Predstavila je rezultate raziskav med starejšimi, ki kažejo na velik razkorak med želeno in pričakovano starostjo ob upokojitvi ter nezadovoljstvo s pokojninskim in zdravstvenim sistemom. Druga mnenjska raziskava pa je pokazala, da se starostna diskriminacija na trgu dela povečuje.

Potrebno je okrepiti zavest, da je odgovornost za vseživljenjsko učenje na zaposlenih, delodajalcu in državi, je v svoji predstavitvi poudaril Jure Snoj, Zavod RS za zaposlovanje. Izpostavil je, da je dodana vrednost predmetnega projekta v razširjanju in utrjevanju zavesti, da moramo več vlagati v zaposlene, če jih želimo imeti polno zaposlene do njihove upokojitve, poleg tega pa sta vseživljenjsko učenje in prilagodljivost potrebna za uspešnost in konkurenčnost zaposlenih.

Zoran Kotolenko, MDDSZ, je predstavil Strategijo aktivnega staranja, ki naslavlja vse vpletene akterje in jasno opredeljuje ukrepe oziroma orodja, ki bodo z namenom povečanja konkurenčnosti starejših delavcev na razpolago delodajalcu in samim starejšim delavcem.

V drugem delu konference je direktor področja Računalniško izobraževanje v podjetju B2, David Rozman, predstavil računalniške tečaje s pomočjo e-izobraževanja za starejše od 65 let. Dosedanji odzivi tečajnikov na tečaj, ki poteka deloma v živo, delno pa preko spleta, so bili zelo pozitivni. Izkazalo se je, da je ta ciljna skupina zelo zavzeta za učenje in vestna pri izvajanju obveznosti, velik pomen pa dajejo socialni noti. Pokazalo se je tudi, da ni razlik v motiviranosti med tečajniki, ki so prišli na lastno pobudo in tistimi, ki so bili na tečaj napoteni s strani delodajalca.

Sledile so predstavitve izkušenj in primerov dobrih praks iz gospodarstva. Milena Bratušek iz Mariborske livarne Maribor, kjer je več kot tretjina zaposlenih starejših od 50 let, je predstavila projekte usposabljanja in promocije zdravja med (starejšimi) zaposlenimi ter programe usposabljanja starejših in izkušenih zaposlenih za mentorje mlajšim. Darja Vodušek iz podjetja Talum d.d. je predstavila program »ZdravoTalum«, s katerim so začeli že v letu 1998. V aktivnosti v zvezi z zdravjem vključujejo vse zaposlene in tudi njihove družine. Petra Kos pa je podrobno predstavila proces mentorstva v podjetju Ericsson Nikola Tesla (Hrvaška); njihov pristop je zelo strukturiran, mentorstvo pa sestavlja tako formalni del, ki traja 3-12 mesecev, kot tudi neformalni del, ki temelji na prijateljstvu in kolegialnosti.

V razpravi v sklepnem delu konference je Andraž Rangus, podsekretar na MDDSZ, predstavil izhodišča pokojninske reforme, svoja stališča do reforme pa sta predstavila tudi generalni sekretar ZDS, Jože Smole, in predsednik konfederacije sindikatov PERGAM, Dušan Rebolj. Strinjali so se, da obstajajo odprta še nekatera bistvena vprašanja, ter da se je potrebno pokojninske reforme lotiti premišljeno, celostno in v okviru razumnih časovnih okvirov. Predstavnika socialnih partnerjev sta posebej izpostavila, da je sprememba ZPIZ le del reforme, potrebno pa se bo lotiti tudi spremljevalnih programov ter normalizacije stanja v gospodarstvu iz katerega se prispevki stekajo.

Staranje delovne sile je izziv, ki ga moramo prepoznati ter ga sprejeti, vendar pa je potrebno seči dlje od tega. Izziv moramo tudi obvladati, kar pa terja celostni pristop,



Okrogla miza na temo pokojninske reforme.

celotne družbe. Pri doseganju tega je bistvenega pomena kvaliteten socialni dialog na vseh ravneh ter ustrezna komunikacija. Ravno v tem je dodana vrednost te konference z mednarodno udeležbo, saj so se izmenjale izkušnje, tudi iz tujine, ter pogledi akterjev socialne politike na nacionalnem nivoju. Prepričani smo, da lahko ravno skozi dialog in izmenjavo mnenj pridemo do pravih odgovorov na izzive starajoče se družbe.

Projekt »Staranje delovne sile 2« sofinancira Evropska komisija.

PRESTRUKTURIRANJE V GRADBENEM SEKTORJU - ŠTUDIJSKI OBISK V NEMČIJI

Barbara Hrovatin

Sredi junija je ZDS v sodelovanju z Zveznim nemškim industrijskim združenjem (BDI) organiziralo dvodnevni študijski obisk na območju Berlina, katerega namen je bil ogled podjetij iz gradbenega sektorja ter seznanjanje z nemškimi dobrimi praksami na področju prestrukturiranja in z ukrepi za soočanje z gospodarsko krizo v gradbeništvu. Dogodek, ki je bil namenjen predstavnikom podjetij iz gradbenega sektorja, delodajalskim združenjem in združenjem za gradbeništvo iz srednje in vzhodne Evrope, smo organizirali v okviru projekta »RIBI – Prestrukturiranje v gradbenem sektorju«.

Namen enoletnega projekta RIBI, ki ga vodi ZDS, je:

- promovirati razvoj industrijskih razmerij v gradbenem sektorju,
- obvladovati spremembe in prestrukturiranje v času gospodarske krize ter
- vzpostaviti mrežo ključnih akterjev na področju industrijskih razmerij v gradbenem sektorju.

Partnerji v projektu so delodajalske organizacije oziroma panožna združenja za gradbeništvo iz Slovenije (GZS-ZGIGM), Hrvaške (HUP-UPG), Makedonije (CERM) in Bolgarije (BIA-BCC) ter Zvezno nemško industrijsko združenje (BDI). Glavna vloga BDI v projektu je zagotavljanje znanja s področja gradbeništva in prestrukturiranja. Ravno zato je ena od osrednjih aktivnosti projekta, študijski obisk z namenom seznanjanja z dobrimi praksami, potekala v Nemčiji.

Dvodnevnega dogodka v Berlinu, se je udeležilo 13 predstavnikov partnerskih organizacij in podjetij iz gradbenega sektorja iz Slovenije, Hrvaške, Makedonije in Bolgarije. Med obiskom smo imeli priložnost ogleda primerov energetsko učinkovitih zgradb, seznanjanja s podjetji in njihovimi projekti ter pogovora s predstavniki vlade in socialnih partnerjev na temo soočanja z gospodarsko krizo.

ENERGETSKA UČINKOVITOST – PRIMERI TEHNOLOŠKIH REŠITEV

Obisk smo pričeli na sedežu gostitelja BDI, v »hiši nemškega gospodarstva«. Ko je bila zgradba, v kateri imata poleg BDI sedež tudi Konfederacija nemških delodajalskih organizacij (BDA) ter Združenje nemških industrijskih in trgovinskih zbornic (DIHK), pred 10 leti zgrajena, je bila energetsko najučinkovitejša v Berlinu. Podrobneje smo si ogledali nekatere tehnične rešitve, kot na primer požarni sistem, ki se napaja iz deževnice, ogrevalni sistem, ki med drugim omogoča nastavitve ogrevanja v prostorih z upoštevanjem gibanja sonca (npr. manj ogrevanja v zahodnem delu stavbe v popoldanskem času), in sobo za centralno vodenje vseh sistemov v zgradbi.

V nadaljevanju smo obiskali podjetje SOLON, kjer nam je predstavnica za odnose z javnostmi najprej kratko predstavila podjetje, nato pa smo si ogledali sedež podjetja, zgradbo, ki je vse udeležence preprosto fascinirala. Podjetje je bilo ustanovljeno leta 1997 in je eden največjih proizvajalcev solarnih modulov v Evropi, ukvarjajo pa se tudi z izgradnjo solarnih elektrarn na ključ. Zaposlujejo približno 900 ljudi v Nemčiji, Italiji in ZDA.



Sedež podjetja Solon v Berlinu.



E-shuttle.

Zgradbo podjetja sestavlja visoko tehnološka zunanjost in fleksibilna notranjost. Cilj ki so si ga zastavili, je znižati porabo energije na 25% porabe v primerljivo velikih poslovnih stavbah. Energetski koncept zgradbe zato med drugim vključuje betonsko jedro stavbe, ki je prepleteno s cevmi z vodo za regulacijo temperature, visoko tehnološko fasado z odlično toplotno izolacijo in troslojna okna s senčili, skozi katera se dnevna svetloba prefiltrira v prostor, tako da uporaba luči ni potrebna. Notranji zeleni atriji omogočajo naravno svetlobo in preprečujejo kopičenje vročine v poletnem času. Zgradba se ponaša z dvema fotovoltaičnima sistemoma v skupni moči 210 kWp, pri čemer je sistem, ki obkroža stavbo, največji v zgradbo vgrajen fotovoltaični sistem na svetu (164 kWp).

Notranji prostori uprave podjetja so zasnovani tako, da omogočajo komunikacijo in delo v fleksibilnih timih; sten med pisarnami ni, v vsakem nadstropju pa so prostori za sestanke, zasebni kotički, kuhinjske niše, telefonske »kabine« in druge kapacitete. Zelena pohodna streha objekta pa nudi dodatne prostore za druženje. Vsi zaposleni uporabljajo prenosne računalnike in imajo interne prenosne telefone, kar jim omogoča delo kjerkoli v stavbi. Pri tem lahko električno energijo preprosto vzamejo s seboj; razvili so namreč t.i. »e(nergy)-shuttle« oziroma mobilne akumulatorje, ki se polnijo iz njihove solarne elektrarne. E-shuttle ima ka-

paciteto 1 kWh, kar zadošča za 10 ur standardnega pisarniškega dela.

ENERGETSKA PRENOVA STANOVANJSKE SOSESKE MÄRKISCHES VIERTEL

Podjetje Gesobau, ustanovljeno leta 1900, je eno od šestih javnih stanovanjskih podjetij, ki so v lasti regije Berlin. Predstavniki podjetja so nam predstavili projekt energetske prenove 13.000 stanovanj v blokovskem naselju v zahodnem delu Berlina (Märkisches Viertel), ki je bilo zgrajeno v obdobju 1964-1974. Cilj projekta je preko energetske modernizacije ustvariti sosesko, ki ima potencial prihodnosti; zadovoljiti želijo zahteve visokih ekoloških standardov in hkrati ponuditi prijeten bivalni prostor različnim ciljnim skupinam. Dokazati želijo, da so tudi razvojni projekti velikih naselij izvedljivi. Vrednost projekta, ki traja od leta 2008 do 2015, je 440 milijonov evrov, kar pomeni v povprečju 470 EUR/m2 bivalne površine.

Energetska prenova vključuje zamenjavo celotnega ogrevalnega in prezračevalnega sistema, prehod na individualno obračunavanje porabe, dodatno zunanjo izolacijo fasade in menjavo oken. Poleg tega prenavljajo tudi kopalnice, umikajo gibalne ovire v stanovanjih, namenjenih starejšim osebam, in prenavljajo skupne površine med stanovanjskimi objekti.

Kljub temu, da so javno podjetje, mora prenova biti dobičkonosna. Trenutno mesečna najemnina 92 m2 velikega stanovanja znaša 7,39 EUR/m2 (vključno z operativnimi stroški). Po prenovi bo za obstoječe najemnike najemnina minimalno višja (7,53 EUR/m2), za nove najemnike pa bo znašala 8,68 EUR/m2. Pri tem se bo neto najemnina zvišala za slabih 30%, operativni stroški pa znižali (predvidoma naj bi se stroški ogrevanja prepolovili). Pričakujejo, da se bo investicija povrnila v 30-40 letih.

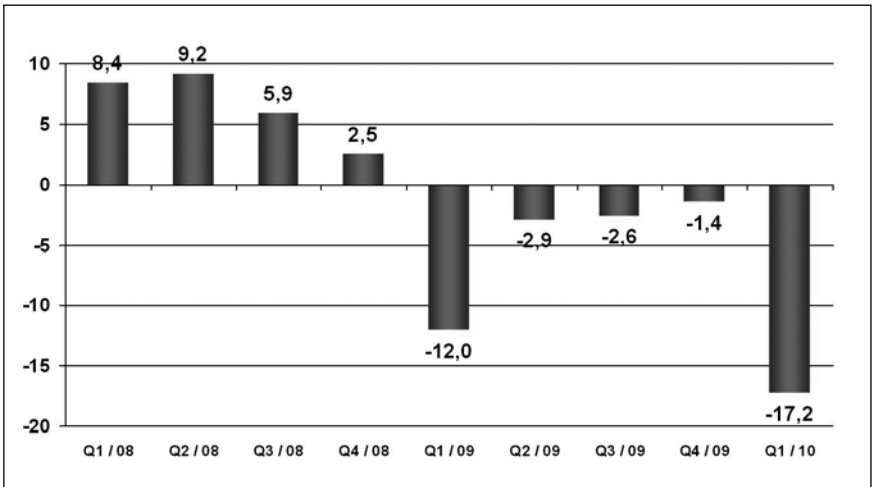
SPODBUDE ZA GRADBENIŠTVO V ČASU RECESIJE

Srečali smo se tudi s predstavnikom nemškega Zveznega ministrstva za promet, gradnjo in urbanizem (g. Joachim Gerth), ki nam je predstavil ukrepe za spodbujanje gradbenega sektorja v času gospodarske krize. V Nemčiji je v času krize vlada prevzela odgovornost za zagotavljanje denarja na trgu in pripravila dva konjunkturna paketa kot finančno osnovo za naročila v gradbenem sektorju. Tematski poudarek programov je na energetski prenovi zgradb in prenovi cest. Pri ukrepih energetske prenove so sledili standardom in ciljem EU, pri čemer so cilj zmanjšanja toplogrednih plinov za 30% do leta 2020, za Nemčijo dodatno poostrili na 40% do leta 2020. Poleg upoštevanja klimatskih sprememb pri uresničevanju podpornih programov upoštevajo tudi globalizacijo ter socialne in demografske spremembe.

Podporni programi v okviru konjunkturnih paketov:

- Program »Investicije v ceste, železnice in vodne poti« (sredstva države: 1 milijarda EUR) - cilj programa je bila hitra realizacija, zato je bilo trošenje sredstev predvideno samo v letih 2009 in 2010;
- Program »Zmanjševanje izpustov CO2 iz zgradb« (sredstva države: 1,5 milijarde EUR na leto preko ugodnih posojil ali subvencij za lastnike domov) - zahteva pri uresničevanju projektov je v upoštevanju visokih energetskih standardov; s projekti prenove je bilo običajno doseženo zmanjšanje porabe energije za okoli 50%, v starih stavbah tudi do 95%;
- Program »Investicije v prihodnji razvoj« (financiranje projektov: 75% država, 15% regija, 10% občina) - gre za projekte prenove javne infrastrukture, predvsem izobraževalnih ustanov, bolnic, podeželske infrastrukture, komunikacijskih omrežij, zmanjševanje hrupa;
- Program »Prenova in razvoj svetovne dediščine« (sredstva države: 220 mio EUR) - cilj je spodbujanje turizma in ohranjanje delovnih mest;
- Program »Prenova zgradb za starejše« (sredstva države: 80 mio EUR v obliki

Promet v gradbeništvu – Nemčija (sprememba glede na kvartal v prejšnjem letu, v %)



Vir: Predstavitev Stefan Brettschneider, Združenje nemške gradbene industrije.

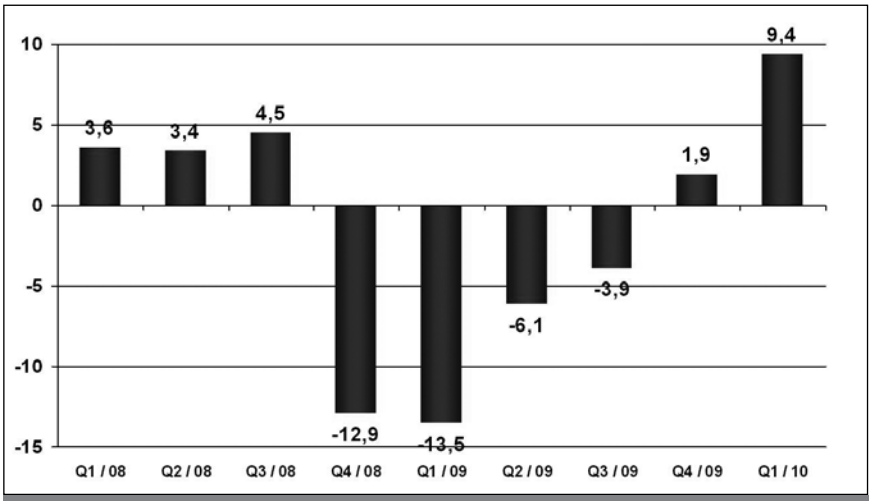
ugodnih posojil ali subvencij) - gre za podporo lastnikom domov z namenom prilagoditve bivališč v starejšim in prizadetim bolj prijazna.

Programi se bodo izvajali do konca 2010, po besedah sogovornika pa izvajanje poteka bolje, kot so predvidevali na začetku; do sedaj je bilo porabljenih nekaj več kot 80% sredstev. Ugotavljajo potrebo po tretjem paketu ukrepov, vendar je v zveznem proračunu ostalo zelo malo manevrskega prostora za dodatno porabo.

Ob zaključku študijskega obiska je bil naš sogovornik tudi g. Stefan Brettschneider iz Združenja nemške gradbene industrije. Združenje zastopa 12 regionalnih združenj, ki imajo okoli 2000 članov (gradbenih podjetij) s približno 150.000 zaposlenimi, dejavnosti združenja pa so predvsem tarifna politika, zastopanje interesov in svetovanje. Med drugim je sogovornik predstavil tudi situacijo v gradbeništvu v Nemčiji. V tem sektorju so se prihodki v obdobju 1995-2009 znižali za 30%, zaposlenost pa se je v istem času prepolovila, vendar je od leta 2005 stabilna (cca. 705.000 zaposlenih). En od ukrepov države za premagovanje krize je zaposlovanje za krajši delovni čas, pri čemer se delovni čas in plača zmanjša (lahko tudi na nič), delodajalec v tem času plačuje prispevke, država pa zagotavlja do 67% neto plače. Posledično je število zaposlenih za skrajšan delovni čas v gradbeništvu v letu 2009 naraslo za 32%, vendar kot omenjeno, do odpuščanj ni prišlo.

Več:
BDI: www.bdi.eu
SOLON: www.solon.com
Gesobau: www.gesobau.de
Zvezno ministrstvo za promet, gradnjo in urbanizem: www.bmvbs.de
Nemška agencija za energijo: www.dena.de
Programi KfW Bankengruppe: www.kfw-foerderbank.de

Naročila v gradbeništvu – Nemčija (sprememba glede na kvartal v prejšnjem letu, v %)



Vir: Predstavitev Stefan Brettschneider, Združenje nemške gradbene industrije.

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

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

OE

BIAC

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:

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

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

ISSN 1855-8364

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

www.zds.si

