

UNIVERZA V LJUBLJANI
EKONOMSKA FAKULTETA

MAGISTRSKO DELO

ALJA STRUNČNIK URBANČ

UNIVERZA V LJUBLJANI
EKONOMSKA FAKULTETA

MAGISTRSKO DELO

**VPLIV POGOSTIH SPREMEMB ZAKONODAJE NA POSLOVANJE IN
USPEŠNOST PODJETIJ**

Ljubljana, februar 2016

ALJA STRUNČNIK URBANČ

IZJAVA O AVTORSTVU

Spodaj podpisana Alja Strunčnik Urbanč, študentka Ekonomske fakultete Univerze v Ljubljani, izjavljam, da sem avtorica magistrskega dela z naslovom Vpliv pogostih sprememb zakonodaje na poslovanje in uspešnost podjetij, pripravljenega v sodelovanju s svetovalko dr. Darjo Peljhan.

Izrecno izjavljam, da v skladu z določili Zakona o avtorski in sorodnih pravicah (Ur. l. RS, št. 21/1995 s spremembami) dovolim objavo magistrskega dela na fakultetnih spletnih straneh.

S svojim podpisom zagotavljam, da:

- je predloženo besedilo jezikovno korektno in tehnično pripravljeno v skladu z Navodili za izdelavo zaključnih nalog Ekonomske fakultete Univerze v Ljubljani, kar pomeni, da sem:
 - poskrbela, da so dela in mnenja drugih avtorjev oziroma avtoric, ki jih uporabljam v magistrskem delu, citirana oziroma navedena v skladu z Navodili za izdelavo zaključnih nalog Ekonomske fakultete, Univerze v Ljubljani, in
 - pridobila vsa dovoljenja za uporabo avtorskih del, ki so v celoti (v pisni ali grafični obliki) uporabljena v tekstu, in sem to tudi v besedilu jasno zapisala;
- se zavedam, da je plagiatorstvo – predstavljanje tujih del (v pisni ali grafični obliki) kot mojih lastnih – kaznivo po Kazenskem zakoniku (Ur. l. RS, št. 55/2008 s spremembami);
- se zavedam posledic, ki bi jih na osnovi predloženega magistrskega dela dokazano plagiatorstvo lahko predstavljalo za moj status na Ekonomski fakulteti Univerze v Ljubljani v skladu z relevantnim pravilnikom.

V Ljubljani, dne 15. 2. 2016

Podpis avtorice:_____

KAZALO

UVOD.....	1
1 MANAGEMENT SPREMEMB	5
1.1 Opredelitev sprememb	7
1.1.1 <i>Politično-pravni dejavniki</i>	9
1.1.2 <i>Ekonomski dejavniki</i>	9
1.1.3 <i>Tehnološki dejavniki</i>	10
1.1.4 <i>Socio-kulturni dejavniki</i>	10
1.2 Vrste sprememb	11
2 SPREMEMBE DAVČNE ZAKONODAJE.....	11
2.1 Sprememba davčne zakonodaje in njen vpliv na poslovanje	12
2.1.1 <i>Zakon o davku od dohodkov pravnih oseb</i>	12
2.1.2 <i>Zakon o dohodnini</i>	14
2.1.3 <i>Zakon o uravnoteženju javnih financ</i>	21
2.1.4 <i>Zakon o davčnem postopku in predlagane rešitve</i>	22
3 SPREMEMBE DELOVNE ZAKONODAJE	24
3.1 Sprememba delovne zakonodaje in njen vpliv na poslovanje	24
3.1.1 <i>Sprememba Zakona o delovnih razmerjih</i>	25
3.1.2 <i>Sprememba Zakona o urejanju trga dela</i>	26
3.1.3 <i>Vpliv dejavnikov zakonodaje na učinkovitost in uspešnost podjetij</i>	27
3.2 Predlagane rešitve	31
4 KORENITEJŠE REFORMNE SPREMEMBE	34
4.1 Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju	35
4.2 Zakon o interventnih ukrepih na področju trga dela in starševskega varstva	38
5 ODZIVNOST IN VKLJUČEVANJE STROKE TER JAVNOSTI PRED SPREJEMANJEM ZAKONODAJE	39
5.1 Vključevanje stroke in javnosti v predhodno razpravo	40
5.2 Vloga Gospodarske in Obrtno-podjetniške zbornice Slovenije.....	41
5.3 Pojasnila in vloga Davčne uprave Republike Slovenije in drugih državnih institucij s sprejetjem nove zakonodaje	45
6 VPLIV SPREMEMB ZAKONODAJE NA POSLOVANJE PODJETIJ.....	47
6.1 Proces ravnanja s tveganji, resolucija o preprečevanju korupcije in možnosti korupcije	48
6.2 Ključni cilji in rešitve zakonodaje ter njihov vpliv na učinkovitost in uspešnost poslovanja podjetij in drugih organizacij	52
7 KRITIČNI POGLED NA PROUČEVANO PODJETJE	58
7.1 Predstavitev podjetja Geaprodukt, d. o. o.	58
7.1.1 <i>Predstavitev intervjuja</i>	60
7.1.2 <i>Analiza odgovorov na intervju</i>	61
7.1.3 <i>Razprava</i>	67

SKLEP	72
LITERATURA IN VIRI	74
PRILOGE	1

KAZALO SLIK

Slika 1: Dejavniki PETS.....	8
Slika 2: Oblikovanje stališča GZS.....	42
Slika 3: Organizacijska shema podjetja Geaprodukt, d. o. o., v letih 2010, 2011, 2012, 2013 in 2014.....	60

KAZALO TABEL

Tabela 1: Predvideno znižanje davčne stopnje po Zakonu o davku od dohodkov pravnih oseb.....	13
Tabela 2: Lestvica za odmero dohodnine za leto 2013	16
Tabela 3: Stopnje dohodnine in lestvica, preračunana na 1/12, za leto 2013.....	17
Tabela 4: Splošna olajšava od skupnega dohodka za leto 2013	17
Tabela 5: Splošna olajšava od mesečnega dohodka za leto 2013.....	17
Tabela 6: Osebna olajšava za leto 2013.....	18
Tabela 7: Posebna olajšava za vzdrževane otroke za leto 2013	18
Tabela 8: Posebna olajšava za vsakega drugega vzdrževanega družinskega člana za leto 2013	18
Tabela 9: Lestvica za odmero dohodnine za leto 2012	19
Tabela 10: Stopnje dohodnine in lestvica, preračunana na 1/12, za leto 2012.....	19
Tabela 11: Splošna olajšava od skupnega dohodka za leto 2012.....	19
Tabela 12: Splošna olajšava od mesečnega dohodka za leto 2012.....	20
Tabela 13: Osebna olajšava za leto 2012.....	20
Tabela 14: Posebna olajšava za vzdrževane otroke za leto 2012	21
Tabela 15: Posebna olajšava za vsakega drugega vzdrževanega družinskega člana za leto 2012	21
Tabela 16: Zaposleni v podjetju Geaprodukt, d. o. o., in njihova struktura v letu 2014.....	58
Tabela 17: Fleksibilnost zaposlovanja.....	61
Tabela 18: Sledenje spremembam.....	62
Tabela 19: Izboljšava poslovnih procesov kot posledica zakonodajnih sprememb	62
Tabela 20: Prednosti in slabosti spremembe zakonodaje z vidika poslovanja podjetja	63
Tabela 21: Sredstva za izobraževanje.....	63
Tabela 22: Vpliv stroškov izobraževanja na plačo	64
Tabela 23: Kakovost v povezavi s spremembami zakonodaje	64
Tabela 24: Vpliv sprememb zakonodaje na zmanjševanje administrativnih ovir	65
Tabela 25: Sledenje spremembam.....	65
Tabela 26: Sledenje davčnim spremembam	66
Tabela 27: Zadovoljstvo zaposlenih z uvedbo novega načina dela.....	67

KAZALO PRILOG

Priloga 1: Intervju	2
Priloga 2: Bilanca stanja podjetja Geaproduct	13

UVOD

Spreminjajoči se trgi, globalna finančna in dolžniška kriza ter poslovno okolje, ki postaja iz leta v leto vedno bolj nestabilno, zahtevajo spremembe bolj kot kdaj koli prej. Toda v zgodovini so obdobja gospodarskih izzivov prinesla tudi najinovativnejše in najuspešnejše nove ideje. Spremembe so prisotne povsod in jih je treba povsod uspešno obvladovati (Freund et al., 2013, str. 9). Management sprememb predstavlja eno izmed najaktualnejših tem v današnjem času. Spremembe so edina stalnica življenja in hkrati pomemben dejavnik tako učinkovitosti kot uspešnosti delovanja podjetja. Tako kot se spreminja okolje, se spreminjajo tudi podjetja, ki v tem okolju delujejo. Kot osnovi pogoj za preživetje podjetja Tavčar (1999, str. 11) navaja hitro in učinkovito odzivanje na spremembe iz dinamičnega okolja, oblikovanje novih sprememb znotraj podjetja ter izzivanje novih sprememb zunaj njega.

Veliko podjetij, ki so v preteklosti poslovala zelo uspešno, danes posluje precej neuspešno. Natančne vzroke njihove neuspešnosti moramo iskati predvsem v njihovi (ne)sposobnosti prilagajanja zunanjim spremembam (kamor spadajo tudi spremembe v zakonodaji). Svet, v katerem poslujejo podjetja, se je namreč spremenil prek meje, do katere so se bila zmožna prilagoditi oziroma razviti. Načela, po katerih so bila izvrstno prilagojena razmeram v preteklosti, so se že preveč spremenila. Nove tehnologije, brisanje meja med nacionalnimi trgi in predvsem spremenjena pričakovanja odjemalcev, ki imajo zdaj večjo izbiro kot kadar koli prej, so povzročili, da so metode in temeljna organizacijska načela delovanja postali zastareli. Če želijo podjetja izboljšati svojo konkurenčno sposobnost, ni dovolj, da bi ljudi, ki v njih delajo, pripravili do tršega dela. Nasprotno, naučiti jih je treba, kako delati drugače. To pomeni, da morajo podjetja in zaposleni v njih opustiti številna načela in tehnike, ki so jim v preteklosti prinašali uspeh. Spremembe, ki utegnejo podjetja izriniti iz poslovanja, so tiste, ki se dogajajo zunaj meja pričakovanega, prav take spremembe pa so v današnjem poslovnem okolju najpogostejše. Podjetja si zato ne smejo privoščiti, da bi se spreminjala le takrat, ko se poslovanje slabša; spremembe morajo podjetja nenehno predvidevati in pričakovati ter tudi ustvarjati (George & Jones, 1999, str. 678).

Nikoli v zgodovini nismo bili priča tako pogostim spremembam kot v zadnjih letih. Tako nenehno spreminjajoči se zunanji dejavniki poslovnega okolja kot notranji dejavniki silijo podjetja, da se v današnjem turbulentnem okolju nenehno spopadajo in vnaprej prilagajajo hitrim in ključnim spremembam, ki jih narekuje okolje. Očitno postaja v takšnih pogojih za podjetja izredno pomemben management sprememb, ker brez uspešno izvedenih sprememb v tako kompleksnih pogojih poslovanja ne morejo obstati. Podjetja se spremembam prilagajajo na različne načine. Spremembe prinašajo veliko število rešitev, ki so aktualne v posameznih obdobjih (Škarja, 2012).

Živimo v času pogostih zakonodajnih sprememb. Predvsem se hitro spreminja obsežna delovna in davčna zakonodaja, temu pa podjetja težko sledijo. V letih 2012 in 2013 je v

Sloveniji prišlo do velikih sprememb na tem področju. Nekatere spremembe so začele veljati takoj, nekatere postopoma v prehodnem obdobju. V magistrskem delu želim podrobneje proučiti vpliv teh sprememb na poslovanje in uspešnost podjetja (s pomočjo študije primera).

Na področju davčne zakonodaje so bile med drugim spremembe pri Zakonu o davku od dohodkov pravnih oseb (v nadaljevanju ZDDPO-2), Zakonu o dohodnini, Zakonu o uravnoteženju javnih financ, Zakonu o davčnem postopku ter Zakonu o zdravstvenem varstvu in zdravstvenem zavarovanju. Na področju delovne zakonodaje so nastale spremembe pri zaposlovanju ranljivih skupin, spremembe glede upokojencev in njihove podjetniške aktivnosti, spremembe glede nizke produktivnosti in visokih stroškov dela ter zakonske spremembe na področju trga dela.

Spremembe zakonodaje po hitrem ali skrajšanem postopku, brez vključevanja strokovne in druge javnosti ter brez kakršnih koli analiz, imajo lahko zelo negativne posledice. Tudi spremembe v politiki, hitre menjave vlad, nepoznavanje zakonodaje in stalno spreminjajoče se odločitve, s katerimi se povzročijo še dodatni zakonski problemi na področjih, kjer se je pred kratkim z zakonodajo celo našlo rešitve, so povod za to, da nastalo problematiko raziščem in predstavim v magistrskem delu.

S spremembo Zakona o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (v nadaljevanju ZPIZ-2) se je s 1. 1. 2014 spremenil način določanja osnove za obračun prispevkov podjetnikom. To pomeni, da se osnova za plačevanje prispevkov ne določa več na podlagi osmih zavarovalnih razredov, temveč glede na doseženi podjetnikov dobiček. V letu 2014 je bila še vedno najnižja zavarovalna osnova, od katere so se obračunavali prispevki, minimalna plača, razen z eno izjemo, in sicer da se od 1. 2. 2014 osnova za prispevek za zdravstvo določa od 60 odstotkov zadnje znane povprečne letne plače zaposlenih v Republiki Sloveniji, ki mora biti preračunana na mesec. Tako se bodo po novem osnove vsako leto povečevale za dva odstotka, in to vse do leta 2018. Višji prispevki bodo najverjetneje vplivali na že tako visoke stroške dela in konkurenčnost podjetij na trgu. V letu 2010 so se prispevki povečali s povišanjem minimalne plače. Zaradi pritiskov sindikatov na vlado je slednja povečala minimalno plačo in s tem tudi obračunane minimalne prispevke v povprečju za 50 EUR na mesec. V obdobju enega leta se je veliko podjetij odločilo za stečaj ali likvidacijo.

Ministrstvo za finance je v Uradnem listu, št. 85, z dne 18. 10. 2013 objavilo spremembo pravilnika o Poročanju o dohodkih iz delovnega razmerja na REK obrazcih, ki se uporablja od 1. 1. 2014. Po novem se bo poročalo tudi o izplačanih dohodkih zaposlenim za povračila stroškov do višine, od katere se ne plačujejo prispevki za socialno varnost. Ti dohodki so prehrana, prevoz, terenski dodatek, stroški službene poti. Poročati bo treba še o odpravninah, jubilejnih nagradah, premijah prostovoljnega dodatnega zavarovanja in drugih podobnih izplačilih, poleg uporabe osebnega vozila pa bo treba vpisovati tudi

njegovo registrsko številko. Sprašujem se o smotrnosti dodatnega vpisovanja v REK obrazce, saj gre za izplačila, ki so dejansko neobdavčena oziroma od katerih se ne plačuje prispevkov in znižujejo davčno osnovo podjetjem. Po eni strani država razbremenjuje gospodarstvo, po drugi pa uvaja dodatne obremenitve podjetjem, tako časovne, stroškovne kot organizacijske.

V letu 2013 se je zgodilo kar nekaj sprememb, pa ne toliko na področju reform, temveč predvsem sprememb, ki nimajo kaj dosti s produktivnostjo dela v podjetjih, temveč so bolj administrativne narave. Nekaj sprememb je bilo tudi na področju davčne zakonodaje. Na prehodu v leto 2014 je bil sprejet nov Zakon o davku na nepremičnine, ki bo zamenjal druge štiri dajatve, kot so davek na nepremičnine večjih vrednosti, nadomestilo za uporabo stavbnega zemljišča, davek od premoženja in pristojbina za vzdrževanje gozdnih cest. Kako bo tovrstni zakon vplival na poslovanje podjetij z vidika uspešnosti, ali bodo podjetja zaradi teh sprememb še manj konkurenčna in ali gre še za eno večjo obdavčitev, ki bo samo navidezno zamenjala prejšnje štiri dajatve s področja nepremičnin in premoženja, so vprašanja, ki jih nameravam obravnavati in tudi raziskati v magistrskem delu, seveda poleg drugih podobnih primerov sprememb zakonodaje, ki se tičejo učinkovitosti in uspešnosti poslovanja podjetij.

Osnovni namen magistrskega dela je na konkretnem primeru iz prakse ugotoviti, ali spremembe zakonodaje povzročajo večje stroške podjetjem, na kakšen način se ta soočajo s pogostimi spremembami in kako rešujejo nastale poslovne probleme zaradi pogostih in običajno tudi nestrokovnih odločitev zakonodajalca. Ugotoviti želim, kako nastale spremembe vplivajo na procese in poslovanje v podjetju, na reševanje problemov v praksi, ko velikokrat sprememb oziroma nove zakonodaje ne zna pojasniti niti sam predlagatelj. Želim ugotoviti, ali stalno spreminjajoča se zakonodaja pripomore k boljšemu poslovanju podjetja ter ali vpliva na konkurenčnost in uspešnost delovanja slovenskih podjetij v zadnjih nekaj letih. Poleg tega želim raziskati, v kolikšni meri te spremembe vplivajo tudi na samo organizacijo, utečene procese poslovanja v računovodskih in finančnih službah.

Cilji teoretičnega dela magistrskega dela so naslednji:

- proučiti management sprememb,
- pregledati relevantno strokovno domačo in tujo literaturo ter zakonodajo s področja davkov in delovne zakonodaje,
- proučiti in predstaviti značilnosti in posledice zakonodaje, na primer togost delovne zakonodaje, veliko obremenitev plač z davki, previsoko minimalno plačo, destimulativen sistem zavarovanja za brezposelnost in neustrezen pokojninski sistem,
- proučiti današnji vpliv pogostih sprememb zakonodaje na učinkovitost in uspešnost podjetij,
- proučiti zadovoljstvo zaposlenih, managerjev in drugih deležnikov pri delu v podjetjih zaradi pogostih sprememb zakonodaje.

Cilji empiričnega dela magistrskega dela so naslednji:

- na primerih iz prakse proučiti vpliv zakonodaje na uspešnost poslovanja v podjetju,
- na študiji primera ugotoviti, ali podjetja lahko sledijo stalnim spremembam zakonodaje in vzporedno tudi zagotovijo dobro opravljene storitve svojim naročnikom,
- oceniti in izmeriti vpliv pogostih sprememb s pomočjo vprašalnika v obravnavanem podjetju,
- prikazati vpliv pogostih sprememb zakonodaje na gospodarstvo,
- predlagati izboljšave na področju zakonodaje.

V magistrskem delu bom testirala naslednje hipoteze:

- Novi Zakon o delovnih razmerjih in novi Zakon o trgu dela sta prinesla predvsem povečanje fleksibilnosti trga dela in notranje fleksibilnosti v podjetjih.
- Sprememba zakonodaje pozitivno vpliva na zmanjšanje administrativnih ovir v podjetjih in poenostavitev postopkov v zvezi s sklenitvijo ali odpovedjo pogodbe o zaposlitvi.
- Zakonodaja in njene stalne spremembe omogočajo oziroma zagotavljajo enako zakonsko obravnavanje davčnih zavezancev ne glede na dejavnost ali velikost podjetja.
- Pogoste spremembe zakonodaje slabo vplivajo na poslovanje podjetij.

Temeljno omejitev magistrskega dela vidim v pomanjkanju strokovne literature na področju vplivov nove davčne in delovne zakonodaje na poslovanje. Zato se bom omejila predvsem na članke v zbornikih konferenc in posvetovanj, strokovne članke s seminarjev in internetne vire. Kot sem že omenila, se bom v empiričnem delu omejila na podjetje Geaproduct, trgovsko podjetje na debelo in drobno, d. o. o., in proučila, kako pogoste spremembe zakonodaje vplivajo na njegovo poslovanje.

V magistrskem delu se bom osredotočila na pojasnjevanje in pomen vpliva zakonodaje ter proučevanje tega vpliva na prilagajanje podjetij pogostim spremembam zakonodaje. Kot metodo raziskovanja bom uporabila deskriptivni pristop z namenom opisati posamezne zakonske opredelitve in z njimi povezane procese v podjetju. Na podlagi kvalitativne metode (študije primera) se bom poglobila v današnji problem pogostih sprememb v zakonodaji in na njen vpliv na delovanje podjetij. V manjši meri bom s pomočjo raznih statističnih in drugih metod določene podatke tudi kvantitativno analizirala. Uporabila bom tudi domačo in tujo strokovno literaturo ter objavljeno zakonodajo. V pomoč mi bodo interni viri podjetij, javno objavljeni statistični podatki, prispevki, članki, drugi javno dostopni podatki na spletnih straneh in razni elektronski mediji. Spoznanja magistrskega dela bom podkrepila s svojimi opažanji v praksi. V magistrskem delu bom opravila študijo primera na podjetju Geaproduct, d. o. o. Raziskava bo potekala v mesecu aprilu 2014. Intervjuvala bom pet oseb v podjetju: vodjo nabave in prodaje, komercialistko, pravno

službo, finančni sektor in oddelek javnih naročil. Intervju bo zajemal enajst vprašanj. Zbrane podatke bom pregledala, uredila in statistično obdelala.

Pri študiji primera že pred zbiranjem podatkov konceptualiziramo in strukturiramo raziskovalno problematiko toliko, kolikor je v danem primeru mogoče. To storimo ob oblikovanju izhodiščne ideje. Vnaprej pripravljena raziskovalna vprašanja so raziskovalcu vodilo in opora pri pripravi in izvedbi opazovanja ali intervjuja ter pri izboru in analizi drugih virov podatkov, kot na primer dokumentov, dnevnikov in arhivskem gradivu. Ne smejo pa vnaprej pripravljena raziskovalna vprašanja raziskave utesnjevati samo v svoj okvir. Raziskovalec mora biti pripravljen na razvijanje še drugih raziskovalnih vprašanj med izvajanjem intervjuja (Sagadin, 2001, str. 18).

Magistrsko delo bo vsebinsko sestavljeno iz sedmih poglavij. V prvem poglavju bom pozornost namenila managementu sprememb, v sklopu katerega bom opredelila spremembe in vrste sprememb. Drugo poglavje bo zajemalo področje sprememb davčne zakonodaje, v okviru katerega bom proučila ZDDPO-2, Zakon o dohodnini, Zakon o uravnoteženju javnih financ in Zakon o davčnem postopku ter predlagane rešitve, kjer bom podrobneje opredelila, kakšen vpliv imajo davčne spremembe na poslovanje. Tako bom v tretjem poglavju proučila spremembe delovne zakonodaje in vpliv slednje na poslovanje ter predlagala rešitve. Četrto poglavje bom namenila korenitejšim reformnim spremembam, zato bom v ta namen proučila ZPIZ-2 ter Zakon o interventnih ukrepih na področju trga dela in starševskega varstva (v nadaljevanju ZIUPTDSV). Odzivnost in vključevanje stroke ter javnosti pred sprejemanjem zakonodaje bom proučila v petem poglavju. Prav tako bom v tem poglavju proučila vključevanje stroke in javnosti v predhodno razpravo, vlogo Gospodarske in Obrtno-podjetniške zbornice Slovenije, pojasnila pa bom tudi vlogo Davčne uprave Republike Slovenije (v nadaljevanju Durs) in drugih državnih institucij pri sprejetju nove zakonodaje. V šestem poglavju bom predstavila, kakšen vpliv ima sprememba zakonodaje na poslovanje podjetij, in v sklopu tega podrobneje proučila proces ravnanja s tveganji, korupcijo in resolucijo o preprečevanju korupcije ter vpliv sprememb zakonodaje na učinkovitost in uspešnost. Sedmo poglavje bo predstavljalo praktični del mojega dela. V njem bom predstavila podjetje Geaprodukt, d. o. o., in analizirala rezultate intervjuja. Tako bom skozi pisanje magistrskega dela oblikovala sklepe, ki ga bom zapisala v zadnjem poglavju.

1 MANAGEMENT SPREMEMB

Živimo v času burnih sprememb, zato mora management zagotavljati gladke in učinkovite prehode iz sedanjega v prihodnje stanje. To vključuje ugotavljanje razlogov za spremembo, določanje trenutnega in prihodnjega stanja, odločanje o tem, kako priti od tu do tam (Armstrong, 1990, v Možina, Bernik, Merkač, & Svetic, 2000, str. 224). Armstrong (1990, v Možina et al., 2000, str. 224) omenja predvsem dva temeljna pristopa k managementu sprememb: trdi in mehki model sprememb. Trdi model je pretežno

racionalno usmerjen, zato je človeški vpliv na njegovo delovanje manjši. Uspeh trdega modela v organizaciji je lažje opredeliti, saj ga je mogoče kvantitativno izmeriti. Mehki model vključuje tudi niz subjektivnih dejavnikov, kot so vedenje, kultura in etika, ter je primeren za kompleksnejše in celovitejše spremembe v podjetju. Uspeh mehkega modela je težje opredeliti, preverjamo ga lahko samo posredno s pomočjo anket, vprašalnikov in podobnih pristopov (Senior, 2002, str. 276).

Mečava (2009, str. 70) pojasnjuje, da se slovenska podjetja zavedajo pomembnosti managementa sprememb, saj se poslovno okolje nenehno spreminja in z njim tudi podjetja. Managerji se morajo na uvedbo sprememb ustrezno pripraviti in spremembe dosledno izvajati, saj se bodo v nasprotnem primeru zaposleni vrnili k starim miselnim vzorcem delovanja. Prav zaradi tega pa je treba potek sprememb izvesti v zaporednih in medsebojno povezanih in soodvisnih fazah, ki jih mora podjetje izvesti v celoti.

Možne napake, ki se lahko pojavijo pri managementu sprememb, so naslednje (Kotter, 2012, str. 42):

- nujnost uvedbe sprememb ni bila jasno definirana. Če ljudi ne motiviramo primerno, nam ti ne bodo želeli pomagati in bo ves trud zaman. Če sprememba zadeva celotno organizacijo, je pomembno, da so v njeno izvedbo aktivno vključeni tudi uprava in direktorji;
- izbrana ni bila ustrezna ali dovolj velika skupina, ki bi uvajala in izvajala spremembe. Pomembno je, da izberemo ustrezno skupino vodilnih ljudi, ki bodo imeli dovolj veliko moč in vpliv pri uvajanju sprememb;
- vizija podjetja ni povsem jasna. Vizija niso le bilance, letna poročila, torej številke, temveč nam nakazuje smer, v katero naj se podjetje v prihodnje premakne. Vizija mora biti jasno določena in predstavljena ter za vse udeležence sprememb popolnoma razumljiva;
- slabo komuniciranje vizije. Če želimo, da bodo spremembe uspešno vpeljane, je potrebna dobra komunikacija sprememb. Treba je uporabiti vse komunikacijske kanale, ki jih imamo na voljo, da ozavestimo ljudi, zakaj je nujno potrebno, da pride do spremembe;
- odpravljanje ovir. Za uspešno uvedbo sprememb je pomembno, da je na začetku vključenih čim več ljudi. Vedno pa bodo obstajali ljudje, ki se ne bodo želeli prilagoditi spremembam. Te ljudi bo prej ali slej treba zamenjati, saj bo spremembo v celoti drugače težko vpeljati v celotno organizacijo;
- načrtovanje kratkoročnih in dolgoročnih rezultatov, ki omogočajo ustrezno merjenje izvajanja sprememb. Brez preverjanja doseganja rezultatov večina ljudi izgubi voljo oziroma se vrnejo k starim miselnim vzorcem;
- spremembe niso bile usmerjene v organizacijsko kulturo. Zelo pomembno je, da spremembe zajemajo tudi organizacijsko kulturo, saj le dolgoročna sprememba miselnosti zaposlenih lahko prinese dolgoročne uspehe.

Da bi se podjetje v pogojih hitrih sprememb uspešno razvijalo, se mora management podjetja ne samo zavedati pomena sprememb, temveč mora biti tudi sposoben, da jih v svojem podjetju uspešno uveljavi (Škarja, 2012).

1.1 Opredelitev sprememb

Spremembe so vsakodnevna stalnica v poslovnem svetu. Nikoli v zgodovini nismo bili priča tako hitrim spremembam kot v zadnjih letih. Tako nenehno spreminjajoči se zunanji dejavniki poslovnega okolja (globalna kriza, globalizacija, tehnološki razvoj, prehod v družbo ustvarjalnosti) kot notranji dejavniki (kultura in organizacija) silijo podjetja, da se v današnjem turbulentnem okolju nenehno spopadajo in vnaprej prilagajajo hitrim in ključnim spremembam, ki jih narekuje okolje. Očitno postaja v takšnih pogojih za podjetja izredno pomemben management sprememb, ker brez uspešno izvedenih sprememb podjetja v tako kompleksnih pogojih poslovanja ne morejo obstati. Podjetja se spremembam prilagajajo na različne načine. Spremembe prinašajo veliko število rešitev, ki so aktualne v posameznih obdobjih. Zaradi negotovosti, ki so posledica hitrih sprememb, imajo posamezni pristopi omejeno dobo, v kateri so uspešni in učinkoviti, potem pa se morajo za učinkovito poslovanje ponovno iskati novi oziroma drugi pristopi in načini poslovanja podjetja.

Spreminjanje je najpogostejše prvi pogoj za uspešno delovanje organizacije v prihodnosti, vendar porablja zmožnosti organizacije, hkrati pa je tudi tvegano. Prav zato je naloga predvsem managementa, da strokovno in zavzeto oblikuje in izbira možne vsebine in poteke spreminjanja, ga dobro pripravlja in udejanja (Tavčar, 2002, str. 749).

Spremembe in spreminjanje s svojo konstantnostjo pomembno vplivajo tudi na organizacije ter odločilno predvsem na njihove vodje. Drucker in Senge (2002, str. 9) ob tem vidiku poudarjata naslednje:

- sprejeti moramo dejstvo, da si s spremembami delimo vsakdanjik,
- vodje morajo kreirati dovzetnost za spremembe,
- v sistem moramo vgraditi sistem pozabljanja – opuščanja preteklosti,
- inoviranje je težko delo, toda pomeni ključ do uspešnega obvladovanja sprememb,
- vsaka tri leta bi morala vodstva pregledati vsak izdelek in se vprašati o njegovi usodi.

Spremembe so lahko povzročene prostovoljno, na pobudo podjetja ali pa namerno. Vsaka sprememba je nekaj izjemnega in enkratnega, nekaj pozitivnega, kar se lahko zgodi podjetju (Možina, 1994, str. 199).

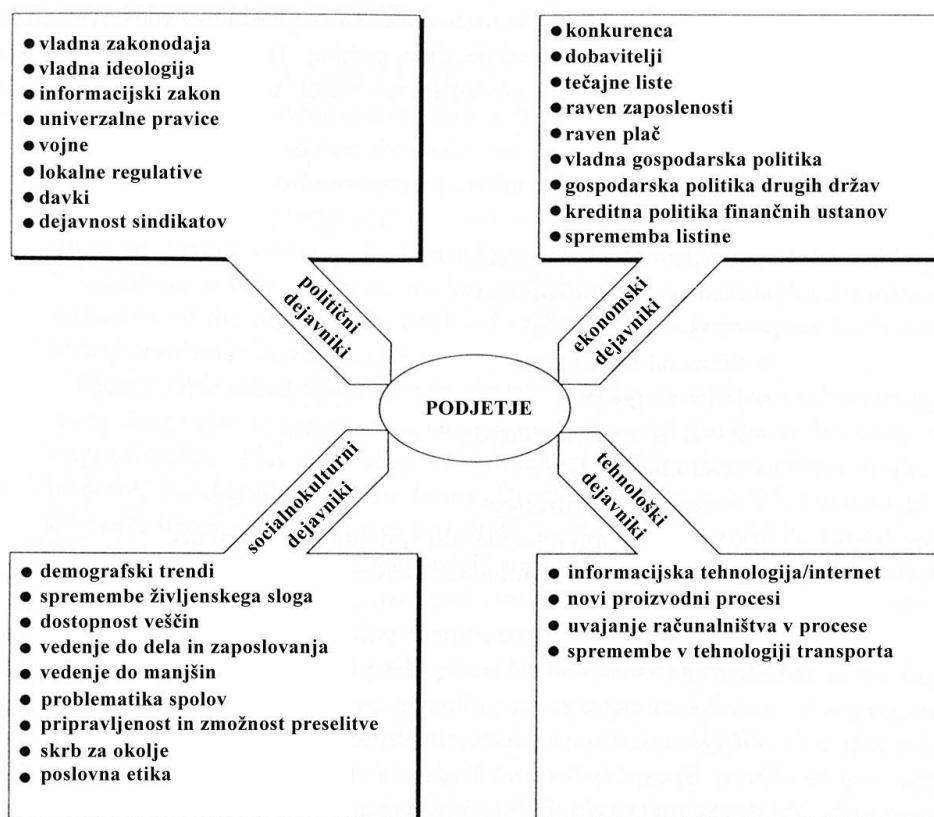
Spremembe so edina stalnica sodobnega poslovnega življenja in delovanja. Okolje organizacij se neprestano spreminja in postaja vse kompleksnejše. Okolje sestoji iz politično-pravnih, ekonomskih, tehnoloških in socio-kulturnih spremenljivk (v

nadaljevanju dejavniki PETS), na katere management najpogosteje nima vpliva. Zunanje okolje podjetju nudi priložnost, grozi pa mu tudi z nevarnostmi. Prepoznavanje učinkov tako enih kot drugih je managerjeva naloga. Spremembe v poslovanju zahtevajo najpogosteje spremembe v načinu dela, nova znanja, spremembe v vedenju. Zaposleni se spremembam običajno upirajo, ker se jih bojijo. Spremembe največkrat prinašajo negotovost in bojazen pred neznanim (Možina, 2004, str. 245).

Podjetja uporabljajo analizo zunanjega okolja podjetja z namenom, da bi ga lažje razumeli. Zunanje okolje je v večini primerov zelo dinamično in turbulentno, kar vpliva na delovanje podjetja v poslovnem okolju. Pri uporabi te analize je treba upoštevati aktivnosti odkrivanja podatkov, opazovanja, napovedovanja in ocenjevanja, ki sestavljajo proces analiziranja okolja podjetja (Hoskinsson, 2004, str. 71).

Slika 1 prikazuje dejavnike PETS, ki se nanašajo na politično-pravno, ekonomsko, tehnološko in socio-kulturno okolje.

Slika 1: Dejavniki PETS



Vir: B. Seniro, *Organizational Change*, 2002, str. 16.

Drucker (2001, str. 76) navaja, da je izvajanje sprememb v organizaciji zelo zahtevna in tvegana naloga, vendar če podjetje hoče preživeti, mora spremembe spodbujati. Zunanjih dejavnikov je v podjetjih veliko, najpomembnejše pa je, da se ti pogosteje spreminjajo.

Podjetja svoje strategije poslovanja prilagajajo tako notranjim kot zunanjim dejavnikom okolja, kar pomeni, da se morajo ob pogostih spremembah kakega zunanjega dejavnika tudi sama hitro prilagoditi. Posledica nepravočasnega odzivanja na nastalo situacijo namreč pomeni veliko izgubo za podjetja. To še posebej drži za podjetja, ki se odločijo za mednarodno poslovanje, saj so ta izpostavljena še večjim tveganjem. Da bi podjetja omejila tveganje, morajo analizirati okolja trgov, na katerih nameravajo poslovati. Z analizo trga pa podjetja dobijo sliko o prednostih, ki jih lahko izkoristijo, ali nevarnostih, ki podjetja čakajo (Kovič, 2001, str. 49). V nadaljevanju magistrskega dela opisujem dejavnike PETS, ki vplivajo na poslovanje podjetij in na katere podjetja nimajo vpliva.

1.1.1 Politično-pravni dejavniki

Dogajanje v politično-pravnem okolju lahko vpliva na poslovne odločitve. Zakonodaja ima tri glavne namene: varovati podjetja pred nepošteno konkurenco, obvarovati potrošnike pred nepoštenimi poslovnimi potezami in varovati družbene interese pred nebrzdano konkurenco (Kotler, 2004, str. 174). Pri analizi političnega okolja so pomembni tudi davčni predpisi. Zakonodaja je s tega področja eden izmed ključnih dejavnikov pri odločitvah podjetij, povezanih s kapitalskimi vlaganji, tako v obliki neposrednih vlaganj kot portfeljskih vložkov v finančne sklade (Bregar & Ograjenšek, 2008, str. 107). Dejavniki so med seboj tesno povezani. Politično-pravni dejavniki obsegajo zakone, vladne urade in vplivne skupine, ki imajo moč, da vplivajo na najrazličnejše ustanove in posameznike v družbi ter jih nadzirajo (Kotler, 1994, str. 164).

Politični dejavniki vplivajo na delovanje podjetja in določajo pravila igre, ki jim je podjetje podrejeno. Zajemajo davčno politiko, predpise s področja zaposlovanja, računovodske standarde, predpise o prevzemih, zakonodajo s področja ustanavljanja podjetij, borzno poslovanje, okoljevarstvene predpise ali politično stabilnost (Rebernik, 2008, str. 77).

Pravni sistem države odraža politične in družbene odnose v državi. Podjetja si ne morejo dovoliti nepravdnih poslov in ignoriranja pravnega sistema. Srečujejo se s pravnimi izzivi in priložnostmi v zvezi z odnosi s kupci, dobavitelji, zaposlenimi in posredniki. Pravni sistem nalaga podjetjem in podjetniškim združenjem dolžnost skrbnega ravnanja z družbo kot celoto, seveda s primerno zakonodajo (Palmer & Hartley, 2002, str. 291).

1.1.2 Ekonomski dejavniki

Ekonomski dejavniki zajemajo tako cene, plače, obresti za kredite, plačilne pogoje za dobavljeno blago kot ekonomsko rast, državni proračun, stopnjo inflacije ali nestabilnosti deviznih tečajev na svetovni ravni (Rebernik, 2008, str. 77). Na podjetja vpliva cela vrsta ekonomskih dejavnikov: zvišanje cen osnovnih materialov, pocenitev izdelkov konkurence, novi davki, spremembe posojilnih pogojev ali menjalnih tečajev (Sloman & Jones, 2011, str. 11).

Ekonomski pogoji poslovanja se kažejo skozi kazalnike splošnega stanja gospodarstva. Vplivajo na vse glavne prvine poslovnih odločitev, tako na povpraševanje in ponudbo kot na stroške dela, kapitala in surovin (Bregar & Ograjenšek, 2008, str. 108). Avtorja navajata, da moramo pri analizi ekonomskega okolja razlikovati med osnovnimi kazalci stanja (BDP, BDP na prebivalca, stopnja brezposelnosti, stopnja inflacije), strukturami (struktura BDP po področjih dejavnosti in vrstah potrošnje, struktura plač po področjih in dejavnostih), dolgoročnimi trendi (napoved industrijske proizvodnje) in kratkoročnimi kazalci (indeks prometa na domačem in tujem trgu).

1.1.3 Tehnološki dejavniki

Pomen tehnoloških dejavnikov močno narašča. Uspavajo tista podjetja, ki so sposobna v svoje poslovanje uvajati najsodobnejše dosežke. Pomembna konkurenčna prednost podjetja so povezave z raziskovalnimi inštituti in univerzami ob izvajanju lastnega razvojno-raziskovalnega dela (Rebernik, 2008, str. 78).

Tehnološki dejavniki predstavljajo pomembno konkurenčno prednost in so pomembno gonilo globalizacije. Podjetje mora odgovoriti na naslednja vprašanja: ali tehnologija omogoča proizvodnjo z nižjimi stroški, večjo kakovost in izpolnjevanje različnih standardov, ali omogoča potrošnikom in podjetjem inovativne izdelke in storitve, kako vpliva na prodajne poti in ali omogoča nov način komuniciranja s potrošniki (Pušnik, 2010, str. 8).

Tehnološki dejavniki najbolj vplivajo na makroekonomsko področje podjetja, prek njega pa tudi na ožje okolje podjetja. Njegova glavne značilnosti so, da pospešuje gospodarsko rast, omogoča nastanek novih delovnih mest, izboljšuje kakovost delovnih mest ter nastanek novih izdelkov in storitev (Bregar & Ograjenšek, 2008, str. 179).

1.1.4 Socio-kulturni dejavniki

Med socio-kulturne dejavnike spadajo različna družbeno-socialna stališča in kulturne vrednote, ki se lahko med državami močno razlikujejo. Za podjetje je pomembno, da spremlja in ocenjuje spremembe teh stališč in vrednot, saj so te temelj vsake družbe in pomembno vplivajo na ostale segmente splošnega okolja. Pušnik (2010, str. 8) navaja, da mora vsako podjetje pri tej analizi preveriti: kakšna je prevladujoča religija v okolju, v katerem posluje, kakšen je odnos potrošnikov do izdelka oziroma storitve, kakšne so nakupne navade potrošnikov, kakšna je vloga moških in žensk, kako potrošniki vrednotijo prosti čas in ali na trženje izdelka oziroma storitve vpliva jezik.

Sloman in Jones (2011, str. 12) pojasnjujeta, da se socio-kulturni dejavniki nanašajo na vrednote družbe in njihov način življenja. To vključuje različno pojmovanje odnosov do delovnih razmer in dolžine delovnega dne, enakost med različnimi družbenimi skupinami,

naravo in čistost izdelka, uporabo in zlorabo živali ter uporabo različnih slik v medijski kampanji. V zadnjem času imajo velik vpliv tudi različni etični dejavniki, kot je na primer skrb za okolje. Ti dejavniki imajo velik vpliv na to, kako se podjetja želijo predstaviti širši javnosti.

1.2 Vrste sprememb

Managerji se odzovejo na zunanje sile in notranje probleme s spremembami v podjetju. Na razpolago imajo različne vrste sprememb. Ožja opredelitev, ki temelji na velikosti in procesu sprememb, navaja (Rozman, 2000, str. 130):

- evolucijske spremembe, ki so postopne in predstavljajo nenehno izboljševanje v managementu. Dopolnjujejo obstoječe stanje in težijo k večji učinkovitosti. Sem spadajo družbeno-tehnični sistemi sprememb in celovito ravnanje kakovosti;
- revolucionarne spremembe, ki so hitrejše, slabše predvidljive, obsežne in pogosto zahtevajo radikalne spremembe v zelo občutljivih sistemih, na primer vrednotah. Take spremembe vključuje zelo poudarjeno iskanje novega načina in stvari. Nujne so takrat, ko se podjetje sooča z nepričakovanimi zunanjimi vplivi in notranjimi problemi zaradi pretekle pasivnosti in zanemarjanja. Takrat mora podjetje reagirati hitro in učinkovito. Sem spadajo: reinženiring, prestrukturiranje, inoviranje.

Spremembe v organizacijah delimo glede na vsebino in obseg (Vizjak, 1994, str. 851). Armstrong (2004, str. 22) glede na vsebino sprememb loči strateške, korenite spremembe, ki dolgoročno vplivajo na obliko in usmeritev poslovanja organizacije, ter operative spremembe, ki so omejene na optimiranje poslovnega sistema. Pri teh spremembah so rezultati vidni v zelo kratkem času, ne povzročajo pa temeljnih preusmeritev.

Možina et al. (2002, str. 850) glede na obseg ločijo delne spremembe, ki so omejene na posamezne ključne poslovne dejavnosti oziroma na tiste, ki zajemajo le izbrana področja, in celovite spremembe, ki zajemajo poslovni sistem v celoti. V nadaljevanju se najprej osredotočam na spremembo davčne zakonodaje, ker njene pogoste spremembe prav tako vplivajo na poslovanje in uspešnost podjetij.

2 SPREMEMBE DAVČNE ZAKONODAJE

Današnje poslovne razmere silijo podjetja, da ravnajo gospodarno, saj samo na tak način lahko dosegajo zastavljene poslovne cilje. Pri doseganju poslovnih ciljev pa podjetja omejujejo motnje v okolju (zunanje in notranje). Eno izmed zunanjih motenj predstavlja tudi sprememba davčne zakonodaje, ki pomembno vpliva na poslovanje podjetij. V nadaljevanju magistrskega dela pojasnujem, do katerih sprememb davčne zakonodaje je v Sloveniji prišlo v letih 2012 in 2013, ter na koncu predlagam možne rešitve.

2.1 Sprememba davčne zakonodaje in njen vpliv na poslovanje

Kriza, ki traja od leta 2008, se je pokazala ne samo na finančnem področju, temveč tudi v organizaciji podjetij. Dandanes je težko biti konkurenčen in pogoste spremembe zakonodaje lahko v podjetjih povzročijo finančne težave, saj morajo podjetja zagotoviti računovodske programe, nekatera celo spreminjati procese poslovanja itd. Na uspešnost v gospodarstvu vplivajo tudi spremembe v politiki oziroma pogoste menjave vlad, iskanje rešitev brez posvetovanja stroke, nepoznavanje zakonodaje in sprejemanje nove zakonodaje, s katero se problemi poslovanja podjetij ne odpravljajo, temveč povečujejo.

Leta 2012 je bila sprejeta vrsta sprememb davčne zakonodaje, ki je vplivala na poslovanje podjetij. Nekatere spremembe so začele veljati takoj, nekatere so veljale za leto 2012, nekatere za leto 2013, nekatere pa od leta 2014 dalje. V nadaljevanju magistrskega dela predstavljam le tiste davčne spremembe, ki bodo učinkovale na poslovanje večine podjetij. Poleg predstavljenih so bila spremenjena tudi nekatera druga davčna določila, ki so v magistrskem delu omenjena zgolj bežno ali pa sploh ne. Bistvene spremembe so se zgodile na področju ZDDPO-2 in jih v nadaljevanju omenjam kot prve.

2.1.1 Zakon o davku od dohodkov pravnih oseb

ZDDPO-2 je bil sprejet konec leta 2006, uporabljati pa se je začel s 1. 1. 2007. ZDDPO-2 prinaša obdavčitev dohodkov pravnih oseb z nižjo stopnjo, vendar prinaša tudi manj olajšav. Določene olajšave po prejšnji ureditvi ukinja in uvaja nekatere nove. V primerjavi s prejšnjo ureditvijo ZDDPO-2 odpravlja ekonomsko dvojno obdavčitev in manj kot enkratno obdavčitev (Zakon o davku od dohodkov pravnih oseb, 2006).

Z navedeno davčno reformo se je stopnja davka postopno zniževala iz 25 % na 20 %, in sicer je v letu 2007 znašala 23 %, v letu 2008 22 %, v letu 2009 21 % in od leta 2010 naprej 20 %. S sprejetjem novele ZDDPO-2H je bilo določeno ponovno zniževanje davčne stopnje iz 20 % na 15 %, in sicer v letu 2012 na 18 %, v letu 2013 na 17 % in tako naprej do leta 2015, ko naj bi stopnja obstala na 15 %. Cilji vlade v času sprejemanja novele so bili zlasti zagotoviti dodatna prosta sredstva tistemu delu gospodarstva, ki kljub težkim časom posluje pozitivno, in s tem omogočiti, da dodatna sredstva usmeri v povečanje gospodarske aktivnosti. Zaradi napovedi gospodarske krize in posledično iskanja novih sredstev za »krpanje« slabega javnofinančnega položaja države je bilo z novelo ZDDPO-2J prekinjeno postopno zniževanje davčne stopnje davka od dohodkov pravnih oseb. Davčna stopnja je tako v letu 2013 in naslednjih davčnih obdobjih ostala na 17 % (Spremembe Zakona o davku od dohodkov pravnih oseb, 2013). V tabeli 1 so prikazana predvidena znižanja davčnih stopenj iz 23 % (2007) na 15 % (2015).

Tabela 1: Predvideno znižanje davčne stopnje po Zakonu o davku od dohodkov pravnih oseb

Leto	Davčna stopnja
2007	23 %
2008	22 %
2009	21 %
2010	20 %
2011	20 %
2012	18 %
2013	17 %
2014	16 %
2015	15 %

Na višino davka od dohodkov bo vplivala tudi spremenjena davčna olajšava za investiranje, ki se je povečala iz 30 % na 40 % vrednosti vlaganj v opremo in neopredmetena sredstva, ne glede na vrednost tako ugotovljene olajšave (do leta 2012 je bila zgornja meja koriščenja tovrstne olajšave določena s 30.000 EUR). Nespremenjeno je ostalo določilo o petletnem prenosu nekorisčene investicijske olajšave. Prav tako je povečana olajšava za vlaganja v raziskave in razvoj, in sicer iz 40 % na 100 %, ukinjena je regijska olajšava za tovrstna vlaganja na manj razvitih področjih, ni pa mogoče istočasno uveljaviti olajšave za investiranje (40 % investiranega zneska) v raziskave in razvoj. Vse navedene spremembe veljajo že od ugotavljanja davka za leto 2012 (Spremembe Zakona o davku od dohodkov pravnih oseb, 2012).

V letu 2013 so začele veljati še nekatere dodatne spremembe. Pomembnejša je tista, po kateri bo mogoče v posameznem davčnem obračunu znižati davčno osnovo zaradi koriščenja davčnih izgub, ugotovljenih v davčnih obračunih za pretekla leta, a le za polovico. Poenostavljeno to pomeni, da so podjetja, ki so po letih izgub poslovala z dobičkom, za to leto morda morala plačati davek – če so učinki davčnih olajšav manjši od polovice dobička pred obdavčenjem, povečanega za davčno nepriznane odhodke (Davčne novosti v letu 2013).

Ena izmed bistvenih sprememb je možnost ugotavljanja davčne osnove z normiranimi stroški, če prihodki iz poslovanja ne presegajo 50.000 EUR. V tem primeru se avtomatično priznajo stroški v višini 70 % ustvarjenih prihodkov, preostanek prihodkov, torej 30 %, pa se obdavči s stopnjo, ki tudi sicer velja za vse zavezanke skladno z ZDDPO-2. Kdor je želel postati normiranec že v letu 2013, je moral to priglasiti davčnemu organu do konca meseca marca 2013. To možnost lahko koristi vsak, dokler dve leti zapored ne preseže zneska 50.000 EUR prihodkov. Prav tako se za tak način ugotavljanja davčne osnove lahko odločijo novonastali zavezanci, in sicer za prvo leto poslovanja, tisti, ki bodo začeli s poslovanjem v drugi polovici leta, pa tudi v naslednjem koledarskem letu. Zakon vsebuje

tudi določene omejitve, kdaj se nekdo ne šteje za novonastalega zavezanca (Davčne novosti v letu 2013).

Za vse zavezanke, ki v davčnih obračunih izkazujejo preteklo davčno izgubo in so v naslednjih obračunih (od davčnega leta 2013 dalje) izkazali pozitivno davčno osnovo, velja, da so davčno osnovo lahko znižali za pretekle davčne izgube le do polovice, četudi so imeli na voljo več preteklih davčnih izgub. Preostale davčne izgube ne bodo zapadle, temveč se še vedno lahko prenašajo v naslednja davčna obdobja.

Zavezanci, ki so od 1. 1. 2013 dalje plačevali storitve izvajalcem, katerih sedež se je nahajal v državi, ki je objavljena na seznamu držav Ministrstva za finance in se po njihovem mnenju štejejo za davčne oaze, kjer je obdavčitev nižja od 12,5 %, so dolžni odtegniti davčni odtegljaj v višini 15 % samo v primeru, če gre za storitve svetovanja, trženja, raziskav tržišča, kadrovanja, administriranja, informacijske storitve in pravne storitve (Davčne novosti v letu 2013).

2.1.2 Zakon o dohodnini

Pri ugotavljanju dohodnine za leto 2012 ni bilo sprememb, razen za samostojne podjetnike, kjer veljajo vsebinsko podobne spremembe kot za davek od dohodkov pravnih oseb. Pri normirancih se poslovanje poenostavlja. Gre za naslednje spremembe (Davčne novosti v letu 2013):

- limit za sistem normiranih odhodkov se dviguje iz 42.000 EUR na 50.000 EUR; nov povečan limit je bil vnesen že v ZGD-1G, ki je začel veljati 28. julija 2012;
- normirani odhodki so povečani na 70 % prihodkov;
- v sistemu so lahko tisti zavezanci, katerih prihodki prejšnjega davčnega leta ne presegajo 50.000 EUR in izpolnjujejo še druge pogoje iz zakona; če za dve zaporedni davčni leti zavezanec ne bo izpolnjeval pogojev za normiranca, bo moral preiti na sistem dejanskih prihodkov in odhodkov;
- ukinja se sistem ugotavljanja prihodkov po principu plačane realizacije; zavezanci, ki bodo izkoristili možnost vključitve v sistem normiranih odhodkov, bodo ugotavljali prihodke po principu obračunane realizacije;
- letna davčna obveznost se ugotavlja v davčnem obračunu, ne več na podlagi napovedi oziroma z odločbo davčnega organa;
- ukinja se možnost uveljavljanja dejanskih stroškov za socialne prispevke;
- uvaja se cedularna obdavčitev; davek po obračunu je dokončen in ni več poročuna z dohodnino na letni ravni;
- stopnja obdavčitve je 20 % in je proporcionalna;
- priglasitev v sistem normiranih odhodkov je treba opraviti do 31. marca za tekoče leto, to je do poteka roka za predložitev davčnega obračuna; za leto 2013 se je priglasitev opravila do 2. aprila 2013; zamudniki niso mogli vstopiti v sistem

normiranih odhodkov; tistim, ki so priglasitev že opravili v novembru 2012, ni bilo treba priglasitve dajati še enkrat;

- priglasitve ni treba dajati vsako leto, kot je veljalo prej, temveč se samodejno podaljšuje; če zavezanec želi izstopiti iz sistema ugotavljanja davčne osnove na podlagi dejanskih prihodkov in normiranih odhodkov ter preiti na sistem ugotavljanja davčne osnove na podlagi dejanskih prihodkov in odhodkov, mora to sporočiti davčnemu organu do 31. marca za tekoče leto.

Ostale spremembe: izgube iz prejšnjih let se lahko pokrivajo le do 50 % davčne osnove in ne več do 0, pri oddajanju premoženja v najem so normirani stroški iz 40 % znižani na 10 %, še vedno velja, da se pri znižanju davčne osnove upoštevajo normirani ali dejanski stroški za vzdrževanje premoženja, novost je predvsem cedularna (dokončna) obdavčitev po proporcionalni stopnji 25 %, zato se ta dohodek ne všteva več v dohodnino na letni ravni, olajšava za dijake in študente je znižana na 75 % splošne olajšave, bonitete – v nabavno vrednost vozila se ne glede na način pridobitve všteva davek na dodano vrednost in urejajo se dohodki prostovoljcev, ki so uvrščeni med druge dohodke (opredeljeno tudi v Zakonu o prostovoljstvu, veljavnem od marca 2011 dalje) (Davčne novosti v letu 2013).

Dohodek iz zaposlitve je vsak dohodek, ki ga v obračunskem obdobju davčni zavezanec prejme za svoje opravljeno delo. Zajema vse dohodke posameznika, ki izhajajo iz delovnega in drugega razmerja. Dohodek iz delovnega razmerja temelji na pogodbi o zaposlitvi. Ima pomembno vlogo med dohodki dohodnine že po številu zavezancev. Je zelo značilen aktivni dohodek, saj izvira iz odvisnih razmerij in se nenehno spreminja (Kobal, 2004, str. 60).

Spremembe, ki so začele veljati z letom 2013, se nanašajo na nekoliko spremenjene davčne razrede. Ob dejstvu, da so v pogodbah o zaposlitvi običajno dogovorjene vrednosti bruto plač, spremembe Zakona o dohodnini ne pomenijo zmanjšanja stroškov podjetij, temveč vplivajo na neto prejemke davčnih zavezancev – zaposlenih. Z razširitvijo drugega dohodninskega razreda so se ob pogoju uveljavljanja zgolj splošne davčne olajšave v primerjavi s prej veljavno ureditvijo najbolj povečale neto plače zaposlenih z bruto mesečnimi prejemki približno 2.300 EUR mesečno, in sicer za nekaj manj kot 400 EUR letno. Učinek na nekoliko nižje plače, a še vedno višje od 2.000 EUR bruto mesečno, pa je nižji.

Začasno – za leti 2013 in 2014 – je bil uveden nov dohodninski razred, v katerem je bil del prejemkov obdavčen s 50-odstotno stopnjo. Taka davčna stopnja se je (ob pogoju koriščenja zgolj splošne davčne olajšave) uporabila za mesečne bruto prejemke zaposlenih, ki so presegali 7.940 EUR. Veljalo je že navedeno: tudi uvedba take davčne stopnje je učinkovala na neto prejemke zaposlenih. Vsi navedeni bruto zneski, pri katerih učinkujejo spremembe davčnih razredov, so se nanašali na zaposlene delavce, ki niso imeli drugih dohodkov, ki bi bili obdavčeni z dohodnino, razen plač.

Dohodki iz kapitala so po določitvah dohodninske zakonodaje obresti, dividende in dobički iz (odsvojitve) kapitala. Tudi po spremembah ostajajo dohodki iz kapitala obdavčeni cedularno, kar pomeni, da se tovrstni dohodki ne vključujejo v dohodke, obdavčene z dohodnino po progresivni lestvici (kot je to primer pri dohodkih iz zaposlitve, pogodbah o delu in podobnih prejemkih), temveč se obdavčijo s predpisano stopnjo dokončno, ne glede na druge obdavčljive zasluge davčnega zavezanca.

Največja sprememba, ki je začela veljati z letom 2013, je povečanje davčne stopnje iz 20 % na 25 %. Taka stopnja velja za dividende (delež od dobička v družbah z omejeno odgovornostjo) in obresti, izplačane po začetku leta 2013 (razen, enako kot doslej, obresti do 1.000 EUR od depozitov pri bankah in hranilnicah) in dobičke, dosežene pri prodaji nepremičnin, vrednostnih papirjev in kapitalskih deležev, če so bile odsvojene v prvih petih letih imetništva – v primeru odsvojitve po več kot petih letih davčne stopnje ostajajo nespremenjene glede na zakonodajo pred spremembami in se postopoma znižujejo po vsakih naslednjih petih letih imetništva (Spremembe davčne zakonodaje, 2012).

Med pomembne spremembe spada tudi spremenjena ureditev pri obdavčenju najemnin, ki jih prejmejo fizične osebe. Tudi najemnine, prejete po 1. 1. 2013, so obdavčene cedularno, medtem ko so bile po prejšnji davčni zakonodaji obdavčene skupaj z drugimi prejemki (npr. iz zaposlitve) po progresivni lestvici. Davčna osnova je 90 % prejetih najemnin (prej 60 %), davčna stopnja pa je 25 %. Še vedno je sicer mogoče uveljaviti dejanske stroške, če so dokumentirani in dokazani, namesto pavšalnega 10-odstotnega znižanja na račun stroškov vzdrževanja (prej 40 %). Čeprav je davčna obremenitev za najemnine na prvi pogled večja, pa dejansko to velja za tiste najemodajalce, ki ne spadajo v najvišji dohodninski razred po prejemkih, ki se obdavčujejo po progresivni lestvici (npr. iz zaposlitve). Za najemodajalce, katerih prejemki so že sicer tako visoki, da spadajo v najvišji dohodninski razred, je dohodnina od najemnine sedaj nižja.

V nadaljevanju (glej tabele 2–15) prikazujem, koliko so znašale stopnje dohodnine in olajšave za leto 2013 na podlagi novega Pravilnika o določitvi olajšav in lestvice za odmero dohodnine za leto 2013 (Ur. l. RS, št. 102/12). Tabela 2 prikazuje lestvico za odmero dohodnine za leto 2013.

Tabela 2: Lestvica za odmero dohodnine za leto 2013

Če znaša neto letna davčna osnova v EUR		Znaša dohodnina v EUR/%
nad	do	
	8.021,34	16 %
8.021,34	18.960,28	1.283,41 + 27 % nad 8.021,34
18.960,28	70.907,20	4.236,92 + 41 % nad 18.960,28
70.907,20		25.535,16 + 50 % nad 70.907,20

Vir: Durs, 2013.

Pri izračunu akontacije dohodnine od dohodka iz zaposlitve, ki ga je izplačal glavni delodajalec, so se za davčno leto 2013 uporabile stopnje dohodnine in lestvica, preračunana na 1/12 leta.

V tabeli 3 so prikazane stopnje dohodnine in lestvica, preračunana na 1/12, za leto 2013.

Tabela 3: Stopnje dohodnine in lestvica, preračunana na 1/12, za leto 2013

Če znaša neto letna davčna osnova v EUR		Znaša dohodnina v EUR/%
nad	do	
	668,44	16 %
668,44	1.580,02	106,95 + 27 % nad 668,44
1.580,02	5.908,93	353,08 + 41 % nad 1.580,02
5.908,93		2.127,93 + 50 % nad 5.908,93

Vir: Durs, 2013.

Kot je razvidno iz tabele 4, je bila višina skupne splošne olajšave odvisna od višine skupnega dohodka v letu 2013.

Tabela 4: Splošna olajšava od skupnega dohodka za leto 2013

Če znaša skupni dohodek v EUR		Znaša splošna olajšava v EUR
nad	do	
	10.866,37	6.519,82
10.866,37	12.570,89	4.418,64
12.570,89		3.302,70

Vir: Durs, 2013.

Kot je razvidno iz tabele 5, se pri izračunu akontacije dohodnine od mesečnega dohodka iz delovnega razmerja upošteva:

Tabela 5: Splošna olajšava od mesečnega dohodka za leto 2013

Če znaša mesečni bruto dohodek iz delovnega razmerja v EUR		Znaša splošna olajšava v EUR
nad	do	
	905,53	543,32
905,53	1.047,57	368,22
1.047,57		275,22

Vir: Durs, 2013.

Če delojemalec ni želel, da se mu pri izračunu akontacije dohodnine upošteva povečana splošna olajšava, se je davčna osnova zmanjšala za 275,22 EUR, kar je razvidno iz tabele 5.

Tabela 6: Osebna olajšava za leto 2013

Namen	Letna olajšava v EUR	Mesečna olajšava v EUR
Invalidu s 100-odstotno telesno okvaro	17.658,84	1.471,57
Po dopolnjenem 65. letu starosti	1.421,35	118,45

Vir: Durs, 2013.

Posebna osebna olajšava za rezidenta, ki se izobražuje in ima status dijaka ali študenta, je za leto 2013 znašala 2.477,03 EUR.

Tabela 7: Posebna olajšava za vzdrževane otroke za leto 2013

	Letna olajšava v EUR	Mesečna olajšava v EUR
Za prvega vzdrževanega otroka	2.436,92	203,08
Za vzdrževanega otroka, ki potrebuje posebno nego in varstvo	8.830,00	735,83
Za drugega vzdrževanega otroka	2.649,24	220,77
Za tretjega vzdrževanega otroka	4.418,54	368,21
Za četrtega vzdrževanega otroka	6.187,85	515,65
Za petega vzdrževanega otroka	7.957,14	663,09

Vir: Durs, 2013.

V tabeli 8 je prikazana posebna olajšava za vsakega drugega vzdrževanega družinskega člana za leto 2013, in sicer letna in mesečna olajšava.

Tabela 8: Posebna olajšava za vsakega drugega vzdrževanega družinskega člana za leto 2013

Letna olajšava v EUR	Mesečna olajšava v EUR
2.436,92	203,08

Vir: Durs, 2013.

Olajšava za prostovoljno dodatno pokojninsko zavarovanje je v letu 2013 znašala 2.819,09 EUR letno. Posebna osebna olajšava za rezidenta – čezmejnega delovnega migranta je v letu 2013 znašala 7.576,62 EUR. Na podlagi Pravilnika o določitvi olajšav in lestvice za

odmero dohodnine za leto 2012 (Uradni list RS, št. 105/2011) pa je bila stopnja dohodnine naslednja:

Tabela 9 prikazuje lestvico za odmero dohodnine za leto 2012.

Tabela 9: Lestvica za odmero dohodnine za leto 2012

Če znaša neto letna davčna osnova v EUR		Znaša dohodnina v EUR	
nad	do		
	7.840,53		16 %
7.840,53	15.681,03	1.254,48	+27 % nad 7.840,53
15.681,03		3.371,42	+41 % nad 15.681,03

Vir: Durs, 2012.

Pri izračunu akontacije dohodnine od dohodka iz zaposlitve, ki ga je izplačal glavni delodajalec, so se za davčno leto 2012 uporabile stopnje dohodnine in lestvica, preračunana na 1/12 leta.

Tabela 10 prikazuje stopnje dohodnine in lestvico, preračunano na 1/12, za leto 2012.

Tabela 10: Stopnje dohodnine in lestvica, preračunana na 1/12, za leto 2012

Če znaša neto letna davčna osnova v EUR		Znaša dohodnina v EUR	
nad	do		
	653,38		16 %
653,38	1.306,75	104,54	+27 % nad 653,38
1.306,75		280,95	+41 % nad 1.306,75

Vir: Durs, 2012.

Tabela 11 prikazuje višino skupne splošne olajšave, ki je bila odvisna od višine skupnega dohodka v letu 2012.

Tabela 11: Splošna olajšava od skupnega dohodka za leto 2012

Če znaša skupni dohodek v EUR		Znaša splošna olajšava v EUR
nad	do	
	10.622,06	6.373,24
10.622,06	12.288,26	4.319,30
12.288,26		3.228,45

Vir: Durs, 2012.

Tabela 12 prikazuje splošno olajšavo od mesečnega dohodka za leto 2012.

Tabela 12: Splošna olajšava od mesečnega dohodka za leto 2012

Če znaša mesečni bruto dohodek iz delovnega razmerja v EUR		Znaša splošna olajšava v EUR
nad	do	
	885,17	531,10
885,17	1.024,02	359,94
1.024,02		269,04

Vir: Durs, 2012.

Če delojemalec ni želel, da se mu pri izračunu akontacije dohodnine upošteva povečana splošna olajšava, se mu je davčna osnova zmanjšala za 269,04 EUR.

Osebna olajšava za leto 2012 je prikazana v tabeli 13.

Tabela 13: Osebna olajšava za leto 2012

Namen	Letna olajšava v EUR	Mesečna olajšava v EUR
Invalidu s 100-odstotno telesno okvaro	17.261,82	1.438,48
Po dopolnjenem 65. letu starosti	1.389,39	115,78

Vir: Durs, 2012.

Posebna osebna olajšava za leto 2012 je za rezidenta, ki se je izobraževal in imel status dijaka ali študenta, znašala 3.228,45 EUR.

V tabeli 14 je prikazana posebna olajšava za vzdrževane otroke za leto 2012.

Tabela 14: Posebna olajšava za vzdrževane otroke za leto 2012

	Letna olajšava v EUR	Mesečna olajšava v EUR
Za prvega vzdrževanega otroka	2.382,13	198,51
Za vzdrževanega otroka, ki potrebuje posebno nego in varstvo	8.631,48	719,29
Za drugega vzdrževanega otroka	2.589,68	215,81
Za tretjega vzdrževanega otroka	4.319,20	359,93
Za četrtega vzdrževanega otroka	6.048,73	504,06
Za petega vzdrževanega otroka	7.778,24	648,19
Za vse nadaljnje vzdrževane otroke za glede na višino olajšave za predhodnega vzdrževanega otroka	1.729,52	144,13

Vir: Durs, 2012.

Tabela 15 prikazuje posebno olajšavo za vsakega drugega vzdrževanega družinskega člana za leto 2012.

Tabela 15: Posebna olajšava za vsakega drugega vzdrževanega družinskega člana za leto 2012

Letna olajšava v EUR	Mesečna olajšava v EUR
2.382,13	198,51

Vir: Durs, 2012.

Olajšava za prostovoljno dodatno pokojninsko zavarovanje za leto 2012 je bila do 2.755,71 EUR letno. Posebna osebna olajšava za rezidenta – čezmejnega delovnega migranta za leto 2012 pa je znašala 7.406,28 EUR.

2.1.3 Zakon o uravnoteženju javnih financ

Zakon o uravnoteženju javnih financ je sredi leta 2012 uveljavil obdavčenje dobička, ki je posledica spremembe namembnosti zemljišč, in obdavčenje nepremičnin večje vrednosti (Spremembe davčne zakonodaje, 2012). Dobiček, dosežen s prodajo zemljišč, ki se jim je v obdobju deset let pred uveljavitvijo zakona (to je po 31. 5. 2002) skladno s prostorskimi načrti spremenila namembnost, je obdavčen s 25-odstotno stopnjo, če je do spremembe prišlo manj kot eno leto pred prodajo, če je to obdobje eno leto in manj kot tri leta, s 15-odstotno stopnjo, če je to obdobje od tri do deset let, pa s 5-odstotno stopnjo. Obdavčenje velja za prodajo zemljišč pravnih in fizičnih oseb. Davčna osnova je razlika med vrednostjo pri odsvojitvi in vrednostjo pri pridobitvi, znižana za nekatere posebej zakonsko našteje stroške. Medtem ko verjetno ni težav pri opredelitvi vrednosti ob odsvojitvi, je

drugače z vrednostjo ob pridobitvi. Slednjo zakon določa kot nakupno, lahko pa se pri odmeri davka uporabi tudi posplošena tržna vrednost, pri čemer se upošteva dejanska raba zemljišča pred spremembo, in sicer po podatkih GURS.

V drugi polovici leta 2012 je že veljal zakon, po katerem so obdavčene nepremičnine večjih vrednosti, ki jih imajo v lasti v Republiki Sloveniji pravne ali fizične osebe in ki niso v poslovni, industrijski ali javni rabi, njihova vrednost pa v seštevku pri posameznem lastniku presega 1 mio EUR. Za določitev vrednosti in vrste rabe se uporablja evidenca GURS. Davčna stopnja je progresivna: v letu 2012 je znašala 0,5 % letno pri vrednosti nepremičnin nad 1 mio in do 2 mio EUR in 1 % pri vrednosti, večji od 2 mio EUR.

Z Zakonom o izvrševanju proračuna se je za leti 2013 in 2014 meja obdavčitve nepremičnin večjih vrednosti znižala na 500.000 EUR, davčna stopnja pa je bila za stanovanjske nepremičnine, ki kumulativno (pri istem lastniku) dosegajo take vrednosti, znižana za polovico. Že v letu 2013 so morali lastniki nepremičnin, katerih skupna vrednost je presegala 500.000 EUR, take nepremičnine pa niso bile v poslovni ali industrijski uporabi oziroma namenjene javni rabi, plačevati najmanj 0,5 % davka od vrednosti nepremičnin (0,25 % za stanovanjske nepremičnine).

2.1.4 Zakon o davčnem postopku in predlagane rešitve

Spremembe Zakona o davčnem postopku so začele veljati s 1. 1. 2013 in se nanašajo na naslednja področja (Spremembe davčne zakonodaje, 2013):

- DURS in Carinska uprava Republike Slovenije (CURS) periodično na svojih spletnih straneh objavljata poimenski seznam vseh davčnih zavezancev, katerih davčni dolg presega 5.000 EUR, vendar le v primeru, če zavezanec dolguje javne dajatve v tej višini vsaj 90 dni;
- rok za popravljanje formalnih pomanjkljivosti oziroma pomot v imenih in številkah ter pisnih ali računskih pomot v davčnih obračunih se podaljša iz 30 dni po predložitvi davčnega obračuna na 60 dni, jasneje pa je določen tudi učinek popravljenega obračuna;
- normirancem pred začetkom davčnega leta ni več treba podati zahteve za vstop v sistem normiranih odhodkov, saj so po novem dolžni takšno izbiro le prigrasiti, in sicer lahko to storijo kar v okviru obračuna akontacije dohodnine davka od dohodkov iz dejavnosti (velja za pravne osebe in fizične osebe, ki opravljajo dejavnost);
- pri normirancih se spremeni tudi način obračunavanja in plačevanja akontacij davka, saj so na podlagi sprejetih novosti zavezanci davčno obveznost izračunavali sami v davčnem obračunu in ne več z odločbo davčnega organa, ki je izdana na podlagi napovedi, oziroma ne več izplačevalci dohodka v obračunu davčnega odtegljaja (velja za pravne osebe in fizične osebe, ki opravljajo dejavnost);

- zavezancem, ki poslujejo z gotovino, se prepoveduje, da imajo ali uporabljajo računalniške programe ali strojno opremo, ki omogoča poznejše spreminjanje evidentiranih podatkov – globa je lahko izdana že v primeru, če davčna uprava najde takšen program, ne glede na to, če je do brisanja oziroma spreminjanja podatkov sploh prišlo;
- v postopku davčnih inšpekcijskih nadzorov davčnemu organu ni več treba izkazovati pogojev za zavarovanje potencialnega davčnega dolga, torej mu ni več treba dokazovati, da utemeljeno pričakuje, da bo izpolnitev davčne obveznosti onemogočena ali precej otežena – če pričakovani dolg presega 50.000 EUR, je davčni organ dolžan po samem zakonu takšen dolg zavarovati še pred izdajo odmerne odločbe;
- uskladijo se tudi določila v povezavi s spremembami področne zakonodaje (dohodnina), natančneje določila v zvezi z odmero akontacij dohodkov iz najemnin in drugih dohodkov iz kmetijske dejavnosti;
- po novem je določena možnost razkritja podatkov, ki so davčna tajnost, ministrstvu, pristojnemu za tehnologijo in znanost, in sicer za ugotavljanje učinkovitosti davčnih ukrepov na področju raziskav in razvoja oziroma analiziranje in spremljanje dodeljevanja spodbud na področju raziskav in razvoja, prav tako pa je dana možnost razkritja tajnih podatkov Agenciji RS za kmetijske trge in razvoj podeželja ter drugim izvajalcem državnih pomoči v skladu z zakonom, ki ureja kmetijstvo;
- utrdijo se upravni postopki v zvezi z mednarodno izmenjavo informacije med državami članicami EU.

Zakon o davčnem postopku je prinesel leta 2012 številne spremembe tudi na področju meddržavnega in medresorskega sodelovanja. Za poslovanje podjetij sta najpomembnejši naslednji spremembi:

1. javna objava davčnih neplačnikov in nepredlagateljev davčnih obračunov skupaj s podatki o njihovih pomembnih lastnikih (tudi fizičnih osebah) – prvič 15. 4. 2013;
2. prepoved uporabe računalniške opreme, ki dovoljuje brezsledno brisanje, spreminjanje ali popravljanje podatkov.

Po sprejeti spremembi so javno objavljeni zavezanci za davek, ki:

- do 25. v preteklem mesecu niso predložili davčnih obračunov plače za predpretekli mesec;
- imajo 25. v mesecu pred mesecem objave več kot 90 dni neporavnane davčne obveznosti v znesku 5.000 EUR ali več.

Razen firme in imena, sedeža in davčne številke pravne osebe neplačnika ali nepredlagatelja davčnega obračuna so javno objavljeni tudi podatki o pomembnih lastnikih (nad 25 %) take pravne osebe z navedbo osebnega imena in datuma rojstva.

Slednje vključuje tudi javna objava fizičnih oseb, neplačnikov ali nepredlagateljev davčnih obračunov.

Prepoved uporabe računalniške programske opreme, ki dovoljuje brezsledno brisanje, prilagajanje, spreminjanje ali popravljanje podatkov, se nanaša na vse davčne zavezanke, ne zgolj na tiste, ki poslujejo z gotovino. Za podjetja, ki uporabljajo programsko opremo, ki omogoča kakršno koli naknadno brezsledno spreminjanje prvotno evidentiranih podatkov, so predpisane izjemno visoke kazni. Prav tako so predpisane kazni tudi za proizvajalca, dobavitelja in/ali vzdrževalca programske opreme, ki tako naknadno prilagajanje dovoljuje. Zgornja meja kazni je za majhne družbe določena s 150.000 EUR (6.000 EUR za odgovorne fizične osebe pravnih oseb) in z 250.000 EUR za srednje in velike družbe (10.000 EUR za odgovorne fizične osebe takih pravnih oseb).

Dejstvo je, da obremenilen, nepregleden in neučinkovit davčni sistem duši podjetniško dejavnost, aktivno prebivalstvo odvrča od dela in prizadevanja za večjo lastno učinkovitost in napredovanje, delovna zakonodaja pa odvrča brezposelne od iskanja dela in podjetja od odpiranja novih delovnih mest. Gospodarstvo ne prejema niti potrebnega znanja niti zadostnega števila visoko usposobljenih ljudi. Ustanavljanje in poslovanje podjetij je zapleteno in zbirokratizirano, kjer naložbene spodbude ne privabljajo tujih vlagateljev in ne spodbujajo konkurence, nujne za razvoj. Tuji vlagatelji se pravzaprav na široko ogibajo s političnim vplivom in protekcionizmom prežetega slovenskega gospodarstva, kjer niti lastniki prek svojih nadzornih svetov niso sposobni učinkovito nadzorovati managementa in uveljavljati svojega interesa.

Predlagam, da podjetja načrtujejo davčne obveznosti, vključijo davčne vplive v poslovne načrte, ovrednotijo vplive sprejetih poslovnih odločitev na višino davčnih obveznosti in nadzorujejo izvajanje poslovnih načrtov z vidika obdavčitve. Podjetjem prav tako predlagam, da se redno udeležujejo predavanj, kajti samo tako se lahko seznanijo s spremembami zakonodaje.

3 SPREMEMBE DELOVNE ZAKONODAJE

Državni zbor je 5. 3. 2013 brez glasu proti sprejel reformo trga dela, ki jo sestavljata novi Zakon o delovnih razmerjih (v nadaljevanju ZDR-1) in novela Zakona o urejanju trga dela. Oba zakona sta bila sprejeta s širokim političnim in družbenim konsenzom ter ob soglasju socialnih partnerjev, ki so v procesu pogajanj tudi neposredno sodelovali pri oblikovanju končnih rešitev, ki so predstavljene v točki 6.2.

3.1 Sprememba delovne zakonodaje in njen vpliv na poslovanje

Izvršna direktorica za socialni dialog Gospodarske zbornice Slovenije in članica Ekonomsko-socialnega sveta Tatjana Čerin je izpostavila naslednja izhodišča in predloge

delodajalcev na področju delovnopravne zakonodaje: zmanjšanje stroškov dela, sprejemanje zakonov v sklopu, da se posamezne zakonodaje povežejo in tako razbremenijo delodajalce, dolgoročno finančno vzdržna pokojninska reforma, uvedba socialne kapice – omejevanje prispevnih stopenj navzgor, »vsako delo šteje« in »malo delo za vse«, ki bi odpravilo pozen vstop na trg dela in omejilo sivo ekonomijo, izločitev prihoda na delo in odhoda z dela iz kategorije poškodb pri delu, poenostavitev postopkov sklepanja delovnega razmerja in odpuščanja, ukinitvev inštituta minulega dela, čas malice naj se šteje v delovni čas.

Velika večina delodajalskih predlogov je stvar kolektivnih panožnih pogodb in so tako stvar ponovnih pogajanj s sindikati. Pri spremembah ZDR so štajerski gospodarstveniki posebej omenili spremembo odpovednih rokov in spremembo osnove za odpravnino, ki sta edini večji spremembi zakona in vzrok slabe volje pri sindikatih (ŠGZ, 2010).

3.1.1 Sprememba Zakona o delovnih razmerjih

12. 4. 2013 je začel veljati ZDR-1 (Ur. l. RS, št. 21/2013), ki je prinesel spremembe pri odpovednem roku in odpravninah ob odpovedih, spremenjenih vlogah sindikata, letnem dopustu, dolžnosti opravljanja ustreznega in primernega dela, poskusnem delu, poostreni odškodninski odgovornosti delodajalca, položaju agencijskih delavcev in varstvu zaposlenih ob prenosu podjetja. ZDR-1 je del celovite reforme trga dela, katere namen je vzpostaviti primerno razmerje med ustrezno varnostjo delavcev in možnostjo učinkovitejšega prilagajanja razmeram na trgu. Z zmanjšanjem stroškov pri zaposlitvah za nedoločen čas na eni strani in finančnimi destimulacijami za uporabo pogodb za določen čas na drugi strani nova delovna zakonodaja zasleduje enega izmed bistvenih ciljev reforme – zmanjšanje segmentacije oziroma razdrobljenosti trga dela. Poenostavljajo se postopki v zvezi s sklenitvijo in prenehanjem delovnega razmerja ter zmanjšujejo administrativne ovire. Nova zakonodaja olajšuje prehajanje med delovnimi mesti oziroma deli pri delodajalcu in med delodajalci (notranja fleksibilnost in fleksibilnost trga dela). Z namenom preprečevanja zlorab so predvideni ukrepi za zagotavljanje večje pravne varnosti vseh zaposlenih.

Z zakonom, ki ureja delovna razmerja, se na splošno ureja področje individualnih delovnih razmerij, ki se vzpostavljajo na podlagi sklenjenih pogodb o zaposlitvi med delavci in delodajalci. Cilj delovnopravne ureditve tega razmerja je vključevanje delavcev v delovni proces, zagotavljanje usklajenega poteka tega procesa in preprečevanje brezposelnosti, pri čemer pa je v zakonski ureditvi treba upoštevati pravico delavcev do svobode dela in dostojanstva pri njem ter poudariti varstveno funkcijo pravnega položaja delavcev v tem razmerju. Z delovno zakonodajo se v slovenski pravni red vnašajo zahteve mednarodnih dokumentov (Spremenjene evropske socialne listine in konvencije Mednarodne organizacije dela) ter prenašajo zahteve direktiv EU, ki zavezujejo države podpisnice oziroma države članice v zvezi z zagotavljanjem temeljnih upravičenj delavcev (ZDR-1).

3.1.2 Sprememba Zakona o urejanju trga dela

Spremenjeni Zakon o urejanju trga dela (v nadaljevanju ZUTD-1), ki je začel veljati 12. 4. 2013 (Ur. l. RS, št. 21/2013), je prinesel vrsto novosti za brezposelne, iskalce zaposlitve in delodajalce. Omenjeni zakon skupaj z ZDR-1 predstavlja reformo trga dela, ki jo je državni zbor sprejel na začetku marca 2013.

ZUTD-1 je prinesel naslednje spremembe: objava prostega delovnega mesta (odprava obvezne prijave prostega delovnega mesta pri zavodu, razen za podjetja v večinski državni lasti in delodajalce iz javnega sektorja – pri tem velja poudariti, da delodajalci lahko še naprej brezplačno javno objavljajo prosta delovna mesta pri Zavodu), podaljšanje vključitve v javna dela, denarno nadomestilo za brezposelnost (možnost, da denarno nadomestilo v trajanju dveh mesecev pridobijo tudi brezposelni, mlajši od trideset let, ki so bili zaposleni najmanj šest mesecev v zadnjih štiriindvajsetih mesecih), začasno in občasno delo ter prijava delavca na zavodu za zaposlovanje v času odpovednega roka (možnost, da se delavci prijavijo v evidenco iskalcev zaposlitve že v času odpovednega roka in dobijo pomoč pri iskanju nove zaposlitve) (Ur. l. RS, št. 21/2013).

Spremembe so bile uvedene predvsem zaradi vse večjih zlorab. Te zlorabe so: veriženje pogodb (izogibanje roku, ki ga ZDR-1 določa kot možnost za sklepanje delovnega razmerja za določen čas), kratek čas zaposlitve (tudi primeri večkratnega sklepanja pogodb samo za en mesec), zniževanje plačil delavcev za pokrivanje stroškov storitev agencij ter neenaki položaj redno zaposlenih in agencijskih delavcev pri posameznem delodajalcu (Bizilj, 2013).

Trg dela v Republiki Sloveniji tako po oceni domačih (Urad RS za makroekonomske odnose in razvoj – UMAR) kot tujih institucij (Evropska komisija, Organizacije za evropsko sodelovanje in razvoj – OECD) na delovnopravnem področju zaznamujejo predvsem ugotovitve o nujnosti prilagoditve ureditve položaja zaposlenih v rednih zaposlitvah za nedoločen čas v odnosu do začasno oziroma drugih oblik zaposlenih delavcev z namenom zmanjšanja segmentacije na trgu dela in visokih stroškov dela. Priporočila, ki so bila na Republiko Slovenijo naslovljena s strani navedenih institucij in mednarodnih organizacij, ki ocenjujejo situacijo držav članic na področju trga dela, se nanašajo predvsem na potrebo po povečanju prožnosti oziroma prilagoditvi varstva pri pogodbah za nedoločen čas s ciljem zmanjšati razliko v pravicah, ki izhajajo iz delovnih razmerij za določen in nedoločen čas (Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti, 2014).

Združenje Manager želi s svojimi mnenji, znanjem in izkušnjami prispevati k uvedbi take delovnopravne zakonodaje, ki bo zagotavljala dostojanstvene pogoje zaposlitve posamezniku in dajala gospodarstvu potrebno prožnost. Če je prvo izraz demokratične zrelosti družbe, ki spoštuje človekove pravice, je drugo največje jamstvo za ohranjanje

delovnih mest in posledično socialno varnost. Ob tem poudarjajo, da nihče ni tako zainteresiran za marljivega, usposobljenega, zdravega in zadovoljnega delavca, kot so managerji, ker brez dobrih sodelavcev ni mogoče dosegati poslovnih ciljev. Zato verjamejo, da je sedaj pravi čas za oblikovanje takih pogojev, ki bodo omogočila sklepanje pravičnih in spodbudnih delovnih razmerij.

Ob prenovi trga dela imamo dve priložnosti: da kot vrednoto izpostavimo delo (ne več delovno mesto) in se soočimo z dualnostjo na trgu dela, ki potiska ranljive družbene skupine na rob. Zato se zagovarja sprememba na ravni zaščite delovnega razmerja za nedoločen čas. Sedanje nepravično stanje se ohranja na račun mladih, brezposelnih in drugih, ki priložnosti za redno zaposlitev niso dobili ali so jo izgubili – obstoječa delovnopravna zakonodaja namreč vzdržuje privilegiran in deprivilegiran pol trga delovne sile. Da bi to presegli, bo nujno nekatere pravice iz delovnega razmerja za nedoločen delovni čas razrahljati. Podjetja, ki bodo imela možnost, da bolj prosto kot sedaj izbirajo svoje sodelavce, se bodo lažje odločala za nove zaposlitve in bodo prej ponujala redna delovna razmerja tudi mladim in starejšim delavcem (Združenje Manager, 2012).

Vlada se zaveda, da Slovenija potrebuje korenite spremembe na področju trga dela, kar je pokazala z napovedjo reforme trga dela. Cilje reforme je Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve dobro predstavilo v izhodiščih: zmanjšati segmentacijo na trgu dela, zagotoviti prožnejše zaposlovanje in z administrativno-tehničnimi ukrepi poenostaviti postopke na tem področju.

Te cilje zagovarja tudi Združenje Manager, a ocenjuje, da je v konkretnem vladnem predlogu premalo sprememb, ki bi dejansko pripomogle k večji konkurenčnosti in ustvarjanju ugodnejših pogojev za gospodarstvo. Predlagane spremembe so večinoma korekcije obstoječih posebnosti, pri čemer največja novost – enotna pogodba o zaposlitvi na nedoločen čas – celo pomembno zmanjšuje elemente prožnosti. S tem predlog reforme ne sledi trendom razvoja gospodarstva, ne podpira njegovih trenutnih potreb, celo nasprotno – zmanjšuje konkurenčnost in ne zagotavlja pogojev za ohranjanje in ustvarjanje novih delovnih mest, kar je v interesu vseh (Združenje Manager, 2012).

3.1.3 Vpliv dejavnikov zakonodaje na učinkovitost in uspešnost podjetij

Delovna zakonodaja v Sloveniji je ena izmed najbolj togih v Evropi (Dolenc, Laporšek, Vodopivec, & Vodopivec, 2014). Nazoren primer je Nemčija, ki je z liberalizacijo trga dela znižala brezposelnost iz 11,5 % leta 2005 na 5,5 % julija 2014. Pri nas si lahko veliko obetamo od reforme trga dela, saj kljub posegom na trg dela v zadnjih dveh desetletjih sedanje institucionalne rešitve ostajajo neustrezne: povzročajo slabo izkoriščenost delovnih virov in zavirajo zaposlovanje ranljivih skupin (Dolenc et al., 2014). V nadaljevanju predstavljam ključne razvojne probleme slovenskega trga dela, kot sta nizka produktivnost in visoki stroški dela ter ovirano zaposlovanje ranljivih skupin.

Predsednica Slovensko-nemške gospodarske zbornice je pojasnila, da država mora poskrbeti za primerne okvirne pogoje za to, da slovenska podjetja lahko dobro delajo doma in da lahko uspevajo v tujini. Po njenem prepričanju bi morala Slovenija ponovno razmisliti o sistemu obdavčevanja plač – nemški delavec z mesečno bruto plačo 2.000 EUR dobi po njihovih izračunih na leto 5.000 EUR več kot slovenski z enakim bruto dohodkom. Razmisliti bi morala tudi o stroških dela in pogosto težko razumljivi zakonodaji (Kramžar, 2013).

Slovenska delovna zakonodaja, vključno z odpravninskim sistemom, velja za eno izmed najbolj togih med državami OECD in EU. Kljub ukrepom po letu 1998, ki so posegli v odpravnine, odpovedne roke in pogodbe za določen čas, ostaja zakonodaja izrazito restriktivna pri postopkih zaposlovanja in odpuščanja redno zaposlenih delavcev v podjetju (Kramžar, 2013).

Dejavniki, ki vplivajo na razliko med produktivnostjo in stroški dela v Sloveniji, so naslednji: togost delovne zakonodaje, velika obremenitev plač z davki in prispevki, previsoka minimalna plača, destimulativen sistem zavarovanja za brezposelnost in neustrezen pokojninski sistem. Rigidna delovna zakonodaja, ki jo je na svojo »črno listo« postavila tudi Evropska komisija v sklopu priporočil o prožni varnosti, ovira optimalno mobilnost delavcev in delovnih mest. To zavira produktivnost, saj je oviran tehnološki napredek, ker podjetja ne morejo maksimalno izkoristiti novih tehnologij in tudi sama manj inovirajo. Velika zaščita delovnih mest prispeva tudi k nižji stopnji zaposlenosti, saj v bojazni, da delavcev ne bodo mogla odpustiti, podjetja manj zaposlujejo (Dolenc et al., 2014).

Neustrezen je tudi sedanji model odpravnin. Ta je zaradi svoje nelinearnosti socialno nepravičen, saj lahko že majhne razlike v dolžini delovne dobe pripeljejo do velikih razlik v izplačilu odpravnine. Še več, delavci, ki prostovoljno prenehajo delovno razmerje, po sedanji ureditvi niso upravičeni do odpravnine (niti do nadomestila za brezposelnost), pa čeprav je vzrok prekinitve pogosto sporen.

Pogost je tudi problem neizplačevanja odpravnin. V letu 2000 je bila namreč v Sloveniji neizplačana tretjina odpravnin (Vodopivec, Madjar, & Dolenc, 2009, str. 334), medtem ko Jamstveni in preživninski sklad Republike Slovenije pokriva samo manjši delež izpadlih odpravnin. Slabost sistema je tudi nepovezanost odpravnin z zavarovanjem za brezposelnost. Zgleden je primer Kanade, kjer pravica do nadomestila za brezposelnost nastopi po izteku obdobja, ki ga »pokriva« izplačilo odpravnine.

Na ekonomsko in socialno varnost posameznika ima zagotovo stabilna in kakovostna zaposlitev največji učinek. Čeprav produktivna delovna mesta ustvarja predvsem gospodarstvo, ima država pomemben vpliv na to, v kakšnem številu bodo nastajala (ali se zapirala) in kako kakovostna bodo. Z instrumenti, ki vplivajo na konkurenčnost

poslovnega okolja, lahko namreč spodbudi ali zavre poslovne odločitve podjetij in posameznikov, ki se odločajo za podjetništvo.

Poenostavljeno razmišljanje, da bi se na trgu dela vse uredilo, če bi preprosto onemogočili zdajšnje fleksibilne možnosti zaposlovanja (zaposlitve za določen čas, študentsko delo, zaposlitve prek napotitvenih agencij itd), je v času, ko vlagatelji zapuščajo Slovenijo in zaradi neugodnih poslovnih pogojev selijo proizvodnjo drugam, utopična. Iz Slovenije se ne umikajo samo tuji, temveč tudi domači vlagatelji, kar neposredno vpliva na povečevanje brezposelnosti. Poiskati je treba načine, kako delovna mesta ohraniti v Sloveniji in ustvariti nova. Reforma trga dela, ki je tudi po mnenju mednarodnih institucij označen kot izrazito tog, bi bila pomemben signal take usmeritve za domače in tuje vlagatelje (Združenje Manager, 2014a).

S posodobitvijo delovnopravne zakonodaje imamo priložnost, da kot družba sporočimo, da je delo vrednota, služba pa posledica tega. Nespodbudno je, če je razlika med redno plačo in bolniško odsotnostjo oziroma nadomestili za brezposelnost premajhna. Slovenska posebnost je tudi, da so postopki odpustitve tako zapleteni ali pa v tako škodo delodajalca, da je izjemno težko odpustiti celo slabe ali škodljive delavce (obstajajo primeri, ko so v podjetjih morali po razsodbi delovnopravnega sodišča ponovno zaposliti posameznike, ki so podjetje dokazano okradli). Četudi je takih posameznikov malo, so pomemben vir nezadovoljstva, nižje produktivnosti in slabše organizacijske klime v podjetju. Država bi lahko spodbudila nagrajevanje zaposlenih v podjetjih s sprejemom sodobnega zakona o udeležbi zaposlenih v dobičku in možnostjo njihovega nagrajevanja v obliki delnic.

Izguba zaposlitve je udarec za vsakega posameznika, zato se je odpuščanja treba lotevati s premislekom in spoštovanjem posameznikovega dostojanstva. Hkrati pa delovnopravna zakonodaja in sindikati ne smejo biti potuha za lažno solidarnost. Solidarnost za tiste, ki ne želijo, ne znajo ali ne morejo delati, lahko izkazuje država s socialnimi transferji (če je to družbeno sprejemljivo), ne sme pa to biti breme podjetij. V mnogih državah problem brezposelnosti zmanjšujejo tudi tako, da delodajalce, ki zaposlujejo brezposelne, mlade ali druge ogrožene skupine, za določen čas oprostijo plačevanja davkov in prispevkov iz plač, kar koristi tako posameznikom kot podjetju in proračunu.

S podaljševanjem delovne dobe in aktivnim staranjem bodo ukrepi za varovanje zdravja zaposlenih samo še pridobivali pomen, delovna mesta pa bo treba ustrezno prilagoditi. Spodbuda države za vlaganje v te aktivnosti bi se s preventivo večkratno obrestovala. Prav tako bi odprava dodatka za minulo delo povečala možnosti ponovne zaposlitve starejših, ker jih ne bi postavljala v bolj neugoden (dražji) izhodiščni položaj od mlajših delavcev. Preobrazba tega dodatka v dodatek za stalnost pri istem delodajalcu bi koristila tudi podjetjem, saj bi imel pozitiven vpliv na nižjo fluktuacijo zaposlenih, s tem pa tudi na večje ohranjanje znanja in usposobljenih posameznikov v podjetju. Ta sprememba bi lahko

dodatno spodbudila podjetja k odločnejšemu vlaganju v izobraževanje in usposabljanje zaposlenih (Združenje Manager, 2014a)

Še bolj kot vprašanje starejših zaposlenih je aktualna problematika mlade generacije. Delež mladih brez zaposlitve je skrb vzbujajoč in ima negativne posledice: razočaranje in nezaupanje mladih, spreminjanje vrednostnega sistema (delo kot vrednota se umika zabavi), kasnejši začetek samostojnega življenja, zamik starševstva, beg možganov itd. Neželene družbene spremembe se nam dogajajo pred očmi in mnoge so povezane prav z brezposelnostjo mladih in službami, ki jih opravljajo z razpotegnjenim študentskim statusom (Združenje Manager, 2014b).

Sedanje stanje se ohranja na račun mladih, brezposelnih in drugih, ki priložnosti za redno zaposlitev niso dobili ali so jo izgubili – obstoječa delovnopravna zakonodaja namreč vzdržuje privilegiran in deprivilegiran pol trga delovne sile. Nekatere pravice iz delovnega razmerja za nedoločen delovni čas, kot so predolgi odpovedni roki in zapleten, formalističen postopek odpovedi, je treba toliko razrahljati, da se bodo podjetja lažje odločala za nove zaposlitve in hitreje odpirala delovna mesta tudi za mlade (Združenje Manager, 2014b).

Sprememba delovnopravne zakonodaje bi se morala zgoditi pred omejevanjem študentskega dela in časovno omejitev statusa študenta, da ne bi mladih stisnili v kot. Hkrati bi bilo treba tudi zaradi družbenega interesa, povezanega s poslabševanjem slovenske demografske slike, mladim omogočiti, da prej začnejo samostojno življenje in ustvarjanje družine. To pa pomeni tako dostop do zanesljivih služb kot rešitev stanovanjskega vprašanja, kar je možno s subvencijami za najemnine za mlade družine, z dovolj široko ponudbo neprofitnih stanovanj in/ali ugodnimi pogoji za mlade za nakup prvega stanovanja. Ti ukrepi bi lahko ugodno vplivali tudi na gradbeni sektor, ki ima multiplikativne učinke na številne druge panoge (Združenje Manager, 2014a).

Dodatna ovira zaposlovanja je velika obremenitev dela z davki in prispevki. Ta se razlikuje glede na višino povprečne plače in družinski status (predvsem zaradi števila vzdrževanih otrok), vendar je Slovenija v vrhu držav EU in OECD po vseh primerjalnih kategorijah (Vodopivec et al., 2009, str. 334). Delodajalci zaradi višjih stroškov dela zmanjšujejo povpraševanje po delu, delavcem pa davki in prispevki zmanjšujejo neto plače, kar lahko vodi v izstope iz delovne aktivnosti. Skupni učinek je jasen – manjša zaposlenost in večja brezposelnost.

Ovira za učinkovito delovanje trga dela je tudi destimulativen sistem zavarovanja za brezposelnost. Nemalo brezposelnih namreč čaka, da se jim pravica do denarnega nadomestila izteče, nato pa se zaposlijo. To dokazuje tudi nedavna analiza slovenskih prejemnikov denarnih nadomestil (Dolenc et al., 2012), ki je pokazala, da se ob izteku

denarnega nadomestila verjetnost prehoda iz brezposelnosti v zaposlitev močno poveča. To je med drugim odraz dokaj visokega nadomestila za brezposelnost.

Slovenija zaostaja tudi s prilagoditvami pokojninskega sistema: upokojitvena starost ostaja pod povprečjem držav EU. Za pokrivanje primanjkljaja pokojninske blagajne država iz proračuna že od leta 1996 prispeva 15–20 % odhodkov pokojninske blagajne, pokojnine pa se kljub temu zmanjšujejo. V Sloveniji smo sicer sistemsko vpeljali moderen tristebni pokojninski sistem, vendar študije kažejo (Dolenc et al., 2014), da drugi (obvezni, naložbeni) pokojninski steber zajame izjemno malo zavezancev in da je tretji steber po obsegu (relativno glede na BDP) zanemarljiv.

Slovenski trg dela ni samo produkcijsko neučinkovit, temveč tudi ovira zaposlovanje ranljivih skupin, tako mladih kot starejših. Prvi v vrsti, ki najbolj občutijo togost delovne zakonodaje, so zagotovo mladi. Čeprav je brezposelnost mladih (starih, 15–24 let) pri nas močno pod evropskim povprečjem, Slovenija že več let izstopa z najvišjim deležem začasnih zaposlitev med mladimi, visok pa je tudi delež zaposlitev za skrajšani delovni čas. Ta izraziti dualizem lahko pripišemo veliki razliki v varovanju zaposlitve za nedoločen in določen čas ter s tem zmanjšani dostopnosti delovnih mest za mlade, pa tudi velikemu obsegu študentskega dela. Delodajalci raje sledijo preverjenemu receptu in zaposlujejo izkušene delavce, kjer je verjetnost slabe izbire manjša, po drugi strani pa študentsko delo omogoča cenejše in fleksibilnejše pridobivanje kadrov. Slednje tako zaradi regulativnih kot tudi stroškovnih ugodnosti za delodajalca širi prepad med mladimi in rednimi zaposlitvami ter na trg dela vnaša nepravilnost. Hkrati povečuje družbene stroške tako zaradi možnih zlorab kot zaradi odlaganja s formalno zaposlitvijo študentov in podaljševanja trajanja študija (Dolenc et al., 2014).

Dualizem trga dela je prav tako izrazit pri starejših delavcih: po eni strani imajo starejši zaposleni številne ugodnosti in posebno varnost zaposlitve, po drugi strani pa se tisti, ki niso zaposleni, še posebej težko zaposlijo. Ugodnosti, kot so obvezen dodatek za delovno dobo, jubilejni dodatki in dodatni letni dopust, obvezna odpravnina ob upokojitvi in predvsem varnost zaposlitve oziroma onemogočanje odpuščanja iz poslovnih razlogov za delavce, stare petinpetdeset let in več, večajo razliko med visokim relativnim zaslužkom starejših delavcev v primerjavi z mlajšimi in njihovo nižjo relativno produktivnostjo (Vodopivec, 2007, str. 245).

Menim, da lahko izboljšanje delovanja trga dela pomembno prispeva k izboljšanju gospodarskih rezultatov, posebno v času sedanje gospodarske krize.

3.2 Predlagane rešitve

Delavci in delodajalci želijo imeti zakonodajo, ki bo spodbujala zaposlovanje. Na ekonomsko in socialno varnost posameznika ima stabilna in kakovostna zaposlitev največji

učinek. Čeprav produktivna delovna mesta ustvarja predvsem gospodarstvo, ima država pomemben vpliv na to, v kakšnem številu bodo nastajala in kako kakovostna bodo. Delovnopravna zakonodaja skupaj s širšim zakonodajnim okvirjem pomembno vpliva na poslovno privlačnost določenega okolja (Združenje Manager, 2012).

Da bi podjetja več zaposlovala, morajo imeti tudi prosto pot, da odpuščajo, kadar so v to prisiljena, oziroma da odpuščajo posameznike, ki ne ustrezajo pričakovanjem podjetja. Izguba zaposlitve je udarec za vsakega posameznika, zato se odpuščanja morajo lotevati s premislekom in spoštovanjem posameznikovega dostojanstva. Hkrati pa delovnopravna zakonodaja ne sme biti potuha za lažno solidarnost. Solidarnost za tiste, ki ne želijo, ne znajo ali ne morejo delati, ne podpira pravnih vrednot. Zato se zavzemajo za drugačno definicijo odpovednih razlogov, ki bodo podjetjem omogočili, da sestavijo tako ekipo sodelavcev, ki bodo dosegli kar najboljše rezultate (Združenje Manager, 2012).

V nadaljevanju predlagam ukrepe za večanje produktivnosti in mednarodne konkurenčnosti ter ukrepe za izboljšanje zaposlovanja ranljivih skupin. V delovnih razmerjih bi morale biti več prožnosti. Odpraviti bi bilo treba visoko zaščito rednih delovnih mest z nadaljnjim zmanjšanjem omejitev tako pri zaposlovanju kot pri odpuščanju. Tovrstni ukrepi so pogosto deležni hudih nasprotovanj, a so neizogiben korak za odpravo dualnosti in segmentacije trga dela. Ta korak bi kazalo pospremiti z okrepljenimi aktivnimi programi zaposlovanja kot enim izmed temeljev prožne varnosti, vključno s subvencioniranjem zaposlovanja mladih, dolgotrajno brezposelnih in starejših, posebej nizkokvalificiranih delavcev (Dolenc et al., 2014).

Pri reformi odpravnin se pojavljata dve možnosti: preoblikovanje sedanjega odpravninskega sistema v sistem individualnih računov po avstrijskem zgledu ter vpeljava integriranega sistema odpravninskih računov in zavarovanja za brezposelnost. V Avstriji delodajalec tekoče vplačuje prispevke vsem delavcem na njihove individualne odpravninske račune. Sredstva lahko delavec črpa ob prenehanju zaposlitve (in ob izpolnitvi določenih pogojev), kar omogoča premostitev izpada dohodka zaradi izgube službe, sredstva, ki ostanejo na individualnih računih ob koncu aktivnega življenja, pa se mu izplačajo kot dodatna pokojnina. Še posebej privlačna možnost pa je integrirani model, ki predstavlja nadgradnjo odpravninskih individualnih računov z vpeljavo povezave teh računov s sistemom zavarovanja za brezposelnost. Tako dobimo »dvostebni« sistem zavarovanja za brezposelnost: denarno nadomestilo črpajo prejemniki najprej iz svojega individualnega računa, vzpostavljenega s konverzijo odpravninskega sistema (prvi, varčevalni steber), če pa na teh računih nimajo več sredstev, jih črpajo iz skupnega fonda po sistemu zavarovanja, kot ga imamo sedaj (drugi, solidarnostni steber) (Dolenc et al., 2014).

Obe možnosti prinašata kar nekaj pozitivnih učinkov, med drugim okrepitev sistema pokojninskega zavarovanja in prožne varnosti, zmanjšanje obsega sive ekonomije,

izboljšanje sistema transferjev za brezposelne, odpravo nelinearnosti izplačila odpravnine in vezave izplačil odpravnine s potencialno spornim vzrokom prenehanja zaposlitve (Dolenc et al., 2012). V primeru integriranega sistema z vpeljavo individualnih računov okrepimo motiviranost prejemnikov nadomestila, da se zaposlijo, z dostopom do solidarnostnega sklada pa zagotovimo primerno dohodkovno varnost delavcev.

Pri reformi pokojninskega sistema bi bilo treba zagotoviti dolgoročno vzdržnost pokojninskega sistema in omogočiti primerno nadomestitveno stopnjo ob upokojitvi. Že demografski trendi nakazujejo, da bo treba delati dlje, vendar je mogoče podaljševanje delovne dobe in kasnejše upokojevanje doseči ne samo z zakonskimi minimumi, temveč tudi s spodbudami za podaljševanje aktivnosti starejših (na primer z ustrezno višino bonusov in malusov, fleksibilnim delom/zaposlovanjem za starejše), izboljšanjem delovnih razmer za starejše in ne nazadnje z zagotavljanjem ustreznih ukrepov na področju zdravja starejših. Prav tako je treba okrepiti drugi in tretji steber pokojninskega sistema. Drugi pokojninski steber bi bilo mogoče okrepiti z reformo odpravnin, večji izziv pa bo predstavljala okrepitev prostovoljnega naložbenega pokojninskega zavarovanja (tretji steber). K vzdržnosti pokojninskega sistema bi seveda pripomoglo tudi hitrejše aktiviranje oziroma zaposlovanje mladih, kar bi povečalo število plačnikov v pokojninski sistem (Dolenc et al., 2014).

Zgoraj predlagani sistem integriranega, »dvostebnega« sistema zavarovanja za brezposelnost uvaža tudi pomemben mehanizem spodbude za zaposlovanje. Ker bi prejemniki svoje nadomestilo deloma financirali sami prek svojih osebnih računov, bi bili tako dodatno stimulirani, da se zaposlijo – sistem vnaša samonadzor (Dolenc et al., 2014).

Učinkovit trg dela zahteva tudi zmanjšanje stroškov dela, pri čemer se nakazujeta dve smeri ukrepov: zmanjšanje obremenitve dela z davki in prispevki ter postopno znižanje razmerja med minimalno in povprečno plačo z zmernim indeksiranjem minimalne plače, kot predlaga tudi OECD. Nižji stroški dela bi delodajalce spodbudili k ustvarjanju novih delovnih mest, hkrati pa bi izboljšali možnosti ohranitve in pridobitve zaposlitve, predvsem pri nizkokvalificiranih mladih delavcih. Da bi povečali zaposljivost starejših delavcev, OECD predlaga tudi odpravo obveznega dodatka za delovno dobo v zakonu in kolektivnih pogodbah.

V Združenju Manager verjamejo, da bi z upoštevanjem njihovih predlogov in nujno posodobitvijo davčne zakonodaje vzpostavili veliko varnejši in pravičnejši trg dela. Ne morejo pa podpreti sedanjih rešitev, ker jih ocenjujejo kot dodatne finančne in administrativne pritiske, ki poslabšujejo konkurenčno sposobnost slovenskih podjetij (Združenje Manager, 2012).

Predsednica upravnega odbora Slovensko-nemške gospodarske zbornice Gertrud Rantzen slovenski vladi priporoča, naj podpre slovenska mala in srednje velika podjetja, ki se

hočejo odpreti navzven. Slovenija ima neverjetno dobro bazo zagonskih podjetij, čeprav so pogoji zanje v Nemčiji precej boljši kot v Sloveniji. V Nemčiji dobijo pomoč pri povezavah z velikimi podjetji in pri iskanju potencialnih kupcev, ponujajo jim sredstva za obiskovanje sejmov, razvijanje poslovnih načrtov, izobraževanje, pridobivanje evropskih sredstev in tako naprej. Veliko tega ponujajo tudi v Slovensko-nemški gospodarski zbornici. Država mora poskrbeti za primerne okvirne pogoje za to, da lahko slovenska podjetja dobro delajo doma in da lahko uspevajo v tujini, poudarja predsednica Slovensko-nemške gospodarske zbornice. Po njenem prepričanju bi morala Slovenija, kot je že bilo omenjeno, ponovno razmisliti o sistemu obdavčevanja plač, saj nemški delavec z mesečno bruto plačo 2.000 EUR dobi po njihovih izračunih na leto 5.000 EUR več kot slovenski z enakim bruto dohodkom. Spremeniti bi morali stečajne pogoje, zaradi katerih številna podjetja v Sloveniji zapirajo obrate in jih ustanavljajo drugje. Razmisliti bi morali tudi o stroških dela in pogosto težko razumljivi zakonodaji. Predrage pa so tudi nepremičnine, kar skupaj s korupcijo vpliva na vsakdanje posle (Kramžar, 2013).

V naslednjem poglavju predstavljam korenitejše reformne spremembe, v sklopu katerih bom proučila ZPIZ-2 in ZIUPTDSV.

4 KORENITEJŠE REFORMNE SPREMEMBE

K izboljšanju delovanja trga dela in doseganju ugodnejšega stanja na njem naj bi pomembno prispevale reforme trga dela. Pomemben korak pri snovanju reforme so bila v letu 1996 pripravljena Izhodišča za reformo Zakona o pokojninskem in invalidskem zavarovanju. Priporočal se je tristebni pokojninski sistem s kombinacijo dokladnega in naložbenega financiranja, javnega in zasebnega upravljanja ter redistributivne in varčevalne funkcije (Cvetko, 2000, str. 102). Finančni učinki zadnje pokojninske reforme so bistveno manjši, kot se je to predpostavljalo ob sprejemanju reforme v državnem zboru. »To pomeni, da bomo morali vsi skupaj kmalu zagristi v to jabolko in poiskati nove rešitve.« (STA, 2013)

Pomembna reformna sprememba se je zgodila tudi, ko je v veljavo stopil nov ZIUPTDSV, ki spodbuja zaposlovanje mlajših brezposelnih oseb in omejuje porodniško nadomestilo. Delodajalci, ki bodo za nedoločen čas zaposlili delavca, mlajšega od trideset let, bodo za prvi dve leti oproščeni plačila prispevkov za pokojninsko in zdravstveno zavarovanje, zavarovanje za starševsko varstvo in zavarovanje za primer brezposelnosti. Glede omejitve porodniškega nadomestila pa je določeno, da to ne more biti višje od dvakratnika povprečne mesečne plače v Sloveniji, ki znaša okoli 2.800 EUR bruto.

Slovenija v nasprotju s številnimi državami članicami EU doslej še ni bila izpostavljena korenitejšim reformam in posegom v javne izdatke. Ker so se s sprejetjem nove vseevropske strategije za rast Evropa 2020 države članice zavezale, da bodo letno poročale Evropski komisiji o načrtih za izvedbo reform in ukrepov, s katerimi bomo dosegali

skupne cilje, je tudi slovenska vlada sprejela vrsto ukrepov s ciljem krepitve rasti, povečanja konkurenčnosti in stabilizacije javnih financ. V letu 2012 je vlada državnemu zboru hkrati s predložitvijo rebalansa proračuna predlagala stimulatívne ukrepe za postopno zmanjševanje davčnega bremena podjetij in posameznikov, s katerimi je želela dodatno prispevati h konkurenčnosti slovenskega gospodarstva. Med njimi je navedla tudi določene spremembe, namenjene predvsem hitremu in enostavnemu izpolnjevanju davčnih obveznosti, posebna pozornost pa je pri tem namenjena malim in mikro podjetjem (odprava administrativnih ovir, povečana uporaba elektronskega poslovanja z davčnim in carinskim organom ter uvedba sistema pavšalne obdavčitve). Nacionalni reformni program vlade za obdobje 2012–2013 je predvidel ukrepe v obliki znižanja davčnih bremen, enostavnega izpolnjevanja davčnih obveznosti, učinkovitega nadzora in ukrepov za dvig zavesti o prostovoljnem plačevanju davkov, kar naj bi prispevalo k zmanjšanju sive ekonomije. Rezultat sta (med drugim) bila tudi jeseni 2012 sprejeta ZDoh-2J in ZDDPO-2H, ki sta začela veljati 1. 1. 2013, vendar nista prinesla bistvenih rezultatov v smeri poenostavitve obdavčevanja malih in srednjih podjetij. Podatki Ministrstva za finance so pokazali, da se je za sistem obdavčitve na podlagi normiranih odhodkov odločilo zelo malo zavezancev, čeprav je sistem administrativno zelo enostaven. Ker teorija poudarja, da so posebni davčni režimi za mala in srednja podjetja smiselni zlasti zaradi spodbujanja subjektov k prehodu v uradno ekonomijo in s tem zniževanje možnosti za davčno izogibanje, lahko zaključimo, da ukrep vlade ni dosegal učinka v smislu večjega števila subjektov, ki bi se odločili za ta prehod. Da pa je utegnil imeti celo škodljive posledice, kažejo številke o deregistracijah zavezancev za davek na dodano vrednost. Ukrep na področju davka na dodano vrednost je bil namreč posledica ukrepa poenostavitve načina ugotavljanja davčne osnove, zaradi česar je dvignil prag za vstop v sistem DDV iz 25.000 na 50.000 EUR. Tako je v obdobju 31. 3.–3. 7. 2013 iz sistema DDV izstopil 3.301 zavezanec, kar je desetkrat več zavezancev (v enakem obdobju 2012 je izstopil 331 zavezancev) kot v enakem obdobju lani, ko je bil prag še vedno 25.000 EUR (Jovanović, 2013, str. 10).

4.1 Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju

Prve ocene učinkov pokojninske reforme kažejo pozitivne kratkoročne in tudi srednjeročne učinke na vzdržnost javnih financ. V prvih sedmih letih reforme bodo odhodki za pokojnine v primerjavi s stanjem pred reformo padali, nato pa bodo z razliko, ki bo dosežena v omenjenih letih, enakomerno naraščali, vendar pa bodo skupni odhodki za pokojnine še vedno nižji, kot bi bili brez reforme. Delež izdatkov za pokojnine se bo iz sedanjih 11 % BDP do leta 2060 povečal na nekaj več kot 16 % BDP. Reforma prinaša prihranke, vendar učinki niso tako izraziti, ker se je uresničeval tudi cilj primerne višine pokojnin. Dobršen del vzdržnosti oziroma finančnega prihranka se izgubi zaradi zagotavljanja primerne nadomestne stopnje prihodnjim generacijam upokojencev, s čimer se varujeta tudi njihov socialni in materialni položaj. Dolgoročno se bo zaradi učinkov reforme morala stabilizirati tudi obveznost državnega proračuna do pokojninske blagajne.

Reforma je ob delovanju prehodnih obdobji že v prvem letu prinesla pozitivne učinke, saj je praktično ustavila rast novih starostnih upokojencev. Dotok novih zahtevkov za starostno upokožitev v letu 2013 je nižji kot v preteklih letih – 15.512, medtem ko je to število v letu 2012 znašalo 25.262. Dejanska upokožitvena starost novih starostnih upokojencev se je v letu 2013 pri ženskah v prvem letu reforme zvišala za dva meseca, pri moških pa se je delno znižala (za štiri mesece). To znižanje je predvsem posledica tega, da so se v letu 2013 upokojevali zlasti posamezniki, ki so ob nizki starosti dopolnili razmeroma dolgo pokojninsko dobo brez dokupa, medtem ko se drugi zavarovanci, ki so bili starejši in imeli dopolnjene manj pokojninske dobe, niso mogli upokožiti, saj reforma ne omogoča več uveljavljanja dodane dobe (študij, vojska). Poleg tega so se v letu 2013 upokojevali povečini posamezniki, ki so imeli zagotovljeno varstvo pričakovanih pravic po prejšnji zakonodaji, pri čemer so moški še vedno lahko uveljavljali znižanje starosti na račun otrok. Nasprotno pa se ugotavlja pozitivno gibanje pri ženskah, pri katerih se je dejanska upokožitvena starost v enem letu zvišala za dva meseca. Pri novih (starostnih) moških upokožencih je v letu 2013 razvidno podaljšanje dopolnjene pokojninske dobe za deset mesecev, medtem ko se je pri ženskah ta doba podaljšala skoraj za eno leto (enajst mesecev) (Nacionalni reformni program 2014–2015, str. 10).

ZPIZ-2, ki je stopil v veljavo s 1. 1. 2013, vsebuje člene in določila, ki se nanašajo na spremembe glede upokojencev in njihove podjetniške aktivnosti. Zaposleni, ki so v času veljavnosti ZPIZ-1 izpolnili pogoje za upokožitev, so se lahko upokožili tudi po uveljavitvi ZPIZ-2, in to ne le v letu 2013, temveč tudi kadar koli kasneje, ko se bodo odločili za upokožitev. Z novim zakonom imajo tudi delodajalci (podjetja) določene spodbude. V ZPIZ-2 so določene stimulacije za zaposlovanje starejših, mladih in mater z otrokom, mlajšim od treh let, ter za podjetnike, ki prvič registrirajo samostojno dejavnost. Stimulacije so v obliki znižanih prispevkov delodajalcev. Samostojni podjetniki so v prvih dvanajstih mesecih po prvem vpisu v sodni register oproščeni plačila prispevka zavarovanca in prispevka delodajalca v višini 50 % zneska prispevka, v naslednjih dvanajstih mesecih pa se plačilo prispevka zmanjša za 30 %.

Bistvene spremembe ZPIZ-2 so med drugim tudi (Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti, 2014):

- upokožitvena starost je za oba spola dvignjena na petinšestdeset let oziroma petnajst let zavarovalne dobe (to je tako imenovana starostna upokožitev);
- pravica do predčasne upokožitve pri šestdesetih: pravico do predčasne upokožitve zavarovanec lahko pridobi pri starosti šestdeset let, če dopolni najmanj štirideset let pokojninske dobe, vendar predčasen odhod v pokoj vpliva na višino pokojnine;
- možnost delne upokožitve: ta je namenjena stimuliranju podaljševanja delovne aktivnosti in kasnejšega pokoja zavarovancev;
- pri pokojninski osnovi se upošteva štiriindvajset najugodnejših let zavarovanja od leta 1970 dalje. Podaljševanje obračunskega obdobja za izračun pokojnin ne bo

zniževalo pokojnin, saj se ukinja dosedanje usklajevanje novih pokojnin s pokojninami že upokojenih;

- dokup pokojninske dobe: omogočen bo dokup zavarovalne dobe za obdobja, ki niso všteta v pokojninsko dobo, za skupno največ pet let zavarovalne dobe;
- spremenjeni so tudi usklajevanje pokojnin, informativna osebna evidenca, prilagoditev poklicnega zavarovanja in dodatno zavarovanje za zagotovitev dodatnega dohodka, dodani pa so bonusi za nadaljnjo aktivnost in malusi za predčasno upokojevanje.

Po novem se morajo upokojenci, ki želijo dodatno zaslužiti, odpovedati najmanj polovici pokojnine, za najmanj dvajset ur pa se morajo vključiti v zavarovanje in plačevati prispevke. V 116. členu ZPIZ-2 je navedena lestvica, ki določa delež pokojnine, ki se ji mora odreči upokojenec glede na obseg dela, ki ga želi opravljati in ob tem prejemati zaslužek (Data.si, 2013):

- 50 %, ko zavarovanec dela 4 ure dnevno ali znaša zavarovalni čas 20–24 ur tedensko;
- 37,5 %, ko zavarovanec dela 5 ur dnevno ali znaša zavarovalni čas 25–29 ur tedensko;
- 25 %, ko zavarovanec dela 6 ur dnevno ali znaša zavarovalni čas 30–34 tedensko;
- 12,5 %, ko zavarovanec dela 7 ur dnevno ali znaša zavarovalni čas 35–39 ur tedensko.

Določila 116. člena ZPIZ-2 so stopila v veljavo 1. 1. 2013, kar pomeni, da so morali novi zakon upoštevati vsi tisti upokojenci, ki so se aktivirali v letu 2013. Vsi upokojenci, ki poleg pokojnine opravljajo dejavnost po prejšnjem ZPIZ-1 (samostojni podjetniki), so se morali novi zakonodaji prilagoditi do začetka leta 2014. Imeli so možnost, da se sami vključijo v zavarovanje. V primeru, da za spremembo svojega statusa po novem ZPIZ-2 niso poskrbeli pravočasno, jih je v zavarovanje vključil zavod za pokojninsko in invalidsko zavarovanje po uradni dolžnosti.

V nadaljevanju prikazujem, na kakšne načine vse lahko upokojenec zasluži poleg svoje pokojnine po novem ZPIZ-2 (upokojenec lahko ustanovi d. o. o., dela prek podjetne ali pa prek avtorske pogodbe).

Upokojenec je lahko v družbi z omejeno odgovornostjo (d. o. o.) družbenik, ne sme pa v njej opravljati poslovodne funkcije in prejemati prihodkov iz dejavnosti, prav tako je lahko njen prokurist. V tem primeru se ni zavezan vključiti v zavarovanje in tudi pokojnina mu ostane v celoti. Torej se novi ZPIZ-2 v teh določilih v primerjavi z ZPIZ-1 ni spremenil.

Upokojenec lahko dela prek podjetne pogodbe. Sprememba, ki jo prinaša ZPIZ-2 glede podjetne pogodbe, pa je, da morajo »delodajalci« namesto 6-odstotnega prispevka za

pokojninsko in invalidsko zavarovanje od 1. 1. 2013 dalje plačati 8,85 % prispevka na bruto izplačilo zneska podjemne pogodbe

Določena dela lahko upokojenci še vedno opravljajo prek avtorske pogodbe. Vendar pa mora tudi pri avtorskih pogodbah »delodajalec« od 1. 1. 2013 dalje mesečno plačevati 8,85 % prispevka za pokojninsko in invalidsko zavarovanje na bruto izplačilo zneska avtorskega honorarja.

4.2 Zakon o interventnih ukrepih na področju trga dela in starševskega varstva

ZIUPTDSV je v 2. členu določal ukrepe za spodbujanje zaposlovanja mladih za obdobje od 1. 11. 2013 do konca leta 2014. To pomeni, da je delodajalec, ki je med 1. 11. 2013 in 31. 12. 2014 sklenil pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas z brezposelno osebo, mlajšo od trideset let, ki je bila najmanj tri mesece pred sklenitvijo pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas prijavljena v evidenci brezposelnih oseb, bil za prvih štiriindvajset mesecev zaposlitve oproščen plačila prispevkov (Setnikar, 2013).

Delodajalec se je tako lahko za naslednji dve leti izognil plačilu prispevkov, če je za nedoločen čas zaposlil osebo, mlajšo od trideset let. Ta oseba je morala biti vsaj tri mesece pred zaposlitvijo prijavljena na zavodu za zaposlovanje v evidenco brezposelnih oseb.

Takšna subvencija za delodajalce naj bi hkrati prispevala k udeležanju ukrepa Pobuda za zaposlovanje mladih (Stamatoukou, 2013), ki ga je sprejela Evropska komisija v okviru svežnja ukrepov za zaposlovanje mladih. Kljub oprostitvi prispevkov za pokojninsko, invalidsko in zdravstveno zavarovanje je bil zaposleni upravičen do enakega obsega pravic iz navedenih socialnih zavarovanj, kot če bi bili prispevki delodajalca plačani.

Julija 2014 so najmanjši (za minimalno plačo, ki je bila takrat 783,66 EUR bruto oziroma 599,73 EUR neto) delodajalčevi prispevki znašali nekaj centov več kot 126 EUR. Računano po tem zgledu (neupoštevajoč vsakomesečne spremembe pri obračunu prispevkov, s tem da je v račun vstavljena splošna olajšava) je tak delodajalec v dveh letih pri prispevkih privarčeval 3.024 EUR. Pri neto plači 1.000 EUR so mesečni prispevki delodajalca znašali približno 240 EUR, kar pomeni več kot 5.760 EUR prihranka v dveletnem obdobju.

Oprostitev prispevkov je veljala za delodajalca (Zakon o interventnih ukrepih na področju trga dela in starševskega varstva, Ur. l. RS, št. 63/2013):

- ki zadnje tri mesece pred sklenitvijo pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas z mlajšo brezposelno osebo ni začel postopka odpovedi pogodbe o zaposlitvi oziroma ni odpovedal pogodbe o zaposlitvi delavcem iz poslovnih razlogov;

- ki pred sklenitvijo pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas z mlajšo brezposelno ni imel blokirane transakcijskega računa trideset ali več zaporednih dni;
- ki je v zadnjih šestih mesecih pred sklenitvijo pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas z mlajšo brezposelno osebo redno izplačeval plače in plačeval obvezne prispevke za socialno varnost zaposlenih.

Delodajalec (pravna oseba) je ob izplačilu plač Dursu predložil obrazec REK-1, izpolnjen v skladu z navodili za izpolnjevanje obrazcev, ki so priloga 1 Pravilnika o obrazcih za obračun davčnih odtegljajev ter načinu in rokih predlaganja obrazcev davčnemu organu (Uradni list RS, št. 125/04). Prispevke delodajalcev, ki so bili predmet oprostitve (iz naslova obveznega zavarovanja v višini 16,1 %), je le obračunal, ne pa tudi plačal.

Podatki o višini oproščenih prispevkov delodajalca so bili na obrazcu REK-1 razvidni iz stolpca »obračunani«. Kot prilogo obrazcu REK-1 je delodajalec (pravna oseba) ob vsakem izplačilu plač Dursu predložil seznam delavcev, za katere je uveljavljal oprostitve. Iz njega so bili razvidni podatki o bruto plači oziroma bruto osnovi, od katere so bili prispevki le obračunani. Ob prvem izplačilu plače delavcu, za katerega se je uveljavljala oprostitve, je delodajalec (pravna oseba) Dursu predložil tudi potrdilo zavoda za zaposlovanje. Osebam, ki so se v skladu s to politiko zaposlovanja mladih pod navedenimi pogoji zaposlile za nedoločen čas, pa se ni bilo treba bati, če se prispevki niso plačevali, saj se je te zaposlene obravnavalo, kot če bi ti prispevki bili plačani in so tudi lahko uživali enake pravice.

Kaj pa, če je prišlo do prekinitve pogodbe o zaposlitvi s strani delodajalca? Če je prišlo do tega v obdobju štiriindvajsetih mesecev, kar je bila doba, za katero so bili oproščeni plačila prispevkov, so bili delodajalci obvezani plačati za nazaj vse prispevke, za katere so bili po tem zakonu (oziroma takrat predlogu zakona) oproščeni plačila. Ob tem pa je še treba omeniti, da v takšnem primeru delodajalec ni mogel koristiti drugih dodatnih spodbud pri zaposlovanju te osebe – na primer, če bi po tem zakonu nekoga zaposlil, hkrati pa bi želel po katerem izmed razpisov uveljavljati še subvencijo (Legato, 2013).

5 ODZIVNOST IN VKLJUČEVANJE STROKE TER JAVNOSTI PRED SPREJEMANJEM ZAKONODAJE

Zavedati se moramo, da sprememba ne more nastopiti takoj. Potreben je nek čas. Če gremo vsako leto stopničko višje, če vsako leto nekaj odstotkov mladih začne razmišljati pozitivno in v smeri, da sami ustvarjajo in se povezujejo, so to že premiki naprej. Dejstvo je, da sami ne moremo izboljšati celotnega sistema, zato se mi zdi pomembno, da civilnodružbene iniciative, ki jih je v Sloveniji ogromno, nagovarjajo s pozitivnimi zgodbami. Človek sam sprejema odločitve in od njega je vse odvisno. Danes ti nihče nič ne ponuja, vse si moramo ustvariti sami.

Problem je tudi v tem, da se bojimo najboljših. Poznamo veliko primerov (Buzeti, 2014), ko so tisti, ki so res dobri na svojih področjih, odšli v tujino, ker sta bila doma neko ljubosumje in strah, da bo nekdo nekoga zamenjal. Dokler bo tak način razmišljanja, teh ljudi ne bomo nikoli dobili nazaj.

Po drugi strani je težava tudi v zakonodaji in višini plač. Kot je pojasnil Buzeti (2014), mu ni jasno, zakaj država daje denar za umetno vzdrževanje sistema, ne pa za tiste, ki znajo ustvarjati delovna mesta. Dajmo denar najboljšim podjetnikom. Oni bodo znali ustvariti delovna mesta in pripeljati nazaj najboljše ljudi in jih tudi primerno plačati.

Sprejemanje zakonodaje po hitrem in skrajšanem postopku, brez vključevanja strokovne in širše javnosti ter tudi brez analize posledic sprejetih rešitev, ima lahko dolgoročne negativne posledice, so opozorili na okrogli mizi. V Ljubljani jo je pripravilo Društvo Integriteta – Transparency International Slovenije (Buzeti, 2014).

V nadaljevanju proučujem vključevanje stroke in javnosti v predhodno razpravo.

5.1 Vključevanje stroke in javnosti v predhodno razpravo

Resolucija o normativni dejavnosti, ki določa tudi sodelovanje javnosti pri pripravi predpisov, je bila od imenovanja sedanje vlade kršena v kar 71 % primerov, je opozoril direktor Centra nevladnih organizacij Slovenije Goran Forbici (Tax-Fin-Lex, 2012). Če so po sprejetju resolucije v času prejšnje vlade ugotavljali predvsem kršitve v smislu prekratke javne razprave, pa v zadnjega pol leta devetinštirideset predpisov sploh ni bilo objavljenih, dokler jih vlada ni potrdila. Težava je tudi, da pri predlogih predpisov manjka analiza učinkov, kar prav tako vpliva na kakovost zakonodaje, je pojasnil nekdanji predsednik računskega sodišča Igor Šoltes (Tax-Fin-Lex, 2012). Dodal je, da sprejemanje predpisov ad hoc, brez analize, pomeni, da jih bo treba kmalu spreminjati. »Očitno postajamo država, kjer so zakoni eksperiment,« je bil kritičen. Ugotavljal je tudi, da očitno kriza ni le ekonomska, temveč gre tudi za krizo demokracije, vrednot, pa tudi za zelo pomembno vprašanje, to je, ali je lahko kriza tudi razlog za teptanje demokracije.

Nekdanja informacijska pooblaščenka Nataša Pirc Musar je ob tem spomnila na postavitve radarjev v Mariboru, ki so naleteli na velik upor javnosti, nekatere so celo zažgali. Ker tega niso naredili na nek razumen način in jih postavili čez noč, se je veliko ljudi »ujelo v past«. »Normalno, da so ljudje ponoreli,« je še dodala. Sicer pa je morala tudi sama v zadnjem mesecu kar štirikrat odreagirati in se obrniti na poslanske skupine, ker se je za stališče o predlogih zakonov, ki se dotikajo tudi varstva osebnih podatkov ali dostopa do javnih informacij, sploh ni zaprosilo. V drugem primeru pa se je zgodilo, da so se nanjo obrnili tik pred zdajci, a še potem so že usklajeno besedilo čez noč spremenili in ga posredovali naprej, ne da bi deležnike, s katerimi so besedilo uskladjali, sploh o tem obvestili (Tax-Fin-Lex, 2012). Nekdanji namestnik protikorupcijske komisije Rok Praprotnik pa je opozoril,

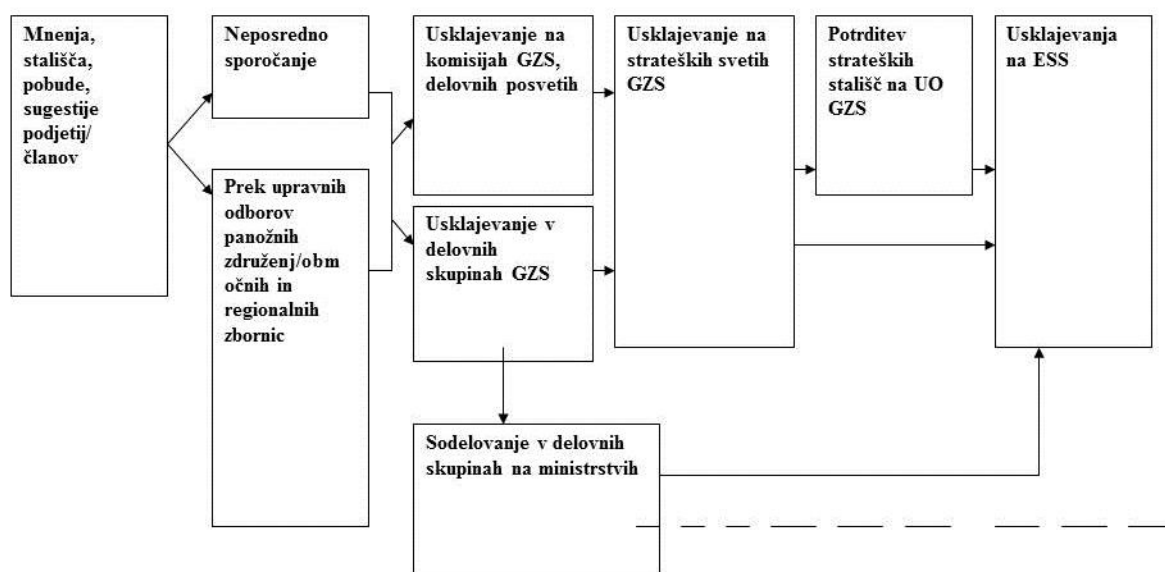
da je tisti, ki ne odigra svoje ustavne vloge, parlament. Vlada lahko namreč predlaga nujni postopek, a potrditi ga mora kolegij predsednika državnega zbora. Državni zbor bi moral presoјati in ustrezno omejevati vlado pri »rokohitrskih rešitvah«, a se to ne dogaja, je zaključil Praprotnik (Tax-Fin-Lex, 2012).

Izvršna direktorica Združenja Manager Sonja Šmuc je opozorila na posledice neprestanega spreminjanja zakonodaje in ocenila, da je Slovenija prenормirana država. Kot slabo je ocenila tudi dejstvo, da so bili posamezni člani pisani za konkretne primere. Tudi Šmuceva je poudarila, da se zakoni sprejemajo brez preverjanja učinkov in da čeprav na primer gospodarstvo opozarja, da bo zakon imel negativne posledice, to nikogar ne zanima, dokler do posledic ne pride. Podobno je na vprašanje o posledicah zakonov opozoril generalni sekretar Vrhovnega sodišča Republike Slovenije Janko Marinko, ki je kot konkreten primer omenil spremembo stečajnega zakona, ki je za sodišča prinesla skoraj četrtinsko rast sredstev za brezplačno pravno pomoč (Tax-Fin-Lex, 2012).

5.2 Vloga Gospodarske in Obrtno-podjetniške zbornice Slovenije

Gospodarska zbornica Slovenije (v nadaljevanju GZS) ima vlogo, da oblikuje stališča in mnenja do vseh vprašanj, strategij in politik, ki so pomembna za konkurenčnost slovenskega gospodarstva. Stališča oblikuje na podlagi mnenj strokovnjakov, podjetij in akademske sfere, povezanih z mrežo vodstva, strokovnih služb GZS, združenj oziroma zbornic dejavnosti in območnih oziroma regionalnih zbornic. Aktualna stališča nato GZS posreduje in uveljavlja pri pripravljavcih in odločevalcih na ravneh resornih ministrstev, Vlade RS, Državnega zbora RS – Odbora za gospodarstvo, Odbora za monetarno politiko in finančne zadeve, Komisije za gospodarstvo Državnega sveta ter v Ekonomsko-socialnem svetu, Svetu za znanost in tehnologijo, Svetu za visoko šolstvo in v drugih institucijah. Stališča GZS redno objavlja na spletnih straneh in o njih tudi obvešča medije (GZS, 2014). V nadaljevanju prikazujem oblikovanje stališča GZS.

Slika 2: Oblikovanje stališča GZS



Legenda: GZS – Gospodarska zbornica Slovenije, ESS – Evropski socialni sklad.

Vir: GZS, 2014.

GZS največje ovire vidi na področju okoljske in prostorske zakonodaje ter delovnih razmerij. Pojasnili so, da tu trajajo postopki predolgo in da ni razumevanja določenih uradnikov za težave podjetij in to, kaj finančno pomeni nekajletno čakanje na razna dovoljenja. Ocenjujejo sicer, da je v zadnjih letih prišlo do izboljšanja. Največji napredek pa po njihovi oceni predstavlja prehod na elektronsko poslovanje podjetij z državo, predvsem na področju ustanavljanja podjetij, in določene razbremenitve na področju davkov (GZS, 2014).

Kot so zapisali, podpirajo tudi nadaljnjo informatizacijo državnega aparata, saj bi država s tem lahko postala učinkovitejša. Ker je Ministrstvo za javno upravo in pravosodje že naredilo pregled ključnih zakonskih obveznosti in opredelilo, kje bi bilo možno še dodatno razbremeniti gospodarstvo, pričakujejo, da bo zakonodajalec te usmeritve upošteval in jih čim prej vnesel v novo zakonodajo (STA, 2012).

Dejavnosti in aktivnosti Obrtno-podjetniške zbornice Slovenije (v nadaljevanju OZS) so: svetovanje, izobraževanje, izvajanje javnih pooblastil, dejavnost sekcij, povezovalne naloge in druge naloge (OZS, 2007). Vse več članov išče bolj individualna specialistična svetovanja. Na povečan interes svetovanja najpogosteje vplivata dve dejstvi (OZS, 2007):

1. nova zakonodaja, ki zaradi svoje zapletenosti ne omogoča, da bi jo sleherni lahko razlagal oziroma razumel;
2. povečan in vedno bolj strokoven nadzor raznih inšpekcijskih organov.

Zakonske reforme in prilagajanje slovenske zakonodaje evropski problem nerazumevanja nove zakonodaje še povečujejo, zato je za pričakovati vedno večjo potrebo po

specialističnem svetovanju. Precejšen del splošnega, tudi zahtevnejšega svetovanja opravlja strokovna služba OZS.

Ena izmed bistvenih nalog OZS je tudi izobraževanje članov. Organizira tudi predavanja, tečaje, posvete, seminarje ipd. Teme izobraževalnih programov so prilagojene interesom članov oziroma sekcij (od seminarjev za sestavo davčnih napovedi do seminarjev za vodenje poslovnih knjig po sistemu enostavnega in dvostavnega knjigovodstva, računalniških tečajev, tečajev tujih jezikov, strokovnih tečajev in predavanj, ki so tako ali drugače prilagojena dejavnostim posameznih sekcij). Aktivnosti na področju izobraževanja so usmerjene tudi na dokončanje vsebinske prenovе poklicnega izobraževanja. Podjetniška zbornica sodeluje z OZS pri organizaciji pregledov obratovalnic, vodi evidenco o izdanih pogodbah o izobraževanju, sodeluje s šolami na lokalnem območju, daje pobude in predloge za kakovostno izobraževanje po sekcijah. Zaradi sprememb predpisov, izvajanja novih pooblastil in približevanja EU, ki bo na področju izobraževanja postavila določene dodatne zahteve, se zaposleni na zbornici udeležujejo dodatnih izobraževanj v okviru OZS (OZS, 2007).

Za vodenje evidenc, izdanih skladno z določbami Obrtnega zakona in podzakonskimi akti, Zakonom o prevozih v cestnem prometu in podzakonskimi akti ter Zakonom o poklicnem in strokovnem izobraževanju, se na področjih izvajanja javnih pooblastil izvajajo naslednji postopki (OZS, 2007):

- izdajanje, spreminjanje in odvzemanje obrtnih dovoljenj;
- vodenje obrtnega registra;
- izdajanje izpiskov iz obrtnega registra, potrdil in mnenj;
- sprejemanje vloge za licence za opravljanje cestnega prometa za fizične osebe;
- sprejemanje vloge za opravljanje preizkusov znanj za opravljanje obrti podobnih dejavnosti;
- pogodbe o izobraževanju v dualnem sistemu;
- izdajanje potrdil o uspešno opravljenih pripravniških izpitih;
- nudenje pomoči pri pridobitvi raznih dovoljenj ipd.

Sekcije opravljajo naloge v skladu s splošnim programom in na podlagi lastnih programov dela, ki poleg skupnih nalog vsebujejo še posamezne specifične naloge. Skupne naloge sekcij so (OZS, 2007):

- sodelovanje pri pripravi in izvajanju statusne gospodarske zakonodaje in zakonskih predpisov, ki določajo pogoje poslovanja posameznih dejavnosti;
- sodelovanje pri izgradnji poklicnega izobraževalnega sistema, pripravi učnih programov, nomenklaturi poklicev, mojstrskih izpitov itn.;
- sodelovanje z združenji, uradi, zbornicami in drugimi institucijami doma in v tujini;
- spremljanje pogojev poslovanja članov sekcije in izdelava razvojnih usmeritev;

- izvajanje dejavnosti pospeševanja kakovosti in sodelovanja pri vzpostavljanju sistemov kakovosti;
- usmerjanje, priprava in organizacija posebnega dopolnilnega izobraževanja za člane,
- seznanjanje članov s tehničnimi, tehnološkimi in ekološkimi merili in standardi ter s predpisi, ki jih morajo izpolnjevati po obstoječi zakonodaji posamezne dejavnosti;
- informiranje članstva o problematiki dejavnosti in delovanju organov sekcij;
- spodbujanje in organiziranje članov za udeležbo v promocijskih in sejemskih dejavnostih.

Programski plani dela po sekcijah so sestavni deli programa dela OZS.

Za celovito in kakovostno delovanje sistema obrtnih zbornic je zbornica v Celju stalno prisotna na sestankih predsednikov območnih obrtnih zbornic, sestankih sekretarjev in drugih delavcev območnih obrtnih zbornic ter sodeluje z vodstvom in strokovnimi službami na sejah in prireditvah OZS. Za izvajanje določenih nalog iz statuta in nalog iz programa dela ter za funkcioniranje zbornice, organov in služb se opravljajo naslednje naloge: opravljanje vseh strokovnih in administrativno-tehničnih opravil za potrebe zbornice in članov, stalno prilagajanje organizacije zakonskim predpisom, lokalni samoupravi in teritorialni organiziranosti države, koordiniranje dela med sekcijami ter med OZS in območno obrtniško zbornico (v nadaljevanju OOO), oblikovanje gradiv za organe zbornice ter urejanje delovnih razmerij in prilagajanje zaposlovanja potrebam zbornice. Med druge naloge uvrščamo tudi dejavnosti na področju spodbujanja kulturnih, družabnih in športnih prireditev, kot so: sodelovanje na reviji obrtniških pevskih zborov, organiziranje družabnih izletov za aktivne člane zbornice, organiziranje izletov za upokojene obrtnike, organiziranje obrtniškega plesa, organiziranje pohoda in piknika, organiziranje obrtnih športnih iger (OZS, 2007).

Na OZS opozarjajo, da je neprestano spreminjanje zakonodaje zlasti za mikro in mala podjetja zelo zahtevno in tudi obremenjujoče. Samostojni podjetnik ne more slediti vsem spremembam in jih pri svojem delu tudi dosledno spoštovati, česar bi se pri sprejemanju zakonodaje morali bolj zavedati. Kot navajajo, je bilo v zadnjih letih veliko zakonov in drugih aktov sprejetih brez sodelovanja zainteresirane javnosti. V nekaterih primerih pa je namesto do odprave starih prišlo do uvedbe novih ovir. Pri tem omenjajo zakonodajo s področja varstva okolja z intenzivnim uveljavljanjem okoljskih dajatev od leta 2006 dalje.

Kot primere, ko na področju varstva okolja prihaja do dodatnih administrativnih bremen, pa na OZS med drugim navajajo še postopke pridobivanja raznih dovoljenj za obdelavo odpadkov, okoljevarstvenih dovoljenj, vodenje evidenc o nastalih odpadkih in letno poročanje o nastalih odpadkih. Tudi Zakon o varnosti in zdravju pri delu po njihovi oceni kljub izboljšavam še vedno ostaja prezahteven za male delodajalce.

Na področju varnosti in zdravja pri delu je sicer po navedbah OZS prišlo do nekaterih pozitivnih sprememb – manj obveznosti za samozaposlene osebe in manj evidenc za delodajalce. Med pozitivnimi premiki pri odpravi administrativnih ovir omenjajo tudi uvedbo projekta Vem (vse na enem mestu), odpravo dvojnega oddajanja obrazcev na Ajpes in Durs, poenostavitev sistema plačevanja davkov in drugih obveznih dajatev ter odpravo poročanja o nameri sklenitve avtorske ali podjemne pogodbe (STA, 2012).

5.3 Pojasnila in vloga Davčne uprave Republike Slovenije in drugih državnih institucij s sprejetjem nove zakonodaje

Ker se proučevano podjetje Geaprodukt (glej poglavje 7) ukvarja s prodajo svežega in suhega sadja, katerega odjemalci so šole in vrtci, bi tu izpostavila nov Zakon o označevanju snovi, ki povzročajo alergije ali preobčutljivosti v obratih javne prehrane.

S 13. 12. 2014 se je začela uporabljati Uredba (EU) št. 1169/2011 o zagotavljanju informacij potrošnikom, spremembah uredb (ES) št. 1924/2006 in (ES) št. 1925/2006 Evropskega parlamenta in Sveta ter razveljavitvi Direktive Komisije 87/250/EGS, Direktive Sveta 90/496/EGS, Direktive Komisije 1999/10/ES, Direktive 2000/13/ES Evropskega parlamenta in Sveta, direktiv Komisije 2002/67/ES in 2008/5/ES in Uredbe Komisije (ES) št. 608/2004 (v nadaljevanju Uredba 1169/2011).

Uredba 1169/2011 v 44. členu določa, da so podatki o alergenih, kadar so ti prisotni v končnem izdelku, obvezni tudi za nepredpakirana živila, ponujena za prodajo končnemu potrošniku.

Države članice so lahko na podlagi določb 44. člena navedene uredbe prek nacionalne zakonodaje določile način označevanja alergenov v nepredpakiranih živilih. Naša država je pri tem upoštevala v preambuli Uredbe 1169/2011 navedeno dejstvo, da je pomembno zagotoviti informacijo o alergenih tako, da lahko potrošniki, ki imajo alergijo ali preobčutljivost na hrano, na podlagi prejetih informacij sprejmejo varno odločitev zase. Z upoštevanjem navedenega je bilo s 3. členom Uredbe o izvajanju uredbe (EU) o zagotavljanju informacij o živilih potrošnikom določeno, da morajo biti alergeni v živilih, ki se prodajajo v obratih javne prehrane, navedeni na najmanj enem izmed mest, kjer je predstavljena ponudba jedi (npr. jedilni list, pano, ekran itd.).

Nepravilno označevanje alergenov lahko ogrozi zdravje potrošnikov z alergijami. V primeru žit in glutena ter mleka in laktoze gre za dve različni problematiki: žita in mleko so lahko vir alergij zaradi preobčutljivosti na beljakovine, ki so v žitih ali v mleku. Potrošniki, ki so občutljivi/intolerantni na gluten ali laktozo, pa imajo zaradi pomanjkanja encimov težave le zaradi vsebnosti glutena/laktoze in ne zaradi osnovne alergije.

Potrošniki z alergijami ali preobčutljivostmi na določene snovi potrebujejo točne in natančne informacije o prisotnosti takšnih snovi v živilih, saj je ob pomanjkljivi obveščenosti lahko ogroženo njihovo zdravje. Alergije in preobčutljivosti na sestavine hrane lahko tudi pomembno zmanjšajo možnost izbora živil, zato je naloga vseh členov v živilski verigi, da omogočijo potrošnikom enostaven dostop do tistih živil, ki ne predstavljajo tveganja za njihovo zdravje.

Pri predstavitvi podatkov o alergenih v obratih javne prehrane je treba upoštevati še določbe 13. člena Uredbe 1169/2011, in sicer da morajo biti označeni na dobro vidnem mestu, da so zlahka vidni, jasno čitljivi in neizbrisni, ter določbe 21. člena, ki v drugem odstavku navaja, da navedba alergenov vključuje besedo »vsebuje«, besedi pa sledi ime alergena (Uprava RS za varno hrano, veterinarstvo in varstvo rastlin, 2014).

Nova zakonodaja se je pojavila tudi s sprejetjem Zakona o spremembah in dopolnitvah Zakona o opravljanju plačilnih storitev za proračunske uporabnike (v nadaljevanju ZOPSPU-A), ki je že stopil v veljavo in narekuje, da morajo od 1. 1. 2015 dalje vsi proračunski uporabniki prejemati račune in spremljajoče dokumente izključno v elektronski obliki. To pomeni, da morajo vsi (pravne in fizične osebe) za dobavljeno blago, izvedene storitve ali izvedene gradnje pošiljati proračunskim uporabnikom le e-račune.

Iz razgovorov, opravljenih z odgovornimi osebami v različnih institucijah, kot sta Durs in UJP, izhaja, da se ne pričakuje zakonodajnih sprememb na tem področju, razen če se nanašamo na Zakon o varstvu dokumentarnega in arhivskega gradiva ter arhivih (v nadaljevanju ZVDAGA), kjer bodo spremembe jasne šele po referendumu. Po trenutno veljavni zakonodaji kaže, da bo večina proračunskih uporabnikov v prekršku tako v primeru, ko bodo prejeli elektronske račune, kot tudi v primeru, če jih ne bodo. ZOPSPU-A namreč določa, da je s 1. 1. 2015 mogoče prejemati račune le v elektronski obliki, ZVDAGA pa navaja, da lahko javni zavodi prejemajo elektronske račune samo v primeru, če imajo za to sprejeta in s strani Arhiva RS potrjena notranja pravila.

Postopek prevzema in potrditve vzorčnih notranjih pravil je dolgoročni proces, ki lahko traja tudi več mesecev, še daljše časovno obdobje pa je potrebno, da se pripravijo notranja pravila. Pravne in fizične osebe bodo lahko elektronske račune proračunskim uporabnikom pošiljale prek bank ali procesorjev, vključenih v medbančno izmenjavo elektronskih računov, te pa bodo račune posredovale na spletni portal UJP e-račun. Neposredno pošiljanje elektronskih računov proračunskim uporabnikom ne bo dovoljeno, saj bo izmenjava elektronskih računov potekala izključno prek spletnega portala UJP e-račun.

Dokumentni sistem eRegistrator je poskrbel, da lahko inšpektorju ob obisku pokažemo revizijsko sled o tem, kdo in kdaj je podpisal elektronski račun. Slednjega lahko hkrati varno shranili iz eRegistratorja neposredno v sistem dolgoročne hrambe (Adacta.si, 2014).

6 VPLIV SPREMEMB ZAKONODAJE NA POSLOVANJE PODJETIJ

V času pogostih sprememb je nujno, da podjetja nenehno spremljajo zakonodajo, kajti v nasprotnem primeru se jim stvari lahko hitro obrnejo »na glavo«. Finančna, bilančna in davčna politika se v okviru celotne politike podjetja najbolj neposredno dotikajo denarnih in poslovnoizidnih tokov v podjetju. Management pa pri oblikovanju bilančne politike ni povsem samostojen, saj se mora ozirati na predpise in strokovna pravila. Zato mora podjetje določiti vrsto in velikost bilančnih pozicij znotraj takih omejitev. Z izkazovanjem prihodkov, odhodkov in poslovnega izida vodi podjetje tudi davčno politiko, ki je vidna skozi obdavčitev dobička. Obdavčitev dobička in davčna politika podjetja sta v tesni soodvisnosti z njegovo bilančno politiko, posredno pa tudi z naložbeno politiko, politiko financiranja in politiko delitve dobička.

Davčne, poslovnoizidne in finančne učinke poslovanja ter tudi naložb je treba opazovati in razumeti povezano. Eden izmed glavnih ciljev je seveda doseči ustrezen donos »po davkih«. Ta vidik je pomemben za podjetje kot celoto, vsaj tako pomemben pa je tudi vidik delničarjev (kapitalski dobički) in posloводства (udeležba v dobičku) (Willens, 2000, str. 10).

Že pri izkazovanju prihodkov, odhodkov, sredstev in obveznosti do virov sredstev podjetje vodi takšno bilančno politiko, ki bo minimizirala davčne obveznosti. Z upoštevanjem načela previdnosti minimiziramo tudi davčne obveznosti. Veliko avtorjev ukrepe bilančne politike neposredno povezuje z davčno politiko in taktiko podjetja, saj je treba vsako odločitev na področju bilance pretehtati tudi z davčnega vidika (Seicht, 1990, str. 246). Davek kot dajatev državi je izdatek denarja, ki negativno vpliva na denarne tokove. Zato so informacije o »davčnih odlivih« nepogrešljiva sestavina vsakega poročanja posloводства. Osnova za vsako odločitev o naložbah so predračuni, ki lahko pokažejo morebitne donose ob znanem tveganju. Vse predračunske informacije morajo vsebovati davčno komponento, torej informacije o donosu »po davkih«.

Davčna zakonodaja in davčne omejitve vplivajo tudi na odločitve posloводства. Pri davčnih odločitvah lahko govorimo o neavtonomnih (denimo izbira sedeža ali pravne oblike podjetja) in avtonomnih odločitvah (te so največkrat povezane s pristopi vrednotenja gospodarskih kategorij). Jasno je, da davčna zakonodaja povzroča ekonomske posledice v podjetjih, z davčno politiko pa se krojijo pogoji gospodarjenja. Področja, na katera ima obdavčenje še poseben vpliv, pa so naslednja (Petkovič, 2003, str. 5):

- odločitev o virih financiranja (lastni viri, tuji viri, operativni in finančni lizing, druge specifične oblike financiranja);
- odločitev o pravnoorganizacijski obliki gospodarskega delovanja (gre za ekonomske prednosti in pomanjkljivosti kapitalskih in osebnih družb ter odločitev o kapitalskih povezavah);

- odločitve glede kapitalsko intenzivne ali delovno intenzivne dejavnosti – osebne obdavčitve;
- odločitve o lokaciji podjetja, ki je odvisna od ponujenih davčnih ugodnosti;
- odločitev (v mednarodnih podjetjih), kje locirati glavno enoto podjetja in kje poslovne enote; ta odločitev pa je odvisna od domače davčne zakonodaje, sistema uporabe transfernih cen, sporazuma o izogibanju dvojnega obdavčenja, stopenj davka od dobička, možnosti uporabe različnih metod bilanciranja v davčnih izkazih, obdavčitve kapitalskih dobičkov, sistema davka na dodano vrednost in njegove usklajenosti v državah, kjer podjetje posluje. Davčno načrtovanje in optimiranje sta veliko učinkovitejša v mednarodnih korporacijah, ki delujejo v več državah, kjer je mogoče uporabiti različne možnosti in migracije proizvodnje, zaposlenih, kapitala.

V naslednjem podpoglavju obravnavam proces ravnanja s tveganji, korupcijo in resolucijo o preprečevanju korupcije.

6.1 Proces ravnanja s tveganji, resolucija o preprečevanju korupcije in možnosti korupcije

Ravnanje s tveganji je logičen, načrten proces prepoznavanja, proučevanja, ocenjevanja in nadziranja tveganj, povezanih s katero koli dejavnostjo, katerim koli področjem nalog ali katerim koli procesom v organizaciji. Organizaciji s pomočjo proaktivnega pristopa omogoča zmanjšati izgube, izrabljati priložnosti in ohranjati konkurenčno prednost, s čimer predstavlja vir dodane vrednosti za vse interesne skupine (Tušek & Žager, 2004, str. 13).

Čeprav se za korupcijo trdi, da je stara kot človeštvo, je mednarodna skupnost začela s sprejemanjem mednarodnih pravnih aktov s tega področja šele konec prejšnjega tisočletja. Vsebina večine teh aktov je že uresničena v veljavni slovenski zakonodaji (Komisija za preprečevanje korupcije, 2014).

Na gospodarskem in političnem področju posamezne države se pojavlja več dejavnikov, ki vplivajo na nastajanje korupcijskih dejanj. Eno izmed njih je gotovo omejevanje in reguliranje gospodarstva s strani države, katerega rezultat je doseganje prekomernih dobičkov. Kot primere državnih restrikcij in omejitev lahko navedem: omejitve trgovanja (npr. uvozne kvote, ki povzročijo korupcijo, saj si uvozniki želijo pridobiti uvozne licence, za kar morajo podkupiti njihove izdajatelje), protekcionistično industrijsko politiko (npr. državne subvencije, davčne olajšave), kontrolo cen in večkratne menjalniške tečaje (npr. en tečaj za uvoznike, drugi za izvoznike, tretji za investitorje). Korupcijo pogojujeta tudi privatizacija in obstoj prevelike regulacije naravnih monopolov. Eden izmed vzrokov za pojav posameznih korupcijskih dejanj je tudi premajhna konkurenca. Do korupcije prihaja

v povezavi z neko redko dobrino, s katero prosto in nenadzorovano razpolaga majhen krog ljudi (Makar, 2002, str. 7).

Različne oblike korupcije niso enako škodljive, vendar vsakršna korupcija spodkopava pravila ter ima uničujoče učinke na gospodarski in politični razvoj države. Prav tako je pomemben dejavnik tudi obseg korupcije. Mnogi sistemi lahko prenesejo nekaj korupcije, vendar so njeni učinki negativni, ko postane splošno sprejemljiva v družbi. Posledic korupcije je veliko in nekaj jih poskušam strniti v mislih, ki sledijo (Klitgaard, 1998, str. 4; Mauro, 1998, str. 12; OECD, 2000, str. 27).

Korupcija lahko povzroči, da domači in tuji podjetniki niso več zainteresirani za investiranje, kajti pogosti so primeri, ko morajo podjetniki že pred samim začetkom poslovanja plačati podkupnino raznim uradnikom, ti pa od njih v naslednjih letih zahtevajo udeležbo pri dobičku. Na takšen način se stroški investiranja zelo povečajo. Zaradi pojava korupcije se lahko zmanjša tudi kakovost infrastrukture in javnih storitev ter pride do izgube davčnih prihodkov. Ko podkupovanje privede do višjih dohodkov uslužbencev, se lahko zgodi, da bo takšen nepošten način pridobivanja dodatnega dohodka privabil tudi druge sposobne in izobražene ljudi (Mauro, 1998, str. 11).

Škoda, ki jo povzroča korupcija, ni samo ekonomska, temveč je lahko tudi ekološka in socialna. Obstaja možnost, ko lahko na primer podjetje na osnovi podkupnin neovirano onesnažuje okolje, zdravniki pa poskušajo od pacientov izsiliti pretirana ali neprimerna plačila za svoje storitve.

Korupcija lahko ogrozi gospodarsko aktivnost države tudi tako, da povsem spremeni prvotno sestavo proračunskih izdatkov. Do tega pride, ko podkupljeni politiki potrošijo več sredstev za nakup stvari, pri katerih je lažje pridobiti veje podkupnine, ki pa seveda ostanejo skrite pred javnostjo. Veliki projekti torej prinašajo tudi veje podkupnine, zato se bodo politiki na primer raje odločili za nakup vojaškega letala kot za vlaganje v izobraževanje in zdravstvo. V takšnih sistemih se velik del proračunskih izdatkov nameni za neproduktivne sektorje, policijo, vojsko in ostale, ki izvajajo nadzor (Mauro, 1998, str. 12).

Kot navaja Mauro (1998, str. 12), je ena izmed najhujših posledic, ki jih povzroči korupcija, zmanjšanje privatnih investicij, kar predstavlja kar tretjino vseh negativnih učinkov korupcije, kajti to zmanjšanje zavira tudi gospodarsko rast. Ostali dve tretjini predstavljajo ostale omenjene posledice, med njimi ima veliko vlogo tudi spremenjena sestava proračunskih izdatkov.

Po drugi strani pa Dobovšek (200, str. 1073) navaja, da država, v kateri je korupcija poslovna praksa, izgublja zaupanje v očeh mednarodnih poslovnežev in tuje javnosti, zmanjša pa se tudi zaupanje njenih državljanov. Korupcija namreč povzroči državi velike

stroške, poslabša se kakovost dela državnih institucij, politično odločanje postane nepredvidljivo, spodkopava se pravni red države.

V takšnem primeru so učinki korupcije nedvomno negativni, vendar so se pojavili nekateri zagovorniki korupcije, ki trdijo, da naj bi ta spodbujala uradnike k hitrejšemu delu in povečevala stopnjo vlaganj, kajti investitorji naj bi z uporabo podkupnin lažje prodrli na trg (Accetto, 2000, str. 315). Težko bi korupcijo ocenila kot pozitiven pojav, kajti uspešna korupcija kvečjemu spodbuja še več korupcije.

Tako kot povsod v svetu tudi v Republiki Sloveniji korupcija po definiciji škoduje državljanom in državi, ogroža vladavino prava in zaupanje ljudi v najpomembnejše državne institucije, zmanjšuje politično stabilnost in socialni mir ter z omejevanjem proste konkurence in zmanjševanjem učinkovite razdelitve sredstev ovira ekonomski razvoj. Število korupcijskih kaznivih dejanj v Republiki Sloveniji je po uradnih podatkih relativno nizko, vendar pa empirične ankete kažejo, da je korupcije v državi več – sicer še vedno ne toliko, da bi to terjalo uvedbo izrednih ukrepov, nesporno pa toliko, da je potrebno usklajeno in odločno ukrepanje tako države kot vseh njenih prebivalcev.

Dosedanje reakcije na pojavne oblike korupcije so bile izrazito represivne in so tako odpravljale zgolj posledice, ne pa tudi vzrokov tega socialno-patološkega pojava. Resolucija o preprečevanju korupcije v Republiki Sloveniji teži k realnim, postopnim in premišljenim ukrepom za odpravo korupcije, njeni osnovni cilji pa so usmerjeni preventivno: dolgoročna in trajna odprava pogojev za nastanek in razvoj korupcije, vzpostavitev ustreznega pravnega in institucionalnega okolja za preprečevanje korupcije, dosledna uveljavitev odgovornosti za nezakonita dejanja, izgradnja splošno sprejemljivega sistema ničelne tolerance do vseh korupcijskih ravnanj skozi razne oblike izobraževanj in učinkovita uporaba mednarodno uveljavljenih standardov na tem področju.

Za uspešno uresničevanje Resolucije o preprečevanju korupcije v Republiki Sloveniji je poleg angažiranja državnih organov in pravnih oseb v zasebnem in nevladnem sektorju nujno zagotoviti tudi ustrezno stopnjo pripravljenosti vseh prebivalcev za aktivno sodelovanje pri uresničevanju tega dokumenta, za kar pa morajo biti seveda ustrezno obveščeni in motivirani (Resolucija o preprečevanju korupcije v Republiki Sloveniji, 2014, str. 1). Z javnomnenjskimi raziskavami se običajno zbirajo podatki o mnenju prebivalstva glede določenega problema in ne toliko o dejanskem obsegu in resnosti problema. Kljub temu so na področju preprečevanja korupcije takšne raziskave pomembne, ker kažejo na stopnjo občutljivosti in raven ozaveščenosti prebivalstva, ki sta zelo pomembna dejavnika angažiranja celotne javnosti pri odpravljanju pogojev, okoliščin in vzrokov za nastanek korupcije (Resolucija o preprečevanju korupcije v Republiki Sloveniji, 2014, str. 6).

Zanimiv je pogled na podatke, ki kažejo, kako je z možnostjo vplivanja podjetij na zakonodajno delo državnih organov (tako imenovani state capture) v Republiki Sloveniji in

še v nekaterih državah v tranziciji. Po raziskavah Evropske banke za obnovo in razvoj – EBRD lahko v Republiki Sloveniji na vsebino zakonskih predpisov, torej na parlament, nezakonito vpliva 8 % podjetij, na vsebino podzakonskih predpisov 5 % podjetij, na vsebino odločitev Evropske centralne banke 4 % podjetij, na kazenska sodišča 6 % podjetij, na gospodarska sodišča 6 % podjetij in na politične stranke 11 % podjetij od anketiranih 125–150 podjetij. Skupni »state capture« indeks, ki istočasno predstavlja tudi delež podjetij, ki so oškodovana zaradi takšnega nezakonitega vplivanja, je v Sloveniji 0,07, kar je v bistvu eden izmed najboljših rezultatov (Rezolucija o preprečevanju korupcije v Republiki Sloveniji, 2014, str. 7).

Nekdanji predsednik protikorupcijske komisije Goran Klemenčič (Rtvslo.si, 2013) meni, da je bil pri sistemski korupciji namesto ničelne tolerance vzpostavljen sistem ničelnega tveganja. O vplivu korupcije na slovensko gospodarstvo je poudaril, da edini odgovor, ki ga poznata tuja dobra praksa in teorija v primeru omejevanja sistemske korupcije v majhnih državah, zaprtih ekonomijah, je transparentnost. V zadnjem času je ob sestavljanju nove vlade zasledil tudi vprašanje boja proti korupciji. Pojasnjuje, da je prvi predpogoj, da se sprejme ukrepe v parlamentu, ki so naravnani k večji odgovornosti, transparentnosti, ta, da so tam ljudje, ki se teh ukrepov ne bojijo, in ljudje, s katerimi povezane osebe se teh ukrepov prav tako ne bojijo.

Raziskava Vpliv korupcije na kakovost slovenskega gospodarskega okolja, ki jo je pri podjetju Valicon naročila protikorupcijska komisija, je pokazala, da je padec konkurenčnosti slovenskega gospodarstva predvsem posledica sistemske korupcije. Iz raziskave je razvidno, da polovica vprašanih menedžerjev meni, da je preglednost nizka tudi pri delovanju finančnih institucij. Približno 70 % anketiranih menedžerjev pa meni, da plačilna nedisciplina zavira poslovne dejavnosti podjetij. Plačilna nedisciplina je sistematično neplačevanje računov, ki si ga privoščijo podjetja, kjer je vloga države prevladujoča. Ali pa gre za javna sredstva, kjer ta denar je, a je v poslovni model korporacije vgrajen mehanizem, vedenje, da račun ne bo plačan, meni sociolog Urban Vehovar. Po njegovem mnenju gre tudi za nesposobnost nadziranja uprave podjetij, še posebej tiste v državni lasti. Je mnenja, da se soočamo s sistemsko korupcijo, v kateri je gospodarski sistem ujet. V tem sistemu so izrazito privilegirana podjetja v državni lasti in obstajajo mehanizmi, selekcije ljudi, ki se umeščajo v nadzorne svete teh podjetij. Takšen sistem pa dolgoročno producira revščino, zavira tvorbo novih delovnih mest. Plačilna disciplina je privedla do propada stotih podjetij, izgube na tisoče delovnih mest. Duši tisto, kar je zdravo v tej družbi, gospodarstvu. Vehovar meni, da je pri nas veliko dobrih podjetnikov in je zato treba odpreti prostor za ta podjetja, saj je od tega odvisna naša prihodnost (Rtvslo.si, 2013).

Samo Hribar Milič, predsednik GZS, meni, da je pravna država temelj tržnega gospodarstva. Po njegovem mnenju imamo sicer dovolj zakonov, vendar pa je njihova implementacija v Sloveniji tista šibka točka, ki omogoča, da se tudi kultura nespoštovanja

zakonov tako širi, svoje pa je prispeval tudi premajhen nadzor oblasti nad vzvodi moči, tako političnimi kot gospodarskimi (Gzs.si, 2013).

V nadaljevanju predstavljam vpliv sprememb zakonodaje na učinkovitost in uspešnost poslovanja podjetij in drugih organizacij.

6.2 Ključni cilji in rešitve zakonodaje ter njihov vpliv na učinkovitost in uspešnost poslovanja podjetij in drugih organizacij

S spremembami delovne zakonodaje bo omogočeno primerno razmerje med ustrezno socialno varnostjo in učinkovitejšim prilagajanjem razmeram na trgu dela. Uvedeni bodo ukrepi, ki bodo prispevali k zmanjšanju segmentacije na trgu dela kot posledice razlik v položaju delavcev, zaposlenih za določen in nedoločen čas. Kot prvi ukrep bo koncesija, ki se plačuje od študentskega dela, dvignjena iz 14 % na 25 %, s čimer se bo pomembno zmanjšala stroškovna konkurenčnost tega dela, zbrana sredstva pa bodo namenjena za štipendiranje. Da bi omogočili lažje prehajanje delavcev iz fleksibilnih v stabilnejše oblike zaposlitve, bo oblikovan sistem, kjer bi se stroški delodajalcev povečevali postopoma, zaradi česar bodo imeli manj razlogov, da se izogibajo zaposlovanju za daljše obdobje. Spremembe zakonodaje predvidevajo lažje prehajanje med delovnimi mesti pri delodajalcu in med delodajalci. S ciljem nižje administrativne, stroškovne in časovne obremenitve podjetij so predvideni poenostavljeni postopki sklepanja in odpovedi delovnega razmerja ter na drugi strani učinkovitejši postopki inšpekcijskega nadzora in sodnega varstva, kar bo prispevalo k povečanju učinkovitosti delovnopravnega varstva. V okviru ukrepov je predvidena tudi reforma sistema odpravnin z možnostjo ustanovitve sklada za odpravnine. Sklad bi zagotavljal ustrezno varnost posameznikom, ki so izgubili zaposlitev in iščejo novo, ter zmanjšal in porazdelil breme, ki ga za delodajalce predstavljajo stroški ob odpuščanju. V povezavi s predvidenimi spremembami na področju odpravnin bodo prenovljeni odpovedni roki in sistem zavarovanja za primer brezposelnosti. Hkrati bo sklad omogočal, da zaposleni neizkoriščena sredstva spremenijo v pokojninsko rento (Nacionalni reformni program 2012–2013, str. 15).

Rešitve novega zakona v zvezi s formalnimi obveznostmi delodajalca v postopkih sklepanja in odpovedi pogodb o zaposlitvi bodo prispevale k zmanjševanju ovir za delodajalce pri zaposlovanju za nedoločen čas, ob hkratnem zagotavljanju ustreznega pravnega varstva delavca kot šibkejše stranke v delovnem razmerju. Po metodologiji OECD iz leta 2008 je Slovenija na podlagi indeksa varovanja zaposlitve delavcev, zaposlenih za nedoločen čas, ki je znašal 2,98, na tem področju dosegala enega izmed najslabših rezultatov med državami članicami. Ukrepi, predvideni v reformi trga dela, bodo po neuradnih izračunih Urada RS za makroekonomske analize in razvoj po enaki metodologiji indeksa varovanja zaposlitve delavcev, zaposlenih za nedoločen čas, znižali to na raven 2, s čimer bi se Slovenija uvrstila v povprečje držav članic OECD. Približevanje indeksov varovanja zaposlitve za zaposlene za nedoločen in določen čas pa

bo dodatno spodbudilo zmanjševanje segmentacije na trgu dela. ZDR-1 predvideva poenostavitev postopkov pred odpovedjo in v zvezi z njo z namenom omejiti procesne ovire za zakonitost odpovedi pogodb o zaposlitvi, skrajšati postopke odpovedi, zmanjšati stroške delodajalca in negotovost delodajalca v primeru, ko nadaljevanje delovnega razmerja iz utemeljenih razlogov ni možno, ter odpraviti administrativne ovire (Nacionalni reformni program 2013–2014, str. 15).

Da bi delodajalci zmanjšali stroške pri zaposlitvah za nedoločen čas, se najdaljši odpovedni rok pri odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga ali iz razloga nesposobnosti iz 120 skrajšuje na 60 dni. Daljši odpovedni rok (80 dni) velja le v primeru, ko je delavec pri delodajalcu izpolnil 25 let zaposlitve in če ni s kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti določeno drugače (Nacionalni reformni program 2013–2014, str. 16).

Z reformo trga dela je omogočeno vključevanje delavcev v ustrezne ukrepe na trgu dela že v času odpovednega roka. Ta rešitev bo skupaj z dolžnostjo delodajalca, da že ob začetku tega odpovednega roka obvesti zavod za zaposlovanje o odpovedi pogodbe o zaposlitvi, in dolžnostjo prijave delavca v evidenco iskalcev zaposlitve omogočila takojšnje vključevanje delavcev v odpovednem roku v aktivnosti, ki jim lahko omogočijo zaposlitev, pridobivanje novih znanj in kompetenc, ki so za delodajalce zanimivejše, vplivala pa bo tudi na boljšo motivacijo delavcev za čimprejšnjo ponovno vključitev na trg dela (Nacionalni reformni program 2013–2014, str. 16).

Skladno s sprejetimi Smernicami za izvajanje ukrepov aktivne politike zaposlovanja za obdobje 2012–2015 je bila posebna pozornost posvečena mladim in starejšim iskalcem zaposlitve. V okviru aktivne politike zaposlovanja so bili razviti posebni programi, prilagojeni mladim, ki so namenjeni s poklicem povezanemu intenzivnejšemu sodelovanju mladih in delodajalcev, mentorskim shemam in spodbudam za zaposlovanje mladih ob prvi zaposlitvi. Za večjo povezanost med potrebami na trgu dela in izobraževalnim sistemom so bili v pripravo programov v večji meri vključeni delodajalci (Nacionalni reformni program 2012–2013, str. 15).

Z namenom zviševanja delovne aktivnosti starejših se postopno zvišuje starost delavcev, ki jim je zagotovljeno posebno varstvo pred odpovedjo. Tako ureditev v ZDR-1 sledi dvigu starosti, ki jo za upokojitev predvideva pokojninska zakonodaja. Posebno varstvo pred odpovedjo uživajo delavci, ki izpolnjujejo pogoj starosti osemindeset let oziroma delavci, ki sicer pogoja starosti ne izpolnjujejo, jim pa do izpolnitve pogojev za starostno upokojitev manjka pet let ali manj. Dodatno spodbudo za zaposlovanje starejših predstavljajo spremembe na področju odpravnine ob upokojitvi. Zakon kot pogoj za pridobitev pravice do odpravnine ob upokojitvi na novo določa, da pravica delavcu pripada, če je delavec pri delodajalcu zaposlen najmanj pet let, in daje možnost drugačnega urejanja pravice s kolektivno pogodbo dejavnosti.

Korigiran bo tudi institut študentskega dela, ki v obstoječi obliki predstavlja nelojalno konkurenco na trgu dela, predvsem mladim iskalcem redne zaposlitve. Nadaljeval se bo tudi program samozaposlovanja, ki beleži kar okrog 80-odstotni delež preživetja novoustanovljenih s. p.-jev oziroma podjetij v dveh letih. K večji zaposlenosti mladih bodo prispevale tudi spremembe delovne zakonodaje, ki bodo delodajalcem omogočile, da se lažje prilagajajo potrebam na trgu dela, mladim pa lažje vključevanje na trg dela, pridobivanje delovnih izkušenj in večjo varnost. Spremembe bodo pripomogle tudi k zmanjšanju segmentacije na trgu dela, ki predstavlja največjo oviro za zaposlovanje mladih. Spodbude bodo usmerjene tudi v prilagajanje delovnih mest za starejše. Nova delovna zakonodaja bo omogočila lažje zaposlovanje starejših delavcev s prenovo odpovednih rokov in novo ureditvijo odpravnin. Ob tem bodo pomembni tudi podporni in preventivni ukrepi prilagajanja delovnega mesta in zdravja pri delu ter tudi promocija aktivnega staranja. V okviru novega ukrepa aktivne politike zaposlovanja – »nadomeščanje na delovnem mestu in delitev delovnega mesta« – je bil v letu 2012 zagnan nov program »mentorske sheme«, ki je namenjen prenosu delovnih izkušenj, znanj in veščin starejših zaposlenih na mlajše brezposelne, po drugi strani pa podjetjem in njihovim zaposlenim omogoči sistematično uvajanje na novo zaposlenih. Pomembno je omeniti, da trenutno poteka ocenjevanje ključnih programov aktivne politike zaposlovanja, ki bo dalo odgovor na vprašanje o učinkovitosti dosedanjih ukrepov in podlago za njihove izboljšave tako z vidika ustreznosti postopkovno-izvedbenih shem kot z vidika njihovega prispevka k večji prilagodljivosti trga dela in večji zaposljivosti posameznikov (Nacionalni reformni program 2012–2013, str. 16).

Ker so človeški viri ključni za uspešnost podjetij, je bil okrepljen tudi koncept vseživljenjskega učenja. Večje vključevanje posameznikov v različne oblike funkcionalnega usposabljanja in izobraževanja ter v druge inovativne ukrepe, kot so spodbujanje rotacije in nadomeščanja oseb v času usposabljanja in drugih daljših odsotnosti, bo povečalo ustvarjalnost, inovativnost na delovnih mestih in višjo zaposljivost. Ob tem bo zlasti pomembno zagotavljanje storitev vseživljenjske karijerne usmerjenosti, ki je z uveljavitvijo novega ZUTD postala javna storitev (ne več program) in bo povečala informiranost posameznikov in njihovo motivacijo za vseživljenjsko učenje ter bo posledično vplivala na večjo usklajenost med ponudbo in povpraševanjem. Storitve karijerne usmerjenosti se že zagotavlja brezposelnim osebam, ki so prijavljene v evidenci brezposelnih oseb, iskalcem zaposlitve, katerih zaposlitev je ogrožena, nekatere take storitve pa tudi drugim iskalcem zaposlitve (učencem, dijakom, študentom in njihovim staršem). Izvaja se tudi poseben program vseživljenjske karijerne usmerjenosti zaposlenih v mikro in manjših podjetjih, ki sama glede na svojo velikost nimajo razvite kadrovske funkcije (Nacionalni reformni program 2012–2013, str. 16).

Učinkovitost ukrepov aktivne politike zaposlovanja bo povečana z združevanjem programov in racionalizacijo postopkov vključevanja brezposelnih oseb. Okrepljeni in prenovljeni bodo programi, ki bodo zagotavljali hitro prilagajanje znanj in veščin

brezposelnih oseb na trgu dela. Za spodbujanje hitrejšega vključevanja brezposelnih oseb na trg dela in hkrati ohranjanje stabilnosti javnih financ se bo znižala višina nadomestila, ki ga prejme brezposelni v prvih mesecih, omejilo pa se bo tudi najdaljše obdobje njegovega prejetja (Nacionalni reformni program 2012–2013, str. 16).

Zavod za zaposlovanje je v letu 2011 z okrepljeno aktivacijo in organizacijskimi spremembami uspel povečati število zaposlitev brezposelnih oseb v primerjavi s preteklim letom. Za učinkovitejše, kakovostnejše ter posameznikom in podjetjem prilagojene storitve je zavod za zaposlovanje z letom 2011 uveljavil prenovljeno doktrino dela z delodajalci, brezposelnimi in iskalci zaposlitve. Z njeno uvedbo zavod krepi vlogo osrednje institucije za povezovanje, usklajevanje in realizacijo interesov partnerjev na trgu dela. Za povečanje učinkovitosti je zavod za zaposlovanje okrepil: proaktivno vlogo pri pokrivanju potreb delodajalcev po kadrih (zlasti v malih in srednje velikih podjetjih), spodbujanje brezposelnih, posebno prejemnikov denarnega nadomestila in denarne socialne pomoči, k čimprejšnji vključitvi v zaposlitev (s tem bo prispeval tudi k cilju spreminjanja razmerja med pasivnimi in aktivnimi oblikami pomoči v primeru brezposelnosti v prid slednjim), učinkovitost programov aktivne politike zaposlovanja, ki jih izvaja, da bodo bolj usmerjeni k potrebam na lokalnem/regionalnem trgu dela in delodajalcev. V letu 2012 so na zavodu takoj po prijavi ali najpozneje v štirih mesecih po njej skušali zagotoviti vsaj eno aktivnost, ki je omogočila hitrejšo razreševanje problema brezposelne osebe. Z izvajanjem storitev za pospeševanje prostega pretoka delavcev v okviru mreže Eures je zavod krepil vlogo posredovalca zaposlitev, pri čemer je posebno pozornost posvečal čezmejnemu zaposlovanju tistih brezposelnih in iskalcev zaposlitve, za katere na domačem trgu dela primanjkuje zaposlitvenih priložnosti. Za preprečevanje zaposlovanja na črno je bilo okrepljeno delovanje delovne inšpekcije, tudi z odpravo nekaterih administrativnih ovir, ki obremenjujejo delo inšpekcije. K zmanjšanju obsega sive ekonomije so z zmanjšanjem rigidnosti na trgu dela in znižanjem stroškov dela prispevale tudi predvidene spremembe delovne zakonodaje. Za večjo učinkovitost in racionalizacijo so se združili obstoječi skladi na trgu dela (Sklad RS za razvoj kadrov in štipendije, Sklad RS za spodbujanje zaposlovanja invalidov ter Javni jamstveni in preživitinski sklad RS) v enoten Socialni sklad Republike Slovenije (Nacionalni reformni program 2012–2013, str. 17).

Ocena učinkov (davčne) zakonodaje ne pomeni le ekonomske presoje, ki se meri v učinkih na davčne prihodke, večjem številu poslovnih subjektov, večji zaposljivosti itn. Priprava in implementacija boljše oziroma učinkovitejše pravne ureditve predstavlja splošno izboljševanje zakonodajnega okolja. Ocena oziroma presoja učinkov predpisov (angl. Regulatory Impact Assessment – RIA) je sistematična in obvezna presoja učinkov predlagane primarne in sekundarne zakonodaje na posamezne kategorije deležnikov, ekonomskega sektorja in okolja. V splošnem gre za administrativno proceduro, ki se najpogosteje uporablja kot predzakonodajni postopek, pri čemer sofisticiranost in širina postopka variirata v odvisnosti od odprtih vprašanj in razpoložljivih virov (Cave et al., 2008). Gre torej za temeljno orodje pri presoji vplivov oziroma učinkov predpisov, ki se

uporablja za pregled in merjenje verjetnih koristi, stroškov in učinkov nove ali obstoječe ureditve (Jovanović, 2013, str. 5).

V Republiki Sloveniji smo vprašanje kakovosti oziroma učinkovitosti zakonodaje in s tem povezanih instrumentov prvič vključili v dokumente, ki so se nanašali na sistemski pristop k procesu reforme slovenske javne uprave. V kontekstu demokratizacije slovenskega javnega sektorja se RIA omenja v Programu za učinkovit vstop v Evropsko unijo, prav tako pa v Strategiji nadaljnjega razvoja slovenskega javnega sektorja 2003–2005, na podlagi katere je bila v delovni program vlade za leto 2003 vnesena izdelava predloga zakona o analizi učinkov predpisov, ki žal ni bil sprejet (Rakar, 2005, str. 51). Zgodovinski pregled aktivnosti na tem področju pokaže, da je bilo v zadnjem desetletju v smeri uvedbe ocene učinkov oziroma vplivov predpisov kar nekaj storjenega; še zlasti veliko na področju odprave administrativnih ovir, najaktivnejše pa je na tem področju prav Ministrstvo za finance. Kljub temu pa tudi Ministrstvo za finance kot predlagatelj davčne zakonodaje v kontekstu RIA pripravlja le oceno finančnih posledic predloga zakona za državni proračun in druga javnofinančna sredstva ter presojo drugih posledic uvedbe, kot so administrativne in druge posledice, posledice za okolje (vključuje prostorske in varstvene vidike), posledice za gospodarstvo in posledice na socialnem področju. Ocene finančnih posledic so običajno ocenjene le na nivoju celotnega zakona, ne pa za posamezne davčne institute, ki se spreminjajo. Noben segment ocene ne vsebuje analize stroškov in koristi ali integrirane analize, analize stroškovne učinkovitosti ali ocene tveganj (Jovanović, 2012, str. 54).

Pregled predlogov sprememb davčne zakonodaje iz leta 2012 pokaže, da se vse naštet lastnosti presoje učinkov zakonodaje dokažejo tudi na tem primeru (Predlog zakona o spremembah in dopolnitvah Zakona o dohodnini, 2012 in Predlog zakona o spremembah in dopolnitvah Zakona o davku od dohodkov pravnih oseb, 2012). Iz ocene učinkov predlagatelja (»druge posledice, ki jih bo imel sprejem zakona«) Zakona o dohodnini (v nadaljevanju ZDoh-2L) je razvidno, da naj bi bila predlagana sprememba načina ugotavljanja davčne osnove ugodnejša (z vidika deleža odhodkov glede na prihodke) za približno 8.200 zavezancev za davek od dohodkov iz dejavnosti, ki so imeli prihodke nižje ali enake 50.000 EUR. Predlagatelj je izpostavil kalkulacijo, po kateri bi se zavezancem s prihodki 10.000 EUR letno znižala davčna obveznost za 600 EUR (razlika med davčno obveznostjo po starem sistemu, ki je določal 25-odstotne normirane stroške in povprečno efektivno stopnjo 16 %, in po novem sistemu, ki določa 70-odstotne normirane stroške in 20-odstotno stopnjo dohodnine), medtem ko bi se zavezancem s prihodki v višini 30.000 EUR znižala za 1.800 EUR. Prav tako zakonodajalčeve ocene učinkov na gospodarstvo nakazujejo, da naj bi bil položaj zavezancev za davek od dohodkov iz dejavnosti, ki so davčno osnovo ugotavljali na podlagi dejanskih prihodkov in normiranih odhodkov že po starem sistemu in uveljavljali 70-odstotne normirane stroške, slabši, saj bi se jim davčna obveznost povišala za 120 EUR letno, medtem ko bi se zavezancem s prihodki v višini 30.000 EUR ob enakih predpostavkah zvišala za 360 EUR. Podobno predlagatelj tudi pri

predlogu ZDDPO-2L navaja, da je v letu 2010 imelo 29.761 zavezancev za davek od dohodkov pravnih oseb prihodke nižje ali enake 50.000 EUR. Ob upoštevanju 17-odstotne stopnje davka v letu 2013 bi predlagana sprememba davčne zakonodaje bila ugodna za približno 1.400 zavezancev, ki bodo po veljavnem sistemu (torej uveljavljanja dejanskih prihodkov in odhodkov) obračunali za 6,1 mio EUR davka, kar znesi 4.300 EUR na zavezanca. Prav tako predlagatelj ocenjuje, da bi se zaradi spremembe načina ugotavljanja osnove davčna obveznost na zavezanca znižala za 2.400 EUR. Skupni učinek iz naslova uvedbe spremenjenega načina ugotavljanja davčne osnove je bil ocenjen na 3,5 mio EUR iz naslova dohodnine in 2,8 mio EUR iz naslova davka od dohodkov pravnih oseb. Ocena vpliva omenjenega davčnega ukrepa oziroma spremembe davčne zakonodaje na davčne prihodke pokaže, da cilj predlagatelja oziroma vlade ni bil neposredno vplivanje na višje davčne prihodke. Kot poglavitni cilj se navaja zmanjševanje administrativnih obremenitev pri izpolnjevanju davčnih obveznosti pri poslovanju, zlasti malih podjetnikov. Ukrep je bil usmerjen v administrativno poenostavitev davčnega poslovanja malih podjetij, kar bi pomenilo spodbujanje rasti podjetništva in odpiranje novih delovnih mest. Izkazalo se namreč je, da je bil dotedanji sistem (sistem normiranih stroškov v višini 25 %) za zavezance nepriljubljen in da se jih je zanj odločalo zelo malo število, pri čemer se je kot poglavitne razloge navajalo prenizko stopnjo normiranih odhodkov, prenizek prag za vstop v sistem normiranih odhodkov in premajhno administrativno poenostavitev za zavezance znotraj sistema normiranih odhodkov (Jovanovič, 2013, str. 6–7).

V nadaljevanju podajam praktični primer Pošte Slovenije in negativne učinke sprememb zakonodaje na njene rezultate, saj bi morala uvesti 1.100 poštnih okenc in na terenu uvesti davčne blagajne za več kot 2.500 pismonoš. Pošta Slovenije ocenjuje, da bi ji Zakon o potrjevanju računov povzročil za 3,9 milijona EUR stroškov uvedbe davčnih blagajn, nato pa vsako leto za 1 milijon EUR stroškov vzdrževanja. Boj države proti sivi ekonomiji na Pošti Slovenije pozdravljajo, žal pa po drugi strani vidijo veliko novih obveznosti in z njimi povezanih stroškov. Zato so na zakon pravočasno dali ustrezne pripombe. Poleg Zakona o potrjevanju računov na poslovanje Pošte Slovenije vpliva tudi Zakon o splošnem in upravnem postopku (ZUP), ki bi v predlagani različici za Pošto Slovenije pomenil izgubo 90 % priporočenih pisemskih pošilk, kar po njenih ocenah znaša kar 4,9 milijona EUR. Omeniti velja še Zakon o zdravstvenem varstvu in zdravstvenem zavarovanju, kjer bi morebitna ukinitev dopolnilnega zdravstvenega zavarovanja pomenila velik upad prihodkov iz naslova standardnih pisem, in sicer v vrednosti 1,65 milijona EUR. Generalni direktor Pošte Slovenije mag. Boris Novak pojasnjuje: »Napovedane spremembe zakonodaje bi v letu 2015 in nadaljnjih letih imele dodaten negativen vpliv na poslovni izid Pošte Slovenije v višini približno 13,8 milijona evrov. Kljub uspešnemu poslovanju v lanskem letu smo v tem trenutku stroškovno izjemno ranljivi in lahko že manjša negativna gibanja na področju prihodkov ali odhodkov ogrozijo pozitivno rast poslovanja Pošte Slovenije.« Nadzorni svet ugotavlja, da so negativni učinki sprememb zakonodaje v času od leta 2012 dalje precej višji od pozitivnih in se še krepijo (Svet24.si, 2015).

7 KRITIČNI POGLED NA PROUČEVANO PODJETJE

V nadaljevanju proučujem in analiziram podjetje Geaproduct z vidika vpliva sprememb zakonodaje na njegovo poslovanje.

7.1 Predstavitev podjetja Geaproduct, d. o. o.

Podjetje Geaproduct, trgovsko podjetje na debelo in drobno, d. o. o., ki ima sedež na Devovi ulici 18 v Ljubljani, je bilo ustanovljeno 1. 3. 1990. Podjetje je na podlagi 55. člena ZGD uvrščeno med srednje velike družbe in je zavezano reviziji. Registrirano je kot specializirana družba za trženje in distribucijo sadja in zelenjave, sveži, suhi, konzerviran in rezan program. Ima značaj družinskega podjetja, v katerem poteka prenos vodenja družbe iz starejše na mlajšo generacijo. Prenos vodenja iz ene na drugo generacijo in čas, v katerem živimo, zahteva velike spremembe, razvoj, raziskave in uvajanje novosti, spremembe v delovnih procesih in organizaciji dela (Letno poročilo, 2014).

Tabela 16: Zaposleni v podjetju Geaproduct, d. o. o., in njihova struktura v letu 2014

Oddelek	Nekvalif. delavci	Kvalif. delavci	Srednješ. izob.	Višješ. izob.	Visoka izob.	Skupaj	Delež
Upravne službe, FRS, NIP			8	1	6	15	34,09 %
Centralno skladišče Ljubljana	5	1	17			23	52,27 %
PC Maribor			3			3	6,82 %
PC Ankaran	1		1		1	3	6,82 %
Skupaj	6	1	29	1	7	44	100, %
Delež	14 %	2 %	66 %	2 %	16 %	100 %	

Legenda: FRS – finančno-računovodska služba, NIP – nabava in prodaja, PC – poslovni center.

Vir: Letno poročilo podjetja Geaproduct, d. o. o., za leto 2013.

Število zaposlenih se je od leta 2013 zmanjšalo za skoraj za polovico, ker so zaradi racionalizacije poslovanja v procese vključevali več zunanjih izvajalcev. V letu 2013 so s pomočjo usposabljanj in razvojnih aktivnosti v kolektivu podjetja Geaproduct, d. o. o., poenotili načela in cilje zaposlenih, ki jim sledijo družno in s trdnim namenom. Izoblikovali so temelje poslovne politike (poslanstvo, vizijo, cilje in strategijo). Glavno poslanstvo podjetja Geaproduct, d. o. o., je zadovoljevati potrebe kupcev z vsakodnevnim

nudanjem izbrane palete sadja in zelenjave iz svežega, suhega, konzerviranega in rezanega programa. Podjetje Geaprodukt, d. o. o., želi rasti in se razvijati kot vodilni distributer sadja in zelenjave svežega, konzerviranega, suhega in rezanega programa ter drugih prehranskih izdelkov v Sloveniji in sosednjih državah z lastnimi predelovalnimi enotami in po načelih kakovosti.

Cilj podjetja Geaprodukt, d. o. o., je zadostiti potrebam kupcev na vljuden in strokoven način ter jim biti na razpolago, širiti zaupanje v ime podjetja in lastne blagovne znamke ter varovati dobro ime. Dobro ime predstavlja nematerialni vir za razvoj podjetja, ki se ga sodelavci ves čas zavedajo, pomeni pa pridobivanje zvestobe kupcev, interes kakovostnih kadrov za zaposlitev in sodelovanje ter korektno razmerje z dobavitelji in upniki. Zvestobo kupcev, spoštovanje dobaviteljev, lokalne skupnosti in sodelavcev podjetje gradi s kontinuirano rastjo obsega poslovanja in pozitivnim rezultatom, opredeljenim v poslovnem načrtu podjetja.

Cilj obsega poslovanja za leto 2013 je bil na veliko zadovoljstvo vodstva in zaposlenih presežen, čeprav je bil visoko zastavljen. Predvideli so 20-odstotno rast prodaje, dejanska rast pa je znašala 26 %. Ustvarjen dobiček je bil manjši od pričakovanega, kar je posledica neznank, ki so se pojavljale na poti širitve nabavnih in prodajnih trgov. Cilj je bil 402.000 EUR dobička, ustvarili pa so ga v višini 335.879 EUR.

V premoženjski bilanci se beleži zmanjšanje za približno 3,4 mio EUR zaradi prodaje kapitalske naložbe v podjetje GEAREAL, d. o. o. Leta 2013 so zaradi nepremičninske krize prevrednotene nepremičnine v hčerinski družbi povzročile izgubo v podjetju Geaprodukt, d. o. o., saj je bil prodani delež manj vreden. Povezava s podjetjem GEAREAL, d. o. o., je bila dokončno prekinjena s prodajo 100-odstotnega poslovnega deleža.

Z rastjo poslovnih prihodkov so rasli tudi vsi poslovni odhodki in skoraj vsi stroški. Zrasla je tudi vrednost povprečnih zalog. Donosnost prodaje je še vedno zelo nizka, čeprav se je podvojila (Letno poročilo, 2013).

Podjetje je leta 2013 poslovalo v skladu z organizacijsko strukturo, zasnovano v letu 2010, v okviru treh poslovno-skladiščnih centrov: v Mariboru, Ljubljani in Ankaranu. Podporo tem centrom nudijo skupne službe na področju kadrovanja, financ, računovodstva, komercialne, prava, trženja in razvoja.

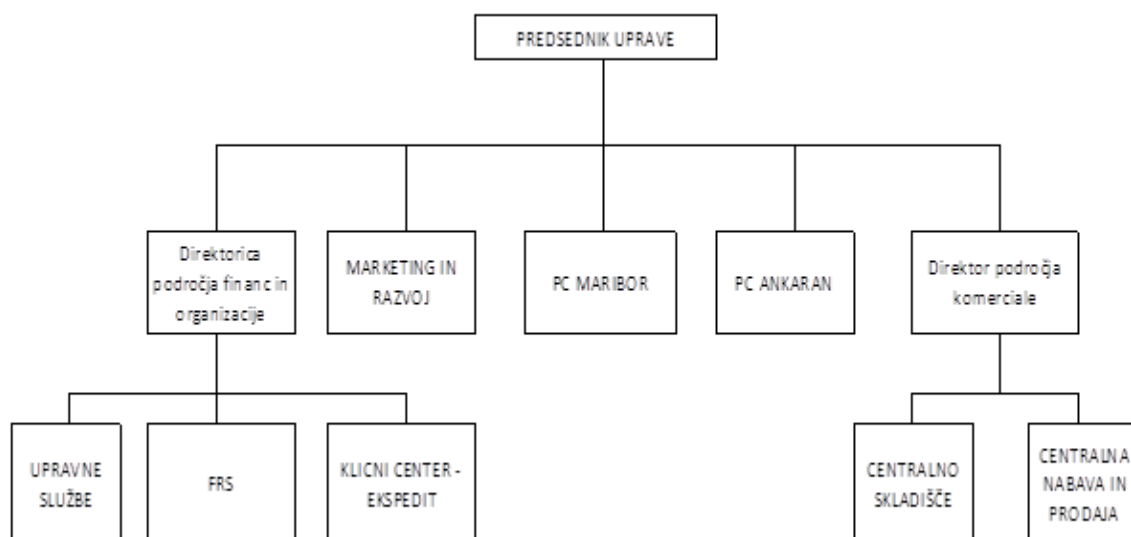
Ožji strokovni tim uprave sestavlja pet članov. Razširjen poslovodni kolegij pa je sestavljen iz področnih vodij oziroma vodij enot in članov strokovnega tima uprave. V letu 2013 je razširjen kolegij pridobil tri nove člane in ima po novem dvanajst članov. Mesečno se izvaja popis blaga in izdajajo opomini neplačnikom. Konstantno se skrbi za premoženje podjetja.

Razvojne možnosti podjetja Geaprodukt, d. o. o., obstajajo tako v razvoju logistike kot v razvoju dodatne ponudbe. Uvajajo nove izdelke, nove storitve in predvsem boljši pristop h komunikaciji s strankami.

Utrjujejo in širijo znanje zaposlenih in njihovo samozavest ter pripadnost podjetju. S temi aktivnostmi bodo podjetje popeljali do odličnosti in novih možnosti na trgu. Izgubo bodo pokrili s pozitivnim izidom v naslednjih letih. Predvidevajo, da bo v celoti pokrita v letu 2018.

Slika 3 predstavlja organizacijsko shemo podjetja v letih 2010, 2011, 2012, 2013 in 2014.

Slika 3: Organizacijska shema podjetja Geaprodukt, d. o. o., v letih 2010, 2011, 2012, 2013 in 2014



Vir: Letno poročilo podjetja Geaprodukt, d. o. o., za leto 2013.

Sredstva in obveznosti v bilanci stanja so zmanjšana zaradi prodaje finančne naložbe in ustvarjene izgube pri tem, kar bremeni kapital podjetja (glej prilogo 2).

7.1.1 Predstavitev intervjuja

Vpliv sprememb zakonodaje na poslovanje podjetja Geaprodukt, d. o. o., sem analizirala s pomočjo intervjujev, opravljenih z vodjo nabave in prodaje, komercialistko, pravno službo, finančnim sektorjem in oddelkom javnih naročil. Posamezni intervju je zajemal enajst vprašanj.

Raziskava v magistrskem delu je zasnovana kot študija primera. Študija primera mi omogoča poglobljeno razumevanje obravnavane problematike in njenega pomena za vse

vpletene. Gre za metodo, ki je povezana s poizvedovanjem v določenem časovnem obdobju in gleda predvsem v globino ene organizacije (Merriam, 1998, str. 19). Tratnik (2002, str. 33) pojasnjuje, da ena organizacija pomeni, da je enota lahko organizacija, oddelek, dogodek, časovna usmeritev, storitev, izdelke itd. Mesec (1998, str. 45) definira študijo primera kot celovit opis posameznega primera in njegovo analiza, to je opis značilnosti primera in dogajanja, ter opis procesa odkrivanja teh značilnosti, to je proces raziskovanja samega.

Intervju kot metoda zbiranja podatkov je pogost pri raziskovanju v managementu. Med glavne značilnosti intervjujev uvrščamo osebni pogovor med vprašancem in spraševalcem, ki lahko poteka zelo uradno, formalno (nesproščeno) ali neformalno (sproščeno). Vprašanja so lahko standardizirana ali odprta. To je odvisno od tega, kakšen je pristop raziskave in kakšne podatke iščemo (Saunders, Lewis, & Thornhill, 1997, str. 34). Intervju je pogovor z določenim namenom. Namen je pridobiti določeno vrsto informacij, ki jih z analizo dokumentov ali opazovanjem ne moremo dobiti. Intervju je lahko individualen ali skupinski, pri čemer je pri skupinskem treba upoštevati dinamiko skupine (Dexter v Merriam, 1998, str. 21).

7.1.2 Analiza odgovorov na intervju

V tem podpodpoglavju podajam povzetek odgovorov v opravljenem intervjuju (prepis intervjuja je v prilogi 1).

Tabela 17: Fleksibilnost zaposlovanja

VODJA NABAVE, PRODAJE	KOMERCIALNA SLUŽBA	PRAVNA SLUŽBA	FINANČNI SEKTOR	JAVNA NAROČILA
Ne opazi nobenih sprememb pri fleksibilnosti, opazi pa povečanje administrativnih del.	ZDR in ZUTD ne moreta vplivati na ključne spremembe.	Ni zasledila sprememb v fleksibilnosti.	Ne zazna sprememb, so pa večje obremenitve delodajalca.	Zvišuje se delovna doba, težje je zaposliti mlade.

Legenda: ZDR – Zakon o delovnih razmerjih, ZUTD – Zakon o urejanju trga dela.

Vir: Intervju, 2015.

Tabela 17 prikazuje odgovore intervjuvancev glede zaznanih sprememb v fleksibilnosti zaposlovanja. Iz tabele 17 je razvidno, da nihče ne zazna sprememb pri fleksibilnosti, je pa po navedbah vodje nabave prišlo do povečanja administrativnih del.

Tabela 18: Sledenje spremembam

VODJA NABAVE, PRODAJE	KOMERCIALNA SLUŽBA	PRAVNA SLUŽBA	FINANČNI SEKTOR	JAVNA NAROČILA
Ne, ker so spremembe prepogoste in se zato tudi težko implementirajo.	Delavec jim ne more slediti dovolj hitro, ker je veliko neobveščenosti s strani nadrejenih, pomanjkanja interesa, pomanjkanja znanja delavca o tem, kje in kako slediti spremembam.	Spremembam delovne zakonodaje se lahko sledi (IUS INFO), spremembam celotne relevantne zakonodaje za dotični sektor pa težko, ker je enostavno preveč sprememb.	Ni mogoče, ker si ni možno privoščiti strokovnjaka za tako široko področje.	Da, prek elektronskih medijev.

Vir: Intervju, 2015.

V tabeli 18 so prikazani odgovori zaposlenih na vprašanje, ali lahko sledijo spremembam. Večina oddelkov ne more slediti spremembam. Izjema je pravna služba, ki se s spremembami le seznani in jih mora razumeti, ne pa tudi implementirati. Prav tako lahko spremembam sledi služba javnih naročil, saj spremembe na njihovem področju spremljajo prek elektronskih medijev (spremembe niso drastične).

Tabela 19: Izboljšava poslovnih procesov kot posledica zakonodajnih sprememb

VODJA NABAVE, PRODAJE	KOMERCIALNA SLUŽBA	PRAVNA SLUŽBA	FINANČNI SEKTOR	JAVNA NAROČILA
Ne prihaja do bistvenih izboljšav.	Ne, ker podjetja ignorirajo nove člene.	Ni prišlo do vidnejših izboljšav.	Izboljšuje se kultura poslovanja, o racionalizaciji poslovanja pa ni mogoče govoriti.	Je enako.

Vir: Intervju, 2015.

V tabeli 19 so prikazani odgovori zaposlenih na vprašanje, ali zaradi sprememb v zakonodaji prihaja do izboljšave poslovnih procesov. Izboljšave je opazil samo finančni sektor, a še to le pri kulturi poslovanja in ne pri njegovi racionalizaciji (kar pa je bil verjetno cilj zakonodajalca).

Tabela 20: Prednosti in slabosti spremembe zakonodaje z vidika poslovanja podjetja

VODJA NABAVE, PRODAJE	KOMERCIALNA SLUŽBA	PRAVNA SLUŽBA	FINANČNI SEKTOR	JAVNA NAROČILA
Izboljšali smo sledljivost vhoda in izhoda blaga, vendar porabimo več denarja oziroma imamo zaposlenih več ljudi.	Prednost je, da me ščiti zakonodaja pri redni/izredni odpovedi (delo za določen čas je omejeno).	Prednost je uvedba ekoloških zahtev pri javnem naročanju, slabost pa ukinitvev spregleda pravne osebnosti (ZFPPIPP).	Število delavcev za določen čas smo zmanjšali, s čimer se je povečala varnost zaposlenih, hkrati pa smo zmanjšali tudi stroške (obseg dela) pri sklepanju pogodb.	Brez komentarja na vsebino vprašanja.

Vir: Intervju, 2015.

Tabela 20 prikazuje odgovore na zastavljeno vprašanje glede prednosti in slabosti spremembe zakonodaje. V osnovi so vsi oddelki opazili spremembe in jih označili kot dobre, imajo pa tudi negativne posledice.

Tabela 21: Sredstva za izobraževanje

VODJA NABAVE, PRODAJE	KOMERCIALNA SLUŽBA	PRAVNA SLUŽBA	FINANČNI SEKTOR	JAVNA NAROČILA
200 delovnih ur oziroma 10.000 EUR.	Ne vem.	Predvidoma ne veliko, ker je večji del sprememb zadeval peščico zaposlenih.	20 ur zaposleni, 2000 EUR zunanji izvajalci.	Samo ena oseba je odšla na seminar.

Vir: Intervju, 2015.

V tabeli 21 so zaposleni odgovarjali na vprašanje, koliko sredstev je potrebnih za izobraževanje. Zanimivo je veliko razhajanje v videnju celotne zadeve med vodjo nabave in finančno službo, pri čemer ima slednja verjetno točnejše podatke. Poleg tega je zanimivo tudi dejstvo, da sta oba sektorja zaznala povečanje sredstev, medtem ko pravna služba ni imela tega občutka.

Tabela 22: Vpliv stroškov izobraževanja na plačo

VODJA NABAVE, PRODAJE	KOMERCIALNA SLUŽBA	PRAVNA SLUŽBA	FINANČNI SEKTOR	JAVNA NAROČILA
Ne, so se pa zmanjšale investicije v drugih oddelkih.	Upam, da ne.	Ne.	Ne.	Ne bi vedel.

Vir: Intervju, 2015.

Tabela 22 prikazuje odgovore na vprašanje, ali so dodatni stroški za izobraževanje vplivali na plačo. Iz tabele izhaja, da dodatni stroški za izobraževanje niso vplivali na plačo.

Tabela 23: Kakovost v povezavi s spremembami zakonodaje

VODJA NABAVE, PRODAJE	KOMERCIALNA SLUŽBA	PRAVNA SLUŽBA	FINANČNI SEKTOR	JAVNA NAROČILA
Da, vendar kupcem niso znane spremembe in jih moti spreminjanje poslovanja.	Definitivno je lahko.	Kakovost ni odvisna od zakonodaje, so pa zaznani manjši problemi z uskladitvijo zakonodaje pri deklariranju blaga.	Kljub spremembam lahko zagotovimo vse storitve in izdelke.	Da, problem je samo v tem, da naročniki ne ločijo med integrirano pridelavo in pridelavo v Sloveniji.

Vir: Intervju, 2015.

Tabela 23 prikazuje odgovore na vprašanje glede kakovosti poslovanja v povezavi s spremembo zakonodaje. Oddelki imajo občutek, da lahko zagotovijo kakovostne storitve in

blago, vendar problem vidijo v nasprotni strani, to je v kupcih, ki niso seznanjeni s spremembami oziroma jih morda ne razumejo.

Tabela 24: Vpliv sprememb zakonodaje na zmanjševanje administrativnih ovir

VODJA NABAVE, PRODAJE	KOMERCIALNA SLUŽBA	PRAVNA SLUŽBA	FINANČNI SEKTOR	JAVNA NAROČILA
Ne, število zaposlenih se je povečalo.	Administrativne ovire so odvisne od organiziranosti podjetja in sposobnosti kadra.	V manjši meri, vendar nikakor ne drastično, da bi se spremenilo število zaposlenih.	Da.	Da, pozitivno vpliva na zmanjšanje administrativnih ovir, vendar ni prišlo do spremembe števila zaposlenih.

Vir: Intervju, 2015.

V tabeli 24 so prikazani odgovori zaposlenih o vplivu sprememb na zmanjšanje administrativnih ovir. Zanimivo je razhajanje med vodjo nabave in finančno službo, saj slednja opaža pozitiven vpliv, medtem ko vodja nabave zaznava povečanje števila zaposlenih in ne opaža zmanjšanja administrativnih ovir.

Tabela 25: Sledenje spremembam

VODJA NABAVE, PRODAJE	KOMERCIALNA SLUŽBA	PRAVNA SLUŽBA	FINANČNI SEKTOR	JAVNA NAROČILA
To ne povzroča večjih težav, v skrajnem primeru se kadrovska služba posvetuje s pravno.	Nimam teh pristojnosti, mislim pa, da sklenitve pogodb nikoli niso bile otežene.	Postopki se niso vidno skrajšali, prav tako nismo najemali zunanjih svetovalcev.	Izvedli smo enostavne postopke.	Postopki se niso skrajšali, niti bili poenostavljeni.

Vir: Intervju, 2015.

Tabela 25 prikazuje odgovore na vprašanje, ali lahko sledijo spremembam pri sklenitvi ali odpovedi pogodbe. Iz odgovorov izhaja, da so vsi oddelki sklenitev ali odpoved pogodbe videli enako.

Tabela 26: Sledenje davčnim spremembam

VODJA NABAVE, PRODAJE	KOMERCIALNA SLUŽBA	PRAVNA SLUŽBA	FINANČNI SEKTOR	JAVNA NAROČILA
Najeli smo zunanje izvajalce.	Ne bi bilo treba najemati zunanjih izvajalcev, temveč bi morali zaposleni spremljati Uradni list RS, obiskati kakšno predavanje in posodobiti programe.	Prišlo je samo do spremembe DDV-ja, kar pa ni povzročilo večjih težav. Nismo najemali zunanjih svetovalcev.	Konstantno zaposlujeemo nove delavce, vendar ne izključno zaradi zakonodaje.	Zagotovo je najlažje slediti spremembam z obiskovanjem predavanj.

Vir: Intervju, 2015.

Tabela 26 prikazuje odgovore na vprašanje, kako so zaposleni sledili davčnim spremembam. Ponovno se razlikujeta odgovora vodje nabave in finančne službe. Finančna služba se zaveda, da so najemali nove ljudi, vendar ne izključno zaradi zakonodaje, medtem ko vodja nabave zaznava najemanje zunanjih izvajalcev. Ker je vprašanje povezano z davčno tematiko, je moč sklepati, da je finančna služba pravilno ocenila situacijo, vodja nabave pa je morda dobila napačen vtis, zakaj se najemajo zunanji izvajalci.

Tabela 27: Zadovoljstvo zaposlenih z uvedbo novega način dela

VODJA NABAVE, PRODAJE	KOMERCIALNA SLUŽBA	PRAVNA SLUŽBA	FINANČNI SEKTOR	JAVNA NAROČILA
Zaposleni sigurno niso zadovoljni, prav tako niso zadovoljni vodje. Ljudje v večini neradi sprejemajo novosti in nove načine dela.	Vsaka sprememba je za podjetje stresna.	Odvisno od spremembe, vsaka sprememba pa v določeni meri moti utečen delovni proces.	Ni želel odgovarjati.	Nihče noče delati še več, ker je prišlo do znižanja plač, dela pa se več kot prej.

Vir: Intervju, 2015.

Tabela 27 prikazuje odgovore na vprašanje, kako so bili zaposleni zadovoljni z uvedbo novega načina dela. Iz odgovorov je razvidno splošno nezadovoljstvo glede uvajanja novega načina dela.

7.1.3 Razprava

V magistrskem delu sem preverjala hipoteze, ki jih na podlagi dobljenih rezultatov lahko potrdim.

Hipoteza 1: Novi Zakon o delovnih razmerjih in novi Zakon o trgu dela sta prinesla predvsem povečanje fleksibilnosti trga dela in notranje fleksibilnosti v podjetjih. Drži. Dovolj fleksibilen trg dela je vsekakor pogoj za uspešnost države. Zunanja številčna fleksibilnost označuje sposobnost podjetja, da prilagodi raven potrebnega produkcijskega faktorja dela spremembam na trgu blaga z zmanjšanjem ali povečanjem števila zaposlenih (Vlada.si, 2014). Notranja številčna fleksibilnost pa označuje sposobnost podjetja, da prilagodi obseg in časovno razporeditev dela brez zmanjšanja ali povečanja števila zaposlenih. Funkcionalna fleksibilnost zagotovo daje delodajalcu možnost razporejanja zaposlenih na različna delovna mesta. V Sloveniji se povečuje delež tako delnih kot začasnih zaposlitev. Prav tako je zaznati povečanje ponudbe del in sklepanja pogodb za določen čas (Vlada.si, 2014). Delodajalci se vse bolj odločajo za zaposlitev delavcev za določen čas, saj jim ta vrsta zaposlitve omogoča lažje prilagajanje delovne sile trenutnim tržnim razmeram in finančnemu položaju podjetja, hkrati pa jim omogoča zmanjšanje stroškov odpovedi delovnih razmerij. Delodajalec se po izteku pogodbe odloči, ali bo pogodbo podaljšal ali ne, odvisno od trenutne potrebe in zadovoljstva delodajalca z delavcem. Pogodba za določen čas je zlasti pogosta pri novozaposlenih delavcih.

Delodajalec ima tako na voljo čas, da ugotovi delavčeve sposobnosti in se tako prepriča, ali je posameznik primeren za delo v njegovem podjetju. Na povečanje fleksibilnosti kaže predvsem zmanjšanje varovanja zaposlitve, merjeno z indeksom varovanja zaposlitve (metodologija OECD). Po ocenah OECD se je indeks varovanja zaposlitve najbolj znižal v primeru varovanja stalne zaposlitve zoper individualno odpoved, kjer se po spremembah regulative Slovenija uvršča tudi pod povprečje OECD (Vlada.si, 2014). Kažejo se tudi nekateri znaki povečanja pravne varnosti zaposlenih. Pregled kolektivnih pogodb, ki so bile sklenjene po uveljavitvi sprememb, kaže, da so bile v praksi v veliki meri uporabljene širše zakonske možnosti za odstopanja od zakonsko določenih minimalnih standardov. Ob tem je treba poudariti, da so se v relativno kratkem obdobju od uveljavitve sprememb v regulaciji trga dela pokazali predvsem kratkoročni učinki, ki jih težko z gotovostjo povežemo zgolj s spremembami v regulaciji trga dela. Kljub temu je delovna skupina identificirala nekaj področij in instrumentov, ki jih je smiselno ponovno proučiti in ustrezno dopolniti (Vlada.si, 2014).

ZDR-1 predvideva ukrepe, ki pomembno vplivajo tako na fleksibilnost trga dela kot na fleksibilnost pri delodajalcu, s čimer delodajalcem omogoča večjo prilagodljivost znotraj poslovnega okolja. ZDR-1 v svojem 33. členu (opravljanje dela) vpeljuje bistveno spremembo, ki omogoča večjo notranjo fleksibilnost podjetij s spremembami zakona v povezavi z opravljanjem drugega dela. Zakon uvaja možnost, da delodajalec z namenom ohranitve zaposlitve in zagotovitve nadaljnjega poteka delovnega procesa delavcu znotraj obdobja enega leta odredi največ trimesečno opravljanje drugega ustreznega dela zaradi začasno povečanega ali zmanjšanega obsega dela in nadomeščanja začasno odsotnega delavca. Za ustrezno delo se šteje delo, za katerega delavec izpolnjuje pogoje in za katerega se zahtevata enaka vrsta in raven izobrazbe, kot se zahteva za opravljanje ustreznega dela, za katerega ima delavec sklenjeno pogodbo o zaposlitvi. Skladati se mora tudi delovni čas, ki ga ima delavec navedenega v pogodbi o zaposlitvi, kraj opravljanja ustreznega dela pa ne sme biti oddaljen več kot tri ure vožnje z javnim prevoznim sredstvom ali organiziranim prevozom delodajalca od kraja bivanja delavca.

ZDR-1 omogoča tudi manjšim delodajalcem, to je tistim, ki zaposlujejo deset delavcev ali manj, da lahko poleg odreditve začasnega opravljanja drugega ustreznega dela delavcu odredijo tudi drugo primerno delo. Za primerno delo se šteje delo, za katerega se zahteva enaka vrsta in največ eno raven nižja izobrazba, kot se zahteva za opravljanje dela, za katerega ima delavec sklenjeno pogodbo o zaposlitvi. Ureditev glede trajanja, delovnega časa in kraja dela je enaka kot pri drugem ustreznem delu. Prav tako na fleksibilnost dela vpliva konkurenčna klavzula, to je pogodbeni prepoved konkurenčne dejavnosti (40. člen ZDR-1). ZDR-1 z namenom izenačevanja pogojev zaposlitev za določen in nedoločen čas uvaja spremembo, da možnost dogovarjanja o konkurenčni klavzuli velja tudi v pogodbah za določen čas med delodajalci in vodilnimi delavci. Pogodba o zaposlitvi za določen čas (54. in 55. člen ZDR-1) omogoča nov razlog za sklenitev pogodbe o zaposlitvi za določen čas, in sicer za čas predaje dela. Zaradi potreb v praksi, ki izhajajo iz tega, da čas predaje

poslov ni pravno urejen, je po ZDR-1 mogoča sklenitev pogodbe o zaposlitvi za čas predaje del, ki ne sme biti daljši od enega meseca.

Zakon prav tako uvaja možnost, da lahko lastnik enoosebne družbe ali ustanovitelj zavoda sklene pogodbo o zaposlitvi s to družbo ali zavodom, s čimer se to šteje kot delovno razmerje. Na podlagi delovnega razmerja se lahko tudi te osebe vključijo v sisteme socialnih zavarovanj in tako pridobijo pravico do pravic iz naslova socialnega zavarovanja. ZDR-1 uvaja institut začasnega čakanja na delo z namenom ohranitve zaposlitve delavca. Zakon omogoča, da delodajalec zaradi nezmožnosti zagotavljanja dela delavca pošlje na čakanje na delo, pri čemer je delavec upravičen do nadomestila plače v višini 80 % plače, ki jo je prejemal pred napotitvijo. Delodajalec lahko odredi začasno čakanje na delo delavcu v skupni dolžini največ šestih mesecev v koledarskem letu, v tem času pa ima delavec pravico in dolžnost do izobraževanja, na katerega ga napoti delodajalec (138. člen ZDR-1).

Hipoteza 2: Sprememba zakonodaje pozitivno vpliva na zmanjšanje administrativnih ovir v podjetjih in poenostavitev postopkov v zvezi s sklenitvijo ali odpovedjo pogodbe o zaposlitvi.

Drži. Z zmanjšanjem stroškov pri zaposlitvah za nedoločen čas na eni strani in s finančnimi destimulacijami za uporabo pogodb za določen čas na drugi strani nova delovna zakonodaja zasleduje enega izmed bistvenih ciljev reforme, to je zmanjšanje segmentacije oziroma razdrobljenosti trga dela. Poenostavljajo se postopki v zvezi s sklenitvijo in prenehanjem delovnega razmerja ter zmanjšujejo administrativne ovire. Z namenom preprečevanja zlorab so predvideni ukrepi za zagotavljanje večje pravne varnosti vseh zaposlenih. Pri zmanjšanju administrativnih ovir v podjetju Geaprodukt, d. o. o., sta odgovora vodje nabave in finančne službe diametralno nasprotna, čemur verjetno botruje dejstvo, da sta izhajala vsak iz svojega oddelka oziroma iz svojega dela (vodja nabave ima opravka z raznoraznimi certifikati, vzorčenji, sledljivostjo ipd.).

Hipoteza 3: Zakonodaja in njene stalne spremembe omogočajo oziroma zagotavljajo enako zakonsko obravnavanje davčnih zavezancev ne glede na dejavnost ali velikost podjetja.

Drži. V proučeni literaturi in virih nisem zaznala, da bi zakonodaja in njene stalne spremembe onemogočale enako zakonsko obravnavanje davčnih zavezancev ne glede na dejavnost ali velikost podjetja.

Hipoteza 4: Hitre spremembe zakonodaje slabo vplivajo na poslovanje podjetij.

Drži. Vedno višje cene niso všeč nikomur. A podobno se lahko zgodi tudi pri zgoščenem spreminjanju zakonodaje. Če spremembe niso premišljene in učinkovito uvedene, se zaradi njih lahko zmanjša pravna varnost in poveča odtujenost prava od njegovih uporabnikov. A pogosto spreminjanje zakonodaje ima večkrat negativne posledice in povzroča tudi težave. Najbolj posledice pogosto prehitrega spreminjanja zakonodaje občuti vsak

posameznik, in to vsak dan, na vsakem koraku. Občutijo jih tudi pravne osebe, ki se morajo spremembam hitro prilagajati. Velika količina sprememb pomeni tudi vedno manjše poznavanje prava, pravic in dolžnosti. Sledenja vsem spremembam zakonodaje seveda ne moremo pričakovati od posameznika, tudi od vseh zaposlenih v pravosodju ne, vsi pa ažurno sledenje zakonodajnim spremembam upravičeno pričakujemo od sodnikov. Kar je pri nas pri spreminjanju predpisov najbolj narobe, je to, da se neki predpis sprejme, potem pa se čez nekaj mesecev ugotovi, da ga je treba spremeniti. Ob tem se ne gleda, ali so spremembe v skladu z drugimi določbami v že veljavnem predpisu. Bolj kot hitre spremembe so moteče nedorečene spremembe. Prepogosto se na hitro in zato nedorečeno sprejemajo novi predpisi ali se spreminjajo stari brez prepotrebne redakcije celotnega besedila zakona, ki se spreminja. Navedeno pogosto pripelje do notranjih nasprotij v samem zakonu ali z drugimi zakoni in še pogostejše s podzakonskimi predpisi. Gre celo tako daleč, da je neko ravnanje v nekem obdobju zahtevano, v drugem pa izrecno prepovedano.

Da je predpisov in zakonov preveč, opozarjajo tudi nevladne organizacije. Po podatkih vladne službe za zakonodajo je bilo od leta 1991 sprejetih 2.572 zakonov, od tega jih je bilo v letu 2015 v veljavi 2.295. Do leta 2010 je bilo sprejetih 14.000 podzakonskih predpisov. Računsko sodišče sicer ugotavlja, da trend sprejemanja predpisov po letu 2007 pada, vendar po njegovem mnenju do bistvenih zmanjšanj ni prišlo (Delo, 2015).

V Sloveniji se sprejemajo predpisi mimo predpisov. So primeri, ko vlada ne opravi javne razprave in ne presodi, kakšni bodo učinki na proračun, gospodarstvo, socialo in okolje. Da ni javne razprave, opozarjajo posamezni raziskovalci, nevladne institucije, posamezna združenja, državljani in drugi. Prav tako se dogaja, da predlagatelji zakonov ne upoštevajo njihovih pripomb.

Večina zakonodaje je pripravljena s strani vlade, besedila nastajajo na resornih ministrstvih in se medresorsko usklajujejo, še pred tem pa je treba pridobiti vsaj mnenje finančnega ministra in vladne službe za zakonodajo, saj šele nato gre gradivo v vladno proceduro. Zgodi se tudi, da ministrstvo vladno službo prepriča, da je želelo uzakoniti nekaj drugega, kot je razumela ona za zakonodajo, kjer se obravnavajo predlogi predpisov z vidika skladnosti z ustavo in pravnim sistemom ter pravili pravne tehnike.

Delo 13. 4. 2015 navaja, da se od leta 2009 spremljajo kršitve Resolucije o normativni dejavnosti. Po tej resoluciji naj bi se pripravljale javne politike, ki imajo za seboj argumente, empirične in statistične študije ter so nastale z vključevanjem širše zainteresirane javnosti. V praksi pa je povsem nasprotno. Izsledki kršitve resolucije so objavljeni na spletni strani stevec.krsitev.si, kjer je na seznamu tudi Zakon o ukrepih za uravnoteženje javnih financ občin. Predlagatelj ni upošteval roka za javno razpravo in zbiranje pripomb, na Ministrstvu za javno upravo pa pojasnjujejo, da je bil rok krajši, ker je bilo sprejetje predpisa nujno. Nujni zakonodajni postopek vlada lahko predlaga v določenih primerih, medtem ko poslovnik državnega zbora za sprejemanje zakonov

predvideva predvsem redni postopek, vendar pregled poročil kaže, da delež nujnih in skrajšanih postopkov presega delež rednih. Med letoma 2011 in 2014 je bilo petinosemdeset zakonov sprejetih po nujnem postopku in dvainsedemdeset po rednem. Roki za oddajo predpisa so običajno tako kratki, da ministrstva ne morejo upoštevati niti minimalnih rokov iz poslovnika. Zakoni se prevečkrat popravljajo. Če bi se jih pisalo dalj časa in bi se pregledale vse faze postopka ter če bi se pripravila dobra izhodišča in bi se analiziralo posledice, bi bilo tudi noveliranja manj. Da je predpisov preveč, opozarjajo tudi nevladne organizacije. Večino problemov bi se dalo rešiti drugače, vendar se zadeve rešujejo samo z normo.

20. 7. 2015 je vlada na dopisni seji sprejela mnenje k zahtevi državnega sveta, da državni zbor ponovno odloča o Zakonu o davčnem potrjevanju računov. Zahtevo za ponovno odločanje državnega zbora je državni svet utemeljil z razlogi in pripombami. Navajam nekaj pripomb, ki bi v primeru sprejetja zakona lahko posredno ali neposredno vplivale na poslovanje v podjetjih (MF, 2015):

- predlagatelj zavaja s trditvami, da je izbran model najcenejši, saj sta bila proučena zgolj dva temeljna modela. Tehnične specifikacije še niso objavljene, zato je onemogočena stroškovna ocena s strani zavezancev;
- uvedba davčnih blagajn mora biti utemeljena na merljivih pozitivnih učinkih, kar pa iz zakona ni razvidno. Uveden je že bil ukrep virtualnih davčnih blagajn, katerega učinki še niso znani in se bodo z novim ukrepom porazgubili;
- nesorazmernost ukrepa ter dodatna administrativna in finančna obremenitev davčnih zavezancev. Uvedba davčnih blagajn predstavlja nesorazmerno stroškovno obremenitev za vse zavezance, hkrati pa v posameznih primerih ne bo nobenega učinka na davčne prilive, poleg tega bodo posamezni zavezanec zaradi narave dela v slabšem položaju kot na primer pošte ali zavarovalnice, in sicer zaradi velikega števila elektronskih naprav na terenu. Gre pa tudi za vprašanje tveganja za kršitve poslovne tajnosti, h kateri so zavezani določeni zavezanci, kot so zdravniki, notarji, odvetniki.

Iz odgovorov zaposlenih v podjetju Geaprodukt, d. o. o., je mogoče razbrati, da oddelki večinoma podobno zaznavajo spremembe in posledice. Prihaja pa do kar nekaj drastičnih razhajanj pri odgovorih na vprašanja številka 2, 5, 8 in 10, kar gre verjetno pripisati dejstvu, da vsak oddelk vidi samo zadeve, ki se ga tičejo neposredno, ostalih stvari, ki se ga tičejo samo delno oziroma posredno, pa ne zaznavajo v celoti in manjkajoči del (ki ga niso zaznali) dopolnijo s splošnim videnjem trenutne gospodarske situacije. Izsledki kažejo, da oddelki večinoma obvladujejo svoje delo, vendar med njimi ni dovolj dobre komunikacije, kar pripelje do izkrivljene slike glede posameznih problematik.

Vodja nabave večino zadev oceni slabše oziroma jim pripisuje hujše posledice, kar bi lahko bila posledica dejstva, da vidi zaposlenost ljudi in je dnevno seznanjena z njihovimi težavami, medtem ko finančna služba morda gleda na zadeve bolj skozi prizmo dejanskih

stroškov, ki so neposredna posledica sprememb. Zanimivo je tudi stališče pravne službe, ki ni imela težav s sledenjem spremembam, medtem ko so jih imeli ostali oddelki (razen javnih naročil) veliko. Tukaj se jasno kaže, da so spremembe lahko logične in jasno razumljive, kar pa še ne pomeni, da njihova implementacija ni zelo zahtevna. Poleg tega se je pokazalo, da se mora podjetje ukvarjati tudi z obrazložitvijo sprememb samim strankam, kar je lahko veliko breme, saj podjetje služi z več sto strankami.

Zanimivo je tudi razhajanje pri oceni stroškov za izobraževanje. Medtem ko je finančna služba ocenila stroške kot relativno nizke (2000 EUR), jih je vodja nabave ocenila kar kot petkrat večje (10.000 EUR). Še bolj pomenljivo pa je dejstvo, da je pravna služba mnenja, da stroški niso bili veliki, saj naj bi spremembe zadevale le peščico ljudi. Iz zapisanega jasno izhaja, da je vodja nabave zaznala povečan obseg dela z neposrednim stikom z zaposlenimi in sklepala, da so stroški znatno višji, kot so dejansko bili. Na drugi strani pa je pravna služba v manjši meri v neposrednem stiku z zaposlenimi, zaradi česar ni dobila občutka povečanega obsega dela in je izhajala iz stališča, da je implementacijo sprememb izvajalo majhno število ljudi, ni pa vzela v zakup, da bo dejansko spremembo moralo osvojiti večje število zaposlenih.

SKLEP

Davčna in delovnopravna zakonodaja se dnevno spreminjata, kar pomeni, da jima je vedno težje slediti. Poslovno okolje podjetja sili, da ravnajo gospodarno, saj je le tako mogoče dosegati zastavljene poslovne cilje. Pri doseganju poslovnih ciljev pa jih omejujejo motnje v okolju (zunanje motnje) in motnje znotraj poslovnih sistemov (notranje motnje). Ena izmed zunanjih motenj predstavljajo tudi spremembe davčne zakonodaje, ki zagotovo pomembno vplivajo na poslovno politiko podjetij in poslovno odločanje. Spremenljivost davčne zakonodaje, zapletenost davčnega sistema in odvisnost višine davčnih obremenitev od poslovnih odločitev na eni strani ter dejstvo, da so plačane dajatve odhodek podjetja, na drugi strani, zahtevajo, da se zavedajo vpliva obdavčitve na poslovno odločanje ter pristopijo k problematiki obdavčitve načrtno in odgovorno.

Cilji, ki jih zasleduje ZDR-1, in bistvene spremembe, ki jih vsebuje, temeljijo na oceni stanja ter usmeritvah iz nacionalnih strateških dokumentov Republike Slovenije, dokumentov, ki so že bili sprejeti v okviru socialnega dialoga med socialnimi partnerji, priporočil OECD in Sveta EU ter sledijo ugotovitvam analize sodne prakse, strokovnih spoznanj in opozoril v zvezi z izvajanjem zakona. ZDR-1 zastavljene cilje uresničuje z naslednjimi ukrepi: poenostavitev postopkov v zvezi s sklenitvijo in odpovedjo pogodbe o zaposlitvi, zmanjšanje administrativnih ovir, povečanje fleksibilnosti trga dela in notranje fleksibilnosti, zmanjšanje stroškov pri zaposlitvah za določen čas, destimulacije za uporabo pogodb za določen čas, povečanje pravne varnosti zaposlenih z namenom preprečevanja zlorab.

Rešitve novega zakona v zvezi s formalnimi obveznostmi delodajalca v postopkih sklepanja in odpovedi pogodb o zaposlitvi bodo prispevale k zmanjševanju ovir za delodajalce pri zaposlovanju za nedoločen čas, ob hkratnem zagotavljanju ustreznega pravnega varstva delavca kot šibkejše stranke v delovnem razmerju.

Ob upoštevanju Direktive 2002/14/ES Evropskega parlamenta in Sveta z dne 11. marca 2002 o določitvi splošnega okvira za obveščanje in posvetovanje z delavci v Evropski skupnosti ZDR-1 celovito ureja obveščanje neizbranega kandidata, posameznega delavca, skupine ali vseh delavcev oziroma sindikata, pri čemer za vsak posamezni primer posebej določa način obveščanja in možnost uporabe informacijske tehnologije.

K zmanjšanju administrativnih ovir prav gotovo prispevajo tudi zgoraj opisane poenostavitve postopkov sklepanja in odpovedi pogodb o zaposlitvi. Nova ureditev predvideva poenostavitev zagovora v okviru disciplinskega postopka – delavec bo imel odslej možnost, da se o očitanih kršitvah, s katerimi ga je seznanil delodajalec, izjavi.

V podjetju Geaproduct, d. o. o., spremembe poslovanja in zakonodajne spremembe niso prinesle večjih izboljšav. Nekatere stvari so se dejansko izboljšale, vendar ne v takšni meri, kot bi si to želeli zaposleni. Pokazalo se je tudi odklonilno stališče do sprememb in finančnih posledic, ki jih spremembe imajo, kar je precej logično, saj so zaposleni primorani vedno znova spreminjati svoj delovni proces, same spremembe pa ne prinesejo vidnejših izboljšav. Ker se spremembe uvajajo praktično brez prestanka in zajemajo tako širok krog oddelkov, je logična posledica določena mera apatičnosti, saj je s strani zaposlenega celotna stvar videti kot nenehno spreminjajoči se delovni proces, ki pa ne daje vedno boljših rezultatov (človek se začne spraševati o dejanski smiselnosti sprememb, saj ne morejo biti same sebi namen). Tukaj se pokaže še večji pomen medsebojnega obveščanja in komuniciranja, saj je spremembe lažje razumeti, če poznaš ozadje in dejanske posledice, ki jih prinesejo v podjetje. V nasprotnem primeru pride do nasprotnih stališč (en oddelek pravi, da ni težav, drugi pravi, da so), kar lahko vnaša v kolektiv razdor in nezaupanje. Vsekakor daje občutek nerazumevanja z nasprotne strani, kar pa nikakor ne more biti dobro za zaposlenega, kolektiv in podjetje.

LITERATURA IN VIRI

1. Accetto, M. (2000). Razumevanje korupcije. *Javna uprava*, 36 (3), 309–333.
2. Adacta.si (2014). Z dne 1. 1. 2015 bo pošiljanje e-računov v javni sektor obvezno. Najdeno 28. decembra 2014 na spletnem naslovu <http://www.adacta.si/o-podjetju/novinarsko-sredisce/475-e-racuni>
3. Armstrong, M. (2004). *How to Be an Even Better Manager: A Complete A to Z of Proven Techniques and Essential Skills*. New Delhi: Kogan Page.
4. Bizilj, A. (2013). *Sprejete spremembe zakona o urejanju trga dela*. Ljubljana: Data d.o.o.
5. Bregar, L., & Ograjenšek, I. (2008). *Izbrana poglavja iz statistike za poslovno odločanje* Ljubljana: Ekonomska fakulteta.
6. Buzeti, J. (2014). V enem letu smo se zadolžili za osem milijard evrov in vlada se še hvali s tem. Najdeno 21. aprila 2014 na spletnem naslovu http://www.siol.net/novice/slovenija/2014/04/jernej_buzeti_intervju.aspx
7. Cave, M., Baldwin, R., & Lodge, M. (2008). *The Oxford Handbook of Regulation*. Oxford: Oxford University.
8. Cvetko, A. (2000). *Pravice iz pokojninskega in invalidskega zavarovanja po novem in zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju*. Ljubljana: Bonex.
9. Data.si. (2013). Spremembe glede upokojencev in njihove podjetniške aktivnosti. Najdeno 1. februarja 2013 na spletnem naslovu <http://data.si/blog/2013/02/01/spremembe-glede-upokojencev-in-njihove-podjetniske-aktivnosti/>.
10. Davčne novosti v letu 2013 (2013). Najdeno 9. maja 2014 na spletnem naslovu http://www.szlj.si/uploads/szlj/news/attachment_553.pdf
11. Dobovšek, B. (2000). Preprečevanje korupcije v državni upravi. *Podjetje in delo*, 26 (6-7), 1069–1076.
12. Dolenc, P., Laporšek, S., Vodopivec, M., & Vodopivec, M. (2012, 10. november). Delovna zakonodaja ena najbolj togih v Evropi. *Delo*, str. 1.
13. Drucker, P. F. (2001). *Managerski izzivi v 21. stoletju*. Ljubljana: GV Založba.
14. Drucker, F. P. & Senge, M. P. (2002). *Strategies for Change Leaders. On Leading Change: A Leader to Leader Guide*. San Francisco: Jossey-Bass.
15. Durs (2012). Lestvica za odmero dohodnine in olajšave za leto 2012. Najdeno 10. maja 2014 na spletnem naslovu http://www.durs.gov.si/si/davki_predpisi_in_pojasnila/dohodnina_pojasnila/stopnje_dohodnine_za_leto_2012/lestvica_za_odmero_dohodnine_in_olajsave_za_leto_2012/
16. Durs (2013). Lestvica za odmero dohodnine in olajšave za leto 2013. Najdeno 10. maja 2014 na spletnem naslovu http://www.durs.gov.si/si/davki_predpisi_in_pojasnila/dohodnina_pojasnila/stopnje_dohodnine_za_leto_2013/lestvica_za_odmero_dohodnine_in_olajsave_za_leto_2013/

17. Ec.europa.eu (2014-2015). Nacionalni reformni program 2014–2015. Najdeno aprila 2014 na spletnem naslovu http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/csr2014/nrp2014_slovenia_sl.pdf
18. Freund, S., Kristl, N., Schubert, A., Schwehen, W., & Vodeb, H. (2013). *Dobre prakse in strategije za upravljanje s spremembami*. Ljubljana: Združenje delodajalcev Slovenije.
19. Geaprodukt, d. o. o. (2013). *Letno poročilo podjetja Geaprodukt d.o.o.* Ljubljana: Geaprodukt, d. o. o.
20. George, M. J., & Jones, R. G. (1999). *Understanding and Managing Organizational Behavior*. Reading Mass: Addison-Wesley.
21. GZS. (2014). *Kako se oblikujejo stališča GZS?* Najdeno 24. maja 2014 na spletnem naslovu http://www.gzs.si/slo/skupne_naloge/stalisca_in_komentarji/kako_se_oblikujejo_stalisca_gzs_
22. GZS. (2013). *Vpliv korupcije na slovensko gospodarstvo*. Najdeno 11. marca 2013 na spletnem naslovu <https://www.gzs.si/mediji/Novice/ArticleId/38252/vpliv-korupcije-na-slovensko-gospodarstvo>.
23. Hoskinsson, R. E. (2004). *Competing for Advantage*. Ohio: Thomson South Western.
24. Integriteta.si (2014). Resolucija o preprečevanju korupcije v Republiki Sloveniji (2014). Najdeno 23. maja 2014 na spletnem naslovu http://www.integriteta.si/images/stories/pdf/resolucija_o_preprecevanju_korupcije.pdf
25. Intervju (2015).
26. Iusinfo.si (2013-2014). Nacionalni reformni program 2013–2014. Najdeno aprila 2013 na spletnem naslovu <http://www.iusinfo.si/download/razno/7192d75ba0f03d72091a.pdf>
27. Jovanović, T. (2012). *Merjenje vpliva pravil proti davčnemu izogibanju v evropski uniji na obdavčenje mednarodnih podjetij. Ph. D.* Ljubljana: Faculty of Administration.
28. Jovanović, T. (2013). *Ali je bil reformni ukrep Slovenije iz leta 2012 na področju davčne zakonodaje za mikro podjetja učinkovit?* Ljubljana: Univerza v Ljubljani, Pravna fakulteta.
29. Klitgaard, R. (1998). International Cooperation Against Corruption. *Finance and Development*, Washington, 35 (1998), 1, str. 3–6.
30. Komisija za preprečevanje korupcije (2014). *Protikorupcijska zakonodaja in strateški dokumenti*. Najdeno 28. oktobra 2014 na spletnem naslovu <https://www.kpk-rs.si/sl/korupcija-integriteta-in-etika/protikorupcijska-zakonodaja-in-strateski-dokumenti>.
31. Kobal, A. (2004). *Dohodnina po novem*. Maribor: Davčni inštitut.
32. Kotter, J. P. (2012). *Leading change, Why transformation efforts fail*. Boston: Harvard Business Review.
33. Kotler, P. (1994). *Marketing Management*. New Jersey: Prentice Hall.
34. Ković, S. (2001). *Strategija mednarodnega poslovanja Leka na avstralskem farmacevtskem trgu*. Magistrsko delo. Ljubljana: Ekonomska fakulteta.

35. Kramžar, B. (2013, 11. November). *Denar leži na cesti, treba ga je le pobrati! Slovenija in Nemčija: mala in srednje velika podjetja ter vlada iščejo interes za trajnostno delo*. E-revier. Najdeno 24. Septembra 2009 na spletnem naslovu <http://www.delo.si/gospodarstvo/posel/denar-lezi-na-cesti-treba-ga-je-le-pobrati.html>.
36. Legato (2013). *Zaposlovanje mlajših od 30 let po 1. 11. 2013*. Najdeno 10. oktobra 2013 na spletnem naslovu <http://www.legato.si/2013/10/zaposlovanje-mlajsih-od-30-let-po-1-11-2013/>
37. Makar, M. (2002). *Korupcija in indeks korupcije v Sloveniji*. Diplomsko delo. Ljubljana: Univerza v Ljubljani, Ekonomska fakulteta.
38. Mauro, P. (1998). Corruption: Causes, Consequences, and Agenda for Further Research. *Finance and Development, Washington*, 35 (1998), 1, str. 11–14.
39. Mečava, B. (2009). *Management sprememb v visokotehnoloških podjetjih v Šaleški dolini*. Magistrsko delo. Ljubljana: Univerza v Ljubljani, Ekonomska fakulteta.
40. Merriam, S. (1998). *Qualitative research and case study applications in education*. San Francisco: Jossey – Base.
41. Mesec, B. (1998). *Uvod v kvalitativno raziskovanje v socialnem delu*. Ljubljana: Visoka šola za socialno delo.
42. MF. (2015). *Vlada sprejela mnenje o zahtevi za ponovno odločanje o Zakonu o potrjevanju računov*. Najdeno 20. julija 2015 na spletnem naslovu <http://www.racunovodja.com/printCL.asp?cl=8799>
43. Mf.gov.si. (2012-2013). Nacionalni reformni program 2012-2013. Najdeno 12. aprila 2012 na spletnem naslovu http://www.mf.gov.si/fileadmin/mf.gov.si/pageuploads/sporocila/NRP_cistopis.pdf
44. Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti (2014). Zakonodaja in dokumenti. Najdeno 21. maja 2014 na spletnem naslovu http://www.mdds.gov.si/si/zakonodaja_in_dokumenti/.
45. Možina, S., Kavčič, B., Tavčar, M. I., Pučko, D., Ivanko, Š., Lipičnik, B., Gričar, J., Repovž, L., Vizjak, A., Vahčič, A., Rus, V., & Bohinc, R. (1994). *Management*. Radovljica: Didakta.
46. Možina, S., Bernik, J., Merkač, M., & Svetic, A. (2000). *Osnove managementa*. Portorož: Visoka strokovna šola za podjetništvo.
47. Možina, S., Rozman, R., Tavčar, M. I., Pučko, D., Ivanko, Š., Lipičnik, B., Gričar, J., Glas, M., Kralj, J., Tekavčič, M., Dimovski, V., & Kovač, B. (2002). *Management: nova znanja za uspeh*. Radovljica: Didakta.
48. Možina, S. (2004). *Osnove managementa*. Piran: GEA College.
49. Oberstar, J. (2001). Preprečevanje in boj proti korupciji. *Pravna praksa*. 20 (2001), 26, str. 23–36.
50. OECD. (2000). *Framework for a Collective Memorandum of Understanding on Eliminating Harmful Tax Practices*, Fiscal Affairs Committee. Paris: OECD.
51. OZS. (2007). *Dejavnosti in aktivnosti obrtne zbornice*. Najdeno 1. maja 2007 na spletnem naslovu <http://www.ooz-celje.si/prispevek.asp?IDpm=2980>
52. Palmer, A., & Hartley, B. (2002). *The Business Environment*, 7 th ed. London:

McGraw-Hill.

53. Petkovič, D. (2003). *Aktualnost davčnih storitev v Sloveniji*. Najdeno 31. maja 2014 na spletnem naslovu <http://www.vsr.si/clanki/DFP2-DAVCNO%20SVETOVANJE.pdf>
54. Pravilnika o določitvi olajšav in lestvice za odmero dohodnine za leto 2012. *Uradni list RS* št. 105/11.
55. Pravilnika o določitvi olajšav in lestvice za odmero dohodnine za leto 2013. *Uradni list RS* št. 102/12.
56. Pušnik, K. (2010). *Analiza poslovnega okolja podjetja*. Maribor: Ekonomsko-poslovna fakulteta.
57. Rakar, I. (2005). Ocenjevanje vplivov predpisov. *Revija Uprava* (1), str. 51–81.
58. Rebernik, M. (2008). *Ekonomika podjetja*. Ljubljana: GV Založba.
59. Rozman, R. (2000). Sedanje organizacijske strukture podjetij. Zveza ekonomistvo Slovenije: O sodobnih vidikih analize poslovanja in organizacije, 6. Portorož: Strokovno posvetovanje.
60. Rgzc.gzs.si (2012). Sprememba davčne zakonodaje (2012). Najdeno 14. januarja 2013 na spletnem naslovu <http://rgzc.gzs.si/slo/clanki/60281>
61. Rtv.si (2013). *Korupcija: Namesto ničelne tolerance ničelno tveganje*. Najdeno 11. marca 2013 na spletnem naslovu <http://www.rtvsi.si/slovenija/korupcija-namesto-nicelne-tolerance-nicelno-tveganje/304198>
62. Sagadin, J. (2001). Pregledno o kvalitativnem epiričnem pedagoškem raziskovanju. *Sodobna pedagogika* 52(2): 10–25.
63. Saunders, M., Lewis, P., & Thornhill, A. (1997). *Research methods for business students*. London: Pitman.
64. Seicht, G. (1990). *Bilanzpolitik und Steuertaktik: Leitfaden für die Gestaltung des Jahresabschlusses*. 2., überarb. Aufl. Wien: Service, Fachverlag an der Wirtschaftsuniversität.
65. Seniro, B. (2002). *Organizational Change*. Harlow: Prentice Hall.
66. Setnikar, N. (2013). *Spodbude za zaposlovanje mladih v letu 2013*. Najdeno 17. avgusta 2013 na spletnem naslovu <http://mladipodjetnik.si/podjetniskikoticek/pridobivanje-sredstev/spodbude-za-zaposlovanje-mladih-v-letu-2013>
67. Sloman, J., & Jones, E. (2011). *Economics and the business environmnet*. London: Prentice Hall.
68. Spremembe Zakona o davku od dohodkov pravnih oseb, ki se bodo začele uporabljati s 1. 1. 2014 (2013). Najdeno 9. oktobra 2013 na spletnem naslovu <http://www.davcnaoaza.si/spremembe-zakona-o-davku-od-dohodkov-pravnih-oseb-ki-se-bodo-zacele-uporabljati-s-1-1-2014-davcna-stopnja-bo-ostala-13-odstotna-siri-se-institut-tanke-kapitalizacije/>
69. STA, B. K. (2012). *Gospodarstvo in občine si želijo razbremenitve nekaterih obveznosti*. Najdeno 11. avgusta 2012 na spletnem naslovu http://www.siol.net/novice/gospodarstvo/2012/08/gospodarstvo_in_obcine.aspx

70. STA, M. J. (2013). *Bratuškova naj bi pobrala še več*. Najdeno 18. novembra 2013 na spletnem naslovu <http://svet24.si/clanek/novice/slovenija/528a0b6a39f14/po-besedah-bratuskove-bodo-kmalu-potrebni-popravki-pokojninske-zakonodaje>
71. Stamatoukou, E. (2013). *The Youth Employment Initiative*. Najdeno 13. marca 2013 na spletnem naslovu <http://www.neurope.eu/article/youth-employment-initiative>
72. Svet24.si (2015). *Negativni učinki sprememb na rezultate Pošte Slovenija*. Najdeno 11. maja 2015 na spletnem naslovu <http://svet24.si/clanek/novice/gospodarstvo/5550ede11a3ac/negativni-ucinki-sprememb-zakonodaje-na-rezultate-poste-slovenije>
73. ŠGZ (2010). *2. posvet RSRČV: Vpliv pričakovanih sprememb delovnopravne zakonodaje na poslovanje podjetij*. Najdeno 17. junija 2010 na spletnem naslovu http://www.stajerskagz.si/Aktualno/Dogajalo_se_je/236/
74. Škarja, B. (2012). *Menedžment sprememb v podjetjih*. Najdeno 9. novembra 2013 na spletnem naslovu <http://porocevalec.ibs.si/sl/component/content/article/40-letnik-1-t-1-vol-1-no-1/125-mag-biljana-karja-menedment-sprememb-v-podjetjih>
75. Tax-Fin-Lex (2012). *Na okrogli mizi Društva integriteta svarila pred hitrim in nedomišljenim sprejemanjem zakonodaje*. Najdeno 25. oktobra 2012 na spletnem naslovu <http://www.tax-fin-lex.si/StaNews.aspx?nid=3595>
76. Tavčar, M. I. (1999). *Razsežnosti strateškega managementa. (2. predelana izdaja)*. Koper: Visoka šola za Management Koper.
77. Tavčar, M. (2002). *Management spreminjanja*. Radovljica: Didakta.
78. Tratnik, M. (2002). *Osnove raziskovanja v managementu*. Koper: Visoka šola za management.
79. Tušek, B., & Žager, L. (2004). Vloga notranjega revizorja pri ocenjevanju tveganj in ravnanju z njimi. *Revizor* 14(2004), 2, str. 7–23.
80. Uprava RS za Varno hrano, veterinarstvo in varstvo rastlin (2014). *Označevanje snovi, ki povzročajo alergije ali preobčutljivosti, v obratih javne prehrane*. Najdeno 29. januarja 2015 na spletnem naslovu http://www.uvhvvr.gov.si/si/medijsko_sredisce/novica/article/1328/5759/84b2c37b10997a0bf1d66c81f847ee74/
81. Vizjak, A. (1994). *Spremembe v organizacijah*. Radovljica: Didakta.
82. Vlada.si. (2014). Poročilo delovne skupine za spremljanje učinkov sprememb v regulaciji trga dela v letu 2013 – predlog za obravnavo. Najdeno 10. aprila 2014 na spletnem naslovu [http://vrs-3.vlada.si/MANDAT13/vladnagradaiva.nsf/71d4985ffda5de89c12572c3003716c4/71780d8856c7f686c1257cb6004b3e67/\\$FILE/porocilo_DS_podpisano.pdf](http://vrs-3.vlada.si/MANDAT13/vladnagradaiva.nsf/71d4985ffda5de89c12572c3003716c4/71780d8856c7f686c1257cb6004b3e67/$FILE/porocilo_DS_podpisano.pdf)
83. Vlada.si (2013). Nacionalni reformni program (2013). Najdeno 7. maja 2013 na spletnem naslovu http://www.vlada.si/fileadmin/dokumenti/si/projekti/2013/Vlada_AB/NRP10-05-2013_s_prilogami.pdf
84. Vlada.si (2012). Izhodišča za socialni sporazum 2012–2016. Najdeno 29. oktobra 2014 na spletnem naslovu

http://www.vlada.si/fileadmin/dokumenti/si/projekti/2012/Socialni_sporazum/120403IzhodiscaSP_2012-2016.pdf.

85. Vodopivec, M. (2007). *Equal Pay for Equal Work? Wage and Productivity Differentials During Slovenia Transition*. V postopku objave. St. Paul: Macalester College.
86. Vodopivec, M., Madjar, L., & Dolenc, P. (2009). *Empirical Analysis of the Severance Pay/Non-Performance in Slovenia*. *Managing Global Transitions* 7 (4): 333–348.
87. Zabukovec, M. (2015, 13. April). Kako pisati zakone? Ne tako kot jih. *Delo*, str. 1.
88. Zakon o davku od dohodkov pravnih oseb. *Uradni list RS* št. 81/2013
89. Zakon o delovnih razmerjih. *Uradni list RS* št. 21/2013
90. Zakon o interventnih ukrepih na področju trga dela in starševskega varstva. *Uradni list RS* št. 63/2013
91. Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju. *Uradni list RS*, št. 96/2012.
92. Združenje Manager (2012). *Reforma trga dela 2012. Mnenja in predlogi Združenja Manager*. Najdeno 21. septembra 2012 na spletnem naslovu <http://www.zdruzenje-manager.si/stroka/zakonodaja>
93. Združenje Manager (2014a). *Trg dela in delovno-pravna zakonodaja*. Najdeno 1. januarja 2015 na spletnem naslovu <http://www.zdruzenje-manager.si/zaveza-152020/trg-dela-in-delovnopravna-zakonodaja>
94. Združenje Manager (2014b). *Davčni sistem*. Najdeno 12. novembra 2014 na spletnem <http://www.zdruzenje-manager.si/zaveza-152020/mehanizmi-ucinkovitosti/davcni-sistem> 2014.
95. Willens, R. 2000. Exiting a corporate investment without a tax backlash. *Mergers & Acquisitions: The Dealermaker's Journal*; Nov 2000, Vol. 35 Issue 10, p40.

PRILOGE

Priloga 1: Intervju

Priloga 2: Bilanca stanja podjetja Geaproduct

- 1. Pri fleksibilnosti zaposlovanja najpogosteje govorimo o procesu spreminjanja pogojev zaposlovanja in načina organizacije dela z namenom doseči večjo prožnost in raznovrstnost zaposlovanja. Ali menite, da je z novim Zakonom o delovnih razmerjih in novim Zakonom o trgu dela prišlo do kakšnih sprememb (manjše ali večje notranje fleksibilnosti) v podjetju? V primeru, da te spremembe so, navedite, kje ste jih sami najbolj zaznali, in če je možno, podajte primer.**

Intervjuvanka je pojasnila, da trenutno ne opazi nobenih sprememb pri fleksibilnosti, opaža pa povečanje administrativnih del zaradi teh sprememb. S spremembami jo seznanja njihova kadrovska služba. Sama trenutno zaradi narave dela ne sledi spremembam.

- 2. Ali menite, da lahko spremembam zakonodaje v podjetju sledite dovolj hitro? V primeru, da obstajajo kakšne ovire, jih navedite.**

Mislím, da ne – spremembe so prepogoste in zaradi tega se tudi težko dovolj dobro implementirajo v delovne procese podjetja. Ovire se pojavijo, če je treba te spremembe v večji meri vpeljati v poslovanje ali če se celo ugotovi, da bi bilo treba zaradi novih zakonodajnih sprememb zaposliti novega delavca v nabavni ali prodajni službi.

- 3. S spremembami zakonodaje se posledično spreminjajo procesi poslovanja. Ali po vašem mnenju prihaja do izboljšav poslovnih procesov? Navedite primer.**

Niti ne prihaja do kakšnih bistvenih izboljšav.

- 4. Opišite nekaj prednosti oziroma slabosti, povezanih s spremembo zakonodaje, ki ste jih v zadnjih dveh letih opazili pri svojem delu v podjetju.**

S spremembo zakonodaje smo pri nas dosegli boljšo sledljivost vhoda in izhoda blaga. Dnevno izboljšujemo informacijski sistem in imamo bolj pregleden dokumentarni sistem. Posledično zapravimo več denarja in več delovnih ur oziroma imamo v ta namen zaposlenih več ljudi.

- 5. Koliko delovnih ur in denarnih sredstev (okvirno) je podjetje namenilo v zadnjih dveh letih za izobraževanje vseh deležnikov, zaposlenih in drugih, ki morajo slediti zakonodajnim spremembam?**

Približno 200 delovnih ur in približno 10.000 EUR.

- 6. Ali so po vašem mnenju dodatni stroški za izobraževanje zaradi sprememb zakonodaje neposredno vplivali na plačo zaposlenih, slabše pogoje dela, zmanjšanje investicij itd.?**

Ne. Sigurno pa smo zmanjševali investicije v drugih oddelkih, na primer v marketingu.

- 7. Lahko vašim kupcem oziroma naročnikom zagotovite kakovostno blago, storitve ali izdelke ne glede na nove zakonodajne spremembe? Če ste mnenja, da ne, potem navedite, kako se na tovrstne spremembe odzivajo vaši kupci (prenehajo poslovati, se pritožujejo ali opazite kaj drugega)?**

Da. Vsi se težko navajajo na spremembe, tako dobavitelji kot kupci. Ljudem enostavno ni več razumljivo, zakaj tako pogosto spreminjamo način poslovanja, zakaj imamo takšne zahteve itd. Večina jih ne pozna zakona, niti sprememb.

- 8. Ali sprememba zakonodaje pozitivno vpliva na zmanjšanje administrativnih ovir v podjetju? Je zaradi tega prišlo do zmanjšanja ali povečanja števila zaposlenih v podjetju?**

- 9. Ne. Zakonodaja se tako spreminja na vseh področjih. Pri nas se je število zaposlenih povečalo. V zvezi s sklenitvijo ali odpovedjo pogodbe o zaposlitvi je bilo v zadnjem obdobju kar nekaj sprememb. Lahko na kratko pojasnite, kako ste tem spremembam sledili, ali so se postopki glede sklenitve ali odpovedi delovnega razmerja skrajšali, bili poenostavljeni, ste zaposlili ali najeli dodatne ljudi, zunanje svetovalce?**

V podjetju je za to odgovorna kadrovska služba. Ne glede na hitre spremembe delovno-pravne zakonodaje lahko rečem, da nam to v podjetju ne povzroča večjih težav. Če vseh podrobnosti v kadrovski službi ne dobijo, se posvetujejo s pravno službo.

- 10. Tudi davčna zakonodaja se je v zadnjih dveh letih spreminjala. Lahko na kratko pojasnite, kako ste tem davčnim spremembam sledili, ali ste zaposlili ali najeli dodatne ljudi, zunanje svetovalce?**

Najeli smo zunanje svetovalce.

- 11. Kakšno je po vašem mnenju zadovoljstvo zaposlenih, managerjev in drugih deležnikov pri delu v podjetju, ko se uvaja nov način dela zaradi delovnopravne zakonodaje, davčne zakonodaje ali katere koli druge zakonodaje, ki ste jo dolžni upoštevati pri svojem delu?**

Zaposleni sigurno niso zadovoljni, tudi vodje ne. Težko je slediti tolikim spremembam na vseh področjih. Ljudje v večini ne sprejemajo radi novosti in novih načinov dela.

- 1. Pri fleksibilnosti zaposlovanja najpogosteje govorimo o procesu spreminjanja pogojev zaposlovanja in načina organizacije dela z namenom doseči večjo prožnost in raznovrstnost zaposlovanja. Ali menite, da je z novim Zakonom o delovnih razmerjih in novim Zakonom o trgu dela prišlo do kakšnih sprememb (manjše ali večje notranje fleksibilnosti) v podjetju? V primeru, da te spremembe so, navedite, kje ste jih sami najbolj zaznali, in če je možno, podajte primer.**

Menim, da ZDR in ZUTD ne moreta vplivati na ključne spremembe fleksibilnosti v (zasebnih) podjetjih.

- 2. Ali menite, da lahko spremembam zakonodaje v podjetju sledite dovolj hitro? V primeru, da obstajajo kakšne ovire, jih navedite.**

Spremembam zakonodaje delavec ne more slediti dovolj hitro. Ovire so predvsem (ne)obveščenosti delavca s strani odgovornih v podjetju in v pomanjkanju interesa, znanja delavca, kje in kako slediti spremembam.

- 3. S spremembami zakonodaje se posledično spreminjajo procesi poslovanja. Ali po vašem mnenju prihaja do izboljšav poslovnih procesov? Navedite primer.**

Trenutnega stanja gospodarstva v Sloveniji zakonodaja ne more spremeniti (izboljšati), saj se podjetja sklicujejo na kolektivne pogodbe in interne predpise ter namerno ignorirajo nove/popravljene člene dotičnih zakonov.

- 4. Opišite nekaj prednosti oziroma slabosti, povezanih s spremembo zakonodaje, ki ste jih v zadnjih dveh letih opazili pri svojem delu v podjetju.**

Prednost zame kot delavca je predvsem v tem, da me zakonodaja ščiti v primerih redne/izredne odpovedi delovnega razmerja s strani delodajalca. Slabost pa je, da zakonodaja še vedno ni primarna možnost za sankcioniranje v spornih primerih.

- 5. Koliko delovnih ur in denarnih sredstev (okvirno) je podjetje namenilo v zadnjih dveh letih za izobraževanje vseh deležnikov, zaposlenih in drugih, ki morajo slediti zakonodajnim spremembam?**

Tega podatka na žalost nimam.

- 6. Ali so po vašem mnenju dodatni stroški za izobraževanje zaradi sprememb zakonodaje neposredno vplivali na plačo zaposlenih, slabše pogoje dela, zmanjšanje investicij itd.?**

Upam, da ne, saj bi podjetje moralo za izobraževanja imeti poseben fond.

- 7. Lahko vašim kupcem oziroma naročnikom zagotovite kakovostno blago, storitve ali izdelke ne glede na nove zakonodajne spremembe? Če ste mnenja, da ne, potem navedite, kako se na tovrstne spremembe odzivajo vaši kupci (prenehajo poslovati, se pritožujejo ali opazite kaj drugega)?**

Potrošnikom definitivno lahko zagotovimo kakovostno blago, storitve, izdelke. Za prehrambno industrijo tudi direktiva EU določa zelo stroge predpise.

- 8. Ali sprememba zakonodaje pozitivno vpliva na zmanjšanje administrativnih ovir v podjetju? Je zaradi tega prišlo do zmanjšanja ali povečanja števila zaposlenih v podjetju?**

Menim, da so administrativne ovire odvisne od organiziranosti podjetja in sposobnosti njegovih kadrov. Administrativne ovire dejansko odpravljamo tam, kjer ocenimo, da zakonodajna bremena niso nujno potrebna za doseganje ciljev oziroma bremena niso sorazmerna s cilji. V prvi fazi administrativne ovire odpravljamo že s tem, ko poskrbimo za jasne in nedvoumne določbe v predpisih, skladnost med njimi in predvsem preglednost posameznih zakonodajnih področij. V drugi fazi se lotimo odprave ovir, ki po nepotrebnem bremenijo gospodarstvo ali državljane. Pogostokrat se niti ne zavedamo, da posamezne regulacije ne prinašajo pozitivnih učinkov. Tako je nujno treba izvajati presojo učinkov posameznih zakonodajnih rešitev oziroma načrtno evalvacijo.

- 9. V zvezi s sklenitvijo ali odpovedjo pogodbe o zaposlitvi je bilo v zadnjem obdobju kar nekaj sprememb. Lahko na kratko pojasnite, kako ste tem spremembam sledili, ali so se postopki glede sklenitve ali odpovedi delovnega razmerja skrajšali, bili poenostavljeni, ste zaposlili ali najeli dodatne ljudi, zunanje svetovalce?**

Nimam pristojnosti za sklepanje in odpovedovanje delovnih razmerji z novimi sodelavci. Se mi pa zdi, da sklenitve nikoli niso bile otežene.

- 10. Tudi davčna zakonodaja se je v zadnjih dveh letih spreminjala. Lahko na kratko pojasnite, kako ste tem davčnim spremembam sledili, ali ste zaposlili ali najeli dodatne ljudi, zunanje svetovalce?**

Zaradi sprememb na davčnem področju po mojem mnenju podjetjem ne bi bilo treba zaposlovati/najemati novih ljudi, temveč bi obstoječi in odgovorni zaposleni morali spremljati UL RS in obiskati kakšno predavanje na to temo ter posodobiti programe. Predvsem pa je izrednega pomena sodelovanje računovodske funkcije s funkcijo informatike. Snovalci informacijskih procesov morajo zelo dobro poznati novo davčno zakonodajo in vzpostaviti tesno sodelovanje z ostalimi poslovnimi funkcijami glede prenove informacijske podpore.

- 11. Kakšno je po vašem mnenju zadovoljstvo zaposlenih, managerjev in drugih deležnikov pri delu v podjetju, ko se uvaja nov način dela zaradi delovnopravne zakonodaje, davčne zakonodaje ali katere koli druge zakonodaje, ki ste jo dolžni upoštevati pri svojem delu?**

Vsaka sprememba delovnopravne in davčne zakonodaje je za podjetja stresna, saj morajo zaposleni, ki se jih spremembe tičejo, zadeve proučiti in se zavzeti, da jih bodo v podjetju čim prej in nemoteno vpeljali v poslovni proces.

- 1. Pri fleksibilnosti zaposlovanja najpogosteje govorimo o procesu spreminjanja pogojev zaposlovanja in načina organizacije dela z namenom doseči večjo prožnost in raznovrstnost zaposlovanja. Ali menite, da je z novim Zakonom o delovnih razmerjih in novim Zakonom o trgu dela prišlo do kakšnih sprememb (manjše ali večje notranje fleksibilnosti) v podjetju? V primeru, da te spremembe so, navedite, kje ste jih sami najbolj zaznali, in če je možno, podajte primer.**

Osebno nisem zasledil sprememb pri fleksibilnosti v podjetju, saj je bila slednja že pred spremembo omenjene zakonodaje na visoki ravni (če se zaposleni strinja z delodajalcem, ni potrebna zakonska »prisila«). Pozdravljam pa uvajanje elektronskih medijev in poenostavljanje postopkov v same procese urejanja delovnopравnih vprašanj. Ob tem pa je treba poudariti, da se pogoji za odpuščanje (beri: fleksibilnost) niso spremenili, saj je sprememba zakonodaje posegla v formo in ne v vsebino odpuščanja (kar je tudi razumljivo, saj je delodajalec v nadrejenem položaju). Zelo pa je dobrodošla sprememba pri pogodbah za določen čas in njihovi omejitvi na dve leti za enako delo, vendar se v našem podjetju to ni poznalo, saj smo že prej zaposlovali za nedoločen čas in rotirali zaposlene (z njihovim soglasjem, seveda). Dopušča pa dikcija zakona zelo enostavno izigravanje s strani delodajalca, saj je nadzor nad izvajanjem minimalen. Z novim zakonom se določa nov primer sklenitve pogodbe o zaposlitvi za določen čas, in sicer se omogoča sklenitev pogodbe za čas predaje dela. Na ta način se sledi potrebam v praksi oziroma opozorilom, da čas predaje poslov (npr. po vrnitvi delavca, ki je bil nadomeščen) ni pravno urejen. Pogodba o zaposlitvi, sklenjena za čas predaje poslov, je časovno omejena na največ en mesec. Novost ZDR-1 predstavlja možnost, da lahko tudi edini lastnik enoosebne družbe sklene pogodbo o zaposlitvi. Ker se po novem v tem primeru šteje, da gre za delovno razmerje, se bodo navedene osebe lahko vključile v sisteme socialnih zavarovanj kot zaposlene osebe.

- 2. Ali menite, da lahko spremembam zakonodaje v podjetju sledite dovolj hitro? V primeru, da obstajajo kakšne ovire, jih navedite.**

Če je govora o spremembah delovne zakonodaje, je odgovor vsekakor da. Če so tukaj mišljene spremembe zakonodaje, ki so (v širšem smislu) relevantne za podjetje, pa je odgovor vsaj deloma nikalen, ker je sprememb enostavno preveč. Problem rešujemo z uporabo portalov (npr. IUS INFO), ki omogočajo enostavno in hitro dostopanje do celotne zakonodaje in njenih sprememb.

- 3. S spremembami zakonodaje se posledično spreminjajo procesi poslovanja. Ali po vašem mnenju prihaja do izboljšav poslovnih procesov? Navedite primer.**

Mislim, da z dosedanjimi spremembami ni prišlo do vidnejših izboljšav.

4. **Opišite nekaj prednosti oziroma slabosti, povezanih s spremembo zakonodaje, ki ste jih v zadnjih dveh letih opazili pri svojem delu v podjetju.**

Prednost, vsaj za nas, je bila definitivno uvedba ekoloških zahtev na področju javnega naročanja. Prav tako bo pozitivno vplivala sprememba ZIZ, ki bo postavila dolžnike v neprijetnejši položaj. Slabost pa je ukinitve spregleda pravne osebnosti po ZFPPIPP (je pa treba priznati, da je ukinitve posledica odločitve ustavnega sodišča, saj je bila prejšnja ureditev ustavno sporna).

5. **Koliko delovnih ur in denarnih sredstev (okvirno) je podjetje namenilo v zadnjih dveh letih za izobraževanje vseh deležnikov, zaposlenih in drugih, ki morajo slediti zakonodajnim spremembam?**

Natančnega odgovora ne bi vedel, predvidevam pa, da ne veliko, saj se je večji del sprememb nanašal na delo peščice zaposlenih.

6. **Ali so po vašem mnenju dodatni stroški za izobraževanje zaradi sprememb zakonodaje neposredno vplivali na plačo zaposlenih, slabše pogoje dela, zmanjšanje investicij itd.?**

Ne.

7. **Lahko vašim kupcem oziroma naročnikom zagotovite kakovostno blago, storitve ali izdelke ne glede na nove zakonodajne spremembe? Če ste mnenja, da ne, potem navedite, kako se na tovrstne spremembe odzivajo vaši kupci (prenehajo poslovati, se pritožujejo ali opazite kaj drugega)?**

Kakovost blaga v našem primeru ni odvisna od zakonodaje in njenih sprememb, temveč od potreb naročnikov in naših zmožnosti zagotoviti ustrezno blago. V zadnjem času smo imeli manjše probleme pri usklajevanju z zakonodajo glede seznama sestavin (aditivi in alergeni) na deklaracijah.

8. **Ali sprememba zakonodaje pozitivno vpliva na zmanjšanje administrativnih ovir v podjetju? Je zaradi tega prišlo do zmanjšanja ali povečanja števila zaposlenih v podjetju?**

Spremembe zakonodaje so v manjši meri verjetno res zmanjšale administrativne ovire, vendar nikakor ne v tolikšni meri, da bi to omogočilo dodatno zaposlovanje ali potrebo po odpuščanju zaradi zmanjšane obsega dela.

9. **V zvezi s sklenitvijo ali odpovedjo pogodbe o zaposlitvi je bilo v zadnjem obdobju kar nekaj sprememb. Lahko na kratko pojasnite, kako ste tem spremembam sledili, ali so se sami postopki glede sklenitve ali odpovedi delovnega razmerja skrajšali, bili poenostavljeni, ste zaposlili ali najeli dodatne ljudi, zunanje svetovalce?**

Sami postopki zaposlitve in odpovedi se niso vidneje skrajšali. Spremembam je sledila kadrovnica, ki pa ni imela težav. Zaradi sprememb nismo najemali zunanjih svetovalcev.

10. **Tudi davčna zakonodaja se je v zadnjih dveh letih spreminjala. Lahko na kratko pojasnite, kako ste tem davčnim spremembam sledili, ali ste zaposlili ali najeli dodatne ljudi, zunanje svetovalce?**

V osnovi to ni moje področje, tako da je bila edina sprememba na tem področju

dvig DDV-ja, ki je vplival na predračune pri javnih naročilih, vendar nismo imeli večjih težav. Kolikor pa mi je znano, nismo najemali zunanje svetovalce.

11. Kakšno je po vašem mnenju zadovoljstvo zaposlenih, managerjev in drugih deležnikov pri delu v podjetju, ko se uvaja nov način dela zaradi delovnopravne zakonodaje, davčne zakonodaje ali katere koli druge zakonodaje, ki ste jo dolžni upoštevati pri svojem delu?

Popolnoma odvisno od spremembe, je pa jasno, da je vsaka sprememba v določeni meri motnja utečenega delovnega procesa/načina dela (če pa se utečeni delovni proces spremeni na bolje, je takšna motnja seveda dobrodošla).

- 1. Pri fleksibilnosti zaposlovanja najpogosteje govorimo o procesu spreminjanja pogojev zaposlovanja in načina organizacije dela z namenom doseči večjo prožnost in raznovrstnost zaposlovanja. Ali menite, da je z novim Zakonom o delovnih razmerjih in novim Zakonom o trgu dela prišlo do kakšnih sprememb (manjše ali večje notranje fleksibilnosti) v podjetju? V primeru, da te spremembe so, navedite, kje ste jih sami najbolj zaznali, in če je možno, podajte primer.**

Ni sprememb, vsaj jaz jih ne zaznam, so pa zagotovo večje obremenitve delodajalca. Z ZDR-1 se podrobneje ureja tudi možnost, da se delavcem lahko v času trajanja delovnega razmerja naloži tudi opravljanje drugega dela, če ta možnost ni drugače urejena s posebnim zakonom ali kolektivno pogodbo. Zakon določa primere (z namenom ohranitve zaposlitve ali zagotovitve nemotenega poteka delovnega procesa) in pogoje (ustreznost drugega dela, časovna omejitev na tri mesece, zadržanje ugodnejšega plačila za delo), ko je takšno obveznost možno pisno odrediti delavcu. Dodatno ZDR-1 manjšim delodajalcem omogoča večjo notranjo fleksibilnost, saj lahko delavcem začasno odredijo tudi primerno delo.

- 2. Ali menite, da lahko spremembam zakonodaje v podjetju sledite dovolj hitro? V primeru, da obstajajo kakšne ovire, jih navedite.**

Ne moremo slediti spremembam zakonodaje, ker si ne moremo privoščiti strokovnjaka, ki bi spremljal tako raznovrstno in množično zakonodajo, ki omejuje naše poslovanje.

- 3. S spremembami zakonodaje se posledično spreminjajo procesi poslovanja. Ali po vašem mnenju prihaja do izboljšav poslovnih procesov? Navedite primer.**

O izboljšavah v smislu racionalizacije poslovanja ne morem govoriti, ker z novimi zakoni prihajajo nove zahteve. Je pa dejstvo, da se z novimi zakoni in novimi omejitvami izboljšuje kultura poslovanja.

- 4. Opišite nekaj prednosti oziroma slabosti, povezanih s spremembo zakonodaje, ki ste jih v zadnjih dveh letih opazili pri svojem delu v podjetju.**

Zaradi dodatnih obremenitev dela za določen čas smo število delavcev oziroma pogodb za določen čas znižali, s tem pa smo povečali varnost zaposlenih in znižali obseg dela pri sklepanju pogodb.

- 5. Koliko delovnih ur in denarnih sredstev (okvirno) je podjetje namenilo v zadnjih dveh letih za izobraževanje vseh deležnikov, zaposlenih in drugih, ki morajo slediti zakonodajnim spremembam?**

Poraba sredstev je približno 2.000 EUR – zunanji izvajalci, poraba ur zaposlenih pa približno 20.

6. Ali so po vašem mnenju dodatni stroški za izobraževanje zaradi sprememb zakonodaje neposredno vplivali na plačo zaposlenih, slabše pogoje dela, zmanjšanje investicij itd.?

Ne.

7. Lahko vašim kupcem oziroma naročnikom zagotovite kakovostno blago, storitve ali izdelke ne glede na nove zakonodajne spremembe? Če ste mnenja, da ne, potem navedite, kako se na tovrstne spremembe odzivajo vaši kupci (prenehajo poslovati, se pritožujejo ali opazite kaj drugega)?

Kljub spremembam lahko zagotovimo vse storitve in izdelke, ki jih naši kupci zahtevajo.

8. Ali sprememba zakonodaje pozitivno vpliva na zmanjšanje administrativnih ovir v podjetju? Je zaradi tega prišlo do zmanjšanja ali povečanja števila zaposlenih v podjetju?

Lahko rečem, da pozitivno.

9. V zvezi s sklenitvijo ali odpovedjo pogodbe o zaposlitvi je bilo v zadnjem obdobju kar nekaj sprememb. Lahko na kratko pojasnite, kako ste tem spremembam sledili, ali so se sami postopki glede sklenitve ali odpovedi delovnega razmerja skrajšali, bili poenostavljeni, ste zaposlili ali najeli dodatne ljudi, zunanje svetovalce?

Smo izvedli enostavne postopke.

10. Tudi davčna zakonodaja se je v zadnjih dveh letih spreminjala. Lahko na kratko pojasnite, kako ste tem davčnim spremembam sledili, ste zaposlili ali najeli dodatne ljudi, zunanje svetovalce?

Konstantno zaposlujemo nove delavce, vendar ne izključno zaradi zakonodaje.

11. Kakšno je po vašem mnenju zadovoljstvo zaposlenih, managerjev in drugih deležnikov pri delu v podjetju, ko se uvaja nov način dela zaradi delovnopравne zakonodaje, davčne zakonodaje ali katere koli druge zakonodaje, ki ste jo dolžni upoštevati pri svojem delu?

Intervjuvanec je bil zelo odklonilen in na vprašanje ni želel odgovoriti.

1. **Pri fleksibilnosti zaposlovanja najpogosteje govorimo o procesu spreminjanja pogojev zaposlovanja in načina organizacije dela z namenom doseči večjo prožnost in raznovrstnost zaposlovanja. Ali menite, da je z novim Zakonom o delovnih razmerjih in novim Zakonom o trgu dela prišlo do kakšnih sprememb (manjše ali večje notranje fleksibilnosti) v podjetju? V primeru, da te spremembe so, navedite, kje ste jih sami najbolj zaznali, in če je možno, podajte primer.**

Problem nove zakonodaje je, da zvišuje delovno dobo zaposlenih in s tem ukinja možnost zaposlitve mladih.

2. **Ali menite, da lahko spremembam zakonodaje v podjetju sledite dovolj hitro? V primeru, da obstajajo kakšne ovire, jih navedite.**

Da. Na elektronsko pošto prejemamo sporočila, ki nas obveščajo o spremembah slovenske in evropske zakonodaje.

3. **S spremembami zakonodaje se posledično spreminjajo procesi poslovanja. Ali po vašem mnenju prihaja do izboljšav poslovnih procesov? Navedite primer.**

Še vedno je isto.

4. **Opišite nekaj prednosti oziroma slabosti, povezanih s spremembo zakonodaje, ki ste jih v zadnjih dveh letih opazili pri svojem delu v podjetju.**

Zaposlena sem šele deset mesecev – do pred kratkim sem opravljala delo, za katerega sem bila sprejeta na to delovno mesto, danes pa opravljam delo tudi drugih zaposlenih (v primerih odsotnosti zaradi bolniške, porodniške, povečanja dela pri sodelavcih).

5. **Koliko delovnih ur in denarnih sredstev (okvirno) je podjetje namenilo v zadnjih dveh letih za izobraževanje vseh deležnikov, zaposlenih in drugih, ki morajo slediti zakonodajnim spremembam?**

V našem oddelku samo en zaposleni v letošnjem letu.

6. **Ali so po vašem mnenju dodatni stroški za izobraževanje zaradi sprememb zakonodaje neposredno vplivali na plačo zaposlenih, slabše pogoje dela, zmanjšanje investicij itd.?**

Ne bi vedela. Kot sem že prej navedla, vem samo za eno osebo, ki je odšla na dodatno izobraževanje (seminar), in mislim, da to ni vplivalo na nič od zgoraj naštetega.

7. **Lahko vašim kupcem oziroma naročnikom zagotovite kakovostno blago, storitve ali izdelke ne glede na nove zakonodajne spremembe? Če ste mnenja, da ne, potem navedite, kako se na tovrstne spremembe odzivajo vaši kupci (prenehajo poslovati, se pritožujejo ali opazite kaj drugega)?**

Da. Opaziti je, da vse več javnih naročnikov povprašuje in zahteva ekološko blago, ki jim ga seveda lahko tudi zagotovimo. Pri tem je edina težava, da naročniki ne vedo, na primer, kaj pomeni, da je sadje pridelano na integriran ali na ekološki način, oziroma ga zamenjujejo s sadjem, pridelanim v Sloveniji.

- 8. Ali sprememba zakonodaje pozitivno vpliva na zmanjšanje administrativnih ovir v podjetju? Je zaradi tega prišlo do zmanjšanja ali povečanja števila zaposlenih v podjetju?**

Da, spremembe zakonodaje pozitivno vplivajo na zmanjšanje administrativnih ovir v podjetju, vendar pa zaradi tega ni prišlo do zmanjšanja ali povečanja zaposlenih v podjetju, bolj je prišlo do hitre menjave zaposlenih zaradi drugih vzrokov, kot so fizično naporno delo, nočno delo, temperaturne spremembe itd.

- 9. V zvezi s sklenitvijo ali odpovedjo pogodbe o zaposlitvi je bilo v zadnjem obdobju kar nekaj sprememb. Lahko na kratko pojasnite, kako ste tem spremembam sledili, ali so se sami postopki glede sklenitve ali odpovedi delovnega razmerja skrajšali, bili poenostavljeni, ste zaposlili ali najeli dodatne ljudi, zunanje svetovalce?**

Sami postopki se glede sklenitve in odpovedi delovnega razmerja niso skrajšali, niti niso bili poenostavljeni. V podjetju tudi nismo najeli oziroma zaposlili dodatnih ljudi oziroma zunanjih izvajalcev zaradi gospodarske in finančne krize.

- 10. Tudi davčna zakonodaja se je v zadnjih dveh letih spreminjala. Lahko na kratko pojasnite, kako ste sledili davčnim spremembam, ali ste zaposlili ali najeli dodatne ljudi, zunanje svetovalce?**

Zagotovo je najlažje davčnim spremembam slediti z obiskovanjem predavanj. Prav tako vsem članom Obrtne ali Gospodarske zbornice Slovenije javljajo novosti prek e-pošte.

- 11. Kakšno je po vašem mnenju zadovoljstvo zaposlenih, managerjev in drugih deležnikov pri delu v podjetju, ko se uvaja nov način dela zaradi delovnopravne zakonodaje, davčne zakonodaje ali katere koli druge zakonodaje, ki ste jo dolžni upoštevati pri svojem delu?**

Nihče noče več delati, ker so jim zmanjšali plače, delajo pa veliko več.

Priloga 2: Bilanca stanja podjetja Geaprodukt

Na zadnji dan obdobja v 000 €	2010	2011	2012	2013
SREDSTVA				
DOLGOROČNA SREDSTVA	1.195	1.123	3.972	719
Neopredmetena sredstva in dolgoročne aktivne časovne razmejitve	8	5	3	2
Opredmetena osnovna sredstva	811	764	628	714
Zemljišča in zgradbe	386	378	265	259
Proizvajalne naprave in stroji	0	0	0	0
Druge naprave in oprema	227	193	169	454
Predujmi za pridob. opr. OS. in OS. v gradnji in izdelavi	179	183	189	0
Vlaganja v tuja sredstva	19	9	5	0
Večletni nasadi	0	0	0	0
Naložbene nepremičnine	0	0	0	0
Dolgoročne finančne naložbe	375	353	3.339	1
Dolgoročne finančne naložbe, razen posojil	7	1	3.338	1
Dolgoročna posojila	368	352	0	0
Dolgoročne poslovne terjatve	0	1	1	2
Odložene terjatve za davek	0	0	0	0
KRATKOROČNA SREDSTVA	3.277	3.755	2.148	2.468
Sredstva za prodajo	0	0	0	0
Zaloge	197	208	220	325
Kratkoročne finančne naložbe	1.017	1.368	77	285
Kratkoročne finančne naložbe, razen posojil	510	924	9	55
Kratkoročna posojila	507	444	67	230
Kratkoročne poslovne terjatve	2.028	2.138	1.792	1.804
Denarna sredstva	34	41	59	54
KRATKOROČNE AKTIVNE ČASOVNE RAZMEJITVE	74	53	17	11
IZVENBILANČNA EVIDENCA	286	291	48	52
na zadnji dan obdobja v 000 €	2010	2011	2012	2013
OBVEZNOSTI DO VIROV SREDSTEV	4.545	4.931	6.137	3.198
KAPITAL	1.519	1.730	1.760	371
Vpoklicni kapital	1.957	1.957	1.957	2.057
Kapitalske rezerve	0	0	0	0
Rezerve iz dobička	0	0	0	0
Presežek iz prevrednotenja	0	0	0	0

se nadaljuje

nadaljevanje

Na zadnji dan obdobja v 000 €	2010	2011	2012	2013
Preneseni čisti poslovni izid	(439)	(228)	(198)	(1.686)
Čisti poslovni izid poslovnega leta	0	0	0	0
REZERVACIJE IN DOLGOROČNE PASIVNE ČASOVNE RAZMEJITVE	0	0	0	0
DOLGOROČNE OBVEZNOSTI	341	75	42	45
Dolgoročne finančne obveznosti	175	75	42	45
Dolgoročne poslovne obveznosti	166	0	0	0
Odložene obveznosti za davek	0	0	0	0
KRATKOROČNE OBVEZNOSTI	2.650	3.063	4.204	2.754
Obveznosti, vključene v skuine za odtujitve	0	0	0	0
Kratkoročne finančne obveznosti	114	112	1.062	44
Kratkoročne poslovne obveznosti	2.536	2.951	3.142	2.710
KRATKOROČNE PASIVNE ČASOVNE RAZMEJITVE	36	63	130	28
IZVENBILANČNA EVIDENCA	286	291	48	52