

## 2. DAN DELODAJALCEV

Gospodarska zbornica Slovenije

Ljubljana, 26. avgust 2015

Na 2. DNEVU DELODAJALCEV, ki ga je organizirala Gospodarska zbornica Slovenije (GZS), so udeleženci razpravljali zlasti o znižanju stroškov dela, prožnosti pri zaposlovanju in odpuščanju ter ukrepih v smeri stimulacije dela, kar so tematike izpostavljene na zadnjem Vrhu gospodarstva. V okviru konference je bila slavnostno podpisana Iniciativa za zdrava delovna mesta, ki predstavlja strateško in načelno zavezo podjetij za promocijo zdravja na delovnem mestu.



**Martin Novšak**, podpredsednik UO GZS in direktor GEN energija d.o.o., je uvodoma izpostavil številne ovire, s katerimi se soočajo delodajalci. Obremenitev dela v Sloveniji presega tisto v drugih razvitih državah. »*Dobrega zaposlenega je težko nagraditi, ker si država vzame velik kos pogače*«, je bil kritičen. Dobri delavci so obremenjeni prek 50%, zato najboljši kadri uhajajo v tujino. Izpostavil je potrebo po prenosu kapitala, znanja in kadrov v izvozno razvojno gospodarstvo. Zato je ključen preskok v razmišljanju, ki mora biti ambiciozen. Gospodarstveniki zmoremo prevzeti odgovornost za poslovanje, vendar pa rabimo aktivno sodelovanje z vlado, je še dodal.



**Tatjana Dalić**, pomočnica hrvaškega Ministra za delo in pokojninsko zavarovanje je spregovorila o ureditvi sezonskega dela na Hrvaškem. Tako je zakonsko poenostavljeno začasno in občasno delo v kmetijstvu, ki je vezano na sezonska dela. Ta lahko trajajo do 90 dni v koledarskem letu, prekinjeno ali neprekinjeno. Učinki nove ureditve so pozitivni. Prvotno je bil sicer dan na mizo predlog za posebno ureditev tudi v drugih dejavnostih, vendar dogovora o tem s socialnimi partnerji ni bilo mogoče doseči.



Višji svetnik na Zavodu za zdravstveno zavarovanje Slovenije, **Boris Kramberger**, je izpostavil, da je učinkovit sistem nadomestil za bolniško odsotnost eden izmed ključnih prvin sistema socialne varnosti, ki omogoča ustrezno varovanje in izboljševanja zdravja zaposlenih. Znotraj EU obstajajo razlike glede postopka ugotavljanja upravičenosti, čakalnih dni, višine nadomestil, obveznosti delodajalca in socialnega zdravstvenega zavarovanja, omejitve trajanja bolniške odsotnosti. V letu 2014 je bilo zaradi odsotnosti od dela zaradi bolezni in poškodb izgubljenih skupno 9.131.712 delovnih dni, od tega v breme delodajalcev 4.616.197.

Stopnja absentizma je v Sloveniji na ravni 3,8% ter je primerljiva z Madžarsko, Nizozemsko, Španijo. ZZZS je v lanskem letu za nadomestila porabil skupno 225,6 mio evrov. Skupno je šlo za nadomestila okoli 440 mio evrov oz. 1,2 % BDP. Učinkoviti sistemi so po mnenju Krambergerja tisti, ki zmorejo opredeliti in izvajati sistem, ki je pravičen za vse udeležence in zagotavlja čimprejšnjo vrnitev zdravih in motiviranih delavcev na delovna mesta.



Dr. **Gerald Alfons**, Delavska zbornica Spodnje Avstrije, je podrobneje prikazal ureditev sistema nadomestil v primeru odsotnosti zaradi bolezni ali poškodbe. Med drugim je navedel, da ima Avstrija 3 čakalne dneve, poleg tega je v Avstriji sistem izplačevanja nadomestil drugačen tudi glede odstotkov ter obremenitev delodajalcev in javne blagajne. Glede na to, da je trajanje bolniške odsotnosti v Avstriji limitirano, lahko zaradi daljše bolniške odsotnosti pride tudi do prekinitve delovnega razmerja.



**Marjeta Tič Vesel**, višja svetovalka, Pristop d.o.o., je povedala, da je v svetu le vsak sedmi zaposleni resnično zavzet. Poslovni zmagovalci se lahko pohvalijo s 63% zavzetih zaposlenih. Očitno je, da znotraj organizacij leži speči potencial, ki ga je treba aktivirati. Različni modeli med ključnimi dejavniki zavzetosti izpostavljajo vodenje, organizacijsko kulturo, notranjo komunikacijo, delo in delovne pogoje, politiko upravljanje delovne uspešnosti, nagrajevanje, skrb za vključevanje in razvoj sodelavcev.



Dr. **Andraž Rangus**, generalni direktor Direktorat za delovna razmerja in pravice iz dela, Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti, je spregovoril o predlogu nove ureditve poklicnega pokojninskega zavarovanja (novela ZPIZ-2). Ključne novosti so vezane na čiščenje seznama delovnih mest na podlagi meril in kriterijev ter ocene posebne strokovne skupine, ki bo sestavljena iz predstavnikov socialnih partnerjev in stroke. Uvaja se tudi solidarnostni sklad, ki bo omogočil

poklicno upokožitev tistim, ki sicer na svojem računu ne bodo imeli zadostnih sredstev.



Odvetnica mag. **Joži Češnovar**, Jerman & Bajuk d.o.o., meni, da gospodarstvo utemeljeno pričakuje, da bo napovedana davčna reforma prinesla razbremenitev stroškov dela. Analize namreč dokazujejo, da Slovenija ni mednarodno davčno konkurenčna že pri dohodku nad 20.000 evrov bruto. Sodimo v manjši del držav OECD brez socialne kapice. Določeni ukrepi na področju socialnih prispevkov, ki so bili uvedeni od začetka krize dalje, so, glede na stanje na trgu, smiselni, a niso zadostna razbremenitev za vzpostavitev davčne konkurenčnosti.



O vlogi kompetenc pri dolgoročnem razvoju, motivaciji in ohranjanju kadra znotraj podjetja je govorila **Tjaša Snoj**, vodja projektov iskanja in selekcije kadrov, Adecco H.R. d.o.o.. Dejstvo je, da se visoka motiviranost in zavzetost zaposlenih za delo kažejo med drugim v večji produktivnosti, manjšem absentizmu in nizki fluktuaciji. Poudarila je, da je osnova za prepoznavanje pravih kadrov in za nadaljnji razvoj uvedba sistematičnega in jasnega kompetenčnega modela. Ta mora biti skladen z vizijo, strategijo in vrednotami podjetja ter organizacijsko kulturo. Vloga kompetenc za razvoj, motivacijo in ohranjanje kadra v podjetju je dolgoročno tesno povezana s stroškovno učinkovitostjo organizacij, zato je treba to upoštevati pri sprejemanju strateški odločitev v podjetju glede zniževanja stroškov.



Prof. Dr. **Robert Kaše**, izredni profesor, Ekonomska fakulteta v Ljubljani, je dejal, da ekonomske logike za dodatek za delovno dobo v obstoječem sistemu ni več. Analiziral ga je z vidika kriterijev motiviranosti, vpliva na notranja razmerja med zaposlenimi, pravičnosti in stroškovne učinkovitosti. Kot najbolj uresničljivo alternativo je ocenil prevedbo dodatka za skupno delovno dobo v dodatek za delovno dobo pri zadnjem delodajalcu, t.i. dodatek za stalnost.



Ob koncu dogodka je bil podpisan **Memorandum: Iniciativa za zdrava delovna mesta**. Na ta način želimo krepiti strateško partnerstvo za izboljšanje zdravja zaposlenih pri delodajalcih v Sloveniji. Ambasadorki iniciative so podjetja **Adecco H.R. d.o.o., Polycom d.o.o., Atotech Slovenija d.o.o., Računovodstvo Karmen d.o.o., Saubermacher - Komunala Murska Sobota d.o.o., Steklarna Hrastnik d.o.o. ter Ekonomski institut Maribor.**



Na konferenci je bilo poskrbljeno tudi za zdravje udeležencev. **Eva Žontar**, vodja projekta Točka promocije zdravja na GZS in strokovnjaki s **Športne unije Slovenije** so udeležencem pojasnili pomembnost skrbi za zdravje na delovnem mestu in demonstrirali nekaj vaj, ki jih lahko vsakodnevno izvajajo v pisarnah.