

Zahteve slovenske obrti in podjetništva

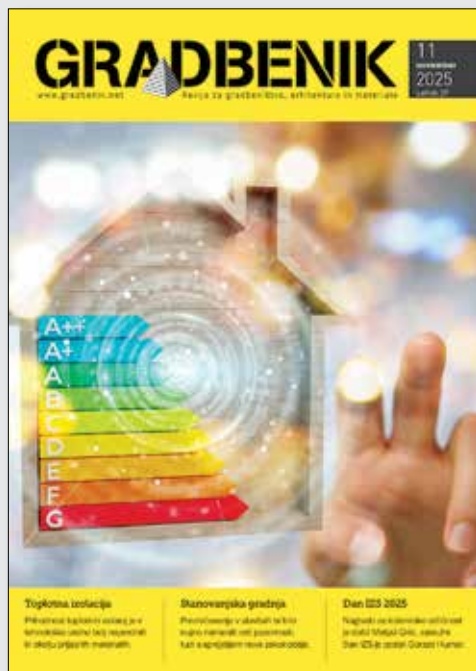
**Strategija razvoja
malega gospodarstva
2026 – 2030**

Intervju

Simon Ogrizek

predsednik mednarodnega združenja cvetličarjev Florint

Informacije iz sveta gradbeništva, transporta in logistike



Vsak mesec z vami na gradbišču, na poti, v pisarni in doma!



Postanite naš naročnik ter dnevno spremljajte novice na gradbenik.net in eTransport.si



Maj – praznik dela

in opomin na težo podjetniške odgovornosti



Maj smo začeli s praznikom dela, ki ima za nas, obrtnike in podjetnike, poseben pomen. Za nas delo ni le klasični delovnik »od osmih do štirih«, temveč način življenja, ustvarjanja in skrbi za širšo skupnost.

Naše delavnice in podjetja niso le prostori gospodarske dejavnosti, ampak tudi srce lokalnega okolja. Ko obrtnik uspe, z njim uspeva tudi njegova okolica – od zaposlenih, ki jim zagotavlja varno prihodnost, do lokalnih društev in projektov, ki jih redno podpira. Praznik dela je zato za nas predvsem praznik vztrajnosti, odgovornosti in neusahljive volje, da kljub vsem izzivom vsako jutro znova odpremo svoja vrata.

Prav ta odgovornost do lastnega poklica pa nas letos postavlja pred še eno pomembno nalogo. Na OZS so v polnem teku volitve v organe strokovnih sekcij. To je trenutek, ko lahko vi, aktivni obrtniki in podjetniki, stopite v ospredje in neposredno vplivate na prihodnost svoje panoge. Sekcije so srce naše zbornice – tam se oblikujejo strokovna stališča, tam se bijejo bitke za specifične interese vaših dejavnosti in tam se kujejo rešitve, ki jih nato zagovarjamo pred državo. Vabim vas, da se aktivno vključite, saj le tisti, ki pozna vsakodnevni utrip v svoji panogi, najbolj ve, kakšne spremembe potrebujemo.

Poleg tega pa se nahajamo tudi v obdobju političnih sprememb, ko se oblikuje nova vladna ekipa, ki bo v prihodnje vodila državo. Na OZS to priložnost pozdravljamo z optimizmom in pričakovanjem, da bo dialog z gospodarstvom od prvega dne temeljil na spoštovanju in dejstvih. Čeprav časa za »spoznavne mesece« ni, verjamem, da lahko s skupnimi močmi hitro najdemo rešitve, ki bodo obrtnikom in podjetnikom olajšale poslovanje.

Dober dokaz, da nas odločevalci morda le slišijo, je interventni zakon. V njegovo snovanje smo na OZS vložili veliko strokovnih argumentov in dialoga, saj prinaša nujne rešitve tam, kjer so razmere najbolj kritične. To je jasen signal, da se s konstruktivnim sodelovanjem da doseči premike, ki neposredno pomagajo gospodarstvu. Takšnih hitrih in učinkovitih ukrepov si od nove vlade želimo tudi v prihodnje – ne le v kriznih situacijah, temveč kot standard pri oblikovanju prijaznejšega poslovnega okolja.

Nova vlada ima zdaj priložnost, da pokaže svojo modrost in v dialog z nami stopi vsebinsko. Smo konstruktiven partner in verjamemo, da bo nova koalicija prepoznala, da je močno malo gospodarstvo edini pravi motor za blaginjo vseh državljanov.

Ne glede na politično barvo vlade, naša moč ostaja v naši enotnosti. Na OZS bomo z optimizmom, a hkrati z veliko mero odgovornosti spremljali vsako potezo nove vlade.

Želim vam delaven, a hkrati navdihujoč maj. Naj bo mesec cvetenja ne le v naravi, temveč tudi v vaših bilancah in novih poslovnih partnerstvih.

Blaž Cvar, predsednik Obrtno-podjetniške zbornice Slovenije

4

Upravi odbor OZS

V središču interventni zakon in prihodnost slovenskega gospodarstva

Aprilsko srečanje Upravnega odbora OZS je minilo v znamenju razprave o ključnih usmeritvah slovenskega podjetništva v letošnjem letu. V ospredju je bila obravnava novega interventnega zakona, ki se v Državnem zboru že prebija skozi zakonodajno sito.



6

Zahteve slovenske obrti in podjetništva

Strategija razvoja malega gospodarstva 2026 - 2030

Letošnja zbirka prinaša 149 konkretnih zahtev, oblikovanih na podlagi izkušenj iz prakse ter dejanskih potreb obrtnikov in podjetnikov na terenu. V času po izvedenih državnoborskih volitvah smo te predloge nadgradili v celovit razvojni dokument. Njegov ključni namen je, da ponudi jasne, izvedljive in strokovno utemeljene rešitve, ki jih lahko nova vlada neposredno vključi v svojo koalicijsko pogodbo in s tem zagotovi stabilno, konkurenčno in spodbudno poslovno okolje.



16

Intervju: Simon Ogrizek, predsednik mednarodnega združenja cvetličarjev Florint

Cvetličar je tudi pripovedovalec zgodb in varuh čustev

Simon Ogrizek, do nedavnega tudi predsednik Sekcije cvetličarjev in vrtnarjev pri OZS, vodi Florint, mednarodno združenje, ki povezuje cvetličarje z vsega sveta ter postavlja merila za izobraževanje, marketing in trajnostni prehod. Od leta 2018, ko je prevzel vodenje, stavi na transparentnost in povezovanje različnih kultur – od Evrope do Latinske Amerike, Indije, Kitajske in Koreje.



24

Tiha vojna za nafto

Energetska kriza, ki jo boste občutili na položnicah

Medtem ko se na televiziji govori o premirju in pogajanjih, naftni trg trenutno šepeta nekaj povsem drugega: vrnitve v svet poceni energije najverjetneje ne bo še kar nekaj časa. To, kar se je zgodilo med iransko-ameriškim spopadom na začetku leta 2026, ni bil incident. Bil je rez – zgodovinski rez, ki spreminja pravila igre za vsakega investitorja, obrtnika, podjetnika in gospodinjstvo v Evropi.

Bigstock



44

Connect2Slovenia 2026

Več kot sto srečanj ter vrsta novih partnerstev

Mednarodno poslovno srečanje Connect2Slovenia 2026: Metal & Plastic, ki je 15. aprila potekalo v okviru sejma Mednarodno industrijskega sejma MIS v Celju, je letos uspešno povežalo podjetja iz kovinske in plastične industrije ter ustvarilo številne priložnosti za nova sodelovanja.

48

Podjetniški forum Obsovelja in Kozjanskega 2026

V znamenju kadrovskih izzivov in praktičnih rešitev na področju zaposlovanja

V Rogaški Slatini je potekal Podjetniški forum Obsovelja in Kozjanskega, ki ga organizirata Mrežni podjetniški inkubator Vrelec in Območna obrtno-podjetniška zbornica Šmarje pri Jelšah. Letošnja izvedba je bila v celoti posvečena eni ključnih tem sodobnega poslovnega okolja – zaposlovanju.



OBRTRNIKOV

SVETOVALEC

55

priloga

maj



Kolofon

Letnik LV, številka 5, maj 2026

Izdaja Obrtno-podjetniška zbornica Slovenije, tel. 01 58 30 500

Naslov uredništva: Celovška cesta 71, Ljubljana
Stiki z uredništvom: 01 58 30 507, faks: 01 50 54 373;
e-pošta: revija.obrtnik@ozs.si, spletna stran:
www.ozs.si/obrtnik

Odgovorna urednica: Eva Mihelič, tel. 01 58 30 559**Novinar, koordinator:** Anton Šijanec, tel. 01 58 30 533**Naročnina:** Mateja Grm, tel. 01 58 30 507**Naklada:** 31.000 izvodov

Cena: 6 evrov v prosti prodaji, celoletna naročnina 60 evrov (5-odstotni DDV je vključen v ceni).

Transakcijski račun pri NLB d. d. Ljubljana:
02013-0253606416

Oblikovanje, prelom revije, obdelava fotografij in priprava za tisk:

Žiga Okorn in Barbara Sirk, www.uvid.si

Naslovnica: Envato.com

Tisk: Salomon, d.o.o., Vevška 52, 1260 Ljubljana-Polje
ISSN 2385-9849

V središču interventni zakon in prihodnost slovenskega gospodarstva



Aprilsko srečanje Upravnega odbora Obrtno-podjetniške zbornice Slovenije je minilo v znamenju razprave o ključnih usmeritvah slovenskega podjetništva v letošnjem letu. V ospredju je bila obravnava novega interventnega zakona, ki se v Državnem zboru že prebija skozi zakonodajno sito. Člani upravnega odbora so v razpravi enotno izpostavili, da slovensko gospodarstvo ne potrebuje novih obljub, temveč takojšnje operativne rešitve, ki bodo dejansko razbremenile podjetja in jim povrnilo potrebni zagon.

V razpravo se je vključil predsednik Državnega sveta in predsednik ZDOPS **Marko Lotrič**, ki je članom podrobneje pojasnil ozadje in vsebino predloga: »Predlog interventnega zakona, ki so ga v Državni zbor vložile stranke t. i. tretjega političnega bloka – NSi, SLS in Fokus, skupaj s strankama Demokrati in Resni.ca – vključuje nabor nujnih ukrepov, ki neposredno naslavlajo izzive malega gospodarstva. Naš cilj je hitro in učinkovito reševanje težav na terenu brez ustvarjanja novih administrativnih ovir. Ključno je, da država prisluhne glasu obrti, saj brez predvidljivega okolja podjetniki ne morejo načrtovati investicij niti zagotavljati stabilnih delovnih mest.«

Predsednik OZS **Blaž Cvar** je na omejeno pobudo odgovoril z optimizmom in poudarkom na pomenu konstruktivnega dialoga, ki se končno odraža v konkretnih zakonskih predlogih: »Na OZS predlog interventnega zakona pozdravljamo z veliko mero pričakovanja. Dejstvo, da je pred nami zakon, v katerega smo vložili ogromno naših strokovnih argumentov, je dokaz, da se glas obrtnikov in podjetnikov končno sliši tam, kjer se sprejemajo odločitve. Verjamem, da stopamo v obdobje, ko bo dialog z gospodarstvom temeljil na spoštovanju in dejstvih. Ta zakon prinaša nujno pomoč tam, kjer so razmere najbolj kritične, in nam daje upanje na bolj predvidljivo poslovno prihodnost.«

Zahteve 2026: Več kot le seznam, to je naš strateški kompas

Ključni dokument, ki ga je upravni odbor izpostavil kot temelj delovanja, so **Zahteve slovenske obrti in podjetništva 2026**. Generalni direktor OZS **Danijel Lamper-**

ger je izpostavil, da dokument služi kot dolgoročna vizija za stabilnost države: »Ta dokument ni zgolj seznam operativnih nalog, temveč strateški kažipot, ki jasno določa, v katero smer mora iti slovensko gospodarstvo, če želi ostati konkurenčno. Je usmeritev za odločevalce, ki jim sporočamo, kakšno poslovno okolje potrebujemo za stabilno rast in razvoj. Brez upoštevanja teh načel bomo težko ohranili vitalnost malega gospodarstva.«

Vsebinska zahteva se v letu 2026 osredotoča na korenite spremembe v poslovnem okolju. OZS si namreč prizadeva za vzpostavitev **stabilnega davčnega okolja**, kjer bi zakoni ostali nespremenjeni vsaj od treh do petih let. To vključuje nujno **spremembo dohodninske lestvice in uvedbo razvojne kapice**, pri čemer pa zbornica ostro nasprotuje rešitvam, ki bi te razbremenitve kompenzirale z novim davkom na nepremičnine.

Pomemben del prizadevanj je usmerjen v **debirokratizacijo** in večjo vplivnost panoge, kar bi dosegli z imenovanjem **državnega sekretarja za malo gospodarstvo** neposredno v Kabinetu predsednika vlade. Na področju trga dela zbornica zahteva večjo **fleksibilnost**, ki bi vključevala nove odpovedne razloge in posodobljeno definicijo delovnega časa, hkrati pa si prizadeva za pravičnejšo porazdelitev bremen. Tako bi moralo **nadomestilo za bolniško odsotnost** preiti na pleča ZZS že po 20 delovnih dneh, prispevek za **dolgotrajno oskrbo** pa bi se moral uvajati postopoma.

Zbornica zahteva tudi ugodnejšo obravnavo **napotenih delavcev**, ureditev vprašanja **regresnih zahtevkov** in posodobitev pravilnika o **ročnem premeščanju**

bremen, ki mora biti prilagojen realnim razmeram. Nenazadnje pa ostaja prioriteta pospešitev postopkov za pridobivanje dovoljenj pri **umeščanju objektov v prostor**, kar je ključni pogoj za investicijski zagon.

Pogled naprej: OZS še bližje mladim

Seja se je zaključila z napovedjo, da se bo na prvem delovnem srečanju zbrala ekipa OZS z namenom snovanja ključnih projektov, aktivnosti in sodobnih storitev, s katerimi se bo OZS še bolj približala mladim podjetnikom. Z modernim pristopom in novimi oblikami povezovanja želi zbornica postati skupnost, ki bo prepletala neprecenljivo tradicijo obrti z ambiciozno prihodnostjo. Cilj je ustvariti varno, odzivno in spodbudno okolje, ki bo novi generaciji obrtnikov nudilo vso potrebno podporo za njihovo rast in poslovni preboj na domačem ter mednarodnem trgu.

Špela Jurglič

Strategija razvoja malega gospodarstva 2026 – 2030

Letošnja zbirka prinaša 149 konkretnih zahtev slovenske obrti in podjetništva, oblikovanih na podlagi izkušenj iz prakse ter dejanskih potreb obrtnikov in podjetnikov na terenu. V času po izvedenih državnozborskih volitvah in ob oblikovanju nove vlade smo te predloge nadgradili v celovit razvojni dokument – Strategijo razvoja malega gospodarstva 2026 – 2030. Njen ključni namen je, da ponudi jasne, izvedljive in strokovno utemeljene rešitve, ki jih lahko nova vlada neposredno vključi v svojo koalicijsko pogodbo in s tem zagotovi stabilno, konkurenčno in spodbudno poslovno okolje.

Obrtno-podjetniška zbornica Slovenije bo letošnje zahteve predstavila novi vladi in širši zainteresirani javnosti na Forumu obrti in podjetništva, ki bo predvidoma potekal v juniju. V nadaljevanju predstavljamo deset najpomembnejših letošnjih zahtev.

Stabilno davčno okolje (zakoni naj ostanejo nespremenjeni vsaj 3 do 5 let)

Zagotavljanje, da davčni zakoni ostanejo nespremenjeni vsaj 3 do 5 let, omogoča podjetjem stabilno okolje za načrtovanje razvoja, zaposlovanja in vlaganja. Podjetja lažje sprejemajo dolgoročne odločitve, kot so širitev dejavnosti, razvoj novih produktov ali vstop na nove trge, saj lahko bolj zanesljivo ocenijo prihodnje davčne obremenitve.

Sprememba dohodninske lestvice in znižanje prispevkov (razvojna kapica), vendar ne na račun uveljavitve davka na nepremičnine

OZS predlaga spremembo dohodninske lestvice na način, da se razpon prvega razreda dohodninske lestvice zviša na

11.000 evrov ter obdavči z ničelno dohodninsko stopnjo, zadnji dohodninski razred pa se uporablja za neto letno davčno osnovo nad 120.000 evrov in obdavči po stopnji 45 %.

Hkrati predlaga vzpostavitev socialne/razvojne kapice na prispevke PIZ delodajalca v višini 2,5-kratnika povprečne plače.

Predlaga še, da se dodatke za nadurno, nedeljsko in praznično delo oprosti plačila prispevkov. Plačila prispevkov na dodatke bi bila oproščena delavec in delodajalec, znesek, namenjen plačilu prispevka delodajalca naj pripada delavcu, v smislu višjega bruto dohodka.

Takšne razbremenitve se ne smejo uveljaviti na račun uvedbe davka na nepremičnine.

Državni sekretar za malo gospodarstvo v Kabinetu predsednika vlade

OZS predlaga, da se ponovno vzpostavi funkcija državnega sekretarja za malo gospodarstvo v Kabinetu predsednika vlade, kot je nekoč že bilo. S tem bi zagotovili hitrejše reševanje problemov mikro in malih podjetij.

Ugodnejša davčna obravnava napotenih delavcev

Z namenom ohranitve konkurenčnosti slovenskih podjetij, ki poslujejo na tujih trgih in varovanja zdravstvene blagajne OZS predlaga:

- spremembo 45.a člena ZDoh-2 (dvig iz 20% na 60% plače, omejitev olajšave na 3.000 EUR in črtanje pogojev za uveljavljanje);

- spremembo 44/4.b člena ZDoh-2 pri povračilu stroškov prehrane in nastanitve (črtanje roka napotitve).

Postopno plačevanje prispevka za dolgotrajno oskrbo

Glede na dejstvo, da se pravice iz zakona v praksi uveljavljajo postopoma, je vsekakor smiselno in korektno, da se postopoma uveljavlja tudi pobiranje namenskega prispevka za dolgotrajno oskrbo. Zaradi kadrovske deficitarnosti tudi sicer prihaja do zamud in zapletov pri uveljavljanju tozadevnih pravic.

Zbornica predlaga dinamično plačevanja višine obveznega prispevka za vse kategorije zavarovancev na način, da bi se 1. julija 2026 namesto 1 % določila v višini 0,2 %, nato pa bi se na začetku vsakega naslednjega leta zvišala za 0,1 %.



Sofinancira
Evropska unija



dnjega leta dvigovala po 0,1 %, vse do leta 2030, ko bi znašala 0,6 %.

Breme nadomestil v času bolniškega staleža mora preiti z delodajalca na ZZZS po 20 delovnih dneh

Obdobje po zdajšnji zakonski ureditvi, ko gredo nadomestila v breme delodajalca znova 30 delovnih dni (praktično 42 kalendarjskih dni), je absolutno predolgo, zato OZS zahteva, da se skrajša na največ 20 delovnih dni. Smiselno enako naj velja tudi za samozaposlene osebe in družbenike, ki so hkrati poslovodne osebe.

Ureditev regresnih zahtevkov

Iz Zakona o zdravstvenem varstvu in zdravstvenem zavarovanju ter Zakona o pokojninskem in invalidskem zavarovanju izhaja, da imata ZZZS ter ZPIZ pravico od delodajalca zahtevati povrnitev stroškov zdravljenja in drugo povzročeno škodo, če je le-ta posledica delavčeve poškodbe pri delu, bolezni oziroma invalidnosti ali celo smrti in je nastala, ker niso bili izvedeni ustrezni higiensko-sanitarni ukrepi, ukrepi varstva pri delu ali drugi ukrepi, predpisani ali odrejeni za varnost ljudi.

OZS predlaga, da se iz zgoraj citiranih zakonov določbe o povračilu škode črtajo oziroma bistveno spremenijo in gredo rešitve v smer omejitve delodajalčeve odgovornosti iz naklepa in hude malomarnosti, kot tudi siceršnje omejitve višine regresnih zahtevkov. Zato zbornica predlaga naslednje alternativne rešitve:

- Odškodninska odgovornost delodajalcev v primeru regresnih zahtevkov za vodov naj bo izključena, če je do škodnega dogodka prišlo zaradi lažje malomarnosti delodajalca.

- Odškodninska odgovornost delodajalcev mora biti limitirana, če je škodni dogodek posledica malomarnosti.

- Regresni zahtevki ZZZS naj se krijejo iz naslova posebnega prispevka za po-

škodbe pri delu, ki se mesečno plačuje v višini 0,53 % od plače oziroma zavarovalne osnove.

- Zakonsko predpisati obvezno zavarovanje za kritje regresnih zahtevkov, toda v okviru obstoječih prispevnih stopenj, brez dodatnih stroškovnih obremenitev gospodarstva.

Fleksibilna delovnopravna zakonodaja

OZS predlaga, da se v ZDR-1 določi nov odpovedni razlog, v primeru, ko delodajalec in delavec ugotovita, da nista kompatibilna in odpoved iz drugih, že zakonsko urejenih, odpovednih razlogov ni mogoča. Za varstvo položaja delavcev naj se v takšnem primeru določi daljši odpovedni rok in pravica do odpravnine.

Predlaga še spremembo definicije delovnega časa, iz katerega se izvzame čas trajanja odmora, kar pomeni, da je delovni čas le efektivni delovni čas, torej čas, v katerem delavec dela. Navedeno pomeni, da tedenski delovni čas v Republiki Sloveniji ni 40, ampak 37,5 ure.

Ob tem pa zbornica nasprotuje dodatku za skupno delovno dobo ter predlaga dodatek za delovno dobo pri zadnjem delodajalcu oziroma t. i. dodatek za stalnost.

Spremamba Pravilnika o zagotavljanju varnosti in zdravja delavcev pri ročnem premeščanju bremen

OZS predlaga, da se tabele, ki so priloga 3 pravilnika povzamejo po originalni nemški KIM metodi, tudi glede potrebnih ukrepov pri izračunanih stopnjah tveganja. Besedila pravilnika v predmetni tabeli ne ustrezajo originalni KIM metodi in se brez kakršnihkoli strokovnih argumentov zaostrejuje. Tako je pri stopnji tveganja 2 že v najkrajšem možnem času predvidena prilagoditev delovnega mesta in izdelava načrta drugih preventivnih ukrepov pri delavcih z zmanjšano zmogljivostjo

za zmanjšanje stopnje obremenitve, prav tako je smiselno enako zapisano pri stopnji tveganja 3 za vse delavce.

Zbornica predlaga, da se pravilnik ponovno odpre in se določijo sprejemljive rešitve ter uvede dovolj dolgo prehodno obdobje, ki bo omogočilo prilagoditev gospodarstva.

Poleg tega predlaga tudi namenitev dela prispevka za poškodbe pri delu in poklicne bolezni za vpeljavo tehničnih rešitev, kjer so delavci izpostavljeni fizičnim obremenitvam (ročno premeščanje, potiskanje, vlečenje idr.) oziroma da država za ta namen zagotovi subvencije. Dokler država finančno ne podpre podjetij za vpeljavo tehničnih rešitev naj določbe pravilnika ostanejo kot priporočila.

Debirokratizacija s poudarkom na hitrejši pridobitvi soglasij in dovoljenj za umeščanje objektov v prostor

Dolgoletna in sistemska težava pri umeščanju gospodarskih objektov in infrastrukture v prostor, je da so postopki za pridobivanje soglasij in dovoljenj pogosto neučinkoviti, prekomerno zapleteni in izrazito časovno potratni. V praksi ti postopki trajajo tudi deset let ali več, kar za gospodarstvo predstavlja resno oviro pri investicijah, razvoju in ustvarjanju novih delovnih mest.

OZS predlagamo celovit pregled in racionalizacijo upravnih postopkov na tem področju. Ključni predlogi so:

- Zmanjšanje birokratskih ovir, zlasti pri podvajanju vlog, soglasij in mnenj, ki se že nahajajo pri pristojnih organih.

- Uvedba zavezovalnih rokov za izdajo mnenj in soglasij s strani soglasodajalcev, s čimer bi se povečala predvidljivost in učinkovitost postopkov.

- Digitalizacija in centralizacija postopkov z vzpostavitvijo enotne kontaktne točke (npr. digitalnega portala), kjer bi investitor lahko na enem mestu vložil vse potrebne vloge in spremljal njihov potek.

- Uvedba poenostavljenih postopkov za določene kategorije objektov, zlasti za manj zahtevne gospodarske in obrtne objekte, ki imajo pomemben vpliv na lokalni razvoj in zaposlenost.

mag. Maja Rigač

Po brezplačen nasvet o dostopnosti na Zvezo paraplegikov Slovenije

Od sredine decembra že velja novi zakon o dostopnosti storitev invalidom, Zveza paraplegikov Slovenije pa si ob tem pod geslom »Tudi jaz bi šel noter« prizadeva za čim večjo dostopnost javnih prostorov invalidom tudi v praksi. Gre za stavbe, v katerih se javnosti ponuja blago in storitve, kot npr. različne trgovine, cvetličarne, frizerski saloni, servisi, fotografski ateljeji in drugo.

Ob tem Zveza obrtnike in podjetnike vabi, da se nanje obrnejo po brezplačno osnovno pravno in arhitekturno svetovanje o pravici do dostopnosti in o tem, kako stavbo čim bolj stroškovno učinkovito in hkrati tehnično pravilno prilagoditi (npr. kakšna mora biti klančina, kako urediti sprejemni pult, kakšno naj bo stranišče za invalide ali parkirno mesto za invalide).

Več informacij na www.dostopno.eu

Osnovne informacije o prilagoditvah stavb, vključno s praktičnimi nasveti za lastnike, so zbrali tudi na spletni strani www.dostopno.eu, kjer lahko lastniki zastavijo vprašanja glede dostopnosti ali drugače stopite v kontakt z njimi.

A.Š.

**ZVEZA PARAPLEGIKOV
SLOVENIJE**



Vlada za pol leta zamejila cene energije za male poslovne odjemalce

Vlada Republike Slovenije je sprejela uredbo, ki začasno omejuje dvig cen električne energije in zemeljskega plina za določene skupine odjemalcev, med njimi tudi male poslovne odjemalce. Uredba, ki je začela veljati 10. aprila 2026, določa, da morajo dobavitelji električne energije in zemeljskega plina pred vsakim dvigom maloprodajnih cen pridobiti predhodno soglasje vlade. Ukrep velja za obdobje šestih mesecev in je namenjen preprečevanju nenadnih in nesorazmernih podražitev energentov v razmerah povečane negotovosti na energetskih trgih.

Na področju električne energije se uredba nanaša tudi na male poslovne odjemalce, medtem ko pri zemeljskem plinu vključuje določene male poslovne odjemalce ter izvajalce distribucije toplote. Namen ukrepa je zagotoviti večjo stabilnost cen ter zaščito tako gospodinjstev kot gospodarstva.

Vodstvo OZS ob tem svoje člane izrecno opozarja, da v tem polletnem obdobju distributerji ne smejo zviševati cen. **Če bi kateri koli distributer poskušal uveljaviti višje cene, morajo podjetniki takoj odreagirati, distributerja opozoriti na zakonsko omejitve in o kršitvi obvestiti zbornico.**

Generalni direktor OZS Danijel Lamperger ob tem izpostavlja: »Gre za pomemben začasni varovalni mehanizem, ki podjetnikom zagotavlja vsaj kratkoročno predvidljivost stroškov energije. Ključno je, da so naši člani informirani in da v primeru nepravilnosti tudi ustrezno ukrepajo.«

V OZS pričakujemo, da bo vlada po izteku šestmesečnega obdobja sprejela premišljene in pravočasne odločitve, ki bodo zagotavljale predvidljivo poslovno okolje ter dolgoročno konkurenčnost slovenskega gospodarstva.

Špela Jurglič



Zbornico približujemo mladim

V sproščenem okolju ljubljanskega parka Tivoli se je na prvem delovnem srečanju zbrala ekipa Obrtno-podjetniške zbornice Slovenije s ciljem snovanja ključnih projektov, aktivnosti in sodobnih storitev, s katerimi se bo OZS še bolj približala mladim podjetjem.

Generalni direktor OZS **Danijel Lamperger**: »Naš cilj je, da zbornica postane skupnost za mlade podjetnike, ko iščejo odgovore na svoje izzive. Z ekipo ne gradimo le novih storitev, temveč postavljamo temelje za sodobno, agilno in mladim prijazno zbornico, ki bo učinkovito podpirala razvoj slovenskega obrtništva in podjetništva tudi v prihodnje.«

Prihodnost slovenskega gospodarstva sloni na ramenih mladih, ki v svet podjetništva prinašajo sveže ideje, digitalno pismenost in sodobne načine razmišljanja. Da bi OZS ostala njihov ključni partner, je ekipa na prvem srečanju tako začrtala smernice za storitve, ki bodo prilagojene specifičnim izzivom, s katerimi se na svoji poslovni poti soočajo mladi.

Špela Jurglič



S svežo energijo tudi na TikToku

V OZS se zavedamo, da se svet podjetništva bliskovito spreminja in da komunikacija že dolgo ne poteka več le prek dopisov in uradnih ur. Da bi bili bližje vam, našim članom, ter predvsem mlajšim generacijam, ki šele vstopajo na pot obrti, smo se odločili odpreti novo poglavje naše digitalne prisotnosti. Z veseljem napovedujemo, da je OZS uradno vstopila v svet TikToka pod imenom @ozs.si.

Na novem profilu bomo vsebine podajali na bolj dinamičen in sproščen način. Namesto dolgih poročil vam bomo v kratkih videoposnetkih razkrivali zakulisje obrti, delili hitre podjetniške nasvete in na vizualno privlačen način promovirali poklice, ki so hrbtenica našega gospodarstva. Naš cilj je slovensko obrtništvo predstaviti v sodobni luči in pokazati, da so za vsakim uspešnim izdelkom ali storitvijo ljudje z zgodbo in vrhunskim znanjem.

Za dostop do našega profila preprosto odprite aplikacijo TikTok, poskenirajte QR kodo in nam sledite.



Š. J.

Inštitut Razvojniki odprl razpravo o konkurenčnosti države

Slovenija je z ustanovitvijo Inštituta Razvojniki dobila platformo, ki odpira prostor za analitično, podatkovno podprto razpravo o razvojnih odločitvah države. Prvi dogodek Inštituta Razvojniki »Majhne države zmagujejo. Kdaj bo med njimi Slovenija?« je odgovoril: Slovenija bo med najboljšimi, ko bo izkoristila potencial, ki ga ima. Za to pa mora konkurenčnost postati naša zavestna odločitev in sistematično delovanje.



Ustanovnega dogodka se je udeležil tudi **predsednik Obrtno-podjetniške zbornice Slovenije Blaž Cvar**, ki je pobudo toplo pozdravil. »Iskreno pozdravljam ustanovitev Inštituta Razvojniki. Slovenija nujno potrebuje neodvisno institucijo, ki bo s strokovnimi analizami in realnim pogledom na gospodarstvo pomagala oblikovati boljše prihodnost. Brez močnega in konkurenčnega gospodarstva ni blaginje, zato verjamem, da bo ta inštitut postal ključen sogovornik pri ustvarjanju okolja, v katerem bodo podjetja lahko dihala in se razvijala.«

Direktorica inštituta **mag. Sonja Šmuc** je poudarila, da brez odločnega razvojnega preboja Slovenija tvega stagnacijo: »Slovenija sloni na znanju, visoki kakovosti življenja in izvoznem gospodarstvu,

pri vsem ostalem pa je podpovprečna. Pa ni treba, da je tako. Če izboljšamo sistem, v katerem delamo in živimo, lahko trend hitro obrnemo navzgor. Že večkrat smo dokazali, da smo tega zmožni.« Dodala je še, da bo inštitut kot neodvisni analitični think tank temeljil na podatkih, primerjavah z najboljšimi praksami in ponujal konkretne, javno dostopne predloge ukrepov, saj verjame, da prav boljše odločitve vodijo v boljše življenje.

Zakaj Slovenija potrebuje neodvisen analitični think tank

V številnih najuspešnejših državah so neodvisni analitični think tanki ključni del javne razprave o razvojnih odločitvah – kot prostor strokovne razprave, oblikovanja

dolgoročnih rešitev in most med znanjem ter odločevalci. Takšno vlogo si je v Sloveniji zadal tudi Inštitut Razvojniki, sta dejala njegova ustanovitelja **dr. Jure Knez** in **mag. Boštjan Bandelj**. Izpostavila sta, da Slovenija za višjo blaginjo potrebuje bolj sistematičen, dolgoročen in analitičen pristop k razvoju, ki presega kratkoročne politične cikle ter temelji na jasnih vrednotah in merljivih ciljih.

Dr. Jure Knez: »V Sloveniji je potrebno postaviti zdrave temelje družbe. Osnovni temelj so vrednote, izražene v projektu Pet temeljnih vrednot Slovenije. Naslednji korak je postavitve finančnega temelja v obliki modela prihodkov in stroškov države.«

Mag. Boštjan Bandelj je ob tem izpostavil pomen ravnovesja v družbi: »Da je družba uspešna in dolgoročno vzdržna, mora ustvariti ravnovesje med pomočjo za tiste, ki ne zmorejo sami in ustvarjanjem spodbudnega okolja za tiste, ki ustvarjajo, inovirajo in lahko potisnejo voz naše družbe naprej. Eno brez drugega ne bo šlo.«

Na dogodku so predstavili tudi javno dostopno orodje za simulacijo državnega proračuna, ki so ga pripravili v okviru inštituta. Z njim želijo širši javnosti omogočiti boljši vpogled v pomen uravnoteženosti javnih financ.

Špela Jurglič

Povezovanje Slovenije z rastočim kitajskim trgom

Od 7. do 21. aprila 2026 je bila na Kitajskem gospodarska delegacija, ki jo je organizirala Obrtno-podjetniška zbornica Slovenije v sodelovanju z Ministrstvom za gospodarstvo, turizem in šport, SPIRIT Slovenija in Slovenskim podjetniškim skladom. Delegacija je slovenskim podjetjem ponudila edinstveno priložnost za spoznavanje kitajskega trga ter iskanje novih poslovnih priložnosti na eni izmed najpomembnejših gospodarskih destinacij na svetu.



Dinamična rast in izzivi prihodnosti

Kitajsko gospodarstvo je eno največjih in najbolj dinamičnih na svetu. V zadnjih nekaj desetletjih je doživelo hitro rast in preobrazbo, zaradi česar je Kitajska postala ključni svetovni akter. Kljub visoki rasti BDP v zadnjih letih se Kitajska sooča z izzivi, kot so gospodarska upočasnitev, visoke ravni dolga, staranje prebivalstva in okoljska vprašanja. V prihodnosti si Kitajska prizadeva postati vodilna na področju inovacij, ponovno uravnotežiti svoje gospodarstvo z domačo potrošnjo ter se še bolj vključiti v svetovno gospodarstvo, kar bo vplivalo na globalne gospodarske trende.

Slovenija, kot tehnološko napreden in inovativen partner, ima priložnost izkoristiti rastoči kitajski trg, zlasti v sektorjih potrošniškega blaga, storitev ter trajnostnih in tehnoloških rešitev. Kitajska, ki je usmerjena v zeleno in digitalno preobrazbo, nudi odlične možnosti za slovenska podjetja, ki želijo širiti svoje poslovanje na tem hitrorastočem trgu. Kitajski storitveni sektor prispeva 50 % k BDP, medtem ko

industrija, vključno s proizvodnjo, tehnologijo, elektroniko, avtomobilsko proizvodnjo in energetskim sektorjem, predstavlja 43 % BDP.

Priložnosti za slovenska podjetja

Udeležba v gospodarski delegaciji je slovenskim podjetjem omogočila poslovno mreženje z mednarodnimi partnerji in pridobitev dragocenih vpogledov v najnovejše globalne trende. Ponudila jim je edinstveno priložnost, za spoznavanje poslovnih priložnosti na Kitajskem, razvijanje sodelovanja ter pridobivanje novih izkušenj, ki bodo prispevale k njihovemu nadaljnjemu razvoju in internacionalizaciji.

Delegacija je podjetjem omogočila tudi ogled primerov dobrih praks na področju logistike, infrastrukture, transporta in energetike ter aktivno sodelovanje na največjem kitajskem trgovinskem sejmu, Canton Fair 2026. Te dragocene izkušnje, jim bodo pomagale pri prilagajanju svojih poslovnih modelov kitajskemu trgu ter širjenju poslovanja na globalni ravni.

Kitajska je privlačen trg za mednarodna podjetja, predvsem zaradi ogromnega potenciala, ki ga ponuja trg z več kot 1,4 milijarde ljudi in več kot 400 milijoni ljudi s srednjim dohodkom. Povečanje zelenih, digitalnih in pametnih tehnologij ter prednostne priložnosti v potrošniškem blagu in storitvah so glavni razlogi za širitev slovenske prisotnosti na kitajskem trgu.

Okvirni program delegacije je vključeval:

- Obisk mednarodnega sejma Canton Fair 2026 v Guangzhouju.
- Ogled primerov dobrih praks na področju logistike, infrastrukture, transporta in energetike.
- Poslovni obiski mest Peking, Guangzhou in Šanghaj.

Edina Babnik

Gospodarska delegacija na Kitajsko je slovenskim podjetjem omogočila dostop do ključnih globalnih priložnosti in poslovnih omrežij, ki jim bodo pomagala pri uspešnem širjenju in internacionalizaciji na tem strateško pomembnem trgu.

GOSPODARSKE DELEGACIJE OZS V LETU 2026

OBRATNO-PODJETNIŠKA ZBORNICA SLOVENIJE

Sofinanciranje udeležbe! DO 60 %

upravičenih stroškov preko vavčerja za udeležbo v gospodarskih delegacijah!

- **tekstilstvo:** Gospodarska delegacija v Istanbul v okviru sejma ITM&HIGHTEX 2026, 9.-13.6.2026 (rok 8.5.)
- **gradbeništvo:** Gospodarska delegacija na Norveško v okviru sejma BOLIGMESSE OSLO, 31.8.-5.9.2026 (rok 31.7.)
- **gradbeništvo:** Gospodarska delegacija v Pariz v okviru sejma BATIMAT, 28.9.-1.10.2026 (rok 28.8.)
- **splošna:** Gospodarska delegacija v New York in Washington, 28.9.-4.10.2026 (rok 28.6.)
- **tisk, embalaža:** Gospodarska delegacija na Kitajsko v okviru sejma China Printing Exhibition EXPO, 11.-17.10.2026 (rok 11.8.)
- **gradbeništvo:** Gospodarska delegacija v Madrid v okviru sejma CONSTRUTEC 2026, 11.-14.11.2026 (rok 11.10.)
- **splošna:** Gospodarska delegacija v Indijo v okviru sejma IITF 2026, 13.-22.11.2026 (rok 13.9.)
- **gradbeništvo:** Gospodarska delegacijo v Šanghaj v okviru sejma BAUMA, 23.-29.11.2026 (rok 23.9.)

PLAN VSEH DELEGACIJ SI LAHKO
OGLEDATE S SLIKANJEM QR KODE



Tiha epidemija delovnih mest



Med slovenskimi avtomehaniki, avtoprevozniki, gostinci in frizerji se že nekaj let tiho odvija proces, ki ga številke razkrivajo šele z zamikom: vse več zaposlenih preprosto ne zmore več vztrajati v ritmu dela. Bolniške odsotnosti naraščajo, trajajo dlje in se pogosteje ponavljajo. Kar je še nedavno veljalo za individualne zdravstvene težave, danes postaja jasen sistemski vzorec. S projektom ERGOWELL Obrtno-podjetniška zbornica Slovenije prvič poskuša problem nasloviti celovito – ne kot posledico, temveč kot proces, ki ga je mogoče upravljati.

Podatki za obdobje 2020–2024 rišejo jasno sliko. V dejavnosti avtomehanikov se je število bolniških odsotnosti povečalo z 91,1 na 168,1 primera na 100 zaposlenih. V gostinstvu je frekvenca odsotnosti preseгла 100 primerov na 100 zaposlenih, kar pomeni, da nekateri zaposleni izostanejo več kot enkrat letno. Stopnja bolniške odsotnosti dosega tudi do 6,2 %.

To niso več odstopanja, temveč trend. Trend, ki podjetjem jemlje delovno silo, povečuje stroške in postopno zmanjšuje njihovo konkurenčnost.

Najpogostejši razlog za odsotnost niso več akutne bolezni, temveč dolgotrajne poškodbe telesa. Bolečine v hrbtu, sklepih in mišicah (bolezni mišično-skeletnega sistema) predstavljajo jedro problema. Čeprav njihov delež v statistiki znaša med 0,61 % in 1,34 %, imajo eno ključno lastnost: trajajo dolgo in se vračajo. Skoraj polovica zaposlenih (46 %) kot glavni razlog odsotnosti navaja prav tovrstne bolečine. To pomeni, da delo samo postaja generator zdravstvenih težav.

Ko pogledamo bližje, postane jasno, da ne gre za en sam vzrok, temveč za kopičenje obremenitev. Anketiranci so kot najpogostejši vzrok za bolniško odsotnost navajali »bolečine v hrbtu/sklepih«, kar 46 %, sledile so poškodbe izven dela 20 % in na tretjem mestu so bile poškodbe pri delu 13 %. Posebej zgovoren je podatek o ključnih

tveganjih, ki znatno vplivajo na zdravje in varnost frizerjev. Med najpomembnejšimi tveganji so resne obremenitve kože zaradi dolgotrajnega mokrega dela in izpostavljenosti nevarnim kemikalijam, kar vodi v dermatitis in druge kronične poškodbe kože. Prav tako obstaja visoko tveganje za pojav alergij zaradi prahu, senzibilizirajočih snovi in niklja v frizerskem orodju. Razkorak med tem, kar podjetja vedo, in tem, kar dejansko naredijo, je očiten.

ERGOWELL – poskus spremembe smeri

V tem kontekstu projekt ERGOWELL deluje kot prelomnica. Ne ponuja zgolj posameznih ukrepov, temveč poskuša spremeniti način razmišljanja. Namesto da podjetja reagirajo šele, ko zaposleni zbolijo, jih spodbuja k temu, da tveganja prepoznajo in zmanjšajo vnaprej. Program vključuje prilagoditve delovnih mest, izobraževanja, digitalna orodja in celo nosljive tehnologije, ki spremljajo zdravstveno stanje zaposlenih. Poseben poudarek je na preprostih, a učinkovitih spremembah

– od aktivnih odmorov do drugačne organizacije dela.

Na OZS smo za vsako omenjeno gospodarsko dejavnost izdelali praktične kataloge za izbiro pripomočkov in organizacijskih ukrepov za zmanjšanje tveganj pri delu. Katalogi so usklajeni s kontrolnim seznamom za samooceno tveganja in ponujajo kombinacijo tehničnih rešitev ter organizacijskih standardov tako za vsako ciljno skupino posebej kot tudi za strokovne delavce za varnost in zdravje pri delu ter izvajalce usposabljanj.

Cilji so merljivi: do leta 2027 zmanjšati bolniške odsotnosti za 10 % in pojavnost bolečin za 8 %, hkrati pa vsaj polovico zaposlenih usposobiti za pravilno ergonomijo.

Bo sprememba dejansko možna?

Trenutni pristop podjetij je pretežno reaktiven, osredotočen na izpolnjevanje zakonskih obveznosti, kjer je zdravje zaposlenih pogosto obravnavano kot strošek, ne kot investicija.

Zato ERGOWELL ni le projekt, temveč test – ali je mogoče v praksi uveljaviti



Zavod za zdravstveno zavarovanje Slovenije



Zakoni, pomembni za obrt in malo podjetništvo

V javni razpravi:

- Predlog Zakona o spremembah in dopolnitvah Zakona o varstvu okolja (do 6. 5. 2026).

Končane javne razprave:

- Osnutek Zakona o vzpostavitvi okvira ukrepov glede izrednih razmer na notranjem trgu in njegovi odpornosti
- Predlog Zakona o spremembah in dopolnitvah Zakona o preprečevanju pranja denarja in financiranja terorizma
- Predlog Zakona o dostopnosti in uporabi plačilnih sredstev

V pripravi na ministrstvih:

- Predlog Zakona o spremembah in dopolnitvah Zakona o izvršbi in zavarovanju
- Predlog Zakona o potrošniških kreditih
- Predlog Zakona o učinkoviti rabi energije

- Predlog Zakona o spremembah in dopolnitvah Zakona o podpornem okolju za podjetništvo
- Predlog Zakona o spremembah in dopolnitvah Zakona o motornih vozilih
- Predlog Zakona o elektronskih plačilnih sredstvih pri potrošniških plačilih
- Predlog Zakona o zagotavljanju varnosti in zdravja pri delu na začasnih ali pomičnih gradbiščih
- Predlog Pravilnika o usposabljanju koordinatorjev za varnost in zdravje pri delu na začasnih in pomičnih gradbiščih
- Predlog Zakona o spremembah in dopolnitvah Zakona o varstvu potrošnikov
- Predlog Zakona o spremembah in dopolnitvah zakona o organizaciji in financiranju vzgoje in izobraževanja
- Predlog Zakona o osebni asistenci

Obraznava v državnem zboru:

- Predlog Zakona o spremembi Zakona o dohodnini
- Predlog Zakona o ukrepih pri dolgotrajni oskrbi in začasni podpori izvajalcem institucionalnega varstva
- Predlog Zakona o interventnih ukrepih za razvoj Slovenije
- Predlog Zakona o uvedbi študentskega samostojnega podjetnika
- Predlog Zakona o varstvu okolja
- Predlog Zakona o spremembah in dopolnitvah Zakona o sodelovanju delavcev pri upravljanju
- Predlog zakona o konoplji za omejeno osebno uporabo
- Predlog zakona o kavcijskem sistemu embalaže pijač
- Predlog zakona o inštitutu za medicinsko in drugo izvedenstvo na področju socialne varnosti
- Predlog Zakona o spremembah zakona o prispevkih za socialno varnost

preventivno kulturo dela. Uvaja paradigmatični premik k preventivi, kjer postane zdravje zaposlenih strateška kategorija upravljanja, pri čemer so potencialni učinki zmanjšanje odsotnosti, povečanje produktivnosti in večja stabilnost kadrov. Če bo uspešen, lahko pomeni več kot zgolj manj bolniških odsotnosti: lahko postane model za preoblikovanje delovnih pogojev

v celotnem sektorju malih in mikro podjetij. Če ne, bodo številke še naprej rasle – in z njimi tudi pritisk na gospodarstvo.

V okviru projekta vsako sredo, med 8. in 11. uro, delodajalcem zagotavljamo individualno svetovanje (VZD, ergonomija, psihologija dela) glede izvedbe in financiranja prilagoditev delovnih mest. Svetovanje zagotavlja in vodi strokovnjakinja mag.

Željka Kutija (telefon: 041 822 – 838, e-naslov: zeljka.kutija@kadringsi).

Bodite tudi vi del te spremembe in sodelujte z nami pri projektu Ergowell. Več o projektu in projektnih aktivnostih pa na povezavi <https://www.ozs.si/o-zbornici/projekti/ergowell>.

Dejan Peterlin

Cvetličar je tudi pripovedovalec zgodb in varuh čustev

Redki so slovenski strokovnjaki, ki zasedajo najvišje položaje v krovnih mednarodnih organizacijah. Simon Ogrizek, do nedavnega tudi predsednik Sekcije cvetličarjev in vrtnarjev pri OZS, vodi Florint, mednarodno združenje, ki povezuje cvetličarje z vsega sveta ter postavlja merila za izobraževanje, marketing in trajnostni prehod. Od leta 2018, ko je prevzel vodenje, stavi na transparentnost in povezovanje različnih kultur – od Evrope do Latinske Amerike, Indije, Kitajske in Koreje. V pogovoru je potrdil, da je cvetličarstvo mnogo več kot le prodaja rezanega cvetja – je resna gospodarska panoga, tesno vpeta v turizem, trajnostni razvoj in umetnost bivanja.

Ste na čelu pomembne mednarodne organizacije, ki skrbi za razvoj in standarde profesionalnega cvetličarstva po Evropi in svetu. Kako je voditi takšno strokovno združenje?

Zelo zanimivo, saj je v njem združenih ogromno različnih kultur. Pravzaprav toliko, kot je članic, toliko je kultur. Florint trenutno združuje 25 članic, vključno s celotno Latinsko Ameriko, Korejo in Kitajsko. Tesno sodeluje tudi z Združenimi državami Amerike in Indijo. Prek večjih evrop-

skih korporacij, ki se ukvarjajo s pridelavo, smo prisotni tudi v Afriki. Treba je znati razmišljati z vsakim posebej in jih združevati. Pravzaprav je evropsko združenje preraslo v svetovno.

Kdo vam pomaga pri tem delu?

Povedati je treba, da je Florint neprofitna organizacija, ki deluje v dobrobit svojih članov in jih podpira na petih ključnih področjih. To so izobraževanje, marketing, podjetništvo, obrtništvo in trajnostni razvoj.

Upravni odbor Florinta sestavlja pet članov. Jaz kot predsednik, generalna sekretarka Lena Stryjska s Poljske, ki je moja desna roka, iz Nemčije prihaja Kerstin Dallmann, iz Združenega kraljestva Brian Wills-Pope in z Nizozemske Marco Maasse, ki je direktor nizozemske kraljeve cvetličarske organizacije in finančni direktor Florinta. Dnevno se pogovarjamo in rešujemo težave, prijetnejše stvari in podobno.

Generalna skupščina se sestane enkrat na leto, zadnja tri leta pa se tako ime-

»Neskončno bom vesel, ko bo država prepoznala pomen vzgoje domačega cvetja, da se bodo proizvodnje cvetja vrnile na naše vrtne vrtnarije. Z veseljem bomo kupovali domače cvetje.«



gne javnost, kjer se sreča stroka in izmenja znanje. Danes za to sicer prej uporabljamo druge kanale, ampak prav je, da tekmovanja ostanejo. To so posebni trenutki izmenjave in nadgradnje znanja.

Vsako tekmovanje potrebuje tudi sojenje. Florint je razvil 100-točkovni sistem ocenjevanja, ki je najbolj objektiven na svetu in tudi najbolj uporaben. Je digitaliziran, vsako leto pa ga dopolnjujemo. Vključuje segmente ideje, barve, kompozicije in tehnike, ki so v podsegmentih do potankosti razdelani. Če bi vsak cvetličar prebral sodniška pravila in se jih vsaj v 70 odstotkih držal, bi bilo cvetličarstvo še na mnogo višji ravni.

Kako se generira napredek, novo znanje? Preko cvetličarjev in vrtnarjev ali preko izobraževalne sfere?

Oba dela sta pomembna. Nacionalna združenja imajo vsaka svoj sodniški tim, za izobraževanje, marketing in tako naprej. Seveda pa imajo strokovne šole ključno vlogo. V okviru Florinta deluje Flornet, mreža najboljših evropskih cvetličarskih šol, ki je prostor, kjer se implementirajo novi pristopi, tehnike ... in vse tisto, kar izoblikuje dobrega cvetličarja. Cvetličar namreč ni le prodajalec cvetja, cvetličar je prodajalec produkta z zgodbo v ozadju. Poleg tega mora obvladati tudi tehniko, da izdelki dolgo držijo in je stranka zadovoljna.

V podjetniškem svetu je danes »zeleni prehod« neizogiben. Kako Florint usmerja cvetličarje, da poslušajo trajnostno?

Trajnost je segment, ki je danes izjemno pomemben v vseh dejavnostih, v cvetličarstvu pa še toliko bolj. Pogosto imamo transport za največjega krivca za ogljični odtis, pa to sploh ne drži. V razrez ogljičnega odtisa transport prispeva le 3 odstotke. Ključni so pridelovalni vidiki, poraba energentov in fitofarmaceutskih sredstev ter ravnanje s kadri. Zato v cvetličarstvu, kar zadeva trajnost, veliko pozornosti namenjamo pridelovalnim dejavnostim, in sicer z namenom zmanjšanja uporabe kemičnih sredstev, oblikovanja vitkega pridelovalnega okolja z dobrimi, zdravimi produkti. Na vseh področjih moramo skrbeti za to. Trenutno veliko napora vlagamo v to, da bi trajnost uvedli v vse segmente

naše dejavnosti in to s čim manj birokracije. Postopki so pripravljeni, a je pogosto vsa birokracija še preobsežna. Naš namen je to skrajšati na eno stran. In ko bo dokumentacija pripravljena v takšni obliki, bo lažje motivirati cvetličarje in vrtnarje.

Florint vidi trajnost predvsem v optimiziranju vseh postopkov, ki vodijo proti temu cilju. Proizvodni proces, v katerem se ustvari 86 odstotkov ogljičnega odtisa v primeru cvetličarstva in vrtnarstva, je ključen. Zato tesno sodelujemo s svetovno zvezo hortikulturnih pridelovalcev in poskušamo na mehak način vplivati, da počasi optimizirajo procese, predvsem kar zadeva rabo mineralnih gnojil, pesticidov in energentov.

Ko dokaj trajnosten produkt pride v cvetličarno, je pomembno izločevanje rabe plastike, ki jo nadomeščamo z naravnimi materiali. Sam na primer že leta ne uporabljam pištole za vroče lepljenje in prav normalno preživim brez nje.

So razlike med posameznimi deli sveta na tem področju velike?

Zelo velike. Evropa ima te procese, ki sem jih omenjal, lahko rečem že povsem pod kontrolo, medtem ko so v deželah tretjega sveta stvari še dokaj odmaknjene. Se pa trudijo, želijo biti trajnostni. Vidiki pridelave, predvsem tam, kjer so pod nadzorom evropskih podjetij, so na dobri poti. Na primer predelava naravnih materialov, ki jih poleg cvetja uporabljamo cvetličarji, pa je še kritična. Pogosto so stabilizirani, dodelani in obdelani z nedovoljenimi sredstvi.

Cvetličarstvo temelji na ročnih spretnostih, fizičnem stiku z materialom in strankami. Kje v dejavnosti vidite prostor za digitalizacijo ali morda umetno inteligenco?

Zagotovo bo še dolgo človek tisti, ki bo v cvetličarni ustregel stranki. Na drugi strani pa nam sodobna tehnologija ponuja toliko možnosti za učenje, iskanje različnih informacij in idej. Kdor je spreten s temi novostmi, si lahko zelo veliko pomaga. Umetna inteligenca je lahko na primer pripomoček pri svetovanju glede barvnih kombinacij, priprave nekega prostora za poseben dogodek in podobno. Nekoliko težje bo robot naredil spiralno vezan šo-

pek, čeprav ... Kljub vsemu človeške roke čutijo in se gibljejo drugače.

Kako se vpliv mednarodne organizacije čuti med slovenskimi cvetličarji?

Slovenski cvetličarji so v vsem obdobju članstva v Florintu redno dobivali vse potrebne informacije. Vse tisto, kar je bilo dobrega, smo implementirali tudi v domačem okolju. To je ključno, da slovenski cvetličar in vrtnar živita, delata in se razvijata. Mislim, da smo s tem naredili, kar je bilo potrebno.

Slovensko cvetličarstvo je na visoki strokovni ravni, znamo narediti in prodati izdelek, seveda pa se je treba znati tudi prilagajati. Stati za pultom ni dovolj, treba je uvajati novosti, se učiti, se promovirati in izboljševati svoje poslovanje. Predvsem pa je nujno graditi zgodbo za izdelkom, ki ga prodajamo. Ko slovenski cvetličar spozna, da ne prodaja cvetja, ampak občutke, potem je nedvomno uspešen.

Sledijo svetovnim trendom ali so bolj zvesti lokalnim tradicijam?

Pravzaprav je zelo pomembno povezovanje obojega. Pogosto so trendi ustvarjeni zato, da se prodajo viški neke proizvodnje. Mi pa moramo pogledati okoli sebe, kaj imamo okoli sebe. Imamo izjemno biodiverziteteto, in če iz narave, ne da bi ji škodili, vzamemo kakšen košček, zelenje, je to lahko odlična dodana vrednost k slovenski kulturi cvetja.

Do nedavnega ste vodili tudi Sekcije cvetličarjev in vrtnarjev pri OZS? Kako gledate na dejavnost v Sloveniji in kje so morda še priložnosti, ki jih velja izkoristiti v prihodnje?

Neskončno bom vesel, ko bo država prepoznala pomen vzgoje domačega cvetja, da se bodo proizvodnje cvetja vrnile na naše vrtnarije. Z veseljem bomo kupovali domače cvetje.

Slovenski vrtnar je pridelovalec, ki mu ne konkurirajo nobeni tuji trgi. Tuji trgi ne prodajo nič sezonskega cvetja. Vse sezonsko okrasno cvetje in sadike zelenjave pridelajo domači vrtnarji. Še bolj odlični pa bomo, ko bo to veljalo tudi za rezano cvetje. Super bi bilo, če bi lahko v šopkih uporabili doma pridelano cvetje.

Eva Mihelič

Rešitve, ki prihranijo čas, denar in energijo

Zgodba podjetja Fridro se je začela leta 1991 s preprostim vprašanjem, kako industrijskim podjetjem omogočiti, da na enem mestu dobijo vse, kar potrebujejo za nemoteno delo – brez zapletov, zamud in nepotrebnih skrbi. Danes je Fridro s ponudbo orodij, tehnično podporo, avtomatizirano izdajo materiala in rešitvami, ki zmanjšujejo izgubo časa, izboljšujejo sledljivost porabe ter povečujejo operativno učinkovitost, nepogrešljiv partner industrije v širši regiji.



Začeli so kot majhna ekipa z velikimi ambicijami. »Vsaka nova stranka je bila izziv, vsaka težava priložnost za izboljšavo. Skozi leta smo zrasli v enega vodilnih ponudnikov orodij, delavniške opreme, materialov in zaščitnih sredstev za industrijska podjetja. Ves čas pa je bil naš cilj strankam ponuditi celovite rešitve, s tem pa industriji pomagati do večje preglednosti, manj skritih stroškov in zanesljive oskrbe s potrebnim materialom,« pove direktor podjetja Thomas Mori.

Njihova prednost je v celoviti ponudbi in kakovostni storitvi. Podjetjem je v njihovi spletni trgovini na voljo več kot 500.000 različnih izdelkov svetovno priznanih proizvajalcev rezilnega, brusilnega, merilnega in vpenjalnega orodja, opreme za delavnico, zaščitne opreme in drugega.

Skozi dolgoletno sodelovanje s številnimi podjetji v različnih dejavnostih so ugotovi-

li, da ta ne potrebujejo le izdelkov, ampak rešitve, ki prihranijo čas, denar in energijo.

Naproti so jim stopili s ponudbo avtomatov za nadzorovano izdajo potrošnega materiala, ki so jo nadgradili tudi v tako imenovano »Full Service« storitev. To je storitev, pri kateri Fridro prevzame celotno oskrbo: od izdelkov in polnjenja avtomata do analitike porabe in servisiranja. »Stranke plačajo le tisto, kar porabijo, kar drastično zmanjša zaloge in zastoje v proizvodnji. Izkazalo se je, da lahko podjetja s tovrstno optimizacijo zmanjšajo stroške zaloge za več kot 20 %,« pojasni direktor.

Danes skupina Fridro zaposluje približno 100 strokovnjakov, ki skrbijo za več kot

9000 zadovoljnih partnerjev. Ker je Slovenija postala premajhna za njihove vizije, je bila širitev v tujino nujna. Leta 2005 so odprli podjetje v Srbiji, leta 2019 na Hrvaškem, leta 2021 v Bosni in Hercegovini, prisotni so tudi v Bolgariji in Severni Makedoniji.

Tudi v prihodnje bodo v podjetju zavzeto sledili razvoju novih tehnologij, iskali priložnosti za razvoj podjetja. Eden prvih izzivov, ki se jih nameravajo lotiti, je izgradnja novega centralnega logističnega centra, ki bo povezal celotno ponudbo Fridro in omogočil še hitrejšo odzivnost.

Eva Mihelič



Vrhunska kakovost obdelave kovin je njihovo poslanstvo

Zgodba podjetja CNC P&K – Pušnik iz Radelj ob Dravi je zgodba o vztrajnosti, vizionarstvu in prenosu družinskih vrednot z generacije na generacijo. Iz skromne obrti v domači garaži se je družinsko podjetje razvilo v enega najsodobnejših ponudnikov strojne obdelave kovin v regiji, ki izdeluje dele in komponente za prestižne znamke evropske avtomobilske industrije.

Temelje podjetja je postavil Ervin Pušnik, človek z neverjetno delovno etiko. Njegova pot ni bila lahka; družini je bilo v preteklosti premoženje nacionalizirano, zato je svojo pot gradil iz nič. Že kot otrok se je izučil za strugarja in leta 1976 samostojno dejavnost začel v domači garaži. Kljub izzivom, ob katerih bi marsikdo odnehal, je z neomajno vztrajnostjo podjetje širil. Že v poznih osemdesetih letih, ko so bili trgi še precej zaprti, je prepoznal priložnosti v tujini in leta 1988 pridobil prva naročila iz tujine.

Danes podjetje z več kot 200 zaposlenimi vodita Ervinova hčerka Helena Pušnik Knez in njen soprog Jure ter na temelju bogatih izkušenj uspešno nadaljujeta očetovo vizijo.

Podjetje CNC P&K – Pušnik je specializirano za serijsko obdelavo izjemno preciznih izdelkov, predvsem za avtomobilsko industrijo. Njihova proizvodnja obsega več kot 200 različnih komponent, vključno z deli za menjalnike, zglobe in druge ključ-



ne vgradne komponente. Na leto izdelajo okoli 12 milijonov kosov izdelkov, kar 99 % celotne proizvodnje izvozijo na zahtevne trge Evropske unije, večinoma v Nemčijo, Avstrijo in Italijo.

CNC P&K Pušnik ni le sodoben tehnološki center, temveč tudi eden ključnih

delodajalcev v Dravski dolini. Zaposlujejo strokoven in razvojno naravnani kader, ki večinoma prihaja iz lokalnega okolja.

Ekipo z znanjem, dolgoletnimi izkušnjami in referencami ter najsodobnejšo tehnološko opremo sledi trendom na trgu, njihovi izdelki pa dosegajo visoko in mednarodno primerljivo kakovost. V podjetju so zadovoljni, da sodelujejo tudi pri razvoju novih tehnologij v avtomobilski industriji, hkrati pa se zavedajo, da bodo morali glede na trende v tej industriji v prihodnje svoje poslovanje razširiti še na kakšno drugo področje.

Eva Mihelič



Skupina Eumat v Štanjelu obeležila 15 let uspešnega sodelovanja

V svetu podjetništva petnajst let pomeni prehod iz začetnega iskanja poti v zrelo obdobje stabilnosti in zaupanja. Skupina Eumat letos obeležuje ta pomemben mejnik, ki se je začel z vizionarsko ustanovitvijo pred 15 leti. Kar se je leta 2011 rodilo kot strateški odgovor na takratno gospodarsko krizo, se je v desetletju in pol preoblikovalo v trdno zgodbo o uspehu.

Skupina danes združuje pet uveljavljenih primorskih družinskih podjetij – **ApiA, Bandelli GM, Gradbena, Grim-Com-**

merce in **Mix**, ki so s skupnimi močmi postala ključni steber na trgu gradbenega materiala. Ta pomemben jubilej in 15 let

plodnega sodelovanja so partnerji, sodelavci in prijatelji skupine slovesno obeležili v čudovitem ambientu gradu Štanjel.





Pet družinskih podjetij, ki skupaj zaposlujejo več kot 150 ljudi, že od ustanovitve skrbi za neposredno in kakovostno povezavo med vrhunskimi proizvajalci ter končnimi uporabniki. Skupne vrednote, ki izhajajo iz tesnega sodelovanja med podjetji in njihovimi strankami, so danes še kako pomembne. V času, ko se gradbeni sektor sooča z nihanji cen surovin, pomanjkanjem kadrov in vse večjimi zahtevami po trajnostnih rešitvah, je povezovanje postalo nujnost, ne le priložnost.

Primož Černic, direktor podjetja ApiA, je ob jubileju na Štanjelu poudaril: »Naše povezovanje, na katerega smo izredno ponosni, združuje pet družinskih podjetij, ki danes že prehajajo v drugo generacijo. Začeli smo leta 2011, ko je bila zaradi krize nujna, da s skupnim nastopom na trgu – pa tudi pri dobaviteljih – dosežemo ustrezne pogoje za uspešno delovanje. V vseh teh letih smo spoznali, da pravi uspeh nikoli ni plod posameznika, temveč močne ekipe in zaupanja vrednih partnerjev. Naših 15 let je praznik vseh nas, ki verjamemo v kakovostno slovensko obrtništvo in gradbeništvo.«

Takšen model strateškega povezovanja bi moral biti za zgled celotnemu sloven-

skemu podjetništvu, kar je na praznovanju izpostavil tudi **Marko Bandelli, direktor podjetja Bandelli GM**: »Posebnost naše poti je model, ki temelji na zaupanju in skupnih ciljih. V trenutnih napetih gospodarskih razmerah, ko se trgi hitro spreminjajo, je spodbujanje dobrih lokalnih

zgodb ključno. Povezovanje nam omogoča večjo stabilnost in konkurenčnost, hkrati pa ohranja tisto, kar je najdragocenejše – neposreden stik z našim okoljem in ljudmi.«

Rast skupine je rezultat nenehnega vlaganja v strokovnost in osebni odnos, ki strankam vliva varnost v svetu, kjer so roki in kakovost materialov ključnega pomena. Člani skupine Eumat danes ponujajo širok nabor visokokakovostnih izdelkov za gradnjo, obnovo in dom.

Pomemben del njihove zgodbe je tudi vloga v lokalnem okolju. Kot družinska podjetja ostajajo močno vpeta v razvoj Primorske, podpirajo lokalne projekte in ohranjajo delovna mesta v regiji, kjer je stabilno podjetništvo ključnega pomena za dolgoročni razvoj.

Prihodnost skupine Eumat ostaja trdno povezana s primorsko regijo in razvojem stroke. Teh petnajst let ni le pogled v preteklost, temveč trdna odskočna deska za prihodnost. Skupina Eumat dokazuje, da so slovenska družinska podjetja najmočnejša takrat, ko združijo moči, znanje in lokalno srčnost. Njihova zgodba se nadaljuje z isto strastjo, kot se je začela – z obljubo kakovosti, ki gradi trajne vezi med ljudmi in prostorom.

Špela Jurglič



Energetska kriza, ki jo boste občutili na položnicah

Medtem ko se na televiziji govori o premirju in pogajanjih, naftni trg trenutno šepeta nekaj povsem drugega: vrnitve v svet poceni energije najverjetneje ne bo še kar nekaj časa. To, kar se je zgodilo med iransko-ameriškim spopadom na začetku leta 2026, ni bil incident. Bil je rez – zgodovinski rez, ki spreminja pravila igre za vsakega investitorja, obrtnika, podjetnika in gospodinjstvo v Evropi.



Zakaj je stagflacija tako boleča? Ker centralnim bankam jemlje normalno orožje. V klasični recesiji znižamo obrestne mere, spodbudimo posojila in potrošnjo ter zaženemo gospodarstvo. V klasični inflaciji dvignemo obrestne mere in zadušimo rast cen. Toda ko se obe grožnji pojavita hkrati, postane vsaka reakcija centralne banke neučinkovita ali celo škodljiva. Zdravilo za eno bolezen poslabša drugo.

Kot zdaj že dobro veste, je spopad med Iranom in Združenimi državami Amerike privedel do delnega – in zdaj celo popolnega – zaprtja Hormuške ožine. To je ozek morski prehod med Iranom in Omanom, skozi katerega vsak dan pluje približno petina vse nafte na svetu. Skozi to ožino, široko le 33 kilometrov, gre toliko nafte, da bi z njo napolnili štiri milijone osebnih avtomobilov. Vsak dan.

Ko se je trgovanje delno zaustavilo, so cene nafte hipoma poskočile. A pravi šok ni bil v skoku cene. Pravi šok je bil v tem, kar so analitiki – od Goldman Sachsa do Mednarodnega denarnega sklada – ugotovili šele v naslednjih tednih: ožina se ne bo več v celoti odprla oziroma, ko se bo, bodo pogoji prehoda povsem spremenjeni.

To pa je zaenkrat tisti največji strukturni preobrat, ki ga povprečen bralec dnevnih novic morda ni opazil. Scenarij, v katerem se vrnemo v leto 2019 – z nafto

pri 60 dolarjih za sod in poceni evropskim plinom – je za institucionalne analitike praktično mrtev. Ugleden analitik El-Erian iz Allianz v svojem zadnjem poročilu, britanski *The Economist* in avstrijska skupina za krizne analize vsi neodvisno prihajajo do iste ugotovitve: hitra normalizacija svetovnih energetske poti ni več izvedljiva.

Kaj trg še podcenjuje

Borze so včasih lahko zelo kratkega spomina. Ko se prah polega in naslovi izginejo s prvih strani, se cene nafte umirijo, vlagatelji pa si oddahnejo. To se dogaja prav zdaj v teh trenutkih, ko se pod premirjem kuha naslednji val eskalacije konflikta, ki ima zelo veliko nepredvidljivih posledic. A pod površino se nabirajo trije veliki izzivi, ki jih trg po neodvisni oceni sistematično preveč podcenjuje.

Zavarovalnine in tankerji

Tudi če nafta fizično teče skozi Hormuško ožino, je vsak prevoz zaradi spremenjenih razmer dražji. Zavarovalne premije za tankerje, ki plujejo skozi to območje, so se po podatkih londonskega zavarovalniškega trga v zadnjem mesecu že večkratno povišale. To pomeni, da tudi pri enaki količini nafte cena na koncu verige raste. Predstavljajte si, da bi za vsako vožnjo s tovornjakom iz Kopra v Ljubljano nenadoma

morali plačati trikrat višjo cestnino – tovor bi sicer prispel, a bi bil dražji.

Rezervne kapacitete so se izčrpale

Države OPEC, predvsem Savdska Arabija in Združeni arabski emirati, so dolga leta delovale kot amortizer svetovnega trga. Če je kje zmanjkalo nafte, so jo lahko hitro dodale iz svojih rezerv. Po izračunih analitikov pri Sparta Commodities in JP Morgan pa je ta rezervna kapaciteta zdaj zgodovinsko nizka. Svet se tako trenutno nemoteno premika z napol prazno rezervo – in to v trenutku, ko je geopolitično tveganje najvišje v zadnjih treh desetletjih.

Junij in julij – najpomembnejša meseca leta 2026

Več neodvisnih virov, tako ciklična analiza Martina Armstronga kot zelo prikladen izraelski volilni koledar (možne predčasne volitve 30. junija, najpoznejše 27. oktobra 2026) in geopolitična ocena različnih neodvisnih investicijskih hiš, kažejo na okno potencialne nove eskalacije poleti 2026. To ne pomeni, da bo zagotovo izbruhnila vojna. Pomeni pa, da je tveganje resnično, merljivo in da ga finančni trgi ta trenutek cenijo prenizko.

Da bi razumeli velikost premika, v katerem se nahajamo, primerjajmo to z



Bigstock

zgodovinskimi naftnimi oziroma energetskimi šoki. V zadnjih štiridesetih letih je svet doživel tri velike naftne šoke: arabski embargo leta 1973, iransko revolucijo leta 1979 in invazijo Kuvajta leta 1990. Vsak od teh dogodkov je trajno spremenil ekonomijo zahodnega sveta in povzročil resno inflacijo.

Današnja situacija pa ni samo ponovitev katerega od teh treh primerov. Je kombinacija vseh treh, povrh tega pa še štirih dejavnikov, ki jih takrat ni bilo: evropske odvisnosti od ruskega plina, kitajske dominacije v kritičnih surovinah, izčrpanih državnih rezerv ter dolžniške slike, ki je pri večini razvitih držav najslabša po drugi svetovni vojni.

V praksi to pomeni, da centralne banke nimajo več manevrskega prostora, ki so ga imele leta 1980. Takratni guverner ameriške centralne banke Paul Volcker je inflacijo zlomil tako, da je obrestne mere dvignil na 20 odstotkov. Danes bi takšen ukrep v nekaj mesecih sprožil val bankrotov med podjetji, državami in gospodinjstvi s krediti. Centralne banke to vedo. Zato bodo najverjetneje raje sprejele višjo inflacijo, kot pa tvegale finančni zlom.

Kaj to pomeni za naše prihodnje položnice?

Energetski šok ne vstopi v vsakdanje življenje samo skozi ceno bencina. Vstopi povsod – pogosto pa s časovnim zamikom. Zaenkrat lahko spremljamo prvi val, ki se odrazi na višjih cenah bencina in dizla, naslednja sta na vrsti plin in elektrika.

Plin v Evropi ni neposredno povezan z nafto, a ko se naftni trg napne, se napne tudi plinski. Razlog je preprost, saj je tekoči zemeljski plin, ki ga Evropa kupuje iz Združenih držav Amerike in Katarja, v ceni delno odvisen od nafte – poleg tega vemo, da je ena tretjina dobave zemeljskega plina iz Katarja zdaj pod vprašanjem za nekaj let, dokler se tam terminal ne obnovi. Poleg tega se z visokimi cenami nafte v Aziji povečuje povpraševanje po LNG kot alternativni – in tisti tankerji, ki bi sicer prišli v Rotterdam, končajo na Kitajskem.

Velik udarec, ki bo prizadel prav vse, pa bo vezan na ceno hrane. Tu prihaja del, ki ga večina ljudi sprva spregleda. Sodobno kmetijstvo je zgrajeno na treh stebrih:

gnojila, dizelsko gorivo in transport. Vsi trije so neposredno povezani s ceno energije. Gnojila, še posebej dušikova, se pridobivajo iz zemeljskega plina. Ko se plin podraži za 50 odstotkov, se gnojila podražijo še hitreje. Posledice se na policah pojavijo s šestmesečnim zamikom – točno tedaj, ko se javnost že navadi na visoke cene nafte in misli, da je najhujše mimo.

Praktičen primer: kos kruha, ki je leta 2020 stal 1,50 evra, danes stane 2,80 evra. To ni samo inflacija delovne sile ali marže trgovcev. To je pretežno energetska inflacija, ki se je vgradila v ceno žita, mletja, peke, transporta in hlajenja. Cement, jeklo, aluminij, plastika, steklo, papir – vse to so energetske intenzivne panoge. Ko se cena energije trajno dvigne, se v dveh do treh letih dvigne tudi cena vsega, kar iz teh materialov nastane. To pomeni dražja stanovanja, dražji avtomobili, dražje pohištvo, dražja embalaža, dražja gradnja, dražji vodovodi.

Podjetja se morajo prilagoditi

Pri trajno višji inflaciji okrog 4 do 5 odstotkov letno (kar je lahko zelo realna ocena za naslednja tri leta) izgubi povprečno gospodinjstvo, ki ima 30.000 evrov prihrankov v evrih, v treh letih okrog 4.500 evrov realne kupne moči. To je v povprečju cena enega rabljenega avtomobila. Brez kakršnega koli šoka, samo s tihim odlivom skozi inflacijo.

Pri današnjih cenah energentov povprečno štiričlansko gospodinjstvo v Sloveniji za ogrevanje, elektriko in gorivo po zadnjih statističnih podatkih plača med 4.000 in 6.000 evrov na leto. Pri scenariju trajno povišanih cen energije lahko ta strošek naraste na 6.500 do 8.000 evrov na leto. To je razlika dveh povprečnih plač – samo da ostanete tam, kjer ste danes. Udarec za družinski proračun, ki se bo temu moral prilagoditi.

Prav tako se bodo morala prilagoditi podjetja. Tudi manjšemu obrtniku z dvema zaposlenima, kombijem in delavnico, ki jo je treba ogrevati, se bodo stroški zvišali za približno eno mesečno plačo zaposlenega. Razlika je v tem, ali vam ostane denar za novo orodje, vlaganje v razvoj ali rezervo – ali pa ste v stalnem vzdrževalnem režimu, da ostanete nad gladino. Rezultat visokih cen energentov je prepogosto ohladitev

gospodarstva, zato bodo prilagoditve v podjetjih ključna tema za letošnje leto.

To ni črnogledost, temveč realno stanje

Energetska kriza, ki smo ji priča, ni medijska zgodba enega tedna, ki se bo pozabila in jo bo nadomestila kakšna nova novica. Je zgodovinski strukturni premik, ki bo oblikoval vsaj prihodnje desetletje – tako kot sta naftna šoka v sedemdesetih letih oblikovala celotno generacijo gospodinjstev, gradnje in transporta.

Za posameznika in podjetje to pomeni tri stvari:

1. Denar, ki samo leži na bančnem računu, ne počiva – izgublja vrednost vsak dan. V svetu s 4-odstotno inflacijo in 1-odstotnim donosom na vlogo se v desetih letih izgubi tretjina kupne moči. Letošnje pocenitve na borzi velja izkoristiti za poceni vstopa ob primerno razpršenem portfelju v sektor plemenitih kovin in surovin.

2. Dolgoročne pogodbe, fiksne cene in večletni dogovori postajajo nevarne pasti, če ne vsebujejo varovalk pred energetskimi stroški. Zato mora vsak podjetnik preveriti situacijo in se prilagoditi ter pripraviti strategije za prihodnje obdobje.

3. Panoge, ki so neposredno izpostavljene energiji – energetika sama, surovine, kmetijstvo, infrastruktura – to vemo iz zgodovine, v takšnih obdobjih ohranjajo realno vrednost bistveno bolje kot tipični delniški indeksi razvitih trgov.

Najpomembnejša ugotovitev pa je ta, da se finančni trgi trenutno obnašajo, kot da bo vse skupaj prešlo in da bo ob nastopu miru rešitev na dlani in da bo vse normalno naprej. Institucionalni kapital, kot lahko spremljamo, se medtem že tiho prerazporeja. Ko bo razlika med tema dvema realnostma postala očitna, bo prepozno za poceni vstopa. Energetska kriza tega desetletja se ne bo končala s premirjem – ampak z novim ravnotežjem, ki bo bistveno dražje od tistega, na katerega smo se navadili.

Vprašanje torej ni več, ali bo cena energije trajno višja. Vprašanje je, ali se bomo prilagodili pravočasno – kot podjetniki, gospodinjstva in država.

Matjaž Štamulak, neodvisni finančni svetovalec, investitor in predavatelj,

www.cresus.si

KARTICA MOZAIK PODJETNIH, ŠE VEČ UGODNOSTI ZA VAS!



Namestite aplikacijo

Preprosto **skenirajte QR kodo**
in odkrijte, koliko lahko pridobite
kot član OZS.

Realna vrednost ali precenjen trend?

Umetna inteligenca je postala pravi buzzword. Beseda, ki odzvanja povsod in jo danes lahko zasledimo skoraj na vsakem koraku. Dejstvo je, da se okoli umetne inteligence veliko dogaja. Gre za enega večjih tehnoloških premikov našega časa in njene vplive lahko že danes vidimo v praksi. Umetna inteligenca pa ni zgolj orodje za iskanje informacij, kot jo veliko ljudi še vedno dojema. Spraševati umetno inteligenco po vremenu je v resnici izguba časa. V takem primeru bo Google hitrejši in bolj natančen.

Kjer umetna inteligenca zares pokaže svojo vrednost, je drugje. Pri opravljanju nalog in krajšanju časa, ki ga posameznik potrebuje, da nekaj naredi. Pomaga lahko tudi pri reševanju tehničnih težav in strukturiranju dela. V podjetništvu in gospodarstvu bomo zaradi tega priča večjim premikom. Umetna inteligenca že spreminja način dela in v prihodnje ga bo še bolj.

Kje umetna inteligenca dejansko pomaga?

Kot rečeno, je umetna inteligenca orodje, ki nam lahko pospeši delo. Pri analizah podatkov, bodisi prodaje, marketinga ali vedenja strank, lahko prepozna vzorce, ki jih človek na prvi pogled ne opazi. Ali pa bi za to potreboval veliko časa in poglubenega dela. Podobno velja za napovedovanje trendov, segmentacijo strank ali razumevanje, kateri produkti se prodajajo bolje in zakaj.

Na kreativnem področju, predvsem v marketingu, umetna inteligenca rešuje

težavo nenehnega ustvarjanja vsebin. Če mora podjetje na leto pripraviti več deset ali celo več kot sto objav na isto temo, kreativnost hitro postane omejena. Težko je vsakič najti nov kot, nov način predstavitve ali novo zgodbo. Umetna inteligenca lahko tukaj pomaga z idejami, strukturami in osnutki. Ne nadomesti človeka, lahko pa bistveno olajša začetek.

Pri pisanju daljših dopisov, pripravi poročil ali izvajanju projektnih nalog pa lahko deluje kot pomočnik. Če ji podamo dovolj informacij o projektu, lahko pomaga pri pripravi povzetkov, razdelitvi nalog ali spremljanju napredka.

V tujini je že zelo močno prisotna umetna inteligenca na oddelkih človeških virov, kjer mora kandidat za vstop v drugi krog, sprva skozi filter umetne inteligence. Umetna inteligenca lahko v nekaj minutah preleti skozi 100 ali več življenjepisov. Na nek način deluje kot dodatni sodelavec, ki pospeši delo, ne pa nadomesti.

Varnost in previdnost pri uporabi

Pri uporabi umetne inteligence ne smemo zanemariti varnosti. Ena ključnih stvari je, katere podatke delimo z orodjem. Občutljivi podatki, poslovne skrivnosti ali osebni podatki ne sodijo v brezplačna orodja brez nadzora. Zato je smiselno uporabljati preverjene in plačljive rešitve, ki zagotavljajo, da se podatki ne uporabljajo za nadaljnje učenje modelov. Primer tega so poslovne različice orodij, kot je ChatGPT Business, ali podobne rešitve drugih ponudnikov.

Druga pomembna stvar je preverjanje rezultatov. Umetna inteligenca lahko poda napačne ali nepopolne informacije. Če se uporablja za pripravo vsebine, analiz ali odločitev, mora človek rezultat vedno preveriti.

Tretja stvar pa je odvisnost. Odvisnost se ne pokaže takoj, ampak postopoma. Najprej podjetje začne uporabljati umetno inteligenco za posamezne naloge, potem za vedno več stvari. Na koncu lahko pri-



de do točke, kjer na vsak e-mail odgovarja umetna inteligenca, vsak dopis napiše umetna inteligenca in kjer posameznik ne razmišlja več sam, ampak samo še preverja, kaj je orodje pripravilo.

To je lahko problem. Tak način dela ni učenje, ampak prelaganje dela. Namesto da zaposleni razvijajo razumevanje, samo uporabljajo rezultat. Seveda se ob tem učijo tudi, kako bolje uporabljati umetno inteligenco. A hkrati obstaja tveganje, da se razvija tudi večja odvisnost in določena mera pasivnosti. Zato je pomembno, da podjetja ostanejo pozorna.

Umetna inteligenca naj bo pomoč, ne nadomestilo razmišljanja. Delo mora ostati avtentično, pristno in v končni fazi še vedno človeško, ne samo produkt umetne inteligence.

Najbolj uporabljena orodja danes

Na trgu je danes veliko različnih orodij, ki temeljijo na umetni inteligenci. Med bolj znanimi so:

- ChatGPT za pisanje, analizo in pomoč pri vsakodnevnikih nalogah,
- Microsoft Copilot, ki se povezuje z orodji, kot so Word, Excel in Outlook,
- Google Gemini, ki deluje znotraj Googleovih storitev,
- Canva AI za pripravo vizualnih vsebin,
- različna orodja za avtomatizacijo marketinga in komunikacije.

Kje je največja priložnost za podjetja in obrtnike?

Največja priložnost umetne inteligence ni v tem, da popolnoma spremeni poslovanje podjetja.

Je v tem, da postopoma izboljša učinkovitost. Če pogledamo primere iz prakse, se največji učinek pokaže pri vsakodnevnikih nalogah. Pri obrtniku to pomeni manj časa za administracijo, pripravo ponudb in komunikacijo. Pri podjetju pa boljši pregled nad podatki, hitrejše odločanje in manj ročnega dela.

Na primer, obrtnik, ki vsak dan odgovarja na podobna povpraševanja, lahko z uporabo umetne inteligence pripravi osnovo odgovora v nekaj sekundah in ga nato prilagodi. Na tedenski ravni to pomeni več ur prihranka. Podobno velja za pripravo ponudb, kjer ni več treba vsakič začeti iz nič.

Pri podjetjih se priložnost pokaže pri analizah. Umetna inteligenca lahko hitro pregleda večje količine podatkov in opozori na vzorce, ki jih človek težje opazi. To pomeni boljše odločitve, ne pa nujno več dela. Podjetja, ki bodo znala umetno inteligenco vključiti v vsakodnevne procese, bodo prihranila čas, zmanjšala napake in bolje izkoristila svoje vire.

To ne pomeni manj ljudi. Pomeni pa drugačno delo. Manj ponavljajočih nalog in več osredotočenosti na stvari, ki prinašajo vrednost. To so odnosi s strankami,

razvoj storitev... In ravno tukaj je razlika med tistimi, ki umetno inteligenco samo spremljajo, in tistimi, ki jo dejansko uporabljajo.

Simbioza Akademija kot pomoč pri usvajanju znanj umetne inteligence

Pri Simbiozi se zavedamo, kako pomembna je umetna inteligenca v poslovnem svetu. Tako za manjše obrtnike kot za večja podjetja.

Danes je čas ena najdražjih stvari. Hitrost, s katero podjetje deluje, pa pogosto odloča o tem, ali bo sledilo konkurenci ali zaostalo.

Zato se pri Simbiozi osredotočamo na praktično uporabo. Ne na teorijo. Na delavnicah umetne inteligence udeleženci spoznajo, kako varno uporabljati orodja, kako si nastaviti lastnega asistenta in kako iz umetne inteligence dobiti konkretno vrednost.

Na primer:

- kako v nekaj minutah pripraviti osnutek ponudbe ali dopisa,
- kako ustvariti osnovo za aplikacijo ali rešitev,
- kako pripraviti in urediti tabele ter podatke,
- kako ustvarjati slike in vsebine za marketing.

Pomemben del je tudi razumevanje, kako ta orodja delujejo. Veliki jezikovni modeli, kot so ChatGPT, Gemini ali Copilot, so zelo dobri pri specifičnih nalogah. Niso pa univerzalna rešitev. Zato je ključno, da jih znamo pravilno usmeriti. Da jim damo jasna navodila, dovolj konteksta in prave podatke. Ko to naredimo pravilno, umetna inteligenca postane uporaben pomočnik. Tak, ki skrajša čas dela, izboljša pregled nad nalogami in poveča produktivnost. Ne gre za to, da dela namesto nas. Gre za to, da nam omogoči, da svoje delo opravimo hitreje in bolj učinkovito. In ravno tukaj je največja vrednost. Ne v tehnologiji sami. Ampak v tem, kako jo znamo uporabiti v praksi.

*Christjan Mastnak,
Simbioza Genesis, soc. pod.*

Samostojni podjetnik – davčno nevtralen prenos

Ko se bliža čas upokojitve, se marsikateri samostojni podjetnik začne spraševati, kako naprej. Kaj je najbolj optimalna pot? Kaj se plača? Odgovori so večinoma odvisni od družinske situacije in (ne) motivacije potomcev za prevzem odgovornosti.

V veliko primerih podjetniki odlašajo s predajo odgovornosti in se upokojijo zgolj delno. Po drugi strani se marsikdo po polni upokojitvi odloči za prokuro in še vedno vodi večino poslov. Najprej zelo tehnično pogledjmo prenos dejavnosti samostojnega podjetnika, prednosti, slabosti in določene posebnosti prenosa.

Običajno se prenaša celotno premoženje samostojnega podjetnika na drug poslovni subjekt. To pomeni, da se **neobdavčeno in neodplačno prenesejo**:

- vsa sredstva: stavbe, vozila, stroje, denar itd.,

- vse pravice in obveznosti ter referen- ce na nov subjekt,

- zaposlenim se delavna doba ne prekinja – ni potrebno izplačevati odpravnin.

Določi se presečni datum

- Presečni datum se določi glede na do- tično družinsko-poslovno situacijo.

- Na presečni datum se izdela bilance na enak način, kot vsako zaključno leto.

- Na podlagi bilanc sestavimo pogodbo o prenosu za notarja.

- Pri notarju se listine overi in naprej formalno ureja prenos s. p. na nov subjekt.

- Od presečnega datuma do notarja s. p. nemoteno posluje naprej. Sledi še za- ključevanje.

Razlika med prenosom na d. o. o. ali drug s. p.

V samem postopku praktično **ni** razlik. V obeh primerih je potrebno najprej do- ločiti presečni datum in izdelati bilance. Enako se v obeh primerih listine overi pri notarju in prenase celotno premoženje. Postopek je praktično enak, če je novi d. o. o. ali s. p. že ustanovljen oziroma še ne.

Specifike

Če ima podjetje davčne blagajne, je smiselno nov subjekt ustanoviti prej, da lahko kodo za davčno blagajno pridobimo še pred obiskom notarja. Če želimo na no- vem s. p. obdržati matično številko, se nov s. p. ustanovi istočasno. Če so nepremič- nine pridobljene pred 1. 1. 2005, se lahko izločajo v zasebno last, treba pa je pri tem poračunati DDV od vlaganja v objekt v za- dnjih dvajsetih letih.

Prednosti – slabosti

1. Prednost poslovanja s. p. je prosto razpolaganje z gotovino. Drugih prednosti ni.

2. Prednosti poslovanja na d. o. o. je več:

- Medtem ko s. p. jamči z vsem svojim (tudi zasebnim) premoženjem, d. o. o. jam- či zgolj s premoženjem podjetja.

- Če ima s. p. izjemno poslovno leto in velik dobiček, obdavčitev po dohodninski lestvici doseže 50 %, d. o. o. se lahko odloči, saj je fiksna obdavčitev zgolj 19 %, če si do- bička lastniki ne izplačujejo.

- Če d. o. o. po 15 letih lastništva likvi- diramo, po trenutni zakonodaji ni nobene obdavčitve. S. p., ki ima nepremičnine in veliko premoženja, pa plača 50-odstotno dohodnino. Še posebej, če so sredstva že amortizirana, saj se upošteva razlika med realno tržno vrednostjo in amortizirano vrednostjo. To je kar velika težava ob zapi- ranju s. p.

- Če s. p. prevzema več potomcev, je praktično brez izjeme potrebno preiti na d. o. o., saj v zelo redkih primerih lahko iz enega s. p. naredimo dve ločeni s. p. dejav- nosti. Več o vsebini si pogledjte na naši sple- tni strani pod rubriko prenos s. p.



Spletna delavnica Prenos družinskega podjetja

Ključne tematike:

- Podaritev lastništva d. o. o.-ja potomcem ali drugim družinskim članom.
- Razlika med postopki in možnosti prenosa s. p. na s. p. ali na d. o. o.
- Zavezujoči dogovori med družinskimi člani in pogodbe.
- Izplačilo rente za starše in druge finančne obveznosti.
- Razlaga različnih družinskih primerov iz prakse.
- Davčne posledice in smiselne rešitve prenosa.

Delavnica je primerna predvsem za:

- Lastnike podjetij, ki se boste v naslednjih letih upokojevali.
 - Naslednike podjetja, ki ga prevzimate samostojno ali s sorodniki.
 - Družine, kjer so starši že upokojeni in še vedno niso predali lastništva.
- Pomembno je, da delavnico poslušajo tudi potomci. Še posebej, če posel prevzema več njih.

Spletna delavnica bo **v četrtek, 14. maja 2026**, od 14.00 do 15.30. Prijave na www.ozs.si/koledar. Ponovitev delavnice pa bo še v četrtek, 28. maja (most-delavnice.si.).

Primer: Prenos s. p. na d. o. o.

Podjetnik je imel dva zainteresirana potomca za prevzem dejavnosti. Na brezplačnem informativnem srečanju smo jim razložili, da je v tem primeru smiseln prenos dejavnosti na d. o. o. Sprva se je podjetnik obotavljal, po naših dodatnih pojasnilih pa ugotovil, da je to prava pot.

Najprej smo oba potomca povprašali glede motivacije za prevzem odgovornosti. Ker sta bila relativno mlada, oče pa že nekaj let delno upokojen, je bil njun strah razumljiv. Vse do tistega trenutka je namreč oče odločal o vseh ključnih segmentih poslovanja.

Zato smo se obenem s prenosom s. p. na d. o. o. začeli pogovarjati o prevzemu njune odgovornosti, razdelitvi operativnih funkcij in bodočem solastniškem odločanju. Naslednika sta naju s sodelavcem nekoliko nejeverno gledala. Po dodatnih razlagah pa dojela, da nič več ne bo tako kot doslej, ko se bo oče dokončno umaknil.

Obenem z določitvijo presečnega da-

tuma za prenos s. p. na d. o. o., smo se dogovorili tudi za usposabljanje naslednikov v bodoča solastnika.

Dogovorili smo se, da bomo istočasno s prenosom s. p. na d. o. o. izvajali tudi mentorstvo naslednikov in zapisali družinsko Ustavo. Oče je imel namreč še enega sina, ki ni bil zainteresiran za vodenje podjetja. Po zakonu pa mu pripada del družinskega premoženja.

Ko smo oblikovali jasno časovnico s presečnim datumom prenosa s. p., smo se najprej lotili usposabljanja obeh naslednikov. Po dveh srečanjih in tehtnih premislekih, smo prišli do rešitve, da bo brat direktor in 70-odstotni lastnik podjetja. Hči bo imela nekaj manj odgovornosti in bo 30-odstotna lastnica podjetja.

V zameno ji bo po smrti staršev pripadalo nekaj več zasebnega premoženja. Obenem pa bo najmlajši sin v zameno za odpoved podjetju v celoti dobil večino zasebnega premoženja. Istočasno smo se dogovorili tudi za rento staršev, ki jo bosta prejemale do konca življenja.

Vmes smo že začeli postopek prenosa s. p. na d. o. o. Zakaj smo to lahko urejali istočasno? Zakonodajca veleva, da mora biti podjetnik (s. p.) še najmanj 3 leta lastnik celotnega prenesenega deleža. Torej prej

kot v treh letih podjetja ne sme podarjati naslednikom.

Kako je izgledal prenos na d. o. o.? Najprej smo z njihovo računovodjo dorekli vse korake prenosa. Določili smo presečni datum, na katerega je računovodja izdelala bilance na enak način, kot vsako zaključno leto. Nato smo pregledali bilance in jih poslali v revizijo.

Za davčno nevtralen prenos smo tako zagotovili pravilnost vseh potrebnih postopkov, vključno s prenosom nepremičnin v zemljiško knjigo, neobdavčeno priglasitvijo prenosa na FURS, prenos zaposlenih na d. o. o. brez prekinitve delovne dobe in brez odpravnin, nemoteno amortizacijo sredstev ter prenosom vseh pravic in obveznosti, kar je za nemoteno nadaljnje poslovanje ključnega pomena.

Uredili smo tudi vse poslovne zadeve od prenosa računovodskih programov za izdajanje računov na d. o. o., preknjižbe računov in prenos računovodskih izkazov, nov TRR, prenos kreditov in limitov, prenos licenc in obrtnega dovoljenja, preregistracije vozil ter vse specifične situacije dotičnega primera.

*Uroš Kavš, MoST inštitut,
www.most-institut.com*

Kako prepoznati pravega naslednika (in kako naj se preveri sam)

V Sloveniji je več kot 120.000 podjetnikov in obrtnikov, med njimi številni, ki se bodo prej ali slej soočili z enim najzahtevnejših poslovnih izzivov: prenosom podjetja na naslednjo generacijo. Ključno vprašanje pri tem ni le kdaj in kako, temveč predvsem kdo. Kako prepoznati naslednika, ki je res »fit & proper« – in kako naj se kot tak prepozna tudi sam?

Nasledstvo ni dogodek, ampak proces

Za mnoge potencialne prevzemnike je nasledstvo nekaj pričakovanega. O tem ne razmišljajo veliko, a hkrati nikoli ne dvomijo, da bodo podjetje nekoč prevzeli. V tem vidijo priložnost za dokazovanje, uveljavitev lastnih idej in osebni razvoj. A skupaj z ambicijo pride tudi pritisk: dokazati kompetentnost, upravičiti zaupanje staršev in ohraniti »drevo«, ki naj raste naprej.

Na drugi strani pa so tudi takšni, ki nasledstvo doživljajo kot breme. Neurejeni odnosi s starši, nejasna pričakovanja in pomanjkanje zaupanja vodijo v frustracije, izgubo motivacije in celo umik iz procesa. Prav zato nasledstvo nikoli ni zgolj poslovna odločitev – je preplet družinskih odnosov, osebnih ambicij in čustev.

Ključen odnos: prenosnik – prevzemnik

Ni dejavnika, ki bi bolj vplival na uspeh prenosa kot odnos med prenosnikom (ustanoviteljem) in prevzemnikom. Ta odnos določa tempo, način in končni izid nasledstva. Če temelji na zaupanju, odprti komunikaciji in postopnem vključevanju, se možnosti za uspeh bistveno povečajo.

Če pa prenosnik odloča sam, brez vključevanja družine, ali če prevzemnik predolgo čaka na svojo priložnost, se lahko proces ustavi ali celo razpade. Ni redkost, da se naslednik preprosto naveliča čakanja in si ustvari lastno pot drugje.

Kako poteka identifikacija naslednika

V praksi izbira naslednika ni enkratna odločitev, temveč daljši proces opazovanja in preverjanja. Ta običajno vključuje:

- zgodnje vključevanje v podjetje in opazovanje vedenja v realnih situacijah,
- prevzemanje manjših odgovornosti in projektov,
- postopno večanje kompleksnosti nalog,
- pridobivanje zunanjih delovnih izkušenj,
- ter preverjanje odziva na stres, konflikte in odločitve.

Pomembno je, da se ne ocenjuje le »kaj nekdo zna«, temveč predvsem »kako deluje«, ko stvari niso predvidljive.

Mini checklist za prenosnika

- Ali potencialni prevzemnik prevzema odgovornost brez izgovorov?

- Ali razmišlja dolgoročno ali le operativno?

- Ali zna delati z ljudmi, ne le z nalogami?

- Ali razume podjetje ali ga samo opazuje?

- Ali kaže notranjo motivacijo ali le pričakovanje?

Odgovori na ta vprašanja pogosto povedo več kot formalna izobrazba ali delovna doba v podjetju.

Družina kot (ne)vidni odbor

Čeprav je prenosnik pogosto osrednja figura, uspešni primeri kažejo, da odločitev ne bi smela biti individualna. Vključevanje družine – vsaj v obliki družinskega dialoga ali družinskega sveta – bistveno zmanjša tveganje napačne izbire.

Tam, kjer odločitev ostane zaprta v odnosu oče–sin, oče–hči, mati–sin ali mati–hči, se pogosteje pojavijo:

- občutek nepravčnosti,
- tekmovalnost med sorojenci,
- in dolgoročne zamere.

Posebej občutljiva je dinamika med sorojenci. Tudi če je en otrok bolj kompetenten, drugi pa manj zainteresiran, lahko pomanjkanje jasnih kriterijev sproži ob-

DR. BOJAN DOLAR

NASLEDSTVO: Odrešitev ali prekletstvo

Branje za poglobljen vpogled, boljše razumevanje in uspešno uresničevanje nasledstev v družinskih podjetjih.

čutek izključitve, ki se vleče tudi v odraslo obdobje in vpliva na odnose v podjetju.

Kdo je *fit & proper* naslednik?

Pojem *fit & proper* se v praksi pogosto uporablja, a redko dovolj natančno razloži.

Fit pomeni, da ima posameznik ustrezno »prileganje« vlogi: kombinacijo znanj, sposobnosti, izkušenj in osebnostnih lastnosti, ki omogočajo delovanje v specifičnem okolju družinskega podjetja. To ni zgolj strokovna usposobljenost, temveč tudi sposobnost dela z ljudmi, odpornost na pritisk in razumevanje dinamike družinskega sistema.

Proper pa pomeni primernost v širšem smislu: osebno integriteto, zanesljivost, etičnost ter predvsem predanost podjetju in družini. Gre za vprašanje zaupanja – ali mu prenosnik lahko prepusti podjetje brez stalnega nadzora. Več o tem v knjigi *Nasledstvo: Odrešitev ali prekletstvo*.

Zato *fit & proper* nikoli ni le tehnična ocena, temveč kombinacija racionalne presoje in zelo osebnega zaupanja. Prav tu se v praksi najpogosteje zaplete.

Tri najpogostejše napake pri izbiri naslednika

1. Izbira po »krvni liniji«, ne po sposobnostih

»Naš je, torej je pravi« pogosto vodi v podoptimalne odločitve in dolgoročne poslovne težave.

2. Prepozno vključevanje naslednika v realne odločitve

Če prevzemnik predolgo ostane le izvajalec, se ne razvije v vodjo.

3. Izogibanje jasnim kriterijem izbire

Brez vnaprej določenih meril nastanejo občutki krivice, konflikti med sorojenci in zmanjšano zaupanje v odločitev.

Dve ključni dimenziji: primernost in pripravljenost

Vsakega potencialnega prevzemnika lahko presojava skozi dve vprašanji:

1. Ali je sposoben (*fit & proper*)?
2. Ali to sploh želi (*willing*)?

Na tej podlagi dobimo štiri tipične situacije:

- primeren in pripravljen – idealen scenarij,
- primeren, a nepripravljen – tveganje pritiska,
- neprimeren, a želi – tveganje za podjetje,
- neprimeren in nepripravljen – jasen znak, da to ni prava pot.

Največ napetosti nastane tam, kjer se želje staršev in realna sposobnost otrok ne prekrivajo.

Čustvena dinamika nasledstva

Nasledstvo pogosto sproži močne psihološke odzive. Pri prenosnikih se pojavlja strah pred izgubo kontrole in identitete, pri prevzemnikih pa strah pred neuspehom in primerjavo z očetom ali materjo.

Posebej zahtevna je faza, ko je prevzemnik že v podjetju, a še nima realne moči odločanja. To vmesno obdobje pogosto določa, ali bo do uspešnega prenosa sploh prišlo.

Nasledstvo kot osebno zorenje

Zunanje izkušnje pri prevzemnikih imajo pogosto odločilno vlogo. Ne pomenijo le dodatnega znanja, temveč tudi oblikovanje lastne identitete izven družinskega okvirja. Prav ta distanca omogoča bolj zdravo kasnejšo vključitev v podjetje.

Prevzemnik tako ne postane zgolj »na-

slednik«, temveč samostojen podjetnik znotraj družinskega sistema. To omogoča ohranjanje in nadgrajevanje doslej ustvarjenega in skladne medsebojne odnose.

Izbira naslednika, njegova priprava za prevzem njegov odnos do nasledstva in odnos s prenosnikom je ključnega pomena. Tudi zato je več o tem zapisano tudi v že omenjeni knjigi, kjer so opisani resnični primeri iz vsakdanje prakse. Dobro izbran prevzemnik pomeni kontinuiteto, razvoj in novo energijo za podjetje. Slabo izbran pa lahko ogrozi vse, kar je bilo ustvarjeno. Zato vprašanje »kdo je pravi naslednik« ni le kadrovsko, temveč strateško – in odločilno za prihodnost družinskega podjetja.

Pravo vprašanje ni samo kdo, ampak kdaj in kako

Uspešnost prenosa zelo zanesljivo napovedujejo: raven pripravljenosti prevzemnika, kakovost odnosa med prenosnikom in naslednikom, družinska kultura ter pravočasno načrtovanje.

Največja napaka je prepričanje, da se bo nasledstvo zgodilo samo od sebe. Ne zgodi se.

Na koncu ostaja preprosto dejstvo: brez pravega prevzemnika ni kontinuitete podjetja. A brez odprtega procesa izbire – tudi pravega prevzemnika ni mogoče prepoznati.

dr. Bojan Dolar, svetovalec in avtor knjige Nasledstvo: Odrešitev ali prekletstvo, www.apron.si

Ko vrednote postanejo pravilo

Vrednote smo prej razumeli kot notranji kompas posameznika. Kot tihi kriterij, po katerem izbiramo, še preden začnemo razlagati. A vrednote ne ostanejo zaprte v notranjosti človeka. Ko jih vodja poнавlja, jih dosledno izbira, ko se pod pritiskom odzove v skladu z njimi, počasi zapuščajo njegovo notranjost in vstopajo v prostor med ljudmi. Tam se začne kultura.



Kultura ne nastane z dokumentom, delavnico ali odločitvijo uprave. Nastane s ponavljanjem. Iz drobnih odločitev, ki se zgodijo znova in znova, dokler jih ljudje ne začnejo pričakovati. In ko se nekaj začne pričakovati, postane pravilo.

Kultura ni to, kar piše na steni. Kultura je to, kar ljudje doživijo. Je to, kar občutijo, ko prvič naredijo napako. Je to, kar se zgodi, ko nekdo pove neprijetno resnico. Je to, kako se vodja odzove, ko rezultat ni takšen, kot je pričakoval. Razkrije se v tem, kdo napreduje in kdo ostane na enakem položaju. V tem, kdo dobi drugo priložnost in kdo ne. Ljudje ne živijo kulture, kot je zapisana. Živijo kulturo, kot jo izkusijo.

Vsaka kultura ima svoj izvor, ki je skoraj vedno v vrednotah vodstva. A vrednote same po sebi še niso kultura. Kultura postanejo takrat, ko se dovoljkrat ponovijo. Če vodja večkrat izbere hitrost pred kakovostjo, začne sistem razumeti, da je hitrost pomembnejša. Če večkrat izbere odnos pred rezultatom, začne sistem razumeti, da ima odnos težo. Če se večkrat odzove obrambno ali agresivno na komentarje, kaj šele na kritike, začne sistem razumeti, da je varneje molčati. Ni treba, da vodja to izreče. Ljudje opazujejo vzorce, ki se spremenijo v tiha pravila. Ta pa so močnejša od napisanih, ker jih nihče ni predpisal in podpisal, a jih vsi poznajo.

Kultura kot nevidna arhitektura

Ko vstopimo v novo organizacijo, pogosto že po nekaj dneh začutimo, »kakšen je zrak« – je ozračje napeto ali sproščeno, odprto ali previdno, hitro ali zadržano. Ta občutek ni mističen, ampak je rezultat nevidne arhitekture, ki so jo zgradile ponavljajoče se izbire vrednot.

Če je v organizaciji napaka razumljena kot priložnost za učenje, bo zrak drugačen kot tam, kjer je napaka razlog za iskanje krivca. Če je vprašanje razumljeno kot prispevek, bo drugače kot tam, kjer je razumljeno kot izzivanje avtoritete.

Če so vrednote kompas posameznika, je kultura kompas skupnosti. Določa, kako se odzove pod pritiskom, kako se rešujejo konflikti, določa, ali se napake skrivajo ali delijo, ali je odgovornost osebna ali prelagana. In prav zato je kultura globlja od strategije. Strategija določa, kam gremo.

Kultura določa, kako se ob tem počutimo in kako se ob tem obnašamo. Kultura ni nekaj, kar imamo, temveč nekaj, kar živimo.

Kakšno kulturo imamo?

Na tej točki se pojavi vprašanje, ki ga podjetja ne morejo več obiti: ali je kultura zgolj posledica ali pa je lahko tudi odločitev? Kultura se vedno oblikuje. Vprašanje je le, ali jo oblikujemo zavestno ali jo prepustimo naključju.

Vsaka organizacija že ima kulturo. Tudi tista, ki pravi, da je nima. Kultura nastane tam, kjer se ljudje večkrat zapored znajdejo v isti situaciji in se nanjo odzovejo podobno. Če se odziv utrdi, postane norma. Če norma traja, postane kultura. Zato je prvi korak k živi kulturi vedno iskren pogled v realnost. Ne vprašanje, kakšne kulture si želimo, temveč vprašanje, kakšno kulturo že imamo. V vsaki organizaciji obstajata vsaj dve ravni kulture. Prva je **deklarirana** (kar podjetje pravi, da je), druga pa **operativna** (kar podjetje dejansko živi).

Deklarirana kultura govori o sodelovanju. Operativna kultura pokaže, ali si oddelki res pomagajo ali tekmujejo. Deklarirana kultura govori o odprti komunikaciji. Operativna kultura pokaže, ali si ljudje upajo povedati drugačno mnenje brez strahu pred posledicami. Ko sta ti dve ravni usklajeni, organizacija deluje stabilno. Če nista, nastane notranji razkol. In prav tu se začnejo problemi, ki jih pogosto napačno pripišemo »slabi komunikaciji« ali »neustrezni motivaciji«.

Resničen pogled v kulturo namreč pomeni priznati, da stvari niso takšne, kot si jih radi predstavljamo. Pomeni priznati, da morda ne nagrajujemo tega, kar deklariramo. Da morda toleriramo vedenja, ki jih javno ne podpiramo. Da morda stabilnost, ki jo čutimo, ni posledica zrelosti, temveč izogibanja konfliktu.

Ogledalo kulture ni udobno. Razkrije napetosti, tihe zamere, neizrečena pravila. Razkrije razkorak med podobo in prakso. In prav zato je skušnjava velika – raje govoriti o prihodnosti kot pogledati sedanjost. Raje oblikovati novo vizijo kot preveriti, kaj danes dejansko živimo. A brez tega koraka ostane vsaka sprememba površinska. Ko enkrat pogledamo v ogledalo,

se začne zahtevnejši del. Ne razumevanje, temveč odgovornost.

Izzivi kulture

1. Prava kultura se ne čuti kot projekt. Ne čuti se kot program. Postane samoumevna. Ljudje vedo, kaj je pomembno, kako se rešujejo stvari. In ko nekdo ravna drugače, tega ne popravi le vodja – popravi sistem.

2. Najtežji preizkus kulture je doslednost pod pritiskom. Verjetno so vsem poznani pritiski, ko na primer zmanjka časa, rezultat ni dosežen, stranka pritisne, se pojavi napaka in podobno. Takrat se pokaže, ali je vrednota res vrednota ali le želja.

3. Kultura lahko podpira ali sabotira cilje. Največji paradoks organizacij je ta, da si pogosto postavijo jasne cilje, a jih njihova lastna kultura tiho sabotira. Dokler kultura ni usklajena z vrednotami, ki podpirajo cilj, ostanejo cilji le ambicija.

4. Na koncu se vse vrne k vodji. Ne zato, ker bi bil vodja kriv za vse, temveč zato, ker je nosilec norme. Ljudje ne poslušajo le, kaj vodja reče. Opazujejo, kaj naredi, ko mora izbirati med rezultatom in odnosom, priznati napako, postaviti mejo in v vseh drugih situacijah, v katerih se znajde. V modernem času neprestane dostopnosti in prisotnosti je pomembno, da je pozoren tudi na sporočila, ki jih daje iz zasebnega okolja.

V sodobnem času kultura ne nastaja le v sejnih sobah, temveč tudi v tišini večera, ko ob 22.30 zazvoni telefon. Sporočilo vodje na Viberju, četudi dobronamerno, nosi večjo težo kot marsikatera strateška prezentacija. Ne gre za vsebino sporočila, temveč za sporočilo, ki ga pošilja njegov čas. Sporoča, kaj je zares pomembno, kdaj se delo konča – ali pa se nikoli ne konča, ali je dosegljivost vrednota nad ravnovesjem. Ljudje se morda ne bodo pritožili, a bodo razumeli. In naslednjič bodo odgovorili hitreje. In ostali dlje. In postopoma se bo oblikovala kultura, v kateri neprestana prisotnost postane norma. Tako tiho, skoraj neopazno, eno obvestilo zvečer lahko utrdi vzorec močnejše kot katerakoli zapisana strategija o ravnovesju med delom in življenjem.

Če želi kultura živeti, mora vodja živeti to, kar od sistema pričakuje. Dosledno. In

zato je odgovornost vodstva dvojna. Najprej mora razumeti svoje vrednote. Nato mora razumeti, kako se te vrednote prevajajo v vzorce, ki jih sistem ponavlja.

5. Kultura preživi vodjo. Zanimivo je, da kultura pogosto preživi posameznega vodjo. Skozi čas se je utrdila v vzorcih, pričakovanjih, načinu razmišljanja zaposlenih in načinu vodenja prejšnjih vodij. Ko novi vodja vstopi v sistem, ne začne na praznem listu. Vstopi v že oblikovano arhitekturo pomenov. Če te arhitekture ne razume, bo mislil, da je odpor oseben. V resnici pa je sistemski.

Zato sprememba kulture ni stvar slogana ali enkratne delavnice. Je premišljen, načrtovan in predvsem potrpežljiv proces preoblikovanja ponavljajočih se odločitev.

Vizija nove kulture

Kako se rešujejo konflikti? Kako se tukaj odzove na napake? Kaj se zares nagraduje?

Kaj se tolerira in kje so meje?

Dokler si organizacija ne upa pogledati svoje operativne kulture, bo vsaka vizija nove kulture zgolj ideal. In ideal, ki ni prizemljen, ostane deklarirana želja, lahko v obliki plakata ali lepe spletne strani.

Ko realnost postane jasna, se odpre naslednje vprašanje: kaj želimo ohraniti in kaj želimo spremeniti. Če želimo kulturo večje odgovornosti, moramo jasno povedati, da je odgovornost nad udobjem. Če želimo kulturo inovativnosti, moramo jasno povedati, da je učenje iz napak nad izogibanjem napak. Če želimo kulturo sodelovanja, moramo jasno povedati, da je skupni rezultat nad individualno zmago. Zato, da se vedenja prelijejo v dejansko delovanje, jih ne ohranimo na ravni sloganov, ampak morajo dobiti obliko.

»Spoštovanje« ne pomeni nič, dokler ne vemo, kako izgleda v konkretni situaciji. »Odgovornost« ne pomeni veliko, dokler ne vemo, kaj pomeni na sestanku, ko nekaj ni narejeno. »Zaupanje« je le prazna beseda, dokler ne vemo, kako se vodja odzove, ko nekdo naredi napako. Kultura začne živeti tam, kjer vrednote dobijo vedenjsko obliko.

Kultura je to, kar vsak dan živimo

Kultura ni nekaj, kar se zgodi organi-

zaciji. Kultura je nekaj, kar organizacija vsak dan izbere. Ne izbere je z besedami, temveč z odzivi. Ne izbere je v miru, temveč pod pritiskom. Ne izbere je v deklaraciji, temveč v dilemi. In prav v teh drobnih, skoraj neopaznih trenutkih se oblikuje smer, po kateri bo sistem hodil še dolgo po tem, ko se bodo zamenjali ljudje, funkcije in strategije. Kultura je spomin ponavljanja. Je usedlina odločitev. In prej ali slej začne vračati to, kar smo vanjo vlagali. Če vanjo vlagamo strah, vrača previdnost. Če vanjo vlagamo odgovornost, vrača zrelost. Če vanjo vlagamo zgled, vrača stabilnost. Organizacija na koncu vedno postane to, kar dovolj dolgo toleriramo in dosledno nagradujemo.

Naloge za gradnjo kulture

1. Izberite eno lastnost kulture – in jo začnite živeti.

Ne izbirajte desetih. Ne prenavlajte celotne kulture. Izberite eno lastnost, ki jo želite okrepiti. Na primer: več odgovornosti, več odprte komunikacije, več medsebojnega spoštovanja, več samostojnosti, več učenja iz napak ali podobno.

Nato si postavite tri konkretna vprašanja: Kako bo ta lastnost prepoznana na sestankih?

Kako bo ta lastnost prepoznana v vsakodnevni komunikaciji z drugimi? Kako bo ta lastnost prepoznana v načinu nagradovanja?

In se zavežite, da jo boste naslednjih 90 dni dosledno utrjevali. Ena lastnost. Ena jasna smer. Kultura se ne spremeni zaradi širine, ampak zaradi doslednosti.

2. Uvedite en ritual, ki utrjuje želeno vedenje.

Kultura se utrjuje skozi ponavljanje. Uvedite en ponavljajoč se element, ki bo nosil izbrano vrednoto. Na primer: redna refleksija napak brez iskanja krivca, mesečni pogovor o primerih dobre odgovornosti, javno priznanje sodelovanja med oddelki, rotacija vodenja sestankov za krepitev samostojnosti ... Ni pomembno, da je velik. Pomembno je, da je reden. Rituali oblikujejo kulturo bolj kot govori.

*Denis Hilčer, poslovni trener in coach,
denis.hilcer@first-class.si*

Skrb za zaposlene kot strateška prednost

Marsikatero podjetje se dandanes sooča z izzivom, kako privabiti in zadržati kadre, zato postaja skrb za dobrobit zaposlenih ključni steber uspešnega poslovanja. Pomemben del te skrbi so kolektivna zavarovanja, ki zaposlenim in s tem podjetju prinašajo varnost in stabilnost pa tudi višjo kakovost delovnega okolja.

Med kolektivnimi zavarovanji so v času, ko je javni zdravstveni sistem vse bolj obremenjen, posebej privlačna kolektivna zdravstvena zavarovanja. **Zavarovanje Specialisti Kolektivno Zavarovalnice Triglav** je tako pomemben korak delodajalcev, ki želijo zmanjšati odsotnosti, povečati zadovoljstvo zaposlenih in okrepiti ugled delodajalca.

Zakaj izbrati Specialisti Kolektivno?

Zavarovanje Specialisti Kolektivno glede na izbrana zavarovalna kritja omogoča specialistično obravnavo, zahtevne diagnostične postopke, posege, ambulantno rehabilitacijo in zdravila.

Zavarovancem omogoča organizacijo in kritje stroškov specialistične obravnave v nekaj dneh, kar lahko prispeva k hitrejšemu okrevanju.

Konkretne koristi za podjetje in zaposlene:

- **Manjši izpad dela:** zaradi hitrejše diagnostike in zdravljenja ter okrevanja zaposlenih.

- **Večja varnost in zadovoljstvo zaposlenih:** hitrejši dostop do zdravstvenih storitev zmanjšuje stres in povečuje zadovoljstvo ter občutek pripadnosti podjetju.

- **Kadrovska konkurenčnost:** zavarovanje Specialisti Kolektivno kot del bonitetnega sistema izboljša privlačnost delodajalca na trgu dela.

Kaj je vključeno v zavarovanje Specialisti Kolektivno?

Glede na izbrani paket lahko zavarovanje krije:

- specialistično obravnavo: specialistične preglede, enostavne diagnostične preiskave (npr. rentgen, ultrazvok, laboratorijske preiskave ...) in enostavne ambulantne posege (aplikacija blokade, punkcija, oskrba rane ...),
- zahtevne diagnostične postopke (npr. CT, MR, gastroskopijo ...),
- posege (artroskopija, operativno in lasersko zdravljenje krčnih žil ...)
- zdravila na beli recept in
- ambulantno rehabilitacijo po poškodbi, posegu ali carskem rezu.

Kako zavarovanje deluje v praksi?

Zaposleni in njihovi družinski člani, ki bodo zavarovani s tem zavarovanjem, se v primeru zdravstvenih težav in če imajo napotnico za specialističen pregled, ki so jo dobili pri osebem zdravniku, obrnejo na **Zdravstveno točko Zavarovalnice Triglav**. V nekaj dneh bodo potem že lahko na

pregledu pri ustreznem specialistu ali na diagnostični preiskavi, saj na Zdravstveni točki uredijo termin obravnave čim hitreje.

Če napotnice še nimajo, jih bodo na Zdravstveni točki povezali z zdravnikom družinske medicine, ki lahko poda medicinsko utemeljeno indikacijo za pregled pri specialistu. Termin jim bodo nato prav tako uredili na Zdravstveni točki.

Tudi za ureditev termina morebitne nadaljnje obravnave po prvem specialističnem pregledu bo vašim zaposlenim na voljo asistenca Zdravstvene točke.

Prilagodljivost za različna podjetja

Z izbiro različnih zavarovalnih kritij lahko zavarovanje prilagodite panogi svojega podjetja ter potrebam svojih zaposlenih, zato je zavarovanje Specialisti Kolektivno primerno tako za mala, kot tudi za srednja in velika podjetja.

Skrb za zdravje naj bo začetek

Podjetja lahko z Zavarovanjem Specialisti Kolektivno položite temelj zdravstvene zaščite zaposlenih in ga dopolnite s kolektivnim življenjskim in nezgodnim zavarovanjem ter razmislite tudi o pokojninskem varčevanju za zaposlene. Kombinacija kolektivnih zavarovanj naj bo prilagojena panogi, starostni strukturi in specifičnim tveganjem podjetja.

Zavarovanje Specialisti Kolektivno Zavarovalnice Triglav je strateško orodje za ohranjanje zdravja zaposlenih, stabilnosti poslovanja in konkurenčnosti na trgu dela. Oddajte prošnjo za ponudbo in naredite korak k bolj zdravemu in produktivnemu delovnemu okolju.

Pridobite ponudbo za svoje podjetje

Za hitro pridobitev ponudbe slikajte QR kodo in izpolnite spletni obrazec:



V primeru dodatnih vprašanj pa lahko pišete na prodaja.zdravje@triglav.si, ali pokličite brezplačno telefonsko številko **080 28 64**.

Ko nekdo pritisne na pravi gumb

Kaj se v resnici zgodi, ko ne vprašamo in reagiramo, namesto da preverimo? Najpogostejši vzorec je preprost: nekaj zmoti, vprašanje se ne postavi, razlaga se ustvari in komunikacija se zaključi – brez dejanskega zaključka. Če vprašanje ni postavljeno, odgovor ne obstaja. Obstaja samo razlaga, ta pa neposredno vpliva na nadaljnje odločitve.

Signal iz prakse: nedokončani pogovori

V praksi se težava ne pokaže kot »slaba komunikacija«, ampak kot **nedokončani pogovori**. Elektronsko sporočilo ostane brez odgovora, določena tema se na sestanku preskoči, sodelavcu ali stranki nekaj ne povemo do konca..

Navzven je vse **korektno**, odnos ostane »v redu«, **pod površjem** pa ostanejo **odprta vprašanja**. Ta odprta mesta začnejo vplivati na naslednje korake. Odločitve se podaljšujejo, fokus pade, komunikacija postane bolj previdna, v ozadju pa se kopiči notranji pritisk.

Cena ni samo v odnosu, ampak v času, energiji in kakovosti odločitev, ki temeljijo na nepreverjenih predpostavkah.

Poimenujmo steber: odzivanje pod pritiskom

To ni vprašanje komunikacijskih tehnik. Gre za stabilnost odzivanja pod pritiskom. Ko je ta stabilnost prisotna, podjetnik vpraša, preveri in zaključi. Ko ni, začne odlašati, prilagajati ali zadrževati.

Najpogostejši vzorec je preprost: nekaj zmoti, vprašanje se ne postavi, razlaga se ustvari in komunikacija se zaključi – brez dejanskega zaključka. **Od tu naprej** ne vodijo več dejstva, ampak **interpretacije**.

Merjenje namesto ugibanja

Podjetniki natančno merijo rezultate – promet, stroške, uspešnost projektov. Redkeje pa preverjajo, kje v komunikaciji ne postavijo vprašanja, kje si situacijo razložijo po svoje in kje reagirajo, namesto da preverijo.

Ravno tu nastane največji odklon. **Če vprašanje ni postavljeno, odgovor ne ob-**

staja. Obstaja samo razlaga, ta pa neposredno vpliva na nadaljnje odločitve.

Kje nastane odklon

Ko pride do napetosti v komunikaciji, večina pozornost usmeri na drugo osebo. Manj pogosto pa preveri, kaj se je v njih sprožilo.

1. Preverba čustvenega odziva

V praksi to pomeni zelo konkretno: ali se je pojavil nemir, napetost, odpor, jeza. Ta del se pogosto preskoči, a ravno tu se začne jasnost. Dokler tega ni, komunikacija ostane reakcija.

2. Preverba lastne razlage

Naslednji korak je preverba, v kaj se je posameznik v tistem trenutku prepričal glede druge osebe ali situacije. Kaj si je razložil po svoje. Kaj verjame, da to pomeni. Tu postane razlika med dejstvom in interpretacijo prvič vidna.

3. Preverba ozadja reakcije

V ozadju teh odzivov so pogosto ponovljivi vzorci: potreba po nadzoru, dokazovanju, izogibanje neprijetnim pogovorom ali želja, da situacija ostane »mirna«. V praksi to pomeni, da vprašanje ni postavljeno, ker obstaja tveganje neprijetnega odgovora. Namesto jasnosti se izbere občutek kontrole.

Manj očiten premik

Ko se pojavi močna reakcija, je smiselno preveriti še:

- kaj ta situacija pokaže o lastnem načinu odzivanja,
- kaj se ponavlja,
- kaj se sproži
- in kaj lahko iz tega razjasnim?

To ni analiza, ampak preverba. Ta pristop ne spremeni druge osebe, spremeni pa kakovost naslednje odločitve.

Ko želiš razjasniti konkretno situacijo

Ni treba, da stvari ostanejo nedorečene ali odprte. V praksi je pogosto dovolj en usmerjen pogovor, da vidiš situacijo drugače, jo razjasniš in dobiš jasen naslednji korak. Pogovor poteka diskretno in v tvojem tempu – osredotočeno na tisto, kar želiš razrešiti. QR koda vodi do strani, kjer lahko preveriš možnosti in kontakt.

*Armina Džafić,
ambasadorka notranjega miru*

Namesto nasveta

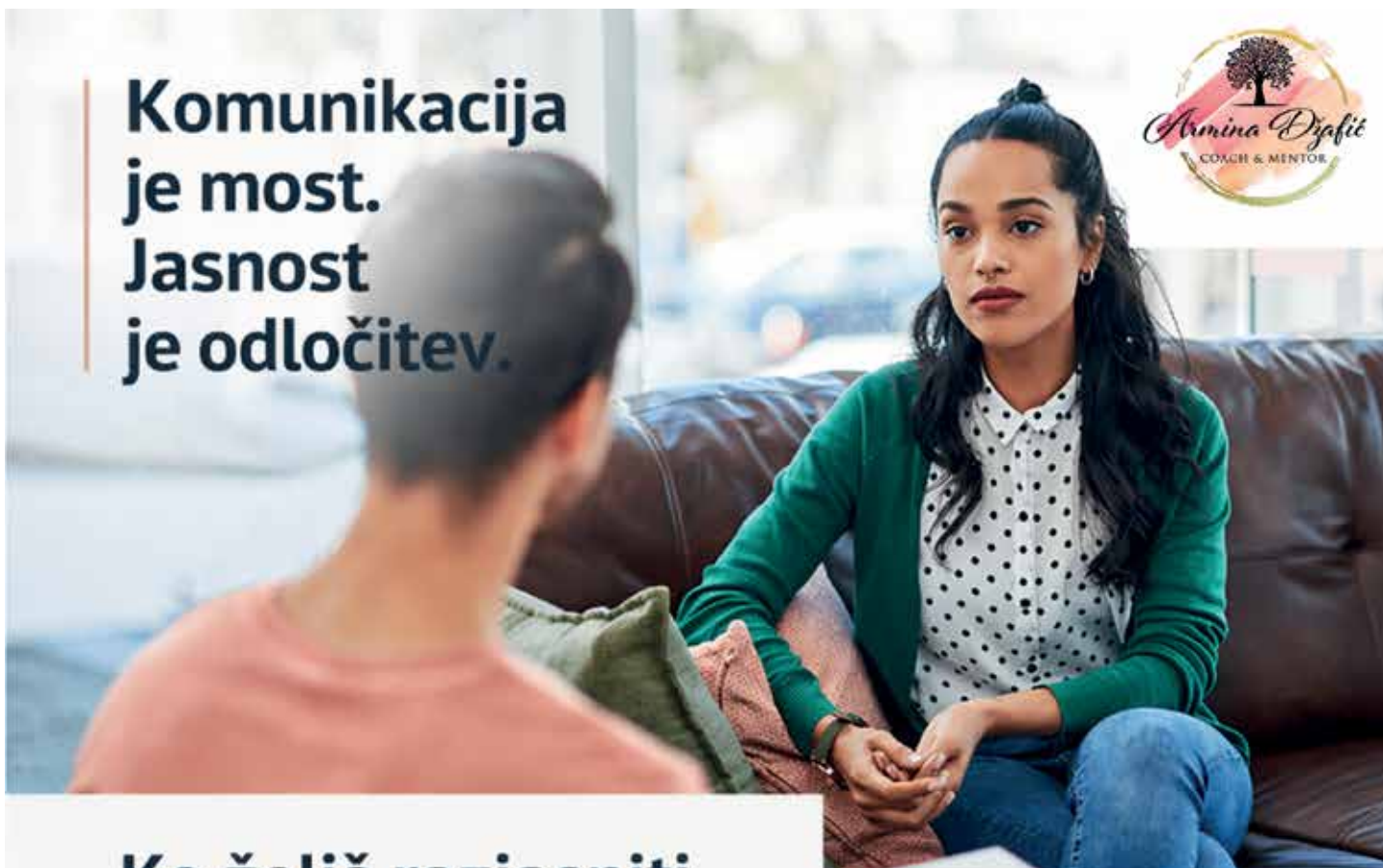
Smer je preprosta: ne ugibaj, preveri.

Ne nadaljuj z razlago, postavi vprašanje.

Ne meri samo rezultatov, preveri tudi, kje v komunikaciji izgubljaš jasnost.

Razlika med učinkovito in neučinkovito komunikacijo ni v tem, kaj je bilo izrečeno, ampak kaj je ostalo nepreverjeno.

**Komunikacija
je most.
Jasnost
je odločitev.**



Ko želiš razjasniti konkretno **situacijo**

Včasih je dovolj en pogovor, da vidiš situacijo drugače, jo razjasniš in dobiš **jasen naslednji korak**.



Diskretno in varno

Pogovor poteka diskretno in zaupno. Osredotočeno na to, kar želiš razrešiti.



Usmerjeno in učinkovito

Brez dolgih razlag. Gremo naravnost na bistvo in konkretne rešitve.



V tvojem tempu

Ti določaš tempo. Pogovor se prilagodi tebi in tvoji situaciji.



Ni treba, da stvari ostanejo odprte.
Razjasni. Odloči. Pojdi naprej.

Želiš preveriti možnosti
in stopiti v stik?



↑
*Skeniraj QR kodo
in obiži stran.*

12

Še pred globalno krizo nujno uredimo vsaj poslovno okolje domačega cestnega transporta

V domačem poslovnem okolju cestnega transporta ovir res nikoli ni konec. Spomnimo se skorajšnjega kolapsa dejavnosti lansko jesen, zahtev in groženj z ustavitvijo države z zbora prevoznikov in vsaj nekaj rešitev, na katere je politika po vztrajanju naše sekcije spomladi le pristala. Pa so se nedolgo nazaj razmere ponovno zapletle in to ravno tam, kjer cestni transport najbolj boli, pri gorivu in drugih energentih, ki so se zaradi vojne na Bližnjem vzhodu čez noč zelo podražili, kritično pa je zanihala tudi preskrba z njimi. Kaj bo, je seveda težko napovedati, a če kriza že prihaja globalno, na kar v našem malem lokalnem gospodarskem okolju težko vplivamo, lahko poskrbimo vsaj za to, da uredimo problematiko domačega poslovnega okolja, ki tare slovenske prevoznike, da se jim ob vsem skupaj ne bo treba boriti še s tem, kar bi lahko bilo že zdavnaj urejeno. Člani naše Sekcije za promet pri OZS zato niso sedeli križem rok, analizirali so perečo problematiko in predlagali rešitve, vse skupaj pa vključili v zbirko Zahteve slovenske obrti in podjetništva 2026, ki jo pripravlja naša stanovska organizacija.

Uvodne zahteve prevoznikov v letu 2026

Uvodni področji, pomembni za prevoznike, sta združeni v poslovnem delu zahtev. Med prvimi lahko izpostavimo ureditev obveznega poklicnega zavarovanja, kjer mora vlada čim prej sprejeti uredbo, s katero določi merila in kriterije ter način in financiranje ugotavljanja delovnih mest, za katera so delodajalci dolžni plačevati prispevke za poklicno zavarovanje.

Druga zelo obširna tema je mobilnost delovne sile in čezmejno izvajanje storitev, kjer je treba poskrbeti za razširitev seznama poklicev, v katerih zaposlitev tujca ni vezana na trg dela. Med pomembnejšimi so tukaj ravno vozniki avtobusov in tovornih vozil. Sledijo predlogi za spremembo Zakona o zaposlovanju, samozaposlovanju in delu tujcev ter nujna pohitritev postopkov za zaposlovanje delovne sile iz tujine. Ob tem je nujna sprememba systemske rešitve hitrega zaposlovanja tujcev iz tretjih držav in ureditev pogojev za voznike potnikov v notranjem cestnem prometu. Pohitriti je treba postopke zaposlovanja

napotnih tujcev in dolgotrajne postopke pridobitve delovnih dovoljenj za državljane tretjih držav kot voznike tovornih vozil in avtobusov. Systemsko je treba urediti zagotavljanje tuje delovne sile in poskrbeti za delovni preizkus novo zaposlenega delavca iz tretjih držav ter nenazadnje uslišati predloge za spremembo Zakona o čezmejnem izvajanju storitev.

Čeprav so se razmere okrog potrdil A1 spomladi delno uredile in preprečile vsaj propadanje podjetij, je to področje še vedno treba do konca urediti in predvsem skrajšati roke za izdajo potrdil A1 z dose-danjih pet na največ tri dni. Omiliti je treba tudi pogoje za pridobitev potrdila A1, skrajšati obdobja za novo ustanovljena podjetja, dovoljena mora biti pritožba zoper odločbo, razširiti je treba nabor upravičencev za napotitev in poskrbeti za učinkovit nadzor nad tujimi ponudniki storitev v Sloveniji.

Tudi prevozniki se zavzemajo za vzpostavitev pisarne za čezmejno opravljanje storitev na ključnih gospodarskih trgih s celovito svetovalno in administrativno

podporo pri zagotavljanju potrebne dokumentacije in postopkov v fazi prijave opravljanja storitve in napotitve delavcev.

In kar 14 problematičnih strokovnih področij

Poleg uvodnih zahtev je sekcija nanižala še 14 izrazito strokovnih zahtev, ki so navedene v posebnem poglavju in nago-varjajo naslednje problematike: 1. Odgovornost voznika in prevoznika za primere prekoračitve največje osne obremenitve vozila, 2. Sprememba zakonskega določila, ki predpisuje zaseg vozil, 3. Uvedba dodatnega popusta pri plačilu cestnine za vozila do NDM 12 t, 4. Ureditev področja odvoza pokvarjenih in poškodovanih vozil z AC in HC za vozila NDM do 3,5 t, 5. Sprememba Odredbe o omejitvi prometa na cestah v RS, t. i. samoizločanje, 6. Neučinkovita prepoved naklada in razklada po ZPCP-2, 7. Neučinkovit nadzor in nelojalna konkurenca v sektorju cestnih prevozov, 8. Ohranitev ukrepa vračila trošarin za komercialne prevoze, 9. Uvedba novega sistema izobraževanja poklicnih voznikov,



10. Razvoj intermodalnih logističnih centrov, malih logističnih centrov, varovanih in varnih parkirišč, 11. Finančne spodbude za namen digitalizacije sektorja cestnega prevoznitva, 12. Neposredna vključitev malega prevoznika v izvajanje GJS-JPP, 13. Potrebni kratkoročni ukrepi za ohranitev konkurenčnega položaja domačih prevoznikov v obdobju zelenega prehoda in 14. Pobude organizacij, ki izvajajo šole vožnje.

Vse zahteve naših članov Sekcije za promet pri OZS so podrobno predstavljene in utemeljene, predlagane pa so tudi vse možne rešitve. Vabimo vas, da vse podrobnosti preberete v spletni novici, poiščite jo na spletnih straneh sekcije ali enostavno fotografirajte QR-kodo.



Nepovratne finančne spodbude za okolju prijaznejše prevoznitvo

Družba Borzen je konec aprila objavila težko pričakovani javni poziv Spodbujanje okolju prijaznejšega prevoznitva v cestnem prometu, ki je namenjen izvajalcem

prevozov potnikov ali blaga v notranjem in mednarodnem cestnem prometu.

Za nepovratne finančne spodbude za nakup ali predelavo tovornih vozil in avtobusov na sintetični plin in biometan ter s pogonom na elektriko in vodik je na voljo 500.000 evrov. Upravičeni so stroški, ki nastanejo od naslednjega dne po oddaji vloge do vključno 31. 10. 2027, pri čemer je zadnji možni dan za oddajo vloge 30. 10. 2026. Vloga mora biti oddana pred začetkom naložbe.

Za nadgradnjo tovornih vozil z aerodinamičnimi deli za zmanjšanje zračnega upora je na voljo 2.500.000 evrov za naložbe, izvedene v obdobju od 31. 10. 2025 do vključno 30. 10. 2026. Ta sklop se nanaša izključno na tovorna vozila.

Podrobnejše informacije o javnem pozivu poiščite na spletni strani družbe Borzen ali fotografirajte QR-kodo.



Avtobusi in zloraba lokacije table Občasni prevoz

Kot avtobusni prevozniki zagotovo že veste, je bila na pobudo sekcije odpravljene

na obveznost nameščanja table Občasni prevoz na sprednji strani vozil, s katerimi se izvajajo občasni prevozi potnikov.

Generalna policijska uprava pa nas je obvestila, da se ta označba sedaj v praksi pogosto nadomešča z različnimi obvestilnimi zapisi, kot so številke prevozov, nazivi turističnih agencij in podobno, ki so nameščeni na notranji strani vetrobranskega stekla. Takšni zapisi so različnih velikosti in oblik ter pogosto posegajo v voznikovo vidno polje.

Policisti ob tem žal ugotavljajo, da nepravilno uporabo tabel zaznavajo le pri domačih prevoznikih, zato ob tem opozarjajo na določbo 35. člena ZPrCP, ki določa, da se mora voznik med vožnjo vzdržati vseh ravnanj, ki bi lahko zmanjšala njegovo slušno ali vidno zaznavanje oziroma sposobnost obvladovanja vozila.

Hkrati opominjajo, da Pravilnik o oznakah in opremi vozil, s katerimi se opravljajo prevozi v cestnem prometu, še vedno določa zahteve za smerne table pri posebnem linijskem prevozu potnikov. Z namenom preprečevanja nesporazumov in slabe volje ob nadzorih ter za zagotavljanje varnosti v cestnem prometu priporočajo, da ste torej posebej pazljivi glede nameščanja obvestilnih tabel v vozilu.

Anton Šijanec

Odmori in počitki mobilnih delavcev (II. del)

V prejšnji številki revije smo obravnavali odmore med vožnjo ter posebna pravila, ki veljajo za občasne prevoze znotraj EGP in Švice. Tokrat bomo pozornost namenili odmorom med delovnim časom in dnevnim časom počitka. Ob tem velja posebej poudariti, da ne glede na naravo ali vrsto prevozov, ki jih vozniki opravljajo, velja enotno pravilo, po katerem se 30-minutni odmor »za malico« po ZDR-1 šteje v delovni čas voznika.

Odmor med delovnim časom

Vozniki, ki med delovnim časom ne dosežejo števila ur vožnje, po katerem bi bili dolžni koristiti 45-minutni odmor med vožnjo, morajo pravočasno zagotoviti odmor v okviru delovnega časa.

Delovni čas se mora prekiniti z odmorom:

- najmanj 30 minut, kadar skupno število opravljenih delovnih ur znaša od 6 do 9 ur;

- najmanj 45 minut, kadar skupno število opravljenih delovnih ur znaša več kot 9 ur.

Odmor med delovnim časom se lahko razdeli na več delov, vendar mora vsak posamezni del trajati najmanj 15 minut.

Vozniki, ki koristijo 45-minutni odmor



med vožnjo, s tem hkrati izpolnijo tudi zahtevo po odmoru med delovnim časom.

Odmori za voznike, ki izvajajo linijske prevoze potnikov

Za prevoze potnikov v linijskih prevozih, krajših od 50 km, se glede časa vožnje in obveznih odmorov ter časa počitka uporabljajo določbe Uredbe 561/2006/ES. Voznik vsak čas vožnje med tem prevozom s tahografom zabeleži kot drugo delo.

Za prevoze potnikov v mestnih linijskih prevozih, krajših od 50 km, se glede časa vožnje uporabljajo določbe Uredbe 561/2006/ES, glede obveznih odmorov in časa počitka pri teh prevozih pa se uporablja ZDR-1, pri čemer se odmori lahko razdelijo na več obdobjih med delovnim časom, vendar mora vsako izmed obdobjih trajati vsaj deset minut. Voznik mora obvezno uporabljati tahograf, vsak čas vožnje med tem prevozom pa zabeležiti kot drugo delo.¹

Dnevni čas počitka

Voznik mora v 24 urah po zadnjem tedenskem ali dnevnem počitku opraviti:

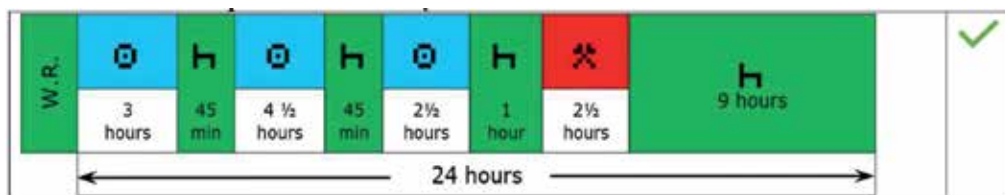
- redni dnevni počitek, ki traja vsaj 11 ur v enem kosu ali v dveh delih: pri tem prvi del traja minimalno 3 ure in drugi del minimalno 9 ur;
- ali skrajšani dnevni počitek, ki traja vsaj 9 ur, vendar manj kot 11 ur.

Pomembno pravilo: Voznik ima lahko največ tri skrajšane dnevne čase počitka med katerima koli dvema tedenskima časoma počitka. Dnevnega in tedenskega počitka ni dovoljeno koristiti v premikajočem se vozilu.

Dnevni čas počitka se lahko podaljša na redni tedenski čas počitka ali skrajšani tedenski čas počitka. Tako vozniku ob koncu tedna ni treba izkoristiti dnevnega in tedenskega počitka.

Občasni prevoz potnikov – odstopanja pri koriščenju dnevnega počitka

Enkratni občasni prevoz, ki traja vsaj šest zaporednih 24-urnih obdobjih: voznik lahko vzame dnevni čas počitka enkrat v največ 25 urah po koncu prejšnjega dnevnega ali tedenskega počitka. Odstopanje je dovoljeno, če skupni čas vožnje voznika v



Primer skrajšanega dnevnega počitka.



Primer, ko voznikov dan traja manj kot 24 ur.



Dvojna posadka - v tem primeru je voznik A dve uri in pol opravljal »drugo delo«, nato je začel voziti in čez eno uro se mu je pridružil voznik B. To je dovoljeno v okviru veččlanske vožnje. Vendar upoštevajte, da če se vožnja z veččlansko posadko nadaljuje, voznik B ne more ponovno začeti vožnje, dokler voznik A ne zaključi dnevnega počitka. Voznik B lahko eno uro opravlja drugo delo (vir: Trace 2).

tem dnevu ni presešel 7 ur. Ob upoštevanju enakih pogojev se lahko to odstopanje uporabi dvakrat pri enkratnem občasnem prevozu potnikov, ki traja vsaj osem zaporednih 24-urnih obdobjih.

Voznikom je tako omogočeno, da začetek dnevnega časa počitka odložijo za največ eno uro, kadar čas vožnje za zadnji dan ne presega 7 ur in občasni prevoz potnikov traja vsaj 6 dni. Tako odstopanje od pravil o času počitka se lahko uporabi samo enkrat med trajanjem vožnje ali dvakrat v enkratnem občasnem prevozu potnikov, ki traja vsaj osem dni.

Uporaba tega odstopanja ne sme vplivati na zadnji čas, ko je potrebno začeti tedenski počitek. Uporaba tega odstopanja prav tako ne sme posegati v najdaljši delovni čas.

Vožnja z več vozniki – dnevni odmor

Voznik, ki opravlja vožnjo z več vozniki, mora v 30 urah po koncu dnevnega ali

tedenskega časa počitka vzeti nov dnevni čas počitka, ki traja najmanj 9 ur. Ne pozabite: počitka ni mogoče koristiti v premikajočem se vozilu.

Pravila »dvojne posadke« (vožnje z več vozniki)

Pravila se uporabljajo, kadar sta v vozilu v vsakem obdobju vožnje – med dvema zaporednima dnevnima časoma počitka ali med dnevnim in tedenskim časom počitka – prisotna vsaj dva voznika, ki sodelujeta pri vožnji. V prvi uri vožnje z več vozniki prisotnost drugega voznika ni obvezna, po preteku te ure pa je njegova prisotnost obvezna skozi celotno preostalo obdobje vožnje.

Natalija Repanšek

¹ Glede vrednotenja delovnega časa, časa odmora in časa razpoložljivosti v linijskih prevozih potnikov se uporabljajo določbe veljavne kolektivne pogodbe za cestni potniški promet.

Več kot sto srečanj ter vrsta novih partnerstev v kovinski in plastični industriji

Mednarodno poslovno srečanje Connect2Slovenija 2026: Metal & Plastic, ki je 15. aprila potekalo v okviru sejma Mednarodno industrijskega sejma MIS v Celju, je letos uspešno povezal podjetja iz kovinske in plastične industrije ter ustvarilo številne priložnosti za nova sodelovanja.

Dogodek je bil organiziran v sodelovanju s partnerji SPIRIT Slovenija, javna agencija, Ministrstvo za gospodarstvo, turizem in šport, Advantage Austria Slovenia, TECOS, Obrtno-podjetniška zbornica Slovenije, Celjski sejem, Enterprise Europe Network ter NAAN – New Alpe Adria Network.

Močna mednarodna udeležba in konkretni rezultati

Na dogodku je sodelovalo 100 podjetij iz Avstrije, Hrvaške, Bosne in Hercegovine,

Madžarske ..., izvedenih pa je bilo več kot 100 vnaprej organiziranih B2B srečanj. Udeleženci so imeli priložnost predstaviti svoje dejavnosti, raziskati možnosti za sodelovanje ter vzpostaviti nove poslovne kontakte.

Slovenija kot strateški partner

Pomemben del dogodka je predstavljal tudi strokovni program, v okviru katerega je potekal panel Slovenija kot strateški partner: od vrhunskih razvojnih rešitev do

zanesljive dobave v kovinski in plastični industriji. Sodelujoči so predstavili projekt ADDCIRCLES, kot uspešno prakso sodelovanja med Slovenijo in Avstrijo.

Dr. Blaž Nardin, dekan Fakultete za polimerne tehnologije Slovenj Gradec, **dr. Igor Kovač** z Instituta »Jožef Stefan«, direktor SRIP Tovarne prihodnosti in dolgoletni predavatelj na Univerzi v Gradcu, **dr. Aleš Hančič**, direktor TECOS in **Domen Strenčan** iz podjetja Leanstr so izpostavili primere dobrih praks sodelovanja ter





Sodelujoči v razpravi Slovenija kot strateški partner: od vrhunskih razvojnih rešitev do zanesljive dobave v kovinski in plastični industriji so predstavili projekt ADDCIRCLES, kot uspešno prakso sodelovanja med Slovenijo in Avstrijo.



Dogodek so obiskali tudi predstavniki mreže Enterprise Europe Network iz Bosne in Hercegovine (konzorcij BITNET), kar dodatno potrjuje pomen dogodka za krepitev mednarodnega sodelovanja.



V okviru dogodka Connect2Slovenia 2026 so udeleženci obiskali podjetje Container d.o.o., kjer so se seznanili s konkretnimi primeri dobrih praks in inovativnimi pristopi v industriji.

ključne izzive in priložnosti za podjetja pri čezmejnem povezovanju in prehodu v sodobne industrijske modele.

B2B srečanja kot osrednji del dogodka

Osrednji del dogodka so predstavljala vnaprej organizirana B2B srečanja, ki so udeležencem omogočila ciljno in učinkovito mreženje. Podjetja so si lahko že pred dogodkom izbrala sogovornike preko platforme b2match, glede na svoje interese in potrebe, kar je omogočilo kakovostne in vsebinsko bogate pogovore.

Takšen strukturiran pristop k mreženju udeležencem omogoča, da v kratkem času vzpostavijo relevantne kontakte, preverijo možnosti za sodelovanje ter naredijo konkretne korake k novim poslovnim partnerstvom.

Podporno okolje za podjetja

Na dogodku so bile udeležencem na voljo tudi informacijske točke ključnih podpornih institucij:

- Enterprise Europe Network (EEN)
- SPIRIT Slovenija
- Slovenski center za krožno gospodarstvo (SCKG)
- Obrtno-podjetniška zbornica Slovenije (OZS)

S tem je bil udeležencem omogočen neposreden dostop do informacij o podpornih storitvah, internacionalizaciji, razvoju in inovacijah.

Pogled naprej

Connect2Slovenia ostaja pomembna platforma za povezovanje podjetij, izmenjavo znanja in spodbujanje mednarodnega sodelovanja. Tudi letos je dogodek potrdil, da so tovrstna srečanja ključna za razvoj novih poslovnih priložnosti in krepitev konkurenčnosti podjetij.

Se vidimo naslednje leto na Connect2Slovenia, kjer bomo znova povezovali podjetja, odpirali nove priložnosti in gradili mednarodna partnerstva.

Barbara Dmitrović,
slike: Andraž Purg

Petdeset let povezovanja, podpore in skupne moči

Sredi aprila je Območna obrtno-podjetniška zbornica Tržič praznovala 50-letnico delovanja. Slovesnost v Podjetniškem inkubatorju Tržič, ki so se je udeležili aktivni in upokojeni člani zbornice ter številni gostje, je bila v znamenju čestitk in zahval ter ponosa ob pogledu na opravljeno delo v minulih letih.

Predsednik OOO Tržič **Aleš Pangeršič** je v svojem nagovoru obdobja v razvoju zbornice primerjal z življenjskimi obdobji človeka. Če so bila prva leta polna negotovosti, vprašanj in pričakovanj, je dejal, je po petdesetih letih delovanje bolj zrelo in premišljeno. »Tudi v prihodnje mora ostati tako. Zbornica mora krepiti svoje poslanstvo v smislu pomoči, združevanja in zagotavljanja osnovne poslovne podpore,« je še dejal Pangeršič, ki se je vsem članom zahvalil za zaupanje in prispevek k močni in povezani zbornici.

Ob jubileju so zbornici čestitali tudi predsednik Obrtno-podjetniške zbornice Slovenije **Blaž Cvar**, predsednik Državnega sveta RS **Marko Lotrič** in tržiški župan **Peter Miklič**. V svojih nagovorih so izpostavili pomen vztrajnosti, povezovanja ter vloge obrti in podjetništva pri razvoju lokalnega okolja. Cvar je ob tej priložnosti OOO Tržič podelil tudi posebno priznanje OZS, s katerim se je zbornici zahvalil za podporo in sooblikovanje obrtno-podjetniškega zborničnega sistema.

Ob zborničnem jubileju so se v Tržiču posebej zahvalili članom, ki so pomembno zaznamovali delovanje zbornice. Priznanja in plakete so prejeli **Pavel Jazbec**, **Jože Švegelj**, **Aleš Pangeršič**, **Marija Gračnar**, **Vincenc Perne**, **Milan Perko** in **Vincenc Ješe**, priznanji za odličnost na področju razvoja čevljarstva sta prejela **Matej Slapar** (Proalp d. o. o.) in **Miha Gros** (Migi d. o. o.), priznanje za življenjsko delo pa **Alojz Zabret**.

Eva Mihelič





Prijavite se ali predlagajte kandidate za priznanja OZS 2026

Objavljamo razpise za prestižna priznanja, s katerimi izpostavljamo uspešne obrtnike in podjetnike ter njihove dosežke.

OBRTRNIK LETA 2026 – za izjemne dosežke in poslovno odličnost na področju obrtnišva

PODJETNIK LETA 2026 – za uspešno podjetniško pot, razvoj dejavnosti in trajne poslovne rezultate

NAJSTAREJŠI OBRTRNIK LETA 2026 – za dolgoletno opravljanje dejavnosti in predanost obrtniškemu poklicu

Priznanja predstavljajo pomembno **strokovno in javno potrditev** ter izpostavljajo **dobre poslovne prakse**, ki so lahko **zgod** celotnemu poslovnemu okolju.

Rok za prijavo: 30. september 2026



Kriterije, pogoje in prijavnice za vse razpise dobite s skeniranjem QR kode.

 **OBRTRNO-PODJETNIŠKA ZBORNICA SLOVENIJE**

Povezani smo močnejši



V znamenju kadrovskih izzivov in praktičnih rešitev na področju zaposlovanja

V Rogaški Slatini je potekal Podjetniški forum Obsotelja in Kozjanskega, ki ga organizirata Mrežni podjetniški inkubator Vrelec in Območna obrtno-podjetniška zbornica Šmarje pri Jelšah. Letošnja izvedba je bila v celoti posvečena eni ključnih tem sodobnega poslovnega okolja – zaposlovanju.

Forum z naslovom »Zaposlovanje: problem ali priložnost?« je odprl razpravo o aktualnih izzivih na trgu dela, kjer se podjetja vse pogosteje soočajo s pomanjkanjem ustreznega kadra, spremembami pričakovanj zaposlenih in iskanjem učinkovitih modelov zaposlovanja.

Uvodni del programa je predstavila **Nadja Bezenšek**, predstavnica Zavoda RS za zaposlovanje, ki je podala pregled stanja na trgu dela, izpostavila deficitarne po-

klice in predstavila aktualne spodbude za zaposlovanje, ki so na voljo delodajalcem.

V osrednjem predavanju je **Aleš Trunk**, mednarodni strokovnjak iz podjetja Claus Møller Consulting, poudaril, da organizacijska kultura postaja odločilni dejavnik pri privabljanju in zadrževanju zaposlenih. Izpostavil je še pomen čustvene inteligentnosti v vodenju, vlogo koncepta »employee-ship«, prehod od »stroška dela« k »vrednosti kulture« in se dotaknil tudi vse

večje vloge umetne inteligence v procesih zaposlovanja.

Pravni in administrativni vidik zaposlovanja je predstavila **Neža Sevčnikar** iz Svetovalnega centra OZS. V predavanju je poudarila postopke zaposlovanja delavcev iz tretjih držav, najpogostejše administrativne zaplete iz prakse, zakonodajne zahteve pri vključevanju tuje delovne sile ter možnosti in omejitve t. i. »remote« zaposlovanja.



Razprava na okrogli mizi v okviru Podjetniškega foruma Obsotelja in Kozjanskega 2026 je pokazala, da zaposlovanje danes ni več zgolj kadrovska funkcija, temveč strateško vprašanje razvoja podjetij, ki zahteva povezovanje gospodarstva, institucij in lokalnega okolja.

Okrogla miza: zaposlovanje v praksi

Zaključni del foruma je bila okrogla miza, ki jo je vodil **Luka Drofenik** iz MPI Vrelec. Razprava je združila različne poglede iz prakse:

Aleš Trunk, strokovnjak za organizacijsko kulturo, je poudaril pomen kulture kot temelja za dolgoročno stabilnost podjetij in uspešno privabljanje kadrov ter izpostavil: »Zaposleni se morajo razvijati, če nimajo interesa, pa jih je treba k temu spodbujati.«

Nejc Šuc, direktor podjetja LAGERHOF, d. o. o., je predstavil izkušnje hitro rastočega podjetja, ki deluje v več državah in uspešno razvija ter zadržuje mlade kadre, ob tem pa poudaril, da »so na srečo ljudje v našem okolju še vedno po naravi delovni.« Kot zanimivost pa je izpostavil izredno visoka pričakovanja glede plače pri mladih.

Nika Strašek, vodja mladinskih programov pri Mladinskem svetu Rogaška Slatina, je izpostavila pričakovanja mladih in pomen vključevanja njihovih potreb v delovna okolja, glede na anketo, ki so jo izvedli med mladimi.

Razprava je pokazala, da zaposlovanje danes ni več zgolj kadrovska funkcija, temveč strateško vprašanje razvoja podjetij, ki zahteva povezovanje gospodarstva, institucij in lokalnega okolja.

Forum kot prostor povezovanja

Podjetniški forum Obsotelja in Kozjanskega se je tudi letos potrdil kot pomembna regionalna platforma za izmenjavo znanja, izkušenj in dobrih praks. S praktično usmerjenimi vsebinami in dialogom med različnimi deležniki prispeva k iskanju rešitev za enega največjih izzivov današnjega gospodarstva – kako pridobiti in obdržati dobre zaposlene.

Pomembno sporočilo foruma sta bila tudi nadaljnja krepitev sodelovanja in razvoj podpornega okolja. Direktor MPI Vrelec, **Marko Tišma**, ter novoizvoljeni predsednik OOO Šmarje pri Jelšah, **mag. Igor Prah**, sta v nagovorih poudarila pomen povezovanja ter napovedala nadaljnje skupne aktivnosti in izvedbo podobnih dogodkov tudi v prihodnje.

Alenka Ratej

Novice

iz OOO

Šmarje pri Jelšah

Na ustanovni seji se je sestala nova skupščina OOO Šmarje pri Jelšah, ki je izvolila novo vodstvo za mandatno obdobje 2026–2030. Za predsednika zbornice je bil izvoljen **mag. Igor Prah**, ki bo v naslednjih štirih letih vodil organizacijo in zastopal interese obrtnikov ter podjetnikov na območju.

Nova sestava organov zbornice se bo zavzemala za nadaljnjo krepitev povezovanja med obrtniki in podjetniki ter razvoj lokalnega podjetniškega okolja. Ob tem v zbornici poudarjajo pomen sodelovanja, izmenjave znanj in skupnega nastopa pri reševanju izzivov, s katerimi se sooča gospodarstvo.



Metlika

V Gostišču Veselič v Podzemlju je konec marca potekal redni letni zbor članov Območne obrtno-podjetniške zbornice Metlika, v sklopu katerega so bile izvedene tudi volitve za poslance v skupščino OOO Metlika za mandatno obdobje 2026–2030. Dogodka se je udeležila tudi metliška županja **Martina Legan Janže-**



kovič, ki je s predsednico zbornice **Andrejo Drakulič Veselič** podelila tudi jubilejna priznanja članom za dolgoletno uspešno delo v obrti in podjetništvu.

Radlje ob Dravi

V okviru regijskega obiska članov v njegovi domači OOO Radlje ob Dravi se je predsednik OOO **Blaž Cvar** srečal z obrtniki in podjetniki iz vseh petih občin, ki jih pokriva območna zbornica. Z njimi se je pogovarjal o trenutnih razmerah in nujno potrebnih



spremembah za lažje poslovanje. Obrtniki in podjetniki so med drugim izpostavili, da je treba doseči, da se zakonodaja ne bo ves čas spreminjala, na novo je treba urediti delo upokoјencev in omogočiti nagrajevanje dobrih zaposlenih v višini in po zmožnostih delodajalca, hkrati pa so izrazili pričakovanje, da bo nova vlada imela več posluha za obrt in podjetništvo. Srečanja sta se udeležila tudi župan občine Radlje ob Dravi **dr. Alan Bukovnik** in novi poslanec državnega zbora podjetnik **Robert Potnik**.

Za več novic iz območnih obrtno-podjetniških zbornic obiščite www.ozs.si/novice/lokalno.

Podjetnost kot ključ prihodnosti

Konec marca je v prostorih Območne obrtno-podjetniške zbornice Logatec potekala regijska strokovna konferenca *Spodbujanje podjetniškega potenciala mladih*. Dogodek je povezal predstavnike šolstva, gospodarstva, lokalnih skupnosti in podpornega okolja z namenom izmenjave dobrih praks ter iskanja novih poti za razvoj podjetniških kompetenc mladih.

Udeležence so uvodoma nagovorili direktor OOO Logatec **mag. Dejan Šraml**, župan Občine Logatec **Berto Menard** ter ravnatelj Osnovne šole Idrija **Ivica Vončina** in Osnovne šole Tabor Logatec **Jure Kramar**. Poudarili so, da so podjetnost, ustvarjalnost, samoiniciativnost in kritično mišljenje ključne kompetence prihodnosti ter da morajo mladi dobiti več priložnosti za razvoj teh znanj.

Ana Mrzlikar iz SPIRIT Slovenija je predstavila državne programe za spodbujanje podjetništva mladih, kot so javni pozivi za šole, usposabljanja učiteljev in nacionalno tekmovanje POPRI. Ob tem je opozorila, da področje še vedno potrebuje več sistemske podpore in kadrovskih virov.

Predstavljen je bil tudi LAS projekt *Mladi upi: orientacija v svet podjetništva*, ki poteka v občinah Logatec, Idrija in Cerklje. Partnerji projekta so OOO Logatec, Osnovna šola Tabor Logatec, Osnovna šola Idrija ter Orientacijski klub Azimut. Projekt mladim ponuja krožke, delavnice, mentorstvo in tabore, s katerimi razvijajo ustvarjalnost, inovativnost in podjetniško razmišljanje.

Mentorica učencem na podjetniških tekmovanjih POPRI **Andreja Dodič** z Osnovne šole Tabor Logatec je predstavila pomen vključevanja podjetnosti v izobraževalni sistem ter poudarila vlogo vodstva šole in sodelovanja z zunanjimi mentorji.

Na panelni razpravi so sodelovali mladi logaški podjetniki **Sibila Leskovec**, **Bor Grdadolnik** in **Mojca Rupnik**, ki so predstavili svoje podjetniške poti ter poudarili pomen vztrajnosti, prilagodljivosti, motivacije in učenja iz neuspehov.

Zaključni govorec **prof. dr. Mitja Ruzzi**, predstojnik katedre za podjetništvo na



Udeleženci regijske strokovne konference *Spodbujanje podjetniškega potenciala mladih* v Logatcu.

Fakulteti za management Univerze na Primorskem, je izpostavil pomen kreativnosti, radovednosti in izkustvenega učenja ter opozoril, da mora šolski sistem mladim ponuditi več prostora za preizkušanje idej brez strahu pred neuspehom.

Konferenca je potrdila, da je razvoj podjetnosti med mladimi skupna odgo-

vornost šol, gospodarstva in družbe kot celote.

Projekt, ki se izvaja v okviru *Strategije lokalnega razvoja za območje LAS s Ciljem v programskem obdobju 2021–2027*, je sofinanciran iz Evropskega sklada za regionalni razvoj.

Dejan Šraml



Sibila Leskovec, Bor Grdadolnik in Mojca Rupnik so predstavili svoje podjetniške poti ter poudarili pomen vztrajnosti, prilagodljivosti, motivacije in učenja iz neuspehov.

Letni zbor in novo vodstvo

Konec marca je v prostorih restavracije Štajdohar v Kanižarici potekal redni letni zbor članov Območne obrtno-podjetniške zbornice Črnomelj. Pregledali so minulo delo, podelili priznanja in izvolili skupščino zbornice za mandatno obdobje 2026–2030.

Poleg velikega števila članov so se zbrala udeležili tudi povabljeni gostje, in sicer direktorica občinske uprave Občine Črnomelj **Danijela Nedič**, podžupan Občine Semič **Rudi Kofalt**, načelnica UE Črnomelj **Gordana Mikunovič** in direktorica RIC Bela krajina **Barbara Papež Lavrič**. Zbranim so prenesli pomembne aktualne informacije s posameznih področij njihovega delovanja.

Predsednik OOO Črnomelj **Stanislav Malerič** je v uvodu poudaril, da je bilo preteklo leto za člane vse prej kot lahko, saj so visoki stroški, nove obremenitve in negotovost od članov zahtevali vztrajnost, prilagodljivost in pogum. V nadaljevanju je kot najpomembnejše naloge zbornice navedel zastopanje interesov članstva na lokalni in regionalni ravni, izvajanje javnih pooblastil, izobraževalno, svetovalno, promocijsko in povezovalno dejavnost.

Stanislavu Maleriču, dolgoletnemu predsedniku zbornice, ki se je na tokratnem zboru tudi poslovil s te funkcije, so domači obrtniki in podjetniki pripravili presenečenje. Za štiri mandate vodenja zbornice so mu podelili simbolično darilo kot izraz hvaležnosti za njegovo predano delo, trud in čas, ki ga je zahtevala funkcija na lokalni in državni ravni, ter za pomemben prispevek k razvoju lokalnega podjetništva. Ob tem so poudarili, da je s svojo pozitivno energijo deloval povezovalno, kar je bilo čutiti v delovanju zborničnih organov in pomoči pri izpeljavi raznih dogodkov. Zaželeli so mu zdravja in osebnega zadovoljstva, predvsem pa, da bo čas, ki ga je imel do zdaj morda premalo, zapolnil s stvarmi, ki ga veselijo.

Posebna pozornost je bila namenjena tudi volitvam poslancev v skupščino OOO Črnomelj za mandatno obdobje 2026–

2030. Člani so izvolili novo 21-člansko skupščino, ki je novo vodstvo zbornice izvolila 22. aprila. V nadaljevanju so podelili še priznanja za dolgoletno delo v obrti in podjetništvu. Za najdaljši staž v podjetništvu sta priznanje prejeli podjetji KAMBIČ laboratorijska oprema, d. o. o., in DELTA VOD, d. o. o. Več fotografij z dogodka najdete na spletni strani OZZ med lokalnimi novicami.

Tatjana Aupič



Sekretarka OOO Črnomelj Tatjana Aupič, dosednji predsednik Stanislav Malerič in novi predsednik OOO Črnomelj Aleš Količ.

OOZ Črnomelj bo vodil Aleš Količ

Poslanci novoizvoljene skupščine OOO Črnomelj so 22. aprila izvolili novo vodstvo zbornice za mandatno obdobje 2026–2030. Zbornico bo v prihodnjih štirih letih vodil **Aleš Količ**, lastnik in direktor podjetja LANEA ENGINEERING, projektiranje in proizvodnja, d. o. o., pri delu pa mu bo poleg članov upravnega odbora zbornice pomagal podpredsednik **Marko Štefanič**, poslovodja podjetja RINA, gostinstvo, turizem in trgovina, d. o. o.



Dogodek uspešno povezal mlade, šolstvo in gospodarstvo

V Škofji Loki je 23. aprila potekal dogodek Skupaj gradimo kariere, ki je tudi letos uspešno povezal dijake, izobraževalne ustanove, podjetja in širše lokalno okolje. Dogodek je znova potrdil, da je sodelovanje med šolstvom in gospodarstvom ključno za razvoj kadrov, odpiranje novih priložnosti ter oblikovanje uspešne prihodnosti regije.

Dogodek, ki so ga soorganizirali Šolski center Škofja Loka, Območna obrtno-podjetniška zbornica Škofja Loka, Gospodarska zbornica Slovenije – Regionalna zbornica Gorenjske, Obrtno-podjetniška zbornica Slovenije, Gimnazija Škofja Loka, Razvojna agencija Sora in Občina Škofja Loka, je temeljil na jasnem sporočilu: povezovanje je ključ do razvoja kadrov in prihodnosti regije. Prav neposreden stik

med mladimi in delodajalci je eden od najpomembnejših korakov pri ustvarjanju uspešnih kariernih poti in krepitevi lokalnega gospodarstva.

Dopoldne v znamenju znanja in praktičnih vsebin

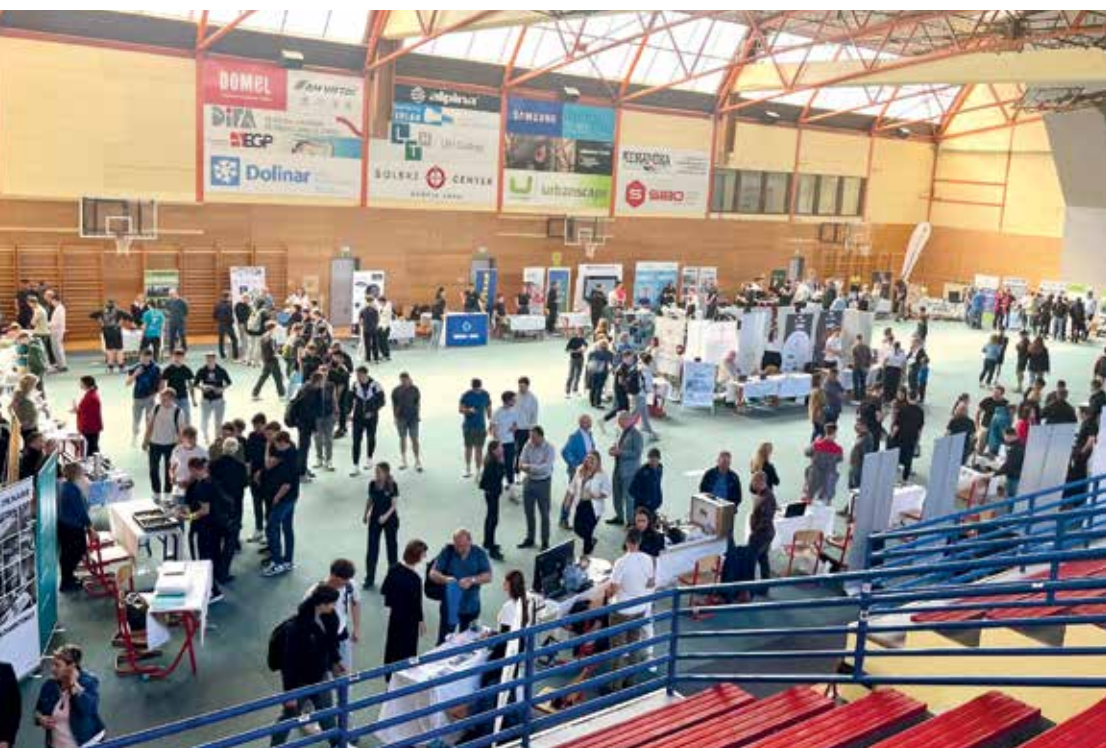
Dopoldanski del dogodka je bil namenjen dijakom Šolskega centra Škofja Loka in Gimnazije Škofja Loka. Udeležili so se



interaktivnih delavnic s področij motivacije, komunikacije, dijaškega in študentskega dela ter odgovorne uporabe umetne inteligence. Program je mladim ponudil številne uporabne informacije, praktične napotke in vsebine, s katerimi so lahko bolje razumeli sodobno delovno okolje ter zahteve, ki jih prinašata trg dela in tehnološki razvoj. Svoje znanje so z mladimi delili **dr. Vesna Milošević Zupančič, Mina Černe, Primož Pleško** in **Tanja Fric**.

Popoldanski del odprl vrata širši javnosti

Popoldanski program je bil odprt za širšo javnost, podjetja in vse, ki razmišljajo o nadaljnjem izobraževanju, spremembi kariere ali novih zaposlitvenih priložnostih. Udeleženci so lahko prisluhnili vse-



binam o prihodnosti dela, tehnologijah, umetni inteligenci in poklicih prihodnosti, spoznali možnosti nadaljnega izobraževanja ter pridobili širši vpogled v razvojne smeri sodobnega gospodarstva. Posebno pozornost sta pritegnila pogovor z **dr. Alešem Ugovškom** iz podjetja M Sora d. d. ter predavanje **Aleša Pevca** iz Tehnološkega parka Ljubljana o tehnoloških trendih in kompetencah prihodnosti.

Neposredni stiki med ljudmi in podjetji

Pomemben del dogodka so bili individualni pogovori s predstavniki podjetij, ki so potekali v Športni dvorani Poden in prireditvenem prostoru ob dvorani. Prav ti neposredni stiki so dali dogodku posebno vrednost, saj so omogočili osebno izmenjavo informacij, spoznavanje pričakovanih delodajalcev in prve konkretne povezave med udeleženci ter podjetji. Takšni pogovori pogosto predstavljajo prvi korak do prakse, sodelovanja ali zaposlitve, zato dogodek ni bil le predstavitev možnosti, tem-



več prostor, kjer so se priložnosti dejansko začele uresničevati.

Dogodek **Skupaj gradimo kariere** je tudi letos potrdil, da je mogoče s skupnim delovanjem šolstva, gospodarstva in podpornega okolja ustvarjati konkretne priložnosti za mlade in za razvoj regije. S pove-

zovanjem znanja, izkušenj in potreb trga dela je Škofja Loka znova pokazala, da zna graditi okolje, v katerem se lahko razvijajo prihodnji kadri, podjetja pa lažje najdejo poti do novih sodelavcev.

Petra Dolenc

Vajenci

Vmesni preizkusi v vajeništvu

Minuli mesec so v podjetju Porsche Inter Auto, d. o. o., potekali vmesni preizkusi vajencev. V podjetju, ki v Ljubljani posluje na dveh lokacijah, se usposablja kar 29 vajencev.

Vajenci praviloma ob zaključku 2. letnika opravljajo vmesni preizkus praktične usposobljenosti, ki poteka v obratovnici, kjer se vajenci tudi praktično usposabljujejo. Vmesni preizkus je pomemben korak pri pripravi na zaključni izpit ob koncu izobraževanja.

Ob tem lahko rečemo še, da s spodbujanjem vajeništva in vključevanju večjega števila vajencev v podjetje, Porsche Inter Auto, d. o. o., poleg načrtnega kadrovanja opravlja tudi pomembno strokovno in družbeno koristno vlogo, saj prispeva k razvoju obrtništva in širšega gospodarstva ter s tem k napredku Slovenije.

M. K.



Strokovni nadzornik s strani Obrtno-podjetniške zbornice Slovenije preverja pridobljene poklicne kompetence vajencev.

Krepitev poklicnega izobraževanja skozi mednarodno sodelovanje

Od 30. marca do 3. aprila je Obrtno-podjetniška zbornica Slovenije gostila delegacijo šolnikov, podjetnikov in zbornic iz Republike Srbije in Severne Makedonije, med njimi predstavnike Tehnične šole Vlasotince, Centra za razvoj Korožij Jablanica in Pčinje, Mašinobravarske radionice DDM Metaling Leskovac ter Obrtne zbornice Skopje. Obisk, ki je potekal v okviru projekta Erasmus Enhancing Vocational Excellence (EVE), je predstavljal izmenjavo znanja in navdihujočih praks.

Ker je cilj omenjenega projekta izboljšanje poklicnega izobraževanja, uskladitev programov z industrijskimi potrebami in povečanje privlačnosti poklicev, so projektni partnerji raziskovali, kako Slovenija integrira CNC tehnologijo v poklicno izobraževanje in kakšen je pomen mojstrskih izpitov za napredek poklicnih kadrov. Gostje so imeli priložnost obiskati podjetje FORMUS, d. o. o., v Kopru, kjer so se spoznali z delovanjem podjetja, izmenjali dragocene izkušnje z lokalnim obrtnikom in si ogledali praktično uporabo CNC tehnologije. Direktor podjetja Sergej Pinter je delil svojo strast do poklicnega izobraževanja in pokazal, kako lahko podjetja in izobraževalne institucije sodelujejo za ustvarjanje visokokvalificiranih strokovnjakov.

Obiskali so tudi Strokovni izobraževalni center v Ljubljani, kjer so skupaj spoznali izobraževalne programe na srednji, strokovni in višji ravni. Ekipa Strokovnega izobraževalnega centra je z navdušenjem predstavila nivoje izobraževanja, delovanje šolskega centra, njihove cilje in delavnice, v katerih dijaki ne le pridobivajo teoretično znanje, temveč tudi opravljajo prakso in se pripravljajo na prihodnost v industriji. Poudarili so tudi izjemen po-

men sistema prakse in sodelovanja z Obrtno-podjetniško zbornico Slovenije, ki zagotavlja povezovanje izobraževanja in podjetnikov.

Alma Močilnikar



Partnerji v projektu Projekt Enhancing Vocational Excellence (EVE) so med drugim obiskali koprsko podjetje FORMUS, d. o. o.

Dvig kompetenc za bolj kakovostno praktično usposabljanje dijakov in študentov

Konec leta 2023 se je Obrtno-podjetniška zbornica Slovenije kot partnerica v konzorciju dveh vodilnih partnerjev – BIC Ljubljana in Šolskega centra Kranj – uspešno prijavila na razpis za izvajanje brezplačnih pedagoško-andragoških usposabljanj mentorjev v obratovalnicah in podjetjih. Projekt, ki je potekal do prve polovice leta 2026, je bil sofinanciran s strani Ministrstva za vzgojo in izobraževanje ter Evropskega socialnega sklada.

V letu 2024 je OZS v okviru obeh konzorcijev preseгла načrtovane cilje in izvedla 9 usposabljanj, enega več od predvidenih. Šest usposabljanj je potekalo na sedežu OZS v Ljubljani, po eno pa na OZS Slovenj Gradec, Maribor in Radovljica. Skupno je pedagoško-andragoška znanja pridobilo 108 mentorjev.

Tudi v letu 2025 je OZS preseгла zastavljene načrte, saj je izvedla 11 usposabljanj, načrtovala pa jih je deset. Sedem jih je potekalo na sedežu OZS, po eno pa na OZS Murska Sobota, Krško, Koper in Šmarje pri Jelšah. Usposabljanj se je udeležilo in jih uspešno zaključilo 132 mentorjev.

Aktivnosti so se nadaljevale tudi v prvi polovici leta 2026, ko je OZS na sedežu v Ljubljani izvedla štiri dodatna usposabljanja. Potrdilo o usposobljenosti je pridobilo 52 udeležencev.

Obrtno-podjetniška zbornica Slovenije je ob podpori območnih obrtno-podjetniških zbornic uspešno premagovala izzive pri pridobivanju udeležencev ter jim zagotavljala strokovno podporo in svetovanje skozi celoten proces usposabljanja. Prav tako je bila uspešna pri pripravi vseh



Mentorji po enem od uspešno izvedenih usposabljanj na Obrtno-podjetniški zbornici Slovenije.

potrebnih poročil v okviru načrtovanih poročevalskih obdobj.

Projekt Usposabljanje mentorjev 2023–2026 bo po mnenju OZS pomembno prispeval k dvigu kompetenc mentorjev v delovnem okolju, zlasti pri uvajanju v delo

ter prenosu znanja na dijake in študente ob njihovem vključevanju v delovni proces. Hkrati bo projekt prispeval h krepitvi kakovosti praktičnega usposabljanja v Sloveniji, s čimer je bil dosežen tudi njegov glavni cilj.

Suzana Kljun

Napovednik

Podrobnosti posameznega dogodka najdete na

<https://www.ozs.si/koledar>,
kjer dobite podrobne informacije
in se tudi prijavite.

MAJ

10. maj

Redna usposabljanja voznikov – koda 95 (program 2023)

Kje: OZS (Celovška cesta 69), od 7.00 do 13.00

Informacije in prijave: [ozs.si](https://www.ozs.si)/
usposabljanja-voznikov

Kontakt: Tina Rus, tina.rus@ozs.si, 01 5830 520

13. maj

SCKG: Nova EU uredba o embalaži in odpadni embalaži – brezplačno

Kje: spletno predavanje – ZOOM, od 10.00 do 11.30

14. maj

Davčno nevtralni prenos družinskega podjetja – brezplačno

Kje: spletno predavanje – ZOOM, od 14.00 do 15.30

20. maj

SCKG: Priprava na inšpekcijski pregled okoljskega inšpektorja – brezplačno

Kje: OOO Maribor, od 10.00 do 12.00

22. maj

Zaposlovanje tujcev iz tretjih držav – zakonodaja, postopki in izzivi v praksi – brezplačno

Kje: spletni seminar – ZOOM, od 9.00 do 11.15

22. maj

Redna usposabljanja voznikov – koda 95 (program 2022)

Kje: OZS (Celovška cesta 69), od 7.00 do 13.00

Informacije in prijave: [ozs.si](https://www.ozs.si)/
usposabljanja-voznikov

Kontakt: Tina Rus, tina.rus@ozs.si, 01 5830 520

25. maj

DDV pri nepremičninah in gradbenih storitvah

Kje: spletni seminar – ZOOM, od 10.00 do 12.15

28. maj

Javno nastopanje s prodajnim učinkom

Kje: spletni seminar – ZOOM, od 9.00 do 10.30

JUNIJ

4. junij

Kalčki - hrana za naš mikrobiom

Kje: spletni seminar – ZOOM, od 9.00 do 10.00

16. junij

Kako črevesje vpliva na stres in koncentracijo?

Kje: spletni seminar – ZOOM, od 9.00 do 10.00

OBRTNIKOV

SVETOVALEC

Vsebina majskega Svetovalca:

- Navodila o ravnanju med bolniško odsotnostjo
- Kolektivno dodatno zavarovanje
 - Odpoved pogodbe o zaposlitvi delavcu invalidu
 - Kdaj in kako prigrasiti obrtno dejavnosti v Avstriji?
 - Plače za zasebni sektor po kolektivnih pogodbah
- Prispevki za socialno varnost
 - Povračilo stroškov

SVETOVALNI CENTER OZS:

■ Telefon: 01 58 30 553 ■ Faks: 01 58 30 583 ■ svetovanje@ozs.si ■ www.ozs.si/svetovanje

■ Osebni obiski na naslovu Celovška 71, 1000 Ljubljana (po predhodni najavi)

Nina Ličar,

svetovalka s področja delovnega prava in socialne varnosti



Navodila o ravnanju med bolniško odsotnostjo

- ZZZS je uskladił 6 navodil o ravnanju med bolniško odsotnostjo
- osebni zdravnik bo izbral enega izmed možnih režimov
- avtomatično obveščanje delodajalcev naj bi bilo vzpostavljeno do 30. 6. 2026

Zakon o dodatnih interventnih ukrepih na področju zdravstva (ZDIUPZ), ki je bil objavljen v Uradnem list RS št. 111 z dne 26. 12. 2025 in je začel veljati 27. 12. 2025, je prinesel novosti tudi na področju navodil o ravnanju zavarovanca med začasno zadržanostjo z dela (tako imenovan režim gibanja).

Spomnimo se

ZDIUPZ je jasno določil dolžnost izbranega osebnega zdravnika, imenovanega zdravnika oziroma zdravstvene komisije, da določi navodila o ravnanju zavarovanca med trajanjem začasne zadržanosti z dela (režim gibanja, strogo ležanje, počitek, sprehodi), ki jih je dolžan izbrani osebni zdravnik zapisati v zdravstveno dokumentacijo, če jih ne vsebuje že odločba imenovanega zdravnika oziroma zdravstvene komisije. Pomembna in za delodajalce težko pričakovana novost pa je obveznost pisne seznanitve delodajalca s temi navodili.

Obveščanje delodajalca

Osebni zdravnik bo po določitvi navodil o ravnanju ob začetku začasne zadržanosti z dela in ob vsaki njihovi spremembi o njih avtomatično obveščal delodajalca in zavarovanca. ZZZS pripravila informacijske rešitve za določanje navodil o ravnanju in avtomatičnem posredovanju teh navodil preko sistemov zVEM in SPOT. Pričakuje se, da bodo tehnične rešitve vzpostavljene do 30. junija letos. Do vzpostavitve tehničnih rešitev za avtomatično posredovanje navodil o ravnanju se pisna seznanitev delodajalca izvaja na enak način kot doslej, torej na izrecno zahtevo delodajalca (npr. po e-pošti).

Standardizirana navodila o ravnanju

Osebni zdravnik bo lahko določil enega od naslednjih standardiziranih navodil o ravnanju (vir ZZZS):

1. Počitek na domu
2. Počitek na domu z nujnimi izhodi v kraju prebivališča
3. Dovoljeno gibanje v kraju prebivališča
4. Dovoljeno gibanje v kraju in izven kraja prebivališča
5. Nega
6. Izolacija

1 - Počitek na domu

V primeru takšnega navodila o ravnanju mora biti zavarovanec med začasno zadržanostjo z dela le na naslovu svojega prebivališča, ki ga brez posebnega dovoljenja lahko zapusti le zaradi zdravstvenih storitev (vključno s prevzemom zdravila, živila za posebne zdravstvene namene ali medicinskega pripomočka).

2 - Počitek na domu z nujnimi izhodi v kraju prebivališča

Zavarovancu je pri omenjenem navodilu dovoljeno omejeno gibanje v kraju prebivališča zaradi zdravstvenih storitev, vključno s prevzemom zdravila, živila za posebne zdravstvene namene ali medicinskega pripomočka, zaradi zagotavljanja osnovnih potreb zavarovanca (npr. nakup živil, urejanje nujnih upravnih zadev, prevoz otroka do vrtca/šole). V preostalem času mora biti zavarovanec na naslovu svojega prebivališča. Za odhod zavarovanca v tujino je potrebna odobritev ZZZS. Vlogo za odhod v tujino lahko poda zavarovanec sam ali njegov izbrani osebni zdravnik. Vloga se podaja v primeru začasne zadržanosti z dela zaradi bolezn ali poškodbe, ne pa tudi zaradi nege ali spremstva.

Kraj prebivališča je naselje, v katerem je naslov prebivališča. Če v tem naselju niso zagotovljene osnovne storitve za preživetje (npr. trgovina) ali druge neodložljive storitve (npr. upravna enota, na kateri mora nujno urediti dokumente), se za kraj prebivališča šteje tudi temu naselju najbližje naselje, v katerem so zavarovancu te storitve zagotovljene. Če ima zavarovanec poleg stalnega prebivališča tudi začasno prebivališče, se šteje, da je zavarovanec v času začasne zadržanosti z dela na naslovu začasnega prebivališča, razen če osebnemu zdravniku ne sporoči drugače.

3 - Dovoljeno gibanje v kraju prebivališča

Pri takšnem navodilu je zavarovancu v kraju prebivališča dovoljeno gibanje in izvajanje aktivnosti, ki ne vplivajo negativno na njegovo zdravstveno stanje oziroma ki prispevajo k čimprejšnji povrnitvi njegove zmožnosti za delo in njegovi vrnitvi na delo, vključno z uveljavljanjem zdravstvenih storitev, kot je prevzem zdravila, živila za posebne zdravstvene namene ali medicinskega pripomočka, zagotavljanje osnovnih potreb zavarovanca (npr. nakup živil, urejanje nujnih upravnih zadev, prevoz otroka v vrtec ali šolo), sprehodi ter druge aktivnosti, ki jih določi osebni zdravnik. Za odhod zavarovanca v tujino je potrebna odobritev ZZZS. Glede kraja prebivališča velja enako kot navedeno zgoraj.

4 - Dovoljeno gibanje v kraju in izven kraja prebivališča

Dovoljeno gibanje v kraju in izven kraja prebivališča velja za

vse aktivnosti, ki jih določi osebni zdravnik in ne vplivajo negativno na zdravstveno stanje zavarovanca oziroma prispevajo k čimprejšnji povrnitvi zavarovančeve zmožnosti za delo in njegovi vrnitvi na delo. Za odhod zavarovanca v tujino je potrebna odobritev ZZSZ.

5 - Nega

V času začasne zadržanosti z dela zaradi nege je dovoljeno gibanje v kraju in izven kraja prebivališča zaradi uveljavljanja zdravstvenih storitev, vključno s prevzemom zdravila, živila za posebne zdravstvene namene ali medicinskega pripomočka, zagotavljanja osnovnih potreb zavarovanca, kot so npr. nakup živil, urejanje nujnih upravnih zadev, prevoz otroka v vrtec ali šolo ter druge aktivnosti, ki jih po priporočilih osebnega zdravnika ožjega družinskega člana, ta mora izvajati. V preostalem času ni omejitve gibanja. V času začasne zadržanosti z dela zaradi nege ni potrebno dovoljenje za odhod v tujino. Nega se izvaja na domačem naslovu ali na naslovu prebivanja osebe, ki nego potrebuje. Za sobivanje v bolnišnici/zdravilišču ni potrebna odobritev zdravnika.

6 - Izolacija

V primeru izolacije zavarovanec ne sme zapustiti naslova svojega prebivališča. Izolacija je ukrep, ki ga odredi zdravnik, in pomeni, da zavarovanec ne sme zapuščati doma ter mora omejiti stike z drugimi osebami in dosledno upoštevati priporočila za preprečevanje širjenja bolezni.

Podrobnejša opredelitev aktivnosti

Pri določitvi navodil o ravnanju pod točko 3 (dovoljeno gibanje v kraju prebivališča) in 4 (dovoljeno gibanje v kraju in izven kraja prebivališča) lahko osebni zdravnik opredeli eno ali več dovoljenih aktivnosti, s katerimi seznanjajo zavarovanca in njegovega delodajalca. Te aktivnosti so naslednje:

- A – Sprehodi, gibanje v naravi: blaga do zmerna telesna aktivnost za namen sprostitve ali pridobivanja na funkcionalni zmogljivosti.
- B – Vaje za fizično moč: aktivnosti, povezane s pridobivanjem na fizični moči/zmogljivosti za namen čimprejšnje povrnitve funkcionalne zmogljivosti in s tem vrnitve na delo (npr. vodena vadba, fitnes, druge dejavnosti).
- C – Plavanje: aktivnosti, povezane z obiskom bazena (hidroterapija) za namen čimprejšnje povrnitve funkcionalne zmogljivosti in s tem vrnitve na delo.
- D – Sprostitutvene tehnike: aktivnosti, povezane z obiskom organiziranih dejavnosti, namenjenih sproščanju in razbremenitvi za namen čimprejšnje povrnitve funkcionalne zmogljivosti in s tem vrnitve na delo.
- E – Drugo: poljubno besedilo, ki ga doda zdravnik.

Dušan Bavec,
specialist za delovno pravo in
pravo socialne varnosti



Kolektivno dodatno zavarovanje

- Ali je delodajalec res dolžan svoje zaposlene vključiti v kolektivno dodatno zavarovanje?
- Delodajalec z več kot 10 zaposlenimi mora do konca naslednjega leta opraviti zgolj kolektivni razgovor z zaposlenimi o morebitni vključitvi v kolektivno dodatno pokojninsko zavarovanje.
- Za delodajalce z manj kot 10 zaposlenimi je vključitev delavcev v kolektivno dodatno pokojninsko zavarovanje prostovoljna.

Po informacijah članov se v zadnjih mesecih nanje vse pogosteje obračajo pokojninske družbe, ki izvajajo dodatna kolektivna pokojninska zavarovanja in podjetnike pozivajo, naj se v izogib zapletom odločijo za tovrstno zavarovanje, saj naj bi takšno obveznost nalagala konec lanskega leta sprejeta novela ZPIZ-20.

Lani sprejeta novela pokojninskega zakona ZPIZ-20, je resda uzakonila nov 239. a člen, ki pa za nobenega delodajalca ne nalaga dolžnosti vključitve v kolektivno dodatno zavarovanje, ampak delodajalcem nalaga le obveznost kolektivnega dogovarjanja, pa še to ne za vse delodajalce.

Kateri delodajalci in kakšne obveznosti imajo iz tega naslova?

Iz omenjenega 239. a člena ZPIZ-20 namreč izhaja, da morajo delodajalci, ki imajo 1. januarja 2026 zaposlenih **več kot deset delavcev** in za svoje zaposlene nimajo vzpostavljenega kolektivnega dodatnega zavarovanja, **najkasneje do 1. januarja 2028 opraviti kolektivno dogovarjanje** glede vzpostavitve kolektivnega dodatnega zavarovanja.

V primeru, da v okviru kolektivnega dogovarjanja ne pride do sklenitve pogodbe o oblikovanju pokojninskega načrta kolektivnega dodatnega zavarovanja, delodajalec in predstavniki zaposlenih pri delodajalcu, ki v skladu z 235. členom tega zakona odločajo o sklenitvi pogodbe o oblikovanju pokojninskega načrta, **podpišejo izjavo**, da ni prišlo do dogovora o sklenitvi pogodbe o oblikova-

nju pokojninskega načrta, ki jo delodajalec posreduje Inšpektoratu Republike Slovenije za delo.

Delodajalci, ki izpolnijo pogoj, da imajo več kot deset delavcev po 1. januarju 2026, obveznost kolektivnega dogovarjanja izpolnijo v roku dveh let od dneva izpolnitve pogoja zahtevanega števila več kot 10 zaposlenih delavcev.

Kdo se lahko dogovarja o oblikovanju pokojninskega načrta?

Na strani delodajalca odloča o sklenitvi pogodbe o oblikovanju pokojninskega načrta kolektivnega zavarovanja poslovodstvo družbe.

V imenu zaposlenih odloča o sklenitvi pogodbe o oblikovanju pokojninskega načrta reprezentativni sindikat pri delodajalcu. Če v družbi ni reprezentativnega sindikata, odloča o sklenitvi pogodbe o oblikovanju pokojninskega načrta svet delavcev, organiziran v skladu z zakonom, ki ureja sodelovanje delavcev pri upravljanju. Če v družbi ni reprezentativnega sindikata in ne sveta delavcev, odločajo o sklenitvi pogodbe o oblikovanju pokojninskega načrta zaposleni neposredno na zboru delavcev ali s posebno pisno izjavo. Sklep o sklenitvi pogodbe o oblikovanju pokojninskega načrta je sprejet z večino glasov vseh zaposlenih. Pogodba o oblikovanju pokojninskega načrta je s strani zaposlenih sklenjena, ko je sprejet sklep o sklenitvi pogodbe o oblikovanju pokojninskega načrta s predpisano večino. Za mikro družbe pa ne glede na zgoraj navedeno velja, da je pogodba o oblikovanju pokojninskega načrta sklenjena, ko je sprejet sklep poslovodstva družbe o oblikovanju pokojninskega načrta. Mikro družba po zakonu, ki ureja gospodarske družbe je sicer družba, ki izpolnjuje dve od treh meril, povprečno število delavcev v poslovnem letu ne presega deset, čisti prihodki od prodaje ne presegajo 900.000 evrov, vrednost aktive ne presega 450.000 evrov.

Sklep

Glede na vse zgoraj navedeno torej delodajalec, ki ima 10 ali manj zaposlenih nima popolnoma nikakršnih tovrstnih obveznosti, kar pa po drugi strani seveda ne pomeni, da tudi tak manjši delodajalec svojih zaposlenih ne more vključiti v kolektivno dodatno pokojninsko zavarovanje v kolikor to želi. Nenazadnje je to lahko tudi konkurenčna prednost takega delodajalca pri iskanju delovne sile.

Tisti delodajalec, ki ima več kot 10 zaposlenih pa mora do konca naslednjega leta opraviti zgolj kolektivni razgovor z zaposlenimi o morebitni njihovi vključitvi v kolektivno dodatno pokojninsko zavarovanje. Če se v teh razgovorih delodajalec z zaposlenimi ne dogovori za vključitev v tovrstno zavarovanje, je njegova obveznost zgolj ta, da skupaj s predstavniki zaposlenih podpiše izjavo, da dogovarjanje o vključitvi zaposlenih v kolektivno dodatno pokojninsko zavarovanje ni bilo uspešno in jo posreduje inšpektoratu za delo, pri čemer je vsekakor nujno upoštevati zakonsko določen rok.

Staša Pirkmaier,
svetovalka – specialistka za
delovno pravo



Odpoved pogodbe o zaposlitvi delavcu invalidu

V praksi se delodajalci večkrat znajdejo v situaciji, ko njihov zaposleni delavec prejme odločbo Zavoda za pokojninsko in invalidsko zavarovanje, na podlagi katere dobi kategorijo invalidnosti II. ali III. kategorije s številnimi omejitvami in zanj nima ustreznega dela.

V konkretnem primeru delodajalec opravlja dejavnost krovnstva. Njegov delavec je prejel odločbo ZPIZ-a, na podlagi katere je bil razvrščen v III. kategorijo invalidnosti zaradi posledic bolezni in mu je priznana pravica do dela na drugem delovnem mestu z omejitvami. Delodajalec, ki ima zaposlenih sedem delavcev, navede, da takšnega delovnega mesta, ki bi bilo v skladu z omejitvami, nima. Z delavcem je sicer zelo zadovoljen, vendar je ta dobil omejitve, ki jih ne bo mogel realizirati. Kako naj pravilno ukrepa?

Delodajalec lahko delavcu odpove pogodbo o zaposlitvi le, če obstaja utemeljen razlog, ki onemogoča nadaljevanje dela pod pogoji iz pogodbe o zaposlitvi. Kljub temu, da je na strani delodajalca obstajal utemeljen razlog, je do 1. 1. 2006 veljalo absolutno pravno varstvo pred odpovedjo delavcev s statusom invalida. Absolutno pravno varstvo je v praksi predstavljalo velik problem predvsem za manjše delodajalce, ker niso imeli drugega dela, ki bi ustrezalo delavčevim omejitvam, mnogi so bili zato prisiljeni zapreti dejavnost.

Z novelo Zakona o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov (Ur. list RS, št. 87/2011), s sprejemom Uredbe o določitvi kvote za zaposlovanje invalidov ter imenovanjem Komisije za ugotavljanje podlage za odpoved pogodbe o zaposlitvi pri delodajalcu, so bili s 1. januarjem 2006 izpolnjeni vsi formalni pogoji, za začetek postopkov za odpoved pogodbe o zaposlitvi invalidu.

V skladu z določbo 102. člena Zakona o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (ZPIZ-1) lahko delodajalec zavarovancu, kateremu so z dokončno odločbo priznane pravice na podlagi invalidnosti II. ali III. kategorije in ima sklenjeno pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas na območju Republike Slovenije, odpove pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas brez ponudbe nove pogodbe o zaposlitvi v skladu s predpisi o delovnih razmerjih le v primeru, če mu zaradi ugotovljene invalidnosti II. ali III. kategorije ali iz poslovnega razloga utemeljeno ne more zagotoviti pravice do premestitve

na drugo delovno mesto brez ali po končani poklicni rehabilitaciji oziroma pravice do dela s krajšim delovnim časom od polnega.

Delodajalec lahko invalidu odpove pogodbo o zaposlitvi v naslednjih primerih:

a) če prenehajo potrebe po opravljanju dela invalida pod pogoji iz pogodbe o zaposlitvi zaradi ekonomskih, organizacijskih, tehnoloških, strukturnih ali podobnih razlogov na strani delodajalca (poslovni razlog), delodajalec pa delavcu utemeljeno ne more zagotoviti pravice do premestitve na drugo delovno mesto oziroma pravice do dela s krajšim delovnim časom od polnega, ali

b) če delavec invalid ni zmožen opravljati dela pod pogoji iz pogodbe o zaposlitvi zaradi invalidnosti v skladu s posebnimi predpisi (razlog nezmožnosti) delodajalec pa delavcu utemeljeno ne more zagotoviti pravice do premestitve na drugo delovno mesto oziroma pravice do dela s krajšim delovnim časom od polnega delovnega časa.

V primeru odpovedi pogodbe o zaposlitvi delavcu invalidu je treba upoštevati tudi 114. člen ZDR-1 in nasl.), ki se nanaša na posebno pravno varstvo delavcev pred upokojitvijo ter določa, da delodajalec ne sme delavcu, ki je dopolnil starost 58 let, ali delavcu, ki mu do izpolnitve pogojev za starostno upokožitev manjka do pet let pokojninske dobe, brez njegovega pisnega soglasja odpovedati pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga, dokler delavec ne izpolni pogojev za pridobitev pravice do starostne pokojnine.

Nadalje je predpisano, da varstvo ne velja:

- če je delavcu zagotovljena pravica do denarnega nadomestila iz naslova zavarovanja za primer brezposelnosti do izpolnitve pogojev za starostno pokojnino,

- če je delavcu ponujena nova ustrezna zaposlitev pri delodajalcu v skladu s prvim odstavkom 91. člena ali v skladu s 92. členom tega zakona,

- v primeru, da delavec ob sklenitvi pogodbe o zaposlitvi že izpolnjuje pogoje za varstvo pred odpovedjo pogodbe o zaposlitvi po tem členu, razen v primeru sklenitve pogodbe o zaposlitvi v skladu s prejšnjo alinejo,

- v primeru uvedbe postopka prenehanja delodajalca.

Opozoriti pa velja na zakonsko obveznost, da pri delodajalcu, ki ima najmanj pet zaposlenih delavcev, ugotovi razloge za odpoved pogodbe o zaposlitvi Komisija za ugotovitev podlage za odpoved pogodbe o zaposlitvi invalidu. V Komisiji je predstavnik ZPIZ, predstavnik Inšpektorata Republike Slovenije za delo, predstavnik zavoda za zaposlovanje ter predstavnik delodajalcev in predstavnik sindikatov. V konkretnem primeru bo torej delodajalec moral pridobiti mnenje Komisije.

Po 1. 1. 2018 morajo delodajalci začeti postopek za ugotovitev podlage za odpoved pogodbe o zaposlitvi s predlogom, ki ga vložijo pri Območni službi Zavoda Republike Slovenije za zaposlovanje, na območju katere ima sedež.

Dokumentacijo, ki jo mora predložiti delodajalec skupaj s predlogom, določa 4. člen Pravilnika o načinu dela Komisije za ugotovitev podlage za odpoved pogodbe o zaposlitvi. Delovna dokumentacija je objavljena tudi na spletni strani Ministrstva za delo, družino in socialne zadeve in enake možnosti.

Komisija poda mnenje za odpoved pogodbe o zaposlitvi na podlagi ugotovitev Območne službe Zavoda Republike Slovenije za zaposlovanje, na območju katere ima sedež ter delovne dokumentacije.

Ko delodajalec pridobi mnenje Komisije, lahko delavcu vroči odpoved pogodbe o zaposlitvi. Odločitev Komisije je dokončna. Odpovedni rok začne teči naslednji dan po vročitvi odpovedi.

Delodajalec, ki ima manj kot pet zaposlenih delavcev, lahko delavcu – invalidu odpove pogodbo o zaposlitvi ne da bi bil dolžan pridobiti soglasje Komisije razen, če bi to zahteval Zavod za pokojninsko in invalidsko zavarovanje, Zavod za zaposlovanje, zavarovanec ali delodajalec.

Delovni invalid, ki mu je odpovedana pogodba o zaposlitvi lahko uveljavlja pravice iz zavarovanja za primer brezposelnosti, po izteku teh pravic pa pravice po predpisih o pokojninskem in invalidskem zavarovanju.

Za morebitno izpeljavo postopka se lahko obrnete tudi na sve-tovalni center OZS.

SLOVENSKI CENTER ZA KROŽNO GOSPODARSTVO

Celovita podpora pri prehodu v krožno gospodarstvo

Povezani v krožno

KONTAKT
edina.babnik@ozs.si, 01 58 30 586
barbara.dmitrovic@ozs.si, 01 58 30 822
www.sckg.si

REPUBLIKA SLOVENIJA
MINISTRSTVO ZA GOSPODARSTVO,
TURIZEM IN ŠPORT

I FEEL SLOVENIA

Sofinancira
Evropska unija

Neža Sevčnikar,
svetovalka – specialistka za
poslovanje v tujini



Kdaj in kako prigrasiti obrtno dejavnost v Avstriji?

- *Pred začetkom izvajanja storitev v Avstriji preverite, ali je potrebno vašo obrtno dejavnost uradno prijaviti.*
- *Če vaše podjetje izvaja delavnost na obrtni način, ki ga določa avstrijski obrtni zakon, boste morali pridobiti dovoljenje za opravljanje dejavnosti v Avstriji.*
- *Dovoljenje velja eno leto in ga je treba letno obnavljati.*

Slovenska podjetja, ki opravljajo storitve na obrtni način v tujini, se pogosto srečujejo z različnimi zahtevami in obveznostmi v državi gostiteljici. Če podjetje načrtuje izvajanje storitev v Avstriji, mora najprej preveriti, ali mora pred začetkom dela prigrasiti svojo dejavnost in pridobiti dovoljenje za izvajanje čezmejnih storitev. Ta korak je ključen, saj je v Avstriji za določene obrtne dejavnosti potrebno uradno dovoljenje, ki ga izdajo avstrijski organi. Če je prigrasitev potrebna, lahko podjetje izpolni prijavo preko elektronskega obrazca na avstrijskem ministrstvu za delo in gospodarstvo (Bundesministerium für Arbeit und Wirtschaft). Pri

pridobivanju dovoljenja za izvajanje obrtne dejavnosti mora tuje podjetje predložiti dokazila iz uradnih registrov, ki potrjujejo, da podjetje zakonito opravlja to isto dejavnost v Republiki Sloveniji.

Za pridobitev prigrasitve dejavnosti v Avstriji mora podjetje priložiti ključne dokumente, ki jih je treba prevesti v nemški jezik. Med dokumenti, ki jih je treba posredovati ob prijavi dejavnosti so: izpis iz registra AJPES, EU potrdilo, ki ga izda Obrtno-podjetniška zbornica Slovenije, izpisek iz obrtnega registra, potrdilo o državljanstvu, potrdilo o izobrazbi ter zavarovalno polico za zavarovanje odškodninske odgovornosti, še posebej pomembno za dejavnosti, kot so gradbeništvo ali tesarstvo. Vse zgoraj omenjene priloge morajo biti ustrezno prevedene in potrjene, nato jih avstrijski urad sprejme in izda dovoljenje za izvajanje storitev v Avstriji. Ko je dovoljenje pridobljeno, velja eno leto, nato ga je potrebno letno obnavljati.

Če podjetje izvaja dejavnosti, ki spadajo med regulirane dejavnosti, mora prijava vključevati dodatne informacije in dokazila. Avstrijski organi od podjetja pričakujejo ustrezno usposobljenost za opravljanje teh nalog v skladu z avstrijsko zakonodajo. Seznam reguliranih dejavnosti v Avstriji je opredeljen v avstrijskem obrtniškem zakonu, med najpomembnejšimi dejavnostmi, ki spadajo pod regulacijo, so gradbeništvo, arhitekturna in obrtniška dela, kleparstvo, vodovodna inštalacija, elektroinštalacije ter mehanična in kovinska dela. Podjetja, ki opravljajo te dejavnosti, morajo izpolnjevati dodatne zahteve in dokazati, da njihovi delavci izpolnjujejo pogoje za opravljanje teh nalog.

Za priznanje poklicnih kvalifikacij mora podjetje dokazati, da je oseba, ki opravlja storitev, ustrezno izobražena in ima delovne izkušnje, potrebne za opravljanje regulirane dejavnosti. Podjetje mora dokazati, da je oseba opravljala svojo dejavnost v zadnjih desetih letih vsaj eno leto v matični državi. Poleg tega lahko strokovno usposobljenost podjetnik dokaže tudi z javnoveljavno pridobljeno izobrazbo.

Ko je dovoljenje za izvajanje storitev v Avstriji pridobljeno, mora podjetje vsako leto obnoviti svojo prijavo, če želi še naprej opravljati storitve v tej državi. To je nujno, da zagotovi, da so vse njegove dejavnosti v skladu z avstrijskimi predpisi in zakonodajo. S pravilnim postopkom lahko podjetja zagotovijo, da bodo njihovi postopki v skladu z avstrijsko zakonodajo, kar jim bo omogočilo nemoteno izvajanje storitev.

Prispevki za socialno varnost samozaposlenih - APRIL 2026

Bruto zavarovalna osnova (BZO) v EUR	Prehodni davčni podračun	Referenca	60 % PP**	3,5 PP***
2.536,03			1.521,62	8.876,11
Prisp. zavarovanca za PIZ	15,50%		235,85	1.375,80
Prisp. delodajalca za PIZ	8,85%		134,66	785,54
Skupaj prispevki za PIZ	SI56 011008882000003	SI19 DŠ-44008	370,51	2.161,34
Prisp. zavarovanca za ZZ	6,36%		96,78	564,52
Obvezni zdravstveni prispevek*	pavšalni znesek		39,36	39,36
Prisp. delodajalca za ZZ	6,56%		99,82	582,27
Prisp. za poškodbe pri delu	0,53%		8,06	47,04
Skupaj prispevki za ZZ			244,02	1.233,19
Prispevek za dolgotrajno oskrbo*	2,00%		30,43	177,52
Skupaj prispevki za ZZ in za DO	SI56 011008883000073	SI19 DŠ-45004	274,45	1.410,71
Prisp. zavarovanca za starš. var.	0,10%		1,52	8,88
Prisp. delodajalca za starš. var.	0,10%		1,52	8,88
Skupaj prispevki za starš. var.	SI56 011008881000030	SI19 DŠ-43001	3,04	17,76
Prisp. zavarovanca za zaposl.	0,14%		2,13	12,43
Prisp. delodajalca za zaposl.	0,06%		0,91	5,33
Skupaj prispevki za zaposl.	SI56 011008881000030	SI19 DŠ-42005	3,04	17,76
Skupaj drugi prisp.			6,08	35,52
PRISPEVKI SKUPAJ			651,04	3.607,57

DŠ pomeni davčna številka zavezanca

* Povprečna mesečna bruto plača za leto 2025 (PP): 2.536,03 EUR

** Minimalna osnova za prispevke samozaposlenih v letu 2025 znaša 60 % zadnje znane povprečne letne plače: 60 % od 2.536,03 EUR = 1.521,62 EUR

*** Najvišja možna zavarovalna osnova: zavezanec lahko prispevke plača največ od osnove, ki znaša 3,5 PP (v skladu s petim odstavkom 145. člena ZPIZ-2): 2.536,03 x 3,5 = 8.876,11 EUR

* Višina OZP od 1.3.2026 dalje je določena v višini 39,36 eur (Uradni list RS, št. 16/26).

* Prispevek za DO se plačuje za obdobje od 1. 7. 2025 dalje

Davčni organ bo sestavil predizpolnjen obračun prispevkov za socialno varnost (POPSV) in ga najpozneje do 10. dne v mesecu za pretekli mesec vročil zavezancu elektronsko prek portala eDavki.

Če podatki v POPSV niso pravilni in/ali popolni, ali če POPSV ni bil odložen, mora zavezanec v sistem eDavki sam predložiti OPSV najpozneje do 15. dne v mesecu za pretekli mesec. Prispevki morajo biti plačani najpozneje do 20. dne v mesecu za pretekli mesec.

Vir: FURS

Prispevki za socialno varnost družbenikov (16. člen ZPIZ-2) - APRIL 2026

Bruto zavarovalna osnova (BZO) v EUR	Prehodni davčni podračun	Referenca	90 % PP**	3,5 PP***
2.536,03			2.282,43	8.876,11
Prisp. zavarovanca za PIZ	15,50%		353,78	1.375,80
Prisp. delodajalca za PIZ	8,85%		202,00	785,54
Skupaj prispevki za PIZ	SI56 011008882000003	SI19 DŠ-44008	555,78	2.161,34
Prisp. zavarovanca za ZZ	6,36%		145,16	564,52
Obvezni zdravstveni prispevek*	pavšalni znesek		39,36	39,36
Prisp. delodajalca za ZZ	6,56%		149,73	582,27
Prisp. za poškodbe pri delu	0,53%		12,10	47,04
Skupaj prispevki za ZZ			346,35	1.233,19
Prispevek za dolgotrajno oskrbo*	2,00%		45,65	177,52
Skupaj prispevki za ZZ in za DO	SI56 011008883000073	SI19 DŠ-45004	392,00	1.410,71
Prisp. zavarovanca za starš. var.0,10%			2,28	8,88
Prisp. delodajalca za starš. var.0,10%			2,28	8,88
Skupaj prispevki za starš. var.	SI56 011008881000030	SI19 DŠ-43001	4,56	17,76
Prisp. zavarovanca za zaposl.	0,14%		3,20	12,43
Prisp. delodajalca za zaposl.	0,06%		1,37	5,33
Skupaj prispevki za zaposl.	SI56 011008881000030	SI19 DŠ-42005	4,57	17,76
Skupaj drugi prisp.			9,13	35,52
PRISPEVKI SKUPAJ			956,91	3.607,57

DŠ pomeni davčna številka zavezanca

* Povprečna mesečna bruto plača za leto 2025 (PP): 2.536,03 EUR

** Minimalna osnova za prispevke za družbenike v letu 2025 znaša 90 % zadnje znane povprečne letne plače: 90 % od 2.536,03 EUR = 2.282,43 EUR

*** Najvišja možna zavarovalna osnova: zavezanec lahko prispevke plača največ od osnove, ki znaša 3,5 PP (v skladu s petim odstavkom 145. člena ZPIZ-2): 2.536,03 EUR x 3,5 = 8.876,11 EUR

* Višina OZP od 1.3.2026 dalje je določena v višini 39,36 eur (Uradni list RS, št. 16/26).

* Prispevek za DO se plačuje za obdobje od 1. 7. 2025 dalje

Davčni organ bo sestavil predizpolnjen obračun prispevkov za socialno varnost (POPSV) in ga najpozneje do 10. dne v mesecu za pretekli mesec vročil zavezancu elektronsko prek portala eDavki.

Če podatki v POPSV niso pravilni in/ali popolni, ali če POPSV ni bil odložen, mora zavezanec v sistem eDavki sam predložiti OPSV najpozneje do 15. dne v mesecu za pretekli mesec. Prispevki morajo biti plačani najpozneje do 20. dne v mesecu za pretekli mesec.

Vir: FURS

Minimalna bruto urna postavka za začasno in občasno delo upokoјencev in študentskega dela

Začasno in občasno delo upokoјencev	Leto	MIN bruto urna postavka v EUR	MAX bruto dohodek v EUR
	od 1.3.2026 do 28.2.2027	8,52	17.782,56
Študentsko delo	Veljavnost od	MIN bruto urna postavka v EUR	
	od 5.2.2026	8,98	

Pregled podatkov po ključnih kolektivnih pogodbah dejavnosti zasebnega sektorja

Opomba: Preglednica je le delovni pripomoček in zajema ključne kolektivne pogodbe dejavnosti zasebnega sektorja.

Za morebitne napake pri vnosu ne odgovarjamo.

Poudarjena dejavnost pomeni, da ima kolektivna pogodba za to dejavnost razširjeno veljavnost.

OPOZORILO: Iz spodnjih tabel izhajajo podatki iz Uradnih listov, objavljenih do 29. 4. 2026.

Kako delodajalec ugotovi, katera kolektivna pogodba dejavnosti (če sploh katera) ga zavezuje?

1. korak: Najprej mora v Poslovnem registru Slovenije preveriti, katera je njegova registrirana glavna dejavnost.

2. korak: V evidenci KPD, ki jo vodi MDDSZ preveri, katera KPD vključuje šifro njegove (glavne) dejavnosti. Delodajalca lahko zavezuje več KPD.

3. korak: Preveri, ali ima KPD celotno ali delno razširjeno veljavnost. Če ima celotna KPD razširjeno veljavnost, delodajalca zavezuje. Če pa ima delno razširjeno veljavnost, je treba preveriti, ali jo ima glede dejavnosti, ki jo delodajalec opravlja (kot glavno) in član katerega delodajalskega združenja je.

4. korak: Če KPD nima razširjene veljavnosti, delodajalca zavezuje le, če je član delodajalskega združenja, podpisnika KPD.

→ Kolektivna pogodba dejavnosti trgovine Slovenije (Ur. l. RS, št. 52/18 in nasl.)

Podpisniki: **TZS, GZS, OZS in ZDS**

Časovna veljavnost: **do 30.6.2026.**

Stvarna veljavnost:

Velja za delodajalce, ki kot glavno dejavnost opravljajo:

45 Trgovina z motornimi vozili in popravila motornih vozil,

46 Posredništvo in trgovina na debelo, razen z motornimi vozili in

47 Trgovina na drobno, razen z motornimi vozili.

Razširjena veljavnost: Celotna (Ur. l. RS, št. 67/18).

Najnižje osnovne plače po tarifnih razredih v EUR:

	I.	II.	III.	IV.	V.	VI.	VII.
od 1. 7. 2025 dalje	930,30	966,01	1.023,38	1.092,42	1.217,68	1.346,10	1.605,40

→ Kolektivna pogodba za kmetijstvo in živilsko industrijo Slovenije (Ur. l. RS, št. 40/2021, Ur.l.RS 186/2021)

Podpisniki: **GZS - Zbornica kmetijskih in živilskih podjetij, ZDS in Zadružna zveza Slovenije**

Časovna veljavnost: **sklenjena za nedoločen čas.**

Stvarna veljavnost: Velja za delodajalce, ki kot glavno dejavnost opravljajo:

01.110	01.120	01.130	01.140	01.150	01.160	01.190	01.210	01.220	01.230	01.240	01.250	01.260	01.270	01.280	01.290
01.300	01.410	01.420	01.430	01.440	01.450	01.460	01.470	01.490	01.500	01.610	01.620	01.630	01.640	03.110	03.120
03.210	03.220	10.110	10.120	10.130	10.200	10.310	10.320	10.390	10.410	10.420	10.510	10.520	10.610	10.620	10.710
10.720	10.730	10.810	10.820	10.830	10.840	10.850	10.860	10.890	10.910	10.920	11.010	11.020	11.030	11.040	11.050
11.060	11.070	12.000	81.300												

Razširjena veljavnost: Ne.

Najnižje osnovne mesečne plače po tarifnih razredih (za 174 ur v EUR):

	I.	II.	III.	IV.	V.	VI.	VII.	VIII.
od 1. 1. 2025 do 31. 7. 2026	1.104,83	1.160,07	1.218,07	1.278,98	1.406,88	1.547,56	1.702,32	1.872,55
od 1. 8. 2026 dalje	1.189,07	1.248,53	1.310,95	1.442,05	1.586,25	1.744,88	1.919,37	2.111,30
od 1. 8. 2027 dalje	1.279,74	1.343,73	1.478,10	1.625,91	1.788,50	1.967,35	2.164,08	2.380,49
od 1. 8. 2028 dalje	1.377,32	1.528,82	1.697,00	1.883,66	2.090,87	2.320,86	2.576,16	2.859,54

→ **Kolektivna pogodba gradbenih dejavnosti** (Ur. l. RS, št. 101/15 in nasl.)

Podpisniki: GZS - Zbornica gradbeništva in industrije gradbenega materiala in ZDS

Časovna veljavnost: Sklenjena je za nedoločen čas.

Stvarna veljavnost:

Velja za delodajalce, ki kot glavno dejavnost opravljajo:

41 Gradnja stavb

42 Gradnja inženirskih objektov

43 Specializirana gradbena dela in

8.110	8.120	23.320	23.510	23.520	23.610	23.620	23.630	23.640	23.650	23.690	23.700
-------	-------	---------------	---------------	--------	--------	--------	--------	--------	---------------	--------	--------

Razširjena veljavnost: Delna (Ur. l. RS, št. 30/18 in 132/20). **Označene** in **42.110, 42.120, 42.130** in **42.910**.

Najnižje osnovne mesečne plače po tarifnih razredih (za 174 ur) v EUR:

	I.	II.	III.	IV.	IV./2	V.	V./2	VI.	VI./2	VII.	VII./2	VII./3	VIII.
Od 1. 1. 2025 dalje	763,95	847,93	939,81	1.041,24	1.104,41	1.230,72	1.307,29	1.378,11	1.596,31	1.634,59	1.837,47	1.979,1	2.191,58

→ **Kolektivna pogodba dejavnosti gostinstva in turizma Slovenije** (Ur. l. RS, št. 112/2024 in nasl.)

Podpisniki: TGZS in ZDS

Časovna veljavnost: do 31.12.2028

Stvarna veljavnost:

Velja za delodajalce, ki kot glavno dejavnost opravljajo:

55.100	55.201	55.202	55.203	55.204	55.209	55.300	55.900	56.101	56.102	56.103	56.104	56.105	56.210	56.290	56.300
77.340	79.110	79.120	79.900	85.510	86.220	92.001	92.002	93.110	93.120	93.130	93.190	93.210	93.291	93.292	93.299

Razširjena veljavnost: Ne

Najnižje osnovne mesečne plače po tarifnih razredih (za 174 ur) v EUR:

	I.	II.	III.	IV.	V.	VI.	VII.	VIII.
Od 1. 1. 2025 dalje *	920,00	1.020,00	1.060,00	1.200,00	1.320,00	1.450,00	1.550,00	1.650,00

* Pri delodajalcih, ki kot glavno dejavnost opravljajo dejavnost 92.001 in 92.002 najnižje plače v obdobju od 1. 1. 2025 do 30. 6. 2026 ostanejo v enaki višini kot so določene v KP dejavnosti gostinstva in turizma na dan 1. 1. 2023

→ **Kolektivna pogodba za dejavnost kovinskih materialov in livarn Slovenije** (Ur. l. RS, št. 78/14 in nasl.)

Podpisniki: GZS - Združenje kovinskih materialov in ZDS

Časovna veljavnost: Sklenjena je za nedoločen čas.

Stvarna veljavnost:

Velja za delodajalce, ki kot glavno dejavnost opravljajo:

24.100	24.200	24.310	24.320	24.330	24.340	24.410	24.420	24.430	24.440	24.450	24.510	24.520	24.530	24.540	25.500
32.110	32.120	32.130													

Razširjena veljavnost: Celotna (Ur. l. RS, št. 39/15).

Najnižje osnovne mesečne plače po tarifnih razredih (za 174 ur) v EUR:

	I.	II.	III.	IV.	V.	VI.	VII.	VIII.
od 1. 6. 2025 dalje	675,12	746,46	821,28	937,86	1.024,86	1.195,38	1.398,96	1.599,06
na uro	3,88	4,29	4,72	5,39	5,89	6,87	8,04	9,19

→ **Kolektivna pogodba za papirno in papirno-predelovalno dejavnost** (Ur. l. RS, št. 110/13 in nasl.)

Podpisniki: GZS - Združenje papirne in papirno-predelovalne industrije in ZDS

Časovna veljavnost: Sklenjena je za nedoločen čas.

Stvarna veljavnost:

Velja za delodajalce, ki trajno opravljajo delo na območju Republike Slovenije in so razvrščeni v naslednje podrazrede dejavnosti po SKD 2008:

17.110	17.120	17.210	17.220	17.230	17.240	17.290
---------------	---------------	---------------	---------------	---------------	---------------	---------------

Razširjena veljavnost: Celotna (Ur. l. RS, št. 35/14).

Najnižje osnovne mesečne plače po tarifnih razredih (za 174 ur) v EUR:

	I.	II.	III.	IV.	V.	V./1	V./2	VII.	VIII.
Od 1. 7. 2025 dalje	1.277,72	1.277,72	1.277,72	1.405,51	1.533,27	1.661,04	1.916,59	2.299,90	2.555,45

→ **Kolektivna pogodba grafične dejavnosti** (Ur. l. RS, št. 77/17 in nasl.)

Podpisniki: GZS – Medijska zbornica in ZDS

Časovna veljavnost: Sklenjena je za nedoločen čas.

Stvarna veljavnost:

Velja za delodajalce, ki kot glavno dejavnost opravljajo:

18.110	18.120	18.130	18.140
--------	--------	--------	--------

Razširjena veljavnost: Ne.

Najnižje osnovne mesečne plače po tarifnih razredih v EUR:

	I.	II.	III.	IV.	V.	VI.	VII.	VIII.	IX.
Od 1. 1. 2026 dalje	712,52	783,79	869,30	976,16	1.111,55	1.275,42	1.446,44	2.002,21	2.415,45

→ **Kolektivna pogodba za dejavnost elektroindustrije Slovenije** (Ur. l. RS, št. 108/05 in nasl.)

Podpisniki: GZS - Združenje za elektroindustrijo in ZDS

Časovna veljavnost: Sklenjena je za nedoločen čas.

Stvarna veljavnost:

Velja za delodajalce, ki opravljajo dejavnost:

26.110	26.120	26.200	26.300	26.400	26.510	26.520	26.600	26.700	27.110	27.120	27.200	27.310	27.320	27.330	27.400
27.510	27.900	29.310	32.500	33.130	33.140	33.200									

Razširjena veljavnost: Celotna (Ur. l. RS, št. 47/09).

Najnižje osnovne mesečne plače po tarifnih razredih (za 174 ur) v EUR:

	I.	II.	III.	IV.	V.	VI.	VII.	VIII.	IX.
od 1. 3. 2025 dalje	684,35	700,85	768,86	865,75	944,08	1.098,69	1.278,02	1.459,40	1.717,08

→ **Kolektivna pogodba za kovinsko industrijo Slovenije** (Ur. l. RS, št. 6/15 in nasl.)

Podpisniki: GZS - Združenje za kovinsko industrijo in ZDS

Časovna veljavnost: Sklenjena je za nedoločen čas.

Stvarna veljavnost:

Velja za delodajalce, ki kot glavno dejavnost opravljajo:

25.110	25.120	25.210	25.290	25.300	25.400	25.611	25.619	25.620	25.710	25.720	25.731	25.732	25.910	25.920	25.930
25.940	25.990	27.520	28.110	28.120	28.130	28.140	28.150	28.210	28.220	28.230	28.240	28.250	28.290	28.300	28.410
28.490	28.910	28.920	28.930	28.940	28.950	28.960	28.990	29.100	29.200	29.320	30.110	30.120	30.200	30.300	30.400
30.910	30.920	30.990	33.110	33.120	33.150	33.160	33.170	33.190	33.200						

Razširjena veljavnost: Celotna (Ur. l. RS, št. 80/15).

Najnižje osnovne mesečne plače po tarifnih razredih (za 174 ur) v EUR:

	I.	II.	III.	IV.	V.	VI.	VII.	VIII.	IX.
od 1. 9. 2023 dalje	650,76	709,92	786,48	896,10	976,14	1.143,18	1.332,84	1.520,76	1.799,16
na uro	3,74	4,08	4,52	5,15	5,61	6,57	7,66	8,74	10,34

→ **Kolektivna pogodba za dejavnosti pridobivanja in predelave nekovinskih rudnin Slovenije** (Ur. l. RS, št. 55/13 in nasl.)

Podpisniki: GZS - Združenje za nekovine in ZDS

Časovna veljavnost: Sklenjena je za nedoločen čas.

Stvarna veljavnost:

Velja za delodajalce, ki kot glavno dejavnost opravljajo:

08.110	08.120	08.910	08.930	08.990	23.110	23.120	23.130	23.140	23.190	23.200	23.310	23.410	23.420	23.430	23.440
23.490	23.910	23.990													

Razširjena veljavnost: Celotna (Ur. l. RS, št. 24/14).

Najnižje osnovne mesečne plače po tarifnih razredih (za 174 ur) v EUR:

	I.	II.	III.	IV.	V.	VI./1	VI./2	VII.	VIII.
od 1. 1. 2024 dalje	615,36	683,74	758,33	849,49	957,23	1.075,34	1.164,43	1.307,40	1.653,41

→ **Kolektivna pogodba za tekstilne, oblačilne, usnjarske in usnjarsko predelovalne dejavnosti** (Ur. l. RS, št. 18/14 in nasl.), nova (50/2025)

Podpisniki: GZS – Združenje za tekstilno, oblačilno in usnjarsko predelovalne dejavnosti in ZDS (Ur. l. RS, št. 50/25)*

Časovna veljavnost: Sklenjena za določen čas šestih let od začetka veljavnosti.

Stvarna veljavnost:

Velja za delodajalce, ki kot glavno dejavnost opravljajo:

13.100	13.200	13.300	13.910	13.920	13.930	13.940	13.950	13.960	13.990	14.100	14.110	14.120	14.130	14.140	14.190
14.200	14.210	14.220	14.230	14.240	14.290	14.310	14.390	15.110	15.120	15.200					

Razširjena veljavnost: Ne

Najnižje osnovne mesečne plače po tarifnih razredih (za 174 ur) v EUR:

	I.	II.	III.	IV.	V.	VI.	VII.
od 1. 9. 2025 dalje*	900,00	950,00	1.050,00	1.150,00	1.300,00	1.475,00	1.675,00

*nova Kolektivna pogodba se v delu, ki določa najnižje osnovne plače uporablja od dne uveljavitve novega plačnega modela pri delodajalcu, vendar najkasneje 24 mesecev od dneva začetka uporabe te kolektivne pogodbe (1. 9. 2027). Do takrat se uporablja določba glede najnižje osnovne plače glede na staro pogodbo (Uradni list RS, št. 18/14, 24/14 in 148/22).

→ **Kolektivna pogodba za lesarstvo Slovenije** (Ur. l. RS, št. 58/17 in nasl.)

Podpisniki: GZS - Združenje lesne in pohištvene industrije in ZDS

Časovna veljavnost: Sklenjena je za nedoločen čas.

Stvarna veljavnost:

Velja za vse delodajalce, ki so registrirani za opravljanje pretežne dejavnosti v lesarstvu.

16.100	16.210	16.220	16.230	16.240	16.290	31.010	31.020	31.030	31.090	32.200	32.300	32.400	32.910	32.990	95.240
--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------

Razširjena veljavnost: Ne.

Najnižje osnovne mesečne plače po tarifnih razredih (za 174 ur) v EUR:

	I.	II.	III.	IV.	V.	VI.	VII.
od 1. 7. 2019 dalje	477,92	521,76	574,94	637,26	712,24	831,92	937,07

→ **Kolektivna pogodba za cestni potniški promet** (Ur. l. RS, št. 197/20 in nasl.)

Podpisniki: GZS – Združenje za promet, ZDS in OZS

Časovna veljavnost: Sklenjena je za nedoločen čas.

Razširjena veljavnost: Celotna (Ur. l. RS, št. 163/21)

Stvarna veljavnost:

Velja za delodajalce, ki opravljajo dejavnost 49.310 ali 49.391.

Najnižje osnovne mesečne plače po tarifnih razredih v EUR:

	I.	II.	III.	IV.	V.	VI.	VII.	Vozno osebje
od 1. 5. 2025 dalje	842,36	875,23	958,13	1.080,66	1.174,68	1.385,42	1.524,48	1.300,00

→ **Kolektivna pogodba med delavci in družbami drobnega gospodarstva** (Ur. l. RS, št. 94/10 in nasl.)

Podpisniki: GZS - Podjetniško trgovska zbornica

Časovna veljavnost: Sklenjena je za nedoločen čas.

Razširjena veljavnost: 85.530 Delno (Ur. l. RS, št. 4/18).

Stvarna veljavnost:

Velja za delodajalce, ki so razvrščeni v naslednje podrazrede dejavnosti po SKD 2008:

13.300	13.990	14.120	14.130	15.120	15.200	16.210	16.220	16.230	16.240	16.290	17.290	22.110	22.190	22.210	22.220
22.230	22.290	23.440	24.330	25.110	25.120	25.290	25.620	25.710	25.720	25.731	25.910	25.920	25.930	25.940	25.990
26.400	26.520	26.600	27.110	27.320	27.330	27.400	27.900	28.250	28.290	28.490	28.930	28.990	29.320	30.120	30.920
31.010	31.020	31.030	31.090	32.120	32.130	31.500	32.200	32.300	32.300	32.500	32.910	32.990	33.110	33.120	33.130
33.140	33.190	33.200	41.200	43.310	43.320	43.390	43.910	71.200	74.100	74.200	77.110	77.120	77.210	77.220	77.290
77.310	77.320	77.330	77.340	77.350	77.390	80.100	80.200	80.300	81.210	81.220	82.110	82.190	82.200	82.300	82.920
82.990	85.320	85.510	85.520	85.530	85.590	86.220	86.230	86.901	86.909	88.109	90.010	90.020	90.030	90.040	93.130
93.210	93.299	95.210	95.220	95.230	95.240	95.250	95.290	96.010	96.021	96.022	96.040	96.090			

Najnižje osnovne mesečne plače po tarifnih razredih (za 174 ur) v EUR:

	I.	II.	III.	IV.	V.	VI.	VII.	VIII.	IX.
od 1.2.2026 dalje	726,29	827,98	929,62	1.045,84	1.169,31	1.394,49	1.583,30	1.888,32	2.266,00

→ **Kolektivna pogodba za obrt in podjetništvo** (Ur. l. RS, št. 46/23 in nasl.)

Podpisniki: GIZ – Združenje delodajalcev obrti in podjetnikov Slovenije (ZDOPS)

Časovna veljavnost: Sklenjena je za nedoločen čas.

Razširjena veljavnost: Ne.

Stvarna veljavnost: Velja za delodajalce, ki so člani pogodbene stranke (ZDOPS) in ki kot glavno dejavnost opravljajo obrtno dejavnost po Uredbi o obrtnih dejavnostih in Listi dejavnosti, ki se po Obrtnem zakonu običajno opravljajo na obrtni način.

Najnižje osnovne mesečne plače po tarifnih razredih za (174 ur) v EUR:

	I.	II.	III.	IV.	V.	VI.	VII.	VIII.
1.3.2025	834,38	959,42	1.012,55	1.072,30	1.147,55	1.200,67	1.229,44	1.375,51
1.3.2026	857,49	986,00	1.040,60	1.102,00	1.179,34	1.233,93	1.263,50	1.413,61

→ **Kolektivna pogodba komunalnih dejavnosti** (Ur. l. RS, št. 105/21 in nasl.)

Podpisniki: GZS – Zbornica komunalnega gospodarstva in ZDS

Časovna veljavnost: Sklenjena je za določen čas do 26. 6. 2026.

Razširjena veljavnost: Delna (Ur. l. RS, št. 106/23).

Stvarna veljavnost: Velja za delodajalce, ki opravljajo kot glavno dejavnost eno od dejavnosti, razvrščenih v naslednje podrazrede dejavnosti po SKD 2008:

35.220	35.300	36.000	37.000	38.110	38.120	38.210	38.220	38.310	38.320	39.000	81.210	81.220	81.290	81.300	96.030
--------	--------	---------------	---------------	---------------	--------	--------	---------------	--------	---------------	--------	--------	--------	--------	--------	--------

Najnižje osnovne mesečne plače po tarifnih razredih za (174 ur) v EUR:

	I.	II.	III.	IV.	V.	VI.	VII.	VIII.	IX.
Od 1. 1. 2026 dalje	675,73	736,19	814,76	953,82	1.038,43	1.376,95	1.703,39	2.187,01	2.610,12

→ **Kolektivna pogodba časopisnoinformativne, založniške in knjigotrške dejavnosti** (Ur. l. RS, št. 43/00 in nasl.)

Podpisniki: Gospodarska zbornica Slovenije – Zbornica knjižnih založnikov in knjigotročev

Časovna veljavnost: Vsako leto se podaljša še za eno leto, če ni sklenjena nova tarfna priloga.

Razširjena veljavnost: Ne.

Stvarna veljavnost: Kolektivna pogodba velja za vse delodajalce, ki opravljajo časopisnoinformativno, založniško in knjigotrško dejavnost, z naslednjimi šiframi podrazreda dejavnosti po Standardni klasifikaciji dejavnosti

58.110	58.120	58.130	58.140	58.190	59.200	47.610	47.621	47.622
--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------

Najnižje osnovne mesečne plače po tarifnih razredih za založniško in knjigotrško dejavnost za (174 ur) v EUR:

	I.	II.	III.	IV.	V.	VI.	VII.	VIII.	IX.
od 1. 1. 2025 dalje	658,96	722,73	786,50	850,27	967,18	1.169,12	1.371,06	1.689,92	1.923,74
Od 1. 3. 2026 dalje	724,86	795,00	849,42	892,78	1.015,54	1.227,58	1.439,61	1.774,42	2.019,93

→ **Kolektivna pogodba za dejavnost vodenja in kontrole zračnega prometa št. 171-2/24-2023** (Ur. l. RS, št. 83/23)

Podpisniki: Javno podjetje Kontrola zračnega prometa Slovenije, d.o.o.

Časovna veljavnost: Nedoločen čas

Stvarna veljavnost: za delodajalce, ki opravljajo dejavnost vodenja in kontrole zračnega prometa, ki je po standardni klasifikaciji dejavnosti navedena kot ena od dejavnosti pod šifro 52.230 - Spremljajoče storitvene dejavnosti v zračnem prometu

Najnižje osnovne mesečne plače po tarifnih razredih za (174 ur) v EUR: določene v PKP.

→ Kolektivna pogodba za gozdarstvo Slovenije (Ur. l. RS, 16/05 in nasl.)

Podpisniki: Gospodarska zbornica Slovenije – Združenje za gozdarstvo Slovenije in ZDS

Časovna veljavnost: Vsako leto se podaljša še za eno leto, če ni odpovedana najkasneje tri mesece pred potekom njene veljavnost

Stvarna veljavnost: Ta pogodba velja za vse delodajalce, člane GZS – Združenja za gozdarstvo Slovenije, ki na pridobiten način po Standardni klasifikaciji dejavnosti (Uradni list RS, št. 69/07) opravljajo eno od navedenih dejavnosti, kot glavno dejavnost:

02.100 02.200 02.400

Razširjena veljavnost: Celotna (Ur. l. RS, št. 25/14)

Najnižje osnovne mesečne plače po tarifnih razredih za (174 ur) v EUR: Najnižje osnovne bruto plače iz 41. člena Kolektivne pogodbe za gozdarstvo so, po posameznih tarifnih razredih ločeno za tipična (B) in netipična (A) gozdarska dela, naslednje:

A	I.	II.	III.	IV.	V.	VI.	VII.	VIII.	IX.
od 1. 6. 2015	690,78	709,92	727,32	772,56	870,00	1.024,86	1.153,62	1.365,90	1.628,64
RR	1,00	1,03	1,05	1,12	1,26	1,48	1,67	1,98	2,36
na uro	3,97	4,08	4,18	4,44	5,00	5,89	6,63	7,85	9,36

B	I.	II.	III.	IV.	V.	VI.	VII.	VIII.	IX.
od 1. 6. 2015	690,78	802,14	908,28	969,18	1.019,64	1.066,62	1.311,96	1.555,56	1.854,84
RR	1,00	1,16	1,31	1,40	1,48	1,54	1,90	2,25	2,69
na uro	3,97	4,61	5,22	5,57	5,86	6,13	7,54	8,94	10,66

→ Kolektivna pogodba za dejavnost poslovanja z nepremičninami (Ur. l. RS, št. 67/16 in nasl.)

Podpisniki: Gospodarska zbornica Slovenije – Zbornica za poslovanje z nepremičninami, in ZDS

Časovna veljavnost: za nedoločen čas

Stvarna veljavnost: Ta kolektivna pogodba velja za delodajalce, ki so domače in tuje pravne in fizične osebe, so člani podpisnikov te kolektivne pogodbe, ki na trgu kot pretežno dejavnost praviloma opravljajo naslednje dejavnosti po SKD 2008:

41.100 68.100 68.200 68.310 68.320 81.100

Razširjena veljavnost: Delna (Ur. l. RS, št. 38/17). **Označena**

Najnižje osnovne mesečne plače po tarifnih razredih za (174 ur) v EUR:

		I.	II.	III.	IV.	V.	VI.	VII.	VIII.	IX.
od 1.7.2025 dalje	Skupina I.	510,75 €	555,12 €	612,78 €	714,83 €	776,93 €	1.025,36 €	1.264,90 €	1.619,82 €	1.930,35 €
	Skupina II.	544,02 €	591,71 €	653,71 €	763,37 €	830,14 €	1.097,20 €	1.354,71 €	1.736,22 €	2.070,04 €
	Skupina III.	577,29 €	628,30 €	694,63 €	811,97 €	883,41 €	1.169,08 €	1.444,60 €	1.852,74 €	2.209,85 €

→ Kolektivna pogodba dejavnosti za storitvene dejavnosti v kopenskem prometu (Ur. l. RS, št. 200/20)

Podpisniki: Gospodarska zbornica Slovenije – Združenje za promet in ZDS

Časovna veljavnost: za nedoločen čas

Stvarna veljavnost: Kolektivna pogodba velja za delodajalce, ki kot glavno dejavnost opravljajo dejavnost:

52.210: Spremljajoče storitvene dejavnosti v kopenskem prometu

Razširjena veljavnost: Celotna (Ur. l. RS, št. 33/21)

Najnižje osnovne mesečne plače po tarifnih razredih za (174 ur) v EUR: jih ni

→ Kolektivna pogodba za zavarovalstvo Slovenije (Ur. l. RS, št. 192/21), nova (96/2024)

Podpisniki: Slovensko zavarovalno združenje

Časovna veljavnost: za nedoločen čas

Stvarna veljavnost: Kolektivna pogodba velja za stranke te kolektivne pogodbe in za tiste delodajalce, člane podpisnika, ki kot glavno dejavnost skladno s Standardno klasifikacijo dejavnosti opravljajo L65:

65.110 65.120 65.200 65.300

Razširjena veljavnost: Ne.

Najnižje osnovne mesečne plače po tarifnih razredih za (174 ur) v EUR:

	I.- IV.	V.	VI./1	VI./2	VII.	VIII.
od 1. 1. 2025 dalje (nova)	1.100	1.200	1.300	1.500	1.700	2.100

Drugi osebni prejemki in povračila stroškov april 2026

Vrsta prejema	Uredba o davčni obravnavi povračil stroškov in drugih dohodkov iz delovnega razmerja (Uredba)
1. Prehrana med delom	
1.1. če delojemalec dela vsaj 4 ure na dan	7,96 EUR na dan
1.2.	če je delojemalec na delu deset ur ali več, se za ta dan, poleg povračila stroškov za prehrano med delom (7,96 EUR) prišteje še 0,99 EUR za vsako dopolnjeno uro prisotnosti na delu po osmih urah prisotnosti na delu
2. Prevoz na delo in z dela	
2.1.	v višini 0,21 EUR za vsak polni kilometer razdalje med običajnim prebivališčem in mestom opravljanja dela za vsak dan prisotnosti na delu
2.2.	do višine 140 eur, če je delavec prisoten najmanj en dan na delu in oddaljen najmanj 1 km od mesta opravljanja dela
3. Dnevnica za službena potovanja v RS	
3.1. nad 6 do 8 ur nad 8 do 12 ur nad 12 ur	9,69 EUR 13,88 EUR 27,81 EUR
3.2. če stroški prenočevanja vključujejo plačilo zajtrka, in potovanje traja nad 8 do 12 ur	se znesek dnevnice zmanjša za 15 %
3.3. če stroški prenočevanja vključujejo plačilo zajtrka, in potovanje traja nad 12 do 24 ur	se znesek dnevnice zmanjša za 10 %
4. Dnevnice za službena potovanja v tujini so določene v Uredbi o povračilu stroškov za službena potovanja v tujini - Uredba za tujino (UL št. 76/2019)	
4.1. nad 6 do 8 ur	25% dnevnice
4.2. nad 8 do 14 ur	75% dnevnice
4.3. nad 14 do 24 ur	cela dnevnic
4.3.1. Nemčija, Avstrija, Italija, Francija	55 EUR, od 1. 1. 2026 dalje 66 EUR
4.3.2. Hrvaška, BiH, Srbija, Črna gora, Madžarska, Makedonija, Slovaška, Češka, Poljska, Bolarija, Romunija	40 EUR, od 1. 1. 2026 dalje 48 EUR
4.4. če stroški prenočevanja vključujejo tudi plačilo zajtrka, in potovanje traja nad 8 do 14 ur	75 % zneska po Uredbi za tujino, zmanjšano za 15%
4.5. če stroški prenočevanja vključujejo plačilo zajtrka, in potovanje traja nad 14 do 24 ur	90% zneska po Uredbi za tujino
5. Prevoz na službenem potovanju	
5.1. povračilo stroškov prevoza z javnimi prevoznimi sredstvi	do višine dejanskih stroškov za prevoz z javnimi prevoznimi sredstvi
5.2. v primeru, da delojemalec uporablja lastno prevozno sredstvo	0,43 EUR za vsak prevožen kilometer
6. Prenočevanje na službenem potovanju	
prenočevanje na službenem potovanju	do višine dejanskih stroškov za prenočevanje, če je dokumentirano s potnim nalogom in z računi
7. Terenski dodatek	
terenski dodatek	5,84 EUR na dan
8. Nadomestilo za ločeno življenje	
nadomestilo za ločeno življenje	434 EUR na mesec

Vrsta prejema	Uredba o davčni obravnavi povračil stroškov in drugih dohodkov iz delovnega razmerja (Uredba)		
9. Regres za letni dopust			
regres za letni dopust	Neobdavčen in neoprispevčen: regres za letni dopust, ki je določen kot pravica iz delovnega razmerja v skladu z zakonom, ali vsebinsko primerljiv dohodek iz tujine, in sicer do višine 100 % povprečne mesečne plače zaposlenih v Sloveniji.		
10. Jubilejne nagrade			
jubilejne nagrade		od 24. 2. 2026	do 23. 2. 2026
za 10 let delovne dobe	30% PLP	760,81 EUR	718,48 EUR
za 20 let delovne dobe	45% PLP	1.141,21 EUR	1.077,71 EUR
za 30 let delovne dobe	60% PLP	1.521,68 EUR	1.436,95 EUR
za 40 let delovne dobe	75% PLP	1.902,02 EUR	1.796,19 EUR
11. Odpravnina ob upokojitvi			
odpravnina ob upokojitvi	300% PLP	7.608,09 EUR	7.184,76 EUR
12. Solidarnostna pomoč			
v primeru smrti delavca	5.000 EUR		
v primeru smrti ožjega družinskega člana delavca	5.000 EUR		
v primeru težje invalidnosti ali daljše bolezni delavca ter elementarne nesreče, ki prizadene delavca	2.000 EUR		
13. Plačila dijakom in študentom za obvezno praktično delo			
dijaki in študenti	15% PLP	380,40 EUR	359,24 EUR
14. Plačila vajencem			
Do višin, ki jih kot minimalno višino vajeniške nagrade določa Zakon o vajeništvu			
15. Zimski regres			
(Zakon o pravici do zimskega regresa ter prenovi ugotavljanja davčne osnove z upoštevanjem normiranih odhodkov, ZPZR)			
zimski regres	790,94 EUR		

Osnove za izračun prejemkov		
Plače v RS (vir: SURS)	Bruto plača	Povprečna letna plača zaposlenih v RS (PLP)
februar 2026	2.606,09	2.536,03 EUR

Uredba o davčni obravnavi povračil stroškov in drugih dohodkov iz delovnega razmerja ne določa pravic delavcev, torej višine povračil stroškov do katerih je delavec upravičen z delovnopravno zakonodajo, temveč le neobdavčeno višino povračila.

Opozarjamo na sodbo Vrhovnega sodišča VIII Ips 26/2022 z dne 29. 11. 2022. Sodišče je v navedeni sodbi odločilo, da se v pravni praznini, davčna Uredba uporabi kot relevantna pravna podlaga za določitev višine povračil stroškov, če delodajalca ne zavezuje kolektivna pogodba dejavnosti, niti ne obstaja morebitna primerljiva in zanj uporabljiva druga kolektivna pogodba.

Pavšalni prispevki za zavezance, ki opravljajo dejavnost kot postranski poklic-pavšalisti

Prispevek za pokojninsko in invalidsko zavarovanje

Od 1. 4. 2025 do 31. 3. 2026 znaša 49,15 EUR, od 1. 4. 2026 dalje pa znaša 52,05 EUR. Zavezanci plačajo polovico navedenega zneska prispevka za mesec, v katerem opravljajo dejavnost 15 dni ali manj. Prispevek plačujejo mesečno do 20. v mesecu za pretekli mesec.

Prispevek za zdravstveno zavarovanje

Znesek prispevka za obdobje od 1.1.2026 do 31.12.2026 znaša 54,53 EUR (13,63 EUR + 40,90 EUR). Prispevek plačujejo zavezanci mesečno do 20. v

mesecu za pretekli mesec, ne glede na dejansko število dni opravljanja dejavnosti v mesecu.

Prispevek za dolgotrajno oskrbo

Prispevek za dolgotrajno oskrbo za obdobje od 1. 1. 2026 do 31.12.2026 se plačuje mesečno v višini 6,43 EUR. Prispevek zavezanci plačujejo mesečno do 20. v mesecu za pretekli mesec, ne glede na dejansko število dni opravljanja dejavnosti v mesecu.

Plače in drugi prejemki iz delovnega razmerja

LESTVICA ZA ODMERO DOHODNINE IN OLAJŠAVE ZA LETO 2026

Obvestilo FURS z dne 15. 12. 2025

Stopnje dohodnine

Če znaša neto letna davčna osnova v evrih		Znaša dohodnina v evrih	
nad	do		
	9.721,43		16 %
9.721,43	28.592,44	1.555,43	+ 26 % nad 9.721,43
28.592,44	57.184,88	6.461,89	+ 33 % nad 28.592,44
57.184,88	82.346,23	15.897,40	+ 39 % nad 57.184,88
82.346,23		25.710,33	+ 50 % nad 82.346,23

Pri izračunu akontacije dohodnine od dohodka iz zaposlitve, ki ga izplača glavni delodajalec, se za davčno leto 2026 uporabijo stopnje dohodnine in lestvica preračunana na 1/12 leta:

Če znaša neto mesečna davčna osnova v evrih		Znaša dohodnina v evrih	
nad	do		
	810,12		16 %
810,12	2.382,70	129,62	+ 26 % nad 810,12
2.382,70	4.765,41	538,49	+ 33 % nad 2.382,70
4.765,41	6.862,19	1.324,78	+ 39 % nad 4.765,41
6.862,19		2.142,53	+ 50 % nad 6.862,19

Davčne olajšave

1. Splošna olajšava

Višina skupne splošne olajšave je odvisna od višine skupnega dohodka v letu 2026:

Če znaša skupni dohodek v evrih		Znaša splošna olajšava v evrih
nad	do	
	17.766,18	5.551,93 + (20.832,39 - 1.172,59 x skupni dohodek)
17.766,18		5.551,93

Pri izračunu akontacije dohodnine od mesečnega dohodka iz delovnega razmerja se upošteva:

Če znaša mesečni bruto dohodek iz delovnega razmerja v evrih		Znaša splošna olajšava v evrih
nad	do	
	1.480,51	462,66 + (1.736,03 - 1.172,59 x bruto dohodek)
1.480,51		462,66

Če delojemalec ne želi, da se mu pri izračunu akontacije dohodnine upošteva povečana splošna olajšava (o čemer obvesti delodajalca) se davčna osnova zmanjša za 462,66 eura.

2. Osebne olajšave

Namen	Letna olajšava v evrih	Mesečna olajšava v evrih
invalidu s 100% telesno okvaro	20.196,38	1.683,03
zavezancu po dopolnjenem 70. letu	1.665,58	138,80
zavezancu, ki prostovoljno in nepoklicno opravlja operativne naloge zaščite, reševanja in pomoč nepretrgoma najmanj 10 let	1.665,58	138,80

3. Posebna osebna olajšava za rezidenta, ki se izobražuje in ima status dijaka ali študenta, znaša 3.886,35 evra.

Za rezidenta, prejemnika dohodka iz delovnega razmerja, do dopolnjenega 29. leta, znaša 1.443,50 evrov. Olajšava se prizna na letni ravni, sorazmerno glede na število mesecev delovnega razmerja v davčnem letu, pri čemer se upošteva vsak polni mesec zaposlitve.

4. Posebna olajšava za vzdrževane otroke:

	Letna olajšava v evrih	Mesečna olajšava v evrih
za prvega vzdrževanega otroka	2.995,83	249,65
za vzdrževanega otroka, ki potrebuje posebno nego in varstvo	10.856,24	904,69
za drugega vzdrževanega otroka	3.256,77	271,4
za tretjega vzdrževanega otroka	5.432,02	452,67
za četrtega vzdrževanega otroka	7.607,27	633,94
za petega vzdrževanega otroka	9.782,51	815,21
Za vse nadaljnje vzdrževane otroke se višina olajšave poveča za 2.175,25 eura (mesečno za 181,27 evrov)		

za vsakega drugega vzdrževanega družinskega člana:

Letna olajšava v evrih	Mesečna olajšava v evrih
2.995,83	249,65

5. Olajšava za prostovoljno dodatno pokojninsko

Največ do zneska premije, ki je enak 24% obveznih prispevkov za PIZ za zavarovance oziroma 5,844% pokojnine zavarovanca in ne več kot 3.224,18 evrov letno.

6. Minimalna plača

Minimalna plača	v eur
1.1.2026 - 31.12.2026	1.481,88

Najnižje osnove za plačilo prispevkov za delavce v delovnem razmerju

osnova	znesek PLP v eur	znesek v eur	velja za izplačila
60% PLP	2.536,03	1.521,62	od 1.3.2026 do 28.2.2027



Z vami na poti do zdravja.

Kolektivna zdravstvena zavarovanja

- Hitrejši dostop do zdravstvenih storitev
- Ugodne cene kolektivnih zavarovanj
- Zelene kombinacije kritij po meri vašega podjetja
- Enostavno koriščenje zavarovanj



Izvedite več

triglav

Vse bo v redu.
triglav.si



OBRTNO-PODJETNIŠKA
ZBORNICA SLOVENIJE



Pozdravljeni! 🙌 😊

Sem vaš AI pomočnik OZS.
Kako vam lahko pomagam?

Kako izdam račun?



NOVO: Umetna inteligenca (AI) za
vprašanja obrtnikov in podjetnikov

Hitreje do poslovnih informacij

AI pomočnik OZS

Podpora obrtnikom in podjetnikom

Zakaj AI pomočnik OZS?

- ➔ Daje hitre odgovore
- ➔ Prihrani čas iskanja
- ➔ Informacije na enem mestu
- ➔ Usmeri do pravih informacij
- ➔ Namenjen poslovnim vprašanjem

Skenirajte in preizkusite
AI pomočnika OZS

www.ozs.si

