



ŠTAJERSKA  
GOSPODARSKA  
ZBORNICA

# GOSPODARSKI IZZIVI

ČASOPIS ŠTAJERSKE GOSPODARSKE ZBORNICE [www.stajerskagz.si](http://www.stajerskagz.si)

Številka 1 • letnik 3 • marec 2010



## 6. Štajerski gospodarski forum:

Zdravstvena reforma – med zasebnim in javnim

## Zdravstveni absentizem

– težava vsakega delodajalca

## Izhodna strategija

– pri akovanju so velika

Poštnina plačana pri pošti 2102 Maribor

V Domu gospodarstva ŠGZ v Mariboru, Ul. talcev 24 lahko najamete poslovne prostore za seminarje, predstavitve, tečaje, posvete in razgovore.

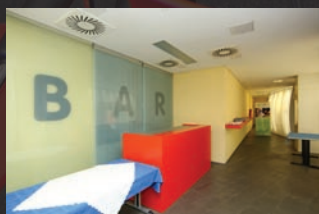
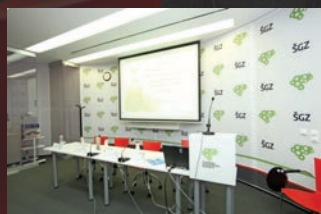
#### CENIK NAJEMA POSLOVNIH PROSTOROV

PROSTOR	A	B	C
<b>SEJNA SOBA / I. nad.</b> 22 sedežev z mizami	129,00	89,00	
<b>KONFERENČNA SOBA</b> 40 sedežev skupaj z mizami 70 sedežev	179,00 249,00	109,00 159,00	
<b>PREDAVALNICA</b> 14 sedežev skupaj z mizami 20 sedežev	119,00	79,00	
<b>DVORANA (2+3)</b> 100 sedežev	379,00	239,00	
<b>RAČUNALNIŠKA UČILNICA</b> 14 računalnikov			27,00

A - Celodnevni najem  
B - Poldnevni najem, do 4 ure  
C - Cena najema na uro

- Vse cene so v EUR, 20 % DDV ni vključen.
- V ceno je vključena uporaba opreme (LCD projektor in prenosni računalnik).
- Rezervacija se dokončno potrdi šele na podlagi prejete naročilnice.
- Rok plačila je 8 dni po izdaji računa.
- Za člane velja 15 % popust.
- Za daljše koriščenje poslovnih prostorov lahko veljajo ugodnejši pogoji najema (za več kot 20 najemov v letu, velja 10 % popust na osnovi naročila).

Informacije o zasedenosti prostorov dobite na Štajerski gospodarski zbornici, telefon 02/220 87 00, obrazec za rezervacijo prostorov je objavljen na [www.stajerskagz.si](http://www.stajerskagz.si) in nam ga lahko posredujete po faksu 02/220 87 11 ali po e-pošti: [info@stajerskagz.si](mailto:info@stajerskagz.si).





## GOSPODARSKI IZZIVI

GOSPODARSKI IZZIVI  
www.stajerskagz.si

IZDAJA:  
Štajerska gospodarska zbornica,  
Ulica talcev 24, 2000 Maribor  
T: 02 2208 700  
F: 02 2208 711  
E: info@stajerskagz.si

Predsednik ŠGZ:  
dr. Roman Glaser

Direktorica ŠGZ:  
mag. Aleksandra Podgornik

GLAVNA IN ODGOVORNA UREDNICA:  
mag. Aleksandra Podgornik

UREDNIŠTVO:  
Maja A. Henke,  
Marta Kanič,  
Lidija Majcen,  
Mojca Tominšek,  
Liljana Pešut

ZASNOVA IN REALIZACIJA:  
www.dialog-si.net

TISK:  
Grafis d.o.o.

NAKLADA:  
2.500

Vaš brezplačni izvod.  
Skrbimo za okolje!  
Poskrbite, da bo papir te revije recikliran!



● mag. Aleksandra Podgornik  
● DIREKTORICA ŠGZ  
● aleksandra.podgornik@stajerskagz.si

# Ali nam izhodna strategija ponuja prave rešitve ob pravem času in na pravi način?

Trenutna vlada se je znašla v zelo težki situaciji. Finančna luknja je globlja in globlja. Ukrepov, s katerimi bi spodbujali investicije in odpiranje novih delovnih mest, pa ni in ni.

V preteklem letu je vlada blažila socialne probleme, ne samo trenutne, ampak tudi prihodnje. Nedvomno koristno in, ker smo tudi socialna država, nujno dejanje. Žal pa teh ukrepov niso spremljali ukrepi, ki bi spodbudili gospodarsko aktivnost. S tem smo težave gospodarstva prenašali na prihodnost, ki nas sedaj dohiteva.

V Podravju imamo kar 98 % malih podjetij, ki so v večini delu poslovanja zelo odvisna od velikih podjetij. Ta podjetja potrebujejo za svoje preživetje nove možnosti prodaje, nove trge, ki ne bodo samo v Sloveniji, ampak predvsem zunaj nje. Morda je ravno zdaj čas, da ponovno začnemo razmišljati o nujnih oblikah povezovanja, preko katerih bodo lahko manjša podjetja lažje, uspešneje in predvsem ceneje prodirala na tuje trge.

S sprejetjem izhodne strategije zaenjamo pisati novo zgodbo, ki jo nedvomno potrebujemo. Ukrepi, ki izhajajo iz slovenske izhodne strategije so zelo koristni. Še bolje bi bilo, če bi jih sprejeli pred začetkom krize. Vse to, kar v sprejeti strategiji piše, bi morali sprejeti kot svojo strategijo razvoja že v t.i. predkriznih obdobjih, ki so bili, vsaj nekaj časa, tudi časi konjunkturalne. Ali bo ta strategija v sedanjih, ostrih kriznih razmerah dovolj močna? V kriznih situacijah se ne sprejemajo temeljne strategije, v kriznih obdobjih se uresničujejo politike. Zato lahko iz krize kot zmagovalci izstopijo tisti, ki so bili na krizo pripravljeni.

V dokumentu Izhodna strategija je napisanih veliko potrebnih ukrepov, težko bi jim ugovarjali. Lahko pa bi še kakšnega dodali. Predvsem manjkajo ukrepi, ki bi se nanašali na večji nadzor sredstev, ki jih država podeljuje in ukrepi za večji nadzor nad sivo ekonomijo, ki povzroča nelojalno konkurenco.

Najbolj pomembno pa je, kako se bodo ukrepi sprejemali. Če bomo pri vsakem iskali popolni konsenz vseh socialnih partnerjev, je dokument, žal, neuresničljiv. Je zgolj seznam želja, s katerim bomo, morda, prišli do naslednje krize.

*A. Podgornik*

# Vsebina



## Zdravstvena reforma - med zasebnim in javnim

Minister za zdravje Borut Miklavici z zdravstveno reformo obljublja boljši, pravi nejši, racionalnejši in bolnikom dostopnejši zdravstveni sistem.

Stran 4 ●



## Zdravstveni absentizem – težava vsakega delodajalca

Slovenija sodi v skupino držav, ki je za zavarovance v bolniškem staležu zelo ugodna, zato ne preseneča, da sodimo v Evropski uniji v sam vrh po izgubi delovnih dni zaradi bolniške odsotnosti.

Stran 6 ●



## Intervju Milan Luki, direktor podjetja Lumar IG

Dobitnik zlate gaze leta 2009 nam je razkril na rde za prihodnost in spregovoril o vplivu trenutne gospodarske krize na gradbeni sektor.

Stran 18 ●



## LAN- LANU

Nova storitev Štajerske gospodarske zbornice omogoča članom medsebojni nakup blaga in storitev pod ugodnejšimi pogoji ter brezplačno oglaševanje na spletnih straneh ŠGZ in lan- lanu ter v Gospodarskih izzivih.

[www.stajerskagz.si/clan](http://www.stajerskagz.si/clan)



<b>UVODNIK</b>	1	»Njega pa danes ni. Je na bolniški!«	10	<b>RAZPIS</b>	22
Ali nam izhodna strategija ponuja prave rešitve ob pravem času in na pravi način?	1	Tudi invalidi so delavci	11	Razpis za podelitev priznanj in diplom inovacijam v podravju za leto 2009	22
<b>VAŠA KOLUMNNA</b>	3	<b>ZAKON O MINIMALNI PLAČI</b>	13	<b>PREDSTAVITEV</b>	23
Slovensko zdravstvo – mesto zdravja ali afer?	3	Z zakonom do dostojne plače	13	Mestna občina Maribor predstavlja projektno pisarno	23
<b>6. ŠTAJERSKI GOSPODARSKI FORUM</b>	4	<b>IZHODNA STRATEGIJA</b>	16	<b>IZOBRAŽEVANJE</b>	24
Zdravstvena reforma – med zasebnim in javnim	4	Izhodna strategija – pričakovanja so velika	16	Projekt »Ženske in mladi«	24
<b>ZDRAVSTVENI ABSENTIZEM</b>	6	<b>INTERVJU</b>	18	Novosti na področju visokošolskega izobraževanja	25
Zdravstveni absentizem – težava vsakega delodajalca	6	<b>AKTUALNO</b>	20	<b>STROKOVNJAKINJE IN STROKOVNJAKI infopika ŠGZ</b>	26
Od zdravstvene reforme gospodarstvo veliko pričakuje	9	Z delom je začel Regijski svet za razvoj človeških virov	20	Strokovnjakinje in strokovnjaki Infopike ŠGZ odgovarjajo na vaša vprašanja	26
		Pridobivanje sredstev za področje človeških virov in primeri dobre prakse	21		



# Slovensko zdravstvo – mesto zdravja ali afer?

Nekaj mora biti narobe v slovenskem zdravstvu! Razvpiti zdravniki preštevajo pipe, ki po bolnišnicah to ijo, namesto da bi jim bila edina skrb njihovo kirurško znanje. Zdravstveni ministri preštevajo kable, ki visijo s stropov nedokonanih klinik, namesto da bi vodili zdravstveno politiko. Zdravniki, ki se še zdale niso ovekovečili s slavnimi operacijami, zaslužijo več kot 150tiso evrov letno.

- Prof. dr. Maks Tajnikar
- redni profesor za področje ekonomike zdravstva
- maks.tajnikar@uni-lj.si

**N**obenemu poklicu se od osamosvojitve sem niso v tako kratkem obdobju tako povišale plače kot zdravstvenim delavcem in to v času, ko so delavci v drugih delih gospodarstva trepetali za svoje službe. Zaradi prispevkov, ki gredo v zdravstveno blagajno, se v mednarodni konkurenci slabše odreže celotno slovensko gospodarstvo. Ljudje umirajo zaradi zdravniških napak, zdravniki pa še zmeraj menijo, da so nezmotljivi. So zdravniki, ki imajo več nadur kot rednega dela. Nekateri zdravstveni delavci pravijo, da ne bodo delali za 4 odstotke presežnega programa in da bodo zato akalne vrste daljše, čeprav so bili plačani za 27 odstotkov več. V javnosti nekateri zdravniki, to povedo javno, najraje zamolijo svoj poklic! Kaj je narobe?

Odgovor je preprost: zdravstvo je sistem, ali po slovensko red in urejenost. Sistemi so različni, ampak da delujejo, morajo biti njihovi sestavni elementi vedno zloženi na pravi način. In tega pri nas ne razumemo, ne čemo in pogosto ne znamo. Gre za skoraj inženirski posel. Vsak sistem zdravstvenega varstva mora namreč imeti določene lastnosti, da v resnici postane delujoč in obstojni del širšega gospodarskega in družbenega sistema. Bolniki, plačniki, izvajalci, sponzorji in tudi država

so elementi zdravstvenega sistema, ti pa morajo med sabo in z okoljem vzpostavljati takšne odnose, da zdravstveni sistem dosegajo svoj temeljni cilj: z viri, ki jih imamo na voljo v danem trenutku, ustvarjati maksimalno možno zdravje prebivalstva v neki državi. Ob tem pa morajo ti odnosi nastajati iz interesov subjektov, ki sestavljajo zdravstveni sistem, in sicer na način, da uresničuje njihove interese, vodi tudi do uresnitve omenjenega temeljnega cilja zdravstvenega sistema kot celote. Kljub temu, da je ena glavnih značilnosti uinkovitega zdravstvenega sistema prav v tem, da sistem poganjajo interesi subjektov, ki so sestavni del sistema, pa mora biti dober zdravstveni sistem tudi takšen, da ga je mogoče regulirati in s tem dosegati tudi tiste cilje, do katerih interesi subjektov, ki sestavljajo sistem, sami po sebi ne pripeljejo. Če slednje ne bi veljalo, zdravstvenih ministrov sploh ne bi potrebovali.

Če so torej lego kocke v zdravstvenem sistemu zložene na pravi način, ministrom ni treba biti generalni direktor celotnega slovenskega zdravstva in ministrstvu edini investitor, ker izvajalci investirajo sami. Bolniki se zaradi doplačil, odbitkov, cen in omejenih košaric zdravstvenega varstva tudi ob obveznem zdravstvenem zavarovanju sami zavedajo, da je zdravstvo zelo drago in da ne morejo za vsako fanko zdravniku. Plačniki iz zdravstvene blagajne ne morejo opravljati svoje vloge spodbujevalca k uinkovitemu gospodarjenju izvajalcev, če desetletje zanemarjajo merila za financiranje izvajalcev in če unikatno izkoriščajo napačno

mesto prostovoljnega zdravstvenega zavarovanja pri nas. Izvajalci so spodbujeni z jasnimi notranjimi spodbudami za uinkovito gospodarjenje, ko slednje ni odvisno le od strahu direktorjev, da jih minister odstavi, in ko lani svetov ne vedo niti tega, v igavem imenu govorijo na sejah. Plačevanje po storitvah, primerih in glavarini pa jih sili k uinkovitemu gospodarjenju z izkoriščanjem motivov ljudi, ki delajo pri izvajalcih, tako da ni treba spodbud k takemu gospodarjenju nadomeščati s podaljševanjem akalnih vrst. Delavci so v resnici plačani po učinkovito opravljenem delu. Zdravstveni domovi opravljajo vratarsko funkcijo. Plačevanje iz žepa in trg delujeta tako, da ne ogrožata mreže javnega zdravstva in ne diskriminira izvajalcev. Javno mrežo pa regulira država zato, da ob ine, javne lekarnе in zdravstveni domovi ne spreminjajo javne mreže v svoj vrtiljak za polnjenje obinskih blagajn.

Toda, dokler tega ne uredimo, bodo zdravniki še naprej skrižali svoj poklic. A ne zato, ker so se med njimi izgubile moralne in etične norme, pa zato, ker je v neredu možno vse. Škoda za zdravstvo, še zlasti, ker bi se Slovenci zlahka odločili med obsevalniki in kavernami v Šentviškem predoru za obsevalnike, če bi vedeli, da vseh 12 nujno potrebnih obsevalnikov za bolnike z rakom stane manj kot šentviške luknje v poročno zemljo.

# Zdravstvena reforma – med zasebnim in javnim

V času gospodarske krize in vedno večjih težav s financiranjem zdravstvenega sistema, ki so posledica staranja prebivalstva in vedno večjega napredka na področju medicine, pa najbrž tudi zaradi kakšne ne najboljše odločitve v preteklosti, je potreba po zdravstveni reformi postala nujna in neizbežna.

info@stajerskagz.si

6. Štajerski gospodarski forum pod naslovom »Zdravstvena reforma – med zasebnim in javnim« je potekal 3. marca. Razpravljalci na forumu so bili prim. mag. Martin Toth, dr. dent. med., svetovalec ministra za zdravje, prof. dr. Maks Tajnikar z Ekonomske fakultete Univerze v Ljubljani, Marjana Bravc, direktorica podjetja Paloma Pis, Mlena Bratušek, direktorica Sektorja za kadrovske, pravne in splošne zadeve iz MLMStoritve in Mra Horvat, direktorica za administrativno-pravno področje Carrera Optyl.

## Slovenski zdravstveni sistem

Minister za zdravje Borut Miklavc zagotavlja, da bomo z izvedbo predlagane reforme dobili boljši, pravi nejši, racionalnejši in bolnikom dostopnejši zdravstveni



Prof. dr. Maks Tajnikar, redni profesor z Ekonomske fakultete v Ljubljani in prim. mag. Martin Toth, svetovalec ministra za zdravje

sistem, ki ga trenutno zaznamujeta slaba organizacija in slaba povezanost med izvajalci zdravstvene dejavnosti na primarni in sekundarni ravni. Kritike prihajajo z vseh strani, vprašanje pa je, ali reforma ponuja konkretne in uresničljive rešitve. Osnovna predpostavka, iz katere je izhajala sedanja zdravstvena reforma, je, da je trenutni zdravstveni sistem dober, a mu primanjkuje finančnih sredstev za njegovo vzdržnost. Leta 2008 je proračun za slovensko zdravstvo znašal dobri dve milijardi evrov, kar je dobrih tisoč evrov na prebivalca. Seveda se postavlja vprašanje, ali so sredstva in kapacitete transparentno in premišljeno porabljene, ob tem pa prav področje zdravstva odpira še mnoge druge dileme in odpira polje za razmišljanje o delovanju ne samo zdravstvenega sistema, ampak tudi o moralnosti, pravičnosti, sposobnosti in še mnogočem.

Danes je bolnik pogosto zaradi dolgih čakalnih vrst prisiljen vsamoplačništvu, eprav ima dejansko v obveznem in dodatnem zavarovanju zagotovljene določene pravice.

Ena večjih težav slovenskega zdravstva je tudi pomanjkanje zdravnikov. Slovenija se po številu zdravnikov na sto tisoč prebivalcev uvršča na rep evropskih držav, saj zaseda med 33 državami šele 29. mesto. Boljše od Slovenije so celo Bolgarija, Hrvaška in Makedonija, slabše pa le Velika Britanija, Poljska, Romunija in Albanija. Ustanovitev Medicinske fakultete v Mariboru je pripomogla k izboljšavi te problematike, a daljši študij in beg kvalificiranega kadra v tujino ostajata glavni oviri.



- V Sloveniji imamo 49 zdravstvenih domov, od tega je kar 17 takih, ki ne izpolnjujejo pogojev glede vrst dejavnosti, ki bi jih morale imeti v svoji sestavi.
- Kar v 34 občinah opravljajo javno zdravstveno dejavnost samo še zasebni zdravstveni delavci na podlagi koncesije.
- V Sloveniji imamo:
  - 10 splošnih bolnišnic,
  - 14 specialnih bolnišnic,
  - 2 univerzitetna klinika in centra,
  - 1 zasebno bolnišnico.
- Po podatkih Inštituta za varovanje zdravja je bilo v Sloveniji leta 2007 aktivnih 28.722 zdravstvenih delavcev, od tega 4.814 zdravnikov (skupaj s specialisti), 1.234 zobozdravnikov, 975 farmacevtov in 15.522 medicinskih sester in zdravstvenih tehnikov.
- Število popoldnih zasebnikov, ki delujejo izključno na trgu, je v Sloveniji sorazmerno majhno (151 zobozdravnikov in 40 zdravnikov različnih specialnosti).

## Prvi del zdravstvene reforme

Ministrstvo za zdravje je prišlo do zdravstvene reforme z novim predlogom Zakona o zdravstveni dejavnosti, ki je že šel skozi javno razpravo, sedaj pa je v medresorskem usklajevanju in naj bi po besedah ministra Miklavža aprila prišel v Državni zbor. Zavrnilo so ga vse najpomembnejše zdravniške organizacije, zdravniška zbornica, zdravniško društvo, sindikat Fides in strokovno združenje zasebnih zdravnikov in zobozdravnikov. A dejstvo ostaja, da so spremembe nujne in potrebne ter da z njimi ne bodo vsi zadovoljni.

Minister Miklavž je ob napovedi zdravstvene reforme obljubljal jasno ločitev javnega in zasebnega zdravstva, a zdravnikom bo



● Mira Horvat, direktorica kadrovske službe Carrera Optyl, Milena Bratušek, direktorica Sektorja za kadrovske, pravne in splošne zadeve iz Mariborske livarne Maribor ter Marjana Bravc, direktorica podjetja Paloma Pis

tudi v prihodnje dovoljeno delo prek podjemnih pogodb. Edini pogoj bo, da bodo v celoti opravili svoje redne delovne obveznosti v mami ni ustanovi, kjer so zaposleni, in da bodo za takšno delo dobili soglasje predstojnika. A vprašanje je, ali bodo predstojniki v bolnišnicah res dosledno izvajali takšen nadzor. In predvsem je vprašanje, ali so normativi za delo zdravnikov postavljeni oz. ali jih sploh imamo.

Reforma predvideva strožjo omejitev delovnega časa zdravnikov, ki bodo na mesec lahko delali največ 224 ur, od tega največ 174 ur v rednem delovnem času ter 50 dodatnih ur, v kar bodo všteta vsa dežurstva in pripravljenost na domu, pa tudi delo, ki ga bodo opravili prek podjemnih pogodb za zavod, kjer so zaposleni, za drug javni zavod ali za zasebnega izvajalca zdravstvenih storitev. To pomeni, da bo zdravnikom onemogočeno eno delati neomejeno, na ministrstvu pa omejitev delovnega časa utemeljujejo z zagotavljanjem večje varnosti bolnikov in evropsko direktivo, ki prepoveduje izkoriščanje delavcev. Toda zdravniki opozarjajo, da bo takšen ukrep podaljšal čakalne vrste, zaradi pomanjkanja zdravnikov

pa lahko pride celo do neinkovitosti dežurne službe.

Predvideno je tudi neobvezno članstvo v zdravniški zbornici, emur strogo nasprotuje zdravniška zbornica, saj bi se v primeru neobveznega članstva lahko pojavilo več zbornic, kar bi po njihovem povzročilo nepreglednost in otežilo pritožbe v primeru nepravilnosti.

Glede na raziskavo Politbarometra, CjMMK, januar 2010, osebnemu zdravniku zaupa 82% vprašanih, zdravstvu kot sistemu 32%, slovenski zdravniški zbornici pa 8%.

## Kaj nas aka?

Kljuba vprašanju zdravstvene reforme je, kaj bo po njeni uveljavitvi boljše za bolnike in gospodarstvo. Bomo do zdravnik prišli hitreje ali bodo čakalne vrste daljše? Bomo plačevali več in dobili manj pravic? Bo javno in zasebno zdravstvo jasno ločeno ali pa bodo zdravniki, zaposleni v javnih zavodih, še naprej služili po zasebnih klinikah tudi med rednim delovnim časom? Ali reforma pomeni prevlado ekonomije in politike nad zdravniško stroko? ●

# Zdravstveni absentizem – težava vsakega delodajalca

Za vsako družbo je zdravstveni absentizem pomemben predvsem zaradi negativnih posledic. Te so prisotne tako pri zaposlenih, ki imajo posledično nižji dohodek, manjše možnosti napredovanja in utijo nezadovoljstvo v svojem delovnem okolju, kot pri delodajalcih, ki se soočajo z neposrednimi stroški za plačilo nadomestil, posledično pa s stroški za nadomestne delavce in z zmanjšano produktivnostjo, ter na ravni narodnega gospodarstva kot celote, kjer pomenijo nižji bruto domači proizvod.

info@stajerskagz.si

Pojem zdravstveni absentizem označuje tiste zaposlene, ki zaradi bolezni, poškodbe ali nege družinskega člana, kar naj bi trajalo omejen čas. Pravica do odsotnosti in do nadomestila je v Sloveniji zakonska pravica, ki zagotavlja zaposlenim in določenim drugim skupinam prebivalstva socialno varnost tudi v času, ko iz zdravstvenih razlogov niso zmožni delati.

Bolniški stalež je tako odvisen predvsem od treh dejavnikov: razmerja pri delu, potreb delavcev in odločitve zdravnika. Po pretečenih prvotnih 30 delovnih dneh pa se v to razmerje vključijo tudi ZZS.

## Po absentizmu sodi Slovenija vsam vrh

Slovenija je za zavarovance v bolniškem staležu zelo ugodna, saj je višina nadomestil med najvišjimi v Evropi, poleg Bolgarije pa smo edina država EU, kjer ni zakonske omejitve trajanja bolniškega staleža, prav tako pa nimamo sistema kalničnih dni, kot ga imajo večina držav EU. Zato ni čudno, da se Slovenija uvršča vsam vrh tako po deležu odsotnih delavcev (z 28,1 % odsotnih je med 31 državami na 7. mestu) kot po številu povprečne trajanja odsotnosti delavcev v staležu (z 30,8 dni na delavca je na 3. mestu).



Slovenija ima v povprečju na zaposlenega med državami EU največ dni odsotnosti iz zdravstvenih razlogov, kar 8,6 dni na zaposlenega.

Skupni letni stroški delodajalcev in Zavoda za zdravstveno zavarovanje Slovenije (ZZZS) zaradi zdravstvenega absentizma so ocenjeni na 750 do 800 mio evrov, od tega znašajo nadomestila plačevane delodajalcev od 235 do 250 mio evrov.

Dejavniki, ki vplivajo na pojav bolniškega staleža:

- Dejavniki znotraj podjetja: neustrezni in nehygienski pogoji dela, konfliktni medsebojni odnosi, slaba organizacija dela, oddaljenost od družine, nerazumevanje vodstva.
- Družbeni dejavniki: konfliktna situacija in drugi težji problemi znotraj družine delavca.
- Organiziranost in delo zdravstvene službe: dolgotrajna diagnostika, prebremejenostjo zdravnikov, slabovredno medicinsko dokumentacijo delavca in pomanjkanjem ustreznega kadra.
- Zdravstveni dejavniki: medicinski vzroki.





Predlogi delodajalskih organizacij in zbornic gospodarstva za znižanje absentizma (maj 2009):

1. dolo ena naj bo pravica delodajalca, da lahko od izbranega osebnega zdravnika zahteva pojasnilo o navodilu o ravnanju delavca v času asne zadržanosti z dela zaradi bolezni ali poškodbe;
2. okrepi naj selai ni instrokovni nadzor ter sankcionirajo kršitve v času asne zadržanosti z dela, in si certako, da zavarovane izgubi pravico do prejemanja nadomestila pla e;
3. uvede naj se asovna omejitve prejemanja nadomestila pla e v breme obveznega zdravstvenega zavarovanja;
4. boljša povezanost zdravstvene in invalidske komisije v povezavi s spremembami dolo b Zakona o delovnih razmerjih;
5. skrajša naj se skupni obseg izpla il nadomestil pla venem koledarskem letu v breme delodajalca s 120 delovnih dni na 90 delovnih dni;
6. skrajša naj se število dni odsotnosti z dela zaradi bolezni ali poškodbe izven dela, za katere izpla lje delodajalec nadomestilo pla e vsvoje breme, na do 20 delovnih dni (sedaj do 30 delovnih dni);
7. zniža naj se nadomestilo pla e za aspoškodbe izven dela z 80% na 70%
  - uvede naj se akalni dnevi:
    - varianta 1: prvi dan bolniške brez nadomestila pla e,
    - varianta 2: prve 3 dni bolniške 50% nadomestilo pla e;
8. poškodbeni poti na delo in z dela naj ne sodijo med poškodbe pri delu, e pa že, pa naj nadomestilo pla ene bo 100%

## Kako zmanjšati zdravstveni absentizem?

Delodajalec ima na voljo razli ne možnosti za zniževanje bolniškega staleža. Pri uvedbi strožje oblike odprave zdravstvenega absentizma delodajalec lahko poostri nadzor nad bolniškim staležem, tako da uvede kontrole, prerazporedi delavca na težje in slabše pla ano delovno mesto ali mu grozi z odpustom. Te možnosti niso priporo ljive, saj ustvarjajo slabo delovno klimo v podjetju in s tem zmanjšanje produktivnosti.

Za zmanjševanje zdravstvenega absentizma je uvedba dolgoro ne in konsistentne strategija boljša izbira, saj doprinese veliko pozitivnih u inkov na ravni celotnega podjetja. Primeri dobrih praks slovenskih podjetjih se kažejo predvsem v zagotovitvi zdravega in prijetnega delovnega okolja, kot na primer:

- zagotovitev jutranjega obroka,
- organiziranje rekreacije,

- brezpla no cepljenje protigripi,
- finan na motivacija, ko delavec za vsake 3 mesece, ko ne manjka na delu zaradi bolniške, dobi finan no motivacijo.

## Primerjava ureditev odsotnosti z dela v posameznih državah EU

V 6 državah delodajalci ne pla ujejo zaposlenim v primeru odsotnosti iz zdravstvenih razlogov ( eška, Estonija, Gr ija, Irska, Ciper in Portugalska). Trajanje pravice do bolniškega staleža je praviloma omejeno, omejitve ni le v Bolgariji in Sloveniji. 100 % nadomestila najdemo le v 5 državah, in to za dolo ene primere ali krajše število dni. 70 % nadomestilo in manj ima najve , 11 držav.

Sistem akalnih dni, to je obdobje, ko posameznik nima pravice do nadomestila, ima ve kot polovica držav, pri emer je število akalnih dni od 1 do 9, najpogosteje 3 akalni dnevi.





Država	Obvezna predložitev zdravniškega potrdila	čakalni dnevi	Obveznosti delodajalca	Nadomestilo iz javnih sredstev	Najdaljša dolžina trajanja bolniškega staleža
Bolgarija	da, za več kot 7 zaporednih dni ali več kot 40 dni v letu odobritev komisije	ni čakalnih dni	od prvega dne	80 %	ni omejitve
Češka	da, od 1. dneva dalje	ni čakalnih dni	60 % od 4. do 14. delovnega dneva	60 % od 15. do 30. dneva, 66 % od 31. do 60. dneva, 72 % od 61. dneva	380 dni
Danska	da, od 4. dneva dalje	ni čakalnih dni za zaposlene, 14 dni za samozaposlene - možnost posebnega zavarovanja	možni dogovori v kolektivnih pogodbah, v teh primerih dobi nadomestilo delodajalec	določeni maksimalni zneski	52 tednov v 18 mesecih
Nemčija	da, od 4. dneva dalje	ni čakalnih dni	100 % plače 6 tednov za vse delavce	70 % normalne plače (vendar ne več kot 90 % neto plače)	78 tednov v 3 letih
Španija	da, na 4. dan odsotnosti ga je potrebno izdati in v 3 dneh dostaviti delodajalcu	3 dni	od 4. dneva do 15. dneva bolniške	od 4. do 20. dneva 60 %, od 21. dneva dalje 70 %	12 mesecev
Francija	da	3 dni	odvisno od posebnega nacionalnega dogovora	50-66,66 %	12 mesecev v treh letih
Italija	da, delodajalec lahko zahteva kontrolo	3 dni, razen za TB	100 % plače največ 180 dni na leto	50 %, po 21. dnevu 66,66 %, pri hospitalizaciji znižanje za 2/5	6 mesecev
Madžarska	da, ni roka za predložitev	ni čakalnih dni	70 % plače do 15 delovnih dni letno	60 %, 50 % pri hospitalizaciji	12 mesecev
Nizozemska	Ne, obvestilo v 24 urah o boleznih pristojni instituciji, počakati doma do klica ali obiska inšpektorja	ni čakalnih dni	70 % plače 104 tedne	70 %, upošteva se zgornja omejitev dnevne plače 185,46 EUR	104 tedni
Avstrija	da, od 4. dneva dalje	3 dni, če odsotnost ni bila sporočena v roku 1 tedna, od dneva obvestila dalje	6-12 tednov 100 % plače, nato 4 tedne 50 % plače	50 %, 60 % od 43. dneva dalje, zgornja omejitev	52 tednov, lahko se podaljša do 78 tednov
Portugal-ska	da, v 5 dneh poslati	3 dni, razen v določenih primerih	ne	65-75 %, povečuje se z dolžino trajanja	1.095 dni, (36,5 mesecev)
Finska	da, od 9. dneva dalje	9 dni	100 % plače prvih 9 dni	določeni zneski, cca 70 %	300 dni v 2 letih
Slovenija	da, za prvih 30 dni, za več odobritev komisije	ni čakalnih dni	prvih 30 dni, 100 % za poklicno bolezen in nesrečo pri delu, 80 % za ostale primere	80 % - poškodbe izven dela in nega, 90 % - bolezni, 100 % - v določenih primerih (poklicne bolezni, poškodbe pri delu ...)	ni omejitve
Slovaška	da, od 1. dneva dalje, možnost ponovne ocene enkrat v 4 tednih	ni čakalnih dni	25 % plače prve 3 dni, 55 % plače od 4. do 10. dneva	55 % od 11. dneva, zgornja omejitev, nižji % v primerih namernih poškodb, alkohola, drog, brez nadomestila 30 dni ob nespoštovanju navodil	52 tednov



# Od zdravstvene reforme gospodarstvo veliko priakuje

Tako kot v mnogih podjetjih v Sloveniji, predstavlja zdravstveni absentezem tudi v družbi Carrera resen problem. Ta pojav je še toliko bolj izrazit ob spomladanskih in jesenskih mesecih, saj se velika večina zaposlenih ukvarja še s kmetijskimi dejavnostmi.

- Mira Horvat
- direktorica za administrativno-pravno področje Carrera Optyl d.o.o.
- HorvatM@carrera-optyl.si

Carrera Optyl d.o.o. Omogoča družba, katere dejavnost sodi v področje predelovalnih dejavnosti, ukvarja pa se s proizvodnjo in montažo korekcijskih okvirjev, sonnih in arskih oal ter s prodajo na debelo in drobno. Je družba, ki je v 100% lasti italijanskega koncerna in je izrazito izvozno usmerjena, saj izvoz in dobave v druge države EU predstavljajo kar 98% celotne prodaje. S prihodom italijanskega lastnika se je število zaposlenih, ki je v letu 1996 predstavljalo 544 zaposlenih, nenehno povečevalo. Danes je družba Carrera Optyl d.o.o. največja družba na ormoškem področju in daje delo več kot 1.300 zaposlenim.

## Veliko smo že storili

Glede na to, da smo velika družba, predstavlja povprečno 8,5% bolniškega staleža več kot 100 zaposlenih, ki jih dnevno ni na delu. In to je seveda velika, skrb zbujajoča številka.

Z namenom da bi zmanjšali število bolniških odsotnosti, smo v podjetju že pred leti prišli z aktivnim reševanjem tega problema. Do danes smo izvedli že vrsto aktivnosti, ki so zagotovo pripomogle k boljšemu počutju vseh zaposlenih. Nekdaj neustrezno urejene delovne prostore smo v celoti preuredili ter klimatizirali celotno podjetje. V skrb za vsako delovno mesto smo leto opremili z oceno tveganja, zagotavljanjem osebne zaščitne varovalne opreme ter z rednimi meritvami (hrupa, emisij, svetlobe...).

Vsi zaposleni v Carreri Optyl so vključeni v programe usposabljanja iz varnosti in zdravja pri delu ter požarne varnosti, prav tako imamo pooblaščenega zdravnika medicine dela, ki v prostorih naše ambulante opravlja predhodne in redne preventivne ter po potrebi tudi usmerjene zdravniške preglede. Zdravstvene omejitve, ki jih ob določenih pregledih dobijo zaposleni, dosledno upoštevamo ter poskušamo za te sodelavce najti druga ustrezna delovna mesta ali ustrezno prilagodimo obstoječe delovno mesto, pa glede na delovne zmogljivosti in zmožnosti. V družbi vsako leto nudimo vsem zaposlenim tudi možnost brezplačnega cepljenja

proti sezonski gripi, v letošnjem letu pa je bila dodana še možnost cepljenja proti pandemski gripi ter uporaba dezinfekcijskih sredstev v določenih prostorih.

## Individualni pristop je tudi tukaj zelo pomemben

V zadnjih letih smo z zaposlenimi, ki se vrnejo z bolniškega staleža, uvedli razgovore, in sicer najprej na nivoju vodij in kasneje, ob večkratnih ponavljanjih se odsotnostih, tudi na nivoju kadrovske službe. Namen teh razgovorov je spoznati težave s katerimi se zaposlenimi srečujejo ter skupaj z njimi najti ustrezne rešitve, ki bi preprečile ponovni odhod zaposlenega v bolniški stalež.

Prav tako smo z namenom da bi motivirali zaposlene za prisotnost na delu, uvedli denarno nagrado za vse »brez bolniške«. Nagrade izplačujemo enkrat letno in letno ter tudi mesečno.

Ker se zavedamo, da dobro počutje zaposlenih in njihovo zadovoljstvo lahko prepreči tudi tako imenovani »beg v bolniško«, smo ob koncu lanskega leta opravili merjenje organizacijske klime. Dobili smo pomembne podatke in na njihovi osnovi izdelali določene smernice. Upamo, da bodo ukrepi, ki smo jih že izvedli in tisti, ki jih še nameravamo izvesti, bistveno vplivali na zmanjšanje bolniških odsotnosti v naši družbi ter hkrati priakuje, da nam bodo pri tem pripomogle tudi spremembe v zdravstveni zakonodaji.

# »Njega pa danes ni. Je na bolniški!«

Na delu preživimo vsaj tretjino svojega življenja, zato sta delo in delovno mesto izjemnega pomena za zdrave zaposlenih. Zmanjševanje poškodb pri delu, poklicnih bolezni in z delom povezanih bolezni, reševanje ergonomskih problemov in negativnih posledic stresa vodi k boljšim delovnim razmeram in posledično zmanjševanju težav v zvezi z zdravjem. Zdrave zaposlenih je naš dolgoročni cilj, zato smo kot prvi korak k zmanjšanju zdravstvenega absentizma analizirali podatke, ki so vezani na zdrave zaposlenih.

- Štefka Luthar
- Vodja invalidskih zadev, MLM-STORITVE d.o.o.
- stefka.luthar@mlm-mb.si

Mariborska livarna Maribor se ukvarja s proizvodnjo za avtomobilsko in elektroindustrijo, industrijo bele tehnike in za podjetja, ki potrebujejo polproizvode iz bakra in njegovih spojin ter aluminija. Pomemben proizvod so sanitarne armature Armal.

Ve kot polovica zaposlenih so fizični delavci, kvalificirani in nekvalificirani, in ti so najbolj izpostavljeni mišji no-kostnim obolenjem. Starejši delavci se seveda srejujejo z več težavami kot mlajši delavci. Obolenja zgornjih okončin, znana kot poškodbe zaradi ponavljajočih se gibov, prizadenejo delavce bolj kot delavce, predvsem zaradi vrste dela, ki ga opravljajo.

## Identifikacija problemov zdravja in varnosti zaposlenih

S kazalniki zdravja smo analizirali podatke, ki so vezani na zdrave zaposlenih, in ugotovili, da je najvišji delež bolniškega staleža zaradi bolezni mišji no-kostnega sistema in veznega tkiva. Za navedeno diagnozo največ obolevajo zaposlene ženske, ki so zaradi tega tudi pogostejše na bolniški negi. Sledijo poškodbe in zastrupitve izven dela, na 3. mestu so poškodbe in zastrupitve pri delu.

## Izdelava strateškega načrta

Na podlagi ugotovljenih podatkov smo sprejeli rešitve, ki bodo pozitivno vplivale na boljše delovno okolje za zmanjšanje mišji no-kostnih bolezni. V izvajanje ukrepov so vključeni strokovni delavci na področju varstva in zdravja pri delu, izobraževanja, invalidnih zadev, pooblašeni zdravnik, obratovodje in izmenovodje posameznih poslovnih enotah.

Izdelali smo strateški načrt praktičnih ukrepov z zavezo izvajanja:

- prepoznavanja ergonomskih problemov,
- ergonomskih ukrepov na delovnih mestih,
- nenehnega usposabljanja zaposlenih in nadrejenih za izboljšanje ergonomskih pogojev zaposlenih,
- nadzora nad izvajanjem ukrepov.

V letu 2009 smo pri prepoznavanju ergonomskih problemov iskali primerne rešitve – najprej pri prilagoditvi delovnih mest na delih, kjer smo zaposlili delavce po pridobitvi kategorije invalidnosti in na fizično novo ustanovljenih delovnih mestih. V letu 2010 bomo sistemsko iskali ergonomske rešitve na vseh delovnih mestih.

## Probleme je treba poznati, da jih lahko rešuješ

Vsem zaposlenim, ki delajo z ravnalniki, smo v letu 2009 predlagali rešitve. Seznanjali smo jih s prepoznavanjem ergonomskih problemov za delo z ravnalniki in predlagali, kako izboljšati ergonomske pogoje na teh delih ter jim svetovali, kako prilagoditi delovno mesto. Želimo, da zaposleni aktivno prepoznavajo dejavnike tveganja za njihovo zdravje in temu primerno prilagodijo delovno mesto v okviru obstoječih pogojev. Pomembno je, da vsak zaposleni ve, kako pravilno ravnati, da bo dejavnikov tveganja za zdravje čim manj.

Projekt prepoznavanja ergonomskih problemov in izvajanje ukrepov je na prvem mestu, kar zadeva zmanjševanje zdravstvenega absentizma v podjetju, vzporedno pa se izvajajo še drugi ukrepi za izboljšanje zdravstvenega stanja zaposlenih v MLM: ▶▶



- opravljajo se razgovori z nadrejenimi in z delavci, ki so v dolgotrajnih bolniških staležih,
- usposabljanje zaposlenih v zvezi z zdravim na inom življenja (zdrava prehrana, telesne aktivnosti, obvladovanje preobremenjenosti in stresa). Organiziramo seminarje v sodelovanju z Zdravstvenim domom dr. Adolfa Drolca, organizirali smo tudi tečaj nordijske hoje. V infor-

mativnem biltenu MLM-Livarnarju je zdravju namenjena posebna stran, preko katere seznanjamo zaposlene z zdravim na inom življenja, prav tako preko oglasnih desk v podjetju dajemo napotke za zdrave navade.

- Zaposlene seznanjamo tudi s škodljivimi posledicami uživanja psihoaktivnih substanc: alkohola, cigaret, drog in anti-depresivov.

Z vsemi aktivnostmi, ki smo jih izvajali v letu 2009, smo v Mariborski livarni Maribor uspeli znižati bolniško odsotnost v primerjavi z letom 2008 za 0,93%.

## Tudi invalidi sodelavci

Invalidska podjetja imamo zagotovljene ugodnosti, med njimi uporabo rezervacij, ki jih (vsaj še letos, drugo leto se napovedujejo zakonske spremembe, ki zmanjšujejo pravice uporabe) lahko uporabimo tudi za pokrivanje bolniških nadomestil nad državnim povprečjem.

- Marjana Bravc
- direktorica podjetja Paloma Pis
- marjana.bravc@paloma.si

### Posebnost invalidskega podjetja

Vendar se sedaj, v času vedno bolj zaostrenih gospodarskih razmer, ki se kažejo s pritiski na zniževanje cen, zmanjševanjem naročil in vedno manjši toleranci strank, ne moremo opravi vedno najboljše bojim, da bo vedno težje upoštevati individualne težave zaposlenih.

Prav v invalidskih podjetjih najbolj utrimo in sodoživljamo posledice kronično neozdravljivih bolezni zaposlenih. Govorim o generaciji delavcev, med katerimi so mnogi bili že kot otroci prikrajšani za zdravo okolje in za možnost izobraževanja. Mnogi so se zaposlili že pred svojo polnoletnostjo, si zgodaj ustvarili družine in vedno opravljali enostavna fizična dela.

Različne bolezni (invalidnosti zaradi nesreče pri delu ali poklicne bolezni v našem invalidskem podjetju ne beležimo) so z leti postale vzrok, da so ti delavci pridobili status delovnega invalida.

V Palomi, podjetju, ki je bilo vedno znano kot precej socialno usmerjeno, smo se in se še trudimo prisluniti delavcem, ki imajo zdravstvene težave, seveda ob upoštevanju tudi potreb delovnega procesa. A zdravstvenih težav je v podjetju z dolgoletno tradicijo zaradi višanja starosti zaposlenih vedno več. Tako imamo v invalidskem podjetju Palome med 70 zaposlenimi kar 54 % invalidov, samo mati no podjetje Paloma pa presega zahtevano kvoto invalidov za to dejavnost.

### Statistika je neizprosna

V invalidskem podjetju beležimo 12% zadržanost z dela zaradi bole-

zni, v povprečju je naš delavec letno odsoten zaradi bolezni dobrih 31 delovnih dni. Ob podrobnejšem analiziranju bolniških izostankov ugotavljamo, da gredo stroški praviloma v breme delodajalca. V našem podjetju letno vsaj 15 % zaposlenih sproži invalidski postopek, med sprožitvijo in dokončno odločitvijo invalidske komisije so praviloma odsotni zaradi bolezni, obiskujejo specialiste na katere čakajo v okviru dolgih čakalnih rokov. Mnogokrat so prisiljeni plačati samoplačniške preglede, ker bi sicer, zaradi časovne omejenosti zdravniških izvidov, nekateri izvidi zastarali. Nerazumne so situacije, ko delavec dobi mnenje specialista, da ni več sposoben opravljati pridobitne dejavnosti, predlaga invalidsko upokožitev, zdravniška komisija, ki odloči o upravičenosti bolniških izostankov nad sedanjih 30 delovnih dni pa odloči, da je delavec sposoben za delo in ga pošlje nazaj na delo še prej, preden je invalidska komisija odločila na osnovi zdravniške dokumentacije in mnenja specialista. Prav



◀ zaradi takšnih primerov se strinjam z predlogom reforme, ki predvideva ustanovitev skupnega organa (ZZZS in ZPIZ) Zavoda za izvedensko medicino.

## Obeti zdravstvene reforme

Pozdravljam zdravstveno reformo, ki bo nalagala odgovornost za zdravje vsem, posamezniku, družbi in tudi delodajalcem. Iz izkušenj vemo, da se za ne graditi temelje za zdravega odraslegaloveka že zelo zgodaj. Mladim generacijam je treba zagotoviti zdravo otroštvo, nuditi najboljše pogoje in jih ozavešati, da postane skrb za lastno zdravje samoumevna. Da bo zdravstvena reforma učinkovita, je potrebno v spremembe vključiti tudi druge družbene sisteme, na primer šolski sistem. Potrebujemo dober šolski sistem, ki bo znal mlade razviti v psihično in telesno zdrave

osebe. Šolski sistem naj bo usmerjen v odkrivanje sposobnosti in v pomoč vsakemu posamezniku, da se usposobi za sebi najbolj primerni poklic in posameznika pripraviti na vseživljensko izobraževanje. Delodajalci bomo vedno prisiljeni v še bolj učinkovito izvedbo proizvodnje in storitev. Vključevalo bo vedno manj fizičnega dela, a bo psihično vedno bolj zahtevno. Vedno več bo treba vlagati v duševno zdravje ljudi. ●

Želim da zdravstvena reforma skrajša čakalne dobe in s tem izboljša uspešnost zdravljenja. S tem bomo pridobili vsi, posameznik, družba in gospodarstvo.

Manj ljudi bo zapadlo v kronične bolezni, težave, zdravstvo in njegovi akterji bodo ponovno pridobili na ugledu.

Nujno je, da se zmanjša obremenitev gospodarstva za plačila bolniških nadomestil za bolne in nesreče, ki niso povezane z delom. V predlagani zdravstveni reformi vidim nekaj pozitivnih premikov in upam, da ne bo v času sprejemanja podlegla pritiskom različnih akterjev in bo uzakonjena v dobrobit vseh.

## PRODAJA POSLOVNIH PROSTOROV

Več informacij: [www.stajerskagz.si](http://www.stajerskagz.si)

**Poslovni prostor s površino 233 m<sup>2</sup> v II. nadstropju poslovne zgradbe.**

**Lokacija: Meljska cesta 36, Maribor** (izhod Center s hitre ceste Pesnica - Maribor)  
Poslovni prostor s površino 233 m<sup>2</sup> je v II. nadstropju poslovne zgradbe, v kateri je še nekaj podjetij. Pred zgradbo je dovolj razpoložljivih mest za parkiranje. Mžen je najemnega poslovnega prostora oz. dela prostorov.

**Prodajna cena lokala: 1.250 EUR/m<sup>2</sup>.**



**Kontakt: 041 612 476**

**Poslovni prostor v izmeri 190 m<sup>2</sup> v II. nadstropju poslovne zgradbe**

**Lokacija: Meljska cesta 36, Maribor**

Gre za prodajo poslovnega prostora, namenjenega pisarniški, trgovski oz. stanovaljski dejavnosti. Prostor je razdeljen tako, da ima vsak od treh delov tudi svoja vhodna vrata.

**Prodajna cena lokala: 1.250 EUR/m<sup>2</sup>.**



**Kontakt: 041 612 476**

**Objekt za poslovno proizvodno dejavnost**

**Naslov: Puhova 20, Maribor**

Objekt se nahaja na zanimivi lokaciji ob vzhodni vpadnici v mesto direktno z avtoceste Šentilj - Gruškovje. Pisarne imajo površino od 15 do 52 m<sup>2</sup>. Vsi prostori so ogrevani, pisarne pa tudi klimatizirane.



**Kontakt: 041 758 126**



# Z zakonom do dostojne plače

Cilj zakona je, da se dohodek zaposlenih za polni delovni čas dvigne na takšno raven, da bodo lahko pokrili minimalne življenjske stroške.

info@stajerskagz.si

## Minimum za preživetje 562 evrov

Po zakonu se bo minimalna plača za delo v naslednjem mesecu po uveljavitvi zakona zvišala s sedanjih 597,43 evrov na 734,15 evrov bruto oz. z okoli 460 evrov na 562 evrov neto. Spremenjen je tudi način usklajevanja višine minimalne plače. Ob doložitvi njene višine ne bodo več upoštevali ocene inflacije, ampak se bo pri doložitvi njene višine januarja vsako leto upoštevalo medletno inflacijo v decembru preteklega leta. Če se izkaže, da upoštevanje zgolj rasti cen ni primerno, se pri usklajevanju lahko – po posvetu s socialnimi partnerji – upošteva tudi gibanje plač, gibanje zaposlenosti ter gospodarsko rast.

## Zakon predvideva tudi sankcije

Po novem zakonu ima torej delavec pravico do plačila najmanj v višini minimalne plače. Delavec, ki dela krajši delovni čas, pa ima pravico do enakega sorazmernega dela. Če delodajalec ne bi izplačal zahtevane plače, ga čakata kazen od 3.000 do 20.000 evrov na nepravilno izplačano plačo, tistega, ki zaposluje manj kot deset ljudi, pa se kaznuje z globo od 1.500 do 8.000 evrov. Odgovorna oseba delodajalca se kaznuje z globo od 1.000 do 2.000 evrov.

Ali so navedene kazni dovolj visoke ali pa se marsikateremu delodajalcu s finančnega vidika bolj izplačala plačila kazen kot pa zagotoviti minimalno plačo?

Hkrati je delodajalcem omogoena tudi preložitve izpolnitve določb zakona, saj je v zakonu določeno, da se bi izplačanje višje minimalne plače povzročilo velike izgube in ogrozilo obstoj podjetja ali imelo za posledico odpovedi pogodb o zaposlitvi iz poslovnih razlogov velemu številu delavcev, lahko v prehodnem obdobju, ki ne sme trajati dlje kot do 1. januarja 2012, podjetje postopno dviguje izplačilo minimalne plače, in sicer prvo leto na najmanj 510 EUR neto, drugo leto na vsaj 530 EUR neto, 562 EUR neto pa je treba doseči najpozneje do januarja 2012. Omogoena je torej preložitve izpolnjevanja vsebine zakona, vendar samo s sklenitvijo pisnega sporazuma s sindikatom oziroma predstavniki delavcev v podjetju.

## Posledice zakona bomo težko vključili v naše cene

- Rudi Zupan
- direktor ISS Facility Services d.o.o.
- rudi.zupan@si.issworld.com

Dvig minimalne plače na 734,15 EUR bruto pomeni za storitveno podjetje, kjer strošek dela predstavlja kar 75% fakturne vrednosti, marže dejavnosti pa so zelo nizke, nesolventnost, lahko pa tudi ogrozi obstoj podjetja.

ISS Facility Services izvaja storitve predvsem v javnem sektorju,

kjer pogodbe ne predvidevajo usklajevanja cen z rastjo plač, zato pri akcijah razveljavitve dela velemu številu pogodb, kjer nimamo možnosti usklajevanja cen. S takojšnjim dvigom minimalne plače na 734,15 EUR, bi se mesečni strošek dela povečal za 117.994,00 EUR, kar bi povzročilo nesolventnost in ogrozilo nadaljnji obstoj podjetja, hkrati pa bi to pomenilo izgubo zaposlitve za najmanj 117 delavcev, ki so, upoštevaje njihovo izobrazbo, delovne izkušnje,

znanja ter starost, ena izmed najtežje zaposljivih kategorij. V kolikor se z našimi strankami ne bomo uspeli dogovoriti za dvig cen, bo tudi postopen dvig minimalne plače povzročil enake posledice. Trenutno sicer potekajo aktivnosti za zagotovitev postopnega dviga minimalne plače.

Menim tudi, da je bil Zakon o minimalni plači sprejet prehitro, je nejasen in onemogoča enakopravnost nastopanja na trgu.



## Naša dejavnost ne prenese visokih pla



- **Boštjan Tancer**
- član upravnega odbora  
Poslovnega sistema Varnost Maribor
- [bostjan.tancer@varnost.si](mailto:bostjan.tancer@varnost.si)

Podro je zasebnega varovanja ima nekaj karakteristik, zaradi katerih bo imelo sprejetje Zakona o minimalni pla i mogo e celo katastrofalne posledice. Zasebno varovanje je:

- delovno intenzivna panoga,
- v strukturi stroškov podjetja zasebnega varovanja predstavlja strošek dela med 70 in 90 % - odvisno od obsega storitev, ki jih podjetje opravlja,
- prodajna cena fizi nega varovanja je sestavljena izključno iz stroškov dela,
- storitve fizi nega varovanja opravlja praviloma varnostno osebje, ki ima v povpre ju poklicno ali srednješolsko izobrazbo, pri čemer je jasno, da je konkuren - nost zelo velika in so posledici no cene zelo nizke,

- velik del storitev je vezanih na javne razpise, pri katerih je edini kriterij najnižja cena!

e vse to povzamemo, je jasno, da ima lahko takojšen dvig minimalnih pla katastrofalne posledice na delovna mesta, ki jih zagotavlja dejavnost zasebnega varovanja. Potrebno se je zavedati, da bo ob zelo velikih likvidnostnih problemih slovenskega gospodarstva vedno težje zagotavljati stabilno poslovanje gospodarskih družb. Ker bo verjetno praktično nemogo e zagotoviti takojšnje spremembe cen (problemi javnih razpisov in stroškovna obremenitev gospodarstva), je v tem trenutku ob zagotovitvi stabilnega poslovanja edina možnost postopno dvigovanje minimalnih pla in sprotno vzdrževanje pla - nih razmerij v okviru panoge. ●

## Višji stroški dela ogrožajo naš obstoj

- **Vlasta Klepec**
- direktorica Lip Poljčane d.d.
- [vlasta.lip@siol.net](mailto:vlasta.lip@siol.net)

Smo lesnopredelovalno podjetje in izdelujemo otroško pohištvo. 80 % naše proizvodnje izvozimo in na svetovnih trgih se sooamo z vse večjo in močnejšo konkurenco proizvajalcev iz držav, kjer je delovna sila še dosti cenejša, kot je bila pri nas že doslej (Kitajska, Latvija, Bolgarija, Poljska,

Romunija). Dvig minimalne pla e bo povečal naše stroške proizvodnje, ki pa jih nikakor ne bomo mogli prenesti na kupce z dvigom cen naših izdelkov, ker le-ti višjih cen ne bodo sprejeli. Že sedaj smo v nenehni procesih reorganizacije in racionalizacije, da znižujemo stroške proizvodnje, toda povišanje pla bo izničil naše napore, da še ostane konkurenčni. Prisiljeni bomo zniževati proizvodnjo in ohranjati le programe in kupce, kjer bodo cene še prenesle višje

stroške dela, ter na drugi strani zniževati število zaposlenih.

Vsi si želimo, da bi lahko izplačevali višje pla e, da bi delali v idealnih pogojih in živeli dobro. Vendar je v današnji situaciji pri nas in v svetu to nemogo e. Zakon je po mojem mnenju sprejet brez dovolj premisleka, kakšne posledice bodo za vse, pa bo pokazal čas.

Zakon bomo izvajali postopoma, to pomeni, da se bomo odločili za prehodno obdobje. ●





Člani Štajerske gospodarske zbornice se **POVEZUJEMO, SODELUJEMO** in **OGLAŠUJEMO** ter tako **ŠIRIMO** svojo poslovno mrežo preko storitve ČLAN-ČLANU. Pridružite se nam tudi vi!

	Ponudnik popusta	Vrednost	Opis popusta
	A.K.CEPT d.o.o.	- 20 %	Računovodske storitve
	Academia d.o.o.	- 50 %	Popust pri plačilu vpisnine
	Ad Acta d.o.o.	- 20 %	Popust na cene iz cenika podjetja
	BM Consulting Branko Žunec s.p.	- 8 %	Izobraževalni programi
	BM Consulting Branko Žunec s.p.	- 12 %	E-revija Vodenje in Prodaja
	Dialog co d.o.o.	- 5 %	Priprava PR strategije podjetja
	Dialog co d.o.o.	- 5 %	Priprava marketinške strategije podjetja
	Dialog co d.o.o.	- 10 %	Priprava in izvedba dogodkov
	Dialog co d.o.o.	- 10 %	Priprava in vzpostavitev spletnih strani
 EKONOMSKI INSTITUT MARIBOR Ekonomске raziskave in podjetništvo, d.o.o.	Ekonomski institut Maribor d.o.o.	- 10 %	Poslovni in investicijski načrti za različne namene
 EKONOMSKI INSTITUT MARIBOR Ekonomске raziskave in podjetništvo, d.o.o.	Ekonomski institut Maribor d.o.o.	- 10 %	Strokovna pomoč pri razvoju projektov
 EKONOMSKI INSTITUT MARIBOR Ekonomске raziskave in podjetništvo, d.o.o.	Ekonomski institut Maribor d.o.o.	- 10 %	Usposabljanja pred začetkom poslovanja
 EKONOMSKI INSTITUT MARIBOR Ekonomске raziskave in podjetništvo, d.o.o.	Ekonomski institut Maribor d.o.o.	- 10 %	Vodenje in upravljanje malih in srednjih podjetij
 EKONOMSKI INSTITUT MARIBOR Ekonomске raziskave in podjetništvo, d.o.o.	Ekonomski institut Maribor d.o.o.	- 10 %	Delavnica Razvoj zaposlenih
 EKONOMSKI INSTITUT MARIBOR Ekonomске raziskave in podjetništvo, d.o.o.	Ekonomski institut Maribor d.o.o.	- 10 %	Delavnica Redni letni razgovori
 EKONOMSKI INSTITUT MARIBOR Ekonomске raziskave in podjetništvo, d.o.o.	Ekonomski institut Maribor d.o.o.	- 10 %	Delavnica Uspešno vodenje
 EKONOMSKI INSTITUT MARIBOR Ekonomске raziskave in podjetništvo, d.o.o.	Ekonomski institut Maribor d.o.o.	- 10 %	Delavnica Kako meriti učinkovitost usposabljanja
 EKONOMSKI INSTITUT MARIBOR Ekonomске raziskave in podjetništvo, d.o.o.	Ekonomski institut Maribor d.o.o.	- 10 %	Delavnica Od ideje do uspešnega razvojnega projekta
 EKONOMSKI INSTITUT MARIBOR Ekonomске raziskave in podjetništvo, d.o.o.	Ekonomski institut Maribor d.o.o.	- 10 %	Delavnica Z uspešnim mentorstvom do dobrih rezultatov

## KONTAKT:

Telefon: **02/2208 700**, e-pošta: **clan-clanu@stajerskagz.si**

**www.stajerskagz.si/clan**

	Ponudnik popusta	Vrednost	Opis popusta
	Ekonomski inštitut Maribor d.o.o.	- 10 %	Povračilo nadomestila plače - pomoč
	Energetika Maribor d.o.o.	- 5 %	Dobava zemeljskega plina poslovnim odjemalcem
	Garni hotel Tabor, Podhostnik d.o.o.	- 12 %	Nočitev z zajtrkom
	Garni hotel Tabor, Podhostnik d.o.o.	- 15 %	Najem sejne sobe
	Innovation service network d.o.o.	- 30 %	Inovacijske storitve
	Intera d.o.o.	- 10 %	Intrix CRM
	Intera d.o.o.	- 10 %	Intrix Project
	Kainoto d.o.o.	- 10 %	Raziskave, izobraževanje in organizacija dogodkov
	Mariborska livarna Maribor d.d.	- 5 %	Sanitarne armature
	Pošta Slovenije d.o.o.	- 10 %	Izdelava osebnih poštnih znamk
	PP Gostinstvo d.o.o.	- 4 %	Catering
	PRO - ANDY, Andrej Ivanuša s.p.	- 25 %	Oblikovanje
	PRO - ANDY, Andrej Ivanuša s.p.	- 25 %	Izdelava celostne podobe
	PRO - ANDY, Andrej Ivanuša s.p.	- 25 %	Poslovne vizitke
	PRO - ANDY, Andrej Ivanuša s.p.	- 25 %	Izdelava internetnih strani
	Probanka d.d.	- 100 %	Ugodnosti pri odprtju poslovnega računa
	Profico d.o.o.	- 100 %	Brezplačni seminar
	Profico d.o.o.	- 70 %	Obračun plač
	Profico d.o.o.	- 50 %	Paketi kadrovske asistence

# ČLAN-ČLANU

## SISTEM POPUSTOV ŠGZ



	Ponudnik popusta	Vrednost	Opis popusta
	Ptujski klet d.o.o.	- 15 %	Pullus Sauvignon sveže vino
	Rolanda Fornezzi s.p., Pravno svetovanje	- 25 %	Pravne dejavnosti
	RTS - Tele 59 d.o.o.	- 88 %	Oglaševanje 365
	Sea d.o.o.	- 20 %	Računovodske storitve in svetovanje
	Sea d.o.o.	- 15 %	Najem konferenčne dvorane
	Strojgradnja Škorjanec & co. d.o.o.	- 5 %	Novogradnja strojev
	Strojgradnja Škorjanec & co. d.o.o.	- 5 %	Obnova strojev
	Strojgradnja Škorjanec & co. d.o.o.	- 5 %	Servis strojev
	Strojgradnja Škorjanec & co. d.o.o.	- 5 %	Mehanska obdelava
	Tehnološke inovacije prihodnosti d.o.o.	- 10 %	Avtomatizacija poslovnih procesov
	Tenzor d.o.o.	- 12 %	Načrtovanje varnostnih sistemov
	Terme Maribor d.d.	- 10 %	Wellnes storitve - Wellnes- Spa center HABAKUK*****
	Terme Maribor d.d.	- 10 %	Wellness storitve - MTC Fontana
	Terme Maribor d.d.	- 10 %	Wellnes storitve - Wellnes center BELLEVUE****
	Tiskarna GOLC, Metka Golc s.p.	- 5 %	Že izdelane darilne vrečke
	Vina Joannes d.o.o.	- 10 %	Prodaja vina

Stanje na dan 8. 3. 2010

[www.stajerskagz.si/clan](http://www.stajerskagz.si/clan)  
[clan-clanu@stajerskagz.si](mailto:clan-clanu@stajerskagz.si)





## Grand Hotel Primus v Termah Ptuj

**P**tuj, najstarejše slovensko mesto, privablja z bogato kulturno dediščino, kulnari nimi dobrotami in zdravilno termalno vodo. Najveji ponudnik turisti nih storitev v Ptujju so Terme Ptuj z velikim Termalnim Parkom, apartmaji, bungalovi, kampom in Grand Hotelom Primus\*\*\*\*. Hotel nosi ime slavnega rimskega vojskovođe Marka Antonija Primusa, ki je ime Ptujja ponesel vsvet. Pridih bogate rimske preteklosti zaznamo na vsakem koraku hotela.

Srce Grand Hotela Primus je Valens Augusta Wellness Termalno kopališ e Vespasianus obsega bazen z zunanjim izhodom, otroški bazen in 2 whirl-poola are rimske termalne tradicije zaužijete tudi v savnah in kopelih Flavia. Sproš ate se v f nski, aroma, blatni in solni savni ter ob kromoterapiji in ledeni jami. V Imperiumu dobrega po utja vas terapevti negujejo v kraljevskem slogu. Izbrana okolja rimske, orientalske, japonske, zeliš ne, egip anske, tajske in vin-

ske sobe pripomorejo k vaši sprostitvi. Dobro po utje gosta, krepitev telesa, poživitev uma in duha dosežamo z masažami, termalnimi kopelmi, oblogami, nego obraza in telesa ter raznovrstnimi sprostitvenimi tehnikami. Poslanstvo Imperiuma dobrega po utja v Valens Augusta Wellness-u je ustvarjati doživetja s katerimi so vaši koraki iz vsakdanjosti na poti do sprostitve lažji in uspešnejši.



### MANAGER WELLNESS program za managerje

[www.terme-ptuj.si](http://www.terme-ptuj.si)

**190,00 EUR**

- Ref eksna masaža stopal (30min)
- Masaža telesa Valens Augusta (45min)
- Savne in termalne kopeli Flavia
- Dihalne in tibetanske veje (60min)
- Sprostitvena tehnika Watqj (45min)
- Sprostitvena tehnika »Polno in zavestno dihanje« (30min)

Informacije in rezervacije [wellness@terme-ptuj.si](mailto:wellness@terme-ptuj.si) ali 7494150

# Izhodna strategija – pri oblikovanju so velika

Slovenija je kot ena izmed prvih držav pripravila izhodno strategijo 2010-2013, ki vsebuje številne kratkoročne in dolgoročne ukrepe, katerih namen je Sloveniji omogočiti, da kot zmagovalka izstopi iz finančne in gospodarske krize.

○ info@stajerskagz.si

## Vsebina izhodne strategije

Slovenija je izhodno strategijo pripravila ne samo zaradi nujnosti oblikovanja celovite strategije, ki bi koristila celotnemu gospodarstvu in družbi v času gospodarske in finančne krize, temveč tudi zaradi previsokega javnofinancijskega primanjkljaja, zaradi česar je Bruselj od Slovenije zahteval izdelan program stabilnosti.

Strategija je oblikovana kot kombinacija ukrepov ekonomske politike, strukturnih sprememb in institucionalnih prilagoditev, katerih končni cilj je spodbuditi gospodarsko rast, postopno zagotoviti odpravo makroekonomskih neskladnosti, a hkrati upoštevati socialne in ekonomske vidike.

Vlada je določila tri osnovne razvojne prioritete za obdobje 2010-2013:

- podjetništvo in znanje za razvoj,
- varna prožnost in socialna kohezivnost ter
- razvojna prometna in energetska infrastruktura za učinkovito in stabilno okoljsko ravnatežje.

Skladno s temi zastavljenimi prioritetami se bo povečal tudi delež posameznega sklopa v bruto domačem proizvodu (BDP). Delež

sklopa, ki zadeva podjetništvo in konkurenčnost, se bo povečal na približno en odstotek do leta 2013, visokemu šolstvu, znanosti, tehnologiji in informacijski družbi na dva odstotka, trgu dela na približno en odstotek BDP, socialnemu in zdravstvenemu varstvu na 6,8 odstotkov, prometni infrastrukturi pa na približno dva odstotka BDP.

## Pokojninska in zdravstvena reforma

Med strukturnimi spremembami so največje prilagoditve na rtovane za pokojninski sistem in na področju zdravstvene dejavnosti in zdravstvenega zavarovanja. Pri tem je osnovni namen reform, da se zadrži dosedanja obseg sredstev, a da se izboljša kakovost porabe teh sredstev. Izhodna strategija opredeli reformo pokojninskega sistema tako, da jo razdeli na dva sklopa, na modernizacijo sistema, ki naj bi začela veljati v začetku leta 2011, in vzpostavitev novega pokojninskega sistema, ki bo stopil v veljavo predvidoma v začetku leta 2015. Pokojninska reforma predvideva povišanje polne in minimalne starosti, izenačitev pogojev za moške in ženske, vzpostavitev večje fleksibilnosti, spodbudnejših bonusov in restriktivnejše politike malusov ter rrtanje osnovnih bonusov.

## Kritike so se pojavile takoj

Gospodarstveniki izhodni strategiji očitajo predvsem pomanjkanje konkretnih predlogov in

osnovnih rokov v razmerah, ki zahtevajo takojšnje ukrepanje. Hkrati očitajo vladi, da bo z napovedanimi ukrepi gospodarstvo še dodatno obremenila, kot npr. z novim zakonom o minimalni plači, namesto da bi ga razbremenila. Gospodarstveniki si najbolj želijo ukrepe, ki bi omogočili večjo fleksibilnost trga dela in nižje obdavčitev dela, tako da bi dvig minimalne plače nujno morale spremljati spremembe na področju delovne zakonodaje. V končni fazi se bo vrednost dokumenta ocenjevala glede na ukrepe, ki bodo realizirani, in ne glede na ukrepe, ki so zamišljeni.

## Semafor sprememb

Predsednik vlade Borut Pahor je za potrebe izhodne strategije oblikoval semafor sprememb, tablo z magneti različnih barv, ki bodo označevali, v kateri fazi sprejemanja je vsak od 26 predlogov zakonov izhodne strategije. Tako rdeča barva pomeni, da je predlog zakona v pripravi, rumena, da je v vladnem postopku, zelena pa, da je zakon postal parlamentarno glasovane. Semafor oz. osnovnica je razdeljena na tri področja, to je na 3 osnovne razvojne prioritete, ki so določene v izhodni strategiji: podjetništvo in znanje za razvoj, varna prožnost in socialna kohezivnost ter razvojna, prometna in energetska infrastruktura. Predsednik vlade se je obvezal, da bo enkrat mesečno novinarjem in javnosti pokazal napredovanje na semaforju.





#	Zakonski predlog, podzakonski akt vlade ali ministrstva	Pri akovani poslovniško možen rok sprejema v DZ RS
1.	Zakon o delovnih razmerjih (NPV: Zakon o spremembah in dopolnitvah Zakona o delovnih razmerjih)	I. faza: 15. 7. 2010 II. faza: 20. 12. 2010
2.	Zakon o urejanju trga dela	15. 7. 2010
3.	Zakon o malem delu	15. 7. 2010
4.	Pokojninski sistem - zakon (NPV: Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju)	15. 7. 2010
5.	Dolgotrajna oskrba - zakon (NPV: Zakon o dolgotrajni oskrbi in zavarovanju za dolgotrajno oskrbo)	21. 5. 2010
6.	Zakon o upravičenosti iz javnih sredstev (NPV: Zakon o uveljavljanju pravic iz javnih sredstev)	21. 5. 2010
7.	Zakon o socialnovarstvenih prejemkih (NPV: Zakon o denarni socialni pomoči)	21. 5. 2010
8.	Zakon o socialnem varstvu (NPV: Zakon o socialnovarstveni dejavnosti)	15. 9. 2010
9.	Zakon o minimalni plači	30. 6. 2010
10.	Zakon o štipendiranju	II. faza: 20. 12. 2010
11.	Zakon o zdravstveni dejavnosti	10. 7. 2010
12.	Zakon o zdravstvenem varstvu in zdravstvenem zavarovanju	15. 12. 2010
13.	Zakon o upravljanju kapitalskih naložb RS	april 2010
14.	Zakon o preoblikovanju KAD in SOD	30. 5. 2010
15.	Zakon o poroštvih RS za obveznosti gospodarskih družb	julij 2010
16.	Zakon o ustanovitvi Agencije Republike Slovenije za varstvo konkurence in varstvo potrošnikov	15. 4. 2010
17.	Zakon o udeležbi zaposlenih pri dobičku družbe in lastništvu zaposlenih	april 2010
18.	Zakon o umeščanju prometne, energetske in vodne infrastrukture v prostor	30. 9. 2010
19.	Zakon o podnebnih spremembah	30. 11. 2010
20.	Zakon o Agenciji za javna naročila (NPV: Zakon o ustanovitvi Agencije za javno naročanje)	15. 9. 2010
21.	Zakon o negospodarskih javnih službah	december 2010
22.	Zakon o upravljanju z nepremičnim premoženjem države	december 2010
23.	Zakon o spremembah in dopolnitvah Zakona o finančnem poslovanju, postopkih zaradi insolventnosti in prisilnem prenehanju	predvidoma julij 2010
24.	Zakon o spremembah in dopolnitvah Zakona o izvršbi in zavarovanju	predvidoma oktober 2010
25.	Zakon o preoblikovanju Družbe za avtoceste	Marec/april 2011
26.	Zakon o spremembah in dopolnitvah Zakona o železniškem prometu	Marec/april 2011

# Prihodnost je v varnih objektih

● info@stajerskagz.si

Lani ste postali gazela štajersko-pomurske regije in slovenska gazela leta 2009, naslov, ki ga podeljuje asnik Dnevnik najbolj rasto im podjetjem. Kaj pomeni ta naslov za vas in vaše podjetje?

Priznanje ima v bistvu še večjo vrednost, kot smo v podjetju sprva mislili. Iz povsem preprostega razloga, saj biti najboljši med primerljivimi v neugodnem asu, v katerem ta as živimo, ni majhna stvar. Naslov Gazele ne pomeni le priznanja in prestiža, ampak tudi večjo prepoznavnost našega podjetja in objektov, ki jih ponujamo. Sedaj nas pozna še večja oziroma širša skupina ljudi, torej tudi potencialnih kupcev naših hiš.

Kakšno je bilo vaše poslovanje v 2009? Koliko imate zaposlenih?

V letu 2009 smo ustvarili nad 7,3 milijona evrov prihodkov, medtem ko bo isti dobiček zaradi dviga

pla nekoliko nižji kot v letu 200, ko je znašal nekaj manj kot milijon evrov. V podjetju je trenutno 50 zaposlenih, v letu 2008 pa je bilo zaposlenih 45 delavcev. Zaradi krize se nam je namre ponudila priložnost zaposlovanja dobrih strokovnjakov, ki smo jih zaposlili na področju razvoja naših produktov in tehnologij.

Kakšni so vaši poslovni načrti za 2010 in srednjeročno?

V podjetju dejavnosti v prihodnje ne bomo več širili na področju stanovanjskih hiš, temveč bomo svoje aktivnosti preusmerili tudi v gradnjo šol in vrtcev. Svoja znanja iz področja nizkoenergijske gradnje bomo uporabili tudi na področju energetskih sanacij objektov. Slovenska vlada je namre sprejela usmeritve za sanacijo energijsko potratnejših objektov, bodisi javnih in zasebnih, najsi gre za vrtoce, šole... Zato že delamo v smeri priprave ekipe, ki bo skrbela za razvoj v to smer.

Kak bi ocenili trenutno stanje v slovenskem grad-

beništvu? Veliko podjetij iz sektorja se ubada z velikimi težavami. Kakovi ocenjujete vpliv krize na gradbeni sektor in zakaj je temu tako?

Trenutno se slovenski gradbeni sektor nahaja v zelo zahtevnih razmerah. Glavni razlogi tičijo v krizi, ki je zajela sektor, predvsem pa v premajhnih vlaganjih v razvoj. Podjetja v preteklosti niso posvečala nobene pozornosti energetski varnosti objektov in so objekte gradile po minimalnih zahtevah pravilnika, vse preveč je bilo spekulativne gradnje, prav tako niso vlagala v izobraževanje kadrov. Sedaj imamo v Sloveniji situacijo, ko so na najboljših zemljiščih zgrajeni najmanj kakovostni objekti. Pri tem kakovosti ne merimo le v vrednosti stopniš, sanitarne opreme in talnih oblog, ampak je pomembna ustrezna arhitekturna zasnova. Ta bi morala biti trajnostna, kot materiali iz katerih je objekt zgrajen. Najvišja raven energetske učinkovitosti pa bi pri gradnji morala biti samoumevna.

Menite, da bi morala država pomagati gradbenemu sektorju?

Najboljša in edina pomoč države bi morala biti v smeri spodbujanja gradnje energetsko učinkovitih objektov in prenov obstoječega stavbnega fonda v nizkoenergijske ali pasivne stavbe. Še pred tem bi morali objekte v lasti države, ki se financirajo iz javnega denarja, graditi po standardu pasivne gradnje. Mnenja sem, da bi z vlaganji v zeleno, isto, industrijo dosegli veliko več, kot z raznimi gasilskimi ukrepi, ki le zagotavljajo životarne podjetij in delavcev. Le z inovativnimi in naprednimi tehnologijami ter izdelki bo mogoče



● Milan Lukič, direktor podjetja Lumar IG





● Energijsko varčna hiša podjetja Lumar Ig

ohranjati visoko dodano vrednost, konkurenčnost in nenazadnje boljše plače zaposlenih. Kakršna koli finančna pomoč gradbenim podjetjem pa bi bila celonagradna špekulacija, v kateri se ta gradbena podjetja spuščajo. Logično je, da morajo posledice svojih špekulacij nositi sami.

**Križa pa ni zajela le gradbenega sektorja, ampak celotno gospodarstvo, kar posledično vpliva tudi na prebivalce in njihove nakupne odločitve. Ali je kriza vplivala na vaše stranke? So se njihove želje in priporočila spremenila? Kako je s povpraševanjem?**

Ljudje vse več poudarka dajejo energetski učinkovitosti in kakovosti izvedbe za primerno ceno. V Lumarju smo hiše za slovensko tržišče pozicionirali kot najboljše razmerje med ceno in kakovostjo, saj smo mnenja, da slovenski kupci največji poudarek dajejo prav temu. Druga je na tujih trgih, kjer dosegamo višjo dodano vrednost. Gospodarska kriza se kaže tudi v tem, da so kupci veliko bolj previdni pred dokončno odločitvijo, saj si vzamejo veliko več časa za primerjavo ponudnikov in njihovih prednosti. Ker v podjetju Lumar

gradimo kakovostne in energetske zelo učinkovite hiše, je to v dani situaciji, ko trg ni pripravljen posrkati vsega kar se zgradi kot je to bilo v preteklosti, pravzaprav naša velika prednost. V letu 2009 smo podpisali več pogodb kot v letu 2008, prav tako pa imamo odlično zapolnjene proizvodne zmogljivosti za leto 2010.

**V začetku pomladi boste končali prvo plusenergijsko hišo, v kateri bo živel naš izjemni telovadec Mitja Petkovšek. Po čemu se ta hiša razlikuje od drugih pasivnih hiš?**

Hiša Mitje Petkovška je prva taka v Sloveniji in tudi ena redkih v Evropi. Kot vsako hišo Lumar odlikuje tudi prvo plusenergijsko hišo odlična toplotna izolacija ovojja, natančna vgradnja kakovostnega stavbnega pohištva in dobra zrakotesnost ovojja, s čimer zagotavljamo energetsko učinkovit dom. Dejanska prednost takšne hiše pa je sonna celica in sonna elektrarna, ki zagotavljajo, da se v njej proizvede več energije, kot se je porabi. Višek ustvarjene energije bo Mitja tako posredoval v javno omrežje preko elektrodistributerja.

**Veljate za zelo inovativno in napredno podjetje, ki privlači veliko pozornosti namerjanih**

**razvoju. Ali so do sedanjih spodbud in ukrepov države za povečanje energetske učinkovitosti obstoječih in novih objektov zadostni? Kakobi lahko povečanje energetske učinkovitosti še pospešili?**

Razpis Ekološkega sklada Republike Slovenije iz lanskega leta je bil po našem mnenju zelo kakovosten in je učinkovito spodbujal gradnjo energetsko učinkovitih objektov. Žal pa je bil razpis dokaj hitro zaključen, zato upamo da bo kmalu nov razpis, ki bo vsaj na ravni prejšnjega. Kot že rečeno, se nam zdi zelo pomembno, da je država z gradnjo energetsko učinkovitih stavb zgled svojim državljanom. Razmisлити je potrebno tudi o tem, da bi bili lastniki energetsko zelo učinkovitih in pasivnih stavb oproščeni plačila davka od lastništva nepremičnin, ki se nam v prihodnosti obeta.

**Kakšni bodo trendi razvoja na področju nizkoenergijskih in pasivnih hiš v prihodnje?**

Ljudje se vse bolj zavedajo, da morajo svoje hiše graditi kakovostno, kar pospešuje rast trga energetsko učinkovitih stavb. Kriza je pokazala, da prav vsega kupcem ni več mogoče prodati, kar zagotovo vpliva na kakovost gradnje objektov. V podjetju Lumar predvidevamo, da bodo pasivne hiše v prihodnosti postale standard na in gradnje, saj bo gradnja takšnih hiš investitorjem zagotavljala ohranjanje oziroma povečanje vrednosti naložbe. V prid gradnji pasivnih hiš govorijo tudi trend rasti cen energentov, ki bo na dolgi rok obrnjen navzgor, kar bo vplivalo na trg nepremičnin. Nepremičnine z visokimi stroški ogrevanja bodo izgubile na vrednosti, medtem ko bodo varni objekti pridobivali na vrednosti. In v tem je prihodnost. ●

# Zdelom je za del Regijski svet za razvoj loveških virov

Namen vzpostavitve sveta je spodbuditi strokovno in pozitivno sodelovanje ter povezovanje strokovnjakov na področju razvoja loveških virov v podravskega podjetij in drugih institucijah. V Regijskem svetu za razvoj loveških virov (v nadaljevanju RSR V) sodeluje 15 predstavnikov in predstavnic podravskega podjetij, članstvo pa je odprto tudi za vse, ki želite sodelovati.

Za predsednico RSR V je bila izvoljena Brigita Ačimovič iz podjetja Talum, d.d., podpredsednici pa sta Metka Mršnik iz podjetja Messer Slovenija, d.o.o. in Blanka Žerjav iz podjetja Henkel Slovenija, d.o.o.



- Brigita Ačimovič
- članica uprave za kadrovska področja, Talum, d.d.
- brigita.acimovic@talum.si

## Loveški viri so srce vsakega delovnega procesa in razvoja celotne družbe

V asih je uporaba kakšnega termina v Sloveniji nekoliko manj posrejena. Eden izmed takšnih je loveški viri. Eprav se ne sliši najbolje, gre za izredno pomembno kategorijo. Enostavno - gre za ljudi. Ki so zaposleni in ki delajo. S katerimi sodelujemo. Ki so za delovni proces bolj potrebni kot vse naprave in kapital. Ki so osnova vsake dejavnosti. A mnogo bolj nepredvidljivi. Z njimi je treba nenehno delati, se vedno znova uiti, se prilagajati in spreminjati. Zato se moramo vsi, katerih poklic je strokovno delo z ljudmi, ki so za proizvodnjo in napredek odlojujoča značaja, nenehno izpopolnjevati pa tudi strokovno

povezovati, sodelovati, izmenjevati znanja in izkušnje. V regijskem svetu upamo in želimo, da nam bo to uspelo. Dobrodošli!



- Blanka Žerjav
- Henkel Slovenija, d.o.o.
- blanka.zerjav@si.henkel.com

## Najpomembnejši so ljudje

Kadrovske delavci že dolgo nismo ve samo administratorji, ki pripravljajo pogodbe o zaposlitvi, splošne akte in obvestila o dopustih, od nas se priakujejo menedžerska znanja in veštine, saj ima področje loveških virov pomemben vpliv na naložbe podjetja, raunovodske izkaze in ostale ekonomske kategorije. Da pa bi lahko uspešno delali na področjih, za katera smo odgovorni, v prvi vrsti potrebujemo uinkovite in transparentne pravne vire, za katere pri vsakdanjem delu ugotavljamo, da med seboj niso usklajeni, so nezadostni in preve razpršeni.

Ker se nam v letu 2010 obetajo številne spremembe na področju delovnopravne zakonodaje in ker želimo biti aktivni tvorcipri kreiranju pravnih podlag za naše delo, so pravne asne in zadostne informacije, mreženje in izmenjava primerov dobre prakse postali pogoj za uinkovito in uspešno delo. Ustanovitev Regijskega sveta ŠGZ za razvoj loveških virov je zato pomemben dosežek za strokovne delavce v lokalnem okolju in že vzuđuše na konstitutivni seji je odražalo veliko zainteresiranost in navdušenje vseh prisotnih.

loveške zmožnosti (zaposleni) so gotovo najpomembnejše sredstvo vsakega podjetja, eprav niso izkazane v klasifinancih stanja. Se pamnogi ekonomisti, raunovodje in ostali strokovnjaki, zlasti v Združenih državah Amerike, ukvarjajo z vprašanjem, kako podatke o loveških zmožnostih vkljuiti v raunovodske izkaze. Merjenje intelektualnega premoženja bi namre prineslo številne koristi, povezane s strateškim pozicioniranjem podjetja, obvladovanjem stroškov in vejo produktivnostjo.

Prepričana sem, da bomo s povezovanjem v Regijskem svetu ŠGZ za razvoj loveških virov lažje izpolnjevali naloge in bomo kos izzivom, ki nas čakajo v prihodnje.

S pojmom človeške zmožnosti mislimo predvsem na zaposlene, namesto tega pojma pa številni avtorji uporabljajo tudi pojem intelektualno premoženje, ki pa obsega zlasti znanje zaposlenih, njihove izkušnje, informacijsko tehnologijo, odnose in strokovne spretnosti, ki zagotavljajo konkurenčno prednost na trgu. Da gre za resnično široko področje, ki ga kadrovske delavci pokrívamo, kažejo tudi številna področja, ki vsako zase zahteva celovito in strokovno poznavanje ter obvladovanje: govorim o managementu znanja, managementu časa ...

# Pridobivanje sredstev za področje loveških virov in primeri dobre prakse

Štajerska gospodarska zbornica je konec januarja letos organizirala posvet Regijskega sveta za razvoj loveških virov, katerega namen je bil seznanitev udeleženk in udeležencev z aktualnimi programi in ukrepi, pregled dobrih praks in izpostavitvev pomanjkljivosti ter priporočil za uspešnejše rpanje sredstev na področju loveških virov.

info@stajerskagz.si

## Kaj so povedali?

Posvet se je pri el s pozdravnim nagovorom podpredsednice Regijskega sveta za razvoj loveških virov Blanke Žerjav iz podjetja Henkel Slovenija. Izpostavila je pomembnost takšnih sreanj v trenutnih gospodarskih razmerah ter koristi za nadaljnji razvoj na področju loveških virov. Zoran Koto lenko, vodja Sektorja za programe zaposlovanja na Ministrstvu za delo, družino in socialne zadeve (MDDSZ), je s statističnimi podatki opisal trenutno stanje na trgu dela v Sloveniji in predstavil krizne ukrepe MDDSZ na področju politike zaposlovanja. Posebej je izpostavil aktivno politiko zaposlovanja, ki je namenjena spodbujanju zapo-

sljivosti ranljivih skupin brezposelnih oseb (mlajši od 25 let, iskalci prve zaposlitve, starejši od 50 let in dolgotrajno brezposelni) in ji je MDDSZ v letošnjem letu namenilo 140,00 mio EUR sredstev. Hkrati je predstavil novosti, ki nas akajo na področju loveških virov. Obeta se namre nov zakon o urejanju trga dela, ki naj bi bil sprejet še letos in bo moderniziral institucije na tem področju. Druga novost je zakon o malem delu, ki bo uredil področje študentskega dela in uvedel f eksibilno delo. Prav tako je omenil priprave na uvajanje standarda Vlaga telj v ljudi.

Iz Zavoda RS za zaposlovanje je Žare Markovi predstavil ukrepe aktivne politike zaposlovanja, ki jih izvaja zavod in so sofinancirane iz Evropskega socialnega sklada za delodajalce.



## Dobra praksa

Kot primer dobre prakse je Urša Lapajne Geisler, vodja izobraževanja v Mariborski livarni Maribor, opisala, kako se je njihovo podjetje uspešno prijavi lo na vrsto razpisov, in ponudila veliko koristnih nasvetov. Vanja Hazl iz Centra za razvoj loveških virov je v okviru izvedenega projekta Lopes predstavila zaključke za uspešnejše rpanje sredstev Evropskega socialnega sklada v Sloveniji.

Po zaključku enih predstavitev so udeleženci z vrsto vprašanj in konstruktivnimi predlogi razvili zanimivo in konstruktivno razpravo o izboljšanju rpanja sredstev na področju loveških virov.

## VABILO K SODELOVANJU V REGIJSKEM SVETU ŠGZ ZA INTERNACIONALIZACIJO

Z namenom spodbuditi povezovanje strokovnjakov na področju mednarodnega poslovanja v podravske podjetjih in drugih institucijah ustanovljamo Regijski svet za internacionalizacijo. Prepričani smo, da bodo aktivnosti v okviru regijskega sveta ustrezale potrebam in predstavljale podporo podjetjem na področju mednarodnega poslovanja, zato vabimo vsa zainteresirana podjetja in samostojne podjetnike k sodelovanju.

Vabilo in prijavnica sta na voljo na spletni strani: [www.stajerskagz.si](http://www.stajerskagz.si), po elektronski pošti: [marta.kanic@stajerskagz.si](mailto:marta.kanic@stajerskagz.si) ali po tel.: 02 220 87 24.

Štajerska gospodarska zbornica in Gospodarska zbornica Slovenije nadaljujeta s projektom podelitve priznanj in diplom inovacijam v regiji. Cilj projekta je uveljavljanje inovacijske dejavnosti kot gibalna trajnostnega razvoja gospodarstva in pospeševanje podjetništva.

S tem namenom objavljamo

## Razpis za podelitev priznanj in diplom inovacijam v Podravju za leto 2009

### 1. Pogoji sodelovanja:

Pravico do prijave na razpis imajo vse gospodarske družbe, podjetja, samostojni podjetniki posamezniki, samostojni inovatorji in druge organizacijske oblike z območja Štajerske gospodarske zbornice.

### 2. Prijava

Prijava za razpis mora vsebovati:

- ime in priimek ter popolni naslov inovatorja oz. gospodarske družbe, podjetja ali ustanove, v kateri je zaposlen,
- naziv in popolni opis realizirane inovacije v letu, za katero je objavljen razpis z navedbo značilnosti po naslednjih kriterijih (podrobno v razpisni dokumentaciji),
- inventivnost
- doseženi gospodarski rezultati
- trajnostni vidik
- okoljski vidiki
- slike, na rti in opis prijavljene inovacije
- stopnja realizacije inovacije

### 3. Splošna določila za prijave

1. Inovacijske prijave naj bodo izdelane skladno s razpisnimi kriteriji, zato bo komisija izločila nenamenske prijave (katalogi, promocijska gradiva, seminarske ali diplomske naloge itn.).
2. Inovacijski predlog lahko predlagatelj prijavi le na eni območni ali regionalni zbornici. V kolikor je inovacijski predlog rezultat »teamskega« delo, se poda inovacijski predlog na tisto zbornico, kjer je sedež predlagatelja.
3. Inovacijske prijave, ki ne bodo izdelane v skladu z določili v točki 2.1, bo inovacijska komisija vrnila prijaviteljem v roku 14 dni po izteku razpisa z rokom 7 dni za ustrezno dopolnitev.
4. O predlogih bo odločala komisija za ocenitev inovacij, ki jo je imenoval upravni odbor Štajerske gospodarske zbornice. Komisija bo na podlagi sprejetega pravilnika in kriterijev za ocenjevanje predlogov inovacij podelila zlata, srebrna in bronasta priznanja (plakete z listino) ter diplome.
5. Javna razglasitev in podelitev priznanj bo na prireditvi v organizaciji Štajerske gospodarske zbornice **junija 2010**.
6. Prijave se pošljejo na naslov Štajerske gospodarske zbornice, s pripisom »Ne odpiraj – razpis za inovacije«, Ul. talcev 24, 2000 Maribor, **najkasneje do 14. 4. 2010**.

Razpis in razpisna dokumentacija sta objavljena na spletni strani zbornice [www.stajerskagz.si](http://www.stajerskagz.si).

Dodatne informacije: Marta Kanič, tel.: 02 220 87 24.



# Mestna občina Maribor predstavlja projektno pisarno

Ob reorganizaciji mestne uprave Mestne občine Maribor (v nadaljevanju MOM) je bila ustanovljena služba za razvojne projekte in investicije – projektna pisarna (v nadaljevanju projektna pisarna). Sprva je bilo v projektni pisarni zaposlenih pet javnih uslužbencev, danes jih šteje štirinajst. Do kadrovskih okrepitev je prišlo predvsem zaradi dveh prihajajočih projektov – Evropske prestolnice kulture 2012 (v nadaljevanju EPK) in Univerzijade 2013 (v nadaljevanju UNIZ).

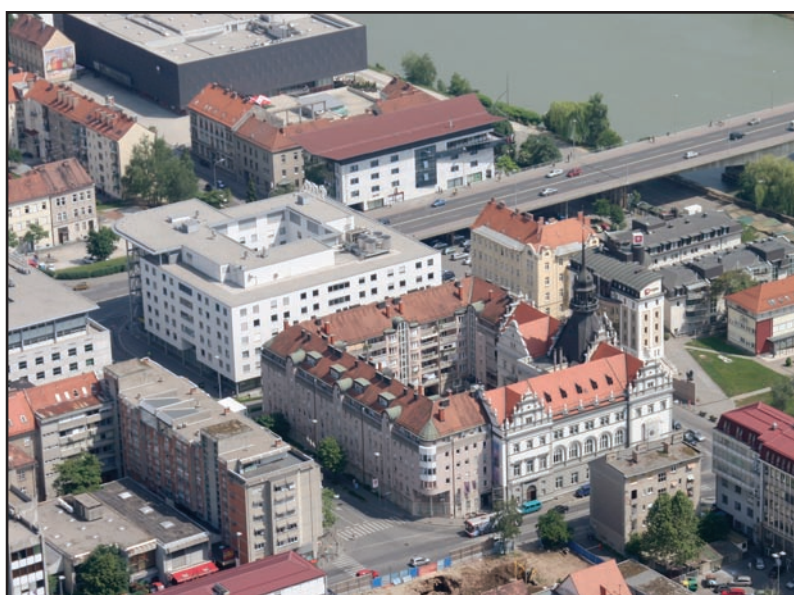
- Mag. Monika Kirbiš
- monika.kirbis@maribor.si

## Kako smo organizirani?

Projektna pisarna se deli na dva dela, in sicer na:

- del, ki se ukvarja z investicijami v kulturno in športno infrastrukturo za potrebe izvedbe EPK in UNIZ, ter
- del, ki se ukvarja z evropskimi projekti, zlasti v okviru ezmejnih, transnacionalnih in medregionalnih programov, z neposrednimi kandidaturami v Bruselj (prijavljanje na razpise Evropske komisije) ter s sodelovanjem z Balkanom.

Del službe, ki se ukvarja z evropskimi projekti, je tudi podporna služba za tiste investicijske projekte v okviru EPK in UNIZ, kjer bodo pridobljena evropska sredstva. Kakor hitro so namreč vključena evropska sredstva, so administrativni postopki precej zahtevnejši in je potrebna večja mera pozornosti pri njihovem vodenju. Ta del službe lahko odigra pomembno vlogo na področju evropskih zadev za celotno občino in tudi v širšem okolju (podajanje informacij in sklepanje partnerstev z javnimi zavodi in podjetji, ostalimi občinami, ki so vključene v EPK, pa tudi ostalimi, univerzo



in fakultetami, SOS in ZOS itd.). Že sedaj pa razmišljamo o oblikovanju kohezijske politike po letu 2013, ko bo do sredstev upravi ena predvsem vzhodna kohezijska regija in bi bilo smiselno določiti eno funkcijo pri upravljanju z evropskimi sredstvi prenesti v to regijo.

## Uspešno tudi v prihodnje

MOM je do sedaj na razpise evropskih sredstev uspešno prijavila več kot trideset projektov, štirinajst je zaključilo, ostali so v izvajanju. Zelo aktivni pri prijavi evropskih sredstev pa so tudi javni zavodi, podjetja, fakultete in drugi subjekti v regiji. Naslednji razpis, na katerega se bo kandidiralo

predvidoma s sedmimi projekti, je razpis za sofinanciranje operacij iz naslova prednostne usmeritve »Regionalni razvojni programi« razvojne prioritete »Razvoj regij« Operativnega programa krepitve regionalnih razvojnih potencialov 2007-2013 za obdobje 2010-2012. ●

Mestna občina Maribor  
Služba za razvojne projekte in investicije – projektna pisarna  
mag. Monika Kirbiš, vodja službe  
Slovenska 40, Maribor  
T: 02 22 01 471  
E: monika.kirbis@maribor.si

# Projekt »Ženske in mladi«

Na Ekonomskem inštitutu Maribor smo v mesecu septembru 2009 začeli z izvajanjem projekta »Prekomejna iniciativa za vseživljenjsko učenje žensk in mladine« oz. na kratko »Women & Youth«. Projekt je prispevek k razvoju omejenih regij ter konkurenčnega in trajnostnega območja sodelovanja s priložnostmi za zaposlitev in samozaposlitev (predvsem) žensk in mladih.

- Mag. Vida Perko
- [vida.perko@eim-mb.si](mailto:vida.perko@eim-mb.si)

## Korist za vse

V okviru projekta bomo izvajali:

- ezmejne delavnice (bilateralne delavnice, info delavnice, tematske delavnice ipd.),
- usposabljanja (učenje na daljavo (Moodle) za pripravo in prijavo projektov, podjetništvo itd.),
- informacijske točke, opremljene z IKT opremo in možnostjo učenja na daljavo,
- ezmejna študijska potovanja in obiske primerov dobrih praks

## Kdo lahko sodeluje?

V projekt se lahko vključijo naslednje ciljne skupine udeležencev: lokalno prebivalstvo (Prekmurje in Podravje v Sloveniji ter Zala in Vas na Madžarskem), zaposlene in brezposelne ženske, zaposleni in brezposelni mladi, študentje oz. mladi z nedokončanimi šolami, potencialni podjetniki, gospodinje iz ruralnega območja, civilna iniciativa ter lokalni neprofitni društva.

Projekt se bo zaključil konec februarja 2012. Sofinanciran je iz Evropskega sklada za regionalni razvoj in se izvaja v sklopu Operativnega programa Slovenija-Madžarska 2007-2013.



Pri projektu sodeluje sedem partnerjev: Društvo za trajnostni razvoj podeželja ŽITEK (vodilni partner, Slovenija), Bögöte Fejlesztésért Nonprofit Kft. (Madžarska), CELODIN Zalai Alapítvány (Madžarska), Ekonomski inštitut Maribor, d.o.o. (Slovenija), Zalai Falvakért Egyesület (Madžarska), Goričko društvo za lepše vütro (Slovenija), EGIDA, d.o.o. (Slovenija).

Z vključevanjem v naše projektne aktivnosti boste pridobili konkretna praktična znanja, motivacijo za podjetništvo, določene podjetniške ideje in znanja, izmenjali izkušnje z drugimi čezmejnimi partnerji, nadgradili obstoječa znanja ipd. Vse delavnice, tečaji in obiske dobrih praks bodo za prijavljene udeležence brezplačni.

## Kaj ponujamo?

- Na Ekonomskem inštitutu Maribor (Razlagova ulica 22, 3 nadstropje) smo 16. decembra 2009 odprli Informacijsko točko, ki deluje vsak dan od 8.00 do 13.00 in kjer lahko dobite informacije o projektu, o podjetništvu, o možnostih izobraževanj oz. usposabljanj.
- Pripravljamo se na prireditve aktivnosti na področju usposabljanj na daljavo (e-učenje), kamor vabimo vse zainteresirane (osnovni pogoj – računalnik, internet, e-mail; dodatni pogoj – veselje do uporabe informacijsko-komunikacijskih tehnologij – IKT).
- Skozi projektjemogo enajstikez madžarskimi poslovnimi partnerji oz. vzpostaviti stike bodisi s podjetniki bodisi z institucijami in organizacijami na Madžarskem.

Dodatne informacije o udeležbi na delavnicah in usposabljanjih v okviru projekta ter informacije preko Info točke na EIM lahko dobite na:

Ekonomskem inštitutu Maribor

Vida Perko oz.  
Zlatka Zastavnikovi

Tel. št.: 02 23 52 346,  
02 23 52 348,  
fax 02 25 12 597

e-mail:  
[vida.perko@eim-mb.si](mailto:vida.perko@eim-mb.si)

e-mail:  
[zlatka.zastavnikovic@eim-mb.si](mailto:zlatka.zastavnikovic@eim-mb.si)

spletna stran projekta:  
[www.women-youth.eu](http://www.women-youth.eu)  
(še v izdelavi)



# Novosti na področju visokošolskega izobraževanja

Predstavniki služb za razvoj zaposlenih, izredni študenti in tudi strokovna javnost se vedno bolj težje najdemo pri vseh novostih na področju visokega šolstva. Uvajajo se novi nazivi, novi bolonjski programi in z njimi povezane stopnje ter posledično s tem tudi dileme v sferi zaposlovanja. V svetovnih središčih za izobraževanje in učenje odraslih se pogosto sreujemo z vprašanji s tega kompleksnega področja.

- Andragoški zavod Maribor – Ljudska univerza
- Za projekt CVŽU

## Izpiti Goethe-Instituta

Izpiti Goethe-Instituta so mednarodno priznani in uveljavljeni izpiti. Potrdila o znanju nemškega jezika Goethe-Instituta odpirajo možnosti za zaposlitev tudi na mednarodnem trgu dela in omogoajo vpis na nemške visoke šole in univerze. Ker ste bralci na svetovno središče pri Andragoškem zavodu Maribor – Ljudski univerzi pogosto naslovili vprašanja o na inih in možnih opravljanju Goethe izpitov iz nemškega jezika, predvsem za potrebe dela (v tujini), ponujamo odgovor na vaša vprašanja: Goethe-Institut Ljubljana (za katerega je pooblaščen izvajalec izpitov na območju SV Slovenije Andragoški zavod Maribor – Ljudska univerza) izvaja izpite iz nemškega jezika na 7 zahtevnostnih stopnjah, ki ustrezajo stopnjam skupnega evropskega jezikovnega okvira.

## Uporabnost

Za opravljanje najosnovnejših del v tujini zadostuje znanje jezika na ravni Start Deutsch 1 in Start Deutsch 2. Za opravljanje izpita Start Deutsch 1

se predpostavlja 85 do 170 ur pouka nemškega jezika ter za opravljanje izpita Start Deutsch 2 170 do 340 ur pouka nemškega jezika. Npr. izpit Zertifikat Deutsch morajo v Nemčiji opraviti tujci, ki želijo pridobiti nemško državljanstvo. Za opravljanje izpita se predpostavlja 400 do 600 ur pouka nemškega jezika. Izpit Zertifikat Deutsch für den Beruf je cenjen zlasti v poslovnem svetu, v podjetjih, pri delodajalcih. Za opravljanje izpita se predpostavlja 500 do 700 ur pouka nemškega jezika. Tuji študenti, ki imajo opravljen mednarodni izpit (ZOP) Zentrale Oberstufenprüfung, pa so ob vpisu na nemške univerze oproščeni sprejemnega izpita iz nemškega jezika. Za opravljanje izpita se predpostavlja ca. 1200 ur pouka nemškega jezika.

## Kje lahko opravite izpit?

Andragoški zavod Maribor – Ljudska univerza ima licenco Goethe-Instituta za izvajanje izpitov nemškega jezika z znakom kakovosti: Goethe-Zertifikat B2, Goethe-Zertifikat C1 in Zentrale Oberstufenprüfung (ZOP). Na Izpitnem centru Goethe-Instituta Maribor, ki deluje v okviru Andragoškega zavoda Maribor – Ljudske univerze, pa lahko kandidati opravljajo tudi druge izpite Goethe-Instituta.

Izpite lahko opravljajo otroci, mladi in odrasli. Izpiti na vseh stopnjah so pisni in ustni ter vključujejo bralno in slušno razumevanje, pisno sporočanje ter ustno izražanje; zahtevnost preverjanja je seveda primerna zahtevnostni stopnji izpita. Andragoški zavod Maribor – Ljudska univerza vsako leto organizira priprave na izpite (60- ali 80-urne, oz. krajše 16-urne). Nudimo vam tudi predhodno brezplačno testiranje. Na spletni strani [www.goethe.de/ljubljana](http://www.goethe.de/ljubljana) pa so kandidatom dostopni vzorci testov in opisi izpitov ter uvrstitveni testi.

Vse dodatne informacije glede izpitov Goethe-Instituta najdete na: GOETHE-INSTITUT Ljubljana, Tivolska cesta 30, 1000 Ljubljana, [info@ljublana.goethe.org](mailto:info@ljublana.goethe.org), tel: 01 3000 311, fax: 01 3000 319 ●

**Dodatne informacije** glede možnosti priprav na izpite, izpitnih rokov, prijave na izpit, cene izpitov, možnosti brezplačnega testiranja pa so dostopne na naslovu: **ANDRAGOŠKI ZAVOD MARIBOR – LJUDSKA UNIVERZA, Maistrova ulica 5, 2000 Maribor;** [info@azm-lu.si](mailto:info@azm-lu.si), [www.azm-lu.si](http://www.azm-lu.si), tel: 02 234 11 11.

# Strokovnjakinje in strokovnjaki Infopike ŠGZ odgovarjajo na vaša vprašanja

Išete informacije, potrebujete pomoč ali le nasvet? Svoja vprašanja naslovite na strokovnjakinje in strokovnjake INFOPIKE ŠGZ in odgovore boste lahko prebrali v naslednji številki Gospodarskih izzivov (info@stajerskagz.si, 02/220 87 00).

Vprašanje:

**Kako naj si zagotovimo in obdržimo konkurenčnost z obstoječimi viri in minimalnimi investicijami?**

● Dr. Marjan Leber

V prvi fazi uskladimo strategijo podjetja ter ugotovimo notranje potenciale in manjkajoče dopolnimo z zunanjimi viri. V nadaljevanju sledi uvajanje inovacijskega menedžmenta: uporaba metod in inoviranje/modifikacija obstoječih izdelkov ter racionalizacija proizvodnih procesov. Kapacitete uskladimo s potrebnimi tržišča in damo poseben poudarek stroškom, kakovosti ter pretoku. Model razvoja novih izdelkov prilagodimo organizaciji. Po usposabljanju zaposlenih izvedemo pilotni projekt ter analiziramo dobljene rezultate. Z analizo tržišča ugotovimo stopnjo zadovoljstva kupcev. Zaposleni so usposobljeni samostojno nadaljevati z nenehnimi izboljšavami ter iskanjem rešitev, s katerimi zadovoljujejo potrebe tržišča, in na tak način zagotavljajo nujno konkurenčnost. Največkrat mora naša stranka investirati le v razvoj zaposlenih, za pokrivanje večjih investicijskih stroškov (oprema, tehnologija, knowhow) pa poskusimo najti subvencije iz ustreznih razpisov.

Vprašanje:

**EU sredstva – najpogostejše vprašanje podjetnikov in gospodarstvenikov: kako do sredstev?**

● Mag. Mateja Škabar

Finančna perspektiva v obdobju od 2007 do 2013 predstavlja priložnost za podjetja in institucije. Sredstva,

namenjena razvoju, bodo za Slovenijo v tem obdobju večja glede na preteklo perspektivo. Razvojne projektne ideje z realizacijo (beri: sofinanciranjem) vam ne more zagotoviti nihče, zato je smiselni pogoj, da se na razpise prijavite s projektom, v katerega verjamete in katerega želite/boste izvajali ne glede na sredstva, pridobljena s sofinanciranjem. Če niste več i evropske birokracije, je pomoč strokovnjakov pri projektu zelo dobrodošla.

**Obstajajo organizacije, katerih naloga je, da vam glede na vrsto financiranja in vašega projekta priskrbijo vse informacije (ministrstva, zbornice, agencije). Veliko koristnih informacij je na voljo tudi na medmrežju, npr:**

- **MSP: Mreža Enterprise Europe Network:**  
[http://www.enterprise-europe-network.ec.europa.eu/index\\_en.htm](http://www.enterprise-europe-network.ec.europa.eu/index_en.htm)  
(seznam 600 partnerskih organizacij v več kot 40 državah)
- **Portal Komisije o subvencijah:**  
[http://ec.europa.eu/grants/index\\_en.htm](http://ec.europa.eu/grants/index_en.htm)
- **Portal Komisije o javnih naročilih:**  
[http://ec.europa.eu/public\\_contracts/index\\_en.htm](http://ec.europa.eu/public_contracts/index_en.htm)
- **Portal SVLR:**  
<http://www.uskladi.si/razpisi/>  
(seznam najavljenih razpisov za 2010 leto.)

Vprašanje:

**Zanima me, kako ugotoviti strošek materiala v enostavnem knjigovodstvu?**

● Mernik Romana

V skladu s Slovenskim računovodstvom (SRS 2006) in njegovo priložo (SRS 39), ki velja za

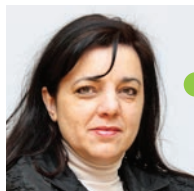
ra unovodske rešitve in za tiste podjetnike, ki vodijo poslovne knjige po sistemu enostavnega knjigovodstva, se lahko strošek materiala ugotavlja po metodi posrednega ugotavljanja porabe s popisom. Ostali zavezanci porabo materiala ugotavljajo na podlagi dejanske porabe, in sicer z obračunom lastnih zalog za obdobje 1. 1.-31. 12. 2009.

Strošek porabljenega materiala se ugotovi tako, da se od vrednosti zalog na dan za etku obračununskega obdobja, povečane za vrednost nabav v obračunskem obdobju, odšteje vrednost zalog na koncu obračununskega obdobja. Med letom se nabavna vrednost materiala knjiži v knjigo prihodkov in odhodkov. Na koncu tega leta pa se uskladi znesek, izkazan v knjigi prihodkov in odhodkov, s spremembo vrednosti zalog, ki smo jo ugotovili s popisom količin in njihovim ovrednotenjem po zadnji nabavni ceni. Ugotoviti torej morate, ali imate na dan 31. 12. 2009 povečanje ali pa zmanjšanje zalog materiala v primerjavi z začetnimi zalogami na dan 1. 1. 2009. Če ugotovite povečanje zalog, se razlika od vrednosti nabavljenega materiala odšteje in se dobljeni znesek vpiše v izkaz poslovnega izida. Če ugotovite obratno, torej zmanjšanje zalog, potem razliko prištejemo k nabavljenemu materialu v letu 2009 in skupni znesek seštevka vnesemo v izkaz poslovnega izida. Priporočamo, da si tovrsten primer obračuna izdelate sami (v asih je bil obračun zalog materiala obvezna priloga k napovedi za odmero davka, ki ga je kasneje nadomestil davnik obračun). Izdelan obrazec skrbno pospravite za morebitno kasnejše dokazovanje pravilnosti izračuna porabe materiala. ●



# Strokovnjakinje in strokovnjaki

Strokovnjakinje in strokovnjaki INFO•PIKE ŠGZ vam bodo odgovorili na vaša vprašanja. Kontakt: info@stajerskagz.si, tel.: 02 220 87 00 \*



## Davki in finance

Romana Mernik

**Predmet svetovanja:** davek na dodano vrednost, davek od dohodka pravnih oseb, dohodnina, ra u novodstvo in knjigovodstvo, zakonodajne obveznosti, razlage posameznih dolo b zakonov in z njimi pove zanih podzakonskih aktov; uporaba v praksi

**Termin svetovanja:** prvi, tretji in peti etrtek v mesecu od 10 do 12 ure



## Pravno podro je

Vesna Gorjup Zupančič

**Predmet svetovanja:** svetovanje o oblikah gospodarskih družb, preoblikovanju podjetja, ste aju in likvidaciji, notranji organizaciji podjetij, pogodbah pri sklepanju poslov, veljavni zakonodaji, oblikah razrešitve sporov ipd.

**Termin svetovanja:** vsak etrtek v mesecu od 12. do 13 ure



## Inovacije, znanje, intelektualni kapital

Dr. Marjan Leber

**Predmet svetovanja:** ugotovitev inovacijskih kompetenc ter potencialov v organizaciji, dolo anje inovacijske mo i podjetja ter analiza menedžmenta znanja, vloga menedžmenta znanja pri razvoju novih izdelkov ali storitev, pomen intelektualnega kapitala za poslovni uspeh organizacije. Težiš e svetovanja je na ugotavljanju ukrepov za spodbujanje inovacijske dejavnosti ter ustvarjalnosti zaposlenih in upravljanju organizacije s poudarkom na znanju s ciljem izboljšane konkuren nosti ter uspešnega poslovanja.

**Termin svetovanja:** vsak etrtek v mesecu od 14:00 do 15:00 ure oz. po dogovoru



## EU sredstva / razpisna dokumentacija

mag. Mateja Škabar

**Predmet svetovanja:** svetovanje o smernicah EU, o razvojnih prioritetah Slovenije in EU, pri izbiri primernih razpisov, izpolnjevanju zahtevanih prilog in dokumentov v skladu z razpisnimi pogoji, glede vrste uprave enih stroškov, o vrstah dokazil za dokazovanje uprave enih oz. neuprave enih stroškov in osnovno svetovanje podjetnikom v primeru inšpekcijskega pregleda ali administrativnega nadzora s strani pristojne institucije, ki je sredstva razpisala

**Termin svetovanja:** vsak torek v mesecu od 9. do 10 ure



## Varstvo pri delu

dr. Boštjan Harl

**Predmet svetovanja:** svetovanje o periodi njih preiskavah kemi nih, fizikalnih in bioloških škodljivosti v delovnem okolju, o periodi njih pregledih in preizkusih delovne opreme, o izdelavi strokovne podlage za izjavo o varnosti, glede izvajanja usposabljanja delavcev za varno delo, o potrebah koordinatorja za varnost in zdravje pri delu na za asnih in premi nih gradbiš ih v fazi priprave in izvajanja projekta

**Termin svetovanja:** vsak ponedeljek v mesecu od 10. do 11. ure



## Delovnoppravna zakonodaja

Rolanda Fornezz

**Predmet svetovanja:** razlaga zakonodaje, pogodbe o zaposlitvi, obveznosti in odgovornosti iz delovnih razmerij, uporaba in veljavnost kolektivnih delovnih pogodb za gospodarske dejavnosti, postopki reševanja sporov pred delovnim sodiš em in postopki mirnega reševanja sporov

**Termin svetovanja:** vsak etrtek v mesecu od 10 do 12 ure

Mag. Darinka Kamenšek<sup>1</sup>  
**Odgovornost revizorja in podlage revidiranja pri  
revidiranju računovodskih izkazov**

**Revidiranje računovodskih izkazov** je preizkušanje in ocenjevanje računovodskih izkazov ter podatkov in metod, uporabljenih pri njihovem sestavljanju, in na podlagi tega dajanja neodvisnega strokovnega mnenja o tem, ali računovodski izkazi v vseh pomembnih pogledih podajajo resničen in pošten prikaz finančnega stanja in poslovni izid pravne osebe v skladu s primernim okvirom računovodskega poročanja.

Na osnovi tako zapisane opredelitve revizije računovodskih izkazov je revizor **odgovoren za sestavo revizijskega poročila in oblikovanje mnenja o računovodskih izkazih.**

Revizor računovodskih izkazov mora pri svojem delu poleg zakonov, ki urejajo to področje, spoštovati tudi temeljna revizijska načela in druga načela revidiranja, da bo delo opravil v skladu s primerno poklicno skrbnostjo in na osnovi tega izdal ustrezno obliko revizorjevega poročila.

**Zakon o revidiranju** je ključni zakon, ki ga revizor mora spoštovati. Le ta je bil spremenjen v letu 2008. Ključna novost, ki jo je prinesel nov zakon o revidiranju pa je zagotavljanje strokovnosti revizijske ekipe.

Po novem mora revizijska družba pri revidiranju računovodskih izkazov zagotoviti, da je:

- Pooblaščen revizor, ki podpiše revizorjevo poročilo o računovodskih izkazih, udeležen pri revidiranju z najmanj 15% delovnega časa;
- Skupno število delovnih ur pomočnika pooblaščenega revizorja z več kot dvema letoma delovnih izkušenj pri revidiranju najmanj 60 % delovnega časa;
- Skupno število delovnih ur ostalega osebja v revizijski skupini največ 25 % delovnega časa.

V teh 15 letih, odkar se revizija pojavlja tudi v našem Slovenskem prostoru, je storitev revidiranja postala dokaj tržno usmerjena storitev, ki je težila k čim nižjim cenam. Ker za tako nizke cene ni bilo več mogoče zagotoviti strokovne ekipe, je revizijo v glavnem opravljalo ostalo osebje v revizijski družbi, ki ni imelo niti dveh let delovnih izkušenj.

Pooblaščenega revizorja pogosto v revidirani družbi sploh niso spoznali. Osebe revidirane družbe, ki je sodelovalo s takšno revizijsko ekipo, seveda ni bilo zadovoljno, pa tudi temeljni cilj revizije je bil ogrožen. Ključen dejavnik izbora revizorja je bila cena njegove storitve. Trpela je kvaliteta revizije in s tem zanesljivost revizijskega poročila.

Upamo, da bodo spremembe dosegle svoj namen, to je, da se bo izboljšala kvaliteta revizij in s tem kakovost revizijskih mnenj.

Viri  
Slovenski računovodski standardi (2006)  
Zakon o revidiranju (Uradni list RS, št. 65/2008)

<sup>1</sup> Mag. Darinka Kamenšek, magistrica s področja poslovno organizacijskih znanosti, pooblaščenka revizorka družbe ABC revizija d.o.o., državna notranja revizorka, predavateljica na Visoki šoli za računovodstvo.



Gostilna PP



Gostilna Ribič

# Prvi Piščanec in vino

Za mizo dišečo, toplo, mamljivo včasih velike stvari se zgodijo!

Okusne ribje jedi, slasten pohan piščanec, sladice iz domače slaščičarne in odlična kapljica iz ptujske kleti vabijo v gostilno Ribič.



RIBIČ GOSTINSTVO d.o.o.  
DRAVSKA ULICA 9, 2250 PTUJ

Tel: 02 749 06 35  
Fax: 02 749 06 38

www.gostilna-ribic.si  
e-mail: info@gostilna-ribic.si



KULINARIKA & KETERING d.o.o.  
DRAVSKA ULICA 9, 2250 PTUJ

GSM: 051 333 623  
Tel.: 02 749 06 22  
Fax: 02 749 06 28

e-mail: gostilnapp.novitrg@perutnina.eu



#### ODPIRALNI ČAS:

Torek: 10. - 23. ure  
Sreda: 10. - 23. ure  
Četrtek: 10. - 23. ure  
Petek: 10. - 24. ure  
Sobota: 10. - 24. ure  
Nedelja: 10. - 23. ure  
Ponedeljek: ZAPRTO



## PRISTOPNICA K ČLANSTVU V ŠTAJERSKO GOSPODARSKO ZBORNICO

Pravna oseba: \_\_\_\_\_  
(gospodarska družba ali samostojni podjetnik)

Oseba, ki jo zastopa: \_\_\_\_\_  
(ime in priimek, funkcija)

Naslov: \_\_\_\_\_  
(ulica in številka)

Poštna številka, ime pošte: \_\_\_\_\_

Matična številka: \_\_\_\_\_

Št. registracije v sodnem registru: \_\_\_\_\_

Telefon: \_\_\_\_\_

Faks: \_\_\_\_\_

Elektronski naslov: \_\_\_\_\_

Z vstopom v Štajersko gospodarsko zbornico prevzemamo vse pravice, obveznosti in odgovornosti po statutu, internih aktih in sklepih organov omenjene zbornice.

Podatke iz te izjave lahko Štajerska gospodarska zbornica uporabi za svoje potrebe pri opravljanju svojih nalog v skladu z zakonom in statutom.

Kraj in datum: \_\_\_\_\_

Žig

Podpis: \_\_\_\_\_

**Pomembno je,**

**da je vaš oglas**

**na pravem mestu !**



GOSPODARSKI **IZZIVI** ŠGZ

Za podrobne informacije o možnostih oglaševanja  
pokličite 01/230 75 00 ali pošljite mail na [dialog@dialog-si.net](mailto:dialog@dialog-si.net).

- Za več informacij smo vam na voljo na:
- Štajerska gospodarska zbornica  
Ulica talcev 24  
2000 Maribor
- telefon: 02/220 87 00
- faks: 02/220 87 11
- e-naslov: [info@stajerskagz.si](mailto:info@stajerskagz.si)
- www naslov: <http://www.stajerskagz.si>

Poština plačana.  
Pog.št.172/2/S

Štajerska gospodarska zbornica  
Ulica talcev 24  
2000 Maribor