

Intervju

Blaž Cvar

predsednik Obrtno-podjetniške zbornice Slovenije

Upravni odbor OZS

**Koalicijska
pogodba**

vrača upanje

slovenskemu gospodarstvu



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



Gospodarstvo pričakuje konkretne premike



Pred nami je obdobje, ki prinaša pomembne spremembe – tako na širši politični ravni kot znotraj naše lastne institucije. In prav spremembe so edina stalnica, zato so v tem trenutku v ospredju predvsem pogovori o političnih spremembah, o nastajanju nove vlade, vsebini koalicijske pogodbe in naših pričakovanjih do prihodnje oblasti. Gre za ključno temo, saj politične odločitve neposredno krojijo pogoje našega vsakodnevnega dela in poslovanja.

Z zadovoljstvom lahko ugotavljam, da nova koalicijska pogodba prinaša izrazit razvojni potencial in vrača upanje slovenskemu gospodarstvu. V njej so namreč jasno nakazane rešitve za številne ključne zahteve, ki jih na OZS izpostavljamo že vrsto let. Naši argumenti so očitno naleteli na plodna tla – dokument prinaša konkretne usmeritve za zmanjševanje administrativnih bremen, razbremenitev gospodarstva ter izboljšanje konkurenčnosti poslovnega okolja.

Za obrtnike in podjetnike so izjemno pomembni predvsem konkretni, sistemski premiki. Na tem mestu bi izpostavil napovedane spremembe na področju bolniških odsotnosti, kjer naj bi se breme nadomestila preneslo na ZZSZS že po 20. dnevu odsotnosti za zaposlene oziroma po sedmih dneh za samozaposlene, kar bo ključno razbremenilo manjša podjetja in pomagalo pri obvladovanju absentizma. Prav tako me veseli, da interventni zakon predvideva tudi ureditev regresnih zahtevkov za nesreče pri delu.

Ne glede na to, kakšna bo politična oblast v prihodnje, ostaja zbornica apolitična, naša pričakovanja do odločevalcev pa nespremenjena in nepopustljiva. Od vsakokratne oblasti pričakujemo stabilno, predvidljivo in gospodarstvu naklonjeno okolje. Obrtniki in podjetniki nismo tisti, ki bi morali nositi bremena nepremišljenih eksperimentov.

Spremembe, manjše ali večje, pa se ne dogajajo le navzven, temveč tudi znotraj naše zbornične družine. Že ta mesec nas čakajo volitve za predsednika OZS. Kot aktualni predsednik se s polno odgovornostjo podajam v tekmo za svoj drugi mandat, saj verjamem v kontinuiteto našega dela in stabilnost, ki jo zbornica v teh časih potrebuje. S popotnico dosedanjih dosežkov verjamem v uspešno nadaljevanje začrtane poti, ki bo zbornici prinesla stabilno prihodnost.

Ob tej priložnosti bi se rad iskreno zahvalil in čestital tudi vsem našim strokovnim sekcijam, ki so v preteklih dveh mesecih uspešno izvedle svoje volilne skupščine. Izvolitev novih vodstev po sekcijah je dokaz, da imamo znotraj naših vrst ogromno bazo sposobnih, zagnanih in strokovnih ljudi, ki so pripravljeni žrtvovati svoj čas za skupno dobro.

Iskrene čestitke vsem novoizvoljenim predsednikom in članom odborov sekcij. Vsem, ki ste zaključili svoj mandat, pa izrekam globoko zahvalo za vaš trud, preteklo delo in neprecenljiv prispevek k rasti naše zbornice.

Povezani, strokovni in z jasnimi cilji zremo naprej.

Blaž Cvar, predsednik Obrtno-podjetniške zbornice Slovenije

4

Upravi odbor OZS

Koalicijska pogodba vrača upanje slovenskemu gospodarstvu

Upravni odbor je na zadnji seji razpravljal o oblikovanju nove vlade in vsebini koalicijske pogodbe. V zbornici z zadovoljstvom ugotavljajo, da dokument za gospodarstvo prinaša izrazit razvojni potencial ter dolgo pričakovane spremembe. Spodbudno je dejstvo, da so v njej jasno nakazane rešitve za številne ključne zahteve slovenske obrti in podjetništva.



6

Janševa vlada napoveduje preobrat

Končno boljši pogoji za delo?

Slovenija dobiva novo, 16. vlado Republike Slovenije. Oblikovanje nove vlade pomeni predvsem priložnost za spremembo odnosa države do gospodarstva. Po letih opozarjanja na previsoke obremenitve dela, naraščajočo birokracijo, pomanjkanje kadrov in vse slabšo konkurenčnost poslovnega okolja v OZS pričakujemo, da bodo zaveze iz koalicijske pogodbe čim prej dobile tudi konkretno izvedbo.



14

*Intervju: Blaž Cvar, predsednik
Obrtno-podjetniške zbornice Slovenije*

Zastopanje interesov zahteva pogum, odločnost in predvsem vztrajnost

Blaž Cvar v ospredje postavlja vztrajnost pri zastopanju interesov članov, ki so jih v zadnjem obdobju pestile številne zakonske spremembe in neposluh politike. Ob koncu mandata in pred novo kandidaturo smo se z njim pogovarjali o ključnih dosežkih, digitalizaciji zborničnega sistema, pričakovanih do nove vlade ter o viziji za prihodnost, v kateri imata ključno vlogo povezovanje in podpora mladi generaciji obrtnikov.



30

Moč

Ko se v podjetju začne odločati

O moči v organizacijah redko govorimo neposredno. Ne zato, ker je ne bi bilo, temveč zato, ker je pogosto neprijetna. Raje jo zapakiramo v bolj sprejemljive besede, kot so vpliv, vodenje ali odgovornost. Sliši se mehkeje, bolj profesionalno, bolj obvladljivo. A pod vsemi temi izrazi obstaja nekaj bolj osnovnega, nekaj, kar se ne da zares omiliti.



34

2026 – 2030

Nova vodstva strokovnih sekcij pri OZS

Letos se je iztekel mandat organom OZS za mandatno obdobje od 2022 do 2026, zato so aprila in maja potekale volilne skupščine vseh naših 30 strokovnih sekcij. Vse so bile uspešno izvedene, njihovi poslanci pa so izbrali nove sestave upravnih odborov sekcij in nove predsednike sekcij, katerih delovanje bo sedaj potekalo v prihajajočem mandatnem obdobju od 2026 do 2030.



38

Projekt Circular Buildings

Gradbeništvo pred izzivom krožnega gospodarstva

Gradbeništvo je med panogami, v katerih se okoljski, energetski in poslovni izzivi najhitreje srečajo. Projekt Circular Buildings na čezmejnem območju Slovenije in Italije odpira vprašanje, kako gradnjo, obnovo, vzdrževanje in rušenje premakniti iz linearnega vzorca porabe v krožni model, v katerem materiali, znanje in tehnologije v uporabi ostajajo dlje časa ter ustvarjajo novo vrednost za podjetja.



Kolofon

Letnik LV, številka 6, junij 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

Koalicijska pogodba vrača upanje slovenskemu gospodarstvu



Upravni odbor Obrtno-podjetniške zbornice Slovenije se je maja sestal na redni seji, na kateri so člani med ključnimi temami razpravljali o oblikovanju nove vlade in vsebini koalicijske pogodbe. V zbornici z zadovoljstvom ugotavljajo, da dokument za gospodarstvo prinaša izrazit razvojni potencial ter dolgo pričakovane spremembe, zato ocenjujejo, da je koalicijska pogodba vsekakor ustrezno zastavljena. Še posebej spodbudno je dejstvo, da so v njej jasno nakazane rešitve za številne ključne zahteve slovenske obrti in podjetništva. Člani upravnega odbora so zato enotni v prepričanju, da bo slovensko drobno gospodarstvo po dolgem času lahko znova zadihalo s polnimi pljuči in v celoti razvilo svoje potenciale.

Predsednik OZS **Blaž Cvar** je ob tem poudaril, da gospodarstvo po več letih končno dobiva občutek, da država razume pomen podjetništva. »V koalicijski pogodbi prepoznavamo več pomembnih in konkretnih rešitev. Posebej pomembno je, da dokument vsebuje usmeritve za razbremenitev gospodarstva, zmanjševanje administrativnih bremen ter izboljšanje konkurenčnosti slovenskega poslovnega okolja. Glede prihodnjega sodelovanja z novo vladno ekipo pa smo optimistični, saj so naši argumenti očitno naleteli na plodna tla. Predlagani ukrepi so po našem mnenju v korist zaposlenim v gospodarstvu in ljudem, zato nas malce čudijo trenutni, precej burni odzivi sindikatov. Prepričani smo, da so zastavljena izhodišča ključni temelj za nujne premike, ki jih slovenski obrtniki čakajo že vrsto let,« je izpostavil predsednik OZS Blaž Cvar.

Na OZS pozitivno ocenjujejo tudi napovedane spremembe na področju bolniških odsotnosti. Po predlogih iz koalicijske pogodbe naj bi se breme nadomestila za bolniško odsotnost z delodajalcev na ZZZS preneslo že po 20. dnevu odsotnosti, pri samozaposlenih pa po sedmih dneh, kar v zbornici ocenjujejo kot pomembno razbremenitev predvsem za manjša podjetja in samostojne podjetnike. Napovedana

sprememba bo imela po mnenju OZS pozitivne učinke tudi na nadpovprečno število bolniških odsotnosti v Sloveniji, t. i. absentizem.

Generalni direktor OZS **Danijel Lamperger** je ob tem izrazil zadovoljstvo, da gospodarstvo po dolgem času dobiva konkretne signale, da se bodo ključni problemi podjetij začeli sistemsko reševati. »Kombinacija napovedanega interventnega zakona in vsebine v koalicijski pogodbi, kaže na to, da prihajajoča oblast razume, da brez močnega gospodarstva ni razvoja države. Gre za pomembne in pozitivne signale obrtnikom in podjetnikom, ki že vrsto let opozarjajo na previsoke obremenitve, administrativne ovire in pomanjkanje razvojnih spodbud. Posebej pa smo zadovoljni tudi z napovedano ureditvijo področja regresnih zahtevkov za nesreče pri delu v interventnem zakonu. Če bodo napovedani ukrepi tudi ustrezno implementirani, lahko govorimo o pomembnem premiku v odnosu države do gospodarstva,« je poudaril Lamperger.

Podpredsednik OZS **Peter Pišek** je bil v svoji oceni aktualnih razmer zelo neposreden. Po njegovih besedah je slovensko malo gospodarstvo v zadnjih letih delovalo v okolju, kjer je politika vse bolj izgubljal stik z realnim sektorjem ter obrtniki in

podjetniki. Zato pozdravlja prve korake nastajajoče nove vladne koalicije, saj po njegovem mnenju dajejo upanje za bolj razvojno usmerjen odnos do gospodarstva, več posluha za podjetništvo ter postopno vračanje zdravega dialoga med politiko in gospodarstvom.

»Odhajajoča vlada je pri številnih ključnih vprašanih povsem izgubila kompas. Namesto da bi podpirala ljudi, ki ustvarjajo delovna mesta, investicije in razvoj, je gospodarstvo dušila z novimi obremenitvami, birokracijo in ideološkimi eksperimenti. Slovenski obrtniki in podjetniki smo v zadnjih letih nosili vedno večje breme, medtem ko smo poslušali, da smo problem, ne pa rešitev. Če bi dobili še eno takšno vlado, kot je bila odhajajoča, bi se velik del malega gospodarstva preprosto zlomil,« je poudaril Pišek.

Po oceni članov upravnega odbora OZS ima Slovenija po dolgem času priložnost, da znova vzpostavi razvojno naravnano gospodarsko politiko, ki bo temeljila na delu, ustvarjalnosti, podjetnosti in spoštovanju obrtnikov in podjetnikov, ki ustvarjajo novo vrednost.

Špela Jurglič

Bodo obrtniki in podjetniki končno dobili **boljše pogoje za delo?**

Slovenija dobiva novo, 16. vlado Republike Slovenije, ki jo bo vodil predsednik SDS Janez Janša. Gre za njegovo četrto vodenje slovenske vlade, potem ko je bil za mandatarja v državnem zboru izvoljen z 51 glasovi podpore. Za slovenske obrtnike in podjetnike oblikovanje nove vlade pomeni predvsem priložnost za spremembo odnosa države do gospodarstva. Po letih opozarjanja na previsoke obremenitve dela, naraščajočo birokracijo, pomanjkanje kadrov in vse slabšo konkurenčnost poslovnega okolja v Obrtno-podjetniški zbornici Slovenije pričakujemo, da bodo zaveze iz koalicijske pogodbe čim prej dobile tudi konkretno izvedbo.



V zbornici pozdravljamo številne usmeritve nove koalicije, ki nakazujejo bolj razvojno naravnano gospodarsko politiko. Prepričani smo, da slovenska obrt in podjetništvo potrebujeta predvsem stabilno, predvidljivo in spodbudno poslovno okolje, ki bo podjetjem omogočalo rast, zaposlovanje in ustvarjanje višje dodane vrednosti.

Med prvimi potezami nove koalicije velja izpostaviti tudi obsežno reorganizacijo vlade. Število ministrstev se bo z dosedanjih 19 zmanjšalo na 14, število ministrov pa z 20 na 15. Gre za jasno sporočilo, da želi nova vlada delovati bolj racionalno, učinkovito in operativno. V obrtnih in podjetniških krogih takšno usmeritev odločno pozdravljamo, saj gospodarstveniki že dlje časa opozarjamo, da prevelika razdrobljenost državne uprave pogosto prinaša prepočasno odločanje, podvajanje nalog ter nepotrebne dodatne administrativne ovire. Obrtniki in podjetniki zato upravičeno pričakujemo, da bo vitkejša organizacija vlade prispevala k hitrejšemu sprejemanju odločitev in učinkovitejšemu izvajanju ukrepov, ki so ključni za konkurenčnost slovenskega gospodarstva.

Med pomembnejšimi poudarki koalicijske pogodbe, ki jih na OZS pozdravljamo, izstopajo napovedi o splošni razbremenitvi gospodarstva, poenostavitvi administrativnih postopkov, zmanjševanju regulatornih bremen ter krepitvi konkurenčnosti poslovnega okolja. Pozdravljamo tudi napovedane spremembe na področju bolniških odsotnosti, od katerih si obetamo učinkovitejše zmanjševanje absentizma. Slovenija namreč na tem področju že vrsto let dosega nadpovprečne številke v primerjavi z večino evropskih držav, posledice pa občutijo tako podjetja kot javne finance.

Predsednik OZS **Blaž Cvar** ob tem poudarja, da bodo obrtniki in podjetniki delo nove vlade presojali predvsem po pripravljenosti na odprt in vsebinski dialog z gospodarstvom.

»Na Obrtno-podjetniški zbornici Slovenije si želimo partnerskega sodelovanja z novo vladno ekipo in posameznimi ministrstvi. Pričakujemo, da bomo predstavniki gospodarstva aktivno vključeni že v fazi priprave zakonodaje in ne šele takrat, ko so zakonski predlogi praktično že zaključeni.

Strategija razvoja malega gospodarstva 2026 – 2030

Obrtno-podjetniška zbornica Slovenije vsako leto zbere zahteve slovenske obrti in podjetništva, ki so oblikovane na podlagi izkušenj iz prakse ter dejanskih potreb obrtnikov in podjetnikov na terenu. V času po izvedenih državnozborskih volitvah in ob oblikovanju nove vlade je te predloge nadgradila v celovit razvojni dokument – Strategijo razvoja malega gospodarstva 2026 – 2030. Njen ključni namen je, da ponudi jasne, izvedljive in strokovno utemeljene rešitve za zagotavljanje stabilnega, konkurenčnega in spodbudnega poslovnega okolja. Zbornica bo predsedniku vlade in ministrski ekipi kot vsako leto zahteve predstavila na Forumu obrti in podjetništva, ki bo predvidoma v prvi polovici septembra.

10 najpomembnejših zahtev slovenske obrti in podjetništva 2026

- Stabilno davčno okolje (zakoni naj ostanejo nespremenjeni vsaj 3 do 5 let).
- Sprememba dohodninske lestvice in znižanje prispevkov (razvojna kapica), vendar ne na račun uveljavitve davka na nepremičnine.
- Državni sekretar za malo gospodarstvo v Kabinetu predsednika vlade.
- Ugodnejša davčna obravnava napotenih delavcev.
- Postopno plačevanje prispevka za dolgotrajno oskrbo.
- Breme nadomestil v času bolniškega staleža mora preiti z delodajalca na ZZSS po 20 delovnih dneh.
- Ureditev regresnih zahtevkov.
- Fleksibilna delovnopravna zakonodaja (dodatni odpovedni razlog, spremeniti strukturo definicije delovnega časa in dodatka za delovno dobo).
- Sprememba Pravilnika o zagotavljanju varnosti in zdravja delavcev pri ročnem premeščanju bremen.
- Debirokratizacija s poudarkom na hitrejši pridobitvi soglasij in dovoljenj za umeščanje objektov v prostor.



Sofinancira
Evropska unija



Le tako lahko skupaj oblikujemo rešitve, ki bodo izvedljive v praksi, bodo spodbujale podjetništvo, investicije in razvoj ter prispevale k večji konkurenčnosti slovenskega gospodarstva,« poudarja Cvar.

Na OZS pričakujemo še, da bodo dotična ministrstva vzpostavila red in vsebinski dialog s predstavniki obrti in podjetništva. Številni zakoni in podzakonski akti namreč neposredno vplivajo na vsakodnevno poslovanje podjetij, zato je vključevanje gospodarstva v njihovo pripravo ključnega pomena. Prav zgodnje usklajevanje z deležniki lahko prepreči sprejemanje rešitev, ki v praksi povzročajo dodatne administrativne obremenitve, nejasnosti ali nepotrebne stroške. Obrtniki in podjetniki zato od nove vlade pričakujejo ne le

posluš za predloge, temveč tudi sistematično vključevanje gospodarstva v oblikovanje politik, ki bodo določale razvoj Slovenije v prihodnjih letih.

V zbornici si želimo, da bi nova vladna ekipa pod vodstvom Janeza Janše čim prej prešla od besed k dejanjem in uresničila zastavljene cilje iz koalicijske pogodbe. Prepričani smo, da ima Slovenija po daljšem obdobju zapostavljanja realnega sektorja ponovno zgodovinsko priložnost za gospodarski preobrat. OZS bo še naprej aktivno spremljala izvajanje reform, krčenje birokracije in konstruktivno sodelovala pri oblikovanju zakonodaje, ki bo določala prihodnost slovenskega malega gospodarstva.

Špela Jurglič, foto: Klara Gojčič/DZ RS

Interventni zakon je korak v pravo smer

Reprezentativne delodajalske organizacije – Obrtno-podjetniška zbornica Slovenije (OZS), Gospodarska zbornica Slovenije (GZS), Trgovinska zbornica Slovenije (TZS), Združenje delodajalcev Slovenije (ZDS) in Združenje delodajalcev obrti in podjetnikov Slovenije (ZDOPS) – podpirajo Zakon o interventnih ukrepih za razvoj Slovenije, ki ga je sprejel Državni zbor RS. Verjamejo, da gre za odgovoren prvi korak k razvojnemu preboju države, ki bo koristil tako gospodarstvu kot vsem prebivalcem Slovenije. Zato pričakujejo, da ta zakon ne bo predmet zavajajočih trditev in ovir pri njegovi uveljavitvi.

Vseh pet reprezentativnih delodajalskih organizacij podpira Zakon o interventnih ukrepih za razvoj Slovenije, saj prinaša ukrepe, ki hkrati razbremenjujejo ljudi in ponovno vzpostavljajo poslovno okolje za večjo konkurenčnost slovenskega gospodarstva. Zakon razumejo kot prvi korak, ki pa jim mora slediti celovit nabor nadaljnjih ukrepov za razvojni preboj Slovenije.

Prepričani so, da so takšne rešitve ključne za stabilno, predvidljivo, uravnoteženo in razvojno naravnano poslovno okolje v Sloveniji. Ob tem poudarjajo, da je lahko le zdravo, uspešno in razvojno naravnano gospodarstvo temelj socialne države. Brez podjetij, ki lahko investirajo, zaposlujejo, ustvarjajo višjo dodano vrednost in ostajajo konkurenčna v mednarodnem okolju, ni mogoče dolgoročno zagotavljati blaginje za vse ljudi, stabilnih javnih financ in vzdržnih socialnih sistemov.

Zakon je sicer poslanski, a se je predlagatelj kljub temu odzval vabilu Ekonomsko-socialnega sveta (ESS) s ciljem, da bi na seji ESS 17. aprila predstavil vsebino predloga zakona. Ob tem delodajalske organizacije poudarjajo, da ne drži trditev sindikatov, da delodajalska stran ni želela predstavitve o vsebini tega predloga zakona na seji ESS. Nasprotno, delodajalci so bili pripravljeni točko uvrstiti na dnevni

red, čemur je glede na omejen obseg razprave, kot je predviden za poslanske zakonodaje, nasprotovala sindikalna stran.

Zakon vsebuje nekatere konkretne in potrebne rešitve za ljudi in podjetja, tudi za ustreznejšo obravnavo malega gospodarstva, od normirancev, davkov, socialnih prispevkov, zdravstva in pokojnin. Zakon bo pozitivno vplival na vse prebivalce Slovenije, saj bo med drugim za 9 mesecev znižal stopnjo DDV z 22 % na 9,5 % za dobavo električne energije, zemeljskega plina, daljinskega ogrevanja ter lesa za kurjavo, prinaša pa tudi sistemsko rešitev, kot jo poznajo vse sosednje države, in sicer gre za znižanje stopnje DDV z 9,5 % na 5 % za nekatera osnovna živila, kot so kruh, testenine, sveže sadje in zelenjava, meso, mleko, jajca in druga osnovna živila. Oba ukrepa pripomogla k blažitvi draginje, v primeru nekaterih osnovnih živil pa tudi k zaježitvi odliva kupne moči v tujino. Delodajalci so prepričani, da podjetja v primeru nižjih stopenj DDV razlike ne bodo prelila v svoje zaslužke, ampak se bosta ta dva ukrepa odrazila v žepih prebivalstva.

Glede razvojne kapice, s katero se v javnosti manipulira, pa poudarjajo, da jo pozna večina držav v EU, ki tudi zato bistveno lažje konkurirajo Sloveniji za kade na najbolj zahtevnih delovnih mestih z največ dodane vrednosti. Tovrstni kadri

so med drugim ključni za uspešno vodenje podjetij, razvoj novih storitev, produktov, inovacij, kar posledično vsem zaposlenim zagotavlja delovna mesta in boljše plače. Z vidika socialnih prispevkov bodo ti kadri tudi v primeru razvojne kapice še vedno največ prispevali v državne blagajne.

Delodajalske organizacije se zavedajo, da je treba najti finančno vzdržnost brez zmanjševanja socialnih pravic. Rešitve je treba iskati v večji učinkovitosti dela javne uprave in racionalizaciji nepotrebnih aktivnosti, učinkovitejšem preprečevanju dela na črno in zmanjšanju korupcije.

Slovenija se sooča s padanjem gospodarske rasti, stagnacijo prihodkov gospodarstva in padanjem mednarodne konkurenčnosti. Nizka realna dodana vrednost v letu 2025 pri le 0,4 odstotka in nominalno pri 4 % potrjuje zelo šibko gospodarsko rast na osnovi nacionalnih računov (1,1 % v 2025). Prvi podatki AJPEŠ o poslovanju družb v letu 2025 kažejo zgolj poenostavljeno sliko stanja v gospodarstvu in niso v nasprotju s podatki mednarodnih in domačih institucij o upadanju gospodarske rasti v zadnjih letih, na kar so reprezentativne delodajalske organizacije večkrat opozarjale.

Zato Slovenija nujno potrebuje takšne rešitve, kot jih prinaša ta zakon, če želimo ohraniti delovna mesta, ohraniti in priva-

biti kakovosten in razvojni kader ter zagotoviti dolgoročno stabilno in predvidljivo poslovno okolje, nenazadnje pa tudi stabilnost same države.

Hkrati vseh pet organizacij opozarja, da zakon sam po sebi še ne daje vseh od-

govorov na razmere, v katerih se nahaja slovensko gospodarstvo. Če mu ne bodo sledili nadaljnji ukrepi za debirokratizacijo poslovnega okolja, zmanjševanje stroškov države, razbremenitev stroškov dela ter večjo učinkovitost javnega sektorja, bo

njegov učinek omejen. Med pomembnimi temami, ki ostajajo odprte, izpostavljajo absentizem, ureditev minimalne plače, nadaljnjo razbremenitev dela ter hitrejša in učinkovitejša zaposlovanje tujcev.

Špela Jurglič

Konferenca Družba in tehnologija 2026

Tehnološki napredek mora biti v službi človeka

Kako zagotoviti, da bo bliskovit tehnološki razvoj služil družbi in ne obratno? Prav to ključno vprašanje je v ospredju jubilejne 30. mednarodne znanstvene konference Družba in tehnologija 2026, ki je konec maja potekala v Zagrebu. Dogodek je združil vodilne predstavnike znanosti, gospodarstva, medijev in institucij iz več držav, med osrednjimi udeleženci pa je bil tudi predsednik Obrtno-podjetniške zbornice Slovenije Blaž Cvar.

Predsednik OZS **Blaž Cvar** je nastopil kot slavnostni govorec. V svojem nagovoru je poudaril vlogo obrti in podjetništva v luči digitalne preobrazbe ter opozoril, da morajo tehnološke rešitve, vključno z umetno inteligenco, ostati orodje v rokah človeka. Tehnologija mora obrtnikom in podjetnikom olajšati delo ter povečati njihovo produktivnost, ne pa ogroziti njihovega mesta v družbi. Cvar je posebej izpostavil nujnost tesnejšega povezovanja med znanstveno sfero in realnim sektorjem, saj lahko le hiter prenos najnovejših dognanj v prakso malemu gospodarstvu zagotovi dolgoročno konkurenčnost na zahtevnem globalnem trgu.

Osrednji namen letošnje konferenčne razprave je bil tudi uradni podpis resolucije o vlogi tehnologije in medijev pri prihodnjem gospodarskem in družbenem razvoju, katero je podpisal tudi Blaž Cvar. Zgodovinski dokument so poleg Cvara podpisali še vidni regijski voditelji, med njimi predsednik organizacijskega odbora **izr. prof. dr. Božidar Veljković** z Univerze Alma Mater Europaea, predsednik pro-

gramskega odbora **prof. dr. Ludvik Toplak**, rektor Univerze Alma Mater Europaea, predsednik Hrvaške gospodarske zbornice **Luka Burilović**, predsednik Gospodarske zbornice Slovenije **Tibor Šimonka** in predsednik Gospodarske zbornice Severne Makedonije **Branko Azeski**.

Podpisana resolucija izpostavlja, da tehnološki razvoj brez usklajenega družbenega, gospodarskega in regionalnega razvoja dolgoročno ne more zagotavljati ne stabilnosti ne družbene varnosti in kakovosti življenja. Podpisniki so z njo naslovili jasen poziv vladam, univerzam, gospodarstvu in medijem k bistvenemu povečanju vlaganj v raziskave, razvoj in digitalne kompetence ter k spodbujanju odgovorne uporabe tehnologij in umetne inteligence. Resolucija hkrati poziva k enakomernejšemu regionalnemu razvoju in oblikovanju razvojnih politik, ki bodo usmerjene v trajnost, mir in visoko kakovost življenja prihodnjih generacij.

Konferenca Družba in tehnologija 2026 je tako ponovno potrdila svojo vlogo ključne mednarodne platforme. Obrtno-



Rektor Univerze Alma Mater Europaea prof. dr. Ludvik Toplak in predsednik OZS Blaž Cvar ob podpisu resolucije o vlogi tehnologije in medijev pri prihodnjem gospodarskem in družbenem razvoju v Zagrebu.

-podjetniška zbornica Slovenije pa z aktivno udeležbo svojega predsednika na najvišji ravni dokazuje, da postavlja digitalizacijo, tehnološki napredek in zaščito interesov svojih članov med svoje prednostne naloge.

Špela Jurglič

Novih 40 milijonov za obvladovanje stroškov električne energije, razogljičenje in naložbe v baterijske hranilnike

Za spodbujanje investicij v gospodarstvu, boljše obvladovanje stroškov električne energije in razogljičenje je Borzenu namenjenih 40 milijonov evrov. Kar 30 milijonov evrov bo Borzen namenil elektrointenzivnim podjetjem za pokritje dela stroškov električne energije, dodatnih 10 milijonov evrov pa malim in srednje velikim podjetjem za vgradnjo baterijskih hranilnikov električne energije, za katere se v zadnjem času kaže veliko zanimanje.

30 milijonov evrov za elektrointenzivna podjetja

Zakon o spodbujanju konkurenčnosti in razogljičenja elektrointenzivnih podjetij v obdobju med letoma 2026 in 2028 tem podjetjem omogoča skupno 90 milijonov evrov državne pomoči za znižanje stroškov električne energije. Namen ukrepa je podjetjem olajšati obvladovanje stroškov električne energije ter podpreti razogljičenje, elektrifikacijo procesov in vlaganja v čiste tehnologije. Predlog je aprila potrdila tudi Evropska komisija.

Vlada je 30 milijonov evrov za leto 2026 že dodelila Borzenu, ta pa bo objavil javni poziv in začel postopke za dodelitev spodbud podjetjem. Podjetja bodo sredstva lahko začela črpati že junija 2026. Slovenija je s tem med prvimi državami članicami EU, ki je vzpostavila takšen mehanizem podpore gospodarstvu.

10 milijonov evrov za investicije v baterijske hranilnike

Obenem je bilo iz Podnebnega sklada Borzenu dodeljenih še dodatnih 10 milijonov evrov za spodbude na področju vgradnje baterijskih hranilnikov električne energije, ki jih praviloma koristijo predvsem mala in srednje velika podjetja.

V zadnjem času se je namreč izjemno povečalo zanimanje na Borzenovem razpisu za baterijske hranilnike električne energije, katerih vgradnja se spodbuja s sredstvi iz vira »REPowerEU«. Sredstev na razpisu JP REPWR SUB-HEE-PO25 je tako že zmanjkalo, zato so se na MOPE odločili za nov razpis s predvidoma nespremenjenimi pogoji, ki bo omogočil podporo približno 200 projektom.

Zadnja informacija, ki je 21. maja prišla s seje vlade, je, da je bil paket novih desetih milijonov evrov spodbud za hranilnike MSP potrjen, zato lahko v kratkem prič-



kujemo tudi objavo razpisa.

Spremljajte torej objave Borzena, razpise bomo izpostavili tudi v spletni novici na naši spletni strani, do katere boste najlažje dostopali s spodnjo kodo QR.

Anton Šijanec



Zakoni, pomembni za obrt in malo podjetništvo

Končane javne razprave:

- Predlog Zakona o spremembah in dopolnitvah Zakona o varstvu okolja
- 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

V pripravi na ministrstvih:

- Predlog Zakona o dostopnosti in uporabi plačilnih sredstev
- 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 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

Obraznava v državnem zboru:

- Predlog Zakona o spremembi Zakona o delovnih razmerjih
- Predlog Zakona o dopolnitvi Zakona o zdravstvenem varstvu in zdravstvenem zavarovanju
- Predlog Zakona o ukrepih pri dolgotrajni oskrbi
- Predlog Zakona o spremembi Zakona o dohodnini
- Predlog Zakona o uvedbi študentskega samostojnega podjetnika
- Predlog zakona o kavcijskem sistemu embalaže pijač

Bližajo se volitve v organe OZS

Letošnje leto je volilno tudi v Obrtno-podjetniški zbornici Slovenije. Štiriletni mandati so se iztekli predsednikom in upravnim odborom strokovnih sekcij, izteka pa se tudi mandat predsedniku Blažu Cvaru in njegovemu upravnemu odboru ter predsedniku in članom nadzornega odbora OZS. Sekcije so že izvolile nove predsednice, predsednike in upravne odbore, volitve predsednika in nadzornega odbora zbornice pa bodo 22. junija.

Skupščina Obrtno-podjetniške zbornice Slovenije je 15. januarja letos sprejela sklep o razpisu volitev v organe OZS za mandatno obdobje 2026–2030 ter pravilnik o izvedbi volitev. Na podlagi tega sklepa so najprej v vseh strokovnih sekcijah izvedli volitve, ki so potekale od 13. marca do 29. maja.

Naslednji izjemno pomemben datum v rokovniku volilnih opravil je bil 29. maj. Do

takrat je morala namreč vsaka OOO in vsaka strokovna sekcija OZS posredovati ime poslanca za skupščino, ki bo, kot je določil že omenjeni sklep januarske skupščine, v ponedeljek, 22. junija. Prav tako je bil 29. maj rok za oddajo kandidatur za predsednika in člane nadzornega odbora OZS ter predsednika OZS.

Do omenjenega datuma so svoje kandidature za mesto v nadzornem odboru

oddali **Miran Andrejek, Marko Dolinšek, Frančišek Eder, Andrej Kos, Tomaž Tolič** in **Igor Zupančič**, za predsednika nadzornega odbora OZS pa se poteguje **Marko Gorjak**.

Kandidaturo za predsednika OZS v prihodnjih štirih letih sta oddala **Blaž Cvar**, ki si prizadeva za drugi mandat na čelu zbornice, in **Branko Goričan**.

Eva Mihelič

Kandidat za predsednika nadzornega odbora OZS: **Marko Gorjak**

Sem direktor podjetja Orodjarstvo Gorjak, d. o. o., družinskega podjetja iz Maribora s 45-letno tradicijo na področju izdelave orodij za tlačno litje aluminija. Predstavljam tretjo generacijo v podjetju, ki danes zaposluje približno 80 sodelavcev in uspešno sodeluje s kupci po Evropi in svetu.

Skózi delo v podjetju sem pridobil bogate izkušnje na področju vodenja, razvoja, prodaje, financ in mednarodnega poslovanja. Delo v proizvodnem okolju mi omogoča neposreden vpogled v izzive, s katerimi se soočajo slovenski obrtniki in podjetniki, od pomanjkanja kadrov in naraščajočih stroškov do potreb po tehnološkem razvoju in ohranjanju konkurenčnosti.

Že vrsto let sem aktiven tudi v zbornič-

nem sistemu. Pred funkcijo predsednika Območne obrtno-podjetniške zbornice Maribor sem opravljal funkcijo podpredsednika, zbornico pa sem vodil od leta 2022 do junija 2026. Pri svojem delu sem si prizadeval za povezovanje članov, krepitev ugleda obrti in podjetništva ter zastopanje interesov gospodarstva v lokalnem in širšem okolju.

Verjamem v odgovorno, transparentno in razvojno usmerjeno delovanje organizacij. Pomembne vrednote pri mojem delu so sodelovanje, zaupanje, strokovnost in dolgoročna usmerjenost. Prepričan sem, da lahko le s povezovanjem znanja, izkušenj in podjetniške energije ustvarjamo boljše pogoje za razvoj slovenskega obrtništva in podjetništva.



Kandidat za predsednika OZS: Blaž Cvar

Pred štirimi leti sem prevzel vodenje Obrtno-podjetniške zbornice Slovenije. Soočali smo se z negotovostjo, druginjo, pomanjkanjem kadrov, administrativnimi bremenami ter pomanjkanjem razumevanja s strani politike. Tudi glas gospodarstva ni bil poenoten. OZS pa je danes ključna predstavica gospodarstva, ki zastopa interese obrtnikov in podjetnikov ter predstavlja naš glas.

Skupaj z vodstvom, kolegi, strokovnimi sodelavci in celotno zbornično mrežo smo uresničili praktično vse ključne cilje mojega programa iz leta 2022. Tam, kjer ti niso bili doseženi, pa razlog ni bil v pomanjkanju prizadevanj, temveč pre pogosto v nepripravljenosti politike za nujne razvojne spremembe. Kljub temu je OZS v tem zahtevnem obdobju med drugim uspela preprečiti sprejetje številnih ukrepov, ki bi nas dodatno obremenili.

Zato kandidiram za drugi in hkrati zadnji mandat – da dokončam začeto. Moj program za prihodnja štiri leta temelji na

nadaljevanju aktivnosti za stabilnejše in obrtnikom ter podjetnikom bolj prijazno davčno okolje, zmanjšanje birokracije, učinkovitejše zaposlovanje, izboljšanje poklicnega izobraževanja ter večjo konkurenčnost s poudarkom na obrtnikih in MSP.

Posebej spodbudno je, da smo pred volitvami uspeli izpostaviti naše ključne zahteve, ki so sedaj v veliki meri vključene v novo koalicijsko pogodbo. To daje upanje, da bo sodelovanje med OZS, vlado, ministrstvi in drugimi državnimi organi v prihodnje bistveno bolj učinkovito. Končno pa bomo lahko zagotovili tudi sistemski vir financiranja.

OZS bo ostala neodvisen, odločen in odgovoren zagovornik interesov obrti in podjetništva. Smo nepogrešljiv sogovornik države, pomemben član ESS ter s tem ključni predstavnik malega gospodarstva in povsem enakovreden partner v družbi ostalih gospodarskih predstavniških združenj.



Ko je gospodarstvo močno, je močna tudi država! Zato ostajam zavezan dialogu, povezovanju in vztrajnemu delu za vse nas, ki vsak dan ustvarjamo, zaposlujemo in gradimo prihodnost Slovenije.

Kandidat za predsednika OZS: Branko Goričan

Sem samostojni podjetnik iz Placarja pri Ptujju. Maja letos sem dopolnil 40 let neprekinjene obrti v slikopleskarski stroki. Več mandatov sem bil predsednik gradbene sekcije pri OOOZ Ptuj. V tem času smo izvedli več humanitarnih akcij, s katerimi smo pomagali družinam in posameznikom, ki so zaradi različnih okoliščin ostali brez strehe nad glavo, organizirali pa smo tudi strokovne ekskurzije in druženja podjetnikov in njihovih zaposlenih.

Bil sem član upravnega odbora Sekcije slikopleskarjev, črkoslakarjev in fasaderjev pri OZS ter član nadzornega odbora OZS. Leta 1999 smo na mojo pobudo začeli izvajati tekmovanje slikopleskarjev Slovenije s humanitarno noto, ki je postalo tradicionalno in preraslo tudi v mednarodni dogodek.

Sem prejemnik več priznanj in nagrad s strani OOOZ Ptuj in OZS. Revija Naša žena mi je podelila priznanje Darovalec leta.

Za predsednika OZS kandidiram, ker

verjamem, da lahko z izkušnjami in znanjem vplivam na to, da bi obrtniki imeli boljše pogoje za delo ter tudi podporo in posluš države za obrtnike.

Predvsem se bom zavzemal za:

- večjo promocijo deficitarnih poklicev in povezovanje stroke s srednjimi poklicnimi šolami;
- vzpostavitev dobrega sistema vajeništva;
- izplačevanje plače samostojnim podjetnikom;
- debirokratizacijo upravnih postopkov;
- sodelovanje sekcij s predstavniki podjetij v Sloveniji, ki proizvajajo materiale in orodja za potrebe naše dejavnosti;
- druženje obrtnikov in njihovih delavcev;
- reševanje problemov, izmenjavo izkušenj in pridobivanje informacij o največjih in najpogostejših težavah, s katerimi se soočamo pri našem delu;



- reševanje problematike sive ekonomije in ureditev stanja na tem področju (potrebno je tesnejše sodelovanje OZS s pristojnimi inšpekcijskimi službami in poslanci Državnega zbora);
- povečanje števila prostovoljnih članov v Obrtno-podjetniški zbornici Slovenije.

Zastopanje interesov obrtnikov in podjetnikov zahteva pogum, odločnost in predvsem vztrajnost

Blaž Cvar, ki končuje svoj prvi mandat na čelu Obrtno-podjetniške zbornice Slovenije, po štirih letih v ospredje postavlja vztrajnost pri zastopanju interesov članov, ki so jih v zadnjem obdobju pestile številne zakonske spremembe in neposluh politike. V obdobju, ko je bil socialni dialog pogosto na preizkušnji, je Cvar ostal odločen sogovornik države, ki opozarja, da slovensko malo gospodarstvo potrebuje razbremenitev, ne pa novih ovir. Ob koncu mandata in pred novo kandidaturo smo se z njim pogovarjali o ključnih dosežkih, digitalizaciji zborničnega sistema, pričakovanjih do nove vlade ter o viziji za prihodnost, v kateri imata ključno vlogo povezovanje in podpora mladi generaciji obrtnikov.

Vaš prvi mandat na čelu OZS se izteka. Če bi morali izpostaviti ključne dosežke, na katere ste najbolj ponosni, kateri bi to bili?

V minulem mandatu je bilo najbolj ključno biti odločen in vztrajen pri zastopanju interesov, saj smo se spopadali z vedno novimi spremembami zakonov, pravilnikov in drugega, kar vpliva na po-

slovanje obrtnikov in podjetnikov. Deležni smo bili novih in novih obremenitev, ki so nas prisilile v res odločno zastopanje interesov naših članov.

Zaradi interesov posameznih ministrov odhajajoče vlade smo bili žal lahko zadovoljni že, če smo uspeli obraniti ali preprečiti njihove predloge. Če omenim

samo Zakon o delovnih razmerjih, v katerem je bilo vsaj deset predlogov, ki ne bi dobro vplivali na poslovanje podjetij, uspeli pa smo jih skrčiti na le dve, in sicer pravico do odklopa in sindikalnega zaupnika v podjetjih, pa tudi pri teh se že vidi, da sta še dve dodatni neumnosti med obremenitvami, ki smo jih dobili v zadnjem času.



Pričakovanja so, tako kot do vsakokratne vlade, visoka. Pričakujemo primeren dialog in dobro sodelovanje. Ne samo na najvišjem nivoju, ampak tudi z vsemi ministrstvi, s katerimi smo doslej sodelovali. Ne samo, da se bomo srečevali, pogovarjali in podajali predloge, ampak da bodo ti tudi slišani in upoštevani.

Poleg tega sem zadovoljen, da smo v obdobju energetske krize dosegli regulirano ceno električne energije za male poslovne odjemalce, popravek evidentiranja delovnega časa, neizvajanje pravilnika o ročnem premeščanju bremen in nekaj takih bi še lahko naštel. Prepričan sem, da smo bili pri tem uspešni zaradi naše odločnosti in vztrajnosti.

Zastopanje nas je res najbolj zaposlovalo, kljub temu pa smo uspeli posodobiti vse načine komuniciranja s člani, od posodobitve revije, za katero vemo, da jo člani še vedno potrebujejo in jo radi vzamejo v roke, do posodobitve spletne strani, opremili smo studio za snemanje video vsebin, digitalizirali kartico Mozaik podjetnih, dobili pa smo tudi AI pomočnika, ki na spletu članom pomaga do hitrih in zanesljivih odgovorov s področja delovnega prava, davkov in drugega.

Vodenje zbornice ste prevzeli v precej negotovih časih. Ste si ob prevzemu vloge prvega sogovornika države v imenu obrtnikov in podjetnikov predstavljali, da bo delo tako zahtevno?

Zagotovo ne. Sicer sem prej že deloval v obrtno-podjetniškem zborničnem sistemu kot predsednik sekcije in območne zbornice ter se na ta način spoznaval z načinom dela. Ko pa prideš na predsedniško mesto, ko si tisti, ki zastopa interese članov na drugih ravneh, tisti, ki komunicira s predsednikom vlade, ministri, drugimi političnimi akterji, institucijami in zavodi, pa je to nekaj povsem novega. To je treba osvojiti, spoznati in šele potem lahko opraviš svoje delo tako, kot se od tebe pričakuje.

Svoje razmišljanje utemeljim s tem, da se vse življenje učimo. Vedno je možno komunicirati povezovalno in sodelovalno ter s primernim dialogom iztržiti čim več in čim boljše za naše člane. Zato trdim, da je takšen način iskanja kompromisov učinkovitejši, pa tudi rezultati so boljši kot sicer. Žal smo v zadnjih letih doživeli vse preveč zavrnitev, preveč nepripravljenosti prisluhniti našim pričakovanjem in predlogom. To je tudi pripeljalo do trenutnega stanja slovenskega gospodarstva, na kar smo sicer glasno in odločno opozarjali.

Ta neposluh je bil precej opazen tudi v Ekonomsko-socialnem svetu. Kje vidite največjo težavo za (ne)delovanje Ekonomsko-socialnega sveta?

Ravno to je področje, za katerega trdim, da dialog, sploh če je tripartiten, ni mogoč brez iskanja kompromisov. V preteklem obdobju pravega dialoga ni bilo. Dobivali smo nove obremenitve, brez upoštevanja naših pripomb.

Mislím, da je blatenje dobrega imena tistih, ki delajo pošteno, skrbijo za svoje zaposlene in razvoj podjetij, povsem neprimerno. Sindikati, ki zastopajo interese zaposlenih, bi se morali zavedati, da s tem pravzaprav pljuvajo v lastno skledo. Ko slabo govorijo o podjetjih, ki izplačujejo plače zaposlenih v gospodarstvu, pri čemer ti predstavljajo večino zaposlenih v naši državi, teptajo ugled in zahtevajo nove obremenitve, se to dolgoročno zagotovo pozna. Blagajne podjetij, ki so izplačevalci plač, na koncu niso več sposobne zadovoljiti vseh pričakovanih in izpolniti vseh novih obveznosti.

Zato imamo težave, ki jih bo sedaj nujno treba popraviti, izenačiti pogoje za delovanje gospodarstva v naši državi s sosednjimi državami in širše, da se bomo na lestvici konkurenčnosti, na kateri smo v zadnjih letih padli za sedem mest, lahko spet pomaknili višje.

Kako pa ocenjujete interventni zakon za razvoj Slovenije? Kaj ta prinaša malemu gospodarstvu?

Zakon je za nas prvi signal, da je zastavljena smer iskanja rešitev prava. Zakon nikomur nič ne jemlje. Povsem jasno pa je, da je to prvi korak na poti k iskanju dobrih rešitev, ne samo za gospodarstvo, ampak za celotno družbo. Ko bomo popravili tisto, kar nas OECD in druge institucije že predolgo opozarjajo, in sicer, da imamo v Sloveniji izrazito nadpovprečno obremenjene plače, bomo lahko našim zaposlenim z nižjimi obremenitvami izplačali višja neto izplačila, kar bo izboljšalo naš položaj na lestvici konkurenčnosti. Ko bodo sledili naslednji koraki v smislu razbremenitve, se bo to jasno pokazalo v spodbudah, ki bodo vodile v investicije in razvoju podjetij.

Skozi leta pridobljene dobre kondicije ne smemo izgubiti. Na to ves čas opozarja-

mo. Nismo v katastrofalnem stanju. V takšnem bomo, če se bo še naprej dogajalo, kar se je – obremenitve na obremenitve, brez uravnoteženja z razbremenitvami.

Interventni zakon kaže, da lahko dobro kondicijo še nadgradimo. Ko bodo državne blagajne primerno financirane, bomo lahko razmišljali o novih obveznostih, pravicah za zaposlene. Brez tega, da najprej ustvariš, pa ne moreš deliti.

Četudi se govori, da je interventni zakon za bogate ljudi, več prinaša drugim kot pa gospodarstvu. Najpomembnejše je, da se z zakonom končno rešuje situacija okrog regresnih zahtevkov, ki so veliko breme za podjetja. Obstajajo primeri, ko je zdravstvena zavarovalnica izdala regresni zahtevek tudi za 100 tisoč evrov in več za povrnitev stroškov zdravljenja, čeprav je šlo za malo soodgovornost delodajalca ali pa niti to ne. Po novem bo regresni zahtevek možen le zaradi naklepa ali velike malomarnosti, pa še to v omejeni višini. Obrtniki in podjetniki tako ne bomo več pod takšnim pritiskom, saj se nesreče žal dogajajo.

Za gospodarstvo so pomembne še razbremenitve samostojnih podjetnikov in uvedba mikro espejev, nižji DDV za živila po seznamu, v času kroničnega pomanjkanja kadra pa tudi ureditev dela upoko-jencev in socialna kapica, razbremenitve za mlade družine in drugo.

Vladna garnitura se bo zamenjala. Kaj pričakujete od prihajajoče vlade?

Očitno se kažejo boljši obrisi sodelovanja s tistimi, ki bodo vodili našo državo v prihodnje in upam, da bomo prišli do sprememb, ki so pozitivne za gospodarstvo.

Sicer pa so pričakovanja tako kot do vsakokratne vlade visoka. Pričakujemo primeren dialog in dobro sodelovanje. Ne samo na najvišji ravni, ampak tudi z vsemi ministrstvi, s katerimi smo doslej sodelovali. Ne samo, da se bomo srečevali, pogovarjali in podajali predloge, ampak da bodo ti tudi slišani in upoštevani.

Ko bomo dobili sogovornike na ministrstvih, ko bo vlada začela delati, pa pričakujemo, da bomo, kot sem že omenil, za dobro naše konkurenčnosti najprej začeli izenačevati pogoje poslovanja z drugimi državami.

Zbornica vsako leto pripravi zbirko zahtev obrti in podjetništva. Katere bodo tiste, ki jih boste novi vladi predstavili kot nujne oziroma najpomembnejše?

V naši knjižici zahtev slovenske obrti in podjetništva so se zadnja leta zahteve samo množile. Kar naenkrat se z interventnim zakonom in koalicijsko pogodbo, ki bo, tako verjamem, realizirana v čim večji meri, rešuje kar nekaj naših zahtev. Že od regresnega zahtevka naprej, različnih razbremenitev, znižanja bremena bolniške odsotnosti za delodajalca, če omenim samo nekatere.

Glede na to, da oba dokumenta vsebujeta veliko naših predlogov in rešujeta kar nekaj naših dolgoletnih težav, jih posebej ne bi našteval, verjamem pa, da jih bo v prihodnje kar nekaj realiziranih.

Dodam naj še, da je nekaj zahtev usklajenih tudi z drugimi gospodarskimi združenji in organizacijami, ki smo se v zadnjem obdobju povezali v Gospodarski krog. Prepričan sem, da tudi zaradi takšne usklajenosti postajamo bolj upoštevani, česar v preteklosti ni bilo.

Bo med njimi tudi zagotovitev strateškega vira financiranja za obrtno-podjetniški zbornični sistem?

V koalicijski pogodbi financiranje zastopanja interesov gospodarstva, kar menimo, da je nujno potrebno, ni omenjeno. Z dosedanjim resornim ministrom Matjažem Hanom smo bili že zelo blizu končnega dogovora in pričakujem, da bomo pogovore nadaljevali in do dogovora tudi prišli.

Na tem področju namreč vlada neenakost. Svojim prostovoljnim članom pošiljamo položnice za članarino. Prav bi bilo, da bi prišli do razbremenitve teh položnic, in sicer tako, da bi z nekim nadomestilom za zastopanje tisti, ki niso člani katerekoli zbornice, razbremenili tiste, ki so člani. Z novim ministrom se bomo o tem zagotovo pogovarjali in čim prej poiskali nujno rešitev.

OZS temelji na močni mreži območnih zbornic in sekcij. Kateri so po vašem mnenju ključni izzivi sistema v prihodnjih letih?

Pred štirimi leti smo vsi kandidati zatrjevali, da se bomo borili za ohranitev siste-

ma 62 območnih zbornic in lahko trdim, da sem se za to tudi boril. Z razpisom za Digi info točke smo tudi manjšim zbornicam, ki so imele finančne težave, nekako uspeli zagotoviti finančno vzdržnost. Na podoben način se bomo trudili še naprej. Želja in odločnost obdržati vseh 62 območnih zbornic kljub temu da je število članov v tistih najmanjših že zelo nizko, pa še vedno ostaja.

Vsekakor se bo o tem treba pogovarjati, predvsem pa najti način, kako ohraniti in povečati število članov. S tem namenom izvajamo številne aktivnosti. Prisluhnemo predlogom naših članov, kje se je še treba okrepiti na področju svetovanja in izobraževanj, imamo uspešno zimsko srečanje, morda v prihodnje organiziramo tudi polletno, organiziramo strokovne kongrese in delegacije, člane vključujemo v različne projekte in še mnogo drugega.

Zbornica računa tudi na večjo vključenost in aktivnost mlajših generacij obrtnikov in podjetnikov. Kako jih boste nagovarjali?

Posebno pozornost namenjam mladim obrtnikom in podjetnikom – bodočim članom. V zadnjem obdobju je velik poudarek na ustanavljanju regijskih klubov mladih obrtnikov in podjetnikov ter klubov na območnih zbornicah, ki smo jih pred kratkim povezali na krovni ravni. Želimo si, da se o aktivnostih pogovarjajo mladi sami, seveda z našo pomočjo. Verjamem, da se bomo na ta način še bolj približali tistim, ki so naša prihodnost.

Odločili ste se za ponovno kandidaturo. Kaj je vaš glavni motiv in kateri so tisti projekti, ki ste jih začeli v prvem mandatu, pa jih želite v naslednjih štirih letih pripeljati do konca? Katere pa še načrtujete?

Sledim osnovni ideji, da naj se vsak ukvarja s tistim, kar ga veseli. Če sem prej svoje delo z veseljem opravljal v domačem podjetju, na domači zbornici in v sekciji, zdaj z velikim veseljem zastopam interese obrtnikov in podjetnikov na ravni države. Vsaka nova aktivnost in obveznost potrebuje čas in to, kar smo uspeli postoriti in spremeniti, zagotovo ni vse.

Imamo še cilje in izzive, ki jih je treba izvesti, in to je tudi glavni razlog, da sem se,

kljub temu, da gre za obveznost in funkcijo, ki zahteva celega človeka, ne samo nekaj dni na teden, odločil ponovno kandidirati. Menim, da z načinom, ki temelji na povezovanju in sodelovanju ter s pozitivnim pristopom lahko obrtnike in podjetnike prepričamo, da ostanejo naši člani, pritegnemo mlade in privabimo tiste, ki še niso naši člani, da se nam pridružijo, da bomo skupaj stopali po poti odločnega zastopanja skupnih interesov.

Potrebna pa je vztrajnost. Ko se odločimo za nek korak, ne smemo odnehati prehitro, moramo biti pogumni, imeti svoj cilj in vizijo ter pri tem vztrajati. Zagotovo bom prihodnja štiri leta, če bom za to seveda dobil priložnost, še naprej na tak način zastopal obrtnike in podjetnike.

Kot sem že omenil, imamo na vseh področjih še dodatne priložnosti in izzive. Na področju zastopanja si obetamo lažje delo in na ta račun bomo morda lahko več časa posvečali drugim področjem, kar zdaj ni bilo mogoče. Veliko dela je na področju kadrov, od izobraževanja obstoječih kadrov, promocije obrtnih poklicev med mladimi do posodobitve izobraževalnih programov, okrepiti nameravamo področje svetovanja, poiskali bomo nove načine za družabna srečanja ... zagotovo pa si obrtno-podjetniški zbornični sistem za lažje izpolnjevanje svojih nalog zasluži poslovne prostore, ki bodo omogočali sodobno poslovanje. Zato se trudimo, da poiščemo primerno lokacijo, kjer bo infrastruktura, ki jo potrebujemo, tudi na voljo.

Za konec bi se rad zahvalil vsem obrtnicam in obrtnikom ter podjetnicam in podjetnikom za podporo pri našem delu, predsednikom in zaposlenim na območnih obrtno-podjetniških zbornicah, obrtnikom funkcionarjem, ki pomagajo pri delu v strokovnih sekcijah in vsem zaposlenim na OZS, od katerih sem vsa štiri leta dobil vso potrebno pomoč pri svojem delu.

Eva Mihelič

Glas obrti in podjetništva v sodobni digitalni obliki

Obrtno-podjetniška zbornica Slovenije v zadnjem obdobju vse bolj krepi svojo prisotnost tudi na področju video vsebin in podkastov, s katerimi želimo obrtnikom in podjetnikom na sodoben, dinamičen, predvsem pa neposreden način približati aktualne teme, pomembne za poslovanje in razvoj slovenskega gospodarstva.

OZS podkasti danes niso več spremljevalna vsebina, ampak postajajo osrednji prostor za dialog, izmenjavo izkušenj in iskanje konkretnih rešitev za vsakodnevne podjetniške izzive.

Naš t.i. paradni konj med podkasti je »OZS aktualno«. V njem vodstvo zbornice – predsednik Blaž Cvar in generalni direktor Danijel Lamperger – redno odpira ključna vprašanja, ki neposredno vplivajo na poslovno okolje, zakonodajo ter prihodnost obrti v Sloveniji. Med temami, ki so v zadnjih mesecih najbolj odmevale in sprožile široko razpravo, so bili interventni zakon za razvoj Slovenije, davčna politika,

položaj normirancev, problematika absentizma, kadrovski izzivi ter splošna preobremenjenost gospodarstva.

»Na Obrtno-podjetniški zbornici Slovenije želimo biti aktualni in prav to nam omogočajo podkasti, posneti v našem studiu, da se lahko hitro odzovemo in o ključnih izzivih slovenskega gospodarstva govorimo neposredno in razumljivo, predvsem pa brez olepševanja,« poudarja predsednik Cvar in ob tem dodaja: »Veseli nas, da tudi mediji našo video vsebino, prepoznajo kot relevanten vir informacij.«

Pomembna dodana vrednost naših video vsebin je njihova izjemna raznolikost.

Poleg zahtevnejših gospodarskih in pravnih tem namreč prinašajo navdihujoče zgodbe o uspehu, primere dobrih praks ter predstavitve zanimivih poklicnih poti slovenskih obrtnikov. V teh sekcijah podkastih namreč sodelujejo predstavniki OZS, strokovnjaki iz prakse in podjetniki. Med bolj gledanimi vsebinami so podkasti sekcij cvetličarjev in frizerjev.

Na OZS opažamo, da podkasti in ostale video vsebine postajajo vse pomembnejši kanal komuniciranja, saj omogočajo hitro in dostopno obveščanje, hkrati pa približujejo delo zbornice širši javnosti.

»Danes ni več dovolj, da z javnostjo komuniciramo zgolj prek klasičnih sporočil za javnost. Podkasti in video vsebine omogočajo hitrejše, bolj neposredno in dostopnejšo komunikacijo, hkrati pa pomembne teme predstavijo na bolj razumljiv in sodoben način,« poudarja generalni direktor Danijel Lamperger.

OZS tudi na ta način krepi svojo vlogo osrednjega sogovornika slovenskega gospodarstva in hkrati dokazuje, da zna tudi tradicionalne obrtniške vrednote uspešno povezovati s sodobnimi načini komuniciranja.

Vse video vsebine in podkaste OZS si lahko ogledate na naši spletni strani ali YouTube kanalu zbornice. Krajše izseke podkastov pa redno objavljamo tudi na naših družbenih omrežjih.

Špela Jurglič



Dan z dvojnikom

V okviru evropskega projekta Joint-UA-Employ v sodelovanju z Zavodom RS za zaposlovanje organiziramo Dan z dvojnikom, ki bo potekal 15. in 16. junija 2026. Dogodek je namenjen povezovanju delodajalcev in potencialnih kandidatov za zaposlitev iz Ukrajine.

Delodajalce, ki iščejo kader ali želijo svojo dejavnost približati potencialnim kandidatom, vabimo na Dan z dvojnikom. Podjetje oziroma delodajalec lahko sodeluje tako, da za nekaj ur v svoje podjetje sprejme brezposelnega kandidata iz Ukrajine, ki ustreza dejavnosti podjetja. Kandidat bo spremljal delo v podjetju, delodajalec pa bo lahko v praksi spoznal

kandidata, njegove kompetence, delovne navade in motivacijo ter hkrati preveril možnosti za prihodnje sodelovanje in zaposlitev. Brez obveznosti. Brez zapletenih postopkov.

Dodati velja, da se večina izbranih kandidatov lahko sporazumeva v slovenskem jeziku (stopnja B1, raven sporazumevalnega praga).

Kako sodelujete?

- izberete termin (15. ali 16. junij),
- v podjetju gostite kandidata (do 4 ure),
- kandidat spremlja delovni proces, predstavite delo, izzive in ekipo.

Prijavo pošljite na: maja.rigac@ozs.si

V prijavi navedite ime podjetja, kontaktno osebo, dejavnost in lokacijo.

Prijave zbiramo do zapolnitve mest.

Maja Rigáč

JOINT-UA-EMPLOY

OBRTNO-PODJETNIŠKA ZBORNICA SLOVENIJE

KADER IMAMO. BI GA RADI SPOZNALI?

Duo Day / Dan z dvojnikom
15. in 16. junij 2026

Odgovor na izzive precizne strojegradnje

Podjetje Lanea Engineering v osrčju Bele krajine dokazuje, da razdalje do svetovnih trgov niso ovira, če jih premaguješ z znanjem, vrhunsko tehnologijo in poudarkom na kakovosti. Osnovna dejavnost podjetja je razvoj in izdelava proizvodnih linij po meri in željah naročnika, v dobrih petnajstih letih pa so se na tem področju razvili v zanesljivega partnerja številnih priznanim podjetjem po Evropi in širše. Z naročniki razvijajo korektne in prijateljske odnose, ki veliko prispevajo k optimizaciji procesov in uspešnemu zagonu njihovih izdelkov.



sodelovali pa so s priznanimi podjetji, kot so na primer Secop, Nidec, Danfoss in drugi.

Na podlagi pridobljenih izkušenj so se v zadnjih letih osredotočili na strojegradnjo, ki zajema projektiranje, izdelavo, montažo, testiranje, zagon in vzdrževanje proizvodnih linij. Njihova specializacija je avtomatizacija po meri stranke, razvoj aplikacij za strojni vid, sistemov za spremljanje proizvodnje in programske opreme za avtomatizacijo in optimizacijo procesov.

Za lažjo in hitrejšo realizacijo številnih zahtevnih projektov so oblikovali partnerstvo s kitajskim podjetjem XYZC iz Šanghaja, ki je v industriji avtomatizacije znan po svojih inovativnih izdelkih in visokoka-

kovostnih storitvah za priznane OEM na Kitajskem, kar jim zagotavlja mednarodno konkurenčnost in dodatno prepoznavnost.

Jedro podjetja predstavlja ekipa vrhunsko usposobljenih strokovnjakov, ki znajo izkoristiti potencial večosnih CNC centrov in sodobnih merilnih naprav. Trenutno je v podjetju 45 zaposlenih, ki s svojim znanjem in izkušnjami zagotavljajo zanesljivo, hitro in kakovostno izvedbo projektov, kar predstavlja eno njihovih konkurenčnih prednosti. »Podjetje so ljudje,« poudarja direktor in izraža hvaležnost za izjemno ekipo ljudi s širokim naborom specializiranih znanj, na katero se lahko vedno zanesemo.

Eva Mihelič

Čeprav so v podjetju Lanea Engineering leta 2010 še iskali svoje priložnosti v poslovnem svetu, lahko rečemo, da so bili koraki, ki jih je v petnajstih letih prehodil lastnik in direktor podjetja Aleš Količ s svojo ekipo, zelo premišljeni.

Energetsko sanacijo razsvetljave, s katero so se ukvarjali najprej, so hitro opustili in se usmerili v proizvodnjo elektromotorjev, ki je zaznamovala dobro desetletje poslovanja. Sodili so med deset največjih proizvajalcev elektromotorjev v Sloveniji,



Mojstri sodobnega stavbnega pohištva

Podjetje BKM že vrsto let uspešno udejanja svojo vizijo proizvodnje in montaže modernega ter kakovostnega stavbnega pohištva. Njihova ponudba se je z leti širila in danes obsega zelo široko paleto izdelkov in storitev. V ospredju so vhodna vrata in drugo stavbno pohištvo iz aluminija tudi v kombinaciji z drugimi materiali ter dekorativni paneli za vrata.



Dušan Bezek, direktor podjetja BKM, se je na začetku svoje poslovne poti ukvarjal s suhomontažnimi sistemi in ključavničarstvom. Po nekaj letih je dejavnost dopolnil z izdelavo nadstreškov, montažo PVC stavbnega pohištva, montažo strešnih oken in solarnih kolektorjev. V podjetju so zagnali tudi lastno proizvodnjo PVC stavbnega pohištva, kasneje pa dodali še ponudbo izdelkov iz aluminija.

Družinsko podjetje Bezek, poleg Dušana sta v domačem podjetju zaposleni tudi žena Lidija in hči Leja, se danes uvršča med najkakovostnejše proizvajalce stavbnega



pohištva iz aluminija in PVC. Večji del poslovanja predstavlja proizvodnja in montaža vhodnih vrat ter izdelava dekorativnih panelov za vrata, ponudbo pa zaokrožujejo z okni, avtomatskimi vrati, garažnimi vrati, senčili, steklenimi ograjami, zimskimi vrati in drugim.

Z namenom trženja dekorativnih panelov za vhodna vrata so leta 2014 ustanovili podjetje Dekorpanel in svojo prodajno mrežo razširili po celotni Sloveniji ter na območja Hrvaške, Avstrije in Italije, njihovi izdelki pa so pot našli tudi v Anglijo, Francijo in Nemčijo. Blagovna znamka Dekorpanel namreč ponuja širok nabor modelov – od brezčasne klasike do ultramodernih linij, ki sledijo najnovejšim arhitekturnim trendom. Kadar stranka med temi ne najde ustreznega modela zase, so ji pripravljene prisluhniti in izdelati panel po njenih željah.

V podjetju BKM je okrog 25 zaposlenih, ki večinoma prihajajo iz lokalnega okolja. Kot je povedal Bezek, bi si želeli več tehničnega kadra, a ga težko dobijo. Zato v podjetju še toliko bolj stavijo na stabilnost in dolgoročni razvoj svojih zaposlenih, saj se zavedajo, da so zadovoljni delavci zelo dragoceni.

Eva Mihelič

Zmaga, ki je odmevala v svetu wootza

V svetu, kjer serijska proizvodnja izriva ročne spretnosti, Tilen Šumah iz Kotelj dokazuje, da kovaštvo ni le ostanek zgodovine, temveč vrhunska obrt, ki združuje znanost, umetnost in inovacijo. Nedavna zmaga na mednarodnem tekmovanju združenja Wootz Society ga postavlja ob bok svetovnim mojstrom izdelave damaščanskega jekla.

Tilen Šumah je pred kratkim dosegel izjemen mednarodni uspeh. V močni svetovni konkurenci na tekmovanju, ki ga prireja International Wootz Society (mednarodno združenje mojstrov, ki ohranjajo tradicijo izdelave damaščanskega jekla po postopkih, starih več tisoč let), je zmagal v kategoriji okrasnih predmetov. Prepričal je z obeskom za ogrlico, v katerem je mojstrsko združil wootz jeklo, medenino in drag kamen (na sliki).

»Izdelava wootza je izjemno zahtevna. Sestavine morajo biti natančno odmerjene, ustrezno staljene v lončku in nato po-

trpežljivo ohlajane, da nastane ingot s specifičnim kristalnim vzorcem,« pojasnjuje Tilen, ki je edini slovenski predstavnik v tem prestižnem združenju.

Poleg izdelkov iz damaščanskega jekla ustvarja replike zgodovinskega orožja, unikatne nože za vrhunske kuharje ter različne uporabne in okrasne kovane izdelke, pri čemer združuje starodavne tehnike s sodobnimi pristopi.

Tilnova pot se je začela pred dobrimi desetimi leti v majhni delavnici v Mežici, svojo prvo kovačijo pa si je uredil v starem hlevu, ki sta mu ga odstopila stara starša. Čeprav ga je pot sprva vodila proti študiju metalurgije v Ljubljani, je svojo pravo poklicno identiteto našel na Ravnah, kjer je diplomiral kot inženir strojništva.

Njegovo znanje temelji na spoštovanju tradicije, ki se običajno prenaša iz roda v



rod. Učil se je pri priznanih mojstrih, kot so Mihael Krištof, Vladimir Zupančič, Ivan Praznik, Franc Vačun in Guido Kapsch iz Celovca, od katerega se je učil veščine zlatarstva in obdelave plemenitih kovin.

Danes Tilen ponosno nosi certifikat domače in umetnostne obrti Art & Craft ter naziv Priznani rokodelc. Sodeluje tudi z več muzeji in zbiratelji, za katere izdeluje replike, restavrira starinsko orožje in druge kovinske dele. Poleg tega je že nekaj let tudi grajski kovač na gradu Hochosterwitz (Visoka Ostrovica) v Avstriji.

Eva Mihelič



Ko se najpazljivejši investitor sveta umakne v denar

V svetu financ obstaja le malo trenutkov, ko bi bilo vredno za hip prenehati spremljati naslove in pozorno opazovati, kaj počnejo tisti, ki so v zadnjih sedmih desetletjih preživeli vse vrste borznih ciklov. Eden takšnih trenutkov je prav zdaj. Berkshire Hathaway, podjetje, ki ga je do konca leta 2025 vodil Warren Buffett, ima na svojem bilančnem stanju rekordnih 397 milijard dolarjev v gotovini in kratkoročnih ameriških zakladnih menicah. To ni običajna številka. Je največja gotovinska pozicija v zgodovini katerega koli investicijskega podjetja na svetu in več kot tržna kapitalizacija velikanov, kot sta Bank of America in Coca-Cola.

Buffett, ki je bil v zadnjih štirinajstih zaporednih četrletjih svojega mandata neto prodajalec delnic, je na zadnjem letnem srečanju Berkshire Hathaway maja 2026 prvič po šestdesetih letih sedel med občinstvom. Pa vendar je ravno on s svojim komentarjem zaznamoval celotno dogajanje. Sodobne ameriške borze je opisal z eno samo, neusmiljeno besedo – igralnica. Dodal je, da takšnega razpoloženja igre na srečo na trgih še ni videl. To ni izjava nekoga, ki je izgubil občutek za čas. Je opozorilo človeka, ki je leta 1969 zaprl partnerstvo, ker ni več našel poštenih cen, in ki je tudi leta 1999 in leta 2007 pred zlomom kopicil denar.

Zgodovina nas uči eno samo stvar. Ko Buffett kopicil gotovino, to nikoli ne pomeni, da bo trg zlomljen jutri. Pomeni pa, da njegovi indikatorji, ki jih je oblikoval skozi sedem desetletij investiranja, ne najdejo več dovolj poštene vrednosti, da bi upravičili nakup. Po njegovem je delniški trg pregret. In to je signal, ki ga noben resen investitor ne sme ignorirati.

Shillerjev indeks – druga najvišja vrednost v 145 letih

Drugi opozorilni znak je še bolj zanimiv. Shillerjev indeks CAPE, ki je delo Nobelovega nagrajenca Roberta Shillerja in meri razmerje med ceno indeksa S&P 500 in povprečnimi dobički podjetij v zadnjih desetih letih, prilagojenimi za inflacijo, je maja 2026 znašal že nad vrednostjo 40. Dolgoletno povprečje tega kazalnika vse od leta 1881 znaša približno 17. Današnja vrednost je torej več kot dvakratnik zgodovinskega povprečja. Še bolj zaskrbljujoče pa je, da je v celotni zgodovini ameriških borz indeks CAPE samo enkrat presegel raven 40, in to je bilo decembra 1999 tik pred zlomom tako imenovanega dot-com balončka, ko so takrat močno padle vrednosti internetnih in tehnoloških podjetij. Tedaj je Shiller dosegel vrh pri 44, indeks S&P 500 pa je nato v dveh letih in pol izgubil približno polovico svoje vrednosti.

Trenutna vrednost je torej bistveno višja od ravni pred zlomom leta 1929, ko je indeks znašal okoli 32, in precej višja od ravni pred globalno finančno krizo leta 2007, ko je dosegel približno 27. Ko se Shillerjev CAPE zgodovinsko giblje med 35 in

40, je temu pogosto sledilo obdobje nižjih donosov ali padcev borznih trgov. Vsakič brez izjeme.

Tu se pogosto pojavi pomembno opozorilo. Sodobni S&P 500 ni isti kot tisti iz leta 1999. V njem prevladujejo velika tehnološka in programska podjetja z bolj stabilnimi dobički kot ciklični industrijski velikani prejšnjih obdobj. Zato nekateri analitiki trdijo, da je trajno višja vrednost CAPE upravičena. A celo Shiller sam opozarja, da so povišane vrednosti zgodovinsko vedno napovedovale obdobja nižjih donosov v naslednjih desetih do dvajsetih letih. Pričakovani prihodnji letni donos pri sedanji vrednosti CAPE je po nekaterih izračunih komaj 1,3 odstotka letno na delniških trgih.

Umetna inteligenca, medsebojno financiranje in koncentracija tveganja

Skoraj celotno borzno rast zadnjih dveh let je poganjala ena sama zgodba: umetna inteligenca. Magičnih sedem, sedem največjih ameriških tehnoloških podjetij, predstavlja danes približno kar tretjino celotne kapitalizacije indeksa S&P 500 in skupno tržno vrednost okoli 21,5 bilijona dolarjev. To je približno 16 odstotkov vrednosti vseh delnic na svetu. Ko je razmerje med ceno in dobičkom indeksa S&P 500 ob koncu leta 2025 doseglo 30,9, je vsak član magičnih sedmih podjetij trgoval pri večkratniku, višjem od 30.

Nvidia je recimo za hip celo preseгла 5 bilijonov dolarjev tržne kapitalizacije, njeno razmerje med ceno in prihodki pa je novembra presegló 30, kar je raven, ki jo strokovnjaki tradicionalno povezujejo z balonom.

Še bolj zaskrbljujoče od samih večkratnikov pa je struktura financiranja umetne inteligenca. Goldman Sachs ocenjuje, da bodo kapitalski izdatki za umetno inteligenca letos dosegli 390 milijard dolarjev, naslednje leto pa naj bi narasli za nadaljnjih 19 odstotkov. Bank of America napoveduje, da bodo do leta 2030 znašali kar 1,2 bilijona dolarjev letno. A kdo dejansko plačuje to porabo? Raziskovalno poročilo banke Morgan Stanley je razkrilo, da je deset najpomembnejših podjetij v AI sektorju med seboj povezanih, kar pomeni, da

OpenAI, Nvidia, Oracle, Microsoft in AMD med seboj pretakajo milijarde dolarjev preko lastniških deležev, dogovorov o delitvi prihodkov, dobaviteljskega financiranja in sporazumov o ponovnih odkupih delnic.

To seveda po vseh učbenikih nikakor ni zdrava ekonomska dinamika. To je struktura, ki je zastrašujoče podobna telekomunikacijskemu balonu v devetdesetih letih, ko so se izvajalci omrežij in proizvajalci opreme medsebojno financirali, dokler se zgodba ni končala z brutalnim padcem na delniških trgih. Pomembno vprašanje, ki se počasi, a vedno glasneje postavlja na Wall Streetu, je, kdaj bodo morali AI veliki končno pokazati, da vse te investicije dejansko ustvarjajo dobiček. Trenutno se denar pretaka v kupovanje grafičnih procesorjev in gradnjo podatkovnih centrov, ne pa v stabilne dobičke iz dejanske uporabe storitev umetne inteligenca.

Dolar slabi, obvezniški trg pa poka po šivih

Medtem ko delniški trgi neumorno rastejo, se v ozadju dogaja nekaj precej manj prijaznega, a je ta signal še veliko bolj pomemben. Indeks ameriškega dolarja DXY je maja 2026 padel na okoli 97 točk, kar je 10-tedensko dno. Še pomembneje, dolar je v letu 2025 izgubil približno 10 odstotkov svoje vrednosti, večina napovedi pa za drugo polovico leta 2026 predvideva nadaljnjo oslabitev v razpon med 90 in 96. To se dogaja v okolju, ki bi po vseh klasičnih pravilih moralo dolar krepiti – geopolitične napetosti na Bližnjem vzhodu, povišane cene nafte in situacije, v kateri je Ameriška centralna banka, ki ne more zniževati obrestnih mer zaradi vse višje inflacije. Pa vendar dolar slabi. Razlog je preprost, a globok. Svet tiho prerazporeja svoje rezerve stran od ameriških finančnih instrumentov.

Zelo dramatično se namreč odvija v zadnjih mesecih drama na obvezniškem trgu. Donos desetletne ameriške državne obveznice je v zadnjih tednih maja 2026 dosegel 4,60 odstotka, kar je najvišja raven v zadnjem letu. Tridesetletna ameriška obveznica je bila prodana na dražbi z donosom nad pet odstotki, kar se je zgodilo prvič po letu 2007. Vlada Združenih držav je samo v enem tednu prodala 691 milijard

dolarjev obveznic, kupci pa zahtevajo vse višje donose. To pomeni eno samo stvar: zaupanje v ameriški dolžniški sistem se ruši pred našimi očmi. Razmerje med donosom tridesetletne obveznice in efektivno obrestno mero Fed pa je naraslo na rekordnih 149 bazičnih točk, kar pomeni, da je dolgoročni trg popolnoma ignoriral Fedove signale o znižanju obrestnih mer in vidi pred sabo predvsem inflacijo in težave v gospodarstvu.

Zasebni krediti – tihi balon, ki počasi poka

Tretje tveganje trenutno v sodobnem finančnem sistemu pa so zasebni krediti. To je trg, ki se je v zadnjih nekaj letih napihnil iz približno 500 milijard na 1,7 bilijona dolarjev in deluje večinoma izven dosega tradicionalne regulacije. Po podatkih Fitch Ratings je stopnja neplačil v ameriškem zasebnem kreditnem sektorju aprila 2026 dosegla rekordnih 6 odstotkov, kar je največ od ustanovitve tega indeksa leta 2024. Morgan Stanley napoveduje, da bi se lahko stopnja neplačil v naslednjih mesecih približala 8 odstotkom, najslabši scenarij banke UBS pa govori celo o 15-odstotni stopnji neplačil v tem letu.

Samo v letošnjem letu mora biti refinanciranih kar 162 milijard dolarjev zasebnih kreditov, na širši trg pa pridejo še komercialne nepremičnine v vrednosti 875 milijard dolarjev. Družbe, kot je KKR, so že prisiljene dodajati svež kapital v lastne sklade, da bi preprečile širjenje panike in uskladili želje po izplačilih vlagateljev. Programska industrija, ki predstavlja približno 40 odstotkov vseh zasebnih kreditov, povezanih s skladi tveganega kapitala, je bila še posebej močno prizadeta zaradi sprememb, ki jih prinaša umetna inteligenca. To je pomemben paradoks, ki ga trenutno spremljamo na trgih: umetna inteligenca hkrati napihuje vrednost zgolj peščice delnic in hkrati uničuje poslovne modele tistih, ki so nekoč veljali za nedotakljive velikane na področjih programske opreme.

Je torej čas za pobiranje dobičkov?

Vsi ti indikatorji, če opazujemo vsakega posebej, morda še ne pomenijo nepo-

srednega zloma. Buffett zato kopiči denar, Shillerjev CAPE je zaenkrat lahko samo opozorilni indikator. A vsi indikatorji in situacija na obvezniškem trgu skupaj sestavljajo sliko, ki je nismo videli vse od leta 1999. Borzni trgi so po vsakem merilu zgodovinsko pregrete, medtem ko se temelji finančnega sistema v ozadju tiho spreminjajo bolj kot kadarkoli doslej.

To ne pomeni, da bi investitorji morali panično razprodati svoje portfelje. Tako ravnanje je v zgodovini skoraj vedno pripeljalo do napačnih odločitev. Pomeni pa, da je trenutek, ko se je smiselno pred nakupom danes vprašati naslednje: »Bi danes z gotovino kupil te delnice po teh cenah?« Če je odgovor ne, potem je morda smiselno razmisliti o postopnem zniževanju izpostavljenosti. O pobiranju dela dobičkov. O razpršitvi v naložbene razrede, ki niso del te zgodbe – realne dobrine, plemenite kovine, energetska podjetja s pravimi denarnimi tokovi, izbrana podjetja iz razvijajočih se trgov. Ne kot vse ali nič, temveč kot postopno prerazporejanje portfelja, ki je v zadnjih letih morda postal preveč odvisen od ene same zgodbe.

Buffettovo sporočilo z letošnjega srečanja njegove družbe je v resnici zelo preprosto. Ko cene ne ponujajo več dobrih vstopnih točk, je čakanje samo po sebi že naložbena odločitev. Ne najbolj zabavna, a pogosto tista, ki ohranja kapital in denarno pozicijo za takrat, ko bodo trgi opomnili vse navzoče, da gravitacija deluje tudi pri delnicah.

Leto 2026 bo verjetno zapisano kot eno tistih, ko se je zgodovina znova obnovila po istem vzorcu. Najprej evforija. Nato spoznanje. In nato hud premik, ki bo ločil pripravljene od nepripravljenih. Kdo bo na koncu na pravi strani, ne bo odločal pogum, ampak previdnost in razpršitev. Tako kot vedno.

Matjaž Štamulak, neodvisni finančni svetovalec, investitor in predavatelj,
www.cresus.si



Organizacija dela in digitalna orodja za obrtnike

V prejšnjem članku smo načeli temo umetne inteligence in kako lahko to orodje pomaga pri vsakodnevnem delu. Tokrat pa bomo govorili predvsem o organizaciji dela, digitalnih orodjih in digitalni pismenosti. O temah, ki jih veliko obrtnikov in podjetnikov pogosto postavlja nekoliko na stran, čeprav imajo velik vpliv na količino dela, stres in dolgoročno rast podjetja.

Veliko obrtnikov in podjetnikov pozna situacijo, ko telefon zvoní med delom na terenu, v rokovniku manjka podatek o stranki, zaposleni čakajo na navodila, material pa še ni naročen. Delo kljub temu nekako steče, vendar pogosto z več stresa, improvizacije in izgubljanja časa, kot bi bilo treba.

Obrtnik je mojster svojega dela. To smo skozi pretekle članke že večkrat poudarili. Veliko manj pa govorimo o organizaciji. Ravno dobra organizacija pogosto pomeni več časa, manj zapletov, boljši pregled nad delom in večjo konkurenčnost.

Za primer pogledajmo dve manjši podjetji s petimi zaposlenimi in hitro bomo opazili zanimivo razliko. Prvo podjetje je tehnološko bolj organizirano, vendar nekoliko slabše pri sami izvedbi storitve. Drugo podjetje je vrhunsko v svoji obrti, vendar manj organizirano in manj digitalno podprto.

Če pogledamo kakovost storitve, bo pogosto izstopalo drugo podjetje. Ko pa pogledamo količino opravljenega dela, število strank in potencial za rast, ima velikokrat prednost prvo podjetje.

Zakaj?

Ker organizacija omogoča večjo ka-

paciteto dela. Pomeni manj izgubljenega časa, hitrejšo komunikacijo in manj vsakodnevnega kaosa. Dobra organizacija lahko do določene mere nadomesti tudi pomanjkanje znanja pri obsegu poslovanja. Po drugi strani pa ima podjetje z več znanja v obrti nekaj izjemno pomembnega. Kakovost. Če takšno podjetje svojemu mojstrstvu doda še dobro organizacijo dela in uporabo sodobnih orodij, lahko zelo hitro prehití konkurenco.

Organizacija ni več samo rokovnik

Vsak obrtnik oziroma podjetnik je do neke mere organiziran. Sicer na trgu ne bi preživel. Vprašanje pa je, ali je organizacija postavljena samo toliko, da delo nekako poteka, ali pa omogoča rast, razvoj in manj stresa. Veliko podjetnikov še danes uporablja rokovnike, listke in spomin. To sicer lahko deluje, dokler je dela manj. Ko pa podjetje raste in se povečuje število strank, terminov in zaposlenih, hitro nastanejo težave. Dve stranki dobita isti termin. Zaposleni pridejo na teren brez pravih informacij. Stranka kliče za staro ponudbo, pa je nihče ne najde. Material ni naročen pravočasno. Takšne situacije ne pomenijo samo

slabe volje, ampak pogosto tudi izgubo časa, denarja in v določenih primerih celo izgubo strank. Prav tukaj postanejo digitalna orodja zelo uporabna.

Spletni koledarji

Spletni koledarji, kot sta Google Kalendar ali Outlook, omogočajo veliko več kot samo beleženje terminov. Njihova največja prednost je preglednost. Obrtnik hitro vidi, katere termine ima določen dan, koliko časa mu posamezno delo vzame in kdo je zadolžen za teren. Kalendar lahko uporablja več zaposlenih hkrati, sistem pa lahko pošilja tudi avtomatske opomnike. Namesto listkov in telefonskih klicev imajo vsi pregled nad razporedom dela na enem mestu. Če se termin prestavi ali spremeni, spremembo takoj vidijo vsi zaposleni. To pomeni manj zmede, manj klicev in manj možnosti za napake.

Projektna orodja

Orodja, kot so Trello, Asana ali ClickUp, pomagajo pri organizaciji večjih projektov in nalog. Velik problem manjših podjetij je, da veliko informacij ostane »v glavi«. Lastnik ve, kaj je treba narediti, zaposleni pa pogosto nimajo jasnega pregleda nad



prioritetami ali statusom projekta. Projektna orodja omogočajo, da se delo razdeli na posamezne korake. Vsaka naloga ima lahko odgovorno osebo, rok izvedbe, opombe ali fotografije. Primer iz prakse je lahko podjetje, ki hkrati vodi več različnih projektov in terenov. Brez sistema hitro pride do situacije, ko zaposleni ne vedo, kaj ima prioriteto, material ni pravočasno pripravljen ali pa se informacije izgubljajo med telefonskimi klici in sporočili. Takšna orodja zmanjšujejo kaos in precej izboljšajo usklajenost ekipe.

Oblačne storitve

Veliko podjetij še vedno hrani pomembne dokumente samo na enem računalniku ali v fizičnih mapah. Problem nastane, ko dokumenta ni mogoče najti ali pa do njega dostopa samo ena oseba. Oblačne storitve, kot so Google Drive, OneDrive ali Dropbox, omogočajo, da so dokumenti dostopni kjerkoli in kadarkoli. Če je obrtnik na terenu in potrebuje staro ponudbo ali načrt, lahko do njega dostopa tudi prek telefona. Enako velja za fotografije projektov, račune, pogodbe ali garancije. To pomeni manj izgubljenega časa in hitrejši dostop do pomembnih informacij.

Excel še vedno ostaja zelo uporabno orodje

Excel je še danes eno najbolj podce-njenih orodij v manjših podjetjih. Veliko

obrnikov ga uporablja samo za osnovne izračune, v resnici pa lahko služi kot zelo uporabno orodje za pregled nad poslovanjem. Z njim lahko vodimo stroške, zalogo materiala, evidenco strank, prihodke, odhodke ali delovne ure zaposlenih. Veliko podjetij danes še vedno vodi evidence po listkih, zvezkih ali preko telefonskih pogovorov. Potem pa pride trenutek, ko je treba hitro preveriti, koliko materiala je še na zalogi, katera stranka še čaka na ponudbo ali koliko ur je bilo opravljenih na določenem projektu. Če podjetje vodi preprosto evidenco v Excelu, lahko vse informacije najde v nekaj sekundah.

Programi za vodenje strank

Veliko podjetij danes uporablja tudi programe za vodenje strank oziroma tako imenovane sisteme CRM. Gre predvsem za to, da ima podjetje na enem mestu zbrane podatke o strankah, ponudbah, opravljenih delih in komunikaciji. Ko stranka pokliče, lahko podjetje hitro preveri, kaj je bilo narejeno, kakšna je bila komunikacija in kakšna je zgodovina sodelovanja. To pomeni manj iskanja po papirjih, boljše odzivnost in bolj profesionalen odnos do strank.

Umetna inteligenca kot pomoč pri organizaciji

Čeprav smo umetno inteligenco podrobneje obdelali že v prejšnji številki, jo je

smiselno omeniti tudi tukaj. Danes lahko pomaga pri pripravi ponudb, pisanju odgovorov na elektronsko pošto, organizaciji urnikov, pripravi zapisnikov in ustvarjanju osnutkov dokumentacije. Primer iz prakse je obrtnik, ki vsak dan odgovarja na podobna vprašanja strank. Namesto da vedno znova piše enake odgovore, lahko umetna inteligenca pripravi osnovni osnutek, ki ga nato samo prilagodi konkretni situaciji. To ne pomeni, da umetna inteligenca nadomesti človeka. Lahko pa prihrani veliko časa pri ponavljajočih se opravilih.

Digitalna pismenost kot osnova

Pred uporabo vseh teh orodij moramo omeniti še eno pomembno temo. Digitalna pismenost. V nekaterih sektorjih je ta še vedno precej nizka. Prav zato se pri uvajanju novih orodij pogosto pojavijo odpor, frustracija in občutek, da digitalizacija samo otežuje delo. Res je, da lahko dobro organiziran rokavnik še danes odlično služi svojemu namenu. Vendar prednosti digitalne organizacije hitro postanejo očitne. Manj izgubljenih informacij, hitrejši dostop do podatkov, boljša usklajenost ekipe in manj vsakodnevnega stresa.

Pomembno je razumeti, da organizacija in digitalna orodja ne pomenijo manj obrti. Ravno nasprotno. Pomenijo lahko več časa za samo delo, manj administracije in boljši pregled nad poslovanjem. Na koncu tehnologija sama po sebi ni rešitev. Je pa zelo dobro orodje. Še posebej takrat, ko jo mojster svojega dela zna povezati z dobrim znanjem, izkušnjami in organizacijo.

Veliko podjetnikov pri tem potrebuje tudi podporo in osnovno digitalno znanje. Prav zato v Simbioza Akademiji izvajamo izobraževanja in delavnice, kjer lahko obrtniki in podjetniki spoznajo digitalna orodja, ki pomagajo pri organizaciji dela in vsakodnevnih procesih ter podjetju omogočajo bolj učinkovito poslovanje.

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

Kako izvesti učinkovit prenos družinskega podjetja

Ključen razlog za propad kar dveh tretjin podjetij je prepozen prevzem odgovornosti naslednikov. Zaradi tega je ogroženo nadaljevanje uspešnega poslovanja podjetja. Za to, da je prenos vodenja podjetja uspešen zgolj v tretjini primerov, je sicer več razlogov.

Velikokrat slišimo idejo staršev, da bodo nasledniki prevzeli še njihove naloge. Nasledniki odkimavajo, da že svojih nalog ne zmorejo opravljati. Starši vztrajajo, da bodo že nekako zmogli. Češ, komu pa bomo sicer predali naše naloge.

Po drugi strani veliko upokojenih staršev zatrjuje, da več ne počnejo nič posebnega. Nasledniki so prevzeli posel. Sami so zgolj še v podporo. Potem mama nekako prizna, da vodi še vse finance in plačila, oče pa ima nekaj svojih nalog, ki jih opravlja samostojno.

Začnemo se pogovarjati, da bi za nadomestilo očeta potrebovali novega zaposlenega. Mamo bosta naslednika težko nadomestila, ker sta že tako preobremenjena. Finance bi bilo smiselno obdržati v družinskem krogu. Nobena od partnerk ne bi tega delala. Bomo to nalogo zaupali računovodji ali zunanjemu direktorju?

Kako naj bi bil videti uspešen prenos odgovornosti na naslednike?

- Starši bi se morali s potomci o tem resno pogovarjati vsaj pet let pred upokojitvijo.

- Zelo smiselno bi bilo več resnih pogovorov o motivaciji za prevzem vodenja družinskega podjetja.

- Za preveritev kapacitet naslednikov bi bilo dobro povprašati strokovnjake.

- Treba je narediti jasen vsebinski in časovni načrt prenosa odgovornosti.

- Nujna je jasna časovnica postopnega umika staršev in predaja vodenja.

- Treba je določiti, katere so končne ključne funkcije naslednikov in česa ne bodo počeli.

Starši se vse preveč ukvarjajo z davki. Najbolj jih skrbi, kolikšna bo davčna obremenitev. Ob tem »pozabijo« na pravočasen prenos odgovornosti na naslednike in mentorstvo. Marsikateri starš tudi ni učitelj in se pri tem zatakne. Mnogi silijo potomce v prevzem posla, čeprav ti niso motivirani za prevzem odgovornosti. Večina staršev čaka vse do upokojitve in še čez.

Brat in sestra prevzemata podjetje

Oče ima že sedem let pogoje za upokojitev. Šteje skoraj sedemdeset let. Dolgo je odlašal. Na koncu se je le odločil, da je načel čas, da se postopno umakne. Hči vodi

prodajo in komercialo, sin pa je tehnolog in vodja tehničnega dela. Njuna ideja je bila, da bi poiskali zunanjega direktorja.

Poleg tega sta želela še vsak svojega pomočnika. Hči pri skoraj štiridesetih želi ustvariti družino. Zaradi prekomernega dela do sedaj enostavno ni imela časa za zasebno življenje. Očetu ideja potomcev ni bila všeč. Zatrjeval je, da bodo s tem uničili podjetje s 33 zaposlenimi. Naslednika sta mu nasprotovala, da bo ravno obratno, saj so sedaj kadrovsko podhranjeni in izgubljajo priložnosti.

Oče je vztrajal pri svojem. Od potomcev je zahteval, da naredita načrt, kdaj in katere njegove naloge bosta prevzela. Potrebovali smo kar štiri srečanja, da smo očeta postopno omehčali. Na koncu smo z našo unikatno metodo izbrali primerne direktorja, ki bo nadomestil očeta.

Naredili smo konkreten popis nalog za novega direktorja. Poleg tega tudi za naslednika, ki jih bosta predala zaposlenim. Pri tem smo za vsakega določili prioritete naloge in cilje. Zapisali smo, kaj so še ostala področja dela. Obenem smo tudi jasno določili odgovornosti zaposlenih in česa posameznik ne izvaja.

Na ta način smo lahko izbrali najbolj primerne kandidata za direktorja. Hči je že po nekaj mesecih ugotovila, da sta se učinkovitost dela in produktivnost dvignila za najmanj 25 %.

Oče je pravočasno načrtoval prenos

Ni veliko primerov, ko starši še pred upokojitvijo razmišljajo o predaji odgovornosti. Za brezplačen posvet nas je poklical oče, ki se je želel oglasiti sam. V tistem trenutku je bil star 57 let. Izkazalo se je, da sta z ženo pred leti poslušala eno naših delavnic, v spominu pa mu je najbolj ostal napotek, da je o prenosu treba začeti razmišljati najmanj pet let pred upokojitvijo.

Ocenil je, da je sedaj pravi čas, da se družina o tem začne pogovarjati. Ker so delovali v tipično tehnološki dejavnosti, je bil izziv, ker hčeri nista bili tehnično usmerjeni tip človeka. Pred leti je oče računl, da bo to sin, ki pa se je odločil za samostojno pot. Ni želel nadaljevati dela v družinskem podjetju. Starša ga pri tem nista ovirala.

Oče se je takoj po obisku naše delavnice odločil, da bo vzgojil svojega naslednika na tehničnem področju. Jasno mu je bilo, da v družini nima te rešitve. V teh nekaj letih mu je uspelo najti primernega kandidata, na katerega je postopno prenašal znanje, izkušnje in mu predajal vse več odgovornosti. Proces je potekal učinkovito, saj mu je pri tem pomagal izkušeni mentor.

Ta poslovni svetovalec mu je pomagal tudi jasno določiti funkciji za obe hčeri. Ocenili so, da je za podjetje boljša rešitev, če ena od hčera prevzame direktorsko funkcijo. Po večkratnih pogovorih so prišli do rešitve, da bo starejša hči postala direktorica. Njena ključna naloga bo vodenje podjetja in prodaja. Mlajša bo skrbela za finance in marketing.

Ko se je podjetnik oglasil pri nas na brezplačnem informativnem srečanju, je bil velik del zastavljenih ciljev že dosežen. Oče je bil praktično že razbremenjen operativnih funkcij. Opravljal je le še mentorske naloge za vsa tri področja, ki so jih prevzemali nasledniki.

Najbolj ga je zanimalo, kako predati lastništvo in kako zadržati bodočega tehničnega direktorja. S sodelavcem sva predlagala, da se mu podari 24-odstotni delež podjetja. Običajno na našem inštitutu nismo naklonjeni ideji podarjanja deležev ključnim zaposlenim. To je praksa zgolj v primerih, ko je od tega kadra zares odvisna nadaljnja usoda podjetja.

Podjetnik je tudi sam razmišljal o tej možnosti. Ni pa vedel, kako bi to izpeljal. Skrbelo ga je namreč, da bi lahko prišlo do izkoriščanja. Predlagali smo, naj se pri nas oglasi vsa družina brez bodočega tehničnega direktorja, načrt pa bomo pripravili, če se bodo vsi člani strinjali.

Njegov odgovor je bil, da se vsi strinjajo. Nasmehnil sem se in odgovoril: »To želiva preveriti s sodelavcem. Skozi pogovor bova prek govornice vaših teles ugotovila, če to res drži.« Običajno se namreč dogaja, da marsikdo ne izrazi svojega dejanskega mnenja.

Izkazalo se je, da je bil najin dvom upravičen. Oče je bil prepričan v svojo odločitev, žena je imela konkretne pomisleke, mlajša hči pa celo ni bila preveč naklonjena tej ideji. S sodelavcem sva pojasnila naš način dela in predstavila ponudbo. Na

Brezplačna delavnica Prenos družinskega podjetja

Vabljeni na brezplačno spletno delavnico **Prenos družinskega podjetja**, ki bo v **četrtek, 18. junija**.

Ključne teme:

- Podaritev lastništva d. o. o. potomcem ali drugim družinskim članom.
- Razlika med postopki in možnosti prenosa 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 bodo v naslednjih letih upokojevali;
- naslednike podjetja, ki ga prevzemajo 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 jih posel prevzema več. Več o vsebini in prijave na most-delavnice.si.

strateško srečanje je nato prišla celotna družina, vključno z bodočim tehničnim direktorjem.

Slednji o ideji solastništva ni vedel ničesar. Začeli smo se pogovarjati o njegovih osebnih ciljih in prihodnosti v podjetju. Izkazalo se je, da se dolgoročno vidi v podjetju kot vodja tehničnega sektorja. Razložil je prednosti tega delovnega mesta skozi svoja osebna pričakovanja. Po daljšem pogovoru sva s sodelavcem prišla do zaključka, da ni ovir za skupno solastništvo.

Podjetnik je bil zelo zadovoljen. Dogovorili smo se, da bo hčerama v tem trenutku podaril vsaki 12-odstotni delež podjetja. Na ta način bo še vedno lastniško o vsem odločal, saj ima potreben večinski 75-odstotni delež. V času treh let se bo izkazalo, ali sestri dobro delujeta kot bodoči solastnici.

Obenem bo svojo dodatno motivacijo s še večjim prevzemanjem odgovornosti izkazal bodoči tehnični direktor. Če bo vse teklo po načrtu, bo podjetnik hčerama podaril vsaki še 12 %. S tem bosta imeli skupaj 48-odstotni lastniški delež, oče pa še vedno večinskega.

Takrat bomo zapisali družinsko in solastniško ustavo, v kateri bomo opredelili

vse solastniške dogovore, ki bodo veljali tudi za bodočega tehničnega direktorja. Kasneje jih bomo preslikali v zavezujočo družbeno pogodbo.

Če bodo nasledniki v nadaljnjih treh letih izpolnili vse zastavljene cilje in pričakovanja, bo podjetnik razdelil še svoj preostali delež. Končno lastniško razmerje bo tehnični direktor 24 %, hčeri vsaka po 38 %. Na ta način bosta imeli hčeri absolutni večinski delež. S tem se lahko samostojno odločata o lastniških zadevah.

Obenem pa, če se sestri ne bi strinjali, se lahko tehnični direktor s svojimi 24 % postavi na stran ene sestre. Na ta način podjetje pri strateških odločitvah ne more priti v pat položaj. Zapisanega ne razumite kot recept in univerzalno zapisano pravilo, saj je vsaka družinska situacija specifična.

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



Ko se v podjetju začne odločati

O moči v organizacijah redko govorimo neposredno. Ne zato, ker je ne bi bilo, temveč zato, ker je pogosto neprijetna. Raje jo zapakiramo v bolj sprejemljive besede, kot so vpliv, vodenje ali odgovornost. Sliši se mehkeje, bolj profesionalno, bolj obvladljivo. A pod vsemi temi izrazi obstaja nekaj bolj osnovnega, nekaj, kar se ne da zares omiliti.

Vrednote povedo, kaj je pomembno, kultura pokaže, kako to živimo, moč pa odloči, kaj od tega bo obveljalo. In prav zato je moč tista plast organizacije, ki je ni mogoče zaobiti. Lahko jo ignoriramo, jo olepšamo ali se celo pretvarjamo, da je porazdeljena bolj enakomerno, kot v resnici je. A v trenutku, ko pride do neke odločitve, se vedno razkrije v svoji pravi obliki.

Ne glede na to, kako jo poimenujemo, ostaja dejstvo: moč določa, kaj se bo v organizaciji na koncu zgodilo. Ne kot ideja. Kot dejstvo.

Kje se moč zares pokaže

V vsakdanjem delovanju organizacije je veliko prostora za sodelovanje. Ljudje prispevajo, razpravljajo, izmenjujejo mnenja in ustvarja se občutek skupnega prostora, kjer imajo ideje težo. A pride trenutek, ko razprava ni več dovolj in je potrebna akcija.

Takrat je treba izbrati smer. Ko je treba nekaj potrditi, nekaj zavrniti, nekaj postaviti višje in nekaj nižje. Takrat se dinamika spremeni in pokaže se, kdo ima zadnjo besedo. Samo po sebi to sploh ni problem, saj

organizacija brez odločitev obstane. Brez jasnega zaključka se namreč energija razprši, odgovornost izgine, smer se zabriše. Prav zato nekdo mora odločiti.

Problem v resnici nastane drugje. Ne v tem, da moč obstaja, temveč v tem, da kdaj ni jasna in pregledna. Da ni jasno, kdo jo ima. Da ni jasno, po kakšnih kriterijih jo uporablja, ali velja isto pravilo za vse in ali se spreminja glede na situacijo, rezultat ali osebo.

In ko ni jasnosti, se zgodi nekaj zelo človeškega: ljudje začnejo opazovati. Ne

poslušajo več besed. Opazujejo ... kdo je bil slišan in kdo ne, katera odločitev je bila potrjena in katera zavrnjena, kaj se zgodi, ko nekdo prestopi mejo, kdo ima večji vpliv in kdo manjši (pogosto neodvisno od vloge). Iz vseh teh informacij ljudje začnejo sestavljati predstavo. Ne tiste, ki je zapisana, temveč tiste, ki se pokaže v praksi.

Moč kot ojačevalec

Moč sama po sebi ni dobra ali slaba. Je pa izjemno učinkovita, ker deluje kot ojačevalec. Kar je pri posamezniku še komaj opazno, postane skozi moč jasno vidno. Lastnost, ki je bila morda osebna preferenca, postane skozi odločanje vodje sistemska usmeritev.

Vodja, ki ceni hitrost, ne bo samo sam deloval hitro. Ustvaril bo okolje, kjer bo hitrost pričakovana.

Vodja, ki ceni nadzor, ne bo samo sam preverjal. Ustvaril bo sistem, kjer bo preverjanje norma.

Vodja, ki ceni zaupanje, ne bo samo delegiral nalog. Ustvaril bo prostor, kjer bo samostojnost postala pričakovana oblika delovanja.

Moč ne ustvarja vrednot, le izpostavi jih in naredi vidne. Z vidnostjo začnejo postajati pravila, ki niso nujno vedno napisana, so pa še kako živeta. In prav ta pravila, ki niso zapisana, na koncu določajo delovanje.

Trenutek odločitve

Dolgo lahko govorimo o vrednotah. Lahko jih razlagamo, zapisujemo, usklajujemo med seboj, jih razvrščamo po pomembnosti in iz njih sestavljamo pravila, ki naj bi usmerjala delovanje. Lahko vanje tudi iskreno verjamemo in jih želimo živeti. A pride trenutek, ko se teorija sreča z realnostjo in se dobronamerna kultura lahko sesuje kot hišica iz kart.

Ne zato, ker ne bi bilo pomembno, temveč zato, ker se pojavi nekaj, kar zahteva več kot razlago. Pojavi se situacija, ki zahteva izbiro. Zmanjka časa. Rezultat ni dosežen. Pojavi se napaka, ki ima posledice. Nekdo stopi čez mejo, ki je bila do takrat bolj občutena kot jasno določena.

V takih trenutkih ni več prostora za razmislek na ravni idej. Ni več časa za tehtanje vseh možnosti ali za iskanje popolnega odgovora. Odločitev mora biti spreje-

ta čim prej, mogoče celo takoj. In prav zato se v takih trenutkih ne odločamo več na ravni deklaracij, temveč na ravni prioritet.

Kaj damo višje.

Kaj zaščitimo.

Čemu damo prednost.

In prav tu se zgodi nekaj pomembnega. Vodja v takem trenutku ne rešuje samo situacije. Tudi če se tega ne zaveda in si tega ne želi, s svojo odločitvijo utrjuje vzorec moči. Ustvarja referenco, na katero se bodo ljudje oprli naslednjič, ko se bodo znašli v podobni situaciji.

Če v takem trenutku zaščititi rezultat, sistem razume, da je rezultat višja vrednota. Če zaščiti odnos, sistem razume nekaj drugega. Če reagira z nadzorom, se utrdi nadzor. Če reagira z zaupanjem, se utrdi zaupanje. To se ne zgodi zato, ker bi bilo izrečeno. Zgodi se zato, ker je bilo pokazano kot vedenje.

Ljudje si takih trenutkov ne zapomnijo kot enkratnih dogodkov. Zapomnijo si jih kot signal in kot odgovor na vprašanje, ki ga pogosto sploh niso postavili na glas: kaj je tukaj zares pomembno? In naslednjič, ko bodo v podobni situaciji, ne bodo iskali odgovora v vrednotah na steni. Iskali ga bodo v tem spominu in zato ti trenutki niso le operativni. So oblikovalni, kjer se vrednote nehajo razlagati in začnejo odločati.

Tiha pravila, ki vodijo sistem

Sčasoma se iz teh odločitev začne dogajati nekaj, kar večina organizacij zazna šele, ko je že utrjeno.

Začnejo nastajati pravila.

Ne tista, ki jih najdemo v dokumentih, pravilnikih ali strateških zapisih. Ta pravila imajo svoj namen, svojo logiko in pogosto tudi dobro namero. A obstaja še druga plast pravil. Tista, ki niso nikoli zapisana, a jih ljudje kljub temu zelo dobro poznajo. Izkušnje, ki jih nosijo v sebi.

Ta pravila ne nastanejo z odločitvijo. Nastanejo sčasoma, iz ponavljanja, iz opazovanja in drobnih signalov, ki jih ljudje zaznavajo v vsakodnevnih situacijah. In dajejo odgovore na vprašanja, ki jih nihče ne postavi na glas, a jih vsi živijo.

Kdo lahko nasprotuje – in kdo raje molči.

Kdo lahko postavi vprašanje – in kdo ga raje zadrži zase.

Kdo lahko naredi napako brez posledic – in kdo si tega ne more privoščiti.

Kdo lahko reče »ne« – in kdo tega prostora nima.

A pravila ne določajo le tega, kdo ima prostor. Določajo tudi, kako se ta prostor uporablja.

Kako nekdo nasprotuje – neposredno ali prikrito.

Kako se postavi vprašanje – kot prispevek ali kot tveganje.

Kako se govori o napaki – kot o učenju ali kot o krivdi.

Kako se reče »ne« – jasno ali z izogibanjem.

In če gremo še globlje, začnejo ta pravila določati tudi razloge.

Zakaj nekdo spregovori – da izboljša ali da zaščiti sebe.

Zakaj nekdo postavi vprašanje – iz radovednosti ali iz previdnosti.

Zakaj nekdo prevzame odgovornost – zaradi rezultata ali zaradi podobe.

In na koncu določajo še nekaj, kar je morda najmanj vidno, a najbolj vplivno.

Kaj je sploh vredno narediti.

Kaj se izpostavi kot pomembno – rezultat, odnos ali trud.

Kaj se šteje kot uspeh – dosežen cilj ali pot do njega.

Kaj se opazi – napake ali napredek.

Ta pravila niso nikoli formalno predstavljena. Nihče jih ne razloži na uvajanje. Nihče jih ne zapiše v priručnik, a so kljub temu izjemno jasna. Ljudje ne sledijo temu, kar piše, sledijo temu, kar se zgodi. Zapomnijo si, kaj se je zgodilo zadnjič in na podlagi tega se odločijo, kako bodo ravnali naslednjič. In prav v tej kombinaciji – kdo, kako, zakaj in kaj – se kultura zares zasedra. Ne kot ideja. Kot realnost. In ljudje ne potrebujejo razlage. Potrebujejo izkušnjo.

Razpravo o moči bomo nadaljevali prihodnji mesec, ko bomo med drugim govorili tudi o tem, kaj se zgodi v podjetju, ko moč ni jasna oziroma ni povsem jasno, kdo odloča, kaj se zgodi, če moč postane logika in kako moč postane smer.

*Denis Hilčer, Poslovni trener in coach,
FirstClass, d. o. o., 040 933 536,
denis.hilcer@first-class.si*

Okrepite podnebno odpornost svojega podjetja

V svetu, kjer podnebne spremembe postajajo vsakodnevna realnost, podjetja ne morejo več ostajati reaktivna. Vročinski valovi, poplave in motnje v oskrbi z energijo niso oddaljena tveganja, temveč neposredni izzivi, ki vplivajo na stabilnost in dobičkonosnost poslovanja. Danes vprašanje ni »če« bo podjetje prizadeto, temveč »kako pripravljeno je« na te izzive.

Projekt **CLIMASAFE** je zasnovan tako, da malim in srednje velikim podjetjem, zlasti tistim z visoko porabo energije, pomaga razumeti podnebna tveganja in sprejeti praktične ukrepe za njihovo obvladovanje.

Sodelovanje na javnem razpisu CLIMASAFE je popolnoma brezplačno. Izbrana podjetja bodo prejela energetske ocene in prilagojena priporočila, ki okrepijo odpornost podjetja, brez kakršnih koli stroškov.

Kdo se lahko prijavi?

Priložnost je namenjena MSP, ki delujejo v regijah, kjer se prepletata visoka poraba energije in izpostavljenost podnebnim vplivom. Upravičeni prijavitelji vključujejo podjetja s sedežem v:

- italijanski pokrajini Benetke in Furlanija - Julijska krajina ali
- slovenskih regijah: Primorsko-notranjska, Osrednjeslovenska, Gorenjska, Obalno-kraška in Goriška.

Še posebej spodbujamo podjetja v energetske intenzivnih sektorjih, kot so

agroživilska industrija, metalurgija, strojništvo in proizvodnja pohištva – panoge, v katerih je zanesljiva oskrba z energijo ključnega pomena.

Zakaj sodelovati?

Sodelovanje v CLIMASAFE je več kot le ocena – gre za strateško prednost:

- Izbrana podjetja bodo prejela **hiter informativni energetski pregled** in prilagojena priporočila za obvladovanje izrednih razmer.
 - Postopek je **preprost, zaupen in brez administrativnega bremena**.
 - Sodelovanje je **brezplačno** – vašega podjetja ne bremenijo nobeni stroški.
 - Podjetja bodo povabljeni k izpolnitvi vprašalnika ali kratkemu intervjuju, bodisi na spletu bodisi osebno. Na podlagi odgovorov bodo strokovnjaki CLIMASAFE pripravili energetske ocene s praktičnimi smernicami za zmanjšanje trenutnih in prihodnjih podnebnih tveganj.
- Vse informacije bodo obravnavane strogo zaupno in v skladu z uredbo GDPR.



Postopek prijave

Podjetja se lahko prijavijo prek spletnega obrazca, kjer posredujejo ključne informacije o svojem poslovanju, rabi energije in proizvodnih procesih. Do prijavnice lahko dostopate s pomočjo kode QR.

Število mest je omejeno, zato je pravočasna prijava ključna. Izbrana podjetja morajo postopek zaključiti v določenem časovnem okviru. **Rok za prijavo na razpis je 30. junij 2026.**

Špela Žerjav



V trenutku se lahko spremeni vse

Vsakodnevno sprejemate odločitve, ki oblikujejo vaš način življenja – naj bo ta poln izzivov, miren in družinsko naravnani ali pa usmerjen v podjetniško rast. A ne glede na to, kakšna je vaša izbira, v kateri fazi življenja ste in kako skrbno načrtujete svoj vsakdan, vas lahko nepričakovani dogodki hitro postavijo pred preizkušnjo. Prav zato je ključna preiščljena in ustrezno zagotovljena zaščita. Pomemben del te varnosti je tudi življenjsko zavarovanje, ki ga lahko prilagodite svojemu življenjskemu slogu in potrebam.

Nepredvidljivost je realnost življenja

Nekaterih stvari se kljub previdnosti in skrbnemu načrtovanju ne da predvideti ali jih preprečiti. V trenutkih, ko se življenje obrne v nepričakovano smer, se pokaže vrednost ustreznega in pravočasno sklenjenega življenjskega zavarovanja. **Zavarovalnica Triglav ponuja prilagodljivo Zavarovanje življenja**, ki zagotavlja celostno zaščito za vas in vaše najbližje. Z njim lahko ohranite finančno stabilnost ter lažje pokrijete osnovne in dolgoročne življenjske stroške, ki nastanejo ob najtežjih življenjskih preizkušnjah.

Različne rešitve za različne potrebe

Prvi korak do sklenitve pravega življenjskega zavarovanja naj bo premislek o svojih načrtih in potrebah, o potrebah vaših bližnjih in tveganjih, ki ste jim izpostavljeni. **Zavarovanje življenja** je smiselna odločitev za mlade, pare, delovno aktivne posameznike in starejše, ki želijo poskrbeti za bolj varno prihodnost. **Dodatna kritja** pa omogočajo še več finančne varnosti, ki presega zgolj osnovno zaščito za primer smrti. S prilagodljivo izbiro kritij lahko poskrbite za varnost v primeru nepredvidljivih življenjskih preizkušenj, kot so **hude bolezni, nezgode ali dolgotrajne bolniške odsotnosti**. V omenjenih situacijah se na-

mreč pogosto pokaže, da stroški po postavljeni diagnozi šele začnejo naraščati, zato je razmeroma dostopna premija majhna cena v primerjavi s stroški in obremenitvami, ki lahko nastanejo, če zavarovanja nimate.

Za tiste, ki želite združiti finančno varnost in dolgoročno varčevanje, pa so na voljo tudi naložbena življenjska zavarovanja, ki omogočajo postopno gradnjo finančne rezerve.

Poskrbite za svoje zaposlene s kolektivnim življenjskim zavarovanjem

Imate podjetje? Potem veste, da je v poslovnem svetu skrb za zaposlene pomemben del odgovornega vodenja in pomembna konkurenčna prednost na trgu dela. Zato Zavarovalnica Triglav ponuja tudi **kolektivna življenjska zavarovanja**, ki podjetjem omogočajo, da svojim zaposlenim zagotovijo dodatno varnost in podporo v težkih trenutkih. S tem se krepí občutek pripadnosti podjetju in izboljšuje zadovoljstvo zaposlenih.

Ključna je tudi izbira ustrezne zavarovalne vsote

Poleg izbire pravega življenjskega zavarovanja je pomembno, da izberete tudi **ustrezno zavarovalno vsoto**. Ali veste, koliko bi potrebovali vi in vaši najbližji, da

ne boste prepuščeni naključju? V pomoč pri določitvi prave zavarovalne vsote vam je lahko brezplačen spletni kalkulator na strani Zavarovalnice Triglav, do katerega lahko dostopate tudi prek kode QR.



Premišljena odločitev danes za mirnejši jutri

Ne morete vplivati na vse, kar se vam lahko zgodi v življenju, lahko pa poskrbite, da nepričakovani dogodki ne ogrozijo vaše finančne varnosti in finančne varnosti tistih, ki vam pomenijo največ. Z ustreznim življenjskim zavarovanjem zaščitite sebe, svojo družino ali svoje zaposlene in poskrbite, da bo prihodnost – ne glede na izzive – vsaj nekoliko bolj predvidljiva in varna.

Več informacij o Zavarovanju življenja najdete na spletni strani www.triglav.si.

Predsedniki in upravni odbori strokovnih sekcij OZS za mandatno obdobje 2026–2030

Letos se je iztekel mandat organom OZS za mandatno obdobje od 2022 do 2026, zato so aprila in maja potekale volilne skupščine vseh naših 30 strokovnih sekcij. Vse so bile uspešno izvedene, njihovi poslanci pa so izbrali nove sestave upravnih odborov sekcij in nove predsednike sekcij, katerih delovanje bo sedaj potekalo v prihajajočem mandatnem obdobju od 2026 do 2030.

Predsednice in predsedniki strokovnih sekcij

Nove predsednice in novi predsedniki strokovnih sekcij naše stanovske organizacije OZS v mandatnem obdobju od 2026 do 2030 so:

Nataša Mikulin, predsednica Sekcije avtoserviserjev pri OZS, **Marko Brezavšček**, predsednik Sekcije cementnarjev, kamnosekov in teracerjev pri OZS, **Dejan Rojko**, predsednik Sekcije cvetličarjev in vrtnarjev pri OZS, **Sara Zavrl**, predsednica Sekcije čistilcev objektov pri OZS, **Iztok Zemljič**, predsednik Sekcije dimnikarjev pri OZS, **Suzana Rajh**, predsednica Sekcije za domačo in umetnostno obrt pri OZS, **Marjan Andrej Počivavšek**, predsednik

Sekcije elektro dejavnosti pri OZS, **Joško Rozina**, predsednik Sekcije elektronikov in mehatronikov pri OZS, **Samo Rovan**, predsednik Sekcije fotografov pri OZS, **Smiljan Škarica**, predsednik Sekcije frizerjev pri OZS, **Srečko Kunst**, predsednik Sekcije za gostinstvo in turizem pri OZS, **Franc Meža**, predsednik Sekcije gradbincev pri OZS, **Jure Matjaž**, predsednik Sekcije grafičarjev pri OZS, **Damjan Menard**, predsednik Sekcije instalaterjev-energetikov pri OZS, **Aleksandra Šinko Kuhar**, predsednica Sekcije kleparjev in krovcev pri OZS, **Bojan Železnik**, predsednik Sekcije kovinarjev pri OZS, **Irena Silič Torkar**, predsednica Sekcije kozmetikov pri OZS, **Marijan Sadek**, predsednik Sekcije lesnih strok pri

OZS, **Mateja Kožar**, predsednica Sekcije optikov pri OZS, **Matjaž Bevc**, predsednik Sekcije plastičarjev pri OZS, **Vladimir Černe**, predsednik Sekcije polagalcev talnih oblog pri OZS, **Saša Kovačev**, predsednik Sekcije predelovalcev kože pri OZS, **Franc Seršen**, predsednik Sekcije za promet pri OZS, **Igor Zupančič**, predsednik Sekcije slikopleskarjev, fasaderjev in črkoslikarjev pri OZS, **Idriz Tulek**, predsednik Sekcije steklarjev pri OZS, **Tadeja Flajs Udovič**, predsednica Sekcije tekstilcev pri OZS, **Lucija Arnold**, predsednica Sekcije trgovcev pri OZS, **Bogdana Gale**, predsednica Sekcije vzdrževalcev tekstilij pri OZS, **David Kramarič**, predsednik Sekcije zlatarjev in draguljarjev pri OZS, in **Amalija Božnar**, predsednica Sekcije živilskih dejavnosti pri OZS.

Upravni odbori strokovnih sekcij

Poleg predsednikov so bili na volilnih skupščinah izvoljeni tudi novi upravni odbori vseh strokovnih sekcij. Njihove sestave objavljamo v novici na naši spletni strani, do katere najlažje pridete s spodnjo QR povezavo. Tam boste našli tudi vse fotografije predsednikov in upravnih odborov.

Anton Šijanec



Avtokaroseristi v reševanju zagat po kibernetnem napadu

Zaradi kibernetnega napada na sistem Eurotax so se številni naši avtokaroseristi, torej avtokleparji in avtoličarji, znašli v izjemno zahtevnem položaju. Mnogi so ostali brez dostopa do programa za pripravo kalkulacij škod in popravil vozil, kar je v praksi povzročilo resne težave pri vsakodnevnem delu, pripravi ponudb, komunikaciji z zavarovalnicami in organizaciji popravil.

Ker se v Sekciji avtoserviserjev pri OZS zavedajo, da avtokaroserijske in avtoservisne delavnice za nemoteno delo potrebujejo zanesljiva, uporabna in dostopna digitalna orodja, so se v podporo svojim članom v težavah takoj odzvali in pripravili strokovno predstavitev programa Audatex, ki se trenutno kaže kot ena ključnih možnih alternativ sistemom Eurotax.

Audatex je v praksi že uveljavljeno orodje za pripravo kalkulacij škod in popravil vozil. Kalkulacije, pripravljene s tem programom, sprejemajo vse zavarovalnice. Zato gre za rešitev, ki lahko delavnicam takoj pomaga pri zagotavljanju nemotene dela, hitrejši pripravi kalkulacij in bolj učinkoviti komunikaciji z zavarovalnicami.

Odlično obiskana predstavitev alternative Audatex

Tako je sekcija v torek, 26. maja, v Izoobraževalnem centru GA Adriatic v Mirni Peči, šolskem centru za več avtomobilskih znamk vozil, izvedla strokovno izobraževanje z naslovom Audatex kot možna alternativa sistemom Eurotax. Strokovno izobraževanje je bilo popolnoma zasedeno. Dogodka se je udeležilo kar 46 avtokaroseristk in avtokaroseristov iz vseh koncev Slovenije, kar jasno kaže, da je potreba po zanesljivih rešitvah na tem področju zelo velika.

Delovanje programa Audatex je predstavil Uroš Čarman, direktor podjetja Svetkom, d. o. o., ki v Sloveniji zastopa program Audatex. Udeležencem je nanizal ključne funkcionalnosti programa, možnosti uporabe v vsakodnevnem delu ter praktične prednosti pri pripravi kalkulacij škod in



popravil vozil. Poseben poudarek je bil namenjen prav uporabnosti v praksi, torej vprašanjem, kako lahko avtokaroserijska ali avtoservisna delavnica program čim hitreje vključi v svoje delo, kako pripravi kalkulacijo in kako si z uporabo takšnega orodja olajša komunikacijo z zavarovalnicami.

Ekskluzivna ponudba za člane OZS

Zaradi dolgoletnega sodelovanja podjetja Svetkom, d. o. o., s Sekcijo avtoserviserjev pri OZS in kot spodbuda članom, da si pravočasno zagotovijo zanesljivo alternativo, je podjetje pripravilo ekskluzivno komercialno ponudbo za člane OZS. Člani OZS lahko pri nakupu oziroma uporabi programa Audatex s člansko kartico Moza-

ik podjetnih uveljavijo 10-odstotni popust. To je priložnost za vse avtokaroserijske in avtoservisne delavnice, ki želijo pri svojem delu ohraniti nemoteno pripravo kalkulacij, zmanjšati odvisnost od enega sistema in si zagotoviti orodje, ki ga zavarovalnice v praksi sprejemajo.

Za več informacij o programu Audatex in posebni ponudbi za člane OZS se lahko obrnete na sekretarja sekcije Igorja Pipana (igor.pipan@ozs.si) ali neposredno na Uroša Čarmana (uros.carman@svetkom.si).

Sekcija avtoserviserjev pri OZS bo tudi v prihodnje spremljala razmere na trgu in za svoje člane iskala praktične rešitve za nemoteno, strokovno in konkurenčno poslovanje.

Anton Šijanec

Novi upravni odbor je novi koaliciji že nanizal vrsto predlogov

Po volilni skupščini, kjer so delegati potrdili novega predsednika sekcije, Franca Seršena, in njegov upravni odbor, se je sekcija že sestala na prvi delovni seji, na kateri so obravnavali najbolj perečo problematiko v sektorju cestnega transporta. Novi koaliciji so v svojem pismu predstavili tista neurejena področja, ki jih je nujno čim prej urediti, in predloge prevoznikov glede smeri prihodnjih rešitev. Sekcija se je takoj odzvala tudi na številne klice članov, ki so po točenju dizelskega goriva zaznali okvare na vozilih in distributerje pozvala k ukrepanju.

Neučinkovita prepoved naklada in razklada

Med prvimi so prevozniki novi koaliciji izpostavili neučinkovito prepoved nakladanja in razkladanja po ZPCP-2, čeprav prevozniki to prepoved pozdravljajo, žal ostaja le na papirju, saj ne predvideva kazenskih sankcij za tiste, ki zahtevajo manipulacijo blaga in vršijo pritiske na prevoznike. Nerazumljivo je tudi, da je sankcija predvidena le za prevoznika, ki pa je že tako najšibkejši člen v oskrbovalni

verigi. Prevozniki zato ugotavljajo pravno praznino, kjer je dejanje zahtevanja prepovedano, ni pa sankcionirano. Sankcioniran je le tisti, ki pod pritiskom zahtevo izpolni. To je sistemsko neskladje, ki v praksi ne zagotavlja varstva prevoznikov oz. voznikov, saj so ti pogosto v podrejenem položaju in prisiljeni izpolniti zahtevo, da bi se izognili zamudam, sporom ali izgubi posla. Prevozniki zato predlagajo spremembe ZPCP-2 in uvedbo primernih glob tudi za pošiljatelje ali prejemnike blaga.

Sodelovanje pri začasnih prometnih ureditvah

Sektor cestnih prevoznikov predstavlja pomembnega deležnika pri oblikovanju prometnih politik, saj zaradi svojega delovanja zelo dobro pozna prometne tokove in razmišljanje prevoznih podjetij, tako domačih kot tujih. Prav zato je smiselno in nujno, da se predstavniki obeh združenj vključijo v načrtovanje začasnih prometnih ureditev, ki nastajajo kot posledica obnovenih, vzdrževalnih ali gradbenih



Člani novega upravnega odbora Sekcije za promet pri OZS na svoji prvi delovni seji, z leve: Martina Tomažič, Stanislav Čepon, Nataša Kovač, Peter Mirt, podpredsednik sekcije, Srečo Vidic, Dean Žunič, Bogdan Semenič, Franc Seršen, predsednik sekcije, Anton Dolinšek iz odbora prevoznikov v gradbeništvu, Branko Cipot, Natalija Repanšek, sekretarka sekcije, Gašper Rudl in Peter Pišek, podpredsednik sekcije.

del. Sprejeti ukrepi morajo zagotoviti kar največjo pretočnost prometa ter visoko raven varnosti za vse udeležence.

Pomanjkanje voznikov avtobusov

Na pomanjkanje poklicnih voznikov avtobusov v Sloveniji prevozniki opozarjajo že več let. Uvrstitev poklica voznik avtobusa (koda 8331) na seznam odredbe o določitvi poklicev, v katerih zaposlitev tujca ni vezana na trg dela, je zato nujna.

Uvrščanje malih avtobusnih prevoznikov v javno mrežo

Učinkovit javni potniški promet ima izjemen pomen, ne le za posameznike, temveč tudi za družbo kot celoto. Njegovi pozitivni učinki segajo na številna področja, vključno z varstvom okolja, gospodarskim razvojem, socialno vključenostjo in splošno kakovostjo življenja. Posebej pomemben je tudi pri razbremenitvi najbolj obremenjenih cest zaradi vsakodnevnih migracij. Za zagotavljanje učinkovitosti javnega potniškega prevoza je ključnega pomena tudi ustrezna struktura vključenih prevoznih podjetij. Ta mora biti uravnotežena, tudi z malimi avtobusnimi prevozniki, da se prepreči nastanek monopolov, ki bi omejili konkurenco in kakovost storitev.

Ureditev poklicnega zavarovanja za poklicne voznike

Prevozniki si že vrsto let trudijo razrešiti problematiko neustrezne ureditve poklicnega zavarovanja za voznike. Področje ostaja neurejeno že od leta 2013, ko je ZPIZ-2 vladi naložil pripravo uredbe, s katero se določijo merila in kriteriji za ugotavljanje in določanje delovnih mest, za katera je obvezna vključitev v poklicno zavarovanje ter delovanje pristojnih komisij. Sistem, po katerem bi lahko delodajalec preveril, ali mora svojega zaposlenega vključiti v poklicno zavarovanje ali ne, zato vse do danes še vedno ni vzpostavljen. Prevozniki predlagajo, da strokovno podlago za dokončno ureditev področja poklicnega zavarovanja voznikov predstavljajo rezultati projekta PREMIK, do ureditve sistema pa mora biti vzpostavljen moratorij, ki bo zagotavljal, da ne bo prihajalo do krivic in kršenja pravic delodajalcev.

Anton Šijanec

Ob koncu mandata Petra Piška

Postavili smo pomembne temelje za prihodnost slovenskega transporta

Po skoraj desetih letih se Peter Pišek poslavlja z mesta predsednika Sekcije za promet pri OZS. Njegov mandat so zaznamovali največji izzivi v zgodovini panoge, pa tudi ključne zmage, ki so slovenskim prevoznikom zagotovile obstoj in dolgoročen razvoj.

Ko je po izrednih volitvah maja 2017 stopil na čelo Sekcije za promet pri OZS, si verjetno nihče ni mogel predstavljati, kakšni pretresi čakajo svetovno in domače gospodarstvo. Prevozniki so se soočali z razmerami, ki jih ni bilo mogoče predvideti. Od epidemije, energetske krize, poplav in vetrolomov, vse do številnih sistemskih pritiskov in zahtevnih političnih okoliščin. Kljub temu so dokazali, da zna biti sekcija za promet močan, enoten in spoštovan sogovornik države, evropskih institucij in širše javnosti.

Piškovo vodenje je temeljilo na povezovanju in krepitvi ugleda sekcije. Pod njegovim vodstvom je bila ponovno uvedena skupščina sekcije, transport pa je dobil svoj osrednji družabni dogodek, zdaj že tradicionalno Srečanje prevoznških družin. Poleg tega so v okviru sekcije izvedli odmevne nacionalne logistične konference, aktivno sodelovali na domačih in mednarodnih konferencah ter okrepili ugled sekcije v javnosti, medijih in politikih. V času covida so uspeli preprečiti sistemske spremembe trga potniških prevozov, zagotoviti finančna nadomestila za prevoznike potnikov, urediti priznavanje pretečenih dokumentov ter zaščititi obstoj številnih podjetij. Seznam dosežkov, ki jih Pišek pušča za sabo, je dolg in strateško pomemben. Med najvidnejšimi uspehi je preprečitev drastičnega povišanja cestnin. Z nasprotovanjem vključitvi CO₂ takse je sekcija preprečila, da bi se cestnina v dveh letih celo podvojila, s svojo ekipo pa je izposloval zgodovinska sredstva SID banke po programih Promet 1 in 2, zagotovil večmilijonske subvencije za digitalizacijo in okoljske prilagoditve ter subvencije za nakup pnevmatik, ki so se s prvotnih 35 povzpele na 100 evrov na pnevmatiko. V sekciji so uspešno nasprotovali uvedbi klasičnega Uber prevoza in preprečili liberalizacijo trga ter ubranili pravico do povračila trošarine za komercialne prevoze. Sledi pa še vrsta pomembnih sistemskih uspehov v korist dejavnosti tako doma kot na evropski ravni.

Vabim vas, da celotni pregled njegovega dela, aktivnosti in uspehov v zadnjem desetletju preberete v prispevku na spletni strani sekcije, ki ga najlažje najdete, če s telefonom fotografirate QR kodo.



Peter Pišek se od funkcije poslavlja s ponosom na opravljeno delo in hvaležnostjo do svojih kolegic in kolegov, saj kot pravi, vsega tega ne bi bilo mogoče doseči brez sodelovanja, podpore, razumevanja in pripravljenosti za skupno delo. Vsakemu posebej se zato iskreno zahvaljuje za čas, ideje, kritične poglede in vso vloženo energijo.



Gradbeništvo pred izzivom krožnega gospodarstva

Gradbeništvo je med panogami, v katerih se okoljski, energetski in poslovni izzivi najhitreje srečajo. Projekt Circular Buildings na čezmejnem območju Slovenije in Italije odpira vprašanje, kako gradnjo, obnovo, vzdrževanje in rušenje premakniti iz linearnega vzorca porabe v krožni model, v katerem materiali, znanje in tehnologije v uporabi ostajajo dlje časa ter ustvarjajo novo vrednost za podjetja.

Razlogi za takšen premik so merljivi. Gradbeni sektor na evropski ravni, zlasti v Italiji in Sloveniji, ustvari 37,5 % vseh odpadkov. Stavbe povzročajo 40 % porabe energije in 36 % emisij, ki nastajajo med gradnjo, uporabo, prenovo in rušenjem. Ob tem je 75 % stavb energetsko neučinkovitih. Gradbeništvo zato ni le okoljski problem, temveč tudi gospodarsko vprašanje produktivnosti, stroškov, konkurenčnosti in upravljanja stavbnega fonda.

Projekt Circular Buildings, ki je potekal od aprila 2024 do letošnjega aprila, izhaja iz predpostavke, da posamezni ukrepi ne zadoščajo. Prehod v krožno in z viri učinkovito gospodarstvo zahteva sistemsko povezavo med načrtovanjem, izvedbo, vzdrževanjem, uporabo materialov, zakonodajo in digitalnimi orodji. Krožnost tu ne pomeni zgolj recikliranja odpadkov, temveč celovit poslovni in tehnološki pristop: daljšo življenjsko dobo stavb, prediktivno vzdrževanje, manjšo potrebo po novih materialih pri obnovah in kakovostnejše ravnanje z gradbenimi odpadki.

Krožnost kot poslovna priložnost

Projekt poudarja, da so koristi krožnega gospodarstva dvojne. Na eni strani krožni modeli zmanjšujejo odpadke, emisije in porabo virov. Na drugi strani obrtnikom, monterjem, projektantom, vzdrževalcem in gradbenim podjetjem odpirajo priložnosti za nove storitve, boljše svetovanje naročnikom in dostop do trgov, na katerih bodo okoljska in energetska merila vse pomembnejša.

Pomemben del projekta je uporaba umetne inteligence. Vključitev raziskoval-



cev z oddelka za umetno inteligenco Instituta Jožefa Stefana kaže, da digitalizacija ni obravnavana kot dodatek, temveč kot pogoj za boljše odločanje in učinkovitejše upravljanje materialov. Umetna inteligenca lahko podjetjem pomaga prepoznati uporabne tehnološke rešitve, prenašati dobre prakse v lokalno okolje in podpreti tudi manj izkušene uporabnike.

Toda prav digitalna vrzel je ena glavnih zavor. Gradbena in inštalacijska podjetja zaradi pomanjkanja digitalnih znanj končnim kupcem pogosto težko pojasnijo sre-

dnjeročne in dolgoročne prednosti dražjih inovativnih rešitev. Ker stiki med projektanti, gradbeniki in monterji niso dovolj stalni, se pomanjkanje kompetenc ne zapolni z mreženjem.

Posledica je začaran krog. Kupec še naprej izbira tradicionalne, pogosto manj trajnostne rešitve. Ker povpraševanje ostaja šibko, se trg novih tehnologij razvija počasneje. Mikro podjetja, ki v gradbeništvu pogosto delujejo reaktivno in pod časovnim pritiskom, novih metod ne uvajajo, če njihovih neposrednih koristi ne

prepoznajo takoj. Tako nastaja ozko grlo, ki ne zavira le posameznega podjetja, temveč celoten vrednostni sistem.

Terenski izzivi so zato predvsem praktični. Podjetja ne potrebujejo le strateških usmeritev, ampak kratke, razumljive in uporabne informacije. Potrebujejo dostop do sektorsko prilagojenih tehnoloških rešitev, primerov dobrih praks, delavnic, pilotnih preizkusov in digitalnih orodij. Posebej pomembno je, da rešitve niso oblikovane za enega samega uporabnika, temveč zajemajo celoten segment gradbenega sektorja.

Od raziskav do portala in pilotnih ukrepov

Projekt je zasnovan v treh glavnih sklopih. Prvi zajema raziskave najboljših praks in prihodnjih potreb. Vključuje pregled modelov upravljanja, tehnoloških inovacij, zakonodaje v Italiji in Sloveniji ter vrzeli v lokalnem čezmejnem prostoru. S tem smo oblikovali podlago za razvojno strategijo krožnega gradbeništva, ki ne bo ostala pri splošnih načelih, temveč bo upoštevala operativno realnost podjetij.

Drugi sklop je čezmejni portal Circular Buildings. Ta je združil sistemski pogled na koristi krožnega gospodarstva in gradbenim podjetjem ponuja konkretna orodja za različne deležnike: od projektantov, gradbenikov in monterjev do javnih organov in državljanov. Predvidene so možnosti mreženja, vodenih postopkov, strokovnega razvoja in digitalnih orodij.

Tretji sklop je pilotni ukrep za razvoj povezav in kompetenc. Faze vključevanja podjetij so postopne: kratki videoposnetki o inovacijah, triurne delavnice, praktični preizkusi funkcionalnosti portala v podjetjih in skupna akcija (pilotni primeri), v kateri deležniki preverijo celoten sistem, vključno z mreženjem. Takšna zasnova je prilagojena MSP in obrtnikom, ki pogosto nimajo časa za dolga izobraževanja, potrebujejo pa hitro dostopno in uporabno znanje.

Od projekta do redne poslovne prakse?

Ključno vprašanje po zaključku projekta je, ali bodo njegovi rezultati prešli v vsakdanjo poslovno prakso. Če bodo portal,

delavnice, sektorske rešitve in čezmejne mreže ostali živi tudi po koncu projektnega financiranja, lahko Circular Buildings postane razvojni model za gradbeni sektor.

Največji potencial imajo MSP in obrtniki. Če bodo krožne in digitalne rešitve prepoznali kot poslovno priložnost, ne le kot okoljsko obveznost, se lahko okrepi trg trajnostnih gradbenih storitev. Če se to ne zgodi, bodo zakonodajne zahteve, energetske neučinkovit stavbni fond in nizka stopnja digitalizacije še naprej ustvarjali pritisk brez zadostne razvojne podpore.

Njegova vrednost bo merljiva predvsem tam, kjer bodo podjetja novo znanje pretvorila v ponudbe, procese in zanesljivo svetovanje naročnikom pri konkretnih in

zahtevnejših obnovah javnih stavb. Naslednja leta bodo zato odločilna, ali bo gradbeni sektor znal povezati tehnologijo, zakonodajo, podjetniško prakso in čezmejno sodelovanje. Circular Buildings kaže smer: manj odpadkov in emisij je mogoče doseči le, če krožno gospodarstvo postane tudi konkurenčna prednost podjetij.

Dejan Peterlin



18. dobrodelna akcija parketarjev

Obnovili bodo talne površine v vrtcu in osnovni šoli v Gornjem Gradu

Parketarji pod okriljem Sekcije polagalcev talnih oblog pri OZS bodo v dobrodelni akciji ponovno združili moči s podjetjem HG trade, d. o. o. Akcija, ki bo razveselila otroke v vrtcu in osnovni šoli v Gornjem Gradu, bo potekala 26. in 27. junija, v njej pa bodo prenovili kar 400 kvadratnih metrov parketa.

Dolgoletno sodelovanje med Sekcijo polagalcev talnih oblog pri OZS in podjetjem HG trade se letos nadaljuje v Gornjem Gradu. V dobrodelni akciji bodo temeljito prenovili talne površine v tamkajšnjem vrtcu in šoli poskrbeli za varnejše in bolj zdravo okolje za igro in učenje otrok ter delo njihovih vzgojiteljic in učiteljic.

Predvidoma bodo prenovili kar 400 kvadratnih metrov parketa. Kot običajno bo material za prenovilo talnih oblog prispevalo podjetje HGtrade, parketarji, med njimi tudi člani Sekcije polagalcev talnih oblog pri OZS, pa bodo prostovoljno prispevali svoje znanje in delo.

A.M.



Odmori in počitki mobilnih delavcev (III. del)

V prvem in drugem delu članka o odmorih in počitkih mobilnih delavcev smo obravnavali odmore med vožnjo, posebna pravila, ki veljajo za občasne prevoze znotraj EGP in Švice, odmore med delovnim časom in odmore voznikov, ki opravljajo prevoze potnikov. Tokrat bomo pozornost namenili tedenskemu počitku.

Redni tedenski počitek traja najmanj 45 ur. Ob tem pa velja osnovno pravilo, da mora imeti voznik v katerih koli dveh zaporednih tednih vsaj:

- dva redna tedenska časa počitka ali
- en redni tedenski čas počitka in en skrajšani tedenski čas počitka, ki traja vsaj 24 ur.

Voznik mora začeti tedenski počitek najkasneje 144 ur (šest 24-urnih obdobij) od zaključka prejšnjega tedenskega počitka. Tedenski čas počitka, ki se začne v enem tednu in se nadaljuje v naslednjem tednu, se lahko prišteje h kateremu koli od teh dveh tednov, vendar ne k obema.

Vsakišno skrajšanje tedenskega časa počitka se mora nadomestiti z enako dolгим obdobjem počitka, ki se izrabi v enem kosu pred koncem tretjega tedna, ki sledi zadevnemu tednu. Vsak počitek, ki je nadomestilo za skrajšani tedenski čas počitka, se prišteje k drugemu času počitka, ki traja vsaj devet ur.

Voznik rednega tedenskega časa počitka in kakršnega koli tedenskega časa počitka, ki traja več kot 45 ur in je nadomestilo za predhodne skrajšane tedenske čase počitka, **ne sme preživeti v vozilu**. Koristi ga lahko v ustrezni in spolu primereni nastanitvi z ustreznimi spalnimi in sanitarnimi prostori. Vse stroške nastanitve zunaj vozila krije delodajalec.

Vsak čas, ki ga voznik porabi za potovanje na lokacijo, na kateri bo prevzel vozilo, ali vrnitev s te lokacije, kadar vozilo ni bilo na voznikovem domu niti v operativnem centru delodajalca, v katerem je voznik po navadi baziran, se ne šteje za počitek ali odmor. Izjema so vozniki, ki spremljajo



vozilo na trajektu ali vlaku. Pogoje za uveljavljanje te izjeme bom predstavila v nadaljevanju.

Za voznike, ki opravljajo mednarodni prevoz blaga, je dovoljeno, da imajo zaporedoma dva skrajšana tedenska časa počitka le pod pogoji, da:

- prevoz, ki ga izvaja, poteka zunaj države sedeža delodajalca in zunaj kraja prebivališča;
- ima v katerih koli štirih zaporednih tednih vsaj štiri tedenske čase počitka, od katerih sta vsaj dva redna tedenska časa počitka;

- se pred naslednjim tedenskim časom počitka koristi čas počitka, ki je nadomestilo za navedena skrajšana tedenska časa počitka.

Dodatne obveznosti prevoznih podjetij

Prevozna podjetja morajo delo voznikov organizirati tako, da se lahko vsak voznik v obdobju štirih zaporednih tednov vrne:

- v operativni center delodajalca, v katerem so po navadi bazirani in kjer se začne njihov tedenski čas počitka, v državi

članici, kjer ima delodajalec sedež;

- v svoj kraj prebivališča.

V enem od teh krajev mora imeti voznik možnost preživeti vsaj en redni tedenski čas počitka ali tedenski počitek, daljši od 45 ur, ki predstavlja nadomestilo za predhodno skrajšani tedenski počitek.

Če pa ima voznik dva zaporedna skrajšana tedenska časa počitka v skladu z dovoljenim odstopanjem, mora prevozno podjetje organizirati njegovo delo tako, da se lahko vrne pred začetkom rednega tedenskega časa počitka, ki traja več kot 45 ur in se koristi kot nadomestilo.

Podjetje mora izpolnjevanje te obveznosti ustrezno dokumentirati. Dokumentacijo mora hraniti v svojih prostorih in jo na zahtevo predložiti nadzornim organom.

Posebnosti za voznika, ki opravlja enkratni občasní prevoz potnikov

Tedenski čas počitka voznik lahko odloži na največ 12 zaporednih 24-urnih obdobjih po predhodnem rednem tedenskem času počitka pod pogojem, da:

- je vozilo opremljeno z digitalnim tahografom,

- se vožnja med 22. in 6. uro izvaja z več vozniki ali pa je čas vožnje med dvema odmoroma skrajšan na tri ure,

- po zaključku odstopanja mora imeti voznik dva redna tedenska časa počitka ali en redni tedenski čas počitka in en skrajšani tedenski čas počitka, ki traja vsaj 24 ur. Skrajšani tedenski čas počitka se mora v tem primeru nadomestiti z enako dolgim neprekinjenim obdobjem počitka pred koncem tretjega tedna po koncu obdobja odstopanja.

S sprejemom zadnjega evropskega mobilnostnega paketa se je za koriščenje odstopanja črtal pogoj, da mora prevoz trajati minimalno 24 zaporednih ur v državi članici ali tretji državi, za katero se uporablja Uredba ES št. 561/2006, in ki ni država, v kateri se je prevoz začel. Zato opisano odstopanje pri koriščenju tedenskega časa počitka velja tako za mednarodne kot notranje enkratne občasne prevoze.

Dovoljeno odstopanje prekinitev počitka – vožnja s trajektom ali vlakom

Redni dnevni čas počitka (min. 11 ur) ali skrajšani tedenski čas počitka (min. 24 ur) se lahko največ dvakrat prekine z drugimi dejavnostmi, katerih skupno trajanje ne sme presežati ene ure, kadar voznik spremlja vozilo na trajektu ali vlaku.

V času takšnega počitka mora imeti voznik na voljo ustrezen prostor za počitek, in sicer:

- spalno kabino ali ležišče na ladji ali
- ležalni vagon na vlaku.

Kar zadeva redni tedenski čas počitka (min. 45 ur), se lahko navedeno odstopanje pri prevozih s trajektom ali vlakom uporablja le, če:

- vožnja s trajektom ali vlakom traja predvidoma 8 ur ali več in
- ima voznik zagotovljen dostop do spalne kabine na trajektu ali ležalnega vagona na vlaku.

Natalija Repanšek

Zaključna konferenca projektov Mobita SI-AT in LifeLongWood

Karierna orientacija prihodnosti

Kako mladim približati poklice na sodoben, zanimiv in izkustven način? Kako jim pomagati pri kariernih odločitvah? O teh izzivih bomo govorili na zaključni konferenci projektov Mobita SI-AT in LifeLongWood, ki bo 17. septembra Na Jasi (Hiša Lisjak) v Miklavžu pri Taboru.

Na dogodku Karierna orientacija prihodnosti bodo med drugim predstavljena orodja, razvita v Sloveniji, ki mladim pomagajo pri raziskovanju poklicev in kariernih poti – od virtualnih poklicnih izkušenj do mobilnih in praktičnih preizkusov spretnosti.

Konferenca bo tudi priložnost za razmislek o tem, kako lahko s sodelovanjem ustvarjamo boljše priložnosti za mlade ter prispevamo k razvoju kadrov prihodnosti.

Pridružite se nam in odkrijte nove pristope karierni orientacije! Spletno prijavo na dogodek lahko oddate preko kode QR.

V. M.



Interreg  Sofinancirano
EVROPSKA UNIJA
Kofinancirano von
der EUROPÄISCHEN UNION
Slovenija – Österreich

LifeLongWood

Interreg  Sofinancirano
EVROPSKA UNIJA
Kofinancirano von
der EUROPÄISCHEN UNION
Slovenija – Österreich

Mobita SI-AT

Rokodelci med kulturno dediščino in sodobnim dizajnom

Maj je prinesel zaključek evropskega projekta Interreg Danube – Commheritour, ki se je posvečal oživljanju tradicionalnih rokodelskih obrti in dejavnosti, povezanih z nesnovno kulturno dediščino. Cilj projekta je bil ustvarjanje novih aktivnosti in delovnih mest na področju Podonavja. Pri nas pa so potekali 3. Dnevi dizajna Celje, kjer so obiskovalci in strokovna javnost lahko spremljali več kot dvajset različnih dogodkov, uvodni del pa je zaznamovala okrogla miza, kjer je naša Sekcija za domačo in umetnostno obrt pri OZS podrobno predstavila aktivnosti in obveznosti naše stanovske organizacije pri ohranjanju in razvoju rokodelskih dejavnosti.

Zaključek projekta Interreg Danube – Commheritour

Naravna in kulturna dediščina igrata ključno vlogo pri spodbujanju gospodarske rasti, ustvarjanju delovnih mest, oživljanju skupnosti in krepitvi povezanosti v Podonavju. Projekt Commheritour se je tako osredotočil predvsem na podporo tradicionalnim rokodelskim obrtem in de-

javnostim, utemeljenim na nesnovni kulturni dediščini, ki lahko služita kot sredstvi za vključevanje podeželskih in oddaljenih območij Podonavja v družbeno-gospodarsko tkivo.

V projekt vključene regije negujejo svoje edinstvene dediščinske obrti in dejavnosti, ki se ponašajo z znatnim, a neizkoriščenim turističnim potencialom.

Cilj projekta Commheritour, pod katerim se skupaj z Javnim zavodom za kulturo Kamnik združuje dvanajst mednarodnih partnerjev, je zato maksimirati ekonomske koristi kulturnih dediščinskih obrti in dejavnosti, njihov družbeno-gospodarski položaj ter spodbuditi trajnostni turizem in kohezijo lokalnih skupnosti. Projekt si prav tako prizadeva ozavestiti razvojni po-



Dneve dizajna Celje je zaznamovala uvodna okrogla miza, kjer je naša Sekcija za domačo in umetnostno obrt pri OZS podrobno predstavila aktivnosti in obveznosti naše stanovske organizacije pri ohranjanju in razvoju rokodelskih dejavnosti.

tencial na kulturni dediščini utemeljenih izdelkov in storitev.

Ključni rezultat projekta je HeriCraft Market, digitalna platforma, ki bo olajšala medkulturno mreženje, prikazovala turistične znamenitosti, povezane z rokodelstvom in dediščinskimi dejavnostmi ter delila znanje za razvoj veččin.

Uspehi slovenskih rokodelcev zeliščarjev

Javni zavod za kulturo Kamnik se je v projekt Commheritour vključil s samostansko zeliščarsko in kulinarično dediščino ter ciljem, da okrepi skupno blagovno znamko Doroteja, zlasti izdelke in pridelke samostanskega zeliščnega vrta. S pomočjo podpornih partnerjev tudi naše zbornice s Sekcijo za domačo in umetnostno obrt pri OZS ter Rokodelskim centrom Škofja Loka so pripravili vrsto delavnic in srečanj rokodelcev in rokodelk, ki se aktivno ukvarjajo z izdelovanjem izdelkov iz suhega cvetja, dišavnic in zelišč. Samostanski zeliščni zajtrk v Samostanu Mekinje, ki so ga skrbno načrtovale rokodelke zeliščarke iz vse Slovenije, je zdaj mogoče naročiti tudi kot oblikovano gastronomsko storitev za večje skupine, poleg te pa je blagovna znamka Doroteja pridobila še vrsto drugih pilotnih aktivnosti, ki bodo zagotovo popestrile turistično ponudbo.

Razstava in pilotni ukrepi Commheritour

Razstava Commheritour v Jászberényju na Madžarskem je ob zaključku projekta tako predstavila navdihujoče primere valorizacije dediščinskih obrti iz celotne Podonavske regije ter prikazala lokalne pilotne projekte, tradicionalne obrti, izdelke, navdihnjene z dediščino, in ustvarjalne reinterpretacije, razvite v okviru projekta. Razstava dokazuje, da kulturna dediščina ni le ohranjanje preteklosti, temveč tudi ustvarjanje novih priložnosti za regionalni razvoj, ustvarjalnost in trajnostni turizem.

Pilotni ukrepi Commheritour so zato osredotočeni na različne pristope k vrednotenju dediščinskih obrti v Podonavju. Raziskujejo usposabljanje nove generacije obrtnikov, oživitve tradicionalnih proizvodnih tehnik, razvoj turističnih izkušenj, ki temeljijo na dediščini, trženje novih izdel-



V sklopu projekta Commheritour oblikovan samostanski zeliščni zajtrk v Samostanu Mekinje, ki so ga skrbno načrtovale rokodelke zeliščarke iz vse Slovenije, je krona širše palete zeliščarske ponudbe.

kov in vzorcev, navdihnjenih s tradicionalnimi motivi, ter povezavo obrti s sodobnim oblikovanjem in blagovno znamko.

Več informacij o rezultatih projekta in vrsto uporabnih povezav poiščite v spletni novici sekcije na spodnji QR povezavi.



Dnevi dizajna Celje

Petdnevno dogajanje 3. Dnevo dizajna na Celje, ki so maja potekali v organizaciji Zavoda za kulturne prireditve in turizem Celeia Celje, je zaznamovalo več kot 20 brezplačnih dogodkov, kjer so se predstavljali slovenski oblikovalci, rokodelci in umetniki. Obiskovalci in strokovna javnost so lahko obiskali okrogle mize, tematske predstavitve oblikovalcev in rokodelcev, ustvarjalne delavnice za otroke in odrasle ter modno revijo, ogledali pa so si lahko tudi dokumentarni film na temo dizajna in se udeležili še pop-up dogodka v znamenitem kiosku K67.

Festival je se je začel z okroglo mizo Sodobno rokodelstvo, med govorniki pa so

sodelovali klobučarka **Špela Strašek**, Boho Headwear, **Gordana Bilušić** iz Rokodelskega centra Rogatec, **Božo Bašič** iz podjetja Kaleido in **Jana Božič**, sekretarka Sekcije za domačo in umetnostno obrt pri OZS, ki je na okrogli mizi predstavila aktivnosti sekcije. Opisala je tudi obveznosti OZS pri zaščiti in delovanju slovenskega rokodelstva ter ohranjanju mojstrskih veščin tudi v prihodnje. Izpostavila je še pomembno povezovanje tradicionalnega rokodelstva s sodobnim oblikovanjem, katerega rezultati se najbolj opazijo pri predstavitev slovenske rokodelske ustvarjalnosti v tujini.

Izpostaviti velja še predstavitve slovenskega sodobnega oblikovanja in rokodelstva, kjer so predstavili klobučarstvo, Boho headwear, graverstvo, Graverstvo Kovač, klekljanje idrijske čipke, U30 - društvo Čebelice, ustvarjanje modnih oblačil, Srednja šola za storitvene dejavnosti in logistiko, ter proizvodnjo ekskluzivne embalaže, Kaleido, ne moremo pa tudi mimo delavnice Niti dediščine.

Anton Šijanec

Razpis za najem prodajne rokodelske stojnice na MOS 2026

Sekcija za domačo in umetnostno obrt pri OZS bo na letošnjem sejmu MOS, ki bo na celjskem sejmišču potekal med 16. in 20. septembrom, v hali A organizirala rokodelsko tržnico, kjer se bodo predstavljali manjši prodajalci, ki bodo prodajali izdelke s certifikatom Rokodelstvo Art&Craft Slovenija.

Pogoj za sodelovanje je tudi prisotnost na sejmišču vse dni sejma. Po dogovoru si lahko stojnico deli več rokodelcev oziroma se rokodelci v času sejma izmenjujejo.

Postavitev enotne ureditve stojnic, elektriko, prijavnino in vpis v katalog bo za člane sekcije za DUO sofinancirala zbornica (brezžični prenos podatkov ni zagotovljen).

Cena najema lesene stojnice **za člane OZS znaša 257 EUR, za nečlane pa 340 EUR** (DDV je vključen).

Če se bo na razpis prijavilo več kot 10 rokodelcev, bo sodelujoče izbral upravni odbor Sekcije za domačo in umetnostno obrt pri OZS. Pri izbiri bo upošteval vrstni red prispelih prijav, pozornost pri izbiri pa bo usmerjena tudi zastopanju čim širšega kroga rokodelskih panog.

Rokodelci, ki želite nastopiti na največji sejmski prireditvi v Sloveniji v okviru Sekcije za domačo in umetnostno obrt pri OZS, pošljite prijavo na elektronski naslov jana.bozic@ozs.si.

Prijava mora vsebovati: osebne podatke rokodelca ali naziv podjetja, telefonsko številko, davčno številko, naziv dejavnosti, ki bo predstavljena, in številko certifikata strokovne komisije za DUO.

Sekcija za domačo in umetnostno obrt pri OZS zbira prijave do 14. junija 2026, rokodelci pa bodo o izboru obveščeni do konca junija.

Jana Božič

20 let Rokodelskega centra DUO Veržej

Razstava rokodelskih dejavnosti iz Pomurja

Ob počastitvi 20. obletnice rokodelskega centra DUO Veržej je v osrčju vasi na Trgu Slavka Osterca postavljena razstava rokodelskih dejavnosti iz Pomurja. Sedem panojev, na katerih je prikazanih 14 črno-belih fotografij pomurskih rokodelcev in obrtnikov, prikazuje pletarje, kovače, lončarje, čevljarje, lectarje, kolarje, tesarje, opekarje in druge obrtnike pri opravljanju svojega dela.

Fotografije izhajajo iz fototeke Pomurskega muzeja Murska Sobota, razstava pa je nastala kot plod sodelovanja med muzejem in KUD Beltinci. Prvič je bila postavljena septembra 2023 v Beltincih, lani pa

je razstava gostovala v RC Pomelaj. V okviru 2. Pomurskega rokodelskega festivala v

tem mesecu bo razstava še zadnjič postavljena pri gradu v Murski Soboti.

N. Š.



Skupaj za sodobne rešitve v cestnem prometu

Široka slovenska delegacija, sestavljena iz predstavnikov zbornic, pristojnih ministrstev in strokovnih institucij, se je mudila na strokovnem študijskem obisku na Hrvaškem. Glavni namen obiska je bil podroben pregled hrvaškega sistema poklicnega izobraževanja ter prenos dobrih praks, s katerimi bi učinkovito odgovorili na pomanjkanje kadra v transportnem in logističnem sektorju.

Povezovanje gospodarstva in države je ključno, zato so moči na terenu združili predstavniki Sekcije za promet pri Obrtno-podjetniški zbornici Slovenije (OZS), Gospodarske zbornice Slovenije (GZS), Ministrstva za vzgojo in izobraževanje, Ministrstva za infrastrukturo in Centra RS za poklicno izobraževanje (CPI).

Slovensko delegacijo so uvodoma sprejeli na hrvaškem Ministrstvu za znanost, izobraževanje in mlade, kjer so na ravni direktorata spoznali hrvaški izobraževalni sistem. V drugem delu je sledil obisk Srednje šole za cestni promet Zagreb. Tam so vodstvo šole, profesorji in dijaki udeležencem pokazali celoten, praktično zasnovan proces triletnega in štiriletnega izobraževanja – od dela v skladišču, nakladanja in razkladanja tovora do praktične vožnje in pridobivanja vozniškega dovoljenja za programa »Voznik« in »Prometni tehnik«.



V Sloveniji že 30 let nimamo tega poklica v šolskem sistemu

Nad vidnim v Zagrebu in odzivnostjo hrvaškega sistema je bil izjemno navdušen podpredsednik OZS in podpredsednik Sekcije za promet pri OZS **Peter Pišek**, ki je ob tem opozoril na sistemski zaostanek v Sloveniji: »Hrvaški kolegi imajo že vrsto let uspešno urejen program, kjer mladi že pri 16 letih začnejo opravljati delo voznika. V Sloveniji tega poklica v šolskem izobraževalnem sistemu nimamo že dolgih 30 let. Ker je transport hrbtenica slovenskega gospodarstva, v državi pa nam v tem trenutku primanjkuje več tisoč voznikov, je sistemska sprememba nujna. Domov se vračamo z jasnimi cilji: te dobre prakse

moramo nemudoma prenesti v slovensko šolstvo.«

Hrvaški sistem izobraževanja voznikov je namreč povsem prilagojen dejanskim zahtevam poklica ter potrebnim znanjem in kompetencam, ki jih morajo vozniki obvladati pri svojem delu. Izobraževanje se tam začne že pri 16 letih, dijaki pa do dopolnjenega 18. leta starosti pridobijo vozniško dovoljenje C kategorije skupaj s priznanim strokovno usposobljenostjo (koda 95), pri čemer stroške vozniškega izpita krije država. Program poklicnega izobraževanja je celovit in poleg strokovnih vsebin vključuje tudi prometno kulturo, družbeno odgovornost, zdrav način življenja, znanja za delo v skladišču, upravljanje viličarja ter številna druga praktična znanja, potrebna

za uspešno opravljanje poklica.

Program poklicnega izobraževanja je celovit in poleg strokovnih vsebin vključuje tudi prometno kulturo, družbeno odgovornost, zdrav način življenja, znanja za delo v skladišču, upravljanje viličarja ter številna druga praktična znanja, potrebna za uspešno opravljanje poklica voznika.

Hrvaška s takšnim sistemom vsako leto usposobi približno 1200 novih poklicnih voznikov. Na OZS smo zato trdno odločeni, da te preizkušene prakse iz sosese nemudoma začnemo pretakati v pravo smer – za vrnitev celovitega in sodobnega poklica voznika v slovenske šolske klopi.

Špela Jurglič

Uspešni obrtniki in podjetniki dajejo pečat celotnemu območju

Območna obrtno-podjetniška zbornica Škofja Loka je minuli mesec s slavnostno prireditvijo obeležila 50 let delovanja. Dogodka, ki je bil namenjen praznovanju bogate zgodovine zbornice in zahvali vsem, ki so jo soustvarjali, so se poleg članic in članov zbornice udeležili tudi številni gostje iz gospodarskega in lokalnega okolja.

Predsednik OOO Škofja Loka in Državnega sveta RS **Marko Lotrič** je v nagovoru poudaril, da obrtništvo in podjetništvo zgodbi predstavljajo ljudje, ki skrbijo za zaposlene, prenašajo znanje na mlajše generacije in pogosto gradijo podjetja kot življenjsko zgodbo svojih družin. Poudaril je, da je škofjeloški prostor že od nekdaj

prepoznaven po znanju, ustvarjalnosti, natančnosti in delavnosti, kar je skozi desetletja pomembno oblikovalo gospodarski utrip območja.

Tudi predsednik OZZ **Blaž Cvar** je ob tej priložnosti izpostavil vztrajnost generacij, ki so dokazovale, da sta delo in podjetnost vrednoti, na katerih rastejo podjetja in

skupnost. Ob tem je poudaril tudi pomen povezovanja in močne stanovske organizacije, ki zna opozoriti na težave gospodarstva in predlagati konkretne rešitve.

Zbrane obrtnike in podjetnike je v imenu vseh županov z območja OOO Škofja Loka pozdravil tudi domači župan **Tine Radinja**. V svojem nagovoru je izpostavil



Prejemniki priznanj OOO Škofja Loka ob 50-letnici zbornice.

Novice

iz OOO

predvsem pomen, ki ga ima dobro razvito lokalno gospodarstvo za življenje na Loškem. Poudaril je, da prav zaradi obrtnikov in podjetnikov, ki zagotavljajo delovna mesta in prispevajo k razvoju lokalnih skupnosti, prebivalci Škofje Loke in obeh dolin ostajajo v domačem okolju. Zahvalil se jim je za njihov prispevek in jim tudi v prihodnje zagotovil podporo občin.

Ob jubileju so podelili številna priznanja. Posebne zahvale za podporo razvoju podjetništva so prejeli župan Občine Škofja Loka **Tine Radinja**, župan Občine Gorenja vas - Poljane **Milan Čadež**, župan Občine Žiri **Franci Kranjc**, župan Občine Železniki **Marko Gasser** in načelnik Upravne enote Škofja Loka **Iztok Hostnik**. Posebna priznanja za prispevek k razvoju zbornice so prejeli tudi nekdanji predsedniki zbornice **Franc Šifrar**, **Milan Hafner**, **Jože Misson** in **Andrej Karlin** ter nekdanji sekretarki **Slavica Kalan** in **Helena Sajevec**, zahvalo za podporo in sodelovanje pri razvoju podjetniškega okolja na Loškem pa je prejela **Obrtno-podjetniška zbornica Slovenije**.

OOZ Škofja Loka je podelila tudi priznanja za pomemben prispevek k razvoju, povezovanju in krepitvi obrtništva in podjetništva na Loškem, ki so jih prejeli **Petra Plestenjak Podlogar**, **Katarina Klemenčič**, **Damijan Kržišnik**, **Valerija Vaupotič**, **Tadej Frakelj**, **Šolski center Škofja Loka**, **Razvojna agencija Sora** in **Radio Sora** (bronasta), **Tatjana Novak** (srebrno) ter **Anton Bevk** in **Tomaž Mlakar** (zlato), posebno priznanje, kipec, pa je za dolgoletno predano delo prejel **Ivo Janez Jelenc**.

Blaž Cvar je ob jubileju OOO Škofja Loka podelil priznanja OZS za uspešno delo na področju obrti in podjetništva ter predano delo v stanovski organizaciji. Bronaste ključke so prejeli: **Borut Erznožnik**, **Polona Golija**, **Uroš Jenko**, **Miha Lavtar**, **Boris Mesec**, **Matjaž Miklavč**, **Peter Podobnik** in **Tomaž Potočnik**, **Franc Demšar** in **Jernej Jezeršek** srebrna ključka, zlato ključke pa **Milan Hafner**, **Jože Misson** in **Marko Lotrič**, posebno priznanje je prejela tudi **Območna obrtno-podjetniška zbornica Škofja Loka**.

Eva Mihelič

Domžale

Obrtna zbornica Domžale je z občinami Domžale, Lukovica, Mengeš, Moravče in Trzin podpisala Memorandum o sodelovanju. Dokument predstavlja pomemben korak k tesnejšemu povezovanju lokalnih skupnosti in gospodarstva ter ustvarja okvir za bolj usklajeno sodelovanje na področju razvoja obrti, podjetništva, kadrov in zaposlovanja. Gre za okvir sodelovanja, posamezne projekte in aktivnosti pa bodo partnerji razvijali skupaj glede na potrebe lokalnega okolja in gospodarstva. Podpisniki so ob tem izpostavili pomen povezovanja občin in gospodarstva, izmenjave dobrih praks ter skupnega ustvarjanja pogojev za razvoj podjetništva in novih delovnih mest.



Ljubljana Šiška

Skupina članov OOO Ljubljana Šiška se je podala na tradicionalno Pot ob žici. Ideja se je rodila precej spontano, odziv članov pa je pokazal, da so vsi že malo pogrešali druženje tudi zunaj delovnega okolja. Lepo je bilo videti, kako so zamenjali delovne čevlje za športne copate, telefone za sproščen pogovor in hitenje za nekoliko bolj umirjen korak. Nekateri so se izziva lotili zelo resno in prehodili celoten krog. Drugi so rekli, da bodo »šli malo pogledat«, in ugotovili, da je tudi del poti čisto dovolj za prijeten dan. Prva skupna akcija je bila tako več kot uspešna. V OOO Ljubljana Šiška upajo, da se jim prihodnje leto pridruži še več članov.



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

Pogum, povezovanje in odgovornost za prihodnost

V Mariboru je v organizaciji Območne obrtno-podjetniške zbornice Maribor že peto leto zapored potekal dogodek Podjetna pozitivna, ki tudi letos potrjuje, kako pomembni so v podjetniškem okolju optimizem, povezovanje in medsebojna podpora. Dogodek je v prijetnem ambientu Sodnega stolpa v Kulturni četrti Minoriti združil številne obrtnike, podjetnike in goste, ki verjamejo, da uspešno podjetništvo temelji predvsem na ljudeh, pogumu in odgovornosti.

O srednji del dogodka je bila razglasitev Naj podjetne pozitivne 2025. Med številnimi navdihujočimi mislimi članov zbornice je javnost prek spletnega glasovanja izbrala misel Gabrijele Fekonja iz podjetja Trgofort, d. o. o., ki je letos najbolj nagovorila občinstvo:

»Ko se počutiš kot edina ribica med morskimi psi, si nadeni še večjo plavut in plavaj naprej. Pogum velja!«

Zmagovalna misel je po mnenju organizatorjev odlično ujela bistvo podjetniške poti – vztrajnost, samozavest in pogum tudi v trenutkih negotovosti ter močne konkurence.

Letošnji dogodek je dodatno obogatila okrogla miza na temo krožnega gospodarstva, ki postaja ena ključnih tem sodobnega podjetništva in obrtništva. Gosta pogovora, **Danijel Lamperger** iz Obrtno-podjetniške zbornice Slovenije in **Igor Kos** iz Slovenskega centra za krožno gospodarstvo, sta skupaj z voditeljico **Mojco Pehant** predstavila pomen trajnostnega razmišljanja, učinkovitejše rabe virov ter iskanja poslovnih modelov, ki povezujejo gospodarsko uspešnost z odgovornostjo do okolja in družbe.

Poudarili so, da krožno gospodarstvo ni več zgolj trend, temveč razvojna nujnost in velika priložnost tudi za manjša podjetja in obrtne dejavnosti. Prav obrtniki in podjetniki imajo po mnenju sogovornikov pomembno vlogo pri uvajanju odgovornejših praks in ustvarjanju trajnostno naravnane prihodnosti.

Poseben gost dogodka je bil **Aljoša Marković**, ki je predstavil zgodbo razvoja



Z desne: podpredsednik OOO Maribor Smiljan Škarica, predsednik OOO Maribor Marko Gorjak, avtorica Podjetne pozitivne 2025 Gabrijele Fekonja, lanski zmagovalec Davor Bračič iz Gostilne Karla in podpredsednik OOO Maribor Aleš Pulko.

družinskega gostinskega podjetja Baščaršija. Spregovoril je o sodobnem pristopu k vodenju podjetja, pomenu standardizacije procesov, kakovosti storitev, ekipnega dela in dolgoročne vizije pri širitvi uspešne gostinske zgodbe.

Celoten dogodek je znova potekal v znamenju dobre energije, iskrenih pogovorov in povezovanja. Udeleženci so imeli priložnost za mreženje, izmenjavo izkušenj in novih idej, ki pogosto predstavljajo pomemben temelj prihodnjih poslovnih uspehov.

Podjetna pozitivna tudi letos dokazuje, da podjetništvo ni zgolj ustvarjanje poslovnih rezultatov, temveč predvsem zgodba o ljudeh, odnosih, odgovornosti in pogumu za prihodnost.

Urška Živko, Slika: Blaž Črnič, Blaž Črnič, s. p.

Ulica obrti in podjetništva 2026

Minuli mesec je Tolmin gostil že četrto Ulico obrti in podjetništva, edinstven dogodek, ki povezuje osnovnošolce, podjetnike, učitelje in strokovnjake z različnih področij. Glavni namen dogodka je bil mladim približati svet poklicev ter spodbuditi zanimanje za ustvarjalno, samostojno in kakovostno poklicno pot – še posebej v domačem Posočju.

Dogodek so v sodelovanju pripravili **Območna obrtno-podjetniška zbornica Tolmin, Goriška lokalna energetska agencija (GOLEA) in Posoški razvojni center**, s podporo občin **Tolmin, Kobarid in Bovec**.

Dogodek je obiskalo **230 učencev iz sedmih primorskih osnovnih šol**. Spoznali so **17 različnih poklicev**, za katere lokalna podjetja in organizacije dejansko iščejo kader. Predstavitve so bile praktične in interaktivne, izvajali pa so jih obrtniki, podjetniki in zaposleni iz javnega sektorja.

Poleg poklicev je bila močno poudarjena tudi **zelena prihodnost**. Učenci so sodelovali v **kvizu o trajnostni energiji**, kjer so pokazali veliko znanja. Najbolje so se odrezali učenci OŠ Kanal ob Soči (zmagovalci), OŠ Kobarid in OŠ Bovec. Zmagovalne ekipe so prejele privlačne nagrade, med njimi tudi drevo, ki bo pred šolo zagotavljalo senco, čistilo zrak in dajalo sadeže.

Dogodek je znova dokazal, kako pomembno je **povezovanje izobraževanja,**

lokalnega gospodarstva in okoljske ozaveščenosti. Z navdihujočimi predstavitvami in sodelovanjem v praktičnih aktivnostih so mladi prejeli dragocene informacije in spodbudo za razmislek o svoji prihodnosti.

Organizatorji dogodka se zahvaljujejo vsem podjetjem in institucijam, ki so svojo prisotnostjo, znanjem in izkušnjami mladim omogočili neposreden stik s poklici in jim približali realen svet dela. Zahvaljujejo se tudi članom upravnega odbora OOO Tolmin, ki so za izvedbo dogodka prostovoljno prispevali svoj čas, znanja in izkušnje.

Na Ulici obrti in podjetništva 2026 so sodelovali: Gozdarstvo Uroš Tomažinčič, s. p., Vodovodne inštalacije, Peter Carli, s. p., Hidria, d. o. o., Frizerske in kozmetične storitve, Petra Obid, s. p. IP Posočje, d. o. o., Vulkanizerstvo Marko Valentinčič, s. p., Stavanja, popravilo vozil in trgovina, d. o. o., Barbara Košir, Elektro Primorska, d. d. – PE Tolmin, Zdravstveni dom Tolmin,



SMARTEH, raziskave in razvoj procesne opreme, d. o. o., Plac, frizerstvo in brivstvo, Špetim Zabelaj, s. p., Varstveno-delovni center Tolmin, Finančni urad Nova Gorica, Policija, Slovenska vojska in GOLEA.

mag. Vesna Maver



Jubilejnih 55 let

Območna obrtno-podjetniška zbornica Ptuj je ob svoji 55-letnici pripravila slavnostno akademijo s podelitvijo priznanj zaslužnim članom. Slovesnost je potekala v slavnostni dvorani Ptujskega gradu. Dogodek je združil številne obrtnike, podjetnike, goste in predstavnike javnega življenja, ki so skupaj obeležili pomemben jubilej ene najpomembnejših stanovskih organizacij na Ptujskem.

Prisotne so nagovorili predsednik Območne obrtno-podjetniške zbornice Ptuj **Hugo Carli**, županja Mestne občine Ptuj **Nuška Gajšek**, predsednik OZS **Blaž Cvar** in predsednik Državnega sveta RS **Marko Lotrič**. Med udeleženci je bila tudi generalna sekretarka Državnega sveta RS **Monika Kirbiš Rojs**.

Marko Lotrič je v svojem nagovoru poudaril pomen lokalnega gospodarstva okolja, v katerem imajo ključno vlogo mala, srednja in družinska podjetja. Izpostavil je, da slovensko gospodarstvo temelji na vztrajnosti, znanju in odgovornosti obrtnikov in podjetnikov, ki se vsakodnevno soočajo z izzivi sodobnega poslovnega okolja, kot so digitalizacija, pomanjkanje kadrov ter naraščajoči stroški dela in energentov.

Blaž Cvar, predsednik OZS, in Hugo Carli, predsednik OOOZ Ptuj, sta v svojih govorih poudarila pomen obrtništva in podjetništva za razvoj lokalnega okolja, krepitev gospodarstva ter ohranjanje znanja in tradicije.

Osrednji del prireditve je bila podelitev priznanj zaslužnim članom, s katerimi je zbornica izrazila hvaležnost posameznikom za njihov prispevek k razvoju obrtništva in podjetništva.

Posebno priznanje OZS je prejela Območna obrtno-podjetniška zbornica Ptuj, zlata ključa OZS pa podjetnika **Ivan Slaček** in **Andrej Čuš**. Za 50 let obrti in podjetništva sta jubilejni priznanji ptujске zbornice prejela **AC Dominko Ptuj** in **Avtoservis Turnšek**, naziv častnega člana zbornice na Ptujju pa sta ob tej priložnosti prejela dolgoletna podjetnika **Slavko Šega** in **Vladimir Janžekovič**.

Na slovesnosti so podelili še bronaste, srebrne in zlate pečate za prispevek k razvoju obrti in podjetništva na področju OOOZ Ptuj, pečate za izjemne poslovne dosežke, bronaste in srebrne ključke OZS ter priznanja ptujskim srednjim šolam za pomemben prispevek k povezovanju izobraževanja in gospodarstva ter strokovno odličnost pri razvoju kadrov.



Dolgoletna podjetnika Slavko Šega in Vladimir Janžekovič sta ob 55-letnici OOOZ Ptuj prejela naziv častni član. Na fotografiji z leve: predsednik OZS Blaž Cvar, Slavko Šega, predsednik DS RS Marko Lotrič, Vladimir Janžekovič, predsednik OOOZ Ptuj Hugo Carli, direktor OOOZ Ptuj Boris Repič in generalni direktor OZS Danijel Lamperger.

ste, srebrne in zlate pečate za prispevek k razvoju obrti in podjetništva na področju OOOZ Ptuj, pečate za izjemne poslovne dosežke, bronaste in srebrne ključke OZS ter priznanja ptujskim srednjim šolam za pomemben prispevek k povezovanju izobraževanja in gospodarstva ter strokovno odličnost pri razvoju kadrov.

Robot ni več prihodnost – je sodelavec

Ob svojem jubileju je OOOZ Ptuj pripravila tudi okroglo mizo, na kateri so se srečali vodilni predstavniki gospodarstva, tehnologije in izobraževanja. Skupno sporočilo je bilo, da avtomatizacija in humanoidna robotika nista grožnja, ampak odgovor na izzive, s katerimi se slovensko gospodarstvo sooča že danes.

Razprava je razkrila jasno sliko, da slovensko gospodarstvo na področju robotizacije in avtomatizacije zaostaja, ne zaradi pomanjkanja znanja, temveč pogosto zaradi oklevanja in strahu pred neznanim. Sogovorniki so poudarili še, da pomanjkanje delovne sile ni začasna kriza, temveč je strukturni signal, ki bo srednja in mala podjetja prej ali slej prisilil k odločitvi.

Nasvet sogovornikov srednje velikim podjetjem: ne čakajte na popoln načrt. Bodite inovativni, povežite se – z izobraževalnimi institucijami, s strokovnjaki, med seboj – in naredite prvi konkreten korak.

Osrednji del dogodka je bila živa demonstracija in predstavitev humanoidnih robotov podjetja Hiproject, edinega slovenskega podjetja, ki humanoidne robote distribuira, integrira in servisira.

Hiproject je edino podjetje v Evropi, ki razpolaga z dvema naj sodobnejšima humanoidnima robotoma znamke UBTECH: Walker S2 in Cruzr S2. Je distributer, integrator in serviser humanoidnih robotov – prilagaja jih resničnim industrijskim okoljem in zagotavlja celotno podporo od vpeljave do vzdrževanja. Direktor **Urban Pevnik** je poudaril, da ključna vrednost humanoidnih robotov ni v strojni opreми, temveč v programski: »Software je tisto, kar robota naredi pametnega. Prav tu je naša prednost – razvijamo in prilagajamo rešitve za realne izzive slovenskih podjetij.«

Hiproject razvija rešitve, pri katerih so podatki shranjeni lokalno ali na evropskih strežnikih, roboti pa delujejo ločeno od zunanjih sistemov in so opremljeni z lastnimi aplikacijami. Podjetje aktivno sodeluje tudi pri oblikovanju evropskih varnostnih standardov za humanoidno robotiko – s ciljem vzpostaviti merila, ki bodo omogočala varno, nadzorovano in zaupanja vredno uvajanje tehnologije v industriji.

Boris Repič,
sliki: Foto Langerholc



Osrednji del dogodka je bila živa demonstracija in predstavitev humanoidnih robotov podjetja Hiproject, edinega slovenskega podjetja, ki humanoidne robote distribuira, integrira in servisira.

Ženska podjetniška energija – povezane v uspehu

Women in business klub OOO Ptuj je v prekrasnem ambientu Viteške dvorane gradu Borl organiziral srečanje obrtnic in podjetnic članic OOO Ptuj in vseh podjetnic iz občin Cirkulane, Zavrč, Gorišnica in Markovci.

Uvodoma je potekala okrogla miza o vlogi lokalnega okolja pri razvoju podjetništva in povezovanju uspešnih žensk v regiji. V razpravi o ustvarjanju podjetništvu prijaznega poslovnega okolja so sodelovali: **Sabina Njegač**, predsednica WIB kluba Ptuj, **Boris Repič**, direktor OOO Ptuj, **Jernej Golc**, podžupan občine Cirkulane, **Sandi Kokot**, podžupan občine Zavrč, in **Peter Bezjak**, podžupan občine Gorišnica. Podjetnicam so predstavili, kako jih lahko po dprejo na njihovi podjetniški poti. »Delujemo, da bi se povezovale, mrežile in skupaj postale močnejše,« je poudarila Sabina Njegač, predsednica WIB kluba OOO Ptuj.

Dodatni navdih sodobnim poslovnim ženskam je bila delavnica »Kako postati najboljša verzija sebe«. Na gradu Borl je zadišalo po eleganci, samozavesti in ženskem podjetništvu. **Lorella Flego** je s svojim predavanjem navdušila podjetnice, direktorice, vodje podjetij iz Spodnjega Podravskega in članice WIB kluba OOO Ptuj.

»Ko smo dobro oblečene, smo močnejše, odločnejše in bolj usklajene same s seboj. Oblečila vplivajo tudi na naše razmišljanje,« je poudarila Flego, ki verjame, da poslovni videz gradi verodostojnost.

B. R., slika: Foto Langerholc



Mikrodokazila – hitrejša pot do znanja, ki ga gospodarstvo dejansko potrebuje

Industrija se danes spreminja hitreje kot kadarkoli prej. Digitalizacija, avtomatizacija, umetna inteligenca in zeleni prehod od podjetij zahtevajo vedno nova znanja, klasični izobraževalni sistemi pa pogosto ne dohajajo hitrosti sprememb na trgu dela. Odbor za znanost in tehnologijo pri OZS si ob tem prizadeva, da bi kar se da uspešno povezal obrtnike in podjetnike s centri znanja, zato odpira vrsto sodelovanj tudi s slovenskimi fakultetami. Zadnje tako srečanje med njimi je potekalo na Fakulteti za strojništvo Univerze v Mariboru, kjer podjetjem ponujajo zanimivo nadgradnjo specialističnega strokovnega znanja na univerzitetni ravni. Rezultat tega pa so tudi t. i. mikrodokazila, evropski certifikat o pridobljenih kompetencah.



Izobraževanja potekajo v majhnih skupinah in v vseh pogledih prilagojena podjetjem.

Ob srečanjih in predstavitev centrov znanj našim obrtnikom in podjetnikom, ki jih pripravlja Odbor za znanost in tehnologijo pri OZS pod vodstvom predsednika **Joška Rozine**, smo na Fakulteti za strojništvo Univerze v Mariboru spoznali tudi sistem prenosa specialističnih znanj t.i. mikrodokazila, ki sta nam ga podrobneje predstavila **Eneja Kovačič**, vodja Centra za vseživljenjsko učenje, in izr. prof. dr. **Nejc Novak**, prodekan za sodelovanje z okoljem, iz Fakultete za strojništvo Univerze v Mariboru.

Hitro in ciljno do novih znanj

Za delodajalce postaja ključno predvsem to, da lahko zaposleni nova znanja pridobijo hitro, ciljno in brez večmesečne odsotnosti z delovnega mesta. Mikrodokazila predstavljajo odgovor prav na ta izziv. Gre za krajša strokovna izobraževanja, usmerjena v konkretne kompetence, ki jih podjetja dejansko potrebujejo pri vsako-

Primer predstavitve enega od sklopov izobraževanj na <https://cvu.fs.um.si/>.

dnevnem delu in razvoju novih procesov. Zaposlenim torej zagotavljajo hitro nadgradnjo kompetenc, podjetjem pa večjo razvojno agilnost.

Povezovanje različnih področij

Prihodnost izobraževanja bo temeljila predvsem na fleksibilnosti, povezovanju različnih področij in stalnem nadgrajevanju kompetenc. Modeli, kjer posameznik pridobi znanje na začetku kariere in ga nato uporablja desetletja, danes dinamiki sodobnega industrijskega okolja ne zadoštujejo več.

Tehnološki razvoj, umetna inteligenca, avtomatizacija, digitalni dvojčki in trajnostne zahteve spreminjajo delovna mesta hitreje kot kadarkoli prej. Podjetja zato potrebujejo zaposlene, ki se lahko hitro prilagajajo novim tehnologijam, procesom in načinom dela. Prav mikrodokazila omogočajo modularne in hitro prilagodljive učne

poti, ki jih je mogoče oblikovati glede na konkretne potrebe podjetja ali posameznika.

Na Univerzi v Mariboru poudarjajo, da je vseživljenjsko učenje postalo ena ključnih razvojnih usmeritev sodobne družbe. Krajša izobraževanja in usposabljanja za pridobitev mikrodokazil so namenjena hitremu zapolnjevanju kompetenčnih vrzeli in pridobivanju karierno usmerjenih znanj, ki jih zahteva trg dela. Mikrodokazila so ovrednotena po evropskem sistemu ECTS in predstavljajo formalno priznana dokazila o pridobljenih kompetencah.

Hitrejši razvoj in večja konkurenčnost

Za podjetja so mikrodokazila pomembna predvsem zato, ker omogočajo hitrejši razvoj kadrov in večjo konkurenčnost. Delodajalci danes iščejo zelo konkretna znanja: optimizacijo proizvodnih procesov,

uvajanje avtomatizacije, uporabo umetne inteligence, zmanjševanje energetske porabe ter digitalizacijo proizvodnje.

Klasična večletna izobraževanja pogosto ne omogočajo dovolj hitrega odziva na potrebe gospodarstva so pa ključna za razumevanje, na podlagi katerega lahko smiselno dopolnjujemo znanje s krajšimi izobraževanji za pridobivanje mikrodokazil.

Usposabljanja za točno določene kompetence

Mikrodokazila podjetjem omogočajo, da zaposlene usmerjeno usposobijo za točno določene kompetence, ki jih potrebujejo pri uvajanju novih tehnologij ali razvoju novih izdelkov in storitev. Pomembna prednost za delodajalce je tudi fleksibilnost izvedbe. Krajša izobraževanja se lahko izvajajo v različnih oblikah, v živo, na daljavo ali kombinirano, kar podjetjem omogoča lažje vključevanje zaposlenih v izobraževalni proces brez večjih organizacijskih motenj.

Posebej pomembna so krajša izobraževanja za pridobitev mikrodokazil za mala in srednje velika podjetja, ki pogosto nimajo lastnih razvojnih ali izobraževalnih centrov. Takšna podjetja najbolj potrebujejo podporo pri hitrem dvigu kompetenc zaposlenih, saj si dolgotrajnih izobraževanj pogosto ne morejo privoščiti niti organizacijsko niti finančno.

Več kot 100 že oblikovanih izobraževanj

Na Fakulteti za strojništvo Univerze v Mariboru intenzivno razvijajo sistem krajših strokovnih izobraževanj in mikrodokazil, ki predstavljajo eno ključnih smeri sodobnega vseživljenjskega učenja. Več o temah in vsebinah ter praktičnih vidikih pa preberite v obširnem nadaljevanju tega prispevka na spletni strani odbora (spodnja QR koda), kjer boste našli tudi možnosti sofinanciranja z zavčerji.

Anton Šijanec



Razstava mladih ustvarjalcev znova navdušila

V Sokolskem domu Škofja Loka je v okviru 19. Tedna obrti in podjetništva na Loškem – TOP 2026 – potekala tradicionalna razstava izdelkov dijakov Šolskega centra Škofja Loka, ob kateri so najboljšim mladim ustvarjalcem podelili tudi denarne nagrade OOO Škofja Loka.

Razstavo Ustvarjalnost, kreativnost in inovativnost dijakov Šolskega centra Škofja Loka, ki je bila tudi letos eden pomembnejših dogodkov Tedna obrti in podjetništva na Loškem, so v Sokolskem domu v Škofji Loki odprli 13. maja.

Razstava vsako leto znova pokaže, kako pomembno je povezovanje izobraževanja in gospodarstva. Tudi letos so dijaki in študentje s področja lesarstva in strojništva predstavili izdelke, ki dokazujejo njihovo znanje, spretnost, ustvarjalnost in inovativnost. V njih se prepletajo natančnost, tehnično razmišljanje, funkcionalnost, estetski občutek in odgovoren odnos do materialov.

Dogodek ni pomemben le kot predstavitev šolskega dela, temveč tudi kot priložnost, da mladi stopijo pred širšo javnost in lokalno gospodarstvo. Njihovi izdelki kažejo, da poklicno in strokovno znanje ostajata pomemben temelj razvoja obrti, podjetništva in industrije na Škofjeloškem.

Organizatorji so se ob odprtju razstave s priznanjem za sodelovanje zahvalili **Urošu Jenku**, članu upravnega odbora OOO Škofja Loka. Poudarili so, da ima prav on pomembno vlogo pri tem, da je razstava skozi leta postala tako prepoznavna in vsebinsko bogata. S svojo zavzetostjo, povezovalnostjo in razumevanjem pomena sodelovanja med šolo in gospodarstvom



OOO Škofja Loka vsako leto najbolj ustvarjalnim, kreativnim in inovativnim dijakom podeli denarne nagrade, ki so priznanje za vložen trud, vztrajnost, kakovostno izvedbo in izvirnost idej.

Jenko namreč že vrsto let prispeva h krepitvi vezi med OOO Škofja Loka in Šolskim centrom Škofja Loka. Njegov prispevek ni vezan le na tradicionalno razstavo zaključnih izdelkov dijakov in študentov, temveč tudi na širša področja sodelovanja, kjer se srečujejo mladi, mentorji, podjetja, znanje in priložnosti.

Poseben del dogodka je bila **podelitev denarnih nagrad OOO Škofja Loka**, s katerimi zbornica spodbuja najbolj ustvarjalne, kreativne in inovativne dijake. Nagrade so priznanje za vložen trud, vztrajnost, kakovostno izvedbo in izvirnost idej.

Med lesarji je prvo mesto in denarno nagrado v višini 500 evrov prejel **Mihael Vadjal** za izdelavo pisalne mize (mentorja sta bila **Boštjan Čebašek** in **Jakob Brišar**). Drugo mesto in nagrado v višini 300 evrov je prejel **David Bašelj** za predalnik (mentorja sta bila **Neža Hlebš Gubanc** in **Klemen Mezeg**). Tretje mesto in nagrado v višini 200 evrov je prejel **Martin Kolenko**, ki je prav tako izdelal predalnik (mentorja sta bila **Janja Hadalin** in **Klemen Mezeg**).

Na področju strojništva je prvo mesto in denarno nagrado v višini 500 evrov prejel **Tine Štibelj** za izdelavo **naprave za igra-**



Organizatorji so se ob odprtju razstave s priznanjem za sodelovanje zahvalili Urošu Jenku, članu upravnega odbora OOO Škofja Loka, ki ima pomembno vlogo pri tem, da je razstava skozi leta postala prepoznavna in vsebinsko bogata.



Razstava Ustvarjalnost, kreativnost in inovativnost dijakov Šolskega centra Škofja Loka, ki je bila tudi letos eden pomembnejših dogodkov Tedna obrti in podjetništva na Loškem, je bila na ogled v Sokolskem domu v Škofji Loki.

nje harmonike (mentor je bil **Kristjan Prosen**). Drugo mesto in nagrado v višini 300 evrov je prejel **Žan Peternelj** za obnovo in nadgraditev 3D-tiskalnika (mentor je bil **Primož Šturm**). Tretje mesto in nagrado v višini 200 evrov je prejel **Majk Langerholc** za izdelavo hidravličnega dvigala za kolo (mentor je bil **Matjaž Luznar**).

Podjetje **Tri krone, d. o. o., iz Škofje Loke** je podelilo tudi posebno nagrado za

inovativnost v višini 200 evrov. Prejel jo je **Jan Peternelj** za izdelavo vilic za transport bal, pod mentorstvom **Blaža Žaklja**.

Razstava je tudi letos pokazala, da imajo mladi veliko idej, znanja in poguma za ustvarjanje. Vsak izdelek predstavlja ure dela, iskanja rešitev, popravkov, mentorstva in vztrajnosti. Prav zato je pomembno, da lokalno okolje njihov trud prepozna in podpre.

Ob tej priložnosti iskreno čestitamo vsem nagrajencem, sodelujočim dijakom in študentom ter njihovim mentorjem. Zahvala gre tudi **Šolskemu centru Škofja Loka, Srednji šoli za lesarstvo, Srednji šoli za strojništvo**, članom ocenjevalnih komisij, podjetju **Tri Krone, d. o. o.**, in vsem, ki pomagajo, da razstava ostaja pomemben most med šolo, mladimi in gospodarstvom.

Petra Dolenc

Praktični del zaključnega izpita

Obnova parketa za zaključni izpit

Na Srednji lesarski šoli Ljubljana je dijak **Jan Freischlager** uspešno opravil praktični del zaključnega izpita. Namesto klasičnega mizarskega izdelka se je odločil za izvedbo parketarskega dela in med prvomajskimi počitnicami v eni izmed šolskih učilnic obnovil parket.

Pri delu je **Jan Freischlager** izvedel celovit postopek obnove talne obloge. Najprej je saniral najbolj poškodovane dele parketa, kjer je bilo treba posamezne dele ustrezno nadomestiti oziroma v žargonu »poštukati«. Sledilo je temeljito brušenje celotne površine, nato pa lakiranje, s katerim je parket ponovno pridobil estetski videz, ustrezno zaščito in uporabno vrednost. Dijak je delo končal z namestitvijo zaključnih letev, ki prostoru dajejo urejen in dovršen videz. Z uspešno izvedeno ob-

novno je dokazal, da premore veliko znanja, natančnosti, odgovornosti in ročnih spretnosti.

Zahvala za uspešen projekt gre Srednji lesarski šoli Ljubljana, ki je omogočila izvedbo praktičnega dela zaključnega izpita v obliki obnove parketa, predsedniku Sekcije polagalcev talnih oblog pri OZS **Ladu Černetu**, ki je pomagal pri uresnitvi projekta, ter podjetju **PIRC International, d. o. o.**, in direktorici **Aniti Pirc Freischlager** za sponzorstvo v obliki strojev in materiala



blagovne znamke Bona (kit za kitanje Bona Mix&Fill Plus, temeljni lak Bona Prime Intense, pokrivni lak Bona Traffic Go, brusni papirji in stroji).

Alma Močilnikar

Napovednik

Podrobnosti posameznega dogodka najdete na

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

JUNIJ

12. junij

Dopustne spremembe pogodb po ZJN-3: pravni okvir, praksa in tveganja - brezplačno

Kje: spletni seminar – ZOOM, od 9.00 do 12.00

Predavateljica: mag. Marija Bukovec Marovt

15. junij

Poznavanje zahtev za skladnost proizvodov – temelj za širitev na evropski trg – brezplačno

Kje: spletni seminar – ZOOM, od 12.00 do 15.00

Predavateljica: mag. Emilija Bratož

16. junij

SCKG: Predstavitev programa LIFE za MSP – Kako pridobiti sredstva za financiranje trajnostnih in krožnih projektov - brezplačno

Kje: spletni seminar – ZOOM, od 10.00 do 11.30

17. junij

Prodaja podjetja – strokovni spletni posvet

Kje: spletni seminar – ZOOM, od 12.00 do 16.00 (45-minutni pogovori, na voljo 4 mesta)

Svetovalec: Tomo Senekovič

JULIJ

16. julij

Kako črevesje vpliva na stres in koncentracijo?

Kje: spletni seminar – ZOOM, od 9.00 do 10.00

OBRTNIKOV

SVETOVALEC

Vsebina junijskega Svetovalca:

- Regres za leto 2026
 - Kaj prinaša Interventni zakon v zvezi z dvojnimi statusom?
- Interventni zakon in področje delovne zakonodaje ter regresnih zahtevkov
- Prenos poslovnega deleža v d. o. o. na potomce
 - 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)

Jasmina Malnar Molek,
davčna svetovalka –
specialistka



Regres za leto 2026

Delavci so upravičeni do regresa za letni dopust skladno z delovnopравnimi predpisi. ZDR-1¹ določa, da mora biti regres za letni dopust izplačan najmanj v višini minimalne plače (za leto 2026 ta znaša 1.481,88 eur), višje izplačilo pa lahko določa kolektivna pogodba dejavnosti, pogodba o zaposlitvi ali interni akt delodajalca. Izplačilo regresa mora biti izvedeno najpozneje do 1. julija tekočega koledarskega leta, pri čemer se lahko s kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti, le v primeru nelikvidnosti delodajalca, določi tudi kasnejši rok izplačila regresa, vendar najkasneje do 1. novembra tekočega koledarskega leta. Ob izplačilu regresa je delodajalec dolžan delavcu izročiti pisni obračun. Načeloma velja, da mora biti regres izplačan v denarju, vendar nekatere kolektivne pogodbe določajo tudi možnost delnega izplačila regresa v nedenarni obliki (bonih). Pravica do regresa je neločljivo povezana s pravico do letnega dopusta, zato je delavec, ki dela krajši delovni čas ali se je zaposlil/prekinil delovno razmerje med letom, upravičen do sorazmernega dela regresa. Izjema so delavci, ki delajo krajši delovni čas v skladu s predpisi o pokojninskem in invalidskem zavarovanju ali predpisi o starševskem varstvu (67. člen ZDR-1). Ti so upravičeni do izplačila regresa v polni višini, kot da bi delali polni delovni čas. Prav tako so do polnega regresa za letni dopust upravičeni tudi starejši delavci, ki delajo po ukrepu 80/90/100.

Davčno obravnavo regresa določata ZDoh-2² in ZPIZ-2³. 13. točka 44. člena ZDoh-2 določa, da se v davčno osnovo od dohodka iz delovnega razmerja ne vštevata regres za letni dopust, 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 po zadnjem podatku Statističnega urada Republike Slovenije. Ker pa se povprečna mesečna plača spreminja, je zakonodajalec na letni ravni določil limit in sicer bo izplačilo regresa neobdavčeno do višine 100 % povprečne letne plače zaposlenih v RS. Morebitno obdavčitev regresa bo davčni organ poračunal ob letni odmeri dohodnine. Po 3. odstavku 144. člena ZPIZ-2 se prispevki za socialno varnost plačujejo od zneska regresa za letni dopust, ki presega 100 % zadnje znane povprečne plače po podatkih Statističnega urada RS. Če se regres izplača v dveh ali več delih, se ob izplačilu naslednjega oziroma

zadnjega dela regresa ugotovi celotna višina regresa in izvrši obračun prispevkov od posameznih delov regresa.

Davčni organ je v pojasnilu Regres za letni dopust, 5. izdaja, maj 2026 pojasnil, da se pri delovnem razmerju, ki traja manj kot 12 mesecev v letu ali v primerih, ko delavec dela krajši delovni čas, za namene obdavčitve in obračun prispevkov upošteva sorazmerni del mejnega zneska (100 % povprečne mesečne plače zaposlenih v RS).

Delavec je zaposlil z 18. 4. 2026. Koliko regresa mu pripada za tekoče koledarsko leto? Kdaj moramo izplačati regres?

Delavcu pripada sorazmerni del regresa, in sicer za vsak dopolnjen mesec zaposlitve 1/12, torej skupaj 8/12 in 12/30 za mesec maj. Praksa izračuna regresa ni enotna, pa vendar gre iz zadnjih inšpekcijskih postopkov razbrati, da je potrebno pri izračunu sorazmernega dela regresa upoštevati tudi dneve zaposlitve in ne le dopolnjene mesece. Delodajalec je dolžan novo zaposlenemu delavcu izplačati regres najkasneje do 1. 7. 2026.

Delavec se bo zaposlil 1. 9. 2026. Koliko regresa mu pripada za tekoče koledarsko leto? Kdaj moramo izplačati regres?

Delavcu pripada sorazmerni del regresa, in sicer za vsak dopolnjen mesec zaposlitve 1/12, skupaj 4/12. Delodajalec je dolžan novo zaposlenemu delavcu izplačati regres najkasneje do konca leta 2026. Primerno je, da se o datumu izplačila regresa dogovorita v pogodbi o zaposlitvi.

Delodajalec ima zaposlena dva delavca, ki delata krajši delovni čas, in sicer je delavka zaposlena za 20 ur na teden v skladu s predpisi o starševskem varstvu, delavec pa za 10 ur na teden po lastni želji. Koliko regresa pripada delavcema?

Delavka, ki dela krajši delovni čas na podlagi posebnega predpisa o starševskem varstvu, ima enake pravice kot delavci, ki delajo s polnim delovnim časom, zato ima pravico do celotnega regresa. Delavec, ki dela 10 ur na teden, ima pravico do regresa sorazmerno delovnemu času, za katerega je sklenil pogodbo o zaposlitvi in je upravičen je do četrtnine regresa, če znaša polni delovni čas pri delodajalcu 40 ur na teden.

Delavec je sporazumno prekinil delovno razmerje s 1. 10. 2026. Lahko zahtevamo vračilo sorazmernega dela regresa?

V primeru prenehanja delovnega razmerja ima delodajalec pravico zahtevati sorazmerni del izplačanega regresa, delavec pa ga je dolžan vrniti. Če delodajalec ne zahteva vračila regresa in ga delavec ne vrne, po pojasnilu davčnega organa ni potrebno popravljati REK obrazca in delavcu za neupravičen del regresa obračunati bonitete.

Imamo delavko na porodniškem dopustu. Ali je upravičena do celotnega regresa in kdaj ji je potrebno regres izplačati?

Delavka na porodniškem dopustu je upravičena do celotnega regresa. Regres ji izplačajte hkrati z ostalimi delavci, najkasneje do 1. 7. 2026.

Ali lahko izplačamo regres v več delih?

Regres je mogoče izplačati v več obrokih, vendar mora biti za-

dnji obrok izplačan najkasneje do 1. 7. oziroma do 1. 11. tekočega leta, če je delodajalec nelikviden po 14. členu ZFPPIPP⁴ in kasnejši rok izplačila omogoča zavezujoča kolektivna pogodba.

Je potrebno vsem delavcem izplačati regres v enaki višini?

ZDR-1 ne določa, da mora delodajalec vsem delavcem izplačati regres v enaki višini, določa le najnižji znesek regresa za letni dopust. Če želi delodajalec izplačati regres zaposlenim v različnih zneskih, naj to uredi v internih aktih, pri čemer morajo biti merila in kriteriji za izplačilo nediskriminatorni, objektivni, preverljivi in delavcem vnaprej znani.

Regres bomo izplačali v dveh delih. Prvi del bo izplačan 1. 7. 2026 v višini minimalne plače, drug del regresa pa bomo izplačali v decembru, če bo poslovni rezultat to omogočal. Ali lahko drug del regresa izplačamo neobdavčeno?

Višina regresa za letni dopust mora biti vnaprej določena, vključno z navedbo, da bo izplačana v več obrokih, nepogojna in neodvisna od bodočega poslovnega rezultata in likvidnosti družbe. Z davčnega vidika se bo morebitno izplačilo v decembru štelo za drug dohodek iz delovnega razmerja in bo obdavčeno s prispevki in dohodnino.

Delavec je zaposlen pri dveh delodajalcih. Ali mora drugi delodajalec ob izplačilu regresa obračunati dohodnino?

Delavec je pri obeh delodajalcih upravičen do sorazmernega dela letnega dopusta in regresa za letni dopust. Oba delodajalca lahko upoštevata ugodnejšo davčno obravnavo regresa in jima pri izplačilu ni potrebno odvzeti dohodnine niti obračunati prispevkov, če posamično izplačilo ne presega mejnega zneska limita obdavčitve. Ker pa se regres všteva v letno odmero dohodnine in bo v primeru preseganja zavezanec obdavčen, je dopustno, da delavec obvesti delodajalca, da ne želi, da se pri izplačilu upošteva ugodnejša davčna obravnavo. Prvi delodajalec bo v takem primeru obračunal dohodnino po povprečni stopnji dohodnine od enomesečnega dohodka, drugi delodajalec pa po stopnji 25 %.

Delavcu bomo v letošnjem letu izplačali regres za letni dopust v višini 1.500 EUR za leto 2026 in regres za letni dopust za leto 2025 v višini 1.000 EUR. Ali je potrebno pri izplačilu regresa obračunati dohodnino in prispevke?

Regres izplačan v letu 2026 bo presegel zakonski limit (100 % povprečne mesečne plače), zato je potrebno ob izplačilu obračunati dohodnino po povprečni stopnji enomesečnega dohodka. Prispevki za socialno varnost pa niso vezani na izplačilo, temveč na leto upravičenja. Ker se regres izplačuje za leti 2025 in 2026 in za posamezno leto ne presega 100 % povprečne mesečne plače, ob izplačilu ni potrebno obračunati prispevkov za socialno varnost.

¹ Zakon o delovnih razmerjih (Uradni list RS, št. 21/13 z dopolnitvami)

² Zakon o dohodnini (Uradni list RS, št. 13/11 z dopolnitvami)

³ Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (Uradni list RS, št. 48/22 z dopolnitvami)

⁴ Zakon o finančnem poslovanju, postopkih zaradi insolventnosti in prisilnem prenehanju (Uradni list RS, št. 176/21 z dopolnitvami)

Dušan Bavec,
specialist za delovno pravo in
pravo socialne varnosti



Kaj prinaša Interventni zakon v zvezi z dvojnim statusom?

Dejstvo je, da je Državni zbor na izredni seji v ponedeljek 11. maja 2026 Zakon o interventnih ukrepih za razvoj Slovenije (v nadaljevanju ZIURS) že sprejel, toda veljati bo začel šele prvi naslednji dan po objavi zakona v uradnem listu RS. Kdaj bo prišlo do objave je težko napovedati, saj je možnih več scenarijev povezanih predvsem z dopustnostjo referendumov. V podobnem primeru konec lanskega leta, se je z objavo že sprejete novele ZPIZ-20 v uradnem listu počakalo vse do izteka roka, ki je bil določen za zbiranje podpisov za referendum. Tokrat se poleg te možnosti lahko zgodi tudi to, da se interventni zakon objavi v uradnem listu, ne čakajoč na morebitno odločitev ustavnega sodišča, bodisi za (ne) odobritev referendumov na zakon kot celoto, bodisi na odločitev o morebitni neustavnosti posamezne zakonske določbe.

Kaj dobrega prinaša ZIURS?

Iz prehodne določbe 53. člena izhaja, da bo **za tiste, ki so že uveljavili delno upokožitev ali jo še bodo** v naslednjih nekaj dneh, vsekakor pa nujno **pred uveljavitvijo ZIURS**, veljalo, da **bodo namesto delne pokojnine prejeli polno – 100-odstotno pokojnino, prispevke pa še naprej plačevali v obsegu kot do sedaj.**

To praktično pomeni, da bo s. p., ki je sedaj delno upokožen npr. na način kot večina, da plačuje 25 % prispevkov in prejema 75 % pokojnine, s prvim dnem naslednjega meseca po uveljavitvi ZIURS upravičen do 100 % pokojnine, prispevke pa bo še vedno plačeval le v obsegu 25 %. **Prevedbo na izplačevanje polne pokojnine bo ZPIZ izvedel po uradni dolžnosti**, kar pomeni, da podjetniku ni potrebno s tem v zvezi ničesar storiti. Smiselno enako bo veljalo tudi za delno upokožene iz kakega drugega statusa.

To pomeni, da naj tisti, ki že izpolnjujejo pogoje za delno upokožitev pa jo še niso uveljavljali, pohitijo in podajo popolno vlogo za delno upokožitev še pred uveljavitvijo zakona, četudi bo dejanska sprememba obsega zavarovanja iz 40 ur tedensko na npr. 10 ur tedensko morda izvedena šele po uveljavitvi ZIURS, seveda pa z datumom, ki bo v vlogi zavarovanca in potrdirilo ZPIZ-a o izpol-

njevanju pogojev za delno upokojitev določen pred uveljavitvijo ZIURS.

Postopek za delno upokojitev poteka tako, da po oddani vlogi ZPIZ po preverbi izpolnjevanja pogojev izda zavarovancu potrdilo o izpolnjevanju pogojev za delno upokojitev, s katerim se na eni od SPOT točk z obr. M2 naredi odjava iz zavarovanja za 40 ur in z naslednjim dnem z obr. M1 prijava v zavarovanje za npr. 10 ur tedensko, kar je tudi zakonski minimum obsega zavarovanja.

Prav tako **bo ZPIZ po uradni dolžnosti začel izplačevati 100-odstotno pokojnino tistim, ki sedaj plačujejo polne 100-odstotne prispevke in prejemajo 40 % pokojnine** in so ob tem deležni ugodnejšega vrednotenja pokojninske dobe. Takšni nimajo statusa delnega upokojenca kot se pogosto zmotno razmišlja. Tudi prejemniki 40 % pokojnine se še lahko odločijo, da se delno upokojijo in s tem zagotovijo zgoraj omenjeno garancijo plačevanja nižjih prispevkov in prejemanja polne pokojnine, če jim predvsem finančna kalkulacija nakaže takšno odločitev. Pri tej kategoriji prejemnikov 40-odstotne pokojnine se večkrat zastavljajo vprašanja, kako je s tistimi, ki imajo status invalida in so deležni delnega nadomestila za invalidnost s strani ZPIZ-a kot tudi ugodnosti iz Invalidskega sklada RS. V primeru delne upokojitve izgubijo nadomestilo za invalidnost s strani ZPIZ, prav tako tudi spodbude iz Invalidskega sklada, če v delni upokojitvi ne ostanejo vključeni v zavarovanje vsaj v polovičnem obsegu, zato se jim običajno ni smiselno odločiti za delno upokojitev.

Kaj slabega prinaša ZIURS?

Dejstvo je, da **v prihodnje delna starostna upokojitev ne bo več obstajala**. Prav tako ne bo več bonusa v obliki 40 % pokojnine, ki so jo zavarovanci lahko uveljavili takoj, ko so izpolnili pogoja starosti in pokojninske dobe brez dokupa iz ene ali druge upokojitvene skupine, torej tisti z najmanj 15 leti zavarovalne dobe pri starosti 65 let kot tudi tisti s 40 leti pokojninske dobe brez dokupa pri starosti 60 let oz. v veliko primerih celo z nižjo starostjo, če je bilo mogoče uveljavljati osebne okoliščine.

To bo še posebej neugodno za tiste zavarovance, ki bodo imeli izpolnjena oba pogoja za starostno upokojitev, tako zadostno starost kot tudi zadostno pokojninsko dobo brez dokupa, toda ne bodo še stari 60 let. Zanje bo edini bonus ob ostajanju v polnem zavarovanju v tem, da bo vsakih 6 mesecev pokojninske dobe nad 40-imi letom vrednoteno ugodneje kot običajno in sicer v višini 1,5 %.

Prednosti in slabosti polnega dvojnega statusa po ZIURS?

Dvojni status za upokojujoče se podjetnike, ki bo na zahtevo zavarovanca in ne po uradni dolžnosti omogočal nadaljevanje dejavnosti **ob prejemanju 100-odstotne pokojnine bo možen le ob plačevanju 100-odstotnih prispevkov**. Za tiste, ki sedaj plačujejo polne prispevke in prejemajo 40 % pokojnine, bo to zagotovo predstavljalo določen pozitiven premik.

Do 100 % pokojnine bodo upravičeni le tisti, ki izpolnjujejo po-

goje za starostno upokojitev iz 3. in 4. odst. 27. člena ZPIZ-2, kar pomeni **starost min. 60 let in hkrati tudi min. 40 let pokojninske dobe brez dokupa**. Tisti zavarovanci, ki bi izpolnjevali pogoje za starostno upokojitev pri 65 letih starosti in najmanj 15 letih zavarovalne dobe ne pridejo v poštev.

Vsekakor pomembno in negativno pa je to, da se ne upoštevajo osebne okoliščine (otroci, delo pred 18.-im letom, služenje v JLA), ki sicer omogočajo znižanje zahtevanega starostnega pogoja 60 let tistim zavarovancem, ki prej dopolnijo 40 let pokojninske dobe brez dokupa kot pa starost 60 let.

Za marsikaterega zavarovanca v polnem dvojnem statusu bo predstavljala slabost tudi določba, da ne bo upravičen do izplačila 100 % pokojnine, odmerjene od najnižje pokojninske osnove, niti ne do izplačila zagotovljene pokojnine, ampak jim bo pokojnina odmerjena od njihove dejanske pokojninske osnove.

Slabost polnega dvojnega statusa, ki jo prinaša ZIURS je tudi v tem, da se ob prejemanju polne pokojnine ostajanje v polnem zavarovanju ne upošteva za ugodnejše vrednotenje pokojninske dobe, ampak normalno, v letih 2026 in 2027 v višini 1,36 % za eno leto pokojninske dobe oz. 0,68 % za dopoljenih 6 mesecev.

Staša Pirkmaier,
svetovalka – specialistka za
delovno pravo



Interventni zakon in področje delovne zakonodaje ter regresnih zahtevkov

Kot je že znano, je Državni zbor 11. 5. 2026 sprejel Zakon o interventnih ukrepih za razvoj Slovenije, ki spreminja in dopolnjuje kar 10 zakonov. V nadaljevanju izpostavljamo predvsem relevantne spremembe glede delovnopравниh predpisov in regresnih zahtevkov.

Zakon med drugim posega tudi v Zakon o delovnih razmerjih, ki določa prenehanje pogodbe o zaposlitvi s pridobitvijo pravice do starostne pokojnine in možnost nadaljevanja delovnega razmerja ali sklenitve novega. Pogodba o zaposlitvi po zakonu preneha veljati z dnem, ko delavec izpolni pogoje za pridobitev pravice do starostne pokojnine na podlagi tretjega ali četrtega odstavka 27. člena ZPIZ-2.

Delodajalec lahko z namenom ugotavljanja izpolnjevanja pogojev iz prejšnjega odstavka pridobi podatke iz zbirk Zavoda za pokojninsko in invalidsko zavarovanje Slovenije, brez upoštevanja osebnih okoliščin. Najpozneje 90 dni pred dnevom izpolnitve pogojev za pridobitev pravice do starostne pokojnine lahko delavec pisno predlaga nadaljevanje delovnega razmerja po izpolnitvi pogojev za pridobitev pravice do starostne pokojnine brez prekinitve, spremembo pogodbe o zaposlitvi ali sklenitev nove pogodbe o zaposlitvi v skladu z 49. členom tega zakona (v ponujeni pogodbi je lahko predlagana tudi manj ugodna pogodba za delavca, npr. pogodba za določen čas ...).

Delodajalec mora delavcu najpozneje v 30 dneh od prejema pisnega predloga pisno sporočiti svojo odločitev, pri čemer se lahko s predlogom strinja, delavcu pošlje predlog spremembe pogodbe o zaposlitvi, novo pogodbo o zaposlitvi ob upoštevanju ustrezne zaposlitve iz petega odstavka 91. člena tega zakona ali **navede utemeljene razloge, zaradi katerih nasprotuje nadaljevanju delovnega razmerja. Delavec se v slednjem primeru upokoji v skladu s 132. členom ZDR-1.**

Če delodajalec ne odgovori v roku iz prejšnjega stavka, se šteje, da se delovno razmerje nadaljuje brez prekinitve pod enakimi pogoji.

Morda ni odveč opozoriti, da za ustrezno zaposlitev iz 5. odst. 91. člena ZDR-1 šteje:

- enaka vrsta in raven izobrazbe, kot se je zahtevala za opravljanje del, za katero je imel delavec sklenjeno prejšnjo pogodbo o zaposlitvi;
- za delovni čas, kot je bil dogovorjen po prejšnji pogodbi o zaposlitvi (npr. polni delovni čas);
- kraj opravljanja dela ni oddaljen več kot tri ure vožnje v obe smeri z javnim prevoznim sredstvom ali organiziranim prevozom delodajalca od kraja bivanja delavca.

ZDR-1 v 91. členu ne določa višine plače kot kriterija za presojo ustreznosti zaposlitve in je torej lahko določena tudi nižja plača, kot je bila določena v prejšnji pogodbi o zaposlitvi, kar potrjuje tudi sodna praksa.

V zvezi z odločitvijo delodajalca lahko delavec v 30 dneh od pisnega odgovora delodajalca zahteva sodno varstvo pred pristojnim delovnim sodiščem.

Upoštevati moramo tudi prehodne določbe, in sicer delavcem, ki na dan uveljavitve tega zakona izpolnjujejo pogoje za pridobitev pravice do starostne pokojnine na podlagi 4. odst. 27. člena zakona, ki ureja pokojninsko in invalidsko zavarovanje, oziroma jih bodo izpolnili do 31. decembra 2026, delovno razmerje po samem zakonu preneha v enem letu od uveljavitve tega zakona, razen če se pred tem z delodajalcem ne dogovorijo o nadaljevanju delovnega razmerja v skladu z novim 119.a členom ZDR-1.

Glede spremembe Zakona o zdravstvenem varstvu in zdravstvenem zavarovanju je treba izpostaviti že dolgoletno zahtevo OZS glede regresnih zahtevkov s strani Zavoda za zdravstveno zavarovanje. Po novem je določeno, da ima zavod pravico zahtevati povrnitev povzročene škode od delodajalca, če je namenoma ali iz hude malomarnosti opustil izvajanje higiensko-sanitarnih ukrepov, ukrepov za varnost ljudi in ima ta opustitev za posledico

bolezen, poškodbo ali smrt zavarovane osebe.

Zakon tudi določa, da lahko zavod od delodajalca zahteva povrnitev povzročene škode, ki je nastala zaradi opustitve izvajanja ukrepov iz prvega odstavka iz hude malomarnosti, največ v višini 20-kratnika najnižje pokojninske osnove. Če je povzročena škoda nastala namenoma, jo v celoti povrne delodajalec.

Zelo pomembno je opozoriti tudi na prehodne določbe, ki določajo, da se postopki za regresne zahtevke, ki so v teku, kar izhaja iz 62. člena Zakona o interventnih ukrepih za razvoj Slovenije v skladu s 86. in 87. členom ZZVZZ, dokončajo po Zakonu o zdravstvenem varstvu in zdravstvenem zavarovanju (sem sodi tudi mala malomarnost).



Manca Šmid,
svetovalka za civilno in
gospodarsko pravo

Prenos poslovnega deleža v d. o. o. na potomce

Prenos podjetja na naslednjo generacijo je za številne podjetnike pomemben mejnik. V družinskih podjetjih se pogosto pojavi vprašanje, kako lastništvo podjetja oziroma poslovni delež v družbi z omejeno odgovornostjo (d. o. o.) prenesti na otroka ali drugega potomca. Tak prenos je lahko del načrtovanja nasledstva ali pa posledica postopnega umika ustanovitelja iz aktivnega vodenja podjetja. Ker ima odločitev o načinu prenosa tudi pomembne pravne in davčne posledice, je smiselno, da podjetniki poznajo osnovne možnosti in postopke.

V praksi se prenos poslovnega deleža najpogosteje izvede na dva načina – kot darilo ali kot prodaja poslovnega deleža. Obe možnosti sta pravno dopustni, vendar imata različne davčne in finančne posledice.

Oblika pogodbe in vpis v register

Ne glede na to, ali gre za darilo ali prodajo poslovnega deleža, zakon zahteva, da je pogodba o prenosu sklenjena v **obliki notarskega zapisa**. To pomeni, da morata pogodbeni stranki pogodbo skleniti pri notarju, ki poskrbi za pravno pravilnost akta.

Po sklenitvi pogodbe je treba spremembo družbenika vpisati tudi v sodni register. Predlog za vpis vložijo poslovodja družbe pri registrskem sodišču. Za to lahko pooblasti notarja, ki predlog vložijo

elektronsko na registrsko sodišče, lahko pa predlog vloži tudi sam ali preko drugega pooblaščenca (npr. odvetnika).

Prenos poslovnega deleža z darilom

Podaritev poslovnega deleža je v družinskih podjetjih najpogostejši način prenosa lastništva, saj je praviloma davčno najugodnejša možnost.

V primeru prenosa med staršem in potomcem, kar predstavlja prvi dedni red, je transakcija po določbah Zakona o davku na dediščine in darila (ZDDD) **oproščena plačila davka na darila**. Vendar je napoved kljub temu obvezna. Vložiti jo mora obdarjenec pri Finančni upravi Republike Slovenije (FURS) v 15 dneh po prejemu darila.

Posebnost darila poslovnega deleža je tudi obdavčitev kapitalnega dobička na strani darovalca. Čeprav se vsaka odsvojitve kapitala praviloma šteje za obdavčljiv dogodek, Zakon o dohodnini (ZDoh-2) omogoča **odlog ugotavljanja davčne obveznosti**, kadar se poslovni delež podari zakoncu ali otroku. To pomeni, da darovalec ob prenosu deleža ne plača davka od kapitalnega dobička. Davčna obveznost se prenese na prejemnika deleža, ki bo morebitni davek plačal šele ob kasnejši prodaji poslovnega deleža, pri čemer se bo štel, da ga je pridobil pod enakimi pogoji kot darovalec (ista nabavna vrednost in isti datum pridobitve).

Prenos poslovnega deleža s prodajo

Druga možnost je prodaja poslovnega deleža. V tem primeru podjetnik svoj delež proda potomcu in za to prejme kupnino. Takšna možnost je davčno manj ugodna, pride pa v poštev, če prenosnik želi prejeti plačilo za delež ali če obstajajo drugi razlogi (npr. vpletenost ostalih dedičev), ki zahtevajo odplačen prenos.

Na strani kupca ob nakupu poslovnega deleža praviloma ni posebnih davčnih obveznosti, kupnina pa predstavlja njegovo nabavno vrednost za morebitno prihodnjo prodajo.

Prodajalec mora plačati **davek od dobička iz kapitala**, ki se izračuna kot razlika med prodajno in nabavno vrednostjo poslovnega deleža. Davčna stopnja je odvisna od obdobja lastništva deleža; do 5 let lastništva se plača 25-odstotni davek, nato se stopnja zmanjšuje. Po več kot 15 letih lastništva poslovnega deleža se davek ne plača več. Napoved kapitalnega dobička je treba oddati do 28. februarja tekočega leta za prodaje, izvedene v preteklem letu.

Pri prodaji je pomembno tudi, da je kupnina določena po realni tržni vrednosti. Če bi bil poslovni delež prodan po simbolični ali očitno prenizki ceni, lahko davčni organ davčno osnovo oceni na podlagi primerljive tržne vrednosti in od nje odmeri davek.

Priprava podjetja na prenos lastništva

Ne glede na izbrani način prenosa je priporočljivo, da podjetnik prenos lastništva načrtuje pravočasno. Pred izvedbo prenosa je smiselno preveriti, ali so poslovne knjige in dokumentacija podjetja ustrezno urejene ter kakšna je dejanska vrednost podjetja. Prav tako je priporočljivo pregledati družbeno pogodbo, saj

lahko vsebuje določene omejitve ali posebne pogoje glede prenosa poslovnih deležev.

Pri prenosu družinskega podjetja je poleg pravnih in davčnih vprašanj pomembno tudi, da se družinski člani že vnaprej dogovorijo o tem, kakšno vlogo bodo imeli posamezni potomci v podjetju, ali bodo prevzeli tudi poslovodne funkcije in kako bo potekal postopek prenosa lastništva. V številnih družinskih podjetjih se takšni dogovori oblikujejo tudi v okviru t. i. **družinske ustave**, kjer družinski člani določijo pravila glede prenosa poslovnih deležev, pogoje solastništva, način lastniškega odločanja ter pravila glede poslovanja podjetja. Takšni dogovori lahko bistveno zmanjšajo tveganje sporov med družinskimi člani in omogočajo stabilnejši prenos podjetja na naslednjo generacijo.

Vavčer za prenos lastništva Slovenskega podjetniškega sklada

Za pomoč pri pripravi prenosa lastništva je pri Slovenskem podjetniškem skladu trenutno aktualen **Vavčer za prenos lastništva (V4)** za mikro, mala in srednje velika podjetja (MSP). Namen tega instrumenta je spodbuditi podjetja k izvedbi aktivnosti za pripravo in izvedbo prenosa lastništva z namenom ohranitve delovnih mest, nemotenega poslovanja subjekta in povečanja konkurenčnosti. Pogoj je, da se prenese oziroma proda vsaj 51-odstotni osnovni kapital družbe oziroma nujni delež kapitalne družbe v primeru prenosa na družinskega člana. MSP mora imeti v času trajanja projekta najmanj enega zaposlenega.

Pomembno je poudariti, da vavčer ne financira odkupa podjetja ali kupnine za poslovni delež, temveč sofinancira upravičene stroške v okviru projekta za izvedbo prenosa lastništva, v obliki subvencije oziroma nepovratnih sredstev upravičencu. Stroški se lahko nanašajo na aktivnosti, vezane na pripravo podjetja na prenos lastništva (npr. družinska ustava, ocena vrednosti podjetja), izvedbo prenosa lastništva (npr. pravno, finančno in davčno svetovanje, priprava kupoprodajne pogodbe, notarske storitve, analiza podjetja) in prevzemnike družinskih podjetij (pridobitev mojstrskega izpita ali drugo usposabljanje).

Pravočasno načrtovanje prenosa

Prenos podjetja na naslednjo generacijo je pomemben proces, ki ga je smiselno načrtovati pravočasno. Čeprav je v družinskih primerih prenos z darilom poslovnega deleža pogosto davčno najugodnejša rešitev, je vsako situacijo treba presojati individualno.

Podjetnikom se zato priporoča, da se pred odločitvijo posvetujejo s strokovnjaki in preverijo pravne, finančne ter davčne posledice izbrane rešitve.

Prispevki za socialno varnost samozaposlenih - MAJ 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) - MAJ 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. 5. 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 do 31.12.2026	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. 1. 2027 do 31.12.2027	1.216,42	1.277,25	1.341,10	1.475,22	1.622,73	1.785,01	1.963,52	2.159,86
Od 1. 8. 2028 do 31.12.2028	1.267,67	1.343,73	1.437,79	1.552,81	1.692,57	1.861,82	2.085,24	2.356,33
Od 1.1.2029 dalje	1.377,32	1.459,96	1.562,16	1.687,13	1.838,97	2.022,87	2.265,61	2.560,14

→ **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	14.200	14.210	14.220	14.230	14.240
14.290	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 MAJ 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)
marec 2026	2.678,28	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. 2026 do 31. 3. 2027 prispevek 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 eurov letno.

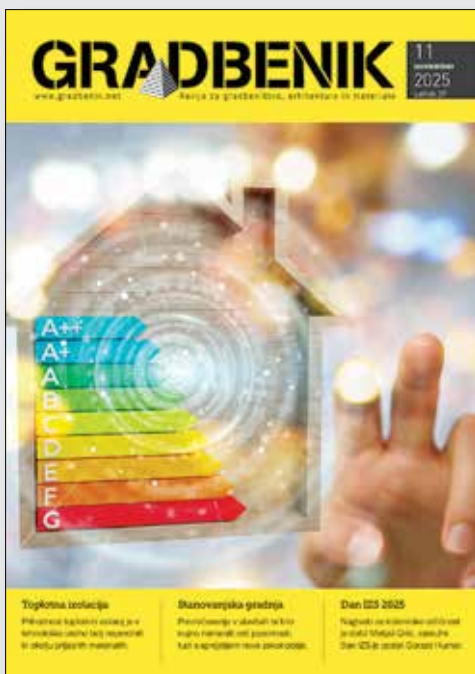
6. Minimalna plača

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

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



Kartica Mozaik podjetnih, še več ugodnosti za vas!

Članom Obrtno-podjetniške zbornice Slovenije kartica Mozaik podjetnih odpira **vrata do številnih popustov, posebnih ponudb in ekskluzivnih ugodnosti** pri preverjenih partnerjih po vsej Sloveniji.

Zakaj jo imeti?

Ekskluzivni popusti in posebne ponudbe pri številnih partnerjih po vsej Sloveniji.

Kje lahko prihranite?

Prihranki pri **zavarovanju, poslovnih storitvah, potovanjih, izobraževanjih, gorivu, telekomunikacijah** in še več.

Vse v aplikaciji

Akcije in partnerje lahko spremljate v aplikaciji.

