



PERGAMOV OBVEŠČEVALEC

April 2017

Iz vsebine

Uvodnik

Tradicionalni dvodnevni
Pergamov izobraževalni seminar

Obvestilo o prvomajski prireditvi
na Rožniku

Kolektivna dogovarjanja

Prenovljena pravila delovanja ESS

Vajeništvo

Sklenitev dogovora o ukrepih na
področju stroškov dela in drugih
ukrepih v javnem sektorju

Predlog Zakona o zdravstvenem
varstvu in zdravstvenem
zavarovanju

Novejša sodna praksa

Projekt WIBAR 3

Zdrava delovna mesta za vse
generacije

Sindikat Centrov za socialno delo
Slovenije SINCEo7, KSS Pergam

Vi sprašujete, mi odgovarjamo

Rekli so...

Pregled plač po posameznih
dejavnostih in v javnem sektorju

Drugi osebni prejemki

Povračila stroškov v zvezi z
delom

Izbrani statistični podatki po
področjih

“SINDIKAT SO ČLANI!”



Izdaja: Konfederacija sindikatov Slovenije Pergam
Predsednik: Jakob Krištof Počivavšek
Generalni sekretar: Aljoša Čeč
Ureditev teksta: Nina Mežan
Oblikovalska zasnova: Prelom d.o.o.

Naslov: KSS Pergam, Trg OF 14, 1000 Ljubljana
Tel.: (01) 2302 246, **faks:** (01) 2302 247
E-pošta: pergam@siol.net
Splet: www.sindikat-pergam.si

Pergamov obveščevalec; tiskana izdaja: ISSN 2464-0220
Pergamov obveščevalec; spletna izdaja: ISSN 2464-0239

Natisnjenih: 600 izvodov

VSEBINA

UVODNIK	2
DOGODKI	3
TRADICIONALNI DVODNEVNI PERGAMOV IZOBRAŽEVALNI SEMINAR	3
OBVESTILO O PRVOMAJSKI PRIREDITVI NA ROŽNIKU	6
NOVOSTI	7
KOLEKTIVNA DOGOVARJANJA	7
PRENOVLJENA PRAVILA DELOVANJA ESS	9
ZAKONODAJA	10
VAJENIŠTVO	10
SKLENITEV DOGOVORA O UKREPIH NA PODROČJU STROŠKOV DELA IN DRUGIH UKREPIH V JAVNEM SEKTORJU	14
PREDLOG ZAKONA O ZDRAVSTVENEM VARSTVU IN ZDRAVSTVENEM ZAVAROVANJU	17
SODNA PRAKSA	21
NOVEJŠA SODNA PRAKSA	21
PROJEKTI	25
PROJEKT WIBAR 3	25
ZDRAVA DELOVNA MESTA ZA VSE GENERACIJE	27
PERGAMOVI SINDIKATI SE PREDSTAVIJO	29
SINDIKAT CENTROV ZA SOCIALNO DELO SLOVENIJE SINCE ₀₇ , KSS PERGAM ...	29
VPRAŠANJA IN ODGOVORI	32
VI SPRAŠUJETE, MI ODGOVARJAMO	32
IZJAVE	34
REKLI SO	34
INFORMACIJE IN PODATKI	36
PREGLED PLAČ PO POSAMEZNIH DEJAVNOSTIH IN V JAVNEM SEKTORJU ...	36
DRUGI OSEBNI PREJEMKI	47
POVRAČILA STROŠKOV V ZVEZI Z DELOM	53
IZ SVETA STATISTIKE	60
IZBRANI STATISTIČNI PODATKI PO PODROČJIH	60

Dragi člani in članice,

pred vami je nov izvod Pergamovega obveščevalca, poln aktualnih vsebin, glede na številne aktivnosti, ki jih izvajamo na vseh ravneh, od usklajevanja zakonodaje in kolektivnega dogovarjanja na ravni države in po dejavnostih v zasebnem in v javnem sektorju, do kolektivnega dogovarjanja in razreševanja težav v praksi na ravni delodajalca ali posameznika.

Konec meseca marca smo uspešno izvedli tradicionalni Pergamov izobraževalni seminar za sindikalne zaupnike, ki je postregel z vsebinami, ki jih sindikalni zaupniki morajo poznati za uspešno opravljanje svojih nalog. Številne udeležence so vsebine na temo organiziranja in delovanja sindikatov, varstva osebnih podatkov in zdravstvene reforme, spodbudile k razmisleku in vključitvi v razpravo, zelo dragocena pa je bila tudi izmenjava izkušenj, praks in informacij med udeleženci seminarja. Ob dogodkih, kot je izobraževanje sindikalnih zaupnikov, ko se srečajo sindikalni zaupniki različnih dejavnosti zasebnega in javnega sektorja, se pokaže dodatna kvaliteta, širina in pestrost, ki jo prinašate v našo organizacijo.

Posebno razveseljivo je, da so vedno bolj aktivni tudi sindikati in člani sindikatov na vseh ravneh delovanja. Tako so od konca leta 2016 do danes številni sindikati dobili nova vodstva, PERGAM-ovim sindikatom pa so se pridružili tudi nekateri novi sindikati. Nova vodstva imajo tako Sindikat laboratorijske medicine Slovenije **SILMES (Mojca Završnik)**, Sindikat Veterinarjev Slovenije **(Nataša Ajdič)**, Sindikat medicinskih sester **FLORENCE (Miha Benet)**, Sindikat socialnega zavarovanja Slovenije **(Katja Kralj Marinček)** sindikat v podjetju Muflon **(Mitja Medved)**, sindikat v podjetju ADRIA DOM d.o.o. **(Stanislav Jakša)**, sindikat v podjetju Delo prodaja d.d. **(Bojan Srečnik)**, sindikat v podjetju Količevo karton d.o.o. **(Valči Rožič)**, sindikat v podjetju Tiskarna Novo Mesto **(Mateja Dvornik)** in Sindikat delavcev ZRSZ **(Štefan Bec)**. Uspešno vodenje sindikata v podjetju Cetus d.d. bo nadaljeval **Bojan Pečnak**, tudi predsednik Sindikata grafične dejavnosti Slovenije, Sindikata Univerze v Mariboru pa **Marija Javornik Krečič**, tudi podpredsednica Visokošolskega sindikata Slovenije. KSS PERGAM so se pridružili tudi Sindikat Zavoda za oskrbo na domu Ljubljana, ki ga vodi **Zvezdana Juras**, Sindikat Doma upokojencev Metlika, ki ga vodi **Jože Veselič** in pa Sindikat Adria Airways, ki ga vodi **Mišel Mencinger**.

Vsem želim uspešno delo in pri tem veliko energije in uspehov, za dosego katerih si bomo skupaj z vami kot doslej z vsemi močmi prizadevali. Vsem dosedanjim predsednikom sindikatov pa se prav tako iskreno zahvaljujemo za njihov trud in zavzetost pri vodenju sindikatov in si želimo, da s svojimi izkušnjami še naprej pomagajo pri sindikalnih aktivnostih ter pri spodbujanju zaposlenih k organiziranju v sindikat.

Prihajajoči meseci bodo v znamenju številnih dejavnosti, od pobud za odpiranje kolektivnih pogodb dejavnosti zasebnega sektorja, predvsem zaradi dviga plač, ki je tudi v skladu s kampanjo evropske konfederacije sindikatov za dvig plač, do pobude za sklenitev nove splošne kolektivne pogodbe za gospodarske dejavnosti, kolektivnega dogovarjanja v javnem sektorju za odpravo anomalij v plačnem sistemu in usklajevanja zakonodaje na področju trga dela, zdravstvenega varstva in zdravstvenega zavarovanja, reprezentativnosti sindikatov itd. Vedno bolj prihajajo v ospredje tudi teme, na katere smo v PERGAM-u že dlje časa opozarjali, prekarizacija delovnih razmerij in spremembe na trgu dela zaradi digitalizacije, sprememb tehnologije ter organizacije dela. Vse to bodo zagotovo tudi teme, o katerih bo govora ob letošnjem prvem maju, prazniku dela, ki ga v znamenju sodelovanja ponovno obeležujemo z osrednjo prireditvijo na Rožniku v soorganizaciji z ZSSS, KNSS Neodvisnost in KSJS.

Želim vam prijetno branje in vas vabim k aktivni udeležbi pri naših aktivnostih!

Jakob Počivavšek,

univ. dipl. pravnik, predsednik KSS Pergam



Zahvala dosedanjemu predsedniku Sindikata veterinarjev Slovenije Milanu Štimcu za vodenje sindikata (Foto: arhiv sindikata SVS)

TRADICIONALNI DVODNEVNI PERGAMOV IZOBRAŽEVALNI SEMINAR

Nina Mežan,
univ. dipl. org.,
svetovalka za medn. dejavnost

Konfederacija sindikatov Slovenije PERGAM v skladu s programom dela vsako leto organizira svoj **Tradicionalni dvodnevni izobraževalni seminar za sindikalne zaupnike KSS PERGAM**, katerega se vsako leto udeleži okrog 100 sindikalnih zaupnic in zaupnikov Pergamovih sindikatov iz javnega in privatnega sektorja. Letošnji izobraževalni seminar je potekal v četrtek, 23. marca in petek, 24. marca 2017, tokrat prvič v kongresnem centru Terme OLIMIA v Podčetrtku.

Z zadovoljstvom opazamo, da je bila tudi letos številčna udeležba; seminarja se je namreč udeležilo preko 100 sindikalnih zaupnikov iz 34-ih različnih sindikatov; kar kaže na velik interes in resen odnos sindikalistov do sindikalnega izobraževanja in na ta način pridobivanja novega znanja.

Na Pergamovih izobraževalnih seminarjih je s svojimi predstavitvami sodelovala že vrsta različnih predstavnikov vlade RS, kakor tudi predstavniki delodajalskih organizacij in profesorji z različnih fakultet ter gostje nekaterih evropskih inštitucij. Vsako leto se z izbiro vsebin in predavateljev trudimo ohranяти kvaliteten program, s katerim udeležence seznanimo z novimi aktualnimi koristnimi vsebinami, ki so nam vsem v pomoč pri vsakdanjem sindikalnem delu, ki od predstavnikov sindikata terja vedno več znanja in odgovornosti.

Na prvi del programa smo uvrstili Cedrino delavnico sindikalnega organiziranja, ki se ukvarja predvsem z iskanjem rešitev na vprašanja o tem, kako lahko prenovimo in aktiviramo delavski boj. Delavnico sta vodila ter jo obogatila z zgodovinskimi dejstvi in teoretičnimi znanji **Andraž Mali** in **Boštjan Remic**, člana raziskovalnega odbora Centra za družbeno raziskovanje – CEDRA. Skupaj z udeleženci sta preko razprave iskala kolektivne rešitve za boljše organiziranje, prenovu sindikalnega gibanja v Sloveniji in aktivacijo delavskega boja na vseh ravneh – državni, panožni in na ravni delovnih mest. V svo-

jem prispevku sta izhajala iz dejstva, da se je sindikalni boj v zadnjih letih obrnil na glavo in zdi se, da le še kapital in država postavljata zahteve. Razmere na delovnih mestih so vse težje, intenzivnost dela in pritiski vse večji, kršitev delavskih pravic je vedno več, osemurni delavnik pogosto obstaja le še na papirju, plače pa večinoma stagnirajo. Prekarizacija delavce drži v stalnem tveganju, hkrati pa razbija solidarnost in ločuje delavstvo. V tej luči sta člana CEDRE predstavila različne možne pristope sindikalnega boja in delovanja. Ob tem sta nakazala ključne probleme, ki se kažejo v spremenjenih pogojih delovanja socialnega partnerstva in predvsem oteženega organiziranja in izgube moči na delovnih mestih. Zaradi vse težjega organiziranja in izgube članstva ter akcijske moči so se sindikati umikali v storitveni model, ki delavce obravnava bolj individualno, ne spodbuja pa toliko kolektivnega reševanja problemov. S tega vidika so po njunem mnenju izjemno pomembna vprašanja načina dela sindikalnih zaupnikov. Po kratkem pregledu razvoja sta se na koncu osredotočila predvsem na aktualne alternativne strategije in konkretne predloge rešitev.



Boštjan Remic (levo) in Andraž Mali (desno) na Pergamovem izobraževalnem seminarju (Foto: arhiv KSS Pergam)



Namestnica informacijske pooblaščenke Alenka Jerše kot predavateljica na seminarju (Foto: arhiv KSS Pergam)

V popoldanskem delu je gospa **Alenka Jerše**, namestnica informacijske pooblaščenke, predstavila vsebino, ki je za naše sindikalne zaupnike v zadnjem času vse bolj zanimiva in aktualna, to so teme s področja varstva osebnih podatkov in dostopa do informacij javnega značaja. Svoje predavanje je razdelila na dva ločena sklopa, in sicer se je v prvem delu dotaknila teme varovanja osebnih podatkov delavcev z vidika obveznosti delodajalca, obsega in namenskosti obdelave ter zavarovanja osebnih podatkov zaposlenih. Slušatelji so se seznanili tudi s pravili glede vpogleda v E-pošto delavcev in videonadzora na delovnem mestu. V drugem delu pa je obravnavala vprašanje varovanja osebnih podatkov članov, s katerimi razpolagajo sindikati, pravne podlage ter obdelavo in obseg osebnih podatkov članov, do katerih je sindikat upravičen. Namestnica informacijske pooblaščenke je odgovorila na nemalo vprašanj naših sindikalistov. Ker pa se na to temo zagotovo pojavljajo še številna nova vprašanja, se lahko v zvezi z osveščanjem zavezancev s strani informacijske pooblaščenke vsakdo obrne na dežurnega svetovalca, bodisi preko njihovega spletnega obrazca ali po telefonu.

Program prvega delovnega dne je zaokrožil predsednik KSS PERGAM **Jakob Počivavšek**, ki je iz prve roke podal poročilo o aktualnih razmerah in trenutnem stanju socialnega dialoga na vseh ravneh, kjer Pergam sodeluje in sodeloča.



Tanja Mate, generalna direktorica Direktorata za zdravstveno varstvo ob predstavitvi predloga ZZVZZ na Pergamovem izobraževanju (Foto: arhiv KSS Pergam)



Sociolog in docent na Filozofski fakulteti dr. UL, Gorazd Kovačič je tudi predsednik Sindikata Univerze v Ljubljani ter podpredsednik Visokošolskega sindikata Slovenije (Foto: arhiv KSS Pergam)

Program drugega dne seminarja je bil med drugim namenjen predstavitvi zdravstvene reforme, ki jo je podala gospa **Tanja Mate**, generalna direktorica Direktorata za zdravstveno varstvo. Kot predstavnica Ministrstva za zdravje je predstavila predlog Zakona o zdravstvenem varstvu in zdravstvenem zavarovanju in na ta način z vidika predstavnikov vlade podala pregled izhodišč za pripravo novega zakona, pregled sedanje ureditve v primerjavi s predlaganimi spremembami ureditve ter razloge za njihovo spremembo, finančno vzdržnost zdravstvenega sistema in novosti glede prispevne stopnje.

O fragmentaciji sindikatov v Sloveniji pa nam je na koncu predaval **dr. Gorazd Kovačič**, sociolog, docent na Filozofski fakulteti UL, ki je tudi predsednik Sindikata Univerze v Ljubljani. Udeležencem je v svojem odličnem prispevku opisal in pojasnil vzroke za veliko fragmentiranost slovenskih sindikatov. Fragmentiranost se pojavlja na ravni števila sindikalnih konfederacij in njihovih medsebojnih odnosov, na ravni odnosov med različnimi sindikati dejavnosti in poklicev in tudi na ravni posameznih sindikatov. Obstajata pa tudi dvotirnost in razlika med možnostmi za sindikalno delovanje na ravni posameznih delovnih organizacij in na nacionalni ravni. Fragmentiranost je vzel kot dejstvo, ki je posledica raznolikih objektivnih interesov, in iz tega je izpeljal nekaj predlogov, kako naj se sindikati učinkovito organizirajo spričo fragmentiranosti, ne da bi izgubili zmožnost in horizont delovanja na ravni najširših interesov in ne da bi skušali fragmentiranost odpraviti s prisilnim združevanjem

ali podrejanjem manjših sindikatov. Vsebino predavanja bo dr. Gorazd Kovačič strnil v obliki članka tako v slovenščini, kakor tudi v angleščini, ter ga objavil v strokovnem zborniku in prav tako v eni od družboslovnih revij, z namenom, da spodbudi razpravo tudi v sicer zelo ozkem strokovnem krogu.

Kot je to že tradicionalno, smo se skupaj z udeleženci seminarja podružili in poveselili

na družabnem srečanju ob skupni večerji, ki je vedno koristno in dobrodošlo ter med drugim namenjeno tudi za spoznavanje in izmenjavo izkušenj s področja sindikalnega dela. Glede na odziv udeležencev smo prepričani, da so bile vsebine zanimive, da so se sindikalni zaupniki na večerji prijetno zabavali in ne nazadnje, da so se nasploh dobro počutili v naši družbi, za udeležbo in tvorne razprave pa se vsem lepo zahvaljujemo.



Udeleženci na tradicionalnem izobraževalnem seminarju KSS Pergam; marec 2017, Terme Olimia (Foto: Nina Mežan)

OBVESTILO O PRVOMAJSKI PRIREDITVI NA ROŽNIKU

Nina Mežan,
univ. dipl. org.,
svetovalka za medn. dejavnost

Kot vam je znano, **na Rožniku v Ljubljani vsako leto tradicionalno poteka osrednja in največja prireditev v čast najpomembnejšemu delavskemu prazniku, 1. maju, prazniku dela. Praznik dela - 1. maj** je že po zgodovinski tradiciji naš največji praznik ter obenem najbolj cenjen in najbolj izpostavljen delavski praznik. Ljubljankanke in Ljubljančani ga praznujejo na Rožniku že 127. leto zapored.

Skladno s sklepom Predsedstva KSS Pergam bo tako kot lansko leto tudi letos pri organizaciji prireditve kot ena izmed štirih sindikalnih central sodelovala KSS Pergam. Letošnjo prireditev »ROŽNIK 2017« bomo tako zopet skupaj organizirali Konfederacija sindikatov Slovenije PERGAM, Konfederacija novih slovenskih sindikatov Neodvisnost, Konfederacija sindikatov javnega sektorja Slovenije ter Zveza svobodnih sindikatov Slovenije in njene regijske organizacije.

Tudi letos pripravljamo kresovanje na predvečer praznika 30. aprila ter prvomajsko proslavo 1. maja. Vabljeni na kresovanje s skupino KINGSTON in skupino OKO in prvomajsko proslavo, ki jo bo vodil in opremil BORIS KOBAL ter veselico z ansamblom APLAVZ. Prireditev se bo pričela 30. aprila 2017 ob 20. uri. Na predvečer, 30. aprila 2017, bodo imeli predstavniki vseh štirih sindikalnih central kratke pozdravne nagovore obiskovalcem, ob 22. uri pa se bo prižigal kres. Na praznik 1. maja bo tradicionalna proslava s pričetkom ob 10.30, skladno s tradicijo pa bo slavnostni govornik župan mesta Ljubljane.

Posebnost letošnje prireditve bo v tem, da je 30. aprila načrtovan **shod v podporo kampanji Evropske konfederacije sindikatov ETUC za dvig plač v Evropi**. Tej kampanji se bomo pridružili tudi slovenski sindikati, in sicer s skupnim simboličnim shodom, ki se bo pričel ob 19. uri v Tivoliju in nadaljeval s skupnim pohodom na Rožnik.

Vabimo vas, da se udeležite letošnjega prvomajskega praznovanja v skupni organizaciji štirih sindikalnih central ter obvestite svoje člane in jih spodbudite k udeležbi v čim večjem številu. Naša želja je, da s skupnimi močmi pokažemo, da največji delavski praznik ima pomen, vsebino in da delo predstavlja vrednoto, ki jo s ponosom negujemo in se ji trudimo dati čim večji pomen.



KOLEKTIVNA DOGOVARJANJA

Aljoša Čeč,
univ. dipl. pravnik,
generalni sekretar KSS Pergam

Z letom 2016 je bilo zaznati pozitiven premik v kolektivnem dogovarjanju, kar je predvsem razveseljivo v zasebnem sektorja, v katerem je bilo vrsto let v času gospodarske krize kolektivno dogovarjanje v veliki večini ohromljeno. Ob pogajanjih za spremembe in nadgradnjo obstoječih kolektivnih pogodb, zlasti na področju plač, pa žal še ni prišlo do ponovne oživitve pogajanj o Splošni kolektivni pogodbi za gospodarske dejavnosti, kljub temu, da številne dejavnosti v zasebnem sektorju niso pokrite s kolektivnimi pogodbami in kljub vedno pogostejšim različnim praksam glede urejanja posameznih institutov, predvsem na področju plač, v kolektivnih pogodbah dejavnosti.

V letu 2016 in začetku leta 2017 so se nadaljevala pogajanja za sklenitev nove kolektivne pogodbe za grafično dejavnost, predstavniki KSS PERGAM so delovali tudi v pogajalskih skupinah v pogajanjih za spremembe nekaterih kolektivnih pogodb dejavnosti in poklicev (pogajanja za aneks h Kolektivni pogodbi papirne in papirno-predelovalne dejavnosti; pogajanja za aneks h Kolektivni pogodbi časopisno-informativne, založniške in knjigotrške dejavnosti) ter v pogajanjih za Kolektivno pogodbo prometnih pilotov Slovenije.



GZS - Zbornica knjižnih založnikov in knjigotržcev ter Medijska zbornica - Združenje založnikov časopisov in revij in KSS PERGAM ter Sindikat časopisno-informativne, založniške in knjigotrške dejavnosti Slovenije so s podpisom Aneksa h Kolektivni pogodbi časopisno-informativne, založniške in knjigotrške dejavnosti uspešno zaključili pogajanja o dvigu izhodiščnih plač v tej dejavnosti; december 2016 (Foto: arhiv sindikata ČIZK)



Stavka prometnih pilotov v družbi Adria Airways d.o.o.; marec 2017 (Foto: arhiv sindikata SPPS)

Strokovne službe KSS PERGAM so pripravile osnutek nove Kolektivne pogodbe cestnega gospodarstva. Sindikati KSS PERGAM so ob sodelovanju s strokovnimi službami KSS PERGAM tudi pristopili h Kolektivni pogodbi za gradbene dejavnosti in Kolektivni pogodbi za zdravnike in zobozdravnike.



Novinarska konferenca Sindikata prometnih pilotov Slovenije v zvezi s stavko prometnih pilotov v družbi Adria Airways d.o.o.; 22. marec 2017, Zgornji Brnik (Foto: arhiv sindikata SPPS)

Na podlagi sklepa Predsedstva KSS PERGAM so strokovne službe začele pripravljati predlog nove Splošne kolektivne pogodbe za gospodarske dejavnosti (SKPGd), ki ga bo vodstvo KSS PERGAM skušalo uskladiti z drugimi sindikalnimi centralami, ki delujejo v gospodarstvu, in nato posredovalo reprezentativnim delodajalskim organizacijam. Ocena KSS PERGAM je, da neobstoj SKPGd od leta 2006 dalje izredno negativno vpliva na nivo pravic delavcev v gospodarstvu in na težave v kolektivnem dogovarjanju v številnih panogah.

Predstavniki vodstva in strokovnih služb KSS PERGAM so bili aktivni tudi v pogajanjih na področju plač v javnem sektorju in pri usklajevanju zakonodaje s področja javnega sektorja, več o teh v ločenem prispevku.

Poleg navedenega je potekalo tudi več pogajanj za kolektivne pogodbe na ravni delodajalca, kjer je zlasti strokovna služba KSS PERGAM zagotavljala ustrezno strokovno podporo za pogajanja in aktivno sodelovala v pogajanjih.



Sindikalna pogajalska ekipa za podjetniško kolektivno pogodbo družbe DELO d.o.o. (Foto: Blaž Samec)



Vodstvo Sindikata Delo – PERGAM in vodstvo družbe Delo časopisno založniško podjetje d.o.o. ob podpisu nove Podjetniške kolektivne pogodbe DELO d.o.o.; oktober 2016 (Foto: Blaž Samec)

PRENOVLJENA PRAVILA DELOVANJA ESS

Aljoša Čeč,
univ. dipl. pravnik,
generalni sekretar KSS Pergam

Predstavniki vlade in socialnih partnerjev so dne 23. decembra 2016 na slavnostni seji podpisali nova pravila o delovanju Ekonomsko-socialnega sveta (ESS), ki so pomembna podlaga za izboljšanje socialnega dialoga. Nova pravila so v zadnjih mesecih olajšala operativno delo na ESS, pokazalo pa se je tudi, da je za kvalitetno vsebinsko delo potrebna predvsem pripravljenost vseh partnerjev, da sodelujejo v procesu usklajevanja ključnih predpisov iz področij delovanja ESS

(socialne pravice in pravice iz obveznih zavarovanj; delovna razmerja, trg dela, zaposlovanje in varnost in zdravje pri delu; ekonomske in davčne politike; pravna varnost; vzgoja in izobraževanje ter usposabljanje; zdravstvo; gospodarski položaj in razvoj Slovenije; soupravljanje, sindikalne pravice in svoboščine; ključne nacionalne strategije) in ne toliko pravne podlage.

Več o novih pravilih si lahko preberete na: <http://www.ess.si/ess/ess-si.nsf/ekonomsko-socialni-svet/pravila-delovanja-ekonomsko-socialnega-sveta>.



Predsednik KSS PERGAM Jakob Počivavšek ob podpisu prenovljenih Pravil o delovanju ESS; december 2016 (Foto: arhiv ESS)

Aleš Bortek,
univ. dipl. pravnik,
pravni svetovalec pri KSS Pergam

V Sloveniji bomo po enajstih letih ponovno uvedli vajeništvo. Razprave o tej obliki izobraževanja potekajo že nekaj časa, podobno pa je tudi v nekaterih drugih državah članicah EU, saj Evropska komisija spodbuja sodelovanje med izobraževalnim sistemom in delodajalci. Ustanovljeno je bilo celo Evropsko zavezništvo za vajeništvo, ki povezuje izobraževalne sisteme z vsemi socialnimi partnerji. Ponovna uvedba vajeništva v Sloveniji je bila tako po eni strani rezultat omenjenih aktivnosti na ravni EU, po drugi strani pa tudi rezultat lastnega spoznanja, da je potrebno naš šolski sistem prilagoditi potrebam gospodarstva, saj se delodajalci v nekaterih dejavnostih soočajo z vedno večjimi težavami pri pridobivanju ustrezno usposobljenega kadra.

Kaj je vajeništvo?

Vajeništvo je oblika srednješolskega izobraževanja, ki obstaja poleg bolj znane in razširjene oblike – dijaškega izobraževanja. Zato v državah, kjer poznajo oba sistema izobraževanja, zasledimo tudi izraz "dualni sistem izobraževanja". Razlika med dijakom in vajencem je v tem, da se dijak v poklicnem in strokovnem izobraževanju večji del izobražuje v šoli, manjši del pa pri delodajalcu (t.i. praksa), medtem ko se vajenec večji del izobražuje pri delodajalcu, manjši del pa v šoli. V prvem primeru so odločevalci v izobraževalnem sistemu šole, v drugem primeru pa zbornice, v katere so združeni delodajalci. Dualni sistem se je ravno iz tega razloga razvil v državah, kjer so imeli in še imajo močne zbornice, to je v Nemčiji, Avstriji in Švici.

Kako je bilo vajeništvo urejeno do sedaj?

Vajeništvo smo na slovenskih tleh poznali že pred drugo svetovno vojno, ohranil pa se je tudi po spremembi političnega sistema, saj je proces pospešene industrializacije zahteval veliko število usposobljenega kadra. Tega je vajeništvo zagotavljalo hitreje kot druge oblike izobraževanja. Sčasoma so tovarne tudi same začele ustanavljati šolske centre (npr. Litostroj, Tam, Iskra), ki so zagotavljali

visok nivo znanja, tako praktičnega kot teoretičnega.

Leta 1980 je bil sprejet Zakon o usmerjenem izobraževanju, ki je korenito spremenil srednješolsko izobraževanje. Vajeništvo je bilo ukinjeno.

Usmerjeno izobraževanje pa je imelo sčasoma vedno več težav, tako da so ga že kmalu začeli prilagajati, ta proces pa je bil nato upočasnen z osamosvojitvijo Slovenije.

Leta 1996 smo sprejeli popolnoma nov Zakon o poklicnem in strokovnem izobraževanju, ki je med drugim ponovno uvedel dualni sistem, pri čemer se je zgledoval po nemško govorečih državah, vendar ne dosledno. Pomembna razlika je bila v tem, da po novem zakonu vajeniško razmerje ni bilo delovno razmerje. V državah s tradicionalnim dualnim sistemom pa gre ravno za to - vajenec je delavec.

Vajeništvo zaradi tega, pa tudi zaradi problemov s financiranjem s strani zbornic, ni zaživelo (manj kot 5 % vpisne generacije). Ker so se pojavljali problemi tudi v dijaški obliki izobraževanja, so bila že leta 2001 sprejeta izhodišča za spremembo zakona. Leta 2005 je bil pripravljen predlog novega zakona, ki pa je časovno sovpadal s spreminjanjem zakonske ureditve zbornic, predvsem v smeri uvedbe neobveznega članstva. Vse navedeno je vodilo v ponovno ukinitve dualnega sistema.

To se je zgodilo leta 2006 s sprejemom novega Zakona o poklicnem in strokovnem izobraževanju (ZPSI-1), ki velja še danes. Zaradi ukinitve vajeništva sčasoma pride do deficitarnosti nekaterih poklicev, po katerih s strani delodajalcev še vedno obstaja potreba, šolski sistem pa izobraževanja za njih ne ponuja (npr. poklic papirničarja).

Zaradi teh strukturnih neskladij med potrebami trga dela ter poklicnim in strokovnim izobraževanjem je dozorelo spoznanje, da je potrebna ponovna uvedba vajeništva, zaradi česar je Ministrstvo za izobraževanje, znanost in šport konec leta 2014 imenovalo delovno skupino, ki je pripravila predlog novih izhodišč, Vlada RS pa se je k ponovni uvedbi vajeništva celo zavezala v Socialnem sporazumu, podpisanem s socialnimi partnerji leta 2015. Ministrstvo je vzpostavilo poklicno

koordinacijo iz vrst vseh ključnih deležnikov poklicnega izobraževanja (ministrstva, zbornice, sindikati, združenja šol, Zavod za zaposlovanje, Center Republike Slovenije za poklicno izobraževanje), ki je sodelovala pri pripravi Zakona o vajeništvu, med drugim je pri tem aktivno sodelovala tudi KSS PERGAM.

STALIŠČA KSS PERGAM GLEDE ZAKONA O VAJENIŠTVU

Aljoša Čeč,
univ. dipl. pravnik,
generalni sekretar KSS Pergam

KSS PERGAM je sodelovala v delovni skupini Ekonomsko socialnega sveta Republike Slovenije (ESS) za pripravo Zakona o vajeništvu, v kateri je artikulirala svoja stališča in predloge glede zakona. Po preučitvi predloga Zakona o vajeništvu z dne 31.05.2016, posredovanega v javno obravnavo poleti leta 2016, smo ugotovili, da so bile nekatere naše pripombe upoštevane, nekatera vprašanja, ki bi jih zakon moral urejati, pa so ostala odprta.

Zato je KSS PERGAM posredovala svoja stališča na Ministrstvo v času javne razprave, kasneje pa je **vodstvo KSS PERGAM zahtevalo obravnavo zakona na ESS**. Na ponovni seji ESS je bilo dogovorjeno, da se skliče še en krog pogajanj o vsebini zakona, in **v tem krogu so bile sprejete rešitve in varovalke, ki jih je predlagala KSS PERGAM v zaščito vajencev in delavcev**. Vlada je tako usklajeno besedilo zakona vložilo v parlamentarno proceduro.

Na tem mestu podajamo le kratko predstavitev naših ključnih stališč v času javne razprave in rezultat pogajanj z Ministrstvom:

Predvidene varstvene določbe vajencev, ki zagotavljajo minimalno raven zaščite le-teh (npr. maksimalen čas praktičnega usposabljanja, plačila vajencem, omejeni razlogi za odpoved pogodbe s strani delodajalca, ureditev odmorov in počitkov vajencev, idr.) so bile že v prvem osnutku zakona po našem mnenju dokaj ustrezno urejene.

Pogodba o vajeništvu v smislu njenega statusa in v razmerju do pogodbe o zaposlitvi pa po našem prepričanju v predlogu zakona ni bila dovolj jasno opredeljena. **Narava po-**

godbe o vajeništvu je ključna zlasti v smislu delovno pravnega varstva in pravic vajenca, ki se praktično usposablja z delom ter v razmerju do statusa, ki ga vajenec sicer ima kot vključen v izobraževanje in v razmerju do nekaterih drugih pravic in prejemkov, ki iz tega statusa izvirajo. V tem smislu smo v KSS PERGAM menili, da je potrebno naravo pogodbe o vajeništvu bolj natančno opredeliti, vključno z razmislekom o tem, ali ne bi bila za vajence, ki se redno vključijo v izobraževalni program vajeništva ali za brezposelne osebe, ki se vključijo v program vajeništva bolj primerna ureditev pogodbe o vajeništvu kot posebne oblike pogodbe o zaposlitvi, katere posebnosti bi urejal Zakon o vajeništvu na podoben način, kot je to določeno za pogodbo o zaposlitvi, ki se sklepa v primeru javnih del. Seveda bi temu primerno moral biti predlog zakona ustrezno spremenjen, ohraniti pa bi moral nekatere pravice, katerih ohranitev kljub vključitvi v vajeništvo predvideva tudi predlog zakona (npr. štipendija, dodatek za aktivnost, dodatek za prevoz).

Ugotovili smo tudi, da je bila največja pomanjkljivost zakona v tem, da ni urejal položaja zaposlenih izrednih dijakov oz. delavcev v delovnem razmerju, ki se sami ali na pobudo delodajalca odločijo za vstop v vajeništvo. V kolikor bi zakon vključitev delavcev v vajeništvo (npr. zaradi prekvalifikacije delavcev) omogočal, bi moral jasno in določno urediti njihov položaj ter pravice in obveznosti, da ne bi prihajalo do zmanjšanja njihovih pravic in zlorab delavcev.

Če smo lahko trdili, da je položaj rednih dijakov v osnutku zakona zelo celovito obravnavan, ter da zakon vsebuje tudi prepotrebne varstvene določbe za brezposelne (režim izplačila nadomestila za brezposelnost, prejemanje vajeniške nagrade ter posebnih prejemkov iz naslova aktivne politike zaposlovanja, varstvene določbe glede prejemkov iz socialnih transferjev, idr.), pa smo lahko po temeljiti analizi zakona zaključili, da zakon ne vsebuje nobenih varstvenih določb za delavce/zaposlene vajence.

V tem delu je bil zakon v najboljšem primeru nejasen oz. bi lahko govorili o pravni praznini, ki bi jo bilo v praksi mogoče zlorabljati, čemur smo bili priča npr. ob izvajanju Zakona o delnem povračilu nadomestila plače ter Zakona o delnem subvencioniranju polnega delovnega časa (ko so nekateri delodajal-

ci delavce »usposabljali« kar na delovnem mestu z njihovim rednim delom, le plačilo delavcev je bilo nižje; ali pa ko so delavci domnevno delali 36 ur tedensko in prejeli znižano plačilo, v resnici pa so še naprej delali 40 ur in dlje). Zato smo predlagali, da se zakon v tem delu dopolni in jasno ter nedvoumno uredi položaj delavcev/zaposlenih vajencev. ***Naše osnovno izhodišče je bilo, da se mora praktično usposabljanje z delom, ko gre za delavca, ki je napoten s strani delodajalca na izobraževanje v obliki vajeništva, všteti v delovni čas delavca oz. mu mora biti priznana upravičena odsotnost z njegovega dela, v tem času pa mu mora pripadati tudi 100% nadomestilo plače, kar se posledično izključuje z vajeniško nagrado.***

Glede opisanih in drugih vsebin zakona smo podali tudi konkretne predloge. Med njimi lahko omenimo naš predlog, da se jasno opredeli ključne pojme zakona (npr. »vajeniško delovno mesto«, »verificirano učno mesto«, »vajeniška pogodba«); da se omeji možnost napotovanja v tujino; da se glede pravic in obveznosti izenači vajence v rednem in izrednem izobraževanju; da se v register vajeniških mest za praktično usposabljanje vajencev z delom ne more biti vpisati delodajalec, ki ne spoštuje delovnopравnih predpisov in zaposlenim ne izplačuje plač ali prispevkov za socialno varnost, jih odpušča v nasprotju s predpisi ali kako drugače grobo krši pravice delavcev iz dela, ali ki ne spoštuje davčnih predpisov ali predpisov s področja varnosti in zdravja pri delu; opozorili smo na potencialni konflikt interesov pri zbornicah, ki bi lahko nadzirale svoje člane; glede nekaterih prejemkov vajencev ki naj bi jih urejale kolektivne pogodbe dejavnosti smo opozorili na dejstvo, da obstajajo dejavnosti brez kolektivne pogodbe in predlagali, naj se v teh primerih uporablja kolektivna pogodba za gospodarstvo (splošne kolektivne pogodbe za gospodarstvo na žalost nimamo, na kar KSS PERGAM opozarja že dlje časa; predlagali smo varstvene določbe glede časovnih omejitev trajanja usposabljanja z delom; predlagali smo ureditev mentorskega dodatka za delavce, ki bi usposabljali vajence; eden od ključnih predlogov je bil ureditev položaja delavca, ki je napoten na izobraževanje v vajeniški obliki izobraževanja (plačila, delovni čas, status).

V KSS PERGAM tudi sedaj, v fazi državnoborskega postopka, skrbno spremljamo potek sprejemanja zakona, da se ne bi poseglo v omenjene varovalke. ***Če bi se raven zaščite vajencev v postopku sprejemanja zakona znižala, bi KSS PERGAM sprejemu takšnega zakona nasprotovala.*** Če bo zakon potrjen pa bomo v eni od prihodnjih števil Obveščevalca bolj natančno predstavili podrobnosti zakona.

VIDIK DELODAJALCEV – VAJENIŠTVO JE ENA OD POTI

Petra Prebil Bašin,
Direktorica Združenja za papirno in papirno predelovalno industrijo pri GZS



Združenje papirne in papirno predelovalne industrije (ZPPPI) v imenu papirne in papirno predelovalne panoge v Sloveniji absolutno podpira ponovno uvedbo vajeništva v Sloveniji, začnši z uvedbo Zakona o vajeništvu.

Situacija papirne industrije na področju kadrov in izobraževanja ni zavidanja vredna: v Sloveniji ni možno nobeno formalno izobraževanje za področje papirništva že od leta 2000, ko je Srednja šola tiska in papirja prenehala izvajati program »papirničar«. Ni torej novega kadra, ni možnosti izobraževanja, ni kompetentnih predavateljev in ni zavedanja javnosti, da papirna in papirno predelovalna panoga v Sloveniji deluje in je uspešen, velik izvoznik. Po rezultatih ankete združenja se bo do leta 2020 upokojila kar četrtina vseh zaposlenih v papirnicah, tako da so potrebe po novih kadrih ogromne. Podobno je v papirno predelovalni industriji. Dodaten razlog za izobraževanje je potreba po razvoju novih tehnologij, povečevanju učinkovitosti za ohranjanje konkurenčnosti na trgu, v tem zahtevnem času, ko se soočamo s spremembami poslovnih modelov, spremenjenimi navadami potrošnikov in novimi potenciali uporabe papirja.

Vezano na situacijo se zavedamo, da moramo izkoristiti vse možnosti, da se odpro nove poti za izobraževanje v papirni dejavnosti. Trenutno uspešno zaključuje šolanje prva skupina slušateljev t.i. Akademije za papirništvo, ki je lasten 100-urni program iz-

obraževanja, ki ga je panoga sama organizirala s pomočjo Inštituta za celulozo in papir. Formalno bo možno potrjevanje z NPK (nacionalno poklicno kvalifikacijo), ki je listina o strokovni usposobljenosti, ne pa poklic.

Situacijo na področju izobraževanja in kadrov je združenje predstavilo pristojnim institucijam in Ministrstvu za šolstvo in bili smo slišani in spoznani kot panoga, ki ima deficit na področju izobraževanja in kadrov. Tudi zato nas je ministrstvo vključilo v pilotni projekt uvajanja vajeništva kot eno od osmih panog, kjer se bo projekt izvajal. Glavni cilj in dobrobit vajeništva je, da bi tak način izobraževanja omogočil obuditev poklica »papirničar« v Sloveniji in bi dolgoročneje zagotovil pritok strokovno primerno izobraženega kadra na trg. V času pridobivanja formalnega poklica bi vajenec v papirnici dodobra spoznal delo v papirnici in svoj bodoči poklic, na drugi strani pa bi tudi delodajalec lahko presodil, ali je kandidat primeren za njihovo delovno sredino in ga usmeril v področje, ki bi ga spoznal za kandidatu bolj zanimivega. Obe stranki bi torej imeli koristi in obojestransko zadovoljstvo.

Zavedamo se, da projekt v praksi ne bo tako enostaven, kot izgleda na prvi pogled. Trenutno papirničarji pričenjamo s pisanjem izobraževalnega programa, ki bo glavna usmeritev tako poklicnim šolam, ki bodo program izvajale, kot mentorjem v podjetjih, ki bodo večkrat na teden poučevali vajence v podjetjih. Pomembno se zdi, da bodo status vajencev lahko imeli tako mladi kot odrasli, ki bodo videli v tem poklici svojo priložnost nekoliko kasneje. Ocenjujemo namreč, da

pot do vajencev ne bo tako enostavna in bo potrebno veliko naporov in prepričevanja, da bodo mladi sprejeli to pot za svoj začetek poklicne kariere. Tudi izkušnje iz tujine, celo iz Avstrije, ki se ponaša z najdaljšo tradicijo vajeništva, kažejo, da sistem zahteva ogromno komuniciranja in promocije, po drugi strani pa tudi velik angažma delodajalcev.

Papirničarji bomo v pilotni projekt – Vajeništvo vstopili v šolskem letu 2018/2019 in vajenci – papirničarji, že danes velja dobrodošlica vsem!



Petra Prebil Bašin, direktorica Združenja za papirno in papirno predelovalno industrijo - GZS (Foto: Žiga Intihar)

SKLENITEV DOGOVORA O UKREPIH NA PODROČJU STROŠKOV DELA IN DRUGIH UKREPIH V JAVNEM SEKTORJU

Jakob Počivavšek,
univ. dipl. prav.,
predsednik KSS Pergam

Leta 2008 se je začel prehod na nov plačni sistem v javnem sektorju, ki pa se zaradi začetka krize neposredno po letu 2008 praktično nikoli ni uveljavil na način in v obsegu, kot je bil zamišljen in dogovorjen. Vse od leta 2009 so v javnem sektorju stalnica vsakoletna pogajanja in dogovori o interventnih ukrepih na področju plač in drugih stroškov dela v javnem sektorju, ki omejujejo obseg sredstev za stroške dela v javnem sektorju in s katerimi so zamrznjeni ali se v omejenem obsegu izvajajo nekateri elementi plač oziroma nekatere druge pravice na področju stroškov dela v javnem sektorju.

Po tem, ko je bil leta 2015 sklenjen dogovor, ki je prvič po letu 2009 pomenil delno sprostitev nekaterih varčevalnih ukrepov, predvsem napredovanj javnih uslužbencev v naziv oziroma v višji plačni razred, je bil konec decembra 2016 (v nadaljevanju: Dogovor) po dolgotrajnih in zahtevnih pogajanjih sklenjen dogovor, ki sicer deloma še podaljšuje nekatere interventne ukrepe v leti 2017 in 2018, vendar ne predvideva več nekaterih, prej uveljavljenih interventnih ukrepov, hkrati pa prinaša konkreten dogovor o dinamiki in masi za odpravo anomalij pri vrednotenju delovnih mest v javnem sektorju. Le-te so bile od leta 2009 predmet vseh sporazumov in dogovorov, pa vendar do realizacije nikoli ni prišlo. Nikoli doslej pa ni bila dogovorjena konkretna masa sredstev, namenjenih za spremembe neustrezno vrednotenih delovnih mest v javnem sektorju v razmerju do ostalih, niti način, na katerega bi bile spremembe uveljavljene, zato je tokrat več upanja, da bo do odprave plačnih anomalij dejansko prišlo.

Kljub temu, da je dogovor o ukrepih na področju plač, drugih stroškov dela v javnem sektorju za leto 2016 in drugih stroškov dela iz konca leta 2015 predvideval dogovor o postopni odpravi varčevalnih ukrepov v obdobju 2017-2019, je doseženi dogovor prinesel

postopno odpravo varčevalnih ukrepov v krajšem časovnem obdobju. To je deloma tudi posledica ugodnih gospodarskih kazalcev, med drugim tudi gospodarske rasti, ki je ena najvišjih v Evropi in se že tri leta giba realno med 2,3 % in 3,1 %.

Dogovor torej sicer predvideva podaljšanje nekaterih varčevalnih ukrepov iz preteklih let še v letih 2017 in 2018, vendar v letu 2018 ohranja v veljavi zgolj še zamrznitev redne delovne uspešnosti, omejitve pri izplačevanju delovne uspešnosti iz naslova povečanega obsega dela ter iz naslova prodaje blaga in storitev na trgu (t.i. tržna delovna uspešnost) in pa zamik pri pridobitvi pravice do višje plače iz naslova napredovanj v višji plačni razred oziroma naziv. V letih 2017 in 2018 bodo javni uslužbenci tako imeli pravico do napredovanja v višji plačni razred oziroma naziv, vendar bodo pravico do plače namesto 1.4. prejeli 1.12. vsakega od teh let (razen če je naziv pogoj za odpravljanje dela, v tem primeru javni uslužbenec pridobi pravico do višje plače ob napredovanju).

V letu 2017 pa poleg zamika pri izplačilu napredovanj in zamrznitve oziroma omejitev pri izplačevanju delovne uspešnosti ostajajo v veljavi še nekateri drugi interventni ukrepi, in sicer omejitve števila dni letnega dopusta (največ 35 dni in še največ 15 dodatnih dni za posebne pogoje dela, če so opredeljeni v kolektivni pogodbi) ter omejitve pri sklepanju avtorskih in podjemnih pogodb.

Prav tako v letu 2017 ostajata v veljavi znižan regres za letni dopust in znižane premije kolektivnega dodatnega pokojninskega zavarovanja za javne uslužbence, vendar v zneskih, ki so nekoliko višji od zneskov v letu 2016. Regres za letni dopust tako ostaja določen v različnih višinah glede na višino plače javnega uslužbenca na način, da bodo zaposleni v višjih plačnih razredih (od 41. plačnega razreda dalje) v letu 2017 še vedno prejeli regres nižji od minimalne plače (od 41. do 50. plačnega razreda v višini 600 EUR in od 51. plačnega razreda dalje v višini 500 EUR). Tisti z najnižjimi plačami do vključno 16. plačnega razreda bodo prejeli regres v vi-

šini 1000 EUR, medtem ko bodo ostali javni uslužbenci prejeli regres v višini 790,93 EUR, kolikor je na dan dogovora znašala minimalna plača. Regres za letni dopust se tako za vse javne uslužbence približuje minimalni višini, ki sicer velja za vse zaposlene v Sloveniji, za zaposlene z nižjimi plačami pa je višji. Glede na leto 2016 bo tako za tiste javne uslužbence, ki so uvrščeni do vključno 16. plačnega razreda, regres za letni dopust višji za 209,27 EUR, za ostale skupine pa od 0 do 150 EUR. Za leto 2018 znižanje regresa za letni dopust ni več predvideno.

Prav tako se bodo za določene skupine v višji višini kot v letu 2016 izplačevale premije kolektivnega dodatnega pokojninskega zavarovanja za javne uslužbence. V osnovi bodo premije v letu 2017 znašale 30 % glede na premijske razrede, veljavne na dan 1.1.2013, za javne uslužbence, ki so do vključno 31. 12. 2016 dopolnili starost 50 let pa 50 % oziroma 80 % za tiste javne uslužbence, ki so do vključno 31. 12. 2016 dopolnili starost 56 let ali več. Dogovor pa prinaša še nekatere druge vsebine, ki so bile ključne za sindikalno stran in so predstavljale tudi pogoj za sklenitev dogovora.

Ena pomembnejših je zahtevano soglasje reprezentativnih sindikatov o temeljnih vprašanjih v primeru spremembe zakona o sistemu plač v javnem sektorju ter zakona o javnih uslužbencih. To soglasje utegne biti izjemnega pomena glede na predloge sprememb, s katerimi je vladna stran že seznanila sindikate in omogočajo izjemno povečanje pristojnosti predstojnikov za določitev plač in številne mehanizme, s katerimi bi bilo mogoče enostransko omejevati plače.

Druga takšna vsebina je za leto 2018 predviden pričetek pogajanja o preostalih ukrepih na področju stroškov dela v javnem sektorju, ki niso predmet tega dogovora in so se uveljavili s sprejetjem ZUJF in aneksov h kolektivnim pogodbam v letu 2012. Gre za znižanje vrednosti plačnih razredov za 8 % ter nekatere druge ukrepe na področju povračil stroškov v zvezi z delom, jubilejnimi nagradami in solidarnostnimi pomočmi, ki so vsebovani v kolektivnih pogodbah dejavnosti in poklicev. V zvezi s tem v kakšnem obsegu, na kakšen način in s kakšno dinamiko bi takšna pogajanja utegnili vsaj delno odpraviti omenjene ukrepe dogovor ničesar ne prejudicira, vsekakor pa to je polje za dogovarjanje v prihodnjih letih. Prav tako ostaja odprto

in pogajanjem prepuščeno vprašanje vsakoletne uskladitve vrednosti plačnih razredov z inflacijo, in sicer tako v letu 2017, kot tudi v prihodnjih letih.

Morda najpomembnejši element dogovora je dogovor o načinu in dinamiki odprave anomalij pri vrednotenju delovnih mest v javnem sektorju, vključno z določitvijo mase, ki bo za to namenjena na letni ravni. Gre za 70 milijonov EUR na letni ravni, ki bodo namenjeni za odpravo anomalij, ki bodo dogovorjene najkasneje do 1. 5. 2017, in sicer predvsem pri delovnih mestih plačne skupine J, delovnih mestih iz Dogovora o ukrepih na področju plač v javnem sektorju zaradi makroekonomskih razmer za obdobje 2009–2010 z dne 24. 2. 2009 ter za delovna mesta pooblaščenih uradnih oseb. Anomalije bo možno odpravljati v razponu od 1 – 3 plačnih razredov na posameznem delovnem mestu oziroma nazivu, izplačilo višje plače iz tega naslova pa je za javne uslužbence na delovnih mestih, ki so uvrščena do vključno 26. plačnega razreda, predvideno s 1. 7. 2017, za ostale pa s 1. 10. 2017, pri čemer imajo javni uslužbenci pravico do poročila, v kolikor bi prišlo do zamika pri dogovarjanju glede odprave anomalij.

Ker so pogajanja o Dogovoru potekala vzporedno z dogovarjanjem med Vlado in FIDES o njihovih zahtevah, dogovor vsebuje tudi nekatere varovalke, ki naj bi v primeru dogovora med FIDES in Vlado dajale podlago tudi za dogovarjanje z drugimi sindikati javnega sektorja. Navedeno postaja izjemno aktualno glede na to, da je konec meseca februarja 2017 dejansko prišlo do konkretnega dogovora med Vlado in FIDES glede vrednotenja delovnih mest zdravnikov, uveljavitve njihovih standardov in normativov ter nagrajevanja iz naslova posebnega vladnega projekta. Dogovor med Vlado RS in sindikatom FIDES glede vrednotenja dela zdravnikov tako predstavlja neposredno podlago za pogajanja o vrednotenju delovnih mest v zdravstvu in v drugih dejavnostih, ki so po vsebini, zahtevnosti ali kakšni drugi okoliščini primerljivi z zdravniškimi delovnimi mesti, ta pogajanja pa mora Vlada pričeti najkasneje v roku enega meseca po sklenitvi Aneksa h kolektivni pogodbi za zdravnike in zobozdravnike. Nadalje Dogovor predvideva, da se bo smiselno upoštevalo dogovorjeno v Sporazumu o začasnih prekinitvi stavkovnih aktivnostih med FIDES in Vladom RS tudi za ostale zaposle-

ne v javnem sektorju, predvsem vzpostavitev standardov in normativov in plačilo v primeru preseganja le-teh, prav tako pa Dogovor zahteva uskladitev Pravilnika o višini plačila dela zdravstvenih delavcev po podjemnih pogodbah ter Pravilnika o organizaciji NZV tudi z ostalimi reprezentativnimi sindikati s področja zdravstva. V kolikšni meri bo nedavno sklenjeni dogovor med Vlado in FIDES vplival na enoten plačni sistem in nadaljnje dogovarjanje je v tem trenutku še prezgodaj napovedovati, nedvomno pa bo ta vpliv velik in vsakršne varovalne v zvezi s tem v Dogovoru bodo pri nadaljnjem dogovarjanju lahko izjemnega pomena.

Ker je bila vsebina dogovora realizirana s posebnim Zakonom o ukrepih na področju plač in drugih stroškov dela za leto 2017 in drugih ukrepih v javnem sektorju (Uradni list RS, št. 88/16), je v zvezi s tem potrebno omeniti še podaljšanje ukrepa prenehanja pogodbe o zaposlitvi javnemu uslužbencu, ki je v nekoliko spremenjeni obliki v veljavi tudi še v letu 2017. Ukrep za razliko od dosedanjega ukrepa za javne uslužbenke, ki bodo v obdobju od 1. januarja 2017 do 31. decembra 2017 izpolnili pogoje za pridobitev pravice do starostne pokojnine za moške, predvideva prenehanje veljavnosti pogodbe o zaposlitvi najkasneje (lahko se javni uslužbenec odloči, da se upokoji prej) v enem letu po izpolnitvi teh pogojev. Javnemu uslužbencu je tako omogočeno, da po izpolnitvi pogojev za starostno upokožitev dela še največ eno leto, ne da bi moral s tem soglašati delodajalec, medtem ko je bilo doslej nadaljevanje delovnega razmerja po izpolnitvi pogojev za upokožitev pogojeno s sklenitvijo dogovora med delavcem in delodajalcem, delodajalci pa so k temu pristopali selektivno in izrazito subjektivno. Z zaposlenimi, ki imajo sklenjene dogovore o nadaljevanju delovnega razmerja po interventnih zakonih iz preteklih let, pa lahko delodajalci sklenejo dogovor o nadaljevanju delovnega razmerja vendar z omejenim trajanjem do največ 31. 12. 2017. Uzakonjena rešitev predstavlja kompromis in predstavlja bistveno bolj enakopraven položaj javnih uslužbencev, ki izpolnijo pogoje za upokožitev.

V zvezi z ukrepom prenehanja pogodbe o zaposlitvi je na mestu še opozorilo v zvezi s pravico do odpravnine ob upokožitvi. Če se namreč javni uslužbenec sam upokoji v roku enega leta od izpolnitve pogojev za pridobi-

tev pravice do starostne pokojnine, mu pripada odpravnina ob upokožitvi v višini treh povprečnih mesečnih plač zaposlenega v Republiki Sloveniji za pretekle tri mesece oziroma treh zadnjih mesečnih plač zaposlenega, če je to zanj ugodneje. Javnemu uslužbencu, ki se ne upokoji v tem roku in mu pogodba o zaposlitvi preneha po sklepu predstojnika, pa pripada odpravnina v višini dveh povprečnih mesečnih plač zaposlenega v Republiki Sloveniji za pretekle tri mesece oziroma dveh zadnjih mesečnih plač zaposlenega, če je to zanj ugodneje. Da bi javni uslužbenec prejel višjo odpravnino ob upokožitvi je zato izjemnega pomena, da se pravočasno (najkasneje v roku enega leta po izpolnitvi pogojev za pridobitev pravice do starostne pokojnine) upokoji sam in prekine delovno razmerje iz tega naslova.

V KSS PERGAM ocenjujemo, da je sklenjeni Dogovor dober in našim članom prinaša višjo raven pravic, kot so veljale do vključno leta 2016. Prinaša pa tudi velik izziv na področju odprave anomalij pri vrednotenju delovnih mest, kjer bo zelo zahtevno doseči dogovor o delovnih mestih, pri katerih so ugotovljene anomalije in o ustreznem vrednotenju teh delovnih mest, s katerim bi anomalije odpravili. Za realizacijo dogovorjenega bo zato potrebno veliko potrpežljivosti, racionalnosti, pragmatičnosti in pripravljenosti za kompromise. Dodatno bo dogovor oteževal vpliv novega vrednotenja delovnih mest zdravnikov, ki bo brez dvoma sprožil val zahtev po prevrednotenju številnih delovnih mest. Po Dogovoru se te spremembe ne bodo vštivale v maso za odpravo anomalij, zato bi bilo smiselno, da se oba postopka jasno ločita.

Brez dvoma pa smo s sklenitvijo Dogovora v povezavi z dogovorom med Vlado in FIDES vstopili v povsem novo obdobje dogovarjanja o vsebinah novega plačnega sistema.

PREDLOG ZAKONA O ZDRAVSTVENEM VARSTVU IN ZDRAVSTVENEM ZAVAROVANJU

Jakob Počivavšek,
univ. dipl. prav.,
predsednik KSS Pergam

V obravnavi med socialnimi partnerji v okviru pogajalske skupine Ekonomsko socialnega sveta, v kateri sodelujemo tudi predstavniki KSS PERGAM, je trenutno predlog novega Zakona o zdravstvenem varstvu in zdravstvenem zavarovanju (ZZVZZ-1), ki predstavlja temeljni zakon s področja zdravstvenega zavarovanja. V tem dialogu predstavniki KSS PERGAM zastopamo stališča, ki jih je v zvezi s predlogom ZZVZZ-1, ki je bil tudi v javni obravnavi, oblikovalo predsedstvo KSS PERGAM in so predstavljena v nadaljevanju.

ZZVZZ-1 je zgolj eden od zakonov, ki naj bi skupaj predstavljali reformo zdravstva v Sloveniji. Gre za sistemsko izjemno pomemben zakon, ki opredeljuje sistem zdravstvenega zavarovanja v Republiki Sloveniji, ki se vključuje v sistem socialnih zavarovanj v Republiki Sloveniji in ki uresničuje ustavne določbe o Sloveniji kot socialni državi (2. člen Ustave RS), pravici do socialne varnosti (50. člen Ustave RS) in pravici do zdravstvenega varstva (51. člen Ustave RS). Ker pa ureditev zdravstvenega sistema določajo tudi drugi zakoni, predvsem Zakon o zdravstveni dejavnosti, je ZZVZZ-1 pomemben, ne pa tudi zadosten element zdravstvene reforme. Prav Zakon o zdravstveni dejavnosti, pri katerem je predvidena zgolj novelacija (ki se niti ne loteva celovite prenove in nadgradnje izvajanja zdravstvene dejavnosti), že več kot pol leta po obravnavi na Ekonomsko socialnem svetu (v nadaljevanju: ESS) še vedno ni v parlamentarni obravnavi, kljub temu, da gre za enega od redkih zakonskih predlogov, ki je v zadnjem obdobju dobil podporo vseh socialnih partnerjev na ESS. Brez nekaterih vsebin, ki bi jih moral urediti Zakon o zdravstveni dejavnosti (npr. mreža izvajalcev zdravstvene dejavnosti po posameznih ravneh, ki zdravstveno dejavnost izvajajo kot javno službo, na kar smo opozorili že ob obravnavi Resolucije o nacionalnem planu zdravstvenega varstva 2016-2025, učinko-

vitejše upravljanje zdravstvenih zavodov), je najmanj vprašljivo že načelno doseganje ciljev zdravstvene reforme, ki jih seveda podpiramo tudi v KSS PERGAM (univerzalnost, dostopnost, solidarnost, vzajemnost, enakost, nepridobitnost, zagotavljanje visoko kakovostne zdravstvene oskrbe).

Glede na navedeno smo izrazili pričakovanje, da se v najkrajšem možnem času novela ZZDej, kot jo je obravnaval in podprl ESS, vloži v parlamentarno proceduro, zlasti tudi tisti del novele, ki po desetletju prinaša sistemsko ureditev položaja medicinskih sester, za katero smo si v KSS PERGAM že dolgo prizadevali in zato je nesprejemljivo, da se z vložitvijo zakona tako dolgo odlaša.

V KSS PERGAM pozdravljamo smer, v katero gredo nekatere ključne rešitve predloga ZZVZZ-1, ki so bile že dolgo pričakovane. To so zlasti prenos pravic iz Pravil obveznega zdravstvenega zavarovanja v zakon in s tem zagotovitev urejanja pravic v zakonu v skladu z Ustavo RS ter ukinitve dopolnilnega zdravstvenega zavarovanja z zagotavljanjem pravic iz obveznega zdravstvenega zavarovanja. Kljub temu pa predlagane rešitve puščajo veliko odprtih vprašanj in prinašajo tudi nekaj spornih predlogov.

V zvezi z nadomestitvijo dopolnilnega zdravstvenega zavarovanja z zdravstvenim nadomestilom:

Poleg dejstva, da obvezno vplačevanje zdravstvenega nadomestila iz neto plače ni najbolj sistemsko, je za KSS PERGAM problematična osnova za plačevanje zdravstvenega nadomestila ter določitev višine letnega. Glede osnove za določitev višine zdravstvenega nadomestila menimo, da je povsem neustrezna ureditev, ki predvideva, da se upošteva letni dohodek iz predpreteklega leta, ko se določa nova višina mesečnega nadomestila za novo obdobje. Časovna oddaljenost leta, ki se upošteva za izračun namreč pomeni, da se je socialno ekonomski položaj posameznika v vmesnem obdobju lahko že povsem spremenil in lahko v tekočem letu glede na prihodke plačuje nesorazmerno veliko ali nesorazmerno malo. Navedeno je posebej pro-

blematično tudi glede na dejstvo, da se med letne dohodke štejejo vsi dohodki zavarovane osebe, od katerih se plačuje dohodnina (ter celo nekateri, ki so plačala dohodnine oproščeni), med katerimi so tudi dohodki, ki se praviloma izplačajo enkratno, vpliv takšnega prejema na višino zdravstvenega nadomestila čez dve leti, ko so tekoči prejemki posameznika kumulativno znatno nižji, pa lahko povzroči pri posamezniku socialno stisko. Gre za ureditev, ki se je pri sistemu socialnih transferjev že izkazala za problematično in je bila zato na tistem področju iz tega razloga tudi že ukinjena.

Poleg tega menimo, da razvrščanje zavarovancev v razrede s stopničastim sistemom višine nadomestila ni najbolj posrečena rešitev saj lahko ustvarja velike razlike pri relativno majhnih spremembah višine prejemkov. V KSS PERGAM menimo, da bi bilo višino zdravstvenega nadomestila ustrezneje določiti v določenem odstotku, ki bi bil za vse enak, kar bi prav tako pomenilo, da bi tisti z nižjimi prejemki nominalno plačevali manj, tisti z višjimi pa nominalno ustrezno več. To bi tudi omogočalo tekoče obračunavanje zdravstvenega nadomestila in posledično bi odpadel zgoraj navedeni pomislek glede časovnega odmika med letom, ki so upošteva za določitev višine nadomestila in letom, v katerem se nato odmerjena višina nadomestila dejansko plačuje. Z ustrezno določitvijo odstotka od prejemkov, ki predstavlja zdravstveno nadomestilo, bi lahko tisti z nižjimi prejemki plačevali manj od predlagane višine, tisti z višjimi prejemki pa več, kar bi prispevalo k solidarnosti in vzajemnosti v sistemu.

V zvezi s pravicami iz obveznega zdravstvenega zavarovanja:

Pozdravljamo odločitev za prenos pravic iz obveznega zdravstvenega zavarovanja iz podzakonskega akta v zakon, vendar ob tem opozarjamo, da se postavlja vprašanje konkretizacije pravic iz obveznega zdravstvenega zavarovanja in vprašanje določitve standarda teh pravic v razmerju do nadstandarda, ki ne bo financiran iz obveznega zdravstvenega zavarovanja, se bo pa zanj posameznik lahko prostovoljno zdravstveno zavaroval. Glede na to, da standard ni določen in je prepuščen določitvi ZZSZ (ob soglasju Ministrstva za zdravje), obstaja nevarnost, da bodo nekatere storitve, ki se danes financirajo iz obveznega in dopolnilnega

zavarovanja, v bodoče predstavljale nadstandard, za katerega se bo posameznik moral zavarovati, v kolikor ne bo želel biti samoplačnik. Na ta način bi bili številni primorani sklepati dodatna zdravstvena zavarovanja, ki bi bila v podobni vlogi kot je sedaj dopolnilno zdravstveno zavarovanje, položaj posameznika pa bi bil slabši, saj bi bil primoran poleg plačevanja prispevkov in zdravstvenega nadomestila plačevati še premijo za prostovoljno dodatno zdravstveno zavarovanje.

Sporna je tudi izločitev nekaterih pravic iz obveznega zdravstvenega zavarovanja. Posebej oskrbni dnevi bolnišničnega zdravljenja, ko niso bile opravljene nobene zdravstvene storitve ali so bile opravljene zdravstvene storitve, ki bi jih bilo mogoče opraviti izven bolnišničnega zdravljenja, medicinski zapleti, ki so nastali kot posledica uveljavljanja zdravstvene oskrbe, ki ni pravica, zdravstvene storitve, ki so posledica zdravljenja bolezni, ki neposredno izhajajo iz opustitve obveznega cepljenja, če za opustitev cepljenja ni ugotovljenih zdravstvenih razlogov ter zdravstvene storitve drugega mnenja. Glede slednje menimo, da bi ta pravica morala ostati kot možnost nekakšnega sistema notranje kontrole in lahko kot takšna tudi prispeva k večjemu številu pravih diagnoz oziroma terapij. Če se ocenjuje, da uveljavljanje te pravice v praksi povzroča težave, bi bilo namesto njene ukinitve bolj smiselna njena natančnejša ureditev. Glede preostalih točk pa se v KSS PERGAM absolutno zavzemamo za javno zdravstvo, ki naj ga primarno izvajajo javni zdravstveni zavodi v okviru mreže javne zdravstvene službe, ki naj bo takšna, da bo krajevno, časovno in v smislu kakovosti omogočala hiter in učinkovit dostop do zdravstvenih storitev. Ne podpiramo odklanjanja obveznega cepljenja, če ni zdravstveno utemeljeno. Kljub temu pa menimo, da je predlagana izločitev pravic nesorazmerna in bi bilo mogoče enake učinke doseči z drugimi ukrepi, ki za posameznika ne bi imeli tako negativnih posledic. Tako je glede medicinskih zapletov, ki so nastali kot posledica uveljavljanja zdravstvenih storitev izven mreže javne zdravstvene službe (oz. medicinski zapleti, ki so nastali kot posledica uveljavljanja zdravstvene oskrbe, ki ni pravica), potrebno ugotoviti, zakaj je prišlo do medicinskega zapleta in zakaj se je posameznik odločil za uveljavljanje storitev izven mreže javne zdravstvene službe. Izvajanje zdravstvene dejavnosti, tako javne kot zasebne je regu-

lirano, sistem izobraževanja, podeljevanja dovoljenj in licenc zdravstvenim delavcem, ureditev konkurenčne prepovedi ter sistem nadzora pa mora delovati na način, da tako javno kot tudi zasebno izvajanje zdravstvene dejavnosti poteka jasno ločeno, strokovno in predvsem varno za uporabnike teh storitev. Če kljub temu pride do zdravstvenega zapleta ni videti razloga za to, da bi se posamezniku avtomatično odreklo reševanje medicinskega zapleta kot pravice iz obveznega zdravstvenega zavarovanja.

V zvezi z zdravstvenimi storitvami, ki so posledica zdravljenja bolezni, ki neposredno izhaja iz opustitve obveznega cepljenja, če za opustitev cepljenja ni ugotovljenih zdravstvenih razlogov, pa menimo, da bi bil dejansko žrtev takšnega ravnanja otrok, ki na odločitev o cepljenju ni imel nikakršnega vpliva, nosil pa bi tako posledice bolezni, kot tudi potencialne socialne stiske, do katere bi lahko vodili stroški zdravstvenih storitev v tem primeru. Menimo, da bi bilo potrebno z drugimi ukrepi storiti več za to, da bi se starše, ki odklanjajo obvezno cepljenje, osvestilo o potrebnosti cepljenja in zmanjšalo njihovo možnost dejanske zavrnitve obveznega cepljenja njihovih otrok.

Nerazumljiva je tudi izločitev oskrbnih dni bolnišničnega zdravljenja, ko niso bile opravljene nobene zdravstvene storitve ali so bile opravljene zdravstvene storitve, ki bi jih bilo mogoče opraviti izven bolnišničnega zdravljenja, iz pravic obveznega zdravstvenega zavarovanja. Nesprejemljivo je, da naj bi bili za slabo organizacijo zdravstvene oskrbe v bolnišnicah odgovorni zavarovanci – pacienti.

Izjemno problematična je tudi predlagana omejitev bolniškega staleža na največ eno leto, nato pa izplačevanje nadomestila v enaki višini v breme pokojninskega in invalidskega zavarovanja. Menimo, da je predlagana ureditev neustrezna, nesistemska, nedomišljena in nedodelana. Sploh namreč ni jasno, kakšen bo položaj posameznika po preteku enega leta bolniškega staleža, ko bi prešel pod okrilje pokojninskega in invalidskega zavarovanja, izplačevanje nadomestila za začasno zadržanost iz dela iz pokojninskega in invalidskega zavarovanja pa dejansko pomeni preelitev bremena na drugo javno blagajno, ki se financira iz prispevkov, namenjenih drugim zavarovalnim prime-

rom. Dejstvo je, da v primeru nekaterih zdravstvenih stanj diagnostični in terapevtski postopki trajajo dlje kot eno leto in je zato že vnaprej znano, da bo začasna zadržanost od dela trajala dlje kot eno leto. Tudi zato se postavlja vprašanja ustreznosti predlagane ureditve, predvsem tudi v povezavi z nedoločenostjo postopkov in statusa posameznika po preteku časa, ko posameznik preide iz sistema zdravstvenega zavarovanja v sistem pokojninskega oziroma invalidskega zavarovanja in razmerja med pravicami, ki izvirajo iz enega in drugega sistema zavarovanja.

V KSS PERGAM smo skladno s socialnim sporazumom za obdobje 2015-2016 tudi podali pobudo, da se prouči in pripravi podlaga za ustanovitev enotnega izvedenskega organa (ZPIZ, ZZZS, ZRSZ ter dolgotrajno nego in oskrbo ter potrjevanja suma poklicnih bolezni) na ravni države ter podprli premislek o podaljšanju obdobja, v katerem lahko osebni zdravnik odloči o razlogih za bolniški stalež, kar je tudi eden od predlogov iz Bele knjige.

V zvezi z upravljanjem Zavoda za zdravstveno zavarovanje Slovenije:

V KSS PERGAM nasprotujemo predlaganim spremembam upravljanja zdravstvene blagajne, saj menimo, da mora le-ta ohraniti svojo avtonomnost in odločilen vpliv zavarovancev ter delodajalcev, ki obvezno zdravstveno zavarovanje financirajo iz prispevkov (in po predlagani ureditvi iz zdravstvenega nadomestila) na izvajanje obveznega zdravstvenega zavarovanja. To še zlasti velja glede na dejstvo, da je predvidena pristojnost zavoda, da sprejema nekatere pomembne splošne akte (tudi že prej omenjene standarde in normative iz obveznega zavarovanja) in sprejema tudi nekatere druge odločitve, glede katerih je ustrezno, da o njih odločajo tisti, ki v zdravstveno blagajno vplačujejo. Menimo, da je sistem dvostopenjskega upravljanja, kot je vzpostavljen sedaj, v načelu ustrezen, ZZZS kot upravljavec javne blagajne obveznega zdravstvenega zavarovanja pa ni povsem primerljiv z drugimi upravljavci socialnih zavarovanj (npr. ZPIZ in ZRSZ). Predlagana ureditev glede na specifično sistema zdravstvenega zavarovanja po našem prepričanju prinaša prevelika tveganja za delovanje ZZZS, bistveno povečuje vlogo in vpliv države pri upravljanju ZZZS in zato ureditev po vzoru siceršnje splošne ureditve upravljanja zavodov skladno z Zakonom o zavodih po našem prepri-

čanju za ZZZS ni ustrezna (kot ni ustrezna za nekatere druge sisteme – npr. univerze). Poleg tega pa predlagana ureditev niti v tem povzemanju systemske ureditve upravljanja zavodov ni konsistentna, saj iz sveta zavoda v celoti izključuje predstavnike zaposlenih v ZZZS, s katerimi se zagotavlja tudi sodelovanje zaposlenih pri upravljanju zavodov in imajo tudi v obstoječi ureditvi svoje mesto in vlogo, ki jo je potrebno ohraniti, njihova izključitev pa bi bila po našem mnenju celo ustavno sporna.

V zvezi s prevzemanjem nekaterih finančnih obveznosti do zdravstvenega sistema v brez proračuna Republike Slovenije:

Predlog predvideva zagotavljanje proračunskih sredstev za nekatere izdatke v zvezi z zdravstvenim sistemom, ki so se doslej zagotavljala iz sredstev zdravstvene blagajne. Takšnemu predlogu načeloma ne nasprotujemo, saj nekateri tovrstni izdatki dejansko niso neposredno povezani z zagotavljanjem pravic iz obveznega zdravstvenega zavarovanja, za kar so namenjeni prispevki za zdravstveno zavarovanje, financiranje teh izdatkov iz proračuna pa omogoča več manevrskega prostora za financiranje storitev iz obveznega zdravstvenega zavarovanja. Kljub temu pa opozarjamo na nujno previdnost pri proračunskem načrtovanju teh izdatkov, da se ne bi v primeru pretirane restriktivnosti pri tovrstnih izdatkih dejansko posegalo v zagotavljanje nekaterih temeljnih pogojev za učinkovito delovanje zdravstvenega sistema (npr. izobraževanje in raziskovanje na terciarni ravni, izdatki za specializacije), pa tudi nekaterih drugih izdatkov, katerih krnitev kratkoročno morda izgleda neproblematična, dolgoročno pa ima lahko izjemne posledice za zdravje družbe (npr. ukrepi na področju promocije, preventive in varovanja zdravja, kar je bilo v delu, ki se nanaša na sofinanciranje socialnih partnerjev za izvajanje ukrepov varnosti in zdravja pri delu izpostavljeno tudi v Socialnem sporazumu 2015-2016).

Nenazadnje smo v KSS PERGAM podali še nekaj pobud in predlogov, ki izvirajo iz prakse. Tako smo v zvezi s pravico do nadomestila plače predlagali, da denarno nadomestilo ne sme biti nižje od minimalne plače (če je zavarovanec sicer v delovnem razmerju za polni delovni čas), glede na to, da je višina minimalne plače še vedno nekaj evrov pod pragom tveganja revščine (predlog ZZVZZ-1

predvideva najnižje nadomestilo plače v višini 80 % minimalne plače). Prav tako smo predlagali, da se kot poškodba pri delu določi tudi poškodba, ki je nastala pri prevozu na delo ali z dela, ne glede na to, ali je prevoz organiziral delodajalec ali ne. Opozorili smo tudi na nujnost vzpostavitve sistema, ki bi preprečeval zlorabe pri odjavah zaposlenih iz zavarovanja »za nazaj«, brez njihov vednosti. Prav tako je v praksi problematično čakanje na odločitev imenovanega zdravnika, ki odloči o bolniškem staležu po izteku bolniškega staleža, ki jim ga lahko odobri osebni zdravnik, saj do prejema odločitve imenovanega zdravnika delavec nima podlage za odsotnost z dela, čeprav mu njihovo zdravstveno stanje ne onemogoča opravljanja dela ali celo prihoda na delo. Novi ZZVZZ-1 je priložnost, da bi se ta problematika lahko ustrezno rešila.

Nenazadnje smo v KSS PERGAM ponovno opozorili na odsotnost ureditve področja poklicnih bolezni, vključno z določitvijo poklicnih bolezni, postopkom ugotavljanja, potrjevanja in prijavljanja poklicnih bolezni, v povezavi s tem pa izrazili pričakovanje, da se sprejmejo ustrezne pravne podlage in opravi razmislek o uvedbi diferencirane prispevne stopnje za poklicne bolezni in poškodbe pri delu iz tega naslova.

Aleš Bortek,
univ. dipl. pravnik,
pravni svetovalec

V tokratni rubriki posebno pozornost namenimo dolgo časa pričakovani in zelo pomembni sodbi Vrhovnega sodišča RS, ki se nanaša na primer, ko delodajalec v javnem sektorju delavcu v pogodbi o zaposlitvi določi previsoko plačo, nato pa razliko zahteva nazaj. Sodba je rezultat večletnega prizadevanja KSS Pergam, da bremena s strani delodajalcev previsoko določenih plač ne smejo nositi delavci, ampak delodajalci.

V rubriki je predstavljena tudi odločba Ustavnega sodišča RS, ki se nanaša na način vročanja odpovedi pogodbe o zaposlitvi, in še dve novejši in zanimivi sodbi Vrhovnega sodišča RS.

SODBA VRHOVNEGA SODIŠČA RS, VIII IPS 256/2016 z dne 20.12.2016

Vrhovno sodišče se je v tej zadevi ukvarjalo z vprašanjem, ali je delavec v javnem sektorju glede na določbe zakona, ki ureja plače v javnem sektorju, dolžan vrniti plačo, ki mu jo je delodajalec določil v pogodbi o zaposlitvi in za katero se pozneje izkaže, da je glede na pravila plačnega sistema določena v previsokem znesku.

Že od leta 2005 velja zakonska ureditev, ki določa naslednje:

- plača v pogodbi o zaposlitvi, ki je glede na zakon in kolektivno pogodbo določena v napačni višini (previsoki ali prenizki), se šteje za nezakonito določeno,
- namesto tako določene plače se kot veljavna plača med delodajalcem in delavcem šteje plača v višini, ki izhaja iz določb zakona in kolektivne pogodbe,
- v primeru prenizko določene plače je delodajalec dolžan delavcu izplačati razliko, v primeru previsoko določene plače pa je delodajalec dolžan od delavca zahtevati vračilo razlike.

Ta zakonska ureditev je postala aktualna z vstopom v nov plačni sistem leta 2008, ko so

se za večino delavcev v javnem sektorju pričela uporabljati nova plačna pravila. Slednja pri nekaterih delodajalcih niso bila pravilno upoštevana, zato je prihajalo do tega, da so imeli nekateri delavci določeno prenizko, nekateri pa previsoko plačo. Situacija v prvem primeru ni povzročala večjih sporov, medtem ko je veliko sporov povzročala druga situacija, torej ko je bila plača določena previsoko. Stališča delodajalcev in sindikatov glede dolžnosti vračila s strani delavcev so si bila nasprotna. Oboji smo se sicer strinjali, da za naprej (od ugotovitve, da je plača določena previsoko) pripada delavcu plača v višini, določeni v zakonu in kolektivni pogodbi, ne pa v višini, določeni v pogodbi o zaposlitvi. Pri vprašanju za nazaj pa so bili delodajalci mnenja, da mora delavec previsoko izplačane plače v vsakem primeru vrniti, medtem ko smo sindikati trdili, da takšen preprost avtomatizem ne more veljati predvsem iz naslednjih, praktično vedno podanih razlogov:

- plačo v pogodbi o zaposlitvi določi delodajalec, ki je pogodbeno močnejša stranka delovnega razmerja in ki so mu oz. bi mu vsaj morala biti pravila plačnega sistema znana,
- delavec plačo prejema v dobri veri, misleč, da je določena zakonito, in temu prilagodi svoj življenjski slog, poleg tega pa so od izplačane plače odvisne tudi nekatere socialne pravice.

Ob vstopu v nov plačni sistem in kmalu po njem je zaradi nekaterih nejasnih pravil prihajalo tako do posameznih kot množičnih napak pri določanju plač. Najbolj množični so bili primeri na Zavodu za zaposlovanje, v Univerzitetnem kliničnem centru Ljubljana, pa tudi na RTV Slovenija. V vseh primerih, tako posameznih kot množičnih, so delodajalci od delavcev zahtevali vračilo preveč izplačanih plač. K temu jih je silil tudi Inšpektorat za javni sektor, ki ga stališča sindikatov niso prepričala in je zavzel stališče, da so glede na zakonske določbe delavci v vseh primerih brez izjeme vedno dolžni vrniti preveč izplačane plače.

Sindikata na Zavodu za zaposlovanje in v Univerzitetnem kliničnem centru Ljubljana spadata pod KSS Pergam, zato smo bili v naši sindikalni centrali še posebej izpostav-

ljeni temu problemu. Pri tem je vedno bolj skrb zbujačo postajala sodna praksa, čeprav smo pričakovali, da bodo sodišča naše argumente upoštevala. Najprej se je začelo z dokaj neenotno prakso sodišč na prvi stopnji, nato pa z žal enotno prakso sodišča druge stopnje, ki je zavzelo zelo jasno stališče, da so delavci dolžni preveč izplačane plače vedno vrniti.

Veliko delavcev v javnem sektorju je v tej situaciji obupalo in pristalo na vračilo. V KSS Pergam pa smo kljub vsemu še vedno vztrajali na našem dotedanjem stališču, da je takšen preprost avtomatizem glede vračanja plač preveč tog in da nima podlage v zakonu. Svoje upe smo polagali na Vrhovno sodišče, zato smo se nanj obrnili takoj, ko je bilo to možno. Šlo je za primer naše članice, zaposlene v zdravstveni dejavnosti.

Vrhovno sodišče je po približno polovici leta odločanja na naše veliko zadovoljstvo potrdilo pravilnost našega stališča, ki smo ga zastopali več let, in v obrazložitvi svoje sodbe praktično v celoti ponovilo naše argumente. Obrazložitev lahko strnemo v tri točke:

1. **določitev previsoke plače v pogodbi o zaposlitvi je nezakonita, zato se delavcu za naprej v pogodbi o zaposlitvi določi ustrezno nižja plača,**
2. **zakon ne določa, da je delavec za nazaj vselej dolžan vrniti preveč prejeto plačo, ampak to v končni posledici prepušča presoji sodišča,**
3. **sodišče pri tej presoji upošteva vse okoliščine konkretnega primera, med drugim pa mora upoštevati tudi naravo delovnega razmerja, v katerem je delodajalec močnejša stranka in v katerem ni zanemarljiva niti socialna komponenta - od višine izplačil plač delavcu so odvisne nekatere socialne pravice oziroma višina socialnih prejemkov, pri čemer na tem področju ni predviden poračun ali ponovna odmera za nazaj.**

Upoštevajoč takšno obrazložitev je v konkretni zadevi Vrhovno sodišče odločilo, da delavka, naša članica, ni dolžna vrniti preveč izplačanih plač. Krivdo je v celoti pripisalo delodajalcu.

Ta sodba Vrhovnega sodišča je ena izmed pomembnejših v zadnjih letih, saj učinkuje na ogromno število primerov napačno določenih in izplačanih plač v javnem sektorju.

Njen vpliv pa se razteza tudi onkraj javnega sektorja. Delovna sodišča prve in druge stopnje namreč že dalj časa kažejo trend do delavcev (tako javnega kot zasebnega sektorja) vedno strožjega tolmačenja delovno-pravne zakonodaje, z navedeno sodbo pa je Vrhovno sodišče poslalo jasen signal, da bodo morala biti sodišča prve in druge stopnje v bodoče bolj pazljiva pri razsojanju v primerih, ki so povezani s temeljnimi instituti delovnega prava.

ODLOČBA USTAVNEGA SODIŠČA RS, U-I-200/15-21, UP- 936/15-20, z dne 16.03.2017

V tokratni rubriki predstavljamo tudi odločbo Ustavnega sodišča, s katero je bila razveljavljena določba Zakona o delovnih razmerjih, ki določa t.i. fikcijo vročitve odpovedi, ki je bila poslana priporočeno s povratnico.

Zakon določa, da se odpoved pogodbe o zaposlitvi vroča:

- osebno v prostorih delodajalca,
- s priporočeno pošiljko s povratnico ali
- z objavo na oglasnem mestu pri delodajalcu, ki je dostopno delavcu (tu gre za primer, ko odpoved vroča delodajalec delavcu, ne pa tudi obratno).

V primeru vročanja s priporočeno pošiljko s povratnico se je po sporni zakonski ureditvi štelo, da je vročitev opravljena, ko je pošiljka prevzeta, oziroma če pošiljka ni prevzeta v roku za sprejem, ko poteče osem dni od dneva prvega poskusa vročitve.

Kako se vročajo priporočene pošiljke? Zakon, ki ureja poštne storitve, določa, da se priporočene poštne pošiljke vročajo naslovniku osebno na naslovu. Če to ni mogoče, se priporočena pošiljka vroči enemu od odraslih članov gospodinjstva ali osebi, pooblaščen za prevzem poštne pošiljke. Če poštne pošiljke zaradi odsotnosti ni mogoče vročiti navedenim osebam, pusti dostavljavec v hišnem predalčniku obvestilo, v katerem navede kraj prevzema in rok, v katerem se lahko prevzame poštne pošiljke. Če naslovnik poštne pošiljke ne prevzame v roku, določenem v obvestilu iz prejšnjega odstavka, se poštne pošiljke vrne pošiljatelju.

Če vzamemo za primer, ko odpoved podaja in pošilja delodajalec (lahko pa bi šlo tudi za obratni primer), to torej pomeni, da se lahko odpoved pogodbe o zaposlitvi, ki jo je delodajalec poslal priporočeno s povratnico, vrne delodajalcu, ker je delavec na pošti ni prevzel v roku, pri čemer pa delavec iz obvestila, ki mu ga je v hišnem predalčniku pustil dostavljaivec, niti ne more sklepati, za kakšno pošiljko gre in kdo je pošiljatelj. Pošiljka se torej vrne delodajalcu, kljub temu pa se šteje za vročeno, ko poteče osem dni od prvega poskusa vročitve. S tem začne teči tudi 30-dnevni rok za vložitev tožbe. Delavec torej lahko sploh ne ve, da mu je pogodba odpovedana, zaradi česar zamudi rok za vložitev tožbe.

V primeru, ki ga je obravnavalo Ustavno sodišče, se je delavki zgodilo točno to. V hišnem predalčniku jo je čakalo obvestilo, da jo na pošti čaka pošiljka, ki pa je v roku ni šla iskat. Minil je dober mesec dni, v katerem je povsem običajno še naprej opravljala delo pri delodajalcu. Ta ji z ničimer ni nakazal, da ji je po pošti poslal odpoved in da ji že teče odpovedni rok. To ji je povedal, ko je rok za vložitev tožbe že potekel (odpovedni rok je lahko daljši kot rok za vložitev tožbe – slednji vselej znaša le 30 dni, ne glede na trajanje delovnega razmerja).

Delavka je zoper odpoved nemudoma vložila tožbo, ki pa jo je delovno sodišče zavrglo zaradi zamude roke. Svojo sodno pot je nadaljevala vse do Ustavnega sodišča. **Slednje je določbo zakona, ki določa, da je vročitev odpovedi opravljena, ko poteče osem dni od dneva prvega poskusa vročitve, razveljavilo.**

V obrazložitvi je zapisalo, da v fazi vročanja odpovedi pogodbe o zaposlitvi resda še ne gre za sodni spor med delavcem in delodajalcem oziroma da odpoved pogodbe o zaposlitvi ni sodno pisanje. Vendar pa je treba upoštevati, da je vročitev odpovedi predpogoj za uveljavljanje sodnega varstva zoper odpoved, ki je za delavca lahko življenjskega pomena. Izguba zaposlitve namreč lahko ogrozi eksistenco ne samo delavca, temveč tudi njegove družine. Zato mora biti omogočeno najmanj to, da se delavec z odločitvijo delodajalca (odpovedjo pogodbe o zaposlitvi) dejansko seznani, saj le tako lahko uveljavi sodno varstvo. Sporna zakonska ureditev lahko že v primeru daljše odsotnosti delavca zaradi bolezni ali dopusta povzroči, da se s

pošiljko dejansko ne seznani niti do takrat, ko se izteče rok za vložitev tožbe, še zlasti, ker je ta zelo kratek (30 dni od fikcije vročitve). Verjetnost, da se to zgodi, je še večja zato, ker na obvestilu, ki se pusti v poštnem nabiralniku, ni navedeno, kdo je pošiljatelj. Zato delavec ali drugi člani gospodinjstva ne morejo vedeti, da je od delodajalca, kar bi praviloma pri njih povzročilo večjo skrbnost. Treba je upoštevati, da se vse pomembnejše sodne in upravne odločbe vročajo v skladu s pravili, ki jih urejajo temeljni procesni zakoni, tako, da se po izteku roka za dvig na pošti pisanje pusti v poštnem nabiralniku. Praviloma se pošiljka pusti v naslovnikovem nabiralniku prav zato, da se zagotovi čim večja dejanska verjetnost, da se bo naslovnik kljub vročitvi s fikcijo res seznani s pisanjem. Res je, da lahko pride do neseznanitve z odpovedjo tudi zaradi premajhne skrbnosti delavca, vendar pa je velika teža posledice očitno nesorazmerna z morebitnimi koristmi izpodbijane zakonske določbe. Pri oceni koristi je treba namreč upoštevati, da je z vidika zapletenosti vročanja za delodajalca popolnoma vseeno, ali se pisanje po izteku roka za dvig na pošti pusti v naslovnikovem nabiralniku ali pa se vrne pošiljatelju (delodajalcu).

Odločitev Ustavnega sodišča pomeni, da sedaj ni več t.i. fikcije vročitve, kar pomeni, da morata odslej stranki delovnega razmerja, ki se jima poštna pošiljka vrne nazaj, ker je nasprotna stranka v roku ni dvignila, poskusiti z novo vročitvijo odpovedi pogodbe o zaposlitvi na enega izmed zakonsko dovoljenih načinov.

SODBA VRHOVNEGA SODIŠČA RS, VIII IPS 305/2016 z dne 21.02.2017

V konkretnem primeru je šlo za delavko, zaposleno v visokem šolstvu, ki je bila med drugim zadolžena za preverjanje tehnične brezhibnosti diplomskih nalog, ki jih oddajajo študentje pred zagovorom. Zoper delo delavke se je pritožila profesorica, ki je bila predsednica komisije za zagovor in ki je opazila tehnične pomanjkljivosti diplomskega dela. Pri delavki je delodajalec nato odkril še eno napako, in sicer naj bi nek študent v zagovor oddal diplomsko nalogo z drugačnim naslovom, kot ga je imel prijavljenega v bazi.

Delodajalec je delavko povabil na zagovor pred odpovedjo iz razloga nesposobnosti. V vabilu oz. obdolžitvi je navedel, da je zoper njeno delo podala pritožbo predsednica komisije za zagovor diplomske naloge, pri čemer ni navedel, za katerega študenta je šlo. Poleg tega je navedel, da je delavka še pri enem študentu (spet brez imena in priimka) spregledala tehnične pomanjkljivosti, saj je študent v zagovor oddal diplomsko nalogo z drugačnim naslovom.

Delavka se na takšnem zagovoru praktično ni mogla zagovarjati, saj je v tistem obdobju opravila pregled več kot 100 diplomskih nalog in ni vedela, za kateri dve diplomski nalogi ji delodajalec očita nepravilnosti in za kakšne nepravilnosti konkretno gre. Delodajalec ji je kljub temu podal odpoved pogodbe o zaposlitvi, v njej pa bolj konkretno obrazložil, za kakšne tehnične nepravilnosti je šlo.

Delavka je zoper odpoved vložila tožbo. Sodišče prve stopnje je tožbo zavrnilo in obrazložilo, da ji je bil zagovor omogočen. Delavka se je pritožila na drugo stopnjo in bila tam uspešna. Višje sodišče se je strinjalo z njo, da obdolžitev delodajalca ni bila dovolj konkretna, da bi se lahko delavka učinkovito zagovarjala, zaradi česar ji je bila ta pravica kršena in je posledično odpoved pogodbe o zaposlitvi nezakonita.

Zoper takšno odločitev je delodajalec vložil pravno sredstvo na Vrhovno sodišče. Slednje ga je zavrnilo in se strinjalo z višjim sodiščem. V obrazložitvi je zapisalo, da je namen zakona učinkovita priprava delavca na zagovor. Delavka v konkretnem primeru se na zagovor ni mogla pripraviti, saj sta bila oba očitka v obdolžitvi delodajalca nejasna in splošna, zaradi česar ni mogla vedeti, katerih dveh tehničnih pregledov od več kot 100 pregledanih diplomskih nalog ni opravila v skladu s pričakovanji oziroma strokovno in kvalitetno. Da bi bil delavki zagotovljen učinkovit zagovor, bi moral delodajalec v obdolžitvi konkretno navesti, pri katerih dveh nalogah delavka tehničnega pregleda ni opravila brezhibno in katere konkretne pomanjkljivosti so bile pri teh dveh nalogah ugotovljene. Pogoj za zakonitost odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz razloga nesposobnosti je med drugim tudi zagotovitev pravice do zagovora delavcu, ki se mu očita nesposobnost. Ker tej zahtevi delodajalec ni zadostil, je potrebno ugotoviti, da je odpoved pogodbe o zaposlitvi nezakonita.

SODBA VRHOVNEGA SODIŠČA RS, VIII IPS 179/2016 z dne 07.02.2017

V tem primeru je šlo za delavko banke, zaposleno na delovnem mestu referent, ki je vpogledala v osebne podatke določenega komitenta, ki ga je predhodno angažirala kot odvetnika v neki svoji zasebni zadevi. Ko sta se sprla (za preučitev njenega primera naj bi ji po njenem mnenju zaračunal preveč, nato pa zastopanja ni hotel prevzeti), je preverila njegov račun in ugotovila, da na njem nima dovolj sredstev za vračilo zneska, ki mu ga je plačala, niti ni bila napisana faktura o njenem plačilu, zato je podatke predložila različnim organom, med drugim Odvetniški zbornici in Informacijskemu pooblaščenču, več dopisov pa je poslala tudi njemu. Le-ta je od banke nato zahteval, naj delavki onemogoči pošiljanje številnih sporočil s službenega elektronskega naslova in preverjanje njegovega osebnega računa.

Banka (delodajalec) je delavko povabila na zagovor v zvezi s tem, nato pa ji je podala izredno odpoved pogodbe o zaposlitvi zaradi kršenja Pravilnika o varovanju poslovne skrivnosti, oseb, informacij in premoženja NLB.

Delavka je vložila tožbo, v kateri sicer ni prerekala svojih dejanj, je pa trdila, da gre za diskriminacijo. Po njenih besedah so namreč tudi nekateri drugi referenti preverjali račune komitentov, pa jim banka, ko je za to izvedela, ni podala izredne odpovedi pogodbe o zaposlitvi.

Delavka je tožbo izgubila tako na prvi kot na drugi stopnji. Zato se je obrnila še na Vrhovno sodišče. Slednje je potrdilo odločitve nižjih stopenj in obrazložilo, da je delavka huje kršila pravila delodajalca in da je v tem konkretnem primeru ključen pomen zaupanja delodajalca do delavca, saj gre na strani delodajalca za banko, na strani delavca pa za bančnega uslužbenca. Poleg tega je delavkino ravnanje vplivalo na odnos med komitentom in banko, ki se kaže v (upravičeno) omajanem zaupanju komitenta do banke.

Glede diskriminacije pa je Vrhovno sodišče sklenilo, da je nepomembno, kako je delodajalec ravnal v drugih podobnih ali ena-

kih primerih. Če delavec naklepoma ali iz hude malomarnosti huje krši pogodbeno ali drugo obveznosti iz delovnega razmerja in obstajajo okoliščine, zaradi katerih delovnega razmerja ni mogoče nadaljevati niti do izteka odpovednega roka, potem so podani pogoji za izredno odpoved pogodbe o zaposlitvi. V presoji delodajalca je, ali se bo za izredno odpoved odločil ali ne. Zakon mu obveznosti izredne odpovedi ne nalaga.

S sklicevanjem na dolžnost enake obravnave delavcev bi bilo od delodajalca nesprejemljivo zahtevati, da ob ugotovljenih pogojih za izredno odpoved pogodbe o zaposlitvi delavki ne sme podati izredne odpovedi samo zato, ker je nekaterim drugim delavcem ob enakih kršitvah ni. Ni namreč enakosti v nepravu. Zahteva po takšni enakosti bi bila v nasprotju z določbo 2. člena Ustave RS, da je Slovenija pravna država.

PROJEKT WIBAR 3

Peter Virant, mag.
strokovni sodelavec na KSS Pergam

Konfederacija sindikatov PERGAM je v letu 2016 sodelovala v projektu WIBAR 3 (WageIndicator Support for bargaining 3), ki ga je izvajala Univerza v Amsterdamu skupaj s partnerjema Ruskin Collegem iz Oxforda in Central Europe Labour Institutom iz Bratislave. Projekt je financiral Evropski socialni sklad. V projektu – raziskavi je sodelovalo 23 držav, članic Evropske Unije. Konfederacija Pergam, kot tudi druge konfederacije iz evropskih držav, je sodelovala v standardiziranem vprašalniku, udeleženci iz KSS PERGAM pa smo imeli na srečanjih v Veliki Britaniji in Nizozemski tudi pisne prispevke. Konfederacija PERGAM kot koordinator v Sloveniji, je k sodelovanju povabila ostale slovenske sindikalne centrale, vendar razen s strani Zveze svobodnih sindikatov Slovenije, za sodelovanje v projektu, kljub v celoti pokritim stroškom, ni bilo večjega zanimanja.

Namen projekta – raziskave je bil ugotoviti stanje na področju panožnega socialnega dialoga v posameznih državah, trende na tem področju, kot tudi povezave z zaposlenostjo in konkurenčnostjo. Zajete so bile naslednje industrije oziroma področja: kovinska in elektro industrija, prodaja na veliko, prodaja na drobno – trgovina, ICT, Transport in Telekomunikacije. Ne glede na izbrane industrije lahko določene zaključke in trende prenesemo tudi na področja papirne in grafične industrije in prav tako tudi ostalih panog. Raziskava tudi neposredno potrjuje korelacijo med sindikalizirano in pokritostjo s kolektivnimi pogodbami, (z manjšimi izjemami). Vse korelacije v smislu zaposlenosti, plač ipd. pa so na strani tistih, ki trdijo, da sindikati oziroma visoka stopnja sindikaliziranosti ni »dobra« zgolj za članice in člane, temveč pozitivno vpliva na družbeni razvoj in stabilnost. Več o sami raziskavi, metodologiji, rezultatih in zaključkih si lahko preberete na <http://www.wageindicator.org/main/Wageindicatorfoundation/projects/wibar-3>.



Boštjan Flajnik, predsednik Sindikata Veterinarske fakultete UL in Peter Virant, strokovni sodelavec na KSS Pergam ter Vladimir Lazič, tajnik Sindikata KC Ljubljana, so sodelovali na konferenci WIBAR3; junij 2016, Oxford (Foto: arhiv KSS Pergam)

Raziskava ni bila sama sebi namen, zaključke lahko sindikalne centrale in sindikati koristno uporabijo pri načrtovanju strategij, orientacij. Nenazadnje je koristnost tudi v primerjavah med posameznimi državami članicami EU in prenosu dobrih praks med njimi. Proces privatizacije, kakor tudi vse več tujih lastnikov kapitala (tovarn, trgovin...) je vsesplošen pojav in ni vezan zgolj na posamezne članice, temveč gre za nove pojave, ki so značilni za celotno področje. Evropska unija je prosta cona za prenos kapitala, storitev, ljudi. Evropske in druge multinacionalke sinhronizirano, usklajeno delujejo v več državah. Povezave med sindikati v posameznih državah, ki se s tem soočajo obstajajo, vendar je nujna krepitev sodelovanja, lahko bi rekli tudi »združevanja« na meddržavni evropski ravni. Evropski sveti delavcev so sicer korak k soupravljanju zaposlenih vendar še zdaleč niso dovolj, potrebne so sindikalno koordinirane akcije na ravni multinacionalk, kot tudi razmislek o konkretnem panožnem socialnem dialogu na evropski ravni.

Splošen vtis je, da še vedno sektorske kolektivne pogodbe, gledano na celotno Evropsko unijo, pokrivajo več kot polovico zaposlenih in so še vedno pomemben dejavnik socialnega dogovarjanja in urejanja politike plač. Je pa dejstvo, da pokritost zelo niha od države do države. Prisoten je vsesplošni trend, da se nivo pogajanj iz področja sektorja, panoge seli na nižji nivo, torej na raven podjetja.

Druga ugotovitev je, da tuji lastniki niso nujno nenaklonjeni socialnemu dialogu, je pa seveda to zelo odvisno od zakonodaj, državnih ureditev industrijskih odnosov v posameznih državah, kot tudi čedalje bolj javnemu mnenju. Na seminarju v Amsterdamu je bilo govora tudi o znani trgovski družbi, ki je prisotna praktično v vseh državah EU. Trgovska veriga odnos do sindikatov in zaposlenih prilagaja (podobno kot izdelke) okusu javnosti in izvaja velike premike od »slabega« sindikatom in delavcem nenaklonjenega podjetja, k podjetju z »najboljšo kolektivno pogodbo« ter zaposlenim prijaznega podjetja. Seveda ne iz razloga človekoljubnosti, temveč koristi in preračunljivosti. Določene kampanje, ki so jih sindikati vodili v javnosti za javnost, so bile uspešne. Če je »image« podjetja slab, v smislu da slabo ravna z zaposlenimi, je pot-

rebno iti v akcije in kampanije, ki o takem ravnanju obvestijo potrošnike, kar dokazano ob dobro zastavljeni taktiki vpliva na prodajo in rezultate.

Ena izmed pomembnejših ugotovitev je, da se praktično vsi sindikati v državah članicah Evropske unije soočamo z istimi težavami in izzivi v sindikalnem delu in da padajo določeni stereotipi o »urejenih« državah z »urejenim« kapitalizmom. Torej nas bodo razmere same prisilile v bolj enotne strategije in sodelovanje. Tako tudi v tako imenovanih »starih državah EU« delavske pravice in standardi niso več samo po sebi umevni, temveč so tudi izpostavljeni pojavom nižanja standarda delavskih pravic, prekarizacije. Čedalje več je težav pri organiziranju delavcev v sindikate, onemogočanja delovanja sindikatov ipd.

Sindikati nimajo enotnega mnenja glede problema ali izziva, da se kolektivna pogajanja iz ravni panoge vse bolj selijo na raven podjetja. Dejstvo je, da to negativno vpliva na moč sindikatov na državni ravni, negativno vpliva na politično moč, fragmentacija pogajanj slabi delavsko oziroma sindikalno solidarnost. Po drugi strani pogajanja na ravni podjetja približajo sindikat in njegovo delo neposredno članicam in članom. Pogajanja niso odtujena, ne odloča se drugje, temveč so članice in člani ter sindikalni zapupniki na ravni podjetja neposredno vpeti v pogajanja, dana jim je moč odločanja in sprejemanja odgovornosti.

Da se kolektivna pogajanja iz panoge čedalje bolj selijo na raven podjetij je dejstvo, s katerim morajo sindikalne centrale in sindikati računati. Seveda se lahko vrednostno, do tega opredelimo, vendar nove oblike pogajanj terjajo tudi nove oblike sindikalne organiziranosti in sindikalnih strategij. Kljub vsemu si je še vedno potrebno prizadevati za čim boljše kolektivne pogodbe na ravni panoge, hkrati pa na ravni podjetja doseči čim več, seveda ob upoštevanju specifik in realnih možnosti. Dejstvo je, da vsa podjetja niso v enaki situaciji, zato je podjetniška kolektivna pogodba lahko rešitev za izboljšanje pravic zaposlenih. Seveda pa si moramo prizadevati za Kolektivne pogodbe, ki bodo obvezujoče za vsa podjetja v panogi tudi in predvsem iz razloga, da delavske pravice in plače ne bodo predmet konkurenčnosti ter dumpinga, kar se žal prepo-

gosto dogaja. In ne nazadnje potrebno je iti v kampanjo za sklenitev krovne pogodbe za gospodarstvo, saj trenutno preveč in čedalje več delavk in delavcev ni deležno pravic iz kolektivnih pogodb in so s plačami, dopusti, nagradami ipd. zgolj na zakonskem minimumu. Verjetno se oni še najbolj zavedajo, kaj pomeni biti »nepokrit« s kolektivno pogodbo.



Mednarodna konferenca v okviru projekta WIBAR3; oktober 2016, Nizozemska (Foto: arhiv KSS Pergam)

ZDRAVA DELOVNA MESTA ZA VSE GENERACIJE

Evropska komisija in Evropska agencija za varnost in zdravje pri delu (EU-OSHA) sta 15. aprila 2016 v sodelovanju z nizozemskim predsedstvom EU zagnali **dveletno vse-evropsko kampanjo Zdrava delovna mesta za vse generacije**. Gre za največjo kampanjo na tem območju, ki se osredotoča na trajnostno delo ter varne in zdrave delovne razmere v zvezi s staranjem delovne sile, obenem pa tudi opozarja, da so današnji mlajši delavci prihodnji starejši delavci.

Demografske spremembe so eden glavnih izzivov za Evropo v prihajajočih letih. Do leta 2020 mora 75 odstotkov prebivalstva EU v starosti od 20 do 64 let imeti zaposlitev. Po pričakovanjih bodo do leta 2030 v številnih evropskih državah delavci, stari od 55 do 64 let, pomenili vsaj 30 odstotkov delovne sile. V številnih državah članicah se upokojitvena starost zvišuje, veliko delavcev pa verjetno čaka daljše delovno življenje. Vse več delavcev tudi meni, da delo vpliva na njihovo zdravje in da enakega dela ne bodo sposobni opravljati, ko bodo stari 60 let. Evropska politika si je zato zadala okvir za reševanje tega perečega vprašanja in sprejela strategijo Evropa 2020 in Strateški okvir EU za varnost in zdravje pri delu za obdobje 2014–2020.





Zdrava delovna mesta za vse generacije




O TĚMI KAMPANJE | ORODJA IN PUBLIKACIJE | VKLJUČITE SE | PARTNERJI KAMPANJE | MEDIJSKO SREDIŠČE



Zdrava delovna mesta za vse generacije

Varnost in zdravje pri delu – skrb vsakogar. Dobro za vas. Dobro za posel.

[Več informacij](#)

Tema kampanje temelji na **projektu Evropskega parlamenta Varnejše in bolj zdravo delo pri vseh starostih**, ki ga je od leta 2013 do leta 2015 izvajala EU-OSHA, ter na različnih drugih poročilih Agencije o varnosti in zdravju glede staranja delovne sile. Z navedenim projektom so se raziskale obstoječe politike in strategije za obravnavanje demografskih sprememb, njegov cilj pa je bil okrepiti izmenjavo dobre prakse in pomagati pri razvoju prihodnjih politik glede na staranje delovne sile.

Kampanja se osredotoča na javna in zasebna evropska podjetja ter na potrebo po spodbujanju trajnostnega dela in zdravega staranja od začetka delovnega življenja. Njeni cilji so spodbujati trajnostno delo in zdravo staranje od začetka delovnega življenja, poudarjati pomen preprečevanja tveganj v vsem delovnem življenju, pomagati delodajalcem in delavcem (vključno z malimi in srednjimi podjetji) z zagotavljanem informacij in orodij za upravljanje varnosti in zdravja pri delu v povezavi s staranjem delovne sile ter olajšati izmenjavo informacij in dobrih praks.

Z odpravljanjem ovir za trajnostno delovno življenje in z upoštevanjem dobrih praks na področju upravljanja varnosti in zdravja pri delu je mogoče delavcem in delodajalcem zagotoviti pomembne koristi ter izboljšati

zdravje celotnega aktivnega prebivalstva. Pomembno je tudi, da delodajalci izpolnjujejo zakonske obveznosti in spodbujajo varne delovne prakse za vse generacije, kar dolgoročno prispeva k zmanjšanju fluktuacije zaposlenih in povečanju produktivnosti.

Spletno mesto Zdrava delovna mesta za vse generacije je namenjeno predstavitvi vprašanj o demografskih spremembah in vsebini kampanje, ponuja pa tudi številne publikacije in praktična orodja. Delodajalcem in delavcem je denimo na voljo e-vodnik, ki je v praktično pomoč pri upravljanju varnosti in zdravja pri delu z vidika staranja delovne sile. Je interaktiven in po besedah snovalcev preprost za uporabo, namenjen pomoči podjetjem vseh velikosti, da ocenijo in obravnavajo tveganja za delavce in izpolnjujejo potrebe delavcev vseh starosti. Zdaj je na voljo v angleščini, druge nacionalne različice bodo dane na voljo med kampanjo, ki ji lahko sledite tudi prek Facebooka, Twitterja, Linkedina in drugih družabnih omrežij.

Vsebina tega prispevka je v celoti povzeta po vsebinah spletnega mesta Zdrava delovna mesta za vse generacije, URL: www.healthy-workplaces.eu/sl.

SINDIKAT CENTROV ZA SOCIALNO DELO SLOVENIJE SINCE07, KSS PERGAM

Perica Radonjić,
univ.dipl.psih.



Predsednik Sindikata Centrov za socialno delo Slovenije SINCE07, KSS Pergam

V februarju 2017 je Sindikat Centrov za socialno delo Slovenije SINCE07, KSS Pergam obhajal desetletnico delovanja in ob tem jubileju bi radi vsem našim kolegom, članom KSS Pergam predstavili naš sindikat. Najprej pojasnilo našega imena – **SIND**ikat **CENT**rov za socialno delo, **07** pa izhaja iz letnice nastanka 2007. Kot rečeno v tej obliki delujemo deset let, pred tem smo pa delovali kot konferenca znotraj Sindikata zdravstva in socialnega varstva. V februarju 2007 smo se odločili za delovanje v okviru samostojnega sindikata in kot taki pristopili k Konfederaciji sindikatov Slovenije Pergam.

V začetnem obdobju smo se spopadali predvsem s »krizo vodenja« - prvi predsednik je funkcijo opravljal dve leti, v tem času smo zamenjali dva sekretarja, šest mesecev smo imeli zaposleno zunanjo sodelavko, kar se je izkazalo kot slaba odločitev – skratka kar nekaj časa smo potrebovali, da se »stabiliziramo«. Sedaj se je vzpostavilo stabilno vodenje, že od leta 2010 deluje predsedstvo sindikata v enaki zasedbi, že drugi mandat. Poleg teh »začetniških« težav, pa smo v samostojnost vstopili v zelo težavnem obdobju. Pogajanja o novem plačnem sistemu v javnem sektorju so se bližala koncu in ujeli smo »zadnji vlak« in še pravočasno samostojno nastopili znotraj pogajalske skupine sindikatov javnega sektorja. Uspeli smo izpogajati, kar je v tistih razmerah bilo realno možno izpogajati. Hkrati smo se pa prepričali, da se do takrat ni nihče konkretno zavzemal za pravice strokovnih delavcev in ostalih zaposlenih na Centrih za socialno delo, saj našega dela nihče drug tudi poznal ni.

Podpora Konfederacije Pergam je bila v začetku našega delovanja ključnega pomena. Vsa ta leta smo s kvaliteto uslug KSS Pergam (pravna pomoč, logistika, ...) več kot zadovoljni. Poleg tega pa bi rad poudaril odnose znotraj KSS Pergam, ki so na čisto drugačni

ravni, kot smo je bili deležni v sindikalnem okolju do takrat. Lahko rečemo, da je bil leta 2007 izbor Konfederacije v okviru katere delujemo optimalen in v KSS Pergam se vsa ta leta zelo dobro počutimo.

Sindikat Centrov za socialno delo Slovenije SINCE07, KSS Pergam se je tekom pogajanj za nov plačni sistem v javnem sektorju, do septembra 2008, uspel profilirati tudi znotraj reprezentativnih sindikatov javnega sektorja kot enakovreden partner. Seveda smo k pogajanjem v okviru javnega sektorja lahko pristopili šele po pridobitvi reprezentativnosti, kar smo dosegli v najkrajšem možnem času šestih mesecev. Prav tako pa smo bili že od samega začetka zelo dobro sprejeti pri vseh najpomembnejših »deležnikih« socialne politike v Sloveniji – Ministrstvu za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti, Skupnosti Centrov za socialno delo in Socialni zbornici. Z vsemi njimi se je vzpostavilo korektno sodelovanje, ki traja še danes.

»Oteževalna« okoliščina za sindikalno delovanje je bil tudi nastop gospodarske krize v letu 2008, kar je povsem redefiniralo sindikalno delovanje v tistem času. Iz usmeritve »pridobivanja in večanja« delavskih pravic se je modus delovanja, silom prilik, spremenil v »ohranjanje doseženega«, kar je bilo zelo težko pojasnjevati našim članom in si to šteti za uspeh.

V Sindikatu Centrov za socialno delo Slovenije SINCE07, KSS Pergam zagovarjamo in dosledno prakticiramo osnovne principe sindikalnega delovanja: - demokratičnost, transparentnost in apolitičnost. Vse ključne odločitve sprejemajo člani sindikata prek svojih predstavnikov v Glavnem odboru sindikata.

V Sindikatu Centrov za socialno delo Slovenije SINCE07, KSS Pergam smo v začetnem obdobju našega delovanja veliko energije in časa namenjali delovanju na »terenu«. Obiskovali smo Centre za socialno delo po Sloveniji, predstavljali naše delovanje in prednosti sindikalnega povezovanja zaposlenih. Tudi zaradi tega se je članstvo v sindikatu ves čas večalo. Dosegli smo zelo dobro pre-

poznavnost med zaposlenimi na vseh 62 Centrih za socialno delo v Sloveniji.

Seveda pa se zavedamo, da je potrebno to ves čas vzdrževati in tudi zaradi tega smo leta 2014 (prva številka je izšla septembra 2014) pričeli z izdajanjem internega glasila Sindikata Centrov za socialno delo Slovenije SINCEo7, KSS Pergam, z nazivom SINCEo7. Glasilo izhaja vsaka dva meseca, pet števil letno. Poleg že omenjene »promocijske« vloge – izdajamo ga v nakladi 1000 izvodov in razdeljujemo po vseh 62 CSD-jih v Sloveniji, tako, da doseže skoraj vse od približno 1200 zaposlenih na Centrih za socialno delo, je glasilo zelo pomembno za informiranje naših članov, v njem odpiramo razprave o za nas pomembnih temah in na ta način vzdržujemo enotnost in povezanost našega članstva.

Med pomembnejšimi dosežki sindikata na področju dejavnosti Centrov za socialno delo so nedvomno vpeljava nazivov za strokovne delavce in strokovne sodelavce ter uveljavitev standardov in normativov.

Trenutno je fokus našega prizadevanja usmerjen na odpravo kadrovske podhranjenosti na Centrih za socialno delo, ki je posledica dolgoletnega »nepovečevanja« števila zaposlenih na Centrih za socialno delo, hkrati pa se je narava našega dela v tem času zelo spremenila. Z vsako novo zakonodajo smo prevzemali nove naloge in vse to opravljali ves čas v enaki kadrovski zasedbi. Še največja »enkratna« »regresija« na tem področju se je zgodila leta 2012 s pričetkom izvajanja Zakona o uveljavljanju pravic iz javnih sredstev (ZUOJS) s katerim smo v Sloveniji prešli na nov sistem socialnih transferjev. Takrat so se Centri za socialno delo vzpostavili kot t.i. »enotne vstopne točke« - upravičenci so lahko na enem mestu, na Centrih za socialno delo, uveljavljali vse socialne transferje, do katerih so bili upravičeni. Centri za socialno delo so takrat prevzeli dodatne naloge od drugih izvajalcev (občinske uprave, ZPIZ, prevozniki, ...) in dogovorjeno je bilo, da s temi dodatnimi nalogami na Centre za socialno delo preide tudi dodatni kader z omenjenih institucij. Izpeljava tega ni bila niti približno takšna kot je bila v začetku mišljena in dogovorjena. Takrat smo z občinskih uprav prevzeli okrog 80 dodatnih delavcev, okrog 50 jih je bilo na novo zaposlenih, resda je

takrat nastopilo delo tudi 62 t.i. »informatorjev«, ki so bili financirani iz EU sredstev, za obdobje dveh let – za informaterje je bilo rečeno, da bo MDDSZ storilo vse, da tudi po izteku dvoletnega obdobja ostanejo na Centrih za socialno delo, no julija 2015 smo dokončno izgubili še zadnje od omenjenih 62 delavcev. Po ocenah Skupnosti Centrov za socialno delo smo takrat prevzeli dodatne naloge v »velikosti« 387,35 dodatnih delavcev, ocena MDDSZ je bila 281,20. Noben od teh dveh izračunov se na koncu ni izšel, ostali smo krepko pod njima, obseg nalog pa je ostal seveda isti. Poleg tega je MDDSZ že ob predstavitvi Nacionalnega programa socialnega varstva 2013 – 2020, ugotavljalo, da Slovenija močno zaostaja za povprečjem EU po deležu zaposlenih v socialnem varstvu. Pri številu zaposlenih v socialnem varstvu na 100 000 prebivalcev dosegamo le 42 % povprečja EU (772 zaposlenih v socialnem varstvu na 100 000 prebivalcev v Sloveniji, 1851 v EU).

Vse to je pripeljalo do nevdržnih delovnih pogojev, v katerih našega dela ne moremo več kvalitetno opravljati. Že dolgo načrtovala Reorganizacija Centrov za socialno delo v Sloveniji se bo kot kaže v letošnjem letu vendarle izpeljala in v Sindikatu Centrov za socialno delo Slovenije SINCEo7, KSS Pergam jo vidimo kot priložnost konsolidacije in vzpostavitve primernih razmer tudi na kadrovskem področju. Na ta problem MDDSZ opozarjamo že dolgo časa in sedaj smo v okviru reorganizacije pristopili k intenzivnim pogajanjem z MDDSZ za razrešitev kadrovske problematike na CSD-jih.

Seveda pa je naša pozornost, tako kot je to verjamem pri vsakem sindikatu, prvenstveno usmerjena na »operativno« delo na terenu, t.j. nudenje pomoči našim članom pri njihovih delodajalcih. Tukaj nastopamo odločno, tehtno in v večini primerov uspešno, kar je v največji meri zasluga pravne službe KSS Pergam, ki v teh primerih deluje zelo profesionalno. Z delom pravne službe na tem področju smo zelo zadovoljni. Večina delovnih sporov pri delodajalcih se še vedno »vleče« iz leta 2008. Pri prehodu na nov plačni sistem je bilo vsled zelo slabim navodilom in nedorečeni zakonodaji storjenih kar nekaj napak. Najbolj razvpit je primer vračanja preveč izplačanih plač, zaradi napake delodajalca (3.a člen ZSPJS); v zvezi s tem je KSS Pergam pred nedavnim uspešno

dobil tožbo na Vrhovnem sodišču RS in s tem postavil standard in prakso za celotno Slovenijo.

Zelo se trudimo in zelo smo ponosni na Redno letno izobraževanje sindikalnih zaposlenikov. Že vsa leta uspešno organiziramo dvodnevno izobraževanje sindikalnih zaposlenikov, običajno konec leta (oktober – november). To dvodnevno »druženje« nam zelo veliko pomeni. Poleg strokovnih ciljev, s tem mislim na izobraževanje zaposlenikov in s tem opremljanje le-teh za kvalitetno opravljanje funkcij v svojih zavodih, omejeno izobraževanje veliko prispeva h kohezivnosti sindikata. To je redka priložnost, kjer se lahko člani Glavnega odbora, dva dni družimo in pogovarjamo o naših težavah ter izmenjujemo naše izkušnje iz prakse med seboj, kar zelo veliko prispeva k povezanosti med nami.

Sindikata Centrov za socialno delo Slovenije SINCEo7, KSS Pergam torej vstopa v drugo desetletje svojega delovanja. Po teh desetih letih smo bolj izkušeni, pogled na zadeve je celovitejši in cilje, ki jih je pred nami še veliko, izbiramo premišljeno in s pravo mero »prizemljenosti« - ne rinemo v nemogoče projekte, za katere je še vnaprej očitno, da so vsaj v tistem trenutku neuresničljivi. Korak

po korak, z občutkom za omejitve v trenutni družbeni situaciji, postopno, vendar konstantno izboljšujemo položaj naših članov in njihove delovne pogoje.

Po vseh kazalcih izstopamo iz krize, gospodarska rast je v Sloveniji prisotna že kar nekaj časa in verjetno je sedaj čas, da postanemo vsi sindikati v svojih zahtevah bolj »drzni«. Kdaj če ne sedaj je čas, da zahtevamo dvig plač, ravno tako kot smo v preteklih osmih letih izkazali razumevanje in v času krize pristajali na zmanjševanje plač.



Z leve: predsednik SINCEo7 Perica Radonjić in generalni sekretar SINCE o7 Tadej Zajec (Foto: arhiv sindikata SINCEo7)



Izvršilni odbor Sindikata Centrov za socialno delo Slovenije - SINCEo7 (Foto: arhiv sindikata SINCEo7)

VI SPRAŠUJETE, MI ODGOVARJAMO

Ida Mišič Pavšek,
univ. dipl. pravnica,
pravna svetovalka

IZRABA LETNEGA DOPUSTA V ČASU ODPOVEDNEGA ROKA

1. Delavko zanima, če lahko izrabi letni dopust v času odpovednega roka in ali obstaja možnost denarnega nadomestila v primeru, da do prenehanja delovnega razmerja ne bi izrabila vsega letnega dopusta.

Zakon o delovnih razmerjih (v nadaljevanju: »ZDR-1«) v 162. členu določa, da je delodajalec dolžan delavcu zagotoviti izrabo letnega dopusta v tekočem koledarskem letu, delavec pa je dolžan do konca tekočega koledarskega leta izrabiti najmanj dva tedna, preostanek letnega dopusta pa v dogovoru z delodajalcem do 30. junija naslednjega leta. Delodajalec torej mora delavcu, na njegovo zahtevo, če delovni pogoji dopuščajo, omogočiti izrabo letnega dopusta.

Delavka torej lahko delodajalcu predlaga, da bi v času teka odpovednega roka koristila še neizrabljeni letni dopust. Če izraba letnega dopusta v času odpovednega roka ni mo-

goča oz. ji delodajalec tega ne omogoči, je delodajalec dolžan delavki izplačati denarno nadomestilo za neizrabljeni letni dopust. Delavec in delodajalec se namreč na podlagi 164. člena ZDR-1 ob prenehanju delovnega razmerja lahko dogovorita o denarnem nadomestilu za neizrabljeni letni dopust. Sodna praksa je nadalje zavzela stališče, da delavcu takšno nadomestilo pripada tudi, če delavec in delodajalec takšnega dogovora ne skleneta, saj je delodajalec dolžan plačati delavcu nadomestilo za neizrabljeni letni dopust ob prenehanju delovnega razmerja tedaj, ko delavec svoje pravice do letnega dopusta objektivno ni mogel izrabiti.

2. Delavski zaupnik je bil napoten na čakanje na delo doma na podlagi 138. člena ZDR-1 (ter je na tej podlagi prejemal nadomestilo plače v višini 80% osnove). Ali je delodajalec, glede na dejstvo, da delavski zaupnik uživa posebno varstvo pred odpovedjo, upravičen do takšnega ravnanja?

138. člen ZDR-1 ureja začasno nezmožnost zagotavljanja dela iz poslovnega razloga s pravico delavca do nadomestila plače za ta čas, pri čemer morajo biti za zakonito odreditev čakanja na delo na podlagi tega člena izpolnjeni naslednji pogoji:

1. delodajalec ne more zagotavljati dela iz poslovnega razloga;
2. ukrep je namenjen ohranitvi delavčeve zaposlitve;
3. ukrep lahko traja največ 6 mesecev v posameznem koledarskem letu.

Delavski zaupnik na podlagi 112. člena ZDR-1 uživa posebno varstvo pred odpovedjo pogodbe o zaposlitvi. Delodajalec mu zato ne sme odpovedati pogodbe o zaposlitvi brez soglasja sveta delavcev (ali delavcev, ki so ga izvolili), če ravna zakonito, razen če v primeru poslovnega razloga odkloni ponujeno

ustrezno zaposlitev ali če gre za odpoved pogodbe o zaposlitvi v postopku prenehanja delodajalca.

Glede na zgoraj navedeno zaključujemo, da delodajalec instituta iz 138. člena ZDR-1 ne sme uporabiti pri tistih kategorijah delavcev, ki uživajo posebno varstvo pred odpovedjo, razen v zakonsko določenih primerih (npr. v postopku prenehanja delodajalca). Delodajalec torej v konkretnem primeru ni upravičen do napotitve delavskega zaupnika na čakanje na delo na podlagi 138. člena ZDR-1, ker za takšno odreditev niso izpolnjeni vsi zgoraj navedeni pogoji. Zato bi se za nadomestilo plače morale uporabljati določbe 137. člena ZDR-1, ki določajo 100 % nadomestilo plače v primerih odsotnosti z dela iz razlogov na strani delodajalca.

3. Delavca pred upokojitvijo zanima, ali mu delodajalec lahko odpove pogodbo o zaposlitvi iz poslovnega razloga in ga da na t.i. »čakanje« na Zavod za zaposlovanje dokler ne izpolni pogojev za starostno pokojnino.

114. člen ZDR-1 določa, da delodajalec delavcu, ki je dopolnil 58 let ali delavcu, ki mu do izpolnitve pogojev za starostno upokožitev manjka do pet let pokojninske dobe, ne sme brez njegovega pisnega soglasja odpovedati pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga, dokler delavec ne izpolni pogojev za pridobitev pravice do starostne pokojnine. Vendar pa lahko delodajalec delavcu pred upokojitvijo odpove pogodbo o zaposlitvi iz poslovnega razloga, če je delavcu zagotovljena pravica do denarnega nadomestila iz naslova za primer brezposelnosti do izpolnitve pogojev za starostno pokojnino.

Denarno nadomestilo iz naslova zavarovanja za primer brezposelnosti ureja Zakon o urejanju trga dela (v nadaljevanju: »ZUTD«), ki v 60. členu, med drugim, določa, da lahko zavarovanci, ki so starejši od 55 let in imajo zavarovalno dobo več kot 25 let uveljavljajo takšno nadomestilo v trajanju 25 mesecev in da lahko zavarovanci, ki so starejši od 50 let in imajo zavarovalno dobo več kot 25 let uveljavljajo takšno nadomestilo v trajanju 19 mesecev. ZUTD nadalje določa, da se denar-

no nadomestilo prve tri mesece izplačuje v višini 80% od osnove, v nadaljnjih devetih mesecih v višini 60% od osnove, po izteku tega obdobja pa v višini 50% od osnove (62. člen ZUTD) in da je osnova za odmero denarnega nadomestila povprečna mesečna plača zavarovanca, prejeta v obdobju osmih mesecev pred mesecem nastanka brezposelnosti (61. člen ZUTD).

Delodajalec torej lahko da starejšega delavca na »čakanje« na Zavod za zaposlovanje dokler ne izpolni pogojev za starostno pokojnino, kar dejansko pomeni, da mu lahko odpove pogodbo o zaposlitvi iz poslovnega razloga, če je delavec po prenehanju delovnega razmerja upravičen do denarnega nadomestila iz naslova zavarovanja za primer brezposelnosti do izpolnitve pogojev za starostno pokojnino. Opisano prenehanje varstva starejšega delavca, kot je opisano zgoraj, pa seveda ne pomeni, da je taka odpoved sama po sebi zakonita – zakonitost odpovednega razloga se presoja po splošnih pravilih ZDR-1.

Člani sindikatov KSS PERGAM lahko koristijo posebne ugodnosti pri nekaterih ponudnikih gostinskih storitev, bazenov in wellness storitev, za šport in rekreacijo, bančnih storitev, pri nakupu pnevmatik in avto-servisnih storitev, veterinarskih in drugih storitev. Vse novosti o aktualnih ugodnostih redno objavljamo na Pergamovi domači spletni strani, zato jih spremljajte na <http://sindikat-pergam.si/index.php/S=o/stran/ugodnosti>, da boste o njih pravočasno obveščeni.

REKLI SO...

»Pri vprašanju upokojitve ne gre za to, da ne bi spoštovali uglednih starejših profesorjev, ampak zagovarjamo nediskriminacijo. Če se mora upokojiti čistilka, potem se morajo enkrat tudi tisti na vrhu univerzitetne hierarhije.«

(dr. Marija Javornik Krečič, profesorica na Filozofski fakulteti Univerze v Mariboru, predsednica Sindikata Univerze v Mariboru; Delo Ozadja, 26. 9. 2016)

»Vlaganje v izobraževanje je strateškega pomena. Pri nas pa stroške znižujemo. Odločili smo se, da bomo shujšali, vendar hujšamo v možgane. To je katastrofa.«

(Branimir Štrukelj, generalni tajnik Sindikata vzgoje, izobraževanja, znanosti in kulture Slovenije – SVIZ; Delo, 26. 9. 2016)

»Čez poletje sem si vzela čas za premislek in pred dnevi dahnila svoj »da«. Če bom imela znotraj zveze široko podporo, kar se kaže, sem pripravljena zagristi v to jabolko in kandidirati za novo predsednico. To mi bo v čast. Nikakor pa ne bom kandidirala, če podpore ne bo, ker so notranja nesoglasja zadnje, kar zveza v tem trenutku potrebuje. Sovražnikov je dovolj že zunaj.«

(Lidija Jerkič, predsednica Sindikata kovinske in elektroindustrije Slovenije – SKEI; Večer, 6. 10. 2016)

»Če želi sindikalno gibanje preživeti, mu mora biti ureditev prekarnosti prednostna naloga. Na dolgi rok ni druge. V industrijskih podjetjih ne sme prihajati do dualnosti. Prekarci morajo imeti povsem enake pravice kot zaposleni za nedoločen čas. Treba bo poskrbeti za socialno varnost generacij mladih, ki le stežka najdejo redne zaposlitve. Pri tem morajo sindikati roko podati novi levici in na ta način najti skupne načine artikuliranja zahtev...«

(Luka Mesec, vodja poslanske skupine Združene leve; intervju na spletnem blogu www.spehnakruhu.com, 9. 11. 2016)

»V Sloveniji imamo veliko težavo z družbeno odgovornostjo. In težava je ta, da ni enakomerno porazdeljena... Revez je zadnji, ki se bo bunil in ki bo kradel. Zato pa bodo to s toliko večjim veseljem počeli tisti, ki že tako ali tako imajo največ. Politiki, zdravniki in novinarji skoraj nikoli ne prevzamejo odgovornosti za škodo, ki jo povzročijo. Zato pa venomer na ves glas vpijejo o nezaslišanih krivicah, ki naj bi jim jih povzročil sistem – pri čemer pozabljajo, da jim prav ta sistem omogoča lagodna življenja, o katerih lahko večina penzionistov, delavcev in mladih družin danes samo sanja... Zdravnik ne postaneš zato, da boš mešetaril z javnimi naročili na oddelku in si kupil pet stanovanj, temveč da boš reševal življenje. Politik nisi zato, da boš kvasil bedastoče in se nastavljal kameram, ampak da boš vodil državo. Novinar nisi zato, da boš slaven in prepoznaven, temveč da boš raji pomagal do resnice. In če tega ne počneš, si del težave, in ne rešitve.«

(Vasja Jager, svobodni novinar; Revija Jana, 8. 12. 2016)

»V KSS Pergam smo že vse od leta 2008 opozarjali na nevzdržnost in nepravičnost zakonske ureditve na področju plač v javnem sektorju, ki naj bi po nekaterih stališčih terjala od zaposlenih, da vrnejo domnevno preveč izplačane plače... Nobena od omenjenih institucij ni upoštevala dejstva, da so bile plače zaposlenim obračunane v skladu s sklenjenimi pogodbami o zaposlitvi, za pripravo in pravilnost katerih je odgovoren delodajalec in zaposleni na njihovo vsebino nima vpliva, prav tako pa je delodajalec tisti, katerega strokovne službe morajo poznati pravne podlage za določitev in obračun plače in odgovornosti za to ne morejo prevzeti na delavca...«

(Jakob Počivavšek, predsednik KSS PERGAM; v Izjavi za javnost, 9. 1. 2017)

»V zadnjem obdobju to žal ni edini tovrstni primer postopka, uvedenega zoper sindikalnega zaupnika in nesprejemljivo je, da se z grožnjami, opozorili pred odpovedjo pogodbe o zaposlitvi ter z vodenjem disciplinskih postopkov ter z neutemeljenimi in procesno problematičnimi odpovedmi pogodbe o zaposlitvi želi ustrahovati in podrediti sindikalne zaupnike ter ovirati ustavno zavarovano sindikalno delovanje in organiziranje.... Hkrati pozivamo Vlado Republike Slovenije in predvsem Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake mož-

nosti kot resorno ministrstvo za področje delovnih razmerij, da nemudoma pripravi ustrezne zakonodajne spremembe, ki naj zagotovijo učinkovito varstvo sindikalnih zaupnikov pred odpovedjo in preprečijo delodajalcem poseganje v delovanje in organiziranje sindikatov ter ustrahovanje sindikalnih predstavnikov.«

(Jakob Počivavšek, predsednik KSS PERGAM; v Izjavi za javnost v zvezi z varstvom sindikalnih zaupnikov in primerom Zavarovalnice Triglav, 23. 2. 2017)



Predsednik KSS PERGAM Jakob Počivavšek na zadnjih Dnevih delovnega prava in socialne varnosti; junij 2016, Portorož (Foto: Franček Kavčič)

PREGLED PLAČ PO POSAMEZNIH DEJAVNOSTIH IN V JAVNEM SEKTORJU

Nina Mežan,
univ. dipl. org.,
svetovalka za medn. dejavnost

Delodajalci v zasebnem sektorju, ki nimajo sklenjenih kolektivnih pogodb dejavnosti ali družb, so od 30. julija 2016 neposredno zavezani določbam **Zakona o delovnih razmerjih – ZDR-1** (Uradni list RS, št. 21/2013, 78/2013, 52/2016).

NAJNIŽJE OSNOVNE PLAČE ZA PAPIRNO IN PAPIRNO-PREDELOVALNO DEJAVNOST – APRIL 2017

Dne 21. 7. 2016 je bil podpisan **Aneks št. 1 h Kolektivni pogodbi za papirno in papirno-predelovalno dejavnost** (Uradni list RS, št. 52/2016). S sklenjenim aneksom se v Tarifni prilogi Kolektivne pogodbe za papirno in papirno-predelovalno dejavnost zneski najnižjih osnovnih plač za posamezni tarifni razred povečajo za 3,5 % in po novem znašajo:

Tarifni razred		Najnižja osnovna plača (v €)
I.	enostavna dela	443,50
II.	manj zahtevna dela	503,32
III.	srednje zahtevna dela	563,29
IV.	zahtevna dela	623,16
V.	bolj zahtevna dela	728,31
VI./1	zelo zahtevna dela	942,48
VI./2	visoko zahtevna dela	1.113,85
VII.	najbolj zahtevna dela	1.413,74
VIII.	izjemno pomembna, najbolj zahtevna dela	1.627,94

Kolektivna pogodba za papirno in papirno-predelovalno dejavnost (Uradni list RS, št. 110/2013, 35/2014, 52/2016)

IZHODIŠČNE PLAČE V GRAFIČNI DEJAVNOSTI – APRIL 2017

Tarifni razred		Izhodiščna plača (v €)
I.	enostavna dela	420,85
II.	manj zahtevna dela	462,94
III.	srednje zahtevna dela	513,44
IV.	zahtevna dela	576,56
V.	bolj zahtevna dela	656,53
VI.	zelo zahtevna dela	753,32
VII.	visoko zahtevna dela	854,33
VIII.	najbolj zahtevna dela	1.182,59
IX.	izjemno pomembna, najbolj zahtevna dela	1.426,68

Kolektivna pogodba grafične dejavnosti (Uradni list RS, št. 51/1998, 64/2001, 24/2004, 103/2004, 79/2005, 95/2006, 10/2007, 93/2007, 35/2008, 97/2008)

IZHODIŠČNE PLAČE V ČASOPISNO-INFORMATIVNI, ZALOŽNIŠKI IN KNJIGOTRŠKI DEJAVNOSTI – APRIL 2017

Decembra 2016 je bil podpisan **Aneks št. 12 k Tarifni prilogi h Kolektivni pogodbi časopisno-informativne, založniške in knjigotrške dejavnosti** (Uradni list RS, št. 83/2016). S sklenjenim aneksom se izhodiščne plače po posameznih tarifnih razredih povečajo za 1 % in od 1. januarja 2017 dalje znašajo:

Tarifni razred		RR	Izhodiščna plača (v €)		
			Čistopisno informativna in revijalna dejavnost	Založniška dejavnost	Knjigotrška dejavnost
I.	enostavna dela	1,00	451,99	436,45	405,37
II.	manj zahtevna dela	1,15	519,79	501,92	466,18
III.	srednje zahtevna dela	1,30	587,58	567,39	526,99
IV.	zahtevna dela	1,45	655,38	632,86	587,79
V.	bolj zahtevna dela	1,70	768,38	741,97	689,13
VI.	zelo zahtevna dela	2,20	994,37	960,20	891,82
VII.	visoko zahtevna dela	2,60	1.175,17	1.134,78	1.053,98
VIII.	najbolj zahtevna dela	3,30	1.491,55	1.440,29	1.337,73
IX.	izjemno pomembna, najbolj zahtevna dela	3,80	1.717,55	1.658,51	1.540,42

Kolektivna pogodba časopisno-informativne, založniške in knjigotrške dejavnosti (Uradni list RS, št. 43/2000, 77/2000, 24/2001, 46/2001, 78/2001, 33/2004, 117/2004, 79/2005, 95/2006, 118/2006, 10/2007, 93/2007, 35/2008, 97/2008, 8/2010, 55/2011, 17/2012, 63/2013, 83/2016)

Kolektivna pogodba dejavnosti Cestnega gospodarstva (KPD-CG) je bila s strani Združenja delodajalcev Slovenije – Sekcije za gradbeništvo odpovedana in je prenehala veljati 16. 1. 2017; njene določbe normativnega dela pa se uporabljajo do sklenitve nove, vendar najdalj eno leto po prenehanju veljavnosti te kolektivne pogodbe (Uradni list RS, št. 50/2016 - odpoved).

Kot razvidno iz objave v Uradnem listu RS, št. 15/2017, je v mesecu januarju 2017 **Sindikat cestnega gospodarstva Slovenije pristopil h Kolektivni pogodbi gradbenih dejavnosti** (Uradni list RS, št. 101/15).

Tarifni razred		Najnižja osnovna plača 174 ur (v €)
I.	enostavna dela	405,41
II.	manj zahtevna dela	441,97
III.	srednje zahtevna dela	489,47
IV.	zahtevna dela	540,65
V.	bolj zahtevna dela	606,11
VI.	zelo zahtevna dela	723,43
VII./1	visoko zahtevna dela	821,18
VII./2	visoko zahtevna dela	899,40
VIII.	najbolj zahtevna dela	977,60
IX.	izjemno zahtevna dela	1.173,12

Kolektivna pogodba dejavnosti Cestnega gospodarstva - KPD-CG (Uradni list RS, št. 135/2004, 50/2005, 87/2005, 89/2005, 97/2005, 91/2006, 111/2006, 19/2007, 7/2008, 22/2008, 103/2008, 98/2015, 50/2016)

Delodajalec in sindikat pri delodajalcu se lahko glede na doseženo produktivnost v posameznih družbah dogovorita za višje zneske najnižjih osnovnih plač.

NAJNIŽJE OSNOVNE PLAČE ZA GRADBENE DEJAVNOSTI – APRIL 2017

	Tarifni razred	Najnižja osnovna plača za 174 ur (v €)
I.	enostavna dela	450,00
II.	manj zahtevna dela	499,46
III.	srednje zahtevna dela	553,58
IV.	zahtevna dela	613,33
IV./2	zahtevna dela	650,54
V.	bolj zahtevna dela	724,95
V./2	bolj zahtevna dela	770,05
VI.	zelo zahtevna dela	811,76
VI./2	zelo zahtevna dela	940,29
VII.	visoko zahtevna dela	962,84
VII./2	visoko zahtevna dela	1.082,35
VII./3	visoko zahtevna dela	1.165,78
VIII.	najbolj zahtevna dela	1.290,93

Kolektivna pogodba gradbenih dejavnosti (Uradni list RS, št. 101/2015)

NAJNIŽJE OSNOVNE PLAČE ZA DEJAVNOST TRGOVINE – APRIL 2017

	Tarifni razred	Najnižja osnovna plača (v €)
I.	enostavna dela	492,12
II.	manj zahtevna dela	511,00
III.	srednje zahtevna dela	541,36
IV.	zahtevna dela	594,38
V.	bolj zahtevna dela	662,53
VI.	zelo zahtevna dela	776,16
VII.	visoko zahtevna dela	925,67
VIII.	najbolj zahtevna dela	/

Kolektivna pogodba dejavnosti trgovine Slovenije (Uradni list RS, št. 24/2014, 38/2014, 50/2014, 79/2014, 48/2015, 24/2016, 49/2016)

NAJNIŽJE OSNOVNE PLAČE ZA DEJAVNOST GOSTINSTVA IN TURIZMA – APRIL 2017

Tarifni razred		Najnižja osnovna plača (v €)
I.	enostavna dela	474,30
II.	manj zahtevna dela	510,00
III.	srednje zahtevna dela	571,20
IV.	zahtevna dela	632,40
V.	bolj zahtevna dela	703,80
VI.	zelo zahtevna dela	836,40
VII.	visoko zahtevna dela	938,40
VIII.	najbolj zahtevna dela	1.101,60

Kolektivna pogodba dejavnosti gostinstva in turizma Slovenije (Uradni list RS, št. 17/2016, 36/2016, 49/2016)

NAJNIŽJE OSNOVNE PLAČE ZA KOVINSKO INDUSTRIJO – APRIL 2017

Februarja 2017 je bil sklenjen **Dodatek št. 1 h Kolektivni pogodbi za kovinsko industrijo Slovenije** (Uradni list RS, št. 6/2017). S tem dodatkom se v Tarifni prilogi Kolektivne pogodbe za kovinsko industrijo Slovenije določijo višji zneski najnižjih osnovnih plač za posamezne tarifne razrede, ki po novem znašajo:

Tarifni razred		Najnižja mesečna osnovna plača za 174 ur (v €)	Najnižja osnovna plača na uro (v €)
I.	enostavna dela	515,04	2,96
II.	manj zahtevna dela	562,02	3,23
III.	srednje zahtevna dela	621,18	3,57
IV.	zahtevna dela	708,18	4,07
V.	bolj zahtevna dela	772,56	4,44
VI.	zelo zahtevna dela	903,06	5,19
VII.	visoko zahtevna dela	1.054,44	6,06
VIII.	najbolj zahtevna dela	1.204,08	6,92
IX.	izjemno pomembna dela	1.423,32	8,18

Kolektivna pogodba za kovinsko industrijo Slovenije (Uradni list RS, št. 6/2015, 80/2015, 6/2017)

NAJNIŽJE OSNOVNE PLAČE ZA LESARSTVO – APRIL 2017

Kolektivna pogodba za lesarstvo (Uradni list RS, št. 67/2016) je sklenjena za določen čas, in sicer za čas od 1. 11. 2016 do 31. 10. 2017. Po prenehanju veljavnosti se določbe normativnega dela uporabljajo še tri mesece, in sicer do 31. 1. 2018.

	Tarifni razred	Najnižja osnovna plača (v €)
I.	enostavna dela	428,78
II.	manj zahtevna dela	468,11
III.	srednje zahtevna dela	515,83
IV.	zahtevna dela	568,40
V.	bolj zahtevna dela	635,29
VI.	zelo zahtevna dela	746,38
VII.	visoko zahtevna dela	840,72
VIII.	najbolj zahtevna dela	/

Kolektivna pogodba za lesarstvo (Uradni list RS, št. 67/2016)

V primeru, da bi izplačilo plač ogrozilo poslovanje družbe, ima delodajalec možnost znižanja višine osnovnih plač, vendar največ do 20 % pod zneskom najnižjih osnovnih plač, skladno z dogovorom med sindikatom in delodajalcem.

Najnižje osnovne plače po tej kolektivni pogodbi se povečajo enkrat letno. Predstavniki delodajalcev in delojemalcev se zavezujejo, da bodo začeli pogajanja na pobudo ene od pogodbenih strank med 15. 2. in 15. 3. tekočega leta in dogovorili odstotek povečanja najnižjih osnovnih plač za tekoče leto, upoštevaje inflacijo v preteklem letu in dvig dodane vrednosti v panogi. Dogovorjeno povečanje se upošteva pri obračunu plač za mesec marec, izplačane v aprilu.

NAJNIŽJE OSNOVNE PLAČE ZA TEKSTILNO DEJAVNOST – APRIL 2017

	Tarifni razred	Najnižja osnovna plača 174 ur (v €)
I.	enostavna dela	433,26
II.	manj zahtevna dela	462,84
III.	srednje zahtevna dela	504,60
IV.	zahtevna dela	553,32
V.	bolj zahtevna dela	614,22
VI.	zelo zahtevna dela	725,58
VII.	visoko zahtevna dela	817,80
VIII.	najbolj zahtevna dela	/

Kolektivna pogodba za tekstilne, oblačilne, usnjarske in usnjarsko-predelovalne dejavnosti Slovenije (Uradni list RS, št. 18/2014, 24/2014, 25/2014)

NAJNIŽJE OSNOVNE PLAČE ZA CESTNI POTNIŠKI PROMET – APRIL 2017

Kolektivna pogodba za cestni potniški promet Slovenije (Uradni list RS, št. 7/2014) je prenehala veljati in se prenehala uporabljati 31. 12. 2016. Ker sta imeli pogodbeni stranki interes ohraniti pravno ureditev iz kolektivne pogodbe, sta sklenili, da se uporabljajo določbe normativnega in obligacijskega dela Kolektivne pogodbe za cestni potniški promet Slovenije (Uradni list RS, št. 14/2012).

Kolektivna pogodba za cestni potniški promet Slovenije za leto 2017 (Uradni list RS, št. 5/2017), je v vsebini enaka prejšnji kolektivni pogodbi. Nova kolektivna pogodba velja in se uporablja do 31. 12. 2017.

	Tarifni razred	Najnižja mesečna osnovna plača na mesec (v €)	Najnižja osnovna plača na uro (v €)
I.	enostavna dela	407,16	2,34
II.	manj zahtevna dela	422,82	2,43
III.	srednje zahtevna dela	492,42	2,83
IV.	zahtevna dela	546,36	3,14
V.	bolj zahtevna dela	610,74	3,51
VI.	zelo zahtevna dela	722,10	4,15
VII.	visoko zahtevna dela	814,32	4,68
VIII.	najbolj zahtevna dela	/	/

Kolektivna pogodba za cestni potniški promet Slovenije (Uradni list RS, št. 14/2012, 52/2012, 7/2014, 3/2015, 4/2016, 5/2017)

NAJNIŽJE OSNOVNE PLAČE ZA OBRT IN PODJETNIŠTVO – APRIL 2017

Kolektivna pogodba za obrt in podjetništvo je sklenjena za določen čas in velja vključno do 31. 12. 2018 (Uradni list RS, št. 82/2016).

	Tarifni razred	Najnižja osnovna plača (v €)
I.	enostavna dela	586,92
II.	manj zahtevna dela	610,17
III.	srednje zahtevna dela	641,65
IV.	zahtevna dela	656,37
V.	bolj zahtevna dela	695,97
VI.	zelo zahtevna dela	797,83
VII.	visoko zahtevna dela	933,63
VIII.	najbolj zahtevna dela	1.046,79

Kolektivna pogodba za obrt in podjetništvo (Uradni list RS, št. 92/2013, 16/2014, 59/2014, 28/2015, 82/2016)

Zneski izhodiščnih plač in najnižjih osnovnih plač posameznih kolektivnih pogodb dejavnosti so čista izhodišča za posamezne tarifne razrede, brez kateregakoli dodatka, kot so na primer dodatek na delovno dobo, dodatek na zahtevnost dela, dodatek na težje delovne pogoje, dodatek na količino in kakovost opravljenega dela, brez količnikov in podobno. **Vsi dodatki se prištevajo k osnovni plači.** Tako oblikovane plače so pravno iztožljive in so najnižji minimum.

V podjetjih, v katerih imajo sklenjene podjetniške kolektivne pogodbe, veljajo določbe teh kolektivnih pogodb, ki lahko posamezne pravice uredijo bolje oziroma za delavca ugodneje.

Vsaka družba lahko tudi brez podjetniške kolektivne pogodbe delavcem izplača višje plače, kot jih določajo kolektivne pogodbe posameznih dejavnosti ali zakon.

V dejavnostih dogovorjeni standardi so tisti minimum na državnem nivoju, ki ga mora izvajati sleherno podjetje v panogi oziroma zavod, tudi tisti, ki ne posluje najboljše. V nekaterih dejavnostih oziroma pri posameznih delodajalcih se lahko, v primeru, da bi izplačilo plač ogrozilo obstoj delodajalca in povzročilo večje število presežnih delavcev, zaradi ohranitve delovnih mest delodajalec in sindikat pisno dogovorita o drugačni politiki izplačila povečanega dela plač, vendar le začasno do šest mesecev z možnostjo podaljšanja.

Za družbe, za katere ni sklenjena ne kolektivna pogodba dejavnosti niti podjetniška kolektivna pogodba, se uporabljajo določbe **Zakona o delovnih razmerjih – ZDR-1** (Uradni list RS, št. 21/2013, 78/2013, 52/2016).

PLAČE V JAVNEM SEKTORJU

Sistem plač funkcionarjev in javnih uslužbencev v javnem sektorju, pravila za njihovo določanje, obračunavanje in izplačevanje ter pravila za določanje obsega sredstev za plače ureja **Zakon o sistemu plač v javnem sektorju – ZSPJS** (Uradni list RS, št. 56/2002 in nasl.). Ne glede na določila ZSPJS in na njegovi podlagi sprejetih predpisov so bili zaradi zagotovitve vzdržnih javnih financ in zmanjšanja izdatkov proračunov prejemki in plače javnih uslužbencev začasno omejeni z **Dogovorom o ukrepih na področju stroškov**

dela in drugih ukrepih v javnem sektorju (Uradni list RS, št. 88/2016).

Z Zakonom o ukrepih na področju plač in drugih stroškov dela za leto 2017 in drugih ukrepih v javnem sektorju – ZUPPJS17 (Uradni list RS, št. 88/2016) se za stabilizacijo javnih financ začasno omejujejo plače, drugi stroški dela javnih uslužbencev in funkcionarjev ter določajo nekateri drugi ukrepi v javnem sektorju.

Ne glede na določbe 22. in 22.a člena ZSPJS javnim uslužbencem in funkcionarjem do 31. decembra 2018 ne pripada del plače za redno delovno uspešnost.

Do 31. decembra 2018 lahko višina dela plače javnega uslužbenca za plačilo delovne uspešnosti iz naslova povečanega obsega dela pri opravljanju rednih delovnih nalog uporabnika proračuna ali projekta, načrtovanega v okviru sprejetega finančnega načrta uporabnika proračuna, znaša največ 20 odstotkov njegove osnovne plače. Če se javnemu uslužbencu izplačuje del plače za plačilo delovne uspešnosti iz naslova povečanega obsega dela tudi iz naslova in sredstev posebnega projekta, lahko del plače znaša skupno iz obeh naslovov največ 30 odstotkov njegove osnovne plače.

Za izplačilo delovne uspešnosti iz naslova povečanega obsega dela pri opravljanju rednih delovnih nalog lahko do 31. decembra 2018 uporabniki proračuna porabijo največ 40 odstotkov sredstev iz prihrankov, določenih v 22.d členu ZSPJS.

Ne glede na to lahko uporabniki v primerih, ko so bili sklenjeni še vedno veljavni sporazumi ali dogovori med delodajalcem in reprezentativnim sindikatom za dejavnost ali poklic v javnem sektorju, ki vsebujejo dogovor o delovni uspešnosti iz naslova povečanega obsega dela, porabijo prihranke v odstotku, ki je veljal ob podpisu tega sporazuma oziroma dogovora.

Ne glede na določbe 16. in 17. člena ZSPJS javni uslužbenci in funkcionarji, ki v letu 2017 napredujejo v višji plačni razred, naziv oziroma višji naziv, pridobijo pravico do plače v skladu z višjim plačnim razredom, pridobljenim nazivom ali višjim nazivom s 1. decembrom 2017. Javni uslužbenci in funkcionarji, ki napredujejo v višji plačni razred, naziv oziroma višji naziv v letu 2018, pa pridobijo

pravico do plače v skladu z višjim plačnim razredom, pridobljenim nazivom ali višjim nazivom s 1. decembrom 2018.

Če je pridobitev naziva ali višjega naziva pogoj za opravljanje dela na delovnem mestu, na katerega se javni uslužbenec premešča oziroma za katerega sklepa pogodbo o zaposlitvi, javni uslužbenci in funkcionarji pridobijo pravico do plače s pridobitvijo naziva ali višjega naziva.

Vladna in sindikalna stran soglašata, da se bosta najkasneje do 1. 5. 2017 dogovorili za odpravo anomalij oziroma ustrezne uvrstitve v plačne razrede glede vrednotenja delovnih mest oziroma nazivov v javnem sektorju. Anomalije je možno odpravljati v razponu od 1-3 plačnih razredov na posameznem delovnem mestu oziroma nazivu.

Javni uslužbenci na delovnih mestih, ki so uvrščena do vključno 26. plačnega razreda, pridobijo pravico do izplačila višje plače s 1. 7. 2017. Drugi javni uslužbenci pridobijo pravico do izplačila višje plače s 1. 10. 2017.

Podlaga za sprejem ZUPPS17 je **Dogovor o ukrepih na področju stroškov dela in drugih ukrepih v javnem sektorju** (Uradni list RS, št. 88/2016). Zaradi realizacije tega dogovora je bil sklenjen **Aneks h Kolektivni pogodbi za negospodarske dejavnosti v Republiki Sloveniji – KPND** (Uradni list RS, št. 88/2016), ki na novo ureja premije dodatnega kolektivnega pokojninskega zavarovanja.

Minimalna premija za javne uslužbence, ki so bili na dan 31. 12. 2016 mlajši od 50 let, od 1. januarja 2017 do 31. decembra 2017 znaša 30 % zneska, določenega s Sklepom o uskladitvi minimalne premije kolektivnega dodatnega pokojninskega zavarovanja za javne uslužbence (Uradni list RS, št. 1/2013), kar pomeni 8,03 EUR.

Minimalna premija za javne uslužbence, ki so do 31. 12. 2016 dopolnili starost 50 let, od 1. januarja 2017 do 28. februarja 2017 znaša 30 % zneska, kar pomeni 8,03 EUR; od 1. marca 2017 do 31. decembra 2017 pa znaša 50 % zneska, določenega s Sklepom o uskladitvi minimalne premije kolektivnega dodatnega pokojninskega zavarovanja za javne uslužbence (Uradni list RS, št. 1/2013), kar pomeni 13,39 EUR.

Minimalna premija za javne uslužbence, ki so do 31. 12. 2016 dopolnili starost 56 let ali več, od 1. januarja 2017 do 28. februarja 2017 znaša 30 % zneska, kar pomeni 8,03 EUR;

od 1. marca 2017 do 31. decembra 2017 pa znaša 80 % zneska, določenega s Sklepom o uskladitvi minimalne premije kolektivnega dodatnega pokojninskega zavarovanja za javne uslužbence (Uradni list RS, št. 1/2013), kar pomeni 21,42 EUR.

V aneksu so urejeni tudi zneski premij po premijskih razredih ter zneski dodatnih premij, določenih na dan uveljavitve tega aneksa.

Ne glede na določbe **Kolektivne pogodbe za javni sektor – KPJS** (Uradni list RS, št. 57/2008 in nasl.) se upoštevajo določila ZUPPS17 glede nadomestila plače javnim uslužbencem za čas odsotnosti z dela zaradi bolezni ali poškodb; regresa za letni dopust; izplačevanja jubilejnih nagrad; omejitve števila dni letnega dopusta; omejitve sklepanja avtorskih in podjemnih pogodb ter drugih ukrepov za leto 2017.

Vlada RS se je obvezala, da razen z ukrepi, ki so dogovorjeni z Dogovorom o ukrepih na področju stroškov dela in drugih ukrepih v javnem sektorju, v letih 2017 in 2018 ne bo brez soglasja s podpisniki tega dogovora dodatno posegala v plače, druge prejeme, pravice in obveznosti iz delovnega razmerja javnih uslužbencev. V nasprotnem primeru se tako ravnanje šteje za kršitev dogovora. V primeru stavke, ki je posledica kršitve tega dogovora, stavkajočim za čas stavke pripada nadomestilo v višini plače, ki bi jo prejeli, če bi delali.

V skladu z veljavnim Dogovorom o ukrepih na področju stroškov dela in drugih ukrepih v javnem sektorju za leto 2016 (Uradni list RS, št. 91/2015), **se za določitev osnovnih bruto plač javnih uslužbencev in funkcionarjev uporablja naslednja PLAČNA LESTVICA, veljavna s 1. septembrom 2016:**

Plačni razred	Osnovna plača od 1. septembra 2016 (v EUR)	Plačni razred	Osnovna plača od 1. septembra 2016 (v EUR)
1	440,38	34	1.606,68
2	458,00	35	1.670,94
3	476,31	36	1.737,79
4	495,37	37	1.807,29
5	515,18	38	1.879,59
6	535,80	39	1.954,78
7	557,21	40	2.032,98
8	579,51	41	2.114,29
9	602,70	42	2.198,84
10	626,81	43	2.286,81
11	651,88	44	2.378,28
12	677,95	45	2.473,41
13	705,06	46	2.572,34
14	733,27	47	2.675,25
15	762,60	48	2.782,25
16	793,10	49	2.893,54
17	824,84	50	3.009,28
18	857,83	51	3.129,66
19	892,13	52	3.254,84
20	927,82	53	3.385,03
21	964,94	54	3.520,44
22	1.003,54	55	3.661,25
23	1.043,68	56	3.807,69
24	1.085,43	57	3.960,02
25	1.128,83	58	4.118,41
26	1.173,99	59	4.283,14
27	1.220,94	60	4.454,47
28	1.269,78	61	4.632,64
29	1.320,58	62	4.817,96
30	1.373,40	63	5.010,67
31	1.428,34	64	5.211,10
32	1.485,46	65	5.419,54
33	1.544,88		

MINIMALNA PLAČA

Minimalna plača je z zakonom določena najnižja plača in predstavlja najnižji dovoljeni znesek, ki pripada zaposlenemu za delo pri delodajalcu v Republiki Sloveniji za polni delovni čas, ne glede na pričakovane delovne rezultate in likvidnostno stanje podjetja. V nižjem, sorazmernem znesku se lahko minimalna plača izplača le v primeru zaposlitve za krajši delovni čas od polnega.

Minimalno plačo ureja **Zakon o minimalni plači – ZMinP** (Uradni list RS, št. 13/2010, 3/2011, 5/2012, 8/2013, 7/2014, 6/2015, 92/2015, 6/2016, 4/2017). Minimalna plača se enkrat letno uskladi najmanj z rastjo cen življenjskih potrebščin, znesek minimalne plače se objavlja v predpisu.

Iz zakonskih določb izhaja, da v minimalno plačo sodijo vsi elementi plače, kot jih navaja ZDR-1, torej osnovna plača delavca za določen mesec, del plače za delovno uspešnost in nekateri dodatki, ki mu pripadajo, razen dodatka za delo preko polnega delovnega časa. Za plačilo dela, opravljenega od 1. januarja 2016, se v minimalno plačo prav tako ne všteva dodatek za nočno delo, dodatek za delo v nedeljo ter dodatek za delo na praznike in dela proste dneve po zakonu. V minimalno plačo tudi ni mogoče všteti povračil stroškov, ki jih je delodajalec dolžan izplačati delavcu (povračilo stroškov za prehrano med delom, za prevoz na delo in z dela ter stroškov na službenem potovanju) in tudi ne drugih prejemkov iz delovnega razmerja (regres za letni dopust, odpravnine in jubilejne nagrade).

Uradni list RS, št. 6/2016	Minimalna plača za delo s polnim delovnim časom, opravljeno od 1. januarja 2016	790,73 EUR
Uradni list RS, št. 4/2017	Minimalna plača za delo s polnim delovnim časom, opravljeno od 1. januarja 2017	804,96 EUR

Minimalna plača za delo s polnim delovnim časom, opravljeno od 1. januarja 2017 dalje, je 804,96 EUR (Uradni list RS, št. 4/2017).

Minimalna plača se je s 1. 1. 2017 povečala za 1,8 %, kar pomeni, da se ni povečala le za stopnjo inflacije, temveč se je pri določitvi minimalne plače upoštevalo tudi gibanje plač, gospodarske razmere oziroma gospodarsko rast in gibanje zaposlenosti.

GIBANJE PLAČ

Povprečne mesečne bruto plače na zaposleno osebo v Sloveniji:

Povprečna mesečna bruto plača za december 2016 je znašala 1.653,67 EUR in je bila za 2,0 % nižja kot za november 2016.	Uradni list RS, št. 11/2017
Povprečna mesečna bruto plača za obdobje oktober–december 2016 je znašala 1.636,51 EUR.	
Povprečna mesečna bruto plača za januar 2017 je znašala 1.592,15 EUR in je bila za 3,7 % nižja kot za december 2016.	Uradni list RS, št. 15/2017
Povprečna mesečna bruto plača za obdobje november 2016–januar 2017 je znašala 1.644,58 EUR.	

Povprečna mesečna bruto plača na zaposleno osebo v R Sloveniji za obdobje **januar–december 2016** je znašala 1.584,66 EUR.

DRUGI OSEBNI PREJEMKI ZA APRIL 2017 – SINDIKALNA LISTA

Nina Mežan,
univ. dipl. org.,
svetovalka za medn. dejavnost

Kolektivna pogodba	Regres za letni dopust	Jubilejna nagrada za				Odpravnina ob upokojitvi	Solidarnostna pomoč ob smrti	
		10 let	20 let	30 let	40 let		delavca	druž. člana
Papirna in papirno-predelovalna	804,96	428,50	642,75	857,00	857,00	3.289,16	2.000,00	/
Grafična	od 1.011,02 do 1.114,51	657,83	986,75	1.315,66	/	4.933,74	4.933,74	1.151,21
Časopisno-informativna	1.114,51	460,00	689,00	919,00	919,00	4.063,00	3.443,00	3.443,00
Založniška	1.114,51	460,00	689,00	919,00	919,00	4.063,00	3.443,00	3.443,00
Knjigotrska	1.114,51	460,00	689,00	919,00	919,00	4.063,00	3.443,00	3.443,00
Cestno gospodarstvo	804,96	405,41	810,82	1.216,23	1.621,64	3.289,16	986,75	657,83
Gradbena	850,00	450,00	670,00	870,00	870,00	3.289,16	1.151,21	/
Trgovina	804,96	460,00	689,00	919,00	919,00	1.644,58 oz. ob izpolnitvi pogojev iz KP: 3.289,16	700,00	350,00
Gostinstvo in turizem	900,00	460,00	689,00	919,00	919,00	5 do 10 let: 1.644,58 10 do 20 let: 3.289,16 nad 20 let: 4.933,74	1.500,00	750,00
Kovinska	826,00	515,04	772,56	1.030,08	1.287,60	5 do 10 let: 1.644,58 10 do 20 let: 3.289,16 nad 20 let: 4.933,74	do 10 let: 1.973,50 nad 10 let: 2.795,79	do 10 let: 1.315,66 nad 10 let: 1.644,58
Lesarstvo	804,96	428,78	643,17	857,56	/	3.289,16	986,75	493,37
Tekstil	804,96	368,00	551,00	735,00	735,00	3.289,16	700,00	350,00
Cestni potniški promet	804,96	407,16	610,74	814,32	/	3.289,16	755,00	378,00
Obrt in podjetništvo	813,01	493,37	822,29	1.151,21	/	3.289,16	1.644,58	822,29
Drobno gospodarstvo	813,01	657,83	986,75	1.315,66	/	3.289,16	1.644,58	822,29
Negospodarstvo, javni sektor	1. do 16. PR: 1.000,00 17. do 40. PR: 790,73 41. do 50. PR: 600,00 od 51. PR: 500,00	288,76	433,13	577,51	/	3.289,16 *4.933,74	577,51	577,51
Uredba	**1.114,51	460,00	689,00	919,00	919,00	4.063,00	3.443,00	3.443,00 ***1.252,00

*Javni sektor: za upokojitev v roku enega leta po izpolnitvi pogojev za pridobitev pravice do starostne pokojnine, ki jih izpolni v obdobju od 1.1. do 31.12.2017

**Uredba: najvišji znesek regresa, od katerega še ni potrebno obračunati prispevkov, je 70 % povprečne plače v RS za predpretekli mesec

***Uredba: solidarnostna pomoč za težjo invalidnost, daljšo bolezen, elementarno nesrečo ali požar, ki prizadene delavca, do višine 1.252,00

V skladu s 131. členom Zakona o delovnih razmerjih (ZDR-1) je delodajalec dolžan delavcu, ki ima pravico do letnega dopusta, izplačati regres za letni dopust **najmanj v višini minimalne plače**. Regres se izplačuje v denarni obliki do 1. julija tekočega koledarskega leta. Izjemoma se lahko regres v ne-likvidnih podjetjih izplača najpozneje do 1. novembra tekočega leta, če je tako določeno v kolektivni pogodbi na ravni dejavnosti. Če ima delavec pravico do celotnega letnega dopusta, mu gre tudi pravica do celotnega regresa. Če ima delavec pravico do izrabe le sorazmernega dela letnega dopusta, ali če ima delavec sklenjeno pogodbo o zaposlitvi s krajšim delovnim časom, ima pravico do sorazmernega dela regresa za letni dopust.

V nekaterih kolektivnih pogodbah dejavnosti je določen nižji regres, vendar ga je treba izplačati najmanj v višini zakonsko določene minimalne plače, ki za leto 2017 znaša **804,96 EUR**.

Po **Kolektivni pogodbi grafične dejavnosti** delavcu pripada regres za letni dopust v višini od 63,5 % do 70 % zadnjega znanega podatka povprečne mesečne plače v RS, ki je znašala **1.592,15 EUR** za januar 2017.

V **kolektivnih pogodbah časopisno-informativne, revijalne, založniške in knjigotrske dejavnosti** je višina regresa določena na 70 % zadnjega znanega podatka povprečne mesečne bruto plače na zaposlenega v RS, ki je znašala **1.592,15 EUR** za januar 2017.

V **dejavnosti trgovine** je delodajalec dolžan izplačati regres za letni dopust, kot ga določa zakon. Delodajalec lahko izplača del regresa v nedenarni obliki. V tem primeru znaša regres za letni dopust **910,00 EUR**, od tega mora delodajalec najmanj 55 % izplačati v denarju. Del regresa v nedenarni obliki je delodajalec dolžan zagotoviti v obliki, ki jo delavec potrebuje za zadovoljevanje vsakodnevni življenjskih potreb in mora biti po vrednosti enakovredna denarni obliki.

V **Kolektivni pogodbi lesarstva** je regres določen najmanj v višini minimalne plače, to je **804,96 EUR** za leto 2017; na ravni podjetja pa se lahko dogovori za višje zneske, in sicer do višine, določene z vsakokratno veljavno

davčno Uredbo o višini povračil stroškov v zvezi z delom in drugih dohodkov, ki se ne vštevajo v davčno osnovo.

V **tekstilni dejavnosti** se lahko regres izplača v dveh ali več delih, če se tako dogovorita delodajalec in sindikat pri delodajalcu. Dogovorita se lahko tudi za višji regres, kot je določen v kolektivni pogodbi.

Po **Kolektivni pogodbi za obrt in podjetništvo** ter v **drobnem gospodarstvu** pripada delavcu regres za letni dopust najmanj v višini minimalne plače povečane za 1 %, kar v letu 2017 znaša **813,01 EUR**.

V **javnem sektorju** se za leto 2017 javnim uslužbencem in funkcionarjem, ne glede na določbe zakona, ki ureja delovna razmerja, Kolektivne pogodbe za javni sektor in kolektivnih pogodb dejavnosti in poklicev, izplača regres za letni dopust, upošteva uvrstitev v plačni razred na zadnji dan meseca aprila 2017 (ZUPPJ17, Uradni list RS, št. 88/2016). Javnim uslužbencem in funkcionarjem, ki so na zadnji dan meseca aprila 2017 uvrščeni:

- do vključno 16. plačnega razreda, se izplača regres v znesku **1.000,00 EUR**;
- od 17. do vključno 40. plačnega razreda, se izplača regres v znesku **790,73 EUR**;
- od 41. do vključno 50. plačnega razreda, se izplača regres v znesku **600,00 EUR**;
- od 51. plačnega razreda, se izplača regres v znesku **500,00 EUR**.

Regres za letni dopust se javnim uslužbencem in funkcionarjem izplača pri plači za mesec maj 2017.

Za regres je po Zakonu o dohodnini - ZDoh-2 (Uradni list RS, št. 117/2006 in nasl.) treba plačati davek, prispevki za socialno varnost pa se od regresa ne plačujejo do višine 70 % zadnjega znanega podatka povprečne plače v RS, kot to določa Zakon o prispevkih za socialno varnost (ZPSV) (Uradni list RS, št. 5/1996, 34/1996, 3/1998, 81/2000, 97/2001).

JUBILEJNA NAGRADA

Pravica do jubilejne nagrade ni zakonska pravica, temveč je urejena v kolektivnih pogodbah. Delavec ima tako pravico do jubilejne nagrade za 10, 20 in 30 let delovne dobe, nekatere kolektivne pogodbe pa dajejo pravico do jubilejne nagrade tudi za 40 let delovne dobe. Jubilejne nagrade se izplačujejo za doseženo delovno dobo pri zadnjem delodajalcu, nekatere kolektivne pogodbe pa delavcem priznavajo pravico do jubilejne nagrade za skupno delovno dobo. Jubilejna nagrada se izplača v enem mesecu po izpolnitvi pogoja. Izplačevalec jubilejne nagrade je zadnji delodajalec.

V **dejavnosti papirno in papirno-predelovalne industrije** je bil julija 2016 podpisan aneks, s katerim je bilo sklenjeno, da delavcu pripada jubilejna nagrada za 10, 20, 30 in po novem tudi za 40 let delovne dobe pri zadnjem delodajalcu.

Nekaj kolektivnih pogodb ima tudi določeno jubilejno nagrado za 40 let delovne dobe, in sicer v časopisno-informativni, založniški in knjigotrški dejavnosti; dejavnosti cestnega gospodarstva; gradbenih dejavnostih; dejavnosti trgovine; dejavnosti gostinstva in turizma; kovinski industriji ter tekstilni dejavnosti.

V **dejavnosti cestnega gospodarstva** se izplačujejo jubilejne nagrade za 10, 20 in 30 let delovne dobe pri zadnjem delodajalcu ter za 40 let skupne delovne dobe.

V **gradbenih dejavnostih** pripada jubilejna nagrada za 10, 20, 30 in 40 let delovne dobe pri zadnjem delodajalcu le delavcu, ki je član sindikata SDGD Slovenije. Delodajalec lahko v kolektivni pogodbi ali aktu delodajalca opredeli, da pripada jubilejna nagrada vsem zaposlenim. Jubilejna nagrada pri zadnjem delodajalcu nadomesti jubilejno nagrado za skupno delovno dobo tako, da delavec pri istem delodajalcu za isti jubilej dobi samo eno jubilejno nagrado.

V **kovinski industriji** pripadajo jubilejne nagrade delavcu, ki je sklenil pogodbo o zaposlitvi do vključno 31. decembra 2005, za 10, 20 in 30 let *skupne delovne dobe* ter za 40 let delovne dobe *pri zadnjem delodajalcu*. Delavcu, ki je sklenil pogodbo o zaposlitvi od

vključno 1. januarja 2006, pripada jubilejna nagrada za 10, 20, 30 in 40 let delovne dobe *pri zadnjem delodajalcu*. Delavec je upravičen le do ene jubilejne nagrade za posamezno obdobje, in sicer do tiste, za katero najprej izpolni pogoj.

Člani sindikata v **dejavnosti obrti in podjetništva** imajo pri jubilejnih nagradah *dodatnih 10 % višje zneske*.

Z dnem uveljavitve **Zakona za uravnoteženje javnih financ – ZUJF** (Uradni list RS, št. 40/2012) je za javni sektor prenehal veljati Zakon o višini povračil stroškov v zvezi z delom in nekaterih drugih prejemkov – ZPSDP (Uradni list RS, št. 87/1997). Zaradi realizacije Dogovora o ukrepih na področju plač, povračil in drugih prejemkov v javnem sektorju za uravnoteženje javnih financ za obdobje od 1. junija 2012 do 1. januarja 2014 (Uradni list RS, št. 38/2012) se je sklenil **Aneks h Kolektivni pogodbi za negospodarske dejavnosti v Republiki Sloveniji** (Uradni list RS, št. 40/2012), ki spreminja določbe glede povračil stroškov v zvezi z delom in drugih osebnih prejemkov za javne uslužbenke.

V skladu z Dogovorom se je ne glede na določbe veljavnih kolektivnih pogodb dejavnosti določila **20 % višja jubilejna nagrada za javne uslužbenke, ki so člani reprezentativnega sindikata**, podpisnika Dogovora in Aneksa h KPngd (Uradni list RS, št. 46/2013).

V skladu z Dogovorom o ukrepih na področju stroškov dela in drugih ukrepih v javnem sektorju (Uradni list RS, št. 88/2016) pa **zaposlenemu pripada v letih 2017 in 2018 jubilejna nagrada le v primeru, če je za posamezni jubilej še ni prejel v javnem sektorju**.

Uredba o davčni obravnavi povračil stroškov in drugih dohodkov iz delovnega razmerja (Uradni list RS, št. 140/2006, 76/2008) določa višino jubilejnih nagrad pri zadnjem delodajalcu, do katere se ta ne vštevja v davčno osnovo dohodka iz delovnega razmerja.

ODPRAVNINA OB UPOKOJITVI

Delavcu pripada odpravnina ob upokojitvi pod pogoji in na način, ki ga določa Zakon o delovnih razmerjih (132. člen ZDR-1). Zakon določa, da če s kolektivno pogodbo dejavnosti ni določeno drugače, je delodajalec delavcu, ki je bil pri delodajalcu zaposlen **najmanj pet let** in se upokoji, ob prenehanju pogodbe o zaposlitvi dolžan izplačati odpravnino **v višini dveh povprečnih mesečnih plač v Republiki Sloveniji za pretekle tri mesece oziroma v višini dveh povprečnih mesečnih plač delavca za pretekle tri mesece, če je to za delavca ugodneje**. To določilo povzemajo vse kolektivne pogodbe, razen tistih, v katerih je odpravnina določena v višini zneska vladne Uredbe. Če je delavec pri delodajalcu zaposlen najmanj pet let in dela krajši delovni čas, je upravičen do sorazmernega dela odpravnine.

Pripadajočo odpravnino je potrebno delavcu izplačati ob izplačilu zadnje plače ali nadomestila plače.

V **grafični dejavnosti** delavcu pripada odpravnina ob upokojitvi v višini treh povprečnih mesečnih plač v RS za pretekle tri mesece oziroma v višini treh povprečnih mesečnih plač delavca za pretekle tri mesece, če je to za delavca ugodneje.

V skladu s spremembo tarifne priloge h kolektivni pogodbi **časopisno-informativne, založniške in knjigotrške dejavnosti** se vsa povračila stroškov v zvezi z delom, vsi drugi osebni prejemki, ki jih ureja Uredba o davčni obravnavi povračil stroškov in drugih dohodkov iz delovnega razmerja (Uradni list RS, št. 140/2006, 76/2008), za časopisno-informativno, revijalno, založniško in knjigotrško dejavnost izplačujejo v zgornji višini zneskov, ki jih določa ta Uredba.

V **dejavnosti trgovine** je delodajalec delavcu, ki je pri delodajalcu zaposlen najmanj pet let in se upokoji, ob izplačilu zadnje plače oziroma nadomestila plače, dolžan izplačati odpravnino najmanj v višini ene povprečne mesečne plače v RS za pretekle tri mesece. Če je bil delavec pri delodajalcu zaposlen najmanj pet let in se upokoji prej ali najpozneje 60 dni po izpolnitvi pogojev za starostno upokojitev ali se invalidsko upokoji, mu je delodajalec dolžan ob izplačilu zadnje plače oziroma nadomestila izplačati odprav-

nino v višini dveh povprečnih mesečnih plač v RS za pretekle tri mesece.

Kolektivna pogodba za **gostinstvo in turizem** določa različno višino odpravnine ob odhodu v pokoj glede na zaposlitev pri delodajalcu, in sicer nad 5 do vključno 10 let eno plačo, nad 10 do vključno 20 let dve plači in nad 20 let tri plače. Osnova za izračun je povprečna mesečna plača v RS za pretekle tri mesece oziroma povprečna mesečna plača delavca za pretekle tri mesece, če je to zanj ugodneje.

V **kovinski industriji** pripada delavcu odpravnina ob upokojitvi pod naslednjimi pogoji: za 5 let dopolnjene delovne dobe *pri zadnjem delodajalcu* ena povprečna plača v RS v preteklih treh mesecih, za 10 let dve povprečni plači v RS v preteklih treh mesecih ter za dopoljenih 20 let tri povprečne plače v RS v preteklih treh mesecih. Če je za delavca ugodneje, je osnova za izplačilo odpravnine povprečna plača delavca v preteklih treh mesecih.

Če se delavec upokoji v treh mesecih po izpolnitvi pogojev za starostno upokojitev *in ima hkrati dopoljenih 40 let delovne dobe pri zadnjem delodajalcu*, mu pripada odpravnina v višini štirih povprečnih plač v RS za pretekle tri mesece oz. štirih povprečnih plač delavca za pretekle tri mesece, če je to za delavca ugodneje.

V **negospodarstvu** oziroma **javnem sektorju** skladno z ZUPPJ517 javnemu uslužbencu, ki bi v obdobju od 1. januarja 2017 do 31. decembra 2017 izpolnil pogoje za pridobitev pravice do starostne pokojnine, pogodba o zaposlitvi preneha veljati najkasneje v enem letu po izpolnitvi teh pogojev.

Če se javni uslužbenec upokoji v roku enega leta po izpolnitvi pogojev za pridobitev pravice do starostne pokojnine, mu pripada ne glede na določbe kolektivnih pogodb dejavnosti in poklicev odpravnina ob upokojitvi *v višini treh povprečnih mesečnih plač zaposlene-ga v Republiki Sloveniji za pretekle tri mesece oziroma treh zadnjih mesečnih plač zaposlene-ga, če je to zanj ugodneje*.

Javnemu uslužbencu, ki se ne upokoji najkasneje s prvim dnem po izteku enega leta po izpolnitvi pogojev za pridobitev pravice do starostne pokojnine, ki jih izpolni v obdobju od 1. januarja 2017 do 31. decembra 2017, pogodba o zaposlitvi preneha veljati na podlagi

dokončnega sklepa, ki ga izda delodajalec. V tem primeru ima javni uslužbenec pravico do odpravnine *v višini dveh povprečnih mesečnih plač zaposlenega v Republiki Sloveniji za pretekle tri mesece oziroma dveh zadnjih mesečnih plač zaposlenega, če je to zanj ugodneje.*

SOLIDARNOSTNA POMOČ

Solidarnostne pomoči niso zakonska pravica, temveč so urejene v kolektivnih pogodbah in so za te primere obveznost delodajalca. Po večini kolektivnih pogodb pripada solidarnostna pomoč v primeru smrti delavca ali ožjega družinskega člana, če je delavec družinskega člana vzdrževal. Za dodatne namene solidarnostnih pomoči se lahko delodajalec in sindikat dogovorita za vsak primer posebej.

Na podlagi **Kolektivne pogodbe papirne in papirno-predelovalne dejavnosti** je lahko s strani sindikata ali koga drugega predlagana solidarnostna pomoč v ostalih primerih, o upravičenosti in višini ter času izplačila pa v vsakokratnem primeru odloči poslovodni organ delodajalca.

Na podlagi **Kolektivne pogodbe gradbenih dejavnosti** delodajalec izplača solidarnostno pomoč v primeru smrti delavca najmanj v višini 70 % povprečne plače v RS za zadnje tri mesece, v primeru nastanka invalidnosti I. kategorije najmanj v višini 60 % povprečne plače v RS za zadnje tri mesece, v primeru nastanka invalidnosti II. kategorije najmanj v višini 50 % povprečne plače v RS za zadnje tri mesece. O pravici do drugih oblik solidarnostne pomoči odloči delodajalec na predlog sindikata ali delavca v primerih, ki jih določa Uredba. Delodajalec in sindikat pri delodajalcu lahko oblikujeta kriterije za dodelitev solidarnostne pomoči, ki upoštevajo socialni status delavca.

Po **Kolektivni pogodbi dejavnosti trgovine** se solidarnostne pomoči lahko izplačujejo največ do višine in pod pogoji, da se izplačani zneski ne všttevajo v davčno osnovo dohodka iz delovnega razmerja in v osnovo prispevkov za socialno varnost. Delodajalec lahko izplača solidarnostno pomoč tudi v primeru težje invalidnosti, daljše bolezni delavca, elementarne nesreče, požara, ki prizadene delavca.

Kolektivna pogodba za gostinstvo in turizem določa, da pravica do solidarnostne pomoči pripada delavcu ali njegovi družini na predlog reprezentativnega sindikata pri delodajalcu ali delavca v naslednjih primerih: smrt delavca 1.500 EUR, smrt ožjega družinskega člana (zakonci, izven zakonski partnerji, otroci, posvojenci) 750 EUR, elementarna nesreča ali požar v višini najmanj 300 EUR, daljša odsotnost zaradi bolezni nad 6 mesecev v višini najmanj 300 EUR, drugi izjemni dogodki enkrat letno v višini najmanj 300 EUR.

Po **Kolektivni pogodbi kovinske industrije** je višina solidarnostne pomoči ob smrti delavca odvisna od dolžine delovne dobe *pri zadnjem delodajalcu*, in sicer do 10 let 120 % in več kot 10 let 170 %. Enako časovno merilo velja tudi pri višini solidarnostne pomoči ob smrti ožjega družinskega člana delavca, ki dela pri zadnjem delodajalcu do 10 let, znaša 80 % in več kot 10 let 100 %. Višina solidarnostne pomoči ob nastanku težje invalidnosti (najmanj II. kategorija) delavca, ki dela pri zadnjem delodajalcu do 10 let, je 80 % in več kot 10 let, znaša 100 %. V primeru nesreče, ki jo povzroči delovanje naravnih sil (elementarne nesreče), ki povzročijo večjo škodo na bivališču delavca, ki dela pri zadnjem delodajalcu do 10 let je 80 % in več kot 10 let je 100 %. V primeru, da elementarna nesreča povzroči večjo škodo tudi delodajalcu, le-ta ni dolžan izplačati solidarnostne pomoči. Delavec lahko delodajalca enkrat letno zaprosi za solidarnostno pomoč tudi v primeru daljše neprekinjene bolezni ali poškodbe (nad tri mesece). Delodajalec pred sprejemom odločitve zaprosi za mnenje reprezentativni sindikat pri delodajalcu; solidarnostna pomoč se izplača v skladu z dogovorom med delavcem in delodajalcem. Osnova za izračun višine solidarnostne pomoči je povprečna plača delavcev pri delodajalcu ali povprečna plača v RS za pretekle tri mesece, če je to za delavca ugodneje.

Po **Kolektivni pogodbi za lesarstvo** se na predlog sindikata podjetja delavcu dodeli solidarnostna pomoč tudi v naslednjih primerih: - več kot 3 mesece neprekinjene odsotnosti delavca zaradi bolezni, ob upoštevanju stvarnih socialnih razmer, največ enkrat letno, ter - elementarne nesreče ali požara, ob upoštevanju stvarnih socialnih razmer. Delavcu se lahko dodeli solidarnostna pomoč tudi v drugih primerih, ki jih dogovorita delodajalec in sindikat pri delodajalcu, in sicer

do višine določene z vsakokratno veljavno Uredbo o davčni obravnavi povračil stroškov in drugih dohodkov iz delovnega razmerja.

Po **Kolektivni pogodbi tekstilne dejavnosti** je delavec upravičen do solidarnostne pomoči poleg primerov ob smrti delavca ali ožjega družinskega člana tudi v primeru težje invalidnosti, daljše bolezni, elementarne nesreče, požara ali poplave, ki je prizadela delavca in njegovo družino, in sicer v višini najmanj tretjine povprečne mesečne plače zaposlenih v družbi v preteklem letu. V primeru, da je hujša naravna nesreča prizadela tudi delodajalca, le-ta ni dolžan izplačati solidarnostne pomoči delavcu. V enaki višini se lahko izplača solidarnostna pomoč v primeru neprekinjene odsotnosti z dela zaradi bolezni najmanj pet mesecev in pod pogojem, da se je delavcu zaradi bistveno povečanih stroškov zdravljenja poslabšalo gmotno stanje; v tem primeru delodajalcu predlaga izplačilo solidarnostne pomoči sindikat, katerega član je delavec.

Kolektivna pogodba za obrt in podjetništvo poleg solidarnostne pomoči v primeru smrti delavca in v primeru smrti ožjega družinskega člana, ki ga je delavec vzdrževal, določa tudi solidarnostno pomoč v višini ene povprečne mesečne plače na zaposlenega v RS za pretekle tri mesece v primeru neprekinjene bolezni delavca, ki traja najmanj šest mesecev, ter v primeru elementarne nesreče, ki je prizadela delavca. Na predlog reprezentativnega sindikata lahko izplača delodajalec solidarnostno pomoč delavcu v višini ene povprečne mesečne plače na zaposlenega v RS za pretekle tri mesece v primeru težje invalidnosti, ki je posledica nesreče pri delu ali poklicne bolezni in zaradi katere je delavcu priznana pravica do dela na drugem delovnem mestu ali pravica do krajšega delovnega časa od polnega.

Po **Kolektivni pogodbi za negospodarske dejavnosti v Republiki Sloveniji** so v primeru smrti delavca do solidarnostne pomoči upravičeni le ožji družinski člani, ki jih je bil delavec dolžan preživljati (zakonec, zunajzakonski partner, otroci – tudi zunajzakonski in posvojenci). Javni uslužbenec je upravičen do izplačila solidarnostne pomoči, če njegova osnovna plača v mesecu, ko se je zgodil primer, ne presega oziroma ne bi presegala višine minimalne plače. Te omejitve pa ne

veljajo v primeru požara in naravne nesreče. Zahtevo za izplačilo solidarnostne pomoči lahko vloži javni uslužbenec v roku 60 dni od nastanka primera oziroma od trenutka, ko je bil zmožen vložiti zahtevo.

Ne glede na določbe veljavnih kolektivnih pogodb dejavnosti se je **javnim uslužbenecem, članom reprezentativnih sindikatov – podpisnikov Dogovora in Aneksa h KPngd, določila za 20 % višja solidarnostna pomoč** (Uradni list RS, št. 46/2013). Do višje solidarnostne pomoči so upravičeni javni uslužbenci in člani reprezentativnih sindikatov, katerih osnovna plača v mesecu nastanka dogodka ne presega oz. ne bi presegala 130 % minimalne plače. Ta omejitev ne velja v primeru požara in naravne nesreče.

Za izplačila drugih osebnih prejemkov in povračil stroškov v zvezi z delom v javnem sektorju oziroma negospodarstvu je podlaga Kolektivna pogodba za negospodarske dejavnosti v Republiki Sloveniji – KPND (Uradni list RS, št. 18/1991 in nasl.) in ostale kolektivne pogodbe, ki urejajo posamezne dejavnosti in poklice v javnem sektorju.

IZPLAČILA zneskov jubilejnih nagrad, odpravnin ob upokojitvi in solidarnostnih pomoči, določenih za primere v Uredbi o davčni obravnavi povračil stroškov in drugih dohodkov iz delovnega razmerja (Uradni list RS, št. 140/2006, 76/2008, v nadaljevanju Uredba) ter za primere, določene v kolektivnih pogodbah in s Pravilniki o dodeljevanju solidarnostnih pomoči sindikatov dejavnosti, se do višine, ki jih določa ta Uredba, prejemnikom ne všttevajo v davčno osnovo dohodka iz delovnega razmerja, delodajalcem pa se v celoti priznajo kot odhodek. Za vsa izplačila nad zneski, ki jih določa ta Uredba, pa je po spremembah in dopolnitvah Zakona o prispevkih za socialno varnost - ZPSV-B (Uradni list RS, št. 3/1998 in nasl.) prejemniku treba obračunati prispevke in na podlagi Zakona o dohodnini - ZDoh-2 (Uradni list RS, št. 117/2006 in nasl.) davek, za pravne osebe pa so obračunani in izplačani zneski v celotni višini priznani kot odhodek.

POVRAČILA STROŠKOV V ZVEZI Z DELOM ZA APRIL 2017

Nina Mežan,
univ. dipl. org.,
svetovalka za medn. dejavnost

POVRAČILO STROŠKOV PREHRANE MED DELOM – APRIL 2017

Skladno s 130. členom Zakona o delovnih razmerjih (ZDR-1) mora delodajalec delavcu zagotoviti povračilo stroškov za prehrano med delom, višina povračila stroškov za prehrano med delom pa je opredeljena v kolektivnih pogodbah na ravni dejavnosti in s podzakonskimi akti.

Kolektivna pogodba	V EUR na dan prisotnosti na delu
Papirna in papirno-predelovalna	4,25
Grafična	4,27
Čas.-inf., založn., knjigotrška	6,12
Cestno gospodarstvo	najmanj 4,59
Gradbena	4,50
Trgovina	najmanj 4,23
Gostinstvo in turizem	4,27
Kovinska	6,12
Lesarstvo	6,12
Tekstil	3,65
Cestni potniški promet	4,00
Obrt in podjetništvo	najmanj 4,90
Drobno gospodarstvo	najmanj 3,56
Negospodarstvo, Javni sektor	3,68
Uredba	6,12

Po **Kolektivni pogodbi papirne in papirno-predelovalne dejavnosti** je delavec upravičen do povračila stroška za prehrano med delom, če delodajalec prehrane med delom ne organizira ali če delavec iz zdravstvenih razlogov organizirane prehrane ne more uživati. Delavec, ki dela 11 ur ali več, je upravičen do dodatnega obroka oziroma do dodatnega povračila stroška prehrane za vsako uro dela nad 8 ur v višini 0,53 EUR. Če delavec dela pri dveh delodajalcih, mu pripada sorazmerni del povračila stroška za prehrano med delom.

Po **Kolektivni pogodbi za cestno gospodarstvo** so delavci v primeru, da delajo 10 ali več ur, upravičeni do dodatnega povračila stroškov za prehrano v višini najmanj 0,67 EUR za vsako uro dela nad 8 ur.

Po **Kolektivni pogodbi gradbenih dejavnosti** delodajalec ni dolžan povrniti stroška za prehrano v primeru, ko sam organizira in zagotovi obrok prehrane. V primeru, da delo traja 10 ali več ur, pripada delavcu 0,70 EUR za vsako dopolnjeno uro prisotnosti na delu po 8 urah prisotnosti na delu. Delavcu, ki zaradi neenakomerne razporeditve ali začasne prerazporeditve delovnega časa dela dnevno 10 ur ali več, pripada dodaten obrok; če pa delavec le-tega ne uživa, je upravičen do povračila v višini 1/8 zneska povračila stroškov za prehrano za vsako dopolnjeno uro dela nad 8 ur. Delavec, ki dela pri dveh ali več delodajalcih, skupaj pa vsaj 4 ure dnevno, je upravičen do povračila stroškov najmanj v višini, ki je sorazmerna številu ur dela pri posameznem delodajalcu.

Po **Kolektivni pogodbi dejavnosti trgovine** je delavec upravičen do povračila stroška za prehrano med delom, v kolikor delodajalec ne zagotovi brezplačnega toplega obroka. S 1. julijem 2016 so se uskladila povračila stroškov prehrane med delom in od 1. 7. 2016 dalje znašajo 4,23 EUR/dan.

Po **Kolektivni pogodbi gostinstva in turizma** delavcu pripada povračilo stroška za prehrano med delom, če delodajalec ne zagotavlja toplega obroka ali če delavec iz utemeljenih razlogov ne more uživati organizirane prehrane. Delavec, ki dela več kot 10 ur, je upravičen do 0,76 EUR za vsako dopolnjeno uro, ki jo prebije na delu nad 8 ur.

Po **Kolektivni pogodbi lesarstva** način zagotovitve prehrane v podjetju po posvetu s sindikatom določi delodajalec.

Po **Kolektivni pogodbi za tekstilno dejavnost** so delavci upravičeni do denarnega nadomestila za prehrano med delom, če delodajalec ne zagotovi toplega obroka v skladu s standardi. V primeru, da delavec dela 10 ur ali več, je upravičen do dodatnega obroka in če ta ni zagotovljen, mu pripada za vsako dopolnjeno uro prisotnosti na delu po osmih urah prisotnosti dodatno povračilo stroška prehrane v višini 0,46 EUR.

Po **Kolektivni pogodbi za cestni potniški promet** je delodajalec praviloma dolžan zagotoviti delavcem topli obrok med delom. Če tega objektivno ne more zagotoviti, mora delavcem povrniti stroške za prehrano v denarnem znesku. Za vsako nadaljnjo uro nad 8 ur prisotnosti na delu, delavcu pripada 1/8 zneska povračila stroškov za prehrano.

Po **Kolektivni pogodbi za obrt in podjetništvo** delodajalec delavcem zagotavlja topli obrok, če pa ta ni zagotovljen, je delavec upravičen do povračila stroškov za prehrano med delom, če dela vsaj 4 ure na dan. Če delavec dela 11 ur ali več na dan, mu pripada pravica do sorazmerno višjega povračila za prehrano za vsako dopolnjeno uro nad 8 ur v višini 0,76 EUR. Če delavec dela pri dveh delodajalcih, mu pri vsakem pripada sorazmerni del povračila za prehrano med delom.

Po določilih nekaterih kolektivnih pogodb dejavnosti in po zakonu se znesek povračila stroškov prehrane med delom usklajuje dvakrat letno (januarja in julija) v skladu z gibanjem cen prehranskih izdelkov v preteklem polletnem obdobju, katerih količniki rasti cen po posameznih obdobjih so naslednji:

KOLIČNIK RASTI CEN PREHRAMBNIH IZDELKOV za obdobje	Količnik	ZNESEK REGRESA ZA PREHRANO MED DELOM za obdobje	Znesek v EUR/dan	UGOTOVITVENI SKLEP ZA JAVNI SEKTOR znesek regresa v EUR/dan
julij-december 2015	0,985	januar-junij 2016	4,20	3,62
januar-junij 2016	1,026	julij-december 2016	4,31	3,71
julij-december 2016	0,991	januar-junij 2017	4,27	3,68

Za obdobje julij-december 2016 je bil količnik rasti cen prehranskih izdelkov 0,991; znesek regresa za prehrano med delom za obdobje **januar-junij 2017** znaša **4,27 EUR/dan** (Uradni list RS, št. 2/2017).

Ugotovitveni sklep o višini regresa za prehrano med delom za zaposlene **v javnem sektorju** določa, da višina regresa za prehrano med delom od **1. januarja 2017 dalje** znaša **3,68 EUR** (Uradni list RS, št. 3/2017).

V primeru zagotovljene brezplačne prehrane med delom ima **javni uslužbenec** možnost izbire med izplačilom regresa za prehrano ali koriščenjem brezplačne prehrane. Če je cena zagotovljene prehrane nižja od zneska regresa za prehrano, je javni uslužbenec upravičen do plačila razlike do višine določenega zneska za prehrano. Za delo preko polnega delovnega časa v določenem mesecu javnemu uslužbencu pripada za vsakih izpolnjenih 8 ur dodatnih delovnih obveznosti dodaten znesek povračila stroška za prehrano med delom.

Za izplačila povračil stroškov v zvezi z delom in drugih osebnih prejemkov v javnem sektorju oziroma negospodarstvu je podlaga Kolektivna pogodba za negospodarske dejavnosti v Republiki Sloveniji – KPND (Uradni list RS, št. 18/1991 in nasl.) in ostale kolektivne pogodbe, ki urejajo posamezne dejavnosti in poklice v javnem sektorju.

Po **Uredbi o davčni obravnavi povračil stroškov in drugih dohodkov iz delovnega razmerja** (Uradni list RS, št. 140/2006, 76/2008) je znesek povračila stroškov za prehrano med delom **6,12 EUR** za vsak dan, ko je delavec na delu prisoten 4 ure ali več. Če je delavec na delu prisoten 10 ur ali več, se mu za ta dan dodatno povrne tudi povračilo stroška za prehrano do višine **0,76 EUR** za vsako dopolnjeno uro prisotnosti na delu po 8 urah prisotnosti na delu.

Do višine zneska za prehrano med delom, ki ga določa ta Uredba, se povračilo stroškov za prehrano med delom ne všteva v davčno osnovo dohodka iz delovnega razmerja in se ne plačujejo prispevki za socialno varnost niti ni obdavčen z dohodnino. Za pravne osebe pa so vsa izplačila za prehrano med delom priznana kot odhodki.

V podjetjih privatnega sektorja lahko izplačujejo tudi višje zneske za prehrano med delom, kot so določeni s kolektivnimi pogodbami. V primeru, da bi bila povračila za prehrano višja od zneska, ki je določen z Uredbo, je za razliko nad tem zneskom treba po Zakonu o dohodnini - ZDoh-2 (Uradni list RS, št. 117/2006 in nasl.) in Zakonu o prispevkih za socialno varnost - ZPSV (Uradni list RS, št. 5/1996 in nasl.) za prejemnika odvesti prispevke za socialno varnost in obračunati dohodnino, za podjetja pa se celotni – tudi višji znesek prizna kot odhodek.

POVRAČILO STROŠKOV PREVOZA NA DELO IN Z DELA – APRIL 2017

V skladu s 130. členom Zakona o delovnih razmerjih (ZDR-1) delavcem pripada povračilo stroškov za prevoz na delo in z dela, višina povračila stroškov za prevoz na delo in z dela pa je določena s kolektivnimi pogodbami na ravni dejavnosti in podzakonskimi akti.

Kolektivna pogodba	Višina povračila
Papirna in papirno-predelovalna	70 % stroškov najcenejšega javnega prevoza
Grafična dejavnost	najmanj 70 % stroškov javnega prevoza
Časopisno-inform., založniška in knjigotrška	100 % stroškov javnega prevoza po Uredbi
Cestno gospodarstvo	100 % stroškov javnega prevoza
Gradbena dejavnost	100 % stroškov najcenejšega javnega prevoza
Trgovina	najmanj 70 % stroškov javnega prevoza
Gostinstvo in turizem	100 % stroškov najcenejšega javnega prevoza
Kovinska industrija	najmanj 80 % stroškov najcenejšega javnega prevoza
Lesarstvo	najmanj 60 % stroškov najcenejšega javnega prevoza
Tekstil	60 % stroškov najcenejšega javnega prevoza
Cestni potniški promet	v višini najnižje cene vozovnice javnega prevoza
Obrt in podjetništvo	najmanj 70 % stroškov najcenejšega javnega prevoza
Drobno gospodarstvo	najmanj 65 % stroškov najcenejšega javnega prevoza
Negospodarstvo, Javni sektor	100 % stroškov prevoza z javnimi prevoznimi sredstvi
Uredba	100 % stroškov javnega prevoza, če je prebivališče oddaljeno vsaj 1 km od mesta opravljanja dela

Po **Kolektivni pogodbi papirne in papirno-predevalne dejavnosti** je delavec upravičen do povračila stroškov prevoza na delo in z dela, za dneve prisotnosti na delu, od kraja bivališča do mesta opravljanja dela, če je razdalja 1 km ali več. Če ni možnosti javnega prevoza ali če je strošek lastnega prevoza nižji od stroška javnega prevoza, je delavec upravičen do povračila stroškov lastnega prevoza v višini 0,13 EUR/km. Če delodajalec organizira brezplačen prevoz na delo in z dela, delavec ni upravičen do povračila stroška za prevoz na delo.

V **Kolektivni pogodbi dejavnosti Cestnega gospodarstva** je določeno, da če ni možnosti prevoza z javnimi prevoznimi sredstvi, se delavcu povrne za vsak kilometer 15 % cene neosvinčenega 95-oktanskega motornega bencina.

Po **Kolektivni pogodbi gradbenih dejavnosti** je delavec upravičen do povračila stroškov za prevoz na delo in z dela za dneve prisotnosti na delu od kraja prebivališča do kraja opravljanja dela, če je to oddaljeno najmanj 2 km od delavčevega običajnega prebivališča. Če ni možnosti javnega prevoza, pripada delavcu povračilo stroškov prevoza na delo in z dela v višini 0,18 EUR za vsak polni kilometer.

Po **Kolektivni pogodbi za trgovino** tam, kjer ni mogoč javni prevoz na delo in z dela po najkrajših relacijah rednih linijskih prog, je delavec upravičen do povračila stroškov prevoza po najkrajši cestni povezavi od prebivališča, navedenega v pogodbi o zaposlitvi, do kraja opravljanja dela, najmanj v višini 0,16 EUR/km. Če je bivališče delavca od delovnega mesta oddaljeno manj kot 1 kilometer, delavec ni upravičen do povračila stroška za prevoz na delo in z dela.

Po **Kolektivni pogodbi gostinstva in turizma** je delavec upravičen do povračila stroškov za prevoz na delo in z dela za dan prisotnosti na delu, če je bivališče oddaljeno od mesta opravljanja dela vsaj 2 kilometra. Če iz utemeljenih razlogov ni mogoče uporabljati javnega prevoza, pripada delavcu povračilo stroškov v višini 0,18 EUR za vsak polni kilometer razdalje med bivališčem in mestom opravljanja dela. Če je za delodajalca ugodneje in delavec ne predloži potrdila o nakupu vozovnice, pripada delavcu povračilo stroškov kilometrine za vsak prevoženi kilometer.

Po **Kolektivni pogodbi za kovinsko industrijo** delavcu pripada povračilo stroškov za prevoz na delo in z dela za dneve prisotnosti na delu, od bivališča, ki ga delodajalcu sporoči ob sklenitvi pogodbe o zaposlitvi, do kraja opravljanja dela, če je bivališče od kraja opravljanja dela oddaljeno najmanj 2 km.

Po **Kolektivni pogodbi za tekstil** je delavec upravičen do povračila stroška za prevoz na delo in z dela, če je njegovo bivališče, od koder običajno prihaja na delo, oddaljeno od delovnega mesta 2 km ali več po najkrajši poti. Če delodajalec organizira ustrezen prevoz na delo, delavec ni upravičen do povračila stroška za prevoz na delo in z dela. Če ni mogoč prevoz z javnimi prevoznimi sredstvi, pripada delavcu povračilo stroška kilometrine v višini 0,129 EUR za vsak polni kilometer lastnega prevoza po najkrajši cestni povezavi.

Po **Kolektivni pogodbi za cestni potniški promet** pripada delavcu povračilo stroškov za prevoz na delo in z dela enkrat na dan za dan prisotnosti na delu za vsak polni kilometer, če je razdalja od bivališča do sedeža podjetja večja od 3 kilometrov. V primeru, da ni mogoče ugotoviti prevoznih stroškov v višini cen javnega avtobusnega prometa, se delavcu izplača prevoz na delo in z dela za vsak polni kilometer v višini 10 % cene 95-oktanskega bencina. Voznemu osebju se zagotavlja povračilo stroškov prevoza z lastnim prevoznim sredstvom v višini najmanj 10 % cene neosvinčenega bencina do mesta, kjer parkira avtobus. Če delodajalec organizira prevoz na delo, delavec ni upravičen do povračila stroškov za prevoz na delo.

Po **Kolektivni pogodbi za obrt in podjetništvo** v primeru, če javni prevoz ni organiziran oziroma ga delavec iz utemeljenih razlogov ne more uporabljati, mu pripada povračilo najmanj v višini 0,18 EUR/km oziroma do višine, ki se ne všteva v davčno osnovo. Če delodajalec organizira brezplačen prevoz, delavec ni upravičen do povračila stroškov prevoza. V primeru spremembe kraja, določenega v pogodbi o zaposlitvi, se delodajalec in delavec lahko z aneksom k pogodbi o zaposlitvi dogovorita o morebitni spremembi povračila stroškov prevoza.

Po **Kolektivni pogodbi za drobno gospodarstvo** je v primeru, da ni možnosti javnega prevoza, delavec upravičen do povračila

stroškov za prevoz na delo in z dela najmanj v višini 0,15 EUR/km.

Po **Uredbi o davčni obravnavi povračil stroškov in drugih dohodkov iz delovnega razmerja** (Uradni list RS, št. 140/2006, 76/2008) se stroški prevoza na delo in z dela povrnejo v višini stroškov javnega prevoza od najbližjega postajališča običajnega prebivališča do mesta opravljanja dela, če je mesto opravljanja dela oddaljeno vsaj 1 km od običajnega prebivališča. Če ni mogoč prevoz z javnimi prevoznimi sredstvi, se po Uredbi lahko povrne strošek prevoza do višine **0,18 EUR** za vsak polni kilometer razdalje med prebivališčem delavca in mestom opravljanja dela.

Javnemu uslužbencu pripada povračilo stroškov prevoza na delo in z dela, če razdalja od kraja bivališča do delovnega mesta znaša več kot 2 kilometra. Če ni možnosti javnega prevoza, se prizna kilometrina v višini 8 % cene

neosvinčenega motornega 95-oktanskega bencina. Javni prevoz ni mogoč, če ne obstaja, če ga glede na delovni čas javnega uslužbenca ni mogoče uporabiti ali če bi uporaba javnega prevoza glede na vozni red in delovni čas javnega uslužbenca, ne upošteva čas trajanja vožnje, za javnega uslužbenca pomenila več kot eno uro dnevne časovne izgube v eno smer. Višina povračila stroška za prevoz ne more znašati več kot znaša višina minimalne plače za mesečno delovno obveznost, razen če je bil javni uslužbenec premeščen, prevzet na podlagi zakona ali je po odločitvi delodajalca sklenil pogodbo o zaposlitvi v drugem kraju. Če je organiziran ali zagotovljen brezplačen prevoz na delo in z dela, javnemu uslužbencu povračilo stroškov prevoza ne pripada. V primeru, ko javni uslužbenec opravlja delo v več krajih, se mu za razdaljo med temi kraji povrnejo stroški prevoza za razdaljo med temi kraji z javnimi prevoznimi sredstvi. V kolikor prevozi z javnimi sredstvi niso možni, se povrne kilometrina v višini 8 % cene neosvinčenega motornega 95-oktanskega bencina.

POTNI STROŠKI ZA JAVNI SEKTOR V LETU 2017 IN KILOMETRINA, ČE NI MOŽNOSTI PREVOZA Z JAVNIMI PROMETNIMI SREDSTVI:

Cena neosvinčenega motornega bencina - 95 oktanov				
Za obdobje	Cena (v EUR)	8 % cene (v EUR)	18 % cene (v EUR)	30 % cene (v EUR)
04.01. – 16.01. 2017	1,302	0,10416	0,23436	0,3906
17.01. – 30.01. 2017	1,298	0,10384	0,23364	0,3894
31.01. – 13.02. 2017	1,297	0,10376	0,23346	0,3891
14.02. – 27.02. 2017	1,299	0,10392	0,23382	0,3897
28.02. – 13.03. 2017	1,303	0,10424	0,23454	0,3909
14.03. – 27.03. 2017	1,276	0,10208	0,22968	0,3828
28.03. – 10.04. 2017	1,256	0,10048	0,22608	0,3768

POVRAČILO STROŠKOV ZA SLUŽBENA POTOVANJA

Povračilo stroškov za službeno potovanje zajema:

- dnevnic kot povračilo stroškov za prehrano,
- povračilo stroškov za prevoz,
- povračilo stroškov za prenočevanje,
- povračilo drugih stroškov.

Dnevnice za službena potovanja v RS	po Uredbi v EUR
Cela dnevnic – nad 12 do 24 ur odsotnosti	21,39
Polovična dnevnic – nad 8 do 12 ur odsotnosti	10,68
Znižana dnevnic – nad 6 do 8 ur odsotnosti	7,45

Uredba o davčni obravnavi povračil stroškov in drugih dohodkov iz delovnega razmerja
(Uradni list RS, št. 140/2006, 76/2008)

Delavci so upravičeni do povračila stroškov za službena potovanja, ki se ne vštevajo v davčno osnovo, če potujejo na podlagi potnega naloga za službeno potovanje, dokumentiranega z računi. Iz potnega naloga mora biti razvidna odobritev delodajalca za posamezno vrsto stroška.

Dnevnic in povračilo stroška za prehrano se med seboj izključujeta.

Uredba o davčni obravnavi povračil stroškov in drugih dohodkov iz delovnega razmerja (Uradni list RS, št. 140/2006, 76/2008) določa, da če je narava dela takšna, da se v pretežni meri opravlja izven sedeža delodajalca in se delavec vsakodnevno vrača v kraj, kjer prebiva, se v davčno osnovo dohodka iz delovnega razmerja ne vštevajo povračila stroškov prehrane med delom do višine 6,12 EUR za vsak dan, ko je delavec na delu prisoten štiri ali več ur.

Povračilo **stroškov prevoza na službenem potovanju** v primeru, ko delojemalec uporablja lastno prevozno sredstvo, se ne vštevajo v davčno osnovo do višine **0,37 EUR** za prevoženi kilometer.

Stroški prenočevanja se ne vštevajo v davčno osnovo, če so dokumentirani s potnim nalogom in računi. Če stroški prenočevanja vključujejo tudi zajtrk, se znesek dnevnice zmanjša v skladu z Uredbo.

Povračila stroškov za službena potovanja v tujino se obračunavajo v skladu z **Uredbo o**

povračilu stroškov za službena potovanja v tujino (Uradni list RS, št. 38/1994, 63/1994, 24/1996, 96/2000, 35/2002, 86/2002, 66/2004, 73/2004, 16/2007, 30/2009, 51/2012).

Večina kolektivnih pogodb dejavnosti določa, da je delavec upravičen do povračil stroškov za službeno potovanje do višine zgornjih zneskov, ki so določeni z **Uredbo o davčni obravnavi povračil stroškov in drugih dohodkov iz delovnega razmerja**, so pa tudi nekatere izjeme.

V **gradbeni dejavnosti** je delavec do dnevnice od 6 do 8 ur upravičen le, če se je službeno potovanje pričelo vsaj 2 uri pred začetkom oziroma končalo vsaj 2 uri po preteku rednega delovnega časa. Če je delavcu na službeni poti zagotovljen posamezen obrok, se višina dnevnice zmanjša; in sicer: ko je zagotovljen zajtrk, se dnevnic zmanjša za 10 %; ko je zagotovljeno kosilo, se dnevnic zmanjša za 35 %; ko je zagotovljena večerja, se dnevnic zmanjša za 35 %.

V **dejavnosti trgovine** je delavec za službeno pot v Sloveniji upravičen do dnevnice za pot, ki traja 6 - 8 ur v višini 6,11 EUR; za 8 - 12 ur v višini 8,73 EUR; za pot v trajanju nad 12 ur do dnevnice v višini 17,22 EUR.

V **tekstilni dejavnosti** pripada delavcu dnevnic za službeno potovanje v Sloveniji v višini

7,30 EUR, 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. Višina dnevnice, če službeno potovanje traja nad 8 - 12 ur, znaša 10,47 EUR in nad 12 ur znaša 20,97 EUR.

V **dejavnosti obrti in podjetništva** je delavec upravičen do dnevnice za pot, ki traja nad 6 do 8 ur v višini 6,20 EUR, za pot v trajanju nad 8 do 12 ur v višini 8,50 EUR in za službeno pot v trajanju nad 12 ur do dnevnice v višini 17,00 EUR.

Po Kolektivni pogodbi med delavci in družbami **drobnega gospodarstva** delavcu pripada dnevnic v višini 5,26 EUR za pot, ki traja nad 6 do 8 ur, v višini 7,51 EUR za pot v trajanju nad 8 do 12 ur in dnevnic v višini 15,02 EUR za službeno pot v trajanju nad 12 ur.

Javni uslužbenec je upravičen do dnevnice le za službeno potovanje v državi, ki traja več kot 12 ur, in sicer v višini 16,00 EUR.

V **negospodarstvu** se dnevnice za službena potovanja v domovini obračunavajo po Kolektivni pogodbi za negospodarske dejavnosti v Republiki Sloveniji – KPND (Uradni list RS, št. 18/1991 in nasl.) in ostalih kolektivnih pogodbah, ki urejajo posamezne dejavnosti in poklice v javnem sektorju.

Kot pri vseh stroških v zvezi z delom so tudi povračila stroškov za službena potovanja do višine, določene v Uredbi, neobdavčena in zanje se ne plačujejo prispevki za socialno varnost. Če so zneski višji od tistih, ki jih določa Uredba, se za razliko plačajo prispevki in davek.

TERENSKI DODATEK

Terenski dodatek je povračilo stroškov za delo na terenu, do katerega je upravičen delavec, če najmanj dva dni zaporedoma dela in prenočuje izven kraja svojega običajnega prebivališča in izven kraja sedeža delodajalca ter če ima na terenu zagotovljeno prehrano in prenočevanje.

Terenski dodatek se ne všteva v davčno osnovo do višine, ki je določena v Uredbi. Ne glede na to se prav tako terenski dodatek **do višine 4,49 EUR/dan** ne všteva v davčno osnovo do-

hodka iz delovnega razmerja, če je pod pogoji, določenimi v kolektivni pogodbi, izplačan delavcu, ki najmanj dve izmeni zaporedoma dela zunaj kraja svojega običajnega prebivališča in kraja sedeža delodajalca.

Terenski dodatek, povračilo stroškov na službeni poti in dodatek za ločeno življenje se med seboj izključujejo.

Terenski dodatek znaša:

- v papirni in papirno-predelovalni dejavnosti 3,07 EUR/dan,
- v tekstilni dejavnosti 2,50 EUR/dan,
- v dejavnosti obrti in podjetništva 4,00 EUR/dan, če delodajalec organizira na terenu 3 obroke prehrane in prenočišče,
- v dejavnosti drobnega gospodarstva 3,13 EUR/dan,
- za javni sektor in negospodarstvo znaša 21 % dnevnice za službeno potovanje v državi, to je 3,36 EUR/dan,
- po davčni Uredbi 4,49 EUR/dan.

NADOMESTILO ZA LOČENO ŽIVLJENJE

Nadomestilo za ločeno življenje se upravičencu ne všteva v davčno osnovo **do višine 334,00 EUR/mesec**, če opravlja delo izven kraja, kjer živi s svojo družino, ter zato zaradi službenih potreb v času delovnih obveznosti prebiva ločeno od svoje družine. Družina je po določilih Uredbe življenjska skupnost staršev in otrok, določena s predpisi o zakonski zvezi in družinskih razmerjih, pri čemer šteje, da ta skupnost obstaja le do otrokovega osemnajstega leta starosti oziroma največ do dopolnjenega šestindvajsetega leta starosti, če se otrok redno šola. Ne glede na to je družina tudi življenjska skupnost zakoncev oziroma zunajzakonskih partnerjev.

Nadomestilo za ločeno življenje po davčni Uredbi znaša **334,00 EUR** na mesec.

Višina nadomestila za ločeno življenje za **javne uslužbenke** znaša **140,54 EUR** na mesec kot nadomestilo stroškov stanovanja za opravljanje dela več kot 70 km izven kraja bivališča njegove ožje družine in živi ločeno od nje.

Do višine zneskov povračil stroškov v zvezi z delom, ki so določeni v **Uredbi o davčni obravnavi povračil stroškov in drugih dohodkov iz delovnega razmerja** (Uradni list RS, št. 140/2006, 76/2008), se ti prejemki delavcem ne vštevajo v osnovo za davek – dohodnino – in se od njih ne odvajajo prispevki za socialno varnost. Če so povračila stroškov v zvezi z delom izplačana nad zneskom, ki ga za posamezne vrste stroškov določa Uredba, se mora od zneska razlike prejemniku obračunati davek in tudi prispevke za socialno varnost, kot to določata Zakon o dohodnini (ZDoh-2) in Zakon o prispevkih za socialno varnost - ZPSV. Višine zneskov, ki jih za povračila stroškov

v zvezi z delom določa Uredba, niso pravica, ki naj bi šla zaposlenim, ampak so zgolj višine zneskov, ki se ne vštevajo v davčno osnovo. Pravice za posamezna povračila stroškov iz dela so določene v drugih zakonih in kolektivnih pogodbah.

Zaradi spremenjene davčne obravnave dohodkov iz delovnega razmerja, ki je bila določena z Zakonom o davku od dohodkov pravnih oseb – ZDDPO-2 (Uradni list RS, št. 117/2006 in nasl.), se za pravne osebe povračila stroškov v zvezi z delom, drugi osebni prejemki in vsi odhodki iz delovnega razmerja v celotnem obračunanem in izplačanem znesku priznavajo kot odhodek.

IZBRANI STATISTIČNI PODATKI PO PODROČJIH

Nina Mežan,
univ. dipl. org.,
svetovalka za medn. dejavnost

Statistični podatki so bili izbrani aprila 2017 in so na voljo na spletni strani Statističnega urada RS (SURS, <http://www.stat.si/StatWeb/>).

PREBIVALSTVO

Prebivalci Slovenije	2.064.241 (število)
Povprečna starost prebivalcev	42,9 (leta)
Delež prebivalcev, starih 0–14 let	14,9 (%)
Delež prebivalcev, starih 15–64 let	66,4 (%)
Delež prebivalcev, starih 65 ali več let	18,7 (%)
Delež tujih državljanov med prebivalci	5,4 (%)
Gostota prebivalstva	101,8 (število/km ²)

**Število in sestava prebivalstva na dan 1. julija 2016.*

DELO IN BREZPOSELNOST

Stopnja anketne brezposelnosti (4. četrletje 2016)	8,1 (%)
Anketno brezposelne osebe (4. četrletje 2016)	81.000 (število)
Delovno aktivni po raziskovanju Aktivno in neaktivno prebivalstvo (4. četrletje 2016)	924.000 (število)
Delovno aktivno prebivalstvo po registrskih virih (januar 2017)	822.660 (število)
Stopnja registrirane brezposelnosti (januar 2017)	11,2 (%)
Registrirane brezposelne osebe (januar 2017)	103.736 (število)

PLAČE

Povprečna mesečna bruto plača	1.592,15 (EUR)
Povprečna mesečna neto plača	1.039,12 (EUR)
Povprečna mesečna bruto plača za zadnje tromesečje	1.644,58 (EUR)
Povprečna mesečna neto plača za zadnje tromesečje	1.066,87 (EUR)
Povprečna mesečna bruto plača za obdobje od 1.1.	1.592,15 (EUR)
Povprečna mesečna neto plača za obdobje od 1.1.	1.039,12 (EUR)
Indeks stroškov dela (4. četrletje 2016 glede na isto četrletje prejšnjega leta)	106,2 (indeks)

*Podatki o plačah za mesec januar 2017.

BDP IN GOSPODARSKA RAST

Rast obsega BDP (4. četrletje 2016 glede na isto četrletje prejšnjega leta)	2,6 (%)
Bruto domači proizvod (leto 2015)	38.570 (mio. EUR)
BDP na prebivalca (leto 2015)	18.693 (EUR)
Rast obsega BDP (leto 2016)	2,5 (%)
BDP na prebivalca po kupni moči (leto 2015)	83 (indeks obsega)
Obremenitve z davki in socialnimi prispevki (leto 2015)	37,0 (% od BDP)
Dolg države (leto 2016)	31.677 (mio. EUR)
Dolg države (leto 2016)	79,7 (% od BDP)
Letni primanjkljaj države (leto 2016)	-609 (mio. EUR)
Letni primanjkljaj države (leto 2016)	-1,5 (% od BDP)
Četrletno neto posojanje (+)/neto izposojanje (-) celotnega gospodarstva (4. četrletje 2016)	433,5 (mio. EUR)
Letna stopnja varčevanja gospodinjstev (leto 2015)	14,8 (%)

INFLACIJA

Inflacija – letna stopnja rasti cen	1,9 (%)
Inflacija – mesečna stopnja rasti cen	0,4 (%)
Inflacija – letni indeks cen življenjskih potrebščin (glede na isti mesec prejšnjega leta)	101,9 (indeks)
Inflacija – mesečni indeks cen življenjskih potrebščin (glede na prejšnji mesec)	100,4 (indeks)
Inflacija – povprečni indeks cen življenjskih potrebščin (glede na isto obdobje prejšnjega leta)	101,8 (indeks)
Mesečna temeljna obrestna mera (TOM) (april 2017)	0,2 (%)

*Podatki o inflaciji za mesec marec 2017.

IZVOZ IN UVOZ BLAGA

Izvoz blaga	2.123.272 (1.000 EUR)
Uvoz blaga	2.108.240 (1.000 EUR)
Mesečni indeks izvoza (glede na isti mesec prejšnjega leta)	104,6 (indeks)
Mesečni indeks uvoza (glede na isti mesec prejšnjega leta)	108,8 (indeks)
Mesečna pokritost uvoza z izvozom	100,7 (%)

*Podatki za mesec februar 2017.

IZDATKI IN FINANCIRANJE SOCIALNE ZAŠČITE

Izdatki za socialno zaščito v odstotnem deležu od BDP	24,1 (%)
Izdatki za socialno zaščito	8.991 (mio. EUR)
Izdatki za področje starost	3.752 (mio. EUR)
Izdatki za področje bolezni in zdravstveno varstvo	2.723 (mio. EUR)
Izdatki za področje družina in otroci	695 (mio. EUR)
Izdatki za področje smrt hranitelja družine	573 (mio. EUR)
Izdatki za področje invalidnost	541 (mio. EUR)
Izdatki za področje brezposelnost	268 (mio. EUR)

*Podatki za leto 2014.

SREDNJEŠOLSKO, VIŠJEŠOLSKO, VISOKOŠOLSKO IZOBRAŽEVANJE

Delež javnih izdatkov za formalno izobraževanje, v BDP <i>(leto 2015)</i>	4,9 (%)
Delež mladine vključene v srednješolsko izobraževanje <i>(šolsko leto 2015/2016)</i>	99,8 (%)
Delež dijakov v poklicnih, tehniških in strokovnih srednješolskih programih <i>(šolsko leto 2015/2016)</i>	63,6 (%)
Delež mladih (v starosti 19–24 let), vključenih v višješolsko in visokošolsko izobraževanje <i>(šolsko leto 2014/2015)</i>	47,7 (%)

NADALJNJE IZOBRAŽEVANJE IN USPOSABLJANJE

Delež podjetij, ki omogočajo izobraževanje svojim zaposlenim <i>(leto 2010)</i>	72,3 (%)
Udeležbe v nadaljnjem neformalnem izobraževanju na 1.000 prebivalcev <i>(šolsko leto 2013/2014)</i>	175 (število)

DOHODEK, REVŠČINA IN SOCIALNA IZKLJUČENOST

Prag tveganja revščine	7.399 (EUR)
Stopnja tveganja revščine	14,3 (% oseb)
Osebe pod pragom tveganja revščine	287.000 (število)
Stopnja tveganja socialne izključenosti	19,2 (% oseb)
Osebe, izpostavljene tveganju socialne izključenosti	385.000 (število)

*Podatki za leto 2015.

ŽIVLJENJSKI POGOJI

Delež gospodinjstev, ki menijo, da so stanovanjski stroški veliko breme	31 (%)
Delež gospodinjstev, ki lahko preživijo s svojimi dohodki brez resnih težav	14 (%)
Delež gospodinjstev, ki lahko iz lastnih sredstev pokrijejo nepričakovane izdatke	55 (%)
Delež gospodinjstev, ki si lahko privoščijo enotedenske letne počitnice	69 (%)
Delež gospodinjstev v primerno ogrevanem stanovanju	94 (%)
Stopnja prenaseljenosti stanovanja <i>(leto 2015)</i>	13,7 (% oseb)
Samoocena splošnega zadovoljstva z življenjem	7,1 (povprečje)

*Podatki za leto 2016.





Trg OF 14
1000 Ljubljana
Tel.: (01) 2310-476, (01) 2302 246
Fax.: (01) 2302 247
E-pošta: pergam@siol.net
<http://www.sindikat-pergam.si>

PERGAM
KONFEDERACIJA SINDIKATOV
S L O V E N I J E