

# Informacije

*Sveta gorenjskih sindikatov*

*April 2024*

**Čestitamo vam za prvi maj - praznik dela!**



Prvomajski prazniki so pred nami in zelo se jih veselimo. Ob prvem maju še bolj kot običajno razmišljamo o tem, kakšno delo si želimo.

Vsak izmed nas se želi dokazovati, razvijati se, biti koristen, prispevati k dobrobiti družbe. Vsak si želi delati, naj bo to karkoli. Ta želja je v vsakem od nas. Večina ljudi bi rekla, da delajo zato, da zaslužijo plačo in da lahko preživijo sebe in svojo družino, nekateri delajo zato, da s prisluženim denarjem lahko potujejo, si kaj kupijo, uživajo v svojih hobijih. Številni uživajo v delu, ker jim prinaša osebno izpolnitev, uspehe in zadovoljstvo, da delajo nekaj dobrega, nekaj kar ima smisel. Vendar bi nekateri rekli, da ne bi delali, če bi le imeli izbiro. Da bi bili raje prosti in počeli vse to, za kar sicer nimajo časa, ker jim služba pobere ves čas in vso energijo, ki jo imajo na voljo. Zato je še posebej pomembno, kaj delamo in predvsem kako delamo. Poiskati je potrebno ravno pravi ravnovesje med delom in skrbjo zase. Najbolj srečen je človek, ki ima možnost izbrati tako delo, ki ga izpolnjuje in osrečuje.

Prvi maj je mednarodni praznik dela. Praznujte ga ponosno, radostno in mirno. Delo, ki ga opravljate naj vam prinese osebno izpolnitev, zaslužene uspehe in finančno stabilnost.

**Ob prazniku vam sodelavci Sveta gorenjskih sindikatov iskreno čestitamo in vam želimo lepo praznovanje!**

## Nežka Bozovičar bo še naprej predsednica SGS

Skupščina Sveta gorenjskih sindikatov je konec februarja odločala o vodenju Sveta gorenjskih sindikatov v naslednjem štiri letnem mandatu. Za predsednico SGS je ponovno kandidirala Nežka Bozovičar in bila tudi izvoljena za predsednico za mandatno obdobje 2024-2028. Z njo smo se pogovarjali o prihodnjem delovanju SGS.

**Nežka Bozovičar, Svet gorenjskih sindikatov uspešno vodite že dvanajst let, Skupščina SGS vam je zaupala vodenje še za naslednja 4 leta. Kaj je botrovalo temu, da ste se odločili ponovno kandidirati za to funkcijo?**

Cilj Sveta gorenjskih sindikatov je aktivno prispevati k stalnemu izboljševanju pogojev za delo in k ustvarjanju pogojev za dostojno in svobodno življenje delavcev in njihovih družin. Kot je razbrati iz naših vsakdanjih izkušenj pri delu, je na poti do tega cilja potrebno še veliko postoriti. Pričakujem, da bomo s prihodnjimi aktivnostmi uspeli narediti nekaj prepotrebnih korakov na tej poti.

### Katere aktivnosti konkretno imate v mislih?

Svet gorenjskih sindikatov največ aktivnosti namenja delu s sindikati podjetij. Pomembno je, da imajo članice možnost, da vsak trenutek prejmejo vso potrebno pomoč in podporo s strani Sveta gorenjskih sindikatov. Pomoč zajema tako pravno kot tudi drugo strokovno pomoč in podporo.

Aktivnosti bodo tudi v prihodnje usmerjene v sklepanje podjetniških kolektivnih pogodb. Kolektivne pogodbe v podjetjih morajo pomeniti nadstandard pravic delavcev v podjetju. Minimum



pravic določa že ZDR in tudi panožne kolektivne pogodbe. Še vedno imamo nekaj podjetij, kjer še ni podjetniške kolektivne pogodbe.

Članice bomo še naprej spodbujali da vključujejo v svoje delo strokovne službe Sveta gorenjskih sindikatov in si tako olajšajo delo. Več komunikacije in posvetovanja pomeni tudi več znanj in več možnosti za rešitev nepravilnosti. Nenazadnje je pravna in strokovna pomoč bistvo povezave sindikatov podjetij s Svetom gorenjskih sindikatov, zato bi bilo škoda, da te možnosti ne bi izkoristili.

Tudi v bodoče bo Svet gorenjskih sindikatov namenil veliko pozornosti izobraževanju predsednikov sindikatov in članov izvršnih odborov sindikatov podjetij. Znanje je pri sindikalnem delu izjemnega pomena. Več znanja pomeni večje kompetence pri sindikalnem delovanju in zato tudi uspešnejše sindikalno delovanje. Ugotavljam, da imajo sindikalni zaupniki v družbah željo in voljo po sindikalnem izobraževanju in usposabljanju.

### **Kaj pa medsebojno izmenjavanje izkušenj?**

Svet gorenjskih sindikatov povezuje sindikate podjetij, ki spadajo v različne dejavnosti, kar je naša prednost, ki pa bi jo bilo potrebno v prihodnje bolj izkoristiti. Zaradi različnosti članic tako po dejavnosti, kot po velikosti, so znanja in izkušnje o sindikalnem delovanju posameznih članic zelo različne. V naslednjih letih bomo še več aktivnosti in sindikalnih srečanj namenili izmenjavi znanj in izkušenj članic med seboj.

### **Ali se na vas lahko obrne tudi posamezen član sindikata, ki potrebuje pomoč ali nasvet?**



Članom sindikata Svet gorenjskih sindikatov omogoča takojšnjo pravno pomoč v primeru kakršnih koli težav ali vprašanj iz delovnega razmerja. Člani se pogosto obračajo na pravno službo Sveta gorenjskih sindikatov zgolj za informacijo ali pa tudi za pomoč. Prednost Sveta gorenjskih sindikatov je ravno v tem, da član pri nas dobi celovito pravno podporo in sicer od ustnega do pisnega

nasveta, zastopanja pri delodajalcu in po potrebi tudi zastopanja na sodišču. Tudi v prihodnje bo SGS nudil vso potrebno strokovno podporo članom za zadovoljstvo na delovnem mestu.

Podpora članom se zagotavlja tudi preko sindikata podjetja. Sindikat podjetja je prvi, ki članu nudi strokovno pomoč v skladu s svojimi zmožnostmi in pa predvsem podporo svojim članom.

### **Svet gorenjskih sindikatov je reprezentativna sindikalna organizacija. Na katerih področjih sodelujete kot reprezentativni sindikat na ravni države?**

Svet gorenjskih sindikatov je reprezentativni sindikat na ravni države v dejavnosti trgovine in v dejavnosti elektroindustrije. V teh dveh panogah smo že dalj časa sodelujemo pri sprejemanju kolektivnih pogodb dejavnosti. Vključenost pomeni prednost pri pridobivanju pravočasnih informacij in predvsem možnost kreiranja sprejemljivih rešitev za naše člane že v panožni kolektivni pogodbi. Tako imamo lažje delo pri sprejemanju podjetniških kolektivnih pogodb, kajti panožna kolektivna pogodba pomeni minimalne standarde pri določanju pravic zaposlenih.

### **Svet gorenjskih sindikatov je tudi soustanovitelj Zveze reprezentativnih sindikatov Slovenije. Kako poteka sodelovanje z reprezentativno zvezo na ravni države in kaj vašim članom tako sodelovanje prinaša?**

Svet gorenjskih sindikatov je povezan v Zvezo reprezentativnih sindikatov Slovenije, ki je reprezentativna zveza na nivoju države. Preko zveze Svet gorenjskih sindikatov dostopa do informacij

o dogajanju na delovno pravnem in socialnem ter ekonomskem področju na ravni države in ima možnost sodelovati pri spremembah zakonodaje in v razpravah Ekonomsko socialnega sveta.

Svet gorenjskih sindikatov je tako sodeloval v postopkih pogajanj za pomembne zakone, ki urejajo pravice in obveznosti delavcev v času zaposlitve in po prenehanju aktivne delovne dobe, kot so zakon o delovnih razmerjih, zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju, zakon o urejanju trga dela, Zakon o dohodnini, zakon o evidencah delovnega časa in mnogi drugi. Na tak način smo uspeli v zakon vnesti tudi nekatere naše predloge in ideje. Zveza našim članom lahko pomaga pri vzpostavitvi takega socialnega okolja, ki bo pripomoglo k kvalitetnemu življenju in delu državljanov.

Svet gorenjskih sindikatov bo sam in tudi preko zveze sodeloval tudi z drugimi sindikalnimi centralami na ravni države ali z drugimi reprezentativnimi sindikati po panogah pri vseh prizadevanjih za pravice delavcev oziroma za izboljšanje standarda zaposlenih.

### **V preteklosti je Svet gorenjskih sindikatov že sodeloval pri različnih evropskih projektih. Kakšne imate načrte za prihodnje?**

Tako je, v preteklem mandatu smo zaključili več projektov. Projekt SPIN znanja in kompetenc je omogočal izobraževanja zaposlenim z namenom povečanja zaposlitvenih možnosti in ohranitve zaposlitve, projekt Zrno napredka - z znanjem do učinkovitega socialnega dialoga je omogočal izobraževanje sindikalnih zaupnikov z namenom, da pridobijo dodatna znanja in kompetence in tako postanejo kompetentni partnerji za pogajanja in socialni dialog. Projekt Regijski center za dostojno delo pa je preučeval kako zaposlenim zagotoviti dostojno delo in katere so dostojne oblike dela. Tudi trenutno sodelujemo v dveh EU projektih, eden naslavlja zaposlovanje tujcev in izzive, ki so povezani s tem, druga pa obravnava socialni dialog v kriznih razmerah. Oba projekta sta se šele dobro začela.

Preko evropskih projektov se bodo tudi v prihodnje izvajali predvsem projekti za ozaveščanje in izobraževanje iz tematik, ki jih sindikati pri svojem delu vsakodnevno obravnavajo.

### **Ali se tudi vaš sindikat spopada z izzivi ohranjanja članstva?**

V zadnjih letih opažamo upadanje članstva. Novi člani se včlanjujejo, vendar je več tistih, ki odhajajo v pokoj. Ohranjanje članstva bo tako kar velik izziv. Aktivnosti za pridobivanje članstva bodo v prihodnje



usmerjene predvsem v dve smeri in sicer aktivnosti za pridobivanje novih članic, sindikatov podjetij in aktivnosti za vključevanje novo zaposlenih v sindikate podjetij. Precej podjetij, kjer delujejo članice SGS v zadnjih dveh letih niso odpuščala, pač pa na novo zaposlovala in potrebno bo izkoristiti vsako priložnost in novo zaposlenim predstaviti prednosti vključenosti v sindikat.

### **Kako prepričate delavce za članstvo v sindikatu?**

Menim, da so predvsem brezplačna pravna pomoč in celovito pravno zastopanje, tako posameznega člana, kot tudi sindikata podjetja, zelo tehten razlog za vključitev v Svet gorenjskih sindikatov.

Seveda pa našim članom nudimo tudi širok spekter izobraževanj, od tečajev tujih jezikov, do kuharskih tečajev in vrtnarskih tečajev in širok nabor ostalih ekonomskih ugodnosti, ki jih naši člani lahko koristijo, npr. dostopnejša izposoja knjig v Mestni knjižnici Kranj, cenejše karte za gledališke predstave, cenejše karte za kopanje, cenejše smučarske karte, cenejše storitve naših pogodbenih partnerjev. Seveda imajo člani tudi možnost najema najugodnejših kreditov in še mnogo drugih ugodnosti.

Vse to delavce prepriča, da smo pravi sindikat in da se članstvo pri nas spleča.

**Hvala lepa za pogovor in uspešno delo vam želimo tudi v prihodnje.**



VIP WELLNESS  
KARUN

Možnost nakupa darilnega bona.

**VIP Wellness Zarja**  
(dve osebi)

- finska ali infra savna
- masažni tuš
- lesena kad za ohlajanje



**VIP Wellness Rosa**  
(dve osebi)

- rimska savna
- masažna kad



**ČLANI SGS OB PREDLOŽITVI ČLANSKE IZKAZNICE KORISTITE 20% POPUST.**

## Regres za letni dopust

Resda se po nedavni ohladitvi, poletje zdi spet nekoliko bolj daleč, pa vendar so mnogi načrte za poletne počitnice že naredili, marsikdo pa bo poletni dopust načrtoval v odvisnosti od višine regresa za letni dopust, ki mu ga bo letos namenil delodajalec. V kar nekaj podjetjih bodo delavci prejeli »lep« regres, blizu ali na zgornji meji neobdavčenega regresa, drugod pa še vedno »samo« tistega v višini minimalne plače. Povprečen znesek regresa v letošnjem letu bo v članicah SGS, po do sedaj znanih podatkih, dobrih 1.500 evrov.



**V skladu z določbami 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 v RS in sicer najkasneje do 1. julija tekočega koledarskega leta. Letos znaša minimalni regres 1.253,90 evra.** Je pa potrebno poudariti, da je to zakonski minimum, ki se lahko precej dvigne, če so se to dogovorili sindikati in delodajalci s kolektivno pogodbo dejavnosti ali dogovorom na ravni podjetja. V tem primeru mora delodajalec izplačati najmanj regres določen s kolektivno pogodbo oziroma dogovorom. Poleg drugačnega zneska regresa, se lahko s kolektivno pogodbo dejavnosti določi tudi drugačen rok za izplačilo regresa v primeru nelikvidnosti delodajalca, vendar ta rok ne sme biti kasnejši od 1. novembra tekočega koledarskega leta. Takšna možnost je urejena v večini kolektivnih pogodb

dejavnosti.

V pogovorih med delavci se velikokrat omenja maksimalen regres – to je regres, ki še ni obdavčen in »oprispevkan« oziroma je najvišji znesek regresa za letni dopust od katerega še ni potrebno obračunati akontacije dohodnine in prispevkov za socialno varnosti in predstavlja znesek zadnje znane povprečne plače v RS za predpretekli mesec, ki je objavljen na strani Statističnega urada RS. **Če bi ali je bil regres izplačan npr. v aprilu letos, je neobdavčen do višine 2.317,82 evra, kolikor znaša zadnja znana povprečna plača v RS.** Delodajalec sicer lahko izplača tudi regres višji od maksimalnega, vendar je v tem primeru potrebno od presežka obračunati in plačati dohodnino, dodatno pa tudi prispevke za socialno varnost. To pomeni, da je znesek, ki presega maksimalni regres davčno obravnavan enako kot plača.

Pravica do regresa je vezana na pravico do letnega dopusta, kar pomeni, da če je delavec upravičen do celotnega letnega dopusta, mu gre tudi pravica do celotnega regresa. Če pa delavcu pripada le sorazmerni del letnega dopusta, ima pravico le do sorazmernega dela regresa za letni dopust in sicer 1/12 dopusta in regresa za vsak mesec zaposlitve (npr. delavec ima sklenjeno pogodbo za določen čas treh mesecev in je torej upravičen do sorazmernega dela letnega dopusta v trajanju 1/12 celotnega dopusta in do 1/12 celotnega regresa izza vsak mesec – torej do 3/12 dopusta in regresa). V kolikor delavcu preneha delovno razmerje sredi meseca, velja pravilo, da se takrat, ko je izpolnjena manj kot polovica meseca, ta mesec ne upošteva, v kolikor pa je delavec zaposlen več kot polovico meseca, se pa tudi ta mesec šteje v izračun za sorazmerni del letnega dopusta in regresa. Tako se je že nekaj let

nazaj opredelilo tudi Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti v enem od svojih stališč, ki so objavljena tudi na njihovi spletni strani.

Kadar ima delavec sklenjeno pogodbo o zaposlitvi s krajšim delovnim časom od polnega, ima pravico do celotnega letnega dopusta, pravico do regresa za letni dopust pa ima le sorazmerno delovnemu času, za katerega je sklenil pogodbo o zaposlitvi, razen v primerih, ko delavec dela krajši delovni čas od polnega zaradi invalidnosti, začasne odsotnosti z dela zaradi bolezni ali starševstva, ko ima tako kot ostali zaposleni, pravico do celotnega regresa za letni dopust.

Če je v preteklosti veljajo, da so delodajalci regres izplačevali večinoma v višini določeni s kolektivnimi pogodbami dejavnosti, pa je vse od uveljavitve davčno ugodnejše obarvane regresa za letni dopust, postala marsikje praksa, da se regres izplačuje v višjih zneskih od tistih določenih z zakonom oziroma kolektivno pogodbo dejavnosti, kar je seveda zelo pozitivno in pri delavcih dobro sprejeto.



**Malisa**  
MASAŽNI STUDIO

ročna limfna drenaža

- Pomaga pri bolečih in otečenih nogah,
- Razstruplja telo in izloča odpadne snovi iz telesa
- Izboljša splošno počutje

**Kontakt:**  
Anja, tel. 041 727 532  
[www.malisa.si](http://www.malisa.si)

**MASAŽNI STUDIO MALISA ČLANOM SGS NUDI 20% POPUST NA NJIHOVE STORITVE, RAZEN NA PAKETNO PONUDBO.**

## Nadaljnje delo po izpolnitvi pogojev za starostno upokožitev

Tisti posamezniki (zavarovanci), ki se odločijo, da bodo kljub izpolnjevanju pogojev za starostno ali predčasno upokožitev ostali v zaposlitvi, so deležni določenih ugodnosti iz naslova pokojninskega zavarovanja za podaljševanje aktivne dobe, ki jih predstavljamo v nadaljevanju.



Seveda se vsakdo ne odloči ostati v zaposlitvi po tem, ko je izpolnil pogoje za upokojitev, bodisi zaradi zahtevnosti ali pogojev dela delovnega mesta na katerem je delal pred tem, bodisi zaradi situacije oziroma razmer pri delodajalcu, bodisi za to, ker je težko dočakal upokojitev in si ne želi več biti delovno aktiven ampak se bolj posvetiti svojim hobijem. So pa tisti, ki se odločijo, da bodo še nekaj časa »delavci« in teh je bilo npr. v letih 2021 in 2022 približno 30% od vseh posameznikov. In tem so

namenjene dodatne ugodnosti v okviru pokojninske zakonodaje. Prva od zgodnosti je dodaten odmerni odstotek ob upokojitvi, druga pa dodaten mesečni prejemek odmerjen v deležu od starostne pokojnine, do katere bi bili upravičeni, če bi se upokojili.

### Dodatni odmerni odstotek

Če je torej posameznik dopolnili najmanj 60 let starosti ter 40 let pokojninske dobe brez dokupa in odloži pravico do starostne upokojitve oziroma pokojnine, se mu za vsako nadaljnje leto pokojninske dobe brez dokupa, dopolnjene v delovnem razmerju za polni delovni oziroma zavarovalni čas, prizna dodatni odmerni odstotek v višini 3 % oziroma 1,5 % od pokojninske osnove za vsakih, na ta način izpolnjenih 6 mesecev zavarovanja, vendar največ za do treh let zavarovanja. Maksimalni dodatni odmerni odstotek na ta račun je torej 9 % pokojninske osnove, kar pa že lepo »popravi« mesečno pokojnino in je prav gotovo spodbuda, da tisti, ki še imajo moč, zdravje in željo, ostanejo zaposleni še nekaj časa. Takšen je bil tudi namen države glede na višanje pričakovane povprečne življenjske dobe in načina današnjega življenja.

### Delež starostne pokojnine

Poleg ugodnejšega vrednotenja pokojninske dobe brez dokupa imajo posamezniki, ki ostanejo vključeni v obvezno zavarovanje za polni delovni oziroma zavarovalni čas, možnost za izplačevanje 40 odstotkov starostne pokojnine, do katere bi bili upravičeni na dan njene uveljavitve. Ta del pokojnine se lahko izplačuje največ tri leta nadaljnje vključenosti v obvezno zavarovanje za polni delovni oziroma zavarovalni čas. Po treh letih se ta prejemek zniža na 20 odstotkov starostne pokojnine. Do



izplačila so upravičeni vsi zavarovanci, ki so vključeni v obvezno zavarovanje s polnim delovnim oziroma zavarovalnim časom in izpolnjujejo pogoje za starostno upokojitev, a tukaj ne gre za avtomatsko priznanje pravice, saj mora posameznik, ki želi prejemati ta del pokojnine, vložiti vlogo pri Zavodu za pokojninsko in invalidsko zavarovanje. Lahko se vloga odda tudi elektronsko brez digitalnega potrdila na portalu ZPIZ. Potrebna je torej odločitev zavarovanca, da bo uveljavil opisano ugodnost za podaljševanje aktivne dobe. Tako se mu bo od prvega naslednjega dne po vložitvi zahteve izplačevalo 40 % starostne pokojnine, do katere bi bil upravičen, če bi se na ta dan upokojil.

Pred nekaj leti je bila uvedena tudi dodatna ugodnost za tiste posameznike, ki se odločijo za postopen prehod v upokojitev tako, da se delno upokojijo in prejemajo delno pokojnino, za preostali del pa ostanejo delovno aktivni. Tisti posamezniki, ki na ta način ostanejo v zaposlitvi za krajši delovni čas najmanj 4 ure dnevno oziroma najmanj 20 ur tedensko, so poleg delne pokojnine upravičeni do



dodatnega izplačila odmerjenega v deležu od starostne pokojnine oziroma do povečane delne pokojnine. Ta dodatni delež pokojnine znaša v prvih treh letih izplačevanja od 20% do 35%, odvisno od števila ur dela oziroma zavarovanja, po preteku treh let pa se spodaj navedeni deleži prepolovijo. Povečanje delne pokojnine tako prva tri leta znaša:

- 20 %, ko zavarovanec dela 4 ure dnevno ali je zavarovalni čas od 20 – 24 ur,
- 25 % ko zavarovanec dela 5 ur dnevno ali je zavarovalni čas od 25 – 29 ur,
- 30 % ko zavarovanec dela 6 ur dnevno ali je zavarovalni čas od 30 – 34 ur
- 35 % ko zavarovanec dela 7 ur dnevno ali je zavarovalni čas od 35 – 39 ur

Čeprav je odločitev za nadaljevanje aktivne dobe izključno na delavcu (soglasje delodajalca ni zakonsko predvideno) se vendarle večina bodočih upokojencev sreča s »problemom« neke neformalne odobritve s strani delodajalca. V večini nam znanih primerov ni nekih bistvenih težav, prav gotovo pa je vse skupaj zelo odvisno in pogojeno z razmerami in možnostmi pri posameznem delodajalcu.

Naj dodamo še, da ne gre zanemariti druge vrste »ugodnosti« oziroma prednosti ostajanja v zaposlitvi, ki pa ni določena z zakonom – to je vključenost v vsakodnevno dogajanje v delovnem okolju, možnosti biti med sodelavci in priložnosti za nova znanja in veščine ter prenos že pridobljenih izkušenj in znanj na sodelavce. Seveda so upokojenci tega deležni tudi v domačem okolju, a v večini primerov v manjšem obsegu in manj intenzivno, kar pa je nekaterim bolj po godu kot drugim in je vsekakor pri vsakomur drugače ter odvisno od njegovega stila življenja in dejanskih možnosti za kakovostno preživljanje upokojitvene dobe.

Izpostavimo pa lahko tudi **spodbudo za delodajalce**, ki zaposlujejo delavce, ki so dopolnili 60 let starosti. Takšni delodajalci so namreč upravičeni do delne oprostitve plačila prispevkov za socialno varnost v višini 30% sicer predvidenih prispevkov za vsakega posameznega delavca, starega najmanj 60 let. Oproščeni del prispevka za te delavce plačuje RS iz proračuna. To je pa prav gotovo tudi eden od razlogov, da delodajalci lažje prikimajo delavcem, ki bi želeli podaljšati svojo delovno aktivnost.



## Se nam v letošnjem letu obeta pokojninska reforma?

Slovenija se je v Načrtu za okrepanje in odpornost zavezala, da bo v letošnjem letu sprejela pokojninsko reformo, le ta pa naj bi začela veljati s 1.1.2025. Ker v tem trenutku posebne aktivnosti na tem področju še ne tečejo, bo zaveze težko izpolniti.

V lanskem letu so bila pripravljena izhodišča za pripravo sprememb pokojninskega in invalidskega zavarovanja v Republiki Sloveniji, ki pa takrat niso bila potrjena na Vladi, so pa predstavniki Vlade le ta razlagali v sredstvih javnega obveščanja. Nanje so se odzivali tudi sindikati in delodajalske organizacije.

Med letošnjimi velikonočnimi prazniki so bile nekatere aktivnosti na področju pokojninske reforme ponovno izpostavljene. **Ker ne gre za izhodišča, ki bi bila uradna, jih na tem mestu ne bomo povzemali. Vlada torej še vedno ni sprejela izhodišč, ki bi bila podlaga za razpravo oziroma pogajanja med Vlado, sindikati in delodajalci. Obljubljajo, da bo to storjeno kmalu. Ko bodo izhodišča sprejeta, bo Vlada tako sindikate kot delodajalske organizacije seznanila z njimi in s socialnimi partnerji začela socialni dialog.**

Veliko težavo povzroča tudi trenutno nedelovanje Ekonomsko socialnega sveta. Vsa gradiva, ki se dotikajo ekonomskih in socialnih pravic državljanov se namreč obravnavajo na Ekonomsko socialnem svetu. Tam se sprejemajo tudi stališča do teh gradiv in oblikujejo strokovne skupine, ki obravnavajo gradiva in predloge zakonov. Nedelovanje Ekonomsko socialnega sveta bo celoten proces morebitnega spreminjanja pokojninske in invalidske zakonodaje zelo otežilo.

Vsekakor pa morajo biti predlogi premišljeni in dodelani. Pokojninska reforma namreč ne pomeni zgolj ultimativnih odredb s strani trenutne vladajoče opcije ampak pomeni družbeni konsenz o tem, kdaj bi se želeli upokojevati, kakšne pokojnine bi želeli imeti in kako se bo polnila pokojninska blagajna. Vse skupaj pa je predvsem pogojeno z demografskimi gibanji in odvisno od tega koliko delavcev in koliko upokojencev bomo imeli v prihodnje.

V pogovorih za novo pokojninsko reformo bi se bilo smiselno pogovarjati o nadgradnji sedanjega sistema prehoda v upokojitev. Razmišljati bo potrebno o spodbudah delodajalcev, da se bodo več ukvarjali s starejšimi zaposlenimi. Starejšim delavcem bi bilo smiselno prilagoditi delovna mesta njihovi zmožnostim in potrebam ter velik poudarek nameniti ohranjanju zdravja na delovnem mestu. Potrebno bo več razmišljati o prenosu znanja na mlajše generacije, o mentorstvu. Smiselno bi bilo



pristopiti k postopnem prehodu v upokojitev na način, da bi delavci pred upokojitvijo delali krajši delovni čas ob plačilu prispevkov za polni delovni čas ali pa, da bi zanje veljal kot polni delovni čas krajši čas od 40 ur tedensko. Za psihično zdravje posameznika je namreč zelo dobrodošlo postopno prehajanje iz delovnega razmerja v upokojitev.

**Bistveno vprašanje za vse bodoče upokojence je zagotovo ali bo potrebno delati dlje. Na to vprašanje trenutno še nimamo odgovora.** Tistih delavcev, ki so začeli delati pred 18 letom starosti že skoraj ni več. Vstop na trg dela se pomika krepko preko 20. leta starosti, kar pomeni, da bodo ti posamezniki dosegli 40 let delovne dobe pri starosti več kot 60 let. Ta starost se bo v prihodnje dvigala sama po sebi zaradi vedno kasnejšega vstopa na trg dela. Menimo, da je 40 let delovne dovolj in da jo bodo posamezniki v prihodnje dosegali vedno kasneje.

Konkretnih informacij o morebitnih novostih na področju upokojevanja v prihodnje vam danes ne moremo dati. Žogica je torej na Vladi, da se odloči v katero smer bi želeli iti in pripravi ustrezna izhodišča za dogovarjanje.

<b>SINDIKALNA LISTA APRIL 2024</b>		
	<b>Uredba *1</b>	<b>Opomba</b>
	znesek v EUR	
<b>* DNEVNICE</b>		
- znižana dnevnic (od 6 do uklj.8 ur odsotnosti)	9,69	
- polovična dnevnic (nad 8 do 12 ur odsotnosti)	13,88	-15% ob zagotovljenem zajtrku
- cela dnevnic (nad 12 do 24 ur odsotnosti)	27,81	-10% ob zagotovljenem zajtrku
<b>* POVRAČILO STROŠKOV PRENOČEVANJA</b>		do višine zneska po predloženem računu, ki ga odobri delodajalec
<b>* KILOMETRINA</b>		
- v primeru uporabe lastnega prevoza delavca v službene namene	0,43	za vsak prevožen kilometer
- v primeru prevoza z javnim sredstvom	stroški javnega prevoza	
<b>* PREVOZ NA DELO IN Z DELA</b>	0,21	za vsak polni KM razdalje
	140,00€	če je javni prevoz po vozovnici višji od izračuna KM (zgoraj), je izplačilo neobdavčeno v višini 140,00 € mesečno
<b>* POVRAČILO STROŠKOV ZA PREHRANO</b>	7,96	za prisotnost štiri ure ali več
- dodatno povračilo stroškov prehrane me delom	0,99	za vsako dopolnjeno uro prisotnosti po 8 urah prisotnosti, če je delavec prisoten 10 ur ali več
<b>* NADOMESTILO ZA LOČENO ŽIVLJENJE</b>	434,00	na mesec
<b>* TERENSKI DODATEK *2</b>	5,84	na dan
<b>* JUBILEJNE NAGRADE</b>		
- za 10 let delovne dobe	666,28	30% PP *3 (2023)
- za 20 let delovne dobe	999,43	45% PP *3 (2023)
- za 30 let delovne dobe	1.332,57	60% PP *3 (2023)
- za 40 let delovne dobe	1.665,71	75% PP *3 (2023)
<b>* ODPRAVNINA OB UPOKOJITVI</b>	6.662,85	300% PP *3 (2023)
<b>* SOLIDARNOSTNA POMOČ OB SMRTI</b>	5.000,00	ob smrti delavca ali ožjega družinskega člana
<b>* SOLIDARNOSTNA POMOČ OB DRUGIH NESREČAH</b>	2.000,00	težja invalidnost, daljša bolezen, elementarna nesreča ali požar, ki prizadene delavca
<b>* REGRES ZA LETNI DOPUST</b>		
- najmanj minimalna plača za leto 2024	1.253,90 €	
<b>* MINIMALNA PLAČA</b>		
(od 01.01.2024; UL RS 6/2024)	1.253,90 €	
*1 -Uredba o davčni obravnavi povračila stroškov in drugih dohodkov iz delovnega razmerja (162/22)		
*2 -Terenski dodatek in dnevnic se izključujeta		
*3 –povprečna plača v RS za preteklo leto za 2023 znaša 2.220,95€ bruto oz.1.445,12€ neto.		
* Osnova za zneske v Zasebnem sektorju je odvisna od KP dejavnosti in podjetniške KP.		



**THE HEART OF SPORT**

**INTERSPORT ČLANOM SGS NUDI 10% STALNI POPUST NA OBLAČILA, OBUTEV IN ŠPORTNO OPREMO PO REDNIH CENAH OB PREDLOŽITVI SPODNJEGA KUPONA.** Popust velja do 31.3.2025.

**KUPON GORENJSKI 10%**

26.02.24

31.03.25



2 000000 268804

Klubski popust ne velja za akcijske cene, izdelke v ponudbah Ekskluzivno Intersport, športne zvezde in Splača se!, športne ure, športno prehrano, teniške žogice, mize za namizni tenis, električne skiroje in električna kolesa. Popusti se ne seštevajo in se obračunajo na blagajni. V primeru nakupa preko spleta se kupon lahko izkoristi, če izdelke prevzamete v fizični trgovini in tam tudi plačate.

## Dodatek št.17 h Kolektivni pogodbi za dejavnost elektroindustrije Slovenije in predvidena celovitejša prenova kolektivne pogodbe

Že med lanskoletnimi jesenskimi pogajanjmi za sklenitev dodatka št. 16 h kolektivni pogodbi za dejavnost elektroindustrije Slovenije smo se pogajalci dogovorili, da se bomo o znesku regresa dogovorili ločeno, v drugi četrtini letošnjega leta, ko bodo znane vse okoliščine vezane na minimalno plačo in tudi dodatni podatki o uspešnosti panoge v lanskem letu.

Zato so se v začetku marca začela pogajanja, v katerih si sindikati prizadevamo, da se dogovori znesek regresa za letni dopust, ki bi odražal dejansko sliko regresa izplačanega v lanskem letu v podjetjih iz elektroindustrijske panoge. Zadnjih nekaj let se partnerji namreč nismo uspeli uskladiti glede višine regresa in zato se je za izplačilo regresa tam, kjer ni bilo



posebnega dogovora v podjetju, neposredno uporabljala določba Zakona o delovnih razmerjih, ki določa da mora delodajalec zaposlenim izplačati regres najmanj v višini zneska minimalne plače v RS. Sindikati si vsekakor želimo, da bi letos pogajalski bili uspešni pri dogovoru in da bodo tudi tisti delavci, ki niso zaposleni v družbah, kjer zaposlenim (lahko) namenijo lepši regres, prejeli vsaj primerljivega.

Poleg regresa pa potekajo resne priprave za celovitejšo prenovu kolektivne pogodbe ter tako težko pričakovano in želeno prenovu plačnega modela, ki tako kot nasploh v slovenskem prostoru, zaradi sistema minimalne plače in bistveno spremenjenega trga dela zaostaja in ne ustreza več dejanskemu stanju in potrebam po podjetjih. Oblikovana je ožja strokovna skupina, ki bo preučila možne variante ter pripravila neka izhodišča za nadaljnje delo in pogajanja v okviru pogajalske skupine za kolektivno pogodbo dejavnosti.

## Pogajanja za KP dejavnosti trgovine so ponovno v teku

V letošnjem letu smo se delodajalci in sindikati v dejavnosti trgovine lotili celovite prenove panožne kolektivne pogodbe za dejavnost trgovine Slovenije. Kolektivna pogodba bi sicer v konec lanskega leta prenehala veljati, v kolikor ne bi podaljšali njene veljavnosti. Veljavnost je zaenkrat podaljšana do konca junija letos, vendar že sedaj lahko rečemo, da pogajanja do takrat ne bodo zaključena.



Ker že nekaj časa podaljšujemo veljavnost panožne kolektivne pogodbe, ki je bila sicer sklenjena za 5 let in sicer od leta 2018 do 2022, je cilj skleniti novo kolektivno pogodbo. Tokrat smo se vsebine kolektivne pogodbe lotili nekoliko drugače. Začeli smo pri plačnem delu kolektivne pogodbe. Delodajalska stran si želi uvesti nov plačni model. Imeli smo že kar nekaj sestankov in trenutno potekajo zelo intenzivni pogovori o tem, kako sploh postaviti nov plačni model, kaj je tisto,

kar bi želeli zasledovati in kakšne rešitve si želimo.

Tekom pogovorov obe strani ugotavljata, da je postavitve povsem novega plačnega modela brez usmeritev in navodil ali zgledov v drugih dejavnostih, zelo zahtevno delo.

O novem plačnem modelu se sicer na nivoju države govori že kar nekaj časa, potekajo tudi pogovori znotraj različnih strokovnih skupin o tem, kako se lotiti tega vprašanja. Vendar zaenkrat zaradi kompleksnosti področja rešitev, ki bi bile dogovorjene in uporabne v praksi še ni.

Vsekakor je prvo vodilo na sindikalni strani to, da noben zaposleni po morebitnem novem plačnem modelu ne bi smel prejemati nižje plače, kot jo prejema po veljavnem sistemu, poleg tega pa tudi naraščanje plač v prihodnje ne bi smelo biti manj ugodno za zaposlene, kot po sedaj veljavni zakonodaji. Ključni element morebitnega novega plačnega modela bo zagotovo usklajevanje osnovnih plač zaposlenih.

Ob upoštevanju dejstva, da sklepamo novo podjetniško kolektivno pogodbo, bodo celovito obravnavo zahtevala tudi druga področja v kolektivni pogodbi, katerih pa se še nismo uspeli dotakniti.

Sindikati si želimo, da bi zaposleni v dejavnosti trgovine delali v spodbudnem delovnem okolju in da bi prejeli plače, ki bi odražale njihov trud in prizadevanje na delovnem mestu. Mogoče nam nov plačni model in nova panožna kolektivna pogodba prineseta ravno to.

## ZRSS je bila na obisku v Krki

Zveza reprezentativnih sindikatov Slovenije, katere članica je tudi Svet gorenjskih sindikatov in v katero ste včlanjeni tudi vsi člani Sveta gorenjskih sindikatov je v aprilu imela sejo predsedstva zveze v prostorih Krke, d.d., Novo Mesto.

Članice Zveze reprezentativnih sindikatov so kot že omenjeno Svet gorenjskih sindikatov, poleg tega pa tudi Sindikat bančništva Slovenije, sindikat policistov Slovenije, Sindikat igralniških delavcev Slovenije in Sindikat delavcev farmacevtske industrije Slovenije, kamor je vključen tudi Sindikat Krka. Sindikat delavcev farmacevtske industrije Slovenije je že večkrat ponudil možnost, da se ena od sej predsedstva Zveze odvije v enem od njihovih podjetij, to je v Krki, d.d., Novo mesto. Poleg prostorov za izvedbo seje so ponudili tudi možnost za ogled njihovega proizvodnega obrata Notol 2. Njihovo vabilo smo z veseljem sprejeli.

Po prihodu v Krko nas je sprejel predsednik sindikata Krka g. Robi Oberč in nas vseskozi spremljal ter nam predstavil sodelovanje med podjetjem in sindikatom Krka. Pred vhodom v stavbo nas je pričakala delavska direktorica, ga. Milena Kastelic, katera nam je najprej predstavila Krko in na kratko orisala njihov obrat Notol 2.



Nato smo člani predsedstva ZRSS, ki smo se tokrat zbrali v nekoliko širši zasedbi s po več predstavnikov vsakega sindikata, speljali sejo predsedstva zveze in se pogovorili o aktualnih dogodkih, ki te dni zaposlujejo sindikate na nivoju države ter v posameznih sindikatih, ki so članice zveze. Tovrstna srečanja so za nas zelo koristna, saj pridobimo številne informacije o aktualnem dogajanju, poleg tega pa služijo tudi za izmenjavo znanj in izkušenj, si so zelo dragocena pri sindikalnem delovanju. V Zvezo reprezentativnih sindikatov se združujemo sindikati, ki smo različni tako po organiziranju kot tudi po delovanju in ravno različnost je tista, ki nas bogati.

Ob zaključku naše seje nas je pozdravila tudi predsednica sveta delavcev ga. Mari Božič, katera je pozdravila naša prizadevanja in sindikalno delo ter povedala, da tudi njihov svet delavcev zelo dobro sodeluje z obema sindikatoma, ki sta organizirana v Krki.

Po zaključku se je sledil ogled dveh promocijskih filmov o Krki in o samem obratu Notol 2. Nato pa smo se podali na ogled futurističnega obrata Notol 2, ki je največja Krkina naložba v vsej njeni zgodovini. V tem obratu proizvajajo zdravila v trdni obliki. Proizvodni proces poteka v več različnih fazah od tehtanja surovine, granuliranja do tabletiranja in pakiranja. Vse je strogo nadzorovano in zahteva posebne standarde proizvodnje. Kontrolni procesi se odvijajo večkrat v vseh fazah izdelave zdravil. Ko gre za zdravje ljudi, so postopki zelo strogi. Vsi udeleženci smo bili navdušeni in lahko rečem, da gre za tehnološko nadvse dovršeno proizvodnjo linijo, ki je ni moč videti nikjer drugje.

## Projekt Recruit4Tomorrow – Spodbujanje zaposlovanja državljanov tretjih držav skozi socialni dialog

Svet gorenjskih sindikatov sodeluje kot partner v projektu spodbujanja zaposlovanja državljanov tretjih držav skozi socialni dialog, katerega vodilni partner je Združenje delodajalcev Slovenije (ZDS).

**Kot je predstavljeno na spletni strani ZDS, je namen projekta podrobno preučiti trge dela sodelujočih držav članic EU in iskati področja, kjer je mogoče potrebe trgov dela zadovoljiti z zaposlovanjem državljanov tretjih držav. Projekt, ki se izvaja od 1. junija 2023 do 31. maja 2025, bo prispeval k socialnemu dialogu pri odzivanju na spremembe v zaposlovanju in izzive, povezane z delom, ter krepil zmogljivosti socialnih partnerjev za učinkovitejše sodelovanje pri oblikovanju in izvajanju politik na tem področju.**

Spremenjene demografske razmere in nove oblike dela ter posledično spremenjen trg dela, ki narekuje nova znanja, so ob močni konkurenci in globalizaciji okrepili potrebo po novih profilih delovne sile, tako v državah v razvoju kot v razvitih državah. Težave, povezane z razpoložljivostjo delovne sile, se pojavljajo predvsem v nekaterih terciarnih panogah (informacije in komunikacije, promet in gostinstvo), pa tudi v gradbeništvu. Zaradi izrazite transformacije in modernizacije gospodarstva, pa se bo v prihodnjih letih povečalo tudi povpraševanje po delavcih tehničnih profilov, kar bi lahko še poslabšalo neskladnosti na trgu dela. Dodatno vrzel predstavlja dejstvo, da se več ljudi upokoji, kot jih na novo vstopi na trg dela, ker delavcev enostavno ni. Demografske spremembe v Evropi se namreč kažejo predvsem kot povečevanje deleža starejših od 65 let in zmanjševanje prebivalstva v starostni skupini 20–64 let, ki je najaktivnejši del prebivalstva. V evropskem prostoru to povečuje problem zadostnega obsega delovne sile, ki ga podjetja pogosto zmanjšujejo z zaposlovanjem državljanov tretjih držav.



Posledično se v Evropi dogajajo velike spremembe, ki pa ne vplivajo le na intenzivnost in kakovost migracijskih tokov z novimi smermi in regijami, ki so vključene v ta proces, ampak tudi na odzive držav na migracijske pojave. Evropa se bo morala na tovrstne izzive odzvati hitro, konstruktivno in predvsem odločno, da bo v naslednjem kratkoročnem ali srednjeročnem obdobju lahko zagotovila zadostno število ustrezno kvalificirane tuje delovne sile za normalno delovanje trga dela.

Čeprav je mobilnost znotraj EU dobro urejena in dobro uveljavljena, ostaja razmeroma nizka, okoli 4 % delovno sposobnega prebivalstva, zato se trg dela EU, kot že omenjeno, sooča z velikim pomanjkanjem delovne sile. Delodajalci iščejo delovno silo zunaj EU, vendar se pri tem soočajo s številnimi izzivi: administrativnimi ovirami, dolgimi postopki, jezikovnimi ovirami, težavami pri vključevanju tujcev v naše okolje, nezaupanjem sindikatov in državljanov nasploh itd.



Precej olajšana je situacija tam, kjer obstajajo regionalni in bilateralni sporazumi o zaposlovanju, saj se na ta način načrtuje dolgoročno zagotavljanje ustreznih potreb po delovni sili glede na potrebe gospodarstva in demografske kazalnike. Zato imajo tovrstni sporazumi velik potencial. Dodatna možnost za zadostitev potrebam trga dela v EU, pa je ureditev področja priznavanja poklicnih kvalifikacij, ki mora seveda biti prilagojeno

potrebam panog oziroma dejanskim potrebam po določenih poklicih.

EU in nacionalni socialni partnerji imamo vsekakor pomembno vlogo pri vzpostavljanju novih odnosov na trgu dela in pri oblikovanju politik v zvezi z zaposlovanjem državljanov tretjih držav. Kljub izrazito spreminjajočim se časom, hitro spreminjajočemu se tehnološkemu razvoju, oblikam dela ter načinu komunikacije in dogovarjanja, ostaja socialni dialog stalnica. Zato tudi tokrat socialni partnerji navedene izzive uspešno naslavljamo s komunikacijo in posvetovanjem na globalni ravni, da bi se pravočasno zaznale nove priložnosti za soočenje z ovirami, ki sta jih svetovno gospodarstvo prinesla hiter tehnološki napredek in nedavna pandemija virusa Covid-19.

### Izvajanja projekta

V prvi fazi se je projekt osredotočil na teme/področja, kjer je mogoče potrebe trga dela obvladovati z zaposlovanjem državljanov tretjih držav. Izvedeno je bilo teoretično raziskovanje, fokusne skupine, v okviru katerih so bile izpostavljene specifikke v posamezni državi, prav tako pa je bila izvedena anketa med delodajalci ter izmenjava informacij z drugimi državami članicami EU.

Na podlagi ugotovitev raziskave bo oblikovanih več različnih ukrepov za zadovoljevanje potreb trga dela z zaposlovanjem državljanov tretjih držav. Pripravljena bodo skupna priporočila za oblikovalce politik, ki bodo lahko služila kot izhodišče za pogajanja na tripartitni, panožni in tudi podjetniški ravni.

Prav tako pa so bili v okviru projekta že izvedeni nacionalni dogodki, ki jih bomo partnerji izvedeli še nekaj, saj so namenjeni krepitevi zmogljivosti različnih deležnikov na trgu dela na področju zaposlovanja državljanov tretjih držav, kar je prav gotovo ključno za uspeh pri njihovi integraciji v novo delovno in bivalno okolje.



*Projekt Recruit4Tomorrow so-financira Evropska unija s pogodbo o so-financiranju št.: GA 101102367. Izražena stališča in mnenja so le avtorjeva in ne odražajo nujno stališč Evropske unije ali Evropske komisije. Niti Evropska unija niti organ, ki dodeli pomoč, zanje ne moreta biti odgovorna.*





**SVET GORENJSKIH SINDIKATOV**

**Informacije, april 2024**

**Svet gorenjskih sindikatov, Slovenski trg 3, 4000 Kranj**

tel.: 04 23 19 800 fax: 04 23 19 801

[www.gorenjski-sindikati.si](http://www.gorenjski-sindikati.si)

[info@gorenjski-sindikati.si](mailto:info@gorenjski-sindikati.si)

Odgovorna urednica: Nežka Bozovičar

Članke sto pripravili Nežka Bozovičar, Barbara Filipov in Irena Zaplotnik.

Svet gorenjskih sindikatov svojim članom nudi brezplačne pravne nasvete in brezplačno zastopanje članov sindikata pri delodajalcu, pred zavodi in drugimi inštitucijami v Sloveniji ter pred sodišči v skladu z internimi akti Sveta gorenjskih sindikatov.

**Če potrebujete pravno pomoč** se obrnite na spodnje kontakte:

Nežka Bozovičar, tel.: 04 23 19 803, [nezka.bozovicar@gorenjski-sindikati.si](mailto:nezka.bozovicar@gorenjski-sindikati.si)

Barbara Filipov, tel.: 04 23 19 807, [barbara.filipov@gorenjski-sindikati.si](mailto:barbara.filipov@gorenjski-sindikati.si)

Tajništvo, tel.: 04 23 19 800, [info@gorenjski-sindikati.si](mailto:info@gorenjski-sindikati.si)

## VABIMO VAS, DA DEL DOHODNINE NAMENITE VAŠEMU SINDIKATU!

Veljavni Zakon o dohodnini vsem davčnim zavezancem za dohodnino omogoča, da do 1,0% njihove dohodnine namenijo za delovanje splošno koristnih institucij, med katere spadajo tudi reprezentativni sindikati.

Sindikati v okviru svojega delovanja skrbimo za pravno in strokovno pomoč svojim članom, pomagamo sindikatom podjetij, izobražujemo, usposabljam, vodimo različne delavnice in članom nudimo številne ekonomske ugodnosti.

V kolikor naše delovanje želite tudi finančno podpreti, vas vabimo, da del svoje dohodnine s katerim lahko razpolagate, namenite za naše delovanje in nam tako pomagate, da izvajamo še bolj kvalitetne programe za naše člane.

Vabimo vas, da izpolnite obrazec na naslednji strani in ga posredujete na najbližjo davčno izpostavo.

Hvala, ker verjamete v naše delo!

## PODATKI O DAVČNEM ZAVEZANCU

\_\_\_\_\_  
(ime in priimek davčnega zavezanca)

\_\_\_\_\_  
(podatki o bivališču: naselje, ulica, hišna številka)

\_\_\_\_\_  
(poštna številka, ime pošte)

Davčna številka zavezanca

--	--	--	--	--	--	--	--	--

\_\_\_\_\_  
(pristojni davčni urad, izpostava)

## ZAHTEVA

za namenitev dela dohodnine za donacije

Ime oziroma naziv upravičenca	Davčna številka upravičenca								Odstotek (%)
SVET GORENJSKIH SINDIKATOV	1	0	2	9	4	9	3	7	1,0 %

V/Na \_\_\_\_\_, dne \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
Podpis zavezanca/ke