VIŠJA STROKOVNA ŠOLA ACADEMIA

MARIBOR

VPLIV GLOBALIZACIJE NA ZAPOSLOVANJE V SLOVENIJI

Kandidatka: Rosanda Maroh

Vrsta študija: študentka izrednega študija

Študijski program: Ekonomist

Mentor predavatelj: mag. Dejan Petkovič

Mentor v podjetju: Daniel Hanžekovič, univ.dipl.inž.str.

Lektor: Erna Leš, prof.

Maribor, 2019

IZJAVA O AVTORSTVU DIPLOMSKEGA DELA

Podpisana Rosanda Maroh sem avtorica diplomskega dela z naslovom Vpliv globalizacije na zaposlovanje v Sloveniji , ki sem ga napisala pod mentorstvom mag. Dejana Petkoviča.

S svojim podpisom zagotavljam, da:

- je predloženo delo izključno rezultat mojega dela,
- sem poskrbel/a, da so dela in mnenja drugih avtorjev, ki jih uporabljam v predloženi nalogi, navedena oz. citirana skladno s pravili Višje strokovne šole Academia Maribor,
- se zavedam, da je plagiatorstvo – predstavljanje tujih del oz. misli, kot moje lastne kaznivo po Zakonu o avtorski in sorodnih pravicah (Uradni list RS, št. 16/07 – uradno prečiščeno besedilo, 68/08, 110/13, 56/15 in 63/16 – ZKUASP); prekršek pa podleže tudi ukrepom Višje strokovne šole Academia Maribor skladno z njenimi pravili,
- skladno z 32.a členom ZASP dovoljujem Višji strokovni šoli Academia Maribor objavo diplomskega dela na spletnem portalu šole.

Maribor, oktober 2019 Podpis študenta:

ZAHVALA

Ob zaključku pisanja diplomske naloge se zahvaljujem vsem, ki so kakorkoli pripomogli k dokončanju mojega študija. Posebna zahvala obema mentorjema, predvsem pa ravnateljici mag. Vidi Perko, univ. dipl. ekon., ki je s svojo spodbudo pripomogla k temu, da je diplomska naloga dokončana. Hvala strokovnemu osebju šole za njihov doprinos k diplomski nalogi.

Zahvaljujem se tudi svoji družini, ki me je v času študija podpirala in mi pomagala, da sem lahko zaključila študij.

POVZETEK

Globalizacija – beseda, ki nam je zaradi njene pogoste uporabe domača, ko pa jo moramo podrobno opisati, opredeliti njen pomen, pa smo velikokrat v zadregi. Izraz se je pričel uporabljati leta 1990. Pomen besede izhaja iz angleške besede »global« kar pomeni svetoven in tudi v prevodu iz angleščine naletimo na besedo globalen, ki ga razumemo kot vseobsegajoč, brezmejen. Globalizacija je proces vplivajoč na vsa področja človeškega življenja, tudi na zaposlovanje. Povzročila je migracije ljudi, ki so v želji po boljšem življenju iskali zaposlitev v razvitejših državah. Evropska ureditev od 1. maja 2011 dovoljuje mobilnost na trgu dela za vse članice EU. Slovenski državljani se lahko brez omejitev zaposlujejo v državah EU , ne potrebujejo delovnih dovoljenj in so na trgu dela enakovredni drugim državljanom EU. Zaposlitve niso vezane na eno samo državo. Posledica globalizacije je tudi to, da slovenski delodajalci s svojo delovno silo in znanjem uspešno pridobivajo posle v tujini in tako pridemo do pojava napotitev delavcev na delo v tujino, ki je posledica skupnega evropskega trga. Da bi bilo to področje na ravni EU kar se da urejeno, je bilo sprejetih več predpisov, s katerimi so bile odpravljene administrativne ovire za prosti pretok oseb in storitev med državami članicami. Prav tako so se s predpisi uredile pravice napotenih delavcev. Ob napotitvi delavca v drugo državo mora delodajalec spoštovati pravila države, če so tam standardi za delavca ugodnejši. Upoštevati je potrebno minimalno plačo, delovni čas, minimalni čas odmora in počitka ter letni dopust, ki pripada delavcu. Države imajo področja različno urejena, različne so minimalne urne postavke. Zaposlitev v Avstriji je za veliko število ljudi pomenila rešitev v času gospodarske krize. Pogumni in vztrajni delavci so sprejeli izziv in se zaposlili v sosednji državi. Delavec v Avstriji za opravljeno delo prejme višjo plačo, kot bi jo prejel v Sloveniji. Prav tako je delavec v Avstriji manj obremenjen z davki in prispevki, večji delež davkov in prispevkov odpade na podjetje. Podružnica tujega podjetja v Sloveniji bo dosegala višji dobiček zaradi nižjih stroškov dela. Vendar ne iz razloga, na katerega bi najprej pomislili, ker so plače pri nas preveč obdavčene. Dobiček bo dosegala zaradi nižjih plač, ki jih bo morala izplačati zaposlenim. Minimalna plača v Avstriji, ki bo uzakonjena za vse branže v letu 2020 bo 1.500,00 evrov bruto, slovenska znaša 886,63 evrov. Avstrijska podružnica lahko delavca plača z minimalno avstrijsko plačo, pa bo ta plača v Sloveniji veljala za zelo solidno plačilo. Delavec po slovenski zakonodaji je bistveno bolj poceni kot delavec v Avstriji.

Ključne besede: globalizacija, migracije, napotitev delavca v tujino, plača delavca v Avstriji, skupni strošek dela.

ABSTRACT

THE IMPACT OF GLOBALIZATION ON EMPLOYMENT IN SLOVENIA

Globalization is a word that we use friquently, but when we need to describe it in detail and define its meaning, we are often confused. The term was first used in 1990. The meaning of the word comes from the English word "global" which means worldly, and even in the English translation we come across the word global, which is understood as all-inclusive and boundless. Globalization is a process that affects all areas of human life, including employment. Globalization has led to the migration of people who were seeking a better life in the more developed countries**.** Since the 1st of May 2011 European regulation has allowed labor market mobility for all EU members. Slovenian citizens can apply for employment in EU countries without restrictions, they do not need work permits and are on the labor market equivalent to other EU citizens. Employment is no longer tied to a single country. Globalization also results in the fact that Slovenian employers, through their workforce and knowledge, are successfully acquiring jobs abroad, and thus the occurrence of posting workers abroad is a consequence of the common European market. With a view to regulating this area as much as possible at EU level, several rules have been adopted to remove administrative barriers to the free movement of persons and services between member states. The rules also regulate the rights of posted workers.In the case of posting a worker to another country, the employer must respect the rules of the country to the extent that the standards for the worker are more favorable there. The minimum wage, working hours, minimum breaks and rest periods, and annual leave attributable to the worker must be observed. Countries have different regulated areas, different minimum hourly rates for work. Employment in Austria was a solution for a large number of people in times of economic crisis in Slovenia, The brave and persistent workers accepted the challenge and got a job in a neighboring country. An employee in Austria receives a higher wage for his work than he would have received in Slovenia. Also, the worker in Austria is less burdened with taxes and contributions, the greater share of taxes and contributions falls on the company. A subsidiary of a foreign company in Slovenia will achieve higher profits due to lower labor costs. However, not for the reason that our salaries are over-taxed. A foreign employer will make more profit because of lower wages he will have to pay to employees. The minimum wage in Austria, which will be statutory for all branches in 2020, will be € 1,500.00. In Slovenia minimum wage is 886.63 €. An Austrian branch can pay a worker with a minimum Austrian wage, and this wage will

still be considered as a solid wage in Slovenia. An employee under Slovenian law is significantly cheaper than an Austrian worker**.**

Keywords: globalization, migrations, posting a worker abroad, wage of Austrian worker, total labor cost

KAZALO

1 UVOD 9

1.1 OPIS PODROČJA IN OPREDELITEV PROBLEMA 9

1.2 NAMEN, CILJI IN OSNOVNE TRDITVE 9

1.3 PREDPOSTAVKE IN OMEJITVE 10

1.4 UPORABLJENE RAZISKOVALNE METODE 10

2 GLOBALIZACIJA 12

2.1 POJEM IN POMEN GLOBALIZACIJE 12

2.2 VPLIV GLOBALIZACIJE NA ZAPOSLOVANJE V SVETOVNEM MERILU 15

2.3 VPLIV GLOBALIZACIJE NA ZAPOSLOVANJE V SLOVENIJI 19

3 NAPOTITEV DELAVCEV NA DELO V TUJINO 24

3.1 PRAVNI VIDIK NAPOTITVE DELAVCA V TUJINO, SPLOŠNO O NAPOTITVAH 24

3.1.1 Razlika med službenim potovanjem in napotitvijo 28

3.1.2 Sočasne zaposlitve 29

3.2 KOORDINACIJA SISTEMOV SOCIALNE VARNOSTI 31

3.3 ZAVAROVANJE NAPOTENIH DELAVCEV 34

3.3.1 A1 obrazec 35

3.4 DAVČNA OBRAVNAVA NAPOTENIH DELAVCEV 36

3.5 DETAŠIRANI DELAVCI, DETAŠIRANE PLAČE 37

4 PRIMERJAVA SLOVENSKEGA IN AVSTRIJSKEGA PLAČNEGA SISTEMA 40

4.1 PRIMER AVSTRIJSKE PLAČILNE LISTE 46

4.2 RAZLIKA MED OBDAVČITVIJO PLAČE V SLOVENIJI IN AVSTRIJI 48

4.3 PRIMERJAVA MED SLOVENSKO IN AVSTRIJSKO PLAČO KOT STROŠEK DELODAJALCA 54

5 ZAKLJUČEK 56

6 VIRI IN LITERATURA 59

KAZALO SLIK

SLIKA 1: SLOVENCI PO SVETU 20
SLIKA 2: PLAČILNA LISTA ZAPOSLENEGA AVTOKLEPARJA 48

KAZALO TABEL

TABELA 1: MIGRACIJE PO DRŽAVAH EU, 2016 19
TABELA 2: GIBANJE REGISTRIRANE BREZPOSELNOSTI POVPREČJE ZA OBDOBJE 2010-2018 21
TABELA 3: KRITERIJI ZA RAZLIKOVANJE MED SLUŽBENO POTJO IN NAPOTITVIJO NA DELO 29
TABELA 4: TABELA PREJEMNIKOV MINIMALNE PLAČE V SLOVENIJI 42
TABELA 5: VIŠINA MINIMALNIH PLAČ PO DRŽAVAH 42
TABELA 6: TARIFNA PRILOGA K DODATKU ŠT. 3 H KOLEKTIVNI POGODBI ZA KOVINSKO INDUSTRIJO 44
TABELA 7: IZRAČUN PLAČE POMOŽNEGA DELAVCA V AVSTRIJI , KOVINSKA DEJAVNOST 45
TABELA 8: IZRAČUN MINIMALNE PLAČE V SLOVENIJI 45
TABELA 9: PRIMER IZRAČUNA AVSTRIJSKE PLAČILNE LISTE 47
TABELA 10: DOHODNINSKA LESTVICA V SLOVENIJI 49
TABELA 11: DOHODNINSKA LESTVICA V AVSTRIJI (VELJAVNA OD LETA 2016) 49
TABELA 12: PRISPEVNE STOPNJE V AVSTRIJI 50
TABELA 13: RAZMERJE NETO PLAČE S SKUPNIM STROŠKOM DELA- PLAČA AVSTRIJA 51
TABELA 14: RAZMERJE NETO PLAČE S SKUPNIM STROŠKOM DELA- PLAČA SLOVENIJA 51
TABELA 15: PRIMERJAVA BRUTO PLAČE 4.000,00 EUR , AVTORICA JASMINA DRŽANIČ 54
TABELA 16: PRIMERJAVA SKUPNEGA STROŠKA DELODAJALCA AVSTRIJA-SLOVENIJA 55

KAZALO GRAFOV

GRAF 1: MIGRACIJE PO DRŽAVAH EU, 2016 18
GRAF 2: NAPOTITEV DELAVCEV NA DELO V TUJINO 24
GRAF 3: SKUPNI (BRUTO) MESEČNI STROŠEK DELODAJALCA OB IZBRANI NETO MESEČNI PLAČI ZAPOSLENEGA PO DRŽAVAH 53

1 UVOD

1.1 Opis področja in opredelitev problema

Zmotno je prepričanje, da je globalizacija pojav, do katerega je prišlo zaradi razvoja sodobnih tehnologij. Ideja o velikem svetovnem gospodarstvu izvira že iz časov popotnikov, trgovcev, ki so trgovali z redkimi dobrinami in jih z ladjami prevažali na drug konec sveta. Znano je tudi, da so ljudje odšli po svetu s trebuhom za kruhom, kot pravi stari rek. Človek je vedno stremel k boljšemu, zaradi želje po drugačnem življenju so množice zapuščale domovino in si v tujini ustvarile novo življenje. Tudi danes smo priča temu pojavu, naj gre za selitev posameznika ali pa množične migracije ljudi iz držav, kjer vladajo nemiri in vojne ali pa ni pogojev za dostojno življenje. Priseljevanje z vidika množičnih migracij je eden največjih svetovnih problemov. Prav tako smo v sodobnem svetu priča težavam, ki jih je povzročilo množično zaposlovanje tujcev, saj mnoga podjetja s pridom izkoristijo nemoč in slab socialni položaj delavca, ki je prišel iz tujine. V veliko primerih gre za nespoštovanje človekovih pravic in dostojanstva, v skrajnih primerih brez zadržka lahko govorimo celo o modernem suženjstvu. Ni pa težava vedno samo enostranska, tudi delodajalci imajo težave s tujci, ki jih zaposlijo, saj zaradi kulturnih razlik in narodnostnih razlik integracija ni enostaven proces.

V diplomski nalogi bom predstavila vpliv globalizacije na zaposlovanje v Sloveniji predvsem z vidika napotitve delavca v tujino, sočasnih zaposlitev v več državah EU in zaposlitev tujega državljana v Sloveniji .

Obdelano bo področje plač in drugih prejemkov iz zaposlitve ob napotitvi delavca v tujino, plače detaširanih delavcev, delovnopravni vidik napotitve delavca v tujino , pravni vidik take napotitve, davčna obravnava plače ter višina plače in nadomestil v tujini v primerjavi s Slovenijo.

1.2 Namen, cilji in osnovne trditve

Namen diplomske naloge je podpreti ali zavreči trditev, da globalizacija pozitivno vpliva na zaposlovanje ljudi, da lahko z zaposlitvijo ali delom v drugi državi zaslužijo več in to ugodno vpliva na njihov socialno ekonomski položaj. Podprli ali zavrgli bomo trditev, da slovenski delavec, zaposlen v sosednji Avstriji, zasluži več kot bi zaslužil v Sloveniji. Prav tako bomo izračunali letni dobiček tujega podjetja, če zaposli delavca po avstrijski ali po slovenski zakonodaji. Osredotočili se bomo na trditev, da se tujemu podjetju splača odpreti podružnico

v Sloveniji, saj delavci po naši zakonodaji stanejo manj kot v Avstriji za enako opravljeno delo.

1.3 Predpostavke in omejitve

Obravnavana tematika avstrijskega plačnega sistema je kompleksna, zato predvidevam, da bom imela največ težav pri iskanju virov pri zadnjem poglavju diplomskega dela. Zaradi literature v nemškem jeziku se nadejam, da bom uspela zagotoviti dovolj slovenskih virov na temo avstrijskih plač in obdavčitve. Predpostavljam, da bom v podjetju, kjer sem zaposlena, prejela dovolj osnovnih podatkov o avstrijskih plačah, saj so lastniki podjetja v Avstriji in tam zaposlujejo delavce. Največja omejitev pri delu bo zame slabše razumevanje nemškega jezika, ki pa jo bom zagotovo uspešno premestila s pomočjo sodelavcev in literature.

1.4 Uporabljene raziskovalne metode

Pridobljeno znanje v času študija je velika pomoč pri pisanju diplomskega dela. Prav tako bodo veliko doprinesle izkušnje iz mojega dela, saj se na delovnem mestu ukvarjam tudi s plačami in zaposlovanjem delavcev iz tujine.

Pri raziskovalnem delu bom uporabila naslednje metode proučevanja:

- metodo paberkovanja, kompilacije in komparacije kot metode deskriptivnega proučevanja.

Priprava strokovne literature za diplomsko nalogo se bo pričela s paberkovanjem, kar pomeni, da bom zbirala in iskala različne vire, iz katerih bom v naslednjem koraku z metodo kompilacije povzemala spoznanja, stališča, sklepe in ugotovitve drugih avtorjev. S pomočjo teh dveh metod bom primerjala spoznanja na konkretnem primeru avstrijske plačilne liste, ki jo bom primerjala s slovensko.

V teoretičnem delu bom uporabljala predvsem opisovalni oziroma deskriptivni način proučevanja.

Analitični pristop bo splet naslednjih metod:

- deduktivne metode, kar pomeni, da bom podatke razčlenjevala na njihove sestavne dele ; to metodo bom uporabila pri analizi plačilne liste;

- induktivne metode, ko bom združevala ugotovitve in tako povezovala različne vire podatkov, tako iz proučevane teorije v praktični primer kot med različnimi viri v obstoječem praktičnem delu (združevanje podatkov iz različnih tabel).

V praktičnem delu bom uporabila tudi matematične metode in tudi splošne metode proučevanja, med katere sodijo razčlenjevanje, primerjanje podatkov, izločevanje proučevanega pojava iz množice podatkov.

Za prikazovanje podatkov bom uporabila kot orodja analiziranja :

- grafična orodja (preglednice, tabele, grafikone).

2 GLOBALIZACIJA

2.1 Pojem in pomen globalizacije

Globalizacija – beseda, ki nam je zaradi njene pogoste uporabe domača, ko pa jo moramo podrobno opisati, opredeliti njen pomen smo velikokrat v zadregi. Izraz se je pričel uporabljati leta 1990. Pomen besede izhaja iz angleške besede »global«, kar pomeni svetoven in tudi v prevodu iz angleščine naletimo na besedo globalen, ki ga razumemo kot vseobsegajoč, brezmejen.

Družbene spremembe, odražajoče se na več področjih, utrditev kapitalizma kot vodilnega svetovnega sistema, ideja o svetovnem gospodarstvu, tržna, kapitalska izmenjava, pojav Združenih držav Amerike kot gospodarske in vojaške velesile, vse to in še več predstavlja globalizacijo.

Globalizacija je multidimenzionalni proces, ki se odraža v vseh sferah družbenosti. Zmanjšuje se pomen nacionalnih držav in meja, takšno globalno gospodarstvo izpodkopava temelje suverenosti in nacionalne politike.

Z globalizacijo se srečujemo v vsakdanjem življenju na skoraj vsakem koraku: obsega begunsko krizo in migracije, ki spreminjajo Evropo in svet v 21. stoletju, prosti pretok oseb na notranjem trgu Evropske unije, ki je ena od štirih temeljnih svoboščin na območju Evropske unije. Tudi takrat, ko spijemo Coca-colo in se peljemo z avtomobilom tuje znamke, smo pod vplivom globalizacije. Vse to je globalizacija v širšem pomenu besede, pretok blaga, kapitala, storitev in oseb. Globalizacija je s svojimi vplivi in posledicami prepletena na več področjih človeškega življenja: na sociološkem, ekonomskem, političnem ter v zadnjem času vedno bolj tudi ekološkem področju. Širijo se multinacionalne korporacije, ki s svojim fokusiranim in ciljnim trženjem dosegajo potrošnike vsega sveta.

Če povzamemo po Ulrichu Becku, ki je leta 2000 v delu »What is globalization« globalizacijo opredelil kot eno najbolj uporabljenih in zlorabljenih besed, hkrati pa kot nerazumljivo, nejasno in nedefinirano, smo podkrepili svoje razmišljanje do te točke, da pojma globalizacije ne moremo enostavno definirati, da ga srečujemo na vsakem koraku življenja in da ima pomemben vpliv na naše osebno življenje in življenje skupnosti, v kateri živimo (Beck, 2000).

Tudi Held opredeljuje globalizacijo kot največji »kliše sodobne družbe«, saj se izraz globalizacija pojavlja v vseh svetovnih jezikih, njegov pomen pa še vedno težko definiramo (Held, McGrew, Goldblatt, & Perraton, 1999).

Mnogi avtorji so se ukvarjali z definicijo globalizacije, med njimi so najpomembnejše tri osrednje šole, in sicer hiperglobalisti, skeptiki in transformacionalisti. Hiperglobalisti so globalizacijo razumeli kot novo dobo v človeški zgodovini, menijo, da bo globalna ekonomija izpodrinila vlogo tradicionalne države, globalizacijo opazujejo predvsem iz ekonomskega vidika. Napovedali so globalni trg, globalno konkurenco, oboje pa povezujejo s človeškim napredkom. Za skeptike ali internacionaliste je globalizacija mit, do pojma globalizacije so skeptični, zanje ne predstavlja nobenih pretresljivih sprememb. Transfomacionalisti pa so mnenja, da je globalizacija eden od mnogih procesov v človeški zgodovini, kot vsak proces pa tudi tega odlikujejo spremembe, ki pa so številčnejše in izrazitejše in se dotikajo vsakega od nas (Held, McGrew, Goldblatt, & Perraton, 1999), (Skobir, 2015).

Globalizacija je torej proces, ki ga spremljajo globoke strukturne spremembe v sodobni družbi. Tehnološki napredek je novodobnemu človeku omogočil, da z enim samim klikom na spletu pridobi vse potrebne informacije, na dosegu roke imamo vse, kar potrebujemo. Sodobna tehnologija nam omogoča, da naše potrebe po različnih dobrinah zadovoljimo kar od doma, tako rekoč iz naslonjača kupujemo dobrine, ki niso eksistenčnega pomena za naše življenje. Razvili so se novi elektronski mediji, zaradi katerih je mednarodno trgovanje v vseh pogledih še lažje. Internet pospešuje povezave med ljudmi.

Pozitiven vpliv na pretok blaga je imelo tudi uresničevanje enega od temeljnih ciljev in načel Pogodbe o delovanju Evropske unije (PDEU- 28. člen), odprava administrativnih ovir, odprava carin in nenazadnje odprava količinskih kvot med državami (1.7.1968).

Pri pretoku blaga ni več pomemben kraj, kjer lahko nekaj kupimo, logistični sistemi nam želeno dostavijo na dom. Vse manj pomembne so državne meje. Ne živimo več v svetu, ki so ga poznale naše babice, tudi zaradi globalizacije in mednarodnega trgovanja so nam dosegljive dobrine, ki jih drugače nikoli ne bi poznali. Dosegljivost dobrin iz drugih držav pa je povezana tudi s pojmom samooskrbe države, predvsem na področju prehranske industrije in kmetijstva. Posledica globalizacije je mednarodno razvita in medsebojno odvisna svetovna ekonomija, ki temelji na mednarodni trgovini in ekspanziji neposrednih tujih investicij ter širitvi multinacionalnih korporacij.

Sam pojem globalizacije težko opredelimo z eno samo definicijo. Veliko je namreč avtorjev, ki so se ukvarjali s tem pojavom in nekateri od njih še vedno spremljajo njegove vplive na različna področja človekovega življenja.

Problematika sodobnega sveta, ki je povezana z globalizacijo je tudi dejstvo, da sodobna družba stremi k enakopravnosti, enakosti med ljudmi, k brezmejnemu svetu, po drugi strani pa nas vedno bolj skrbi propad domače kulture, lastne identitete kot naroda, kot religije, kulture. Evropa je velikodušno odprla meje migrantom iz Bližnjega vzhoda, ker je pričakovala njihovo integracijo v evropski način življenja, razmišljanja, zdaj se pa boji posledic in se sooča z njimi. Integracija migrantov ni lahek proces, ki bi se zgodil čez noč, med njimi je glavnina takih, ki se niti nimajo namena podrediti Evropi in njenim zakonom. Pojavlja se strah zaradi prevlade Islama…

Po Watersu je globalizacija družbeni proces, za katerega niso pomembni geografski dejavniki, ne državne meje in druge ovire. Vse to nima nobenega vpliva na to, kako so oblikovani družbeni ali kulturni odnosi, človek se zaveda poteka tega procesa. Lahko bi rekli, da zanj obstaja brezmejni svet, zaradi vpliva globalizacije se evropska kultura širi po vsem svetu (Waters, 1995).

Ob pregledu pojmovanja globalizacije različnih avtorjev ugotavljamo, da jo vsak po svoje opredeljuje na različen način, kar še bolj podkrepi navedbo ob začetku diplomske naloge, da je težko natančno definirati pojem globalizacija.

Če povzamem vplive globalizacije v gospodarstvu in jih razdelim na pozitivne in negativne, ugotavljam, da so vplivi pozitivni in tudi negativni. Pozitivni vplivi globalizacije so zagotovo modernizacija poslovanja, dosegljivost dobrin, spletna ekonomija, hitrejši tok informacij, prost pretok blaga in oseb, zaposlovanje v tujini.

Od negativnih vplivov bi izpostavila nenehno spreminjanje razmer na tržišču, prehiter tehnološki napredek, vedno nove inovacije,… vse to zahteva spremljanje razvoja in dogajanja na svetovnih trgih. Nismo več odvisni samo od razmer doma, na razmere v gospodarstvu vplivajo različni makroekonomski dejavniki: pojav ekonomskega suženjstva, izkoriščanje poceni delovne sile iz nerazvitih držav… kapitalska tveganja... Vse to so pa tisti vplivi globalizacije, na katere moramo usmeriti našo pozornost in v smislu razvoja modernega in globalno naravnanega sveta stremeti k temu, da bi se negativni učinki zmanjševali.

V diplomski nalogi se bom osredotočila predvsem na vpliv globalizacije na zaposlovanje.

2.2 Vpliv globalizacije na zaposlovanje v svetovnem merilu

Če smo že v uvodnih besedah ugotovili, da je globalizacija proces, ki se dotika vseh področij človeškega življenja, je trditev, da je prav zaposlovanje eno od tistih področij, na katerih je globalizacija globoko zakoreninila svoj vpliv, pravilna. Človek je že od nekdaj stremel k boljšemu življenju. Z razvojem intelektualnih sposobnosti se je naučil poiskati delo, za katerega je prejel boljše plačilo in tako je prišlo do migracij ljudi. Na migracije ljudi je torej najbolj vplivala globalizacija, svetovna ekonomija, prepletanje finančnih tokov in uvajanje novih tehnologij. Vpliv globalizacije pa ni bil enak za vse, to se odraža v vedno večjih razlikah v življenjskem standardu.

Kaj se je v modernem času v svetu spremenilo zaradi globalizacije na področju zaposlovanja? Človek išče boljše pogoje za življenje. Sodobni svet z moderno informacijsko komunikacijo (internet, televizija) mu je olajšal življenje in hitrejši pretok informacij vpliva na hitrejše sprejemanje odločitev. Globalizacija je omogočila vstop na svetovni trg državam, kjer je strošek dela v primerjavi z evropskim in tistim v ZDA minimalen. Globalno gledano se je povečala ponudba delovne sile za kar nekajkrat, v največji meri je to ravno poceni delovna sila. To omogoča razvoj industrijskim imperijem, ki izkoristijo razmere v nerazvitih državah v svoj prid, njihove države pa velikokrat težko zaščitijo njihove pravice. Lahko rečemo, da je mobilnost kapitala po vsem svetu povzročila globalni trg delovne sile, na katerem zaposleni tekmujejo med seboj. Vse države sveta, razvite in tiste v razvoju, so zaradi vpliva globalizacije postale del svetovnega gospodarskega sistema, pogoji med njimi se izenačujejo. Kakšne so posledice vseh teh dogajanj? Še vedno je aktualno vprašanje delitev ustvarjenje vrednosti, ki ni enakopravno razdeljena, razlike med bogatimi in revnimi se poglabljajo. Dogaja se, da je velik odstotek kapitala skoncentriran med peščico bogatih ljudi, večina pa dobi preostanek in živi v pomanjkanju ali celo v revščini. Povečuje se odstotek nezadovoljnih ljudi, stopnjujejo se socialne napetosti, kupna moč se zmanjšuje, kar posledično zmanjšuje gospodarsko rast. Razvoj gospodarstva je povzročil tudi avtomatizacijo tehnoloških procesov v proizvodnji, kar vpliva na zmanjševanje človeškega dela proizvodnji. Zaradi hlastanja po še več kapitala se dogajajo tudi revna predmestja, kjer prebivalci iz latinskoameriških držav in Jugovzhodne Azije za mizerno plačilo opravljajo razna drobna dela. Tudi nelegalno zaposlovanje ali delo na črno je ena večjih problemov sodobnega časa. Delodajalci se zaradi zadrževanja kapitala v svojih rokah poslužujejo nelegalnih oblik zaposlovanja in z izogibanjem plačevanja davkov in prispevkov kršijo pravice za delavce iz naslova socialne varnosti (Svetlik, 2014).

Vpliv globalizacije na zaposlovanje se kaže tudi s pojavom novih oblik zaposlovanja. Zmanjšalo se je število zaposlitev za nedoločen čas, ki jih nadomeščajo zaposlitve za določen čas ter razne oblike pogodb civilnega prava. Ob proučevanju vpliva globalizacije na zaposlovanje ljudi se srečamo s pojmom migracije, ki niso nov družbeni pojav. V zadnjih nekaj letih se migracije povezujejo predvsem z vdorom islamskih migrantov v Evropo ter z njihovo integracijo v naš način življenja. Ob tako obsežnih migracijah se namreč ne spremeni samo življenje migranta, sčasoma se spreminja celotna družba in okolje, kamor so preseljeni. Upravičeno nas skrbi islamizacija Evrope in naše kulture. Kljub vsemu pa moramo razlikovati med političnimi migracijami in ekonomskimi migracijami, do katerih prihaja zaradi iskanja zaposlitve v drugih državah. Zaradi naravnih, političnih, ekonomskih razmer se ljudje selijo. Kapital in delo nista enakomerno geografsko razporejena, prav tako niso povsod ugodne naravne razmere za razvoj. Ponekod ljudje živijo v pomanjkanju in revščini, drugod v izobilju. Prav tako so razlike med plačami, ki jih za enako delo prejmejo zaposleni med državami velike in prav te vzpodbujajo k migracijam, mnogi želijo boljše delovne pogoje, želijo strokovno izpopolnjevanje in napredovanje . Nekateri migrirajo dnevno, drugi tedensko, mnogi pa menjajo stalno prebivališče in se preselijo za vedno. Ljudje namreč vedno iščejo priložnosti in boljše življenje.

Kljub temu da so načela po enakopravnosti delavcev migrantov zapisana v uredbah in zakonodaji, pa ne moremo mimo problema, ki se je pojavljal skozi vsa obdobja migracij in se pojavlja še danes. Govorimo o etnični diskriminaciji, ki je prisotna tudi pri zaposlovanju. Klinar tako ugotavlja, da je pojav diskriminacije imigrantov prisoten že v delovnem procesu. Imigrantom so praviloma dodeljena slabša delovna mesta (Klinar, 1976).

Kadar govorimo o migracijah izobraženih kadrov, ki običajno migrirajo iz razvitejših območij, se srečamo s pojmom bega možganov.

Beg možganov (ang. brain drain) je pojav, ki ga pogosteje zaznavamo pri migracijah sodobnih časov. Pojav predstavlja selitve kadrov, ki so bolj izobraženi v razvitejše države. Zaradi tehnološkega, gospodarskega razvoja, ki je veliko bolj prisoten v razvitih državah, je potreba po visokokvalificiranih kadrih v teh državah večja. V teh državah so tudi boljši pogoji dela, višje plače, vsi ti dejavniki vplivajo na odhod strokovnjakov in visoko izobraženih ljudi v tujino.

Ta pojav v zadnjih letih povzroča težave tudi v naši državi. Veliko mladih, izobraženih ljudi po dokončanem študiju najde zaposlitev v tujini ali pa v tujino odhajajo priznani, zaposleni

strokovnjaki, ki zaradi slabših plač in pogojev v domačem okolju zaposlitev poiščejo v tujini (zdravstveni delavci).

Glede na navedeno ni pričakovati, da se bo v prihodnosti zmanjševalo število migracij, tudi vplivi na zaposlovanje ne bodo manjši. Ena od novih težav sodobnega časa je, da primanjkuje tudi fizičnih delavcev. Prišlo je do pojava deficitarnih poklicev. To so poklici, za katere med mladimi sploh ni zanimanja. Država je sprevidela napačne usmeritve pri izobraževanju mladih. Narasla je stopnja izobraženih ljudi, velik vpis je bil v gimnazijske programe. Prav z deficitarnimi štipendijami skuša država povečati vpis na tiste šole, kjer je pomanjkanje kadra največje. Srečujemo se s promoviranjem šol in podobnimi aktivnostmi, da bi spodbudili mlade k vpisu na poklicne šole. Zaradi vse večje osveščenosti ljudi, mladih, ki želijo v življenju čim več in čim boljše pogoje za življenje, dober zaslužek, se poraja vprašanje, kdo bo v današnjem času opravljal dela, ki veljajo za manj plačana. Mladi so se v obdobju gospodarske krize zaradi brezposelnosti šolali. Ko so šolanje zaključili, pa veliko število visokokvalificiranih ljudi išče zaposlitev v tujini. Tako se tudi v Sloveniji migracije dogajajo na »dvotirnem sistemu«. Nekateri odhajajo, drugi prihajajo. Tisti, ki prihajajo, so iz manj razvitih držav in zapolnijo vrzel, ki je nastala pri nas zaradi deficita pri nekaterih poklicih.

Od 01. maja 2011 evropska ureditev omogoča mobilnost na trgu dela za vse članice EU. Za zaposlitev v drugi državi članici slovenski državljani ne potrebujejo delovnih dovoljenj. Trg dela je postal enakovreden za vse državljane EU, za vse veljajo enaki predpisi glede na to, v kateri članici opravljajo delo.

Poiskala sem nekaj zanimivih podatkov za Nemčijo, ki je ena od vodilnih gospodarskih velesil na območju EU.

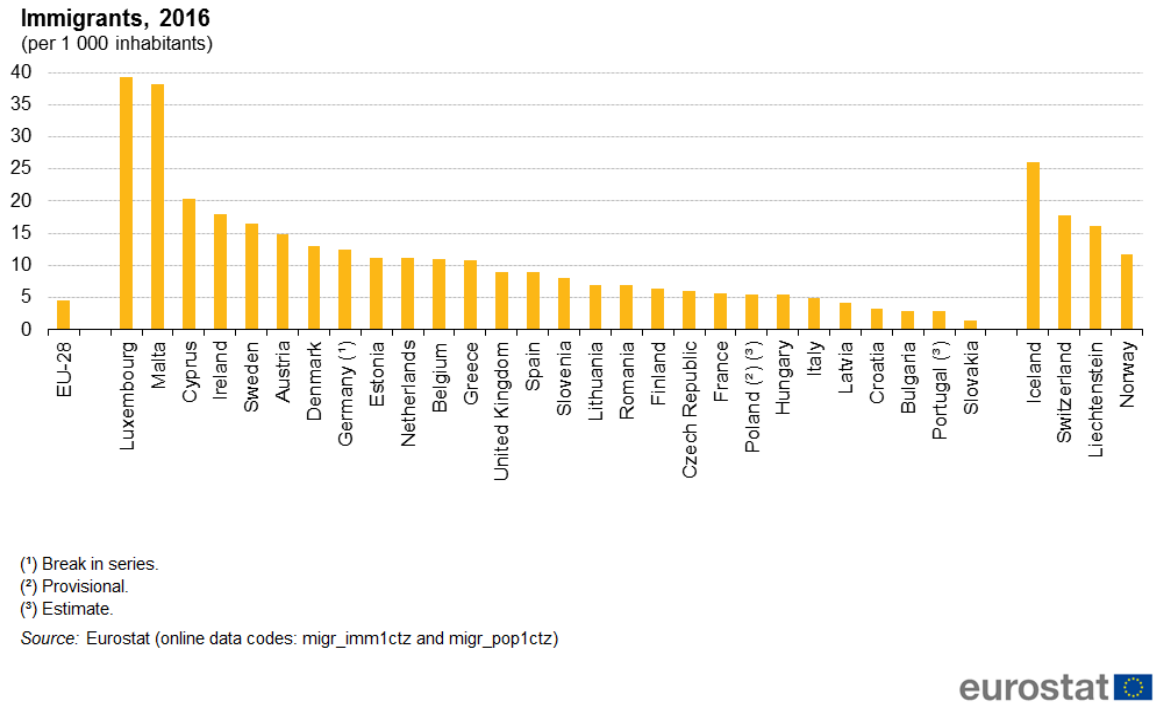
V prvem letošnjem četrtletju je bilo v Nemčiji prostih 1,38 milijona delovnih mest, kar je skoraj 200.000 več kot v enakem obdobju lani, je sporočila nemška zvezna agencija za zaposlovanje, podatke pa povzemajo tuji mediji. Največ povpraševanja je še vedno po kvalificiranih delavcih s srednješolsko izobrazbo. Sicer so zadnje čase v Nemčiji zaskrbljeno opazovali trend slabitve gospodarske rasti, a je danes nemški statistični urad Destatis sporočil, da se je nemško gospodarstvo v letošnjem prvem četrtletju vrnilo nazaj na pot rasti. To je predvsem posledica močne domače potrošnje in cvetočega gradbeništva, so še dodali. Spomnimo, da se je Nemčija konec lanskega leta za las izognila recesiji. Nevarnost sicer še vedno obstaja: analitiki se namreč bojijo in svarijo, da bi se lahko gospodarska rast Nemčije in ostalih članic območja evra močno poslabšala. Četudi imajo namreč zdravo

domačo potrošnjo in storitveni sektor, izvozno usmerjena gospodarstva ne morejo mimo posledic zunanjih trgovinskih konfliktov, kakršnega predstavlja trgovinska vojna med ZDA in Kitajsko.

Katere profile delavcev iščejo v Nemčiji?

Največ je povpraševanja v storitvenem sektorju, sledita pa gradbeni in zdravstveni sektor. Največ razpisov je za delavce, ki imajo srednjo poklicno izobrazbo, a še vedno je veliko povpraševanja po inženirjih strojništva, gradbeništva in kemije. Istočasno je poskočilo povpraševanje po nekvalificiranih delavcih (Zaposlitev in delo v Nemčiji , 2018).

Naj se na zaključku poglavja vrnem k migracijam. Spodnja grafa prikazujeta število migracij po državah EU v letu 2016.



Graf 1: Migracije po državah EU, 2016

Vir: (https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Migration_and_migrant_population_statistics/fr)

Tabela 1: Migracije po državah EU, 2016

Immigration by citizenship, 2016

	Total immigrants	Nationals		Non-nationals							
				Total		Citizens of other EU Member States		Citizens of non-member countries		Stateless	
	(thousands)	(thousands)	(%)	(thousands)	(%)	(thousands)	(%)	(thousands)	(%)	(thousands)	(%)
Belgium	123.7	17.6	14.2	105.4	85.2	58.9	47.6	46.5	37.6	0.0	0.0
Bulgaria	21.2	9.3	43.6	12.0	56.3	1.3	6.2	10.6	50.0	0.0	0.2
Czech Republic	64.1	4.5	7.1	59.5	92.9	29.6	46.3	29.9	46.7	0.0	0.0
Denmark	74.4	19.7	26.5	54.6	73.5	25.0	33.6	28.6	38.4	1.1	1.5
Germany (1)	1 029.9	110.5	10.7	912.8	88.6	403.6	39.2	507.0	49.2	2.2	0.2
Estonia	14.8	7.1	48.1	7.7	51.9	3.5	23.7	4.2	28.2	0.0	0.0
Ireland	85.2	28.0	32.9	56.1	65.8	28.9	33.9	27.2	31.9	0.0	0.0
Greece	116.9	30.7	26.3	86.1	73.7	16.6	14.2	69.5	59.5	0.0	0.0
Spain	414.7	62.6	15.1	352.2	84.9	116.3	28.0	235.6	56.8	0.2	0.1
France	378.1	137.2	36.3	240.9	63.7	82.7	21.9	158.2	41.8	0.0	0.0
Croatia	14.0	7.7	55.3	6.2	44.7	2.2	15.8	4.0	28.9	0.0	0.0
Italy	300.8	37.9	12.6	262.9	87.4	62.7	20.8	200.2	66.6	0.0	0.0
Cyprus	17.4	3.6	20.5	13.8	79.5	7.4	42.3	6.5	37.3	0.0	0.0
Latvia	8.3	4.9	58.7	3.4	41.0	0.5	6.0	2.9	34.9	0.0	0.1
Lithuania	20.2	14.2	70.5	6.0	29.5	0.8	3.7	5.2	25.7	0.0	0.1
Luxembourg	22.9	1.3	5.8	21.5	94.1	16.0	69.7	5.6	24.3	0.0	0.0
Hungary	53.6	29.8	55.6	23.8	44.4	10.5	19.6	13.3	24.7	0.0	0.0
Malta	17.1	1.4	8.1	15.7	91.9	9.0	52.6	6.7	39.3	0.0	0.0
Netherlands	189.2	42.5	22.5	144.8	76.5	63.9	33.8	76.7	40.5	4.2	2.2
Austria	129.5	9.8	7.5	119.6	92.4	64.7	50.0	54.5	42.1	0.5	0.4
Poland (2)(3)	208.3	105.4	50.6	102.9	49.4	22.8	10.9	80.1	38.4	0.0	0.0
Portugal (3)	29.9	14.9	49.7	15.1	50.3	7.2	24.1	7.8	26.2	0.0	0.0
Romania	137.5	119.6	87.0	17.9	13.0	5.6	4.1	12.3	8.9	0.0	0.0
Slovenia	16.6	2.9	17.2	13.8	82.8	3.4	20.4	10.4	62.4	0.0	0.0
Slovakia	7.7	4.1	53.0	3.6	47.0	3.0	38.9	0.6	8.1	0.0	0.0
Finland	34.9	7.6	21.9	26.9	77.0	7.1	20.3	19.6	56.3	0.2	0.5
Sweden	163.0	20.0	12.3	142.5	87.4	30.5	18.7	104.4	64.0	7.6	4.6
United Kingdom	589.0	74.2	12.6	514.8	87.4	249.4	42.3	265.4	45.1	0.0	0.0
Iceland	8.7	2.3	26.2	6.4	73.8	5.3	60.9	1.1	12.8	0.0	0.0
Liechtenstein	0.6	0.2	29.2	0.4	70.8	0.2	37.4	0.2	33.4	0.0	0.0
Norway	61.5	6.7	10.9	54.7	89.1	21.4	34.9	32.4	52.7	0.9	1.5
Switzerland	149.3	24.3	16.3	125.0	83.7	87.3	58.5	37.6	25.2	0.0	0.0

Note: The individual values do not add up to the total due to rounding and the exclusion of the 'unknown' citizenship group from the table.

(1) Break in series.
(2) Provisional.
(3) Estimate.

Source: Eurostat (online data code: migr_imm1ctz)

eurostat

Vir: (https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=File:Immigration_by_citizenship,_2016_.png)

2.3 Vpliv globalizacije na zaposlovanje v Sloveniji

Slovenija je postala članica Evropske Unije 01.05.2004. V društvu z ostalimi članicami EU tvori celoto, ki je ekonomsko, politično in družbeno povezana, države pa kljub povezanosti ohranjajo svojo različnost in suverenost. Pravni red EU je postal del slovenske zakonodaje. Eden izmed ugodnih vplivov članstva v EU je tudi poenostavljeno zaposlovanje v državah članicah EU. Tako kot drugi tudi Slovenija išče načine, kako kar največ pridobiti s članstvom EU in tudi z globalizacijo.

Ivan Svetlik v svojem delu navaja, da je položaj Slovenije zahtevnejši od najbolj razvitih evropskih držav, ker je zamujala z modernizacijo, njena tehnološka in organizacijska struktura pa sta manj učinkoviti. Ena od lastnosti Slovenije je tudi njena majhnost ter sorazmerno šibek gospodarski potencial. Globalnost slovenskega trga je potrjena tudi z dejstvom, da izvozimo kar dve tretjini ustvarjenega bruto družbenega proizvoda. Iz tega razloga je vsak dodatni strošek na enoto proizvedenega produkta v primerjavi s konkurenco na svetovnem trgu za

proizvajalca zmanjšanje možnosti obstanka na trgu. Višje stroške iz delovnega razmerja je potrebno nadomestiti z večjo storilnostjo.

Če se osredotočim na vplive globalizacije na zaposlovanje v Sloveniji ugotavljam, da so bile napotitve delavcev prisotne že v času bivše Jugoslavije. Med napotenimi delavci so prevladovali poklici tehnične stroke, najpogosteje pa so napoteni delavci opravljali svoje delo v Iraku, Libiji in neuvrščenih državah afriške celine. Kljub vsemu pa pojav ni bil tako pogost, kot je v današnjih časih, predvsem z vstopom Slovenije v EU leta 2004. Če primerjamo število napotitev v letu 2005 na podlagi izdanih obrazcev E101, ki so predhodniki obrazcem A1, ugotavljamo, da se je število napotitev v primerjavi z letom 2014 enormno povečalo. Leta 2005 je bilo v Sloveniji izdanih 1149 E101 obrazcev (kasneje obrazec A1), leta 2014 pa kar 103.370 obrazcev A1, (glavnina napotitev v Nemčijo in Avstrijo). Največ napotitev je bilo iz gradbenega sektorja (51%), sledi industrija (19%). Posledično z odhodom slovenskih delavcev v tujino se povečuje tudi število napotenih delavcev, ki prihajajo na delo v Slovenijo. Zaradi konstantne rasti števila napotitev se povečuje tudi število zlorab in kršitev predpisov. Ti so bodisi posledica nepoznavanja zakonodaje, velikokrat pa prihaja do namernih kršitev delovno pravne zakonodaje v škodo delavcem (Rogelja, Toplak, & Mlekuž, 2016).

Vsak izseljen Slovenec je za preživetje v tujini potreboval zaposlitev. Nekateri so se trajno izselili, nekateri pa vsakodnevno zapuščajo državo zaradi zaposlitve in se vračajo. Že nekaj desetletij govorimo o četrtini izseljenih Slovencev. Največ se jih je izselilo v obdobju Avstro-Ogrske, do prve svetovne vojne bi se naj izselilo 300.000 Slovencev , kar pomeni, da govorimo že o šesti generaciji potomcev Slovencev v tujini. Največ se jih je izselilo na območje ZDA (Rogelj, 2019).



Slika 1: Slovenci po svetu

Vir: (https://mojaslovenija.net/ne-spreglejte-kdo-so-pravzaprav-slovenci-po-svetu-in-koliko-jih-je/)

V priročniku »Napotitev delavcev v tujino in zaposlovanje tujcev« je navedena raziskava o mobilnosti Slovencev znotraj EU, iz katere izhaja, da naj bi leta 2006 o preselitvi v tujino razmišljalo 40% anketirancev med 18. in 45. letom starosti, če bi prejeli primerno ponudbo za delo, pa bi se jih bilo pripravljenih preseliti kar polovica. Raziskava ugotavlja, da so kot ciljne države najbolj privlačne države zahodne Evrope. Prav tako se je pripravljenih odseliti več moških kot žensk, mlajših oseb, nevezanih na partnerja in višje izobraženih. Kar 73% bi se jih odselilo za višjo plačo, za enkrat do dvakrat višjo. Kljub temu pa smo Slovenci v primerjavi z ostalo Evropo manj mobilni. To je posledica načina življenja in v veliki meri navezanosti na družino in domače okolje (Osojnik, in drugi, 2016).

Težko bi ocenila, da so vplivi globalizacije na zaposlovanje v Sloveniji samo pozitivni. Ker je slovensko gospodarsko v veliki meri odvisno od izvoza, je ob pojavu krize v svetovnem merilu zašlo v recesijo tudi domače gospodarstvo, posledice pa so nosila podjetja in njihovi zaposleni. Pri pregledu statistik za brezposelnost v Sloveniji v obdobju od leta 2010-2018 sem ugotovila, da je leta 2012 povprečna vrednost brezposelnih oseb pričela naraščati, da je bila najvišja v letu 2014, leta 2015 je pričela padati . Za primerjavo: v letu 2014 je bilo povprečnih 120.109 brezposelnih oseb, v letu 2018 je povprečje 78.474 brezposelnih oseb.

Primerjani podatki nazorno prikazujejo, da je v obdobju recesije brezposelnost višja, kar pomeni, da je globalna kriza v svetovnem merilu vplivala na zaposlovanje v Sloveniji (Trg dela – posledice krize in odziv države, 2010).

Tabela 2: Gibanje registrirane brezposelnosti povprečje za obdobje 2010-2018

Leto	Povprečno število registrirano brezposelnih oseb
2010	100.504
2011	110.692
2012	110.183
2013	119.827
2014	120.109
2015	112.726
2016	103.152
2017	88.648
2018	78.474

Vir:(https://www.ess.gov.si/trg_dela/trg_dela_v_stevilkah/stopnja_registrirane_brezposelnosti

V letu 2009 so podjetja za ohranjanje delovnih mest bolj pogosto uporabljala skrajševanje delovnega časa kot napotitev delavcev na začasno čakanje. Po podatki ZRZS o izplačanih subvencijah za zaposlene delodajalcem za posamezni mesec v letu 2009 je bilo število podjetij, ki so dobila izplačano subvencijo za polni delovni čas, največje za avgust 2009, največje število podjetij pa je v letu 2009 dobilo izplačano delno povračilo nadomestila plač za mesec december. Povprečno mesečno so bile subvencije za polni delovni čas izplačane 437 podjetjem, delno povračilo nadomestila plač pa v povprečju 243 podjetjem mesečno v obdobju izvajanja (Trg dela – posledice krize in odziv države, 2010).

V obdobju recesije se je zmanjšalo tudi število zaposlenih tujcev v Sloveniji, predvsem zaradi odpuščanj v gradbeništvu. Gradbeništvo je namreč ena izmed panog, ki jih je gospodarska kriza najbolj prizadela.

Vsekakor se je ob zaključku poglavja potrebno dotakniti tematike, za katero sem mnenja, da je ena ključnih problemov globalizacije in njegovega vpliva na zaposlovanje. Ker vsa podjetja, tudi slovenska, stremijo k doseganju čim večjega dobička, je zniževanje stroškov dela eden od logičnih ukrepov. Zaradi razlik med stroški dela med državami je eden od pomembnejših vplivov globalizacije ravno selitev podružnic, t.i. multinacionalk, v države z nižjimi stroški dela na enoto. Vse to se dogaja zaradi konkurence na trgu in enormnih razlik med stroški dela. Kitajski delavec v proizvodnji namreč zasluži 1 USD na uro, cena dela v Evropi in Ameriki pa je 15-20 x višja. Prav zaradi cenejše delovne sile v tujini so tudi slovenska podjetja selila proizvodnjo. Veliko primerov je v tekstilni industriji (npr. Lisca in Alpina imata proizvodnjo na Kitajskem), ki pa ni edina panoga, kjer se je proizvodnja selila.

V nadaljevanju prilagam nekaj zanimivih izjav oziroma člankov na to temo, ki se dotika moje diplomske naloge. Avtorji so mnenja, da je v Sloveniji strošek dela preveč obdavčen.

»Tekstilna industrija je delovno intenzivna branža in ne more preživeti v svetovni konkurenci zaradi preveč obdavčenega dela. Če bi bila v Sloveniji obdavčitev dela nižja, bi bila možnost preživetja te branže dolgoročno veliko večja. Predragi smo zaradi cene dela, pa tudi slabšo produktivnost imamo," pravi Bojan Starman, nekdanji direktor podjetja Mura« (Starman, 2018).

»Slovenija z vse slabšim poslovnim okoljem. Po nedavni raziskavi Doing business 2014, ki jo vsako leto opravi Svetovna banka, je Slovenija uvrščena med države z najslabšimi poslovnimi pogoji in je med najmanj zanimivimi državami za tuje investitorje. Na lestvici je Slovenija v

enem letu strmo padla za pet mest in se znašla na 51. mestu med 189 primerjalnih držav« (Cipot Flisar, 2014).

»Če bodo prispevki in davki nižji, bomo lažje poslovali. Mi vlado vsakodnevno opozarjamo na to, da je treba slovenska podjetja razbremeniti in spremeniti delovnopravno zakonodajo. Rutarjev primer selitve proizvodnje harmonik še dodatno razkriva, zakaj podjetja odhajajo v tujino, " poudarja Branko Meh iz Obrtne zbornice« (Cipot Flisar, 2014).

Menim, da naloga države ni samo to, da poskrbi za ustrezno šolanje mladih. Po tem, ko šolanje zaključijo, jim je potrebno zagotoviti delovna mesta in takšne pogoje dela, da ne bodo zapuščali države. Dolgoročne selitve usposobljenih kadrov v tujino namreč za državo pomenijo veliko izgubo. Zaradi pogostih selitev višje izobraženega kadra naletimo na problem, saj moramo tak kader nadomeščati s tujci, ki prihajajo iz držav z nižjim standardom. Aktualni so problemi zdravnikov in medicinskih sester, ki množično odhajajo v tujino. Med njimi so mnogi vrhunski strokovnjaki, ki bi s svojim znanjem in izkušnjami zelo pripomogli k razvoju našega zdravstvenega sistema. Tako pa namesto njih delajo tujci, ki imajo velikokrat težave s komunikacijo, prav tako do neke mere povzročajo tudi nezaupanje v ostalih ljudeh.

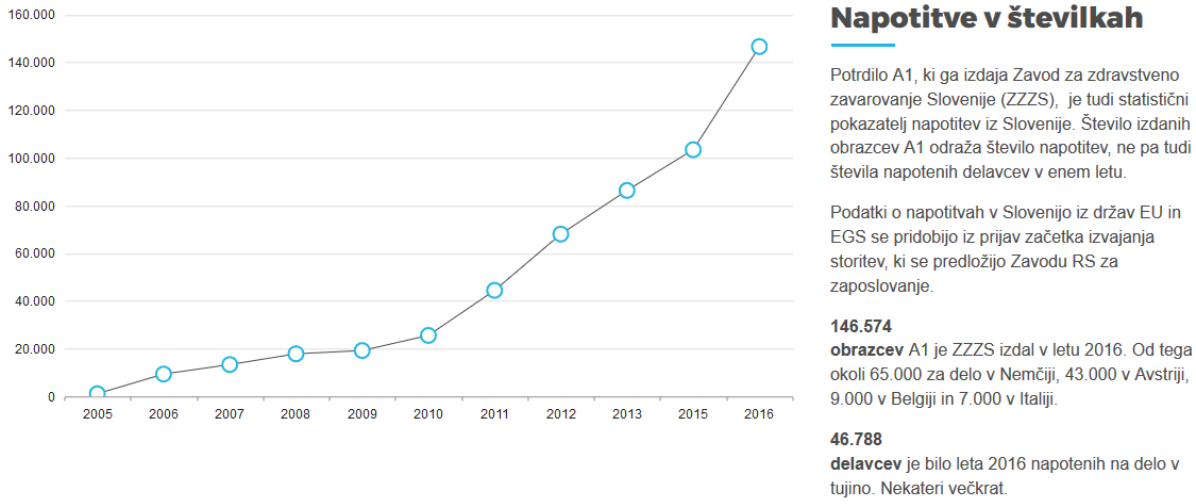
Zaključek poglavja naj sklenem z mislijo o delu: delo krepi človeka, govori star pregovor. V današnjih časih pa vedno bolj ugotavljamo, da je delo oziroma zaposlitev lahko v nekem obdobju tudi privilegij. Delo je namreč dobrina, za katero ne moremo več trditi, da za določene skupine ljudi ni redka dobrina. Modernizacija tehnologije, informacijski razvoj in sodoben način poslovanja je določene skupine ljudi, ki niso sledili napredku, pustil tako rekoč zadaj. Problematičen postaja srednji sloj prebivalstva, na katerega odpadejo vedno večje davčne obremenitve in vse manjši socialni transferji s strani države. Vse to srednjemu sloju povzroča težave in mu zmanjšuje kupno moč. Vedno bolj se poglabljajo razlike med družbenimi sloji. Vse to so posledice in vplivi globalizacije, ki se odražajo na družbi. Kam nas vodi v bodoče, je nemogoče predvideti, upamo lahko, da v boljšo in pravičnejšo družbo.

3 NAPOTITEV DELAVCEV NA DELO V TUJINO

3.1 Pravni vidik napotitve delavca v tujino, splošno o napotitvah

Kot smo ugotovili že v prejšnjih poglavjih, so posledice globalizacije v veliki meri vplivale tudi na zaposlovanje. Vedno manj je zaposlovanja v oblikah, ki smo jih bili vajeni v preteklosti, podjetja manj zaposlujejo za nedoločen čas, pojavile so se nove oblike zaposlovanja na podlagi pogodb civilnega prava. Vse te oblike zaposlovanju povečujejo fleksibilnost in možnost delodajalcu, da hitreje in učinkoviteje reagira na spremembe v poslovanju. Prav tako vse več zaposlitev ni več vezanih na samo eno državo. Posledica globalizacije je tudi to, da slovenski delodajalci s svojo delovno silo in znanjem uspešno pridobivajo posle v tujini in tako pridemo do pojava napotitev zaposlenih v tujino, ki je posledica skupnega evropskega trga. Za začetek obravnave napotitve si poglejmo definicijo napotenega delavca.

Za napotene delavce se v praksi uporablja izraz detaširani delavci. Izraz izhaja iz angleške besede »detached«. Skladno z Zakonom o čezmejnem izvajanju storitev je napoteni delavec fizična oseba, ne glede na to katerega državljanstva je, ki opravlja storitev za slovenskega oziroma tujega delodajalca, pri katerem je na podlagi pogodbe o zaposlitvi vključena v ustrezna socialna zavarovanja v državi, kjer ima delodajalec sedež. Oseba začasno opravlja delo v drugi državi članici EU, ki pa ni država, kjer je njegov običajni kraj opravljanja dela (Rogelja, Toplak, & Mlekuž, 2016).



Graf 2: Napotitev delavcev na delo v tujino

Vir: (http://www.napotenidelavci.si/sl/)

Razlikujemo med različnimi profili napotenih delavcev od takih, ki so napoteni na opravljanje poslovodne funkcije, pa do delavcev različnih profilov in tehničnih strok. Največ napotenih delavcev iz Slovenije je iz gradbene stroke, kot vidimo na zgornjem grafu število napotitev iz leta v leto narašča.

Da bi bilo to področje na ravni EU kar se da urejeno, je bilo sprejetih več predpisov, s katerimi so bile odpravljene administrativne ovire za prosti pretok oseb in storitev med državami članicami. Prav tako so se s predpisi uredile pravice napotenih delavcev. Tudi Slovenija je obe sprejeti direktivi (Direktiva Evropskega parlamenta in Sveta 96/71/ES o napotitvi delavcev na delo v okviru opravljanja storitev in Direktiva 2014/67/EU) prenesla v svoj pravni red. Prva je bila upoštevana že v Zakonu o delovnih razmerjih (ZDR-1), druga oziroma obe skupaj pa sta v naš pravni red preneseni z novim Zakonom o čezmejnem izvajanju storitev (ZČmlS), ki je stopil v veljavo s 1.01.2018.

Naj se na začetku osredotočim na obe direktivi in njun namen .

Prva Direktiva 96/71/EU je bila sprejeta 16.12.1996, da bi uredila vprašanja napotenih delavcev . Predvsem je uredila vprašanje, katero pravo se naj uporablja za delovno razmerje ob napotitvi delavca v tujino. Prav tako je bil namen direktive zagotoviti ustrezne minimalne ravni varstva pravic delavcev, ki so napoteni na delo v tujino. Pravice napotenih delavcev morajo dosegati standarde države, v katero so bili napoteni, ne glede na status države, v kateri ima podjetje sedež. Tako morajo podjetja, ki napotijo delavca v tujino, plačati minimalno plačo države, v katero so napoteni, s tem so se države zaradi različnih stroškov dela zaščitile pred vdorom konkurence iz držav, kjer je delovna sila cenejša.

V nadaljevanju so navedene glavne informacije o Direktivi 96/71/ES.

Namen direktive je zagotavljanje in spoštovanje ustrezne minimalne ravni varstva pravic delavcev, napotenih na delo z namenom čezmejnega opravljanja storitev ne glede na njihov status in ne glede na državo članico, v kateri ima podjetje sedež. Direktiva je bila sprejeta zaradi zagotovitve uresničitve cilja EU: odpravljanje ovir za prosti pretok oseb in storitev med državami članicami, dokončna vzpostavitev notranjega trga. Povečuje se obseg čezmejnih storitev, vedno več podjetij napotuje delavce na delo v tujino, kar pomeni, da delajo v državah, kjer niso običajno zaposleni. Z direktivo so usklajene zakonodaje držav članic, določa predpise glede minimalne zaščite, ki jih morajo v državi gostiteljici spoštovati delodajalci, ki napotujejo svoje delavce, da opravijo začasno delo na ozemlju države članice, kjer se opravlja storitev. Z direktivo se določi, da ne glede na to, katera zakonodaja se

uporablja za delovno razmerje, podjetja zagotovijo delavcem, ki so napoteni na njihovo ozemlje, pogoje za delo in zaposlitev v zvezi z vsemi pravicami, ki jih določa zakonodaja. Direktiva zapoveduje usklajevanje minimalnih urnih postavk z nacionalno zakonodajo in/ali prakso tiste države članice, v katero je delavec napoten. Prav tako so za potrebe izvajanja direktive imenovani uradi, ki nadzorujejo spoštovanje direktive (Rogelja, Toplak, & Mlekuž, 2016).

Ne glede na sprejeto direktivo je še vedno ostalo odprtih kar nekaj vprašanj s področja napotitev na delo v tujino. Zaradi zagotovitve izboljšanega dostopa do informacij in vzpostavitve skupnega okvirja ustreznim določbam je bila 15. maja 2014 sprejeta direktiva 2014/67/EU. Njen namen je bil vzpostaviti mehanizme za boljše in enotnejše izvajanje Direktive 96/71/ES v praksi. Direktiva je določila organe, ki sodelujejo pri izmenjavi informacij, vzpostavila je informacijski sistem za notranji trg, imenovan IMI.. Podrobneje je bilo določeno sodelovanje med državami članicami glede zagotavljanja informacij, inšpekcijskih pregledov in preiskav ter seveda čezmejno sankcioniranje kršitev.

V osnovi je konkretizirala prejšnjo direktivo s tem, ko je natančneje opredelila sistem izmenjave podatkov ter nadzora (Rogelja, Toplak, & Mlekuž, 2016).

Na področju napotitev je veliko kršitev zakonodaje ravno iz razloga, ki sem ga že navedla. Z manjšim plačilom delavcu si podjetja nižajo stroške in tako lažje pridobijo posel, po drugi strani pa na ta način dosegajo tudi dobičke.

Ti dve direktivi predstavljata prvi sklop mednarodnih pravil, drugi sklop pravil se nanaša na urejanje koordinacije sistemov socialne varnosti in ju bom predstavila v naslednjem poglavju.

Slovenska zakonodaja ureja področje napotitve delavcev v tujino v Zakonu o delovnih razmerjih ZDR-1, (Uradni list RS, št. 21/13, s popr. in sprem., v nadaljnjem besedilu: ZDR-1), Zakonom o čezmejnem izvajanju storitev (ZČmlS), ki je stopil v veljavo s 1.01.2018, Zakona o zaposlovanju, samozaposlovanju in delu tujcev (ZZSDT, Uradni list RS, št. 47/15), Zakon o varnosti in zdravju pri delu (Uradni list RS, št. 43/11, v nadaljevanju besedila ZVZD) ter kolektivne pogodbe in drugi predpisi, ki se nanašajo na določbe Direktive 96/71/ES.

ZDR-1 v VII. Poglavju, ki se imenuje »Posebne določbe», določa ureditev napotenih delavcev v Slovenijo in napotene delavce iz Slovenije. Ureditev napotitev na začasno delo je precej skopo urejena. Zakon nam ne ponudi definicije napotenega delavca, zato moramo poznati direktivo 96/71/ES, ki pripomore k razumevanju obravnavanega pojma.

Osnovni položaj napotenih delavcev v RS je opisan v 210. členu ZDR-1.

Napotitev delavcev iz Slovenije je določena tudi v 208. in 209. členu ZDR-1. V skladu s pogodbo o zaposlitvi lahko delodajalec začasno napoti delavca na delo v tujino.

Kadar napotimo delavca v tujino, je potrebno, da zaposlitvena pogodba določi trajanje dela v tujini in vse druge obvezne sestavine, ki se nanašajo na delo v tujini in so v skladu z zakonodajo in sprejetimi uredbami (višina plače, letni dopust, pogoji vrnitve…).

Bistvena pri napotitvi delavca je sprememba kraja dela in ne sprememba delodajalca. Po preteku obdobja napotitve se delavec vrne v Slovenijo. V pogodbi o zaposlitvi je potrebno čim natančneje opredeliti, kam bo delavec napoten. Če je delavec že imel sklenjeno pogodbo o zaposlitvi, v kateri ni predvidena napotitev v tujino, je potrebno ob spremembi te okoliščine skleniti novo pogodbo o zaposlitvi. Ta se lahko sklene za čas trajanja projekta oziroma dela v tujini. ZDR-1 opredeljuje, v katerih primerih lahko delavec napotitev v tujino odkloni. Razlogi so: nosečnost, varstvo otroka, ki še ni dopolnil sedem let starosti, vzgoja in varstvo otroka, ki še ni dopolnil 15 let starosti, če delavec živi sam z otrokom, invalidnost, zdravstveni razlogi. To so razlogi, ki varujejo določene kategorije delavcev in zaradi katerih odklonitev napotitve ne predstavlja kršitve pogodbe o zaposlitvi.

Če pa delavec odkloni napotitev na delo v tujino iz neopravičenega razloga, pomeni to kršitev pogodbene obveznosti, ki lahko ima za posledico odpoved pogodbe o zaposlitvi (Osojnik, in drugi, 2016).

Pogodba o zaposlitvi je po ZDR-1 temeljni dokument, na podlagi katerega so natančno določeni pogoji zaposlitve, obveznosti delavca in delodajalca. Ob napotitvi delavca v drugo državo mora delodajalec spoštovati pravila države, če so tam standardi za delavca ugodnejši. Upoštevati je potrebno minimalno plačo, delovni čas, minimalni čas odmora in počitka ter letni dopust, ki pripada delavcu.

Države imajo področja različno urejena, različne so minimalne urne postavke. V sosednji Avstriji so minimalne plače določene s specifičnimi sektorskimi (oz. panožnimi ali branžnimi) kolektivnimi pogodbami .

V nadaljevanju navajam najpomembnejše lastnosti napotitve delavca v tujino:

- ohranitev organske povezave, ki mora obstajati med delodajalcem in delavcem,
- napotitev ni službeno potovanje,
- socialni damping – zaradi razlik med prispevnimi stopnjami v državi pošiljateljici in državi gostiteljici – večanje ekonomskih razlik;

- obrazec A1, izdan od pristojne institucije države pošiljateljice, v katerem je navedena zakonodaja, ki se upošteva za to osebo;
- na področju socialne varnosti velja zakonodaja države, iz katere so napoteni na delo – država pošiljateljica;
- časovna omejitev napotitve 24 mesecev.

3.1.1 Razlika med službenim potovanjem in napotitvijo

Razmejitev med službenim potovanjem in napotitvijo je zelo pomembna prav zaradi pravilne ureditve in vključitve v obvezno socialno zavarovanje, zaradi pravilne davčne obravnave in posledično zaradi pravilnega obračuna plače.

Zaradi kompleksnosti tematike se v praksi velikokrat pojavlja vprašanje, v katerem primeru gre za napotitev delavca v tujino in kdaj ga podjetje napoti na službeno pot v tujino. Ker slovenska delovnopravna zakonodaja ne določa definicije oziroma razlikovanja med službeno potjo in napotitvijo, je temeljni pogoj za napotitev na delo v tujini opredeljen v ZDR-1. ZDR-1 kot temeljni pogoj napotitve navaja pogodbo o zaposlitvi, v kateri mora biti določilo, da je možno, oziroma pogodbeno obvezno začasno opravljanje dela v tujini. Če pogodba takšnega določila ne vsebuje, je potrebno za delo v tujini skleniti novo pogodbo (Zakon o delovnih razmerjih /ZDR-1/, 2013).

ZDR-1 ne definira službene poti. Govori le o upravičenosti delavca do povračila stroškov, ki nastanejo na službenem potovanju. Ministrstvo za delo na podlagi primerov iz sodne prakse razlaga, da je službeno potovanje le tista pot, ki ne predstavlja rednega dela na sedežu delodajalca oziroma v kraju, dogovorjenem v pogodbi o zaposlitvi.

V nadaljevanju prilagam kriterije, ki so po mnenju Ministrstva v pomoč pri presojanju, ali gre za službeno potovanje ali napotitev na delo.

Tabela 3: Kriteriji za razlikovanje med službeno potjo in napotitvijo na delo

KRITERIJ	NAPOTITEV	SLUŽBENA POT
Vrsta dela delavca	Delo se opravlja kot čezmejno izvajanje storitve v okviru dejavnosti, določene v statutu ali družbeni pogodbi družbe.	Delo je potrebno za obstoj in opravljanje dejavnosti družbe, ne predstavlja pa neposrednega izvajanja storitve družbe.
Končni uporabnik storitve	Naročnik storitve	Delodajalec
Prihodek delodajalca	Delodajalec za opravljeno delo delavca pričakuje neposredno pogodbeno dogovorjeno plačilo.	Delodajalec za opravljeno delo delavca neposredno ne pričakuje plačila.
Trg druge države	Družba neposredno vstopa na trg druge države in konkurira drugim družbam na tem trgu.	Družba neposredno ne vstopa na trg druge države in ne konkurira drugim družbam na tem trgu.

Vir: (https://data.si/blog/2017/10/26/napotitev-na-delo-v-tujino/)

Vsebinsko ločnico med službeno potjo in napotitvijo na delo v tujino določa nov Zakon o čezmejnem izvajanjem storitev, ki je stopil v veljavo s 01.01.2018. Zakon narekuje, da je delavec pridobil status napotenega delavca s prvim dnem napotitve, kot je navedeno na obrazcu A1. Za razlikovanje ne moremo uporabiti časovne komponente trajanja poti oziroma odsotnosti, saj ta ni odločilen element napotitve, potrebno je upoštevati predvsem naravo dela in kraj opravljanja dela (Zakon o čezmejnem izvajanju storitev /ZčmS/, 2017).

3.1.2 Sočasne zaposlitve

Tudi za sočasne zaposlitve bi lahko rekli, da so ena od posledic vpliva globalizacije na zaposlovanje. Ob sočasni zaposlitvi v dveh ali več državah članicah v skladu z uredbo za take zaposlitve velja zakonodaja ene države članice. V Sloveniji izvaja evidentiranje sočasnih zaposlitev ZZZS na podlagi ločenih šifer zavarovalnih podlag, ki so vključene v enoten sistem evidenc socialnih razmerij. Postopek za prijavo sočasne zaposlitve v Sloveniji je sledeč:

- z obrazcem »Vprašalnik za izdajo obrazca A1 po 13. členu Uredbe ES 883/2004 ter 14. in 16. členu Uredbe (ES) 987/2009 » se določi zakonodaja, ki se uporablja v primeru sočasnega dela v več državah članicah.
- z obrazcem M1 se prijavi sočasna zaposlitev – šifra zavarovalne podlage 113,114 ali 115 . S prijavo se evidentira tudi tuj delodajalec, ki pa ni zavezanec za plačilo dajatev , gre za tako imenovanega evidenčnega zavezanca. V M1 obrazcu se ga vpiše v rubriko, ki je namenjena zavezancu, dejansko pa je zavezanec sam zavarovanec.
- zavezanec za plačilo dajatev je zavarovanec. Na podlagi obrazca PODO-OPSVT – Obračun prispevkov za socialno varnost za zaposlene pri tujih delodajalcih, obračuna prispevke na bruto izplačano plačo v tujini. Prispevne stopnje so enake kot veljajo za izplačila v Sloveniji. V glavnini delodajalci plačujejo prispevke za tovrstne zaposlitve. Zaradi kompleksnosti zadeve običajno zavarovanci pooblastijo računovodski servis, računovodstvo v podjetju , da mesečno vložijo obračun prispevkov in kasneje zaradi odmere akontacije dohodnine tudi napoved dohodka na obrazcu za napoved .

V nadaljevanju predstavljam primere sočasne zaposlitve. V prvem primeru ima delavec socialno zavarovanje urejeno v Sloveniji, v drugem primeru pa Avstriji.

ZAPOSLITEV V DVEH NEODVISNIH, NEPOVEZANIH PODJETJIH EU

1. **Izhodišče:**

- Delavec dela več kot 25% delovnega časa v Sloveniji
- Stalno bivanje ima v Sloveniji.

Posledica je, da je delavec vključen v obvezno socialno zavarovanje v Sloveniji, ki ga plačuje slovensko podjetje na slovensko zavarovanje. Dohodnino za delo v Sloveniji plača slovensko podjetje.

2. **Izhodišče:**

- Delavec dela manj kot 75% delovnega časa v Avstriji.
- Stalno bivanje ima v Sloveniji.

Posledica je, da je delavec vključen v obvezno socialno zavarovanje v Sloveniji, ki ga plačuje avstrijsko podjetje na slovensko zavarovanje. Dohodnino za delo v Avstriji plača avstrijsko podjetje.

3. **Izhodišče:**

- Delavec dela manj kot 25% delovnega časa v Sloveniji.
- Stalno bivanje ima v Sloveniji.

Posledica je, da ima socialno zavarovanje delavec v Avstriji, ki ga plačuje slovensko podjetje na avstrijsko zavarovalnico. Dohodnino za delo v Sloveniji plača slovensko podjetje.

4. Izhodišče

- Delavec dela več kot 75% delovnega časa v Avstriji.
- Stalno bivanje ima v Sloveniji.

Posledica je, da ima socialno zavarovanje delavec v Avstriji, ki ga plačuje avstrijsko podjetje na avstrijsko zavarovalnico. Dohodnino za delo v Avstriji plača avstrijsko podjetje.

Za ureditev in kasnejše dokumentiranje in evidentiranje sočasnih zaposlitev so potrebne naslednje podlage:

- obrazec A1(označena točka 3.2.- zaposlena oseba, ki dela v več državah),
- avstrijska delovna pogodba,
- slovenska delovna pogodba,
- ločene urne evidence AUT/SLO,
- ločene plačilne liste AUT/SLO,
- ločena nakazila AUT/SLO.

Na videz preprosto urejeno področje sočasnih zaposlitev je v praksi področje, ki se ga delodajalci z ene strani raje izognejo, iz določenih razlogov pa jim z zaposlitvijo za skrajšan delaven čas včasih takšna zaposlitev prinese tudi koristi (Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti, Ministrstvo za zdravje, Ministrstvo za finance, Zavod za pokojninsko in invalidsko zavarovanje Slovenije, Zavod za zdravstveno zavarovanje Slovenije in dr.;, 2017), (Obvezno socialno zavarovanje v primeru napotitve na delo v tujino , 2019).

3.2 Koordinacija sistemov socialne varnosti

Spremembe ekonomskega okolja zaradi vplivov globalizacije so posledično ponudile nove zaposlitvene možnosti. Sčasoma se je spremenila tudi mobilnost delavcev, ki se zaposlijo v tujini. V preteklosti je veljalo, da so delavci migranti zapustili svojo državo, se zaposlili v tujini in praviloma tam dočakali upokojitev. Danes ni več tako, saj so praviloma tudi zaposlitve v tujini postale fleksibilnejše, delavci pogosteje menjajo delodajalca in tudi državo, v kateri so zaposleni. Vse to so razlogi, da je bilo potrebno spremeniti tudi sisteme socialne varnosti ter predvsem urediti koordinacijo le-teh. Potrebno je bilo zagotoviti, da delavci zaradi napotitev v tujino ne izgubijo pravic iz sistema socialne varnosti. Prav tako so posledice

dolgotrajnejše napotitve v tujino včasih pozitivne, včasih pa negativne za posameznika, saj se sistemi socialne varnosti med seboj razlikujejo. Na področju socialne varnosti tako deluje načelo teritorialnosti, kar pomeni, da država določi krajevno veljavnost pravnih aktov in omejuje svojo odgovornost samo na svoje ozemlje. Posledično so zaradi vplivov globalizacije, mednarodne gibljivosti družbe nekatere omejitve, ki jih postavlja načelo teritorialnosti, težko opravičljive, saj prihaja do križanja sistemov varnosti različnih držav. Iz tega razloga je potrebno sisteme varnosti povezati ter jih koordinirati.

Osnovni namen koordinacije nacionalnih sistemov socialne varnosti je zagotovitev svobode gibanja delavcev. Evropski parlament in Svet sta sprejela takšne ukrepe, ki zagotavljajo:

- seštevanje vseh dob, ki se upoštevajo po zakonodajah posameznih držav, za pridobitev in ohranjanje pravice do dajatev ter izračun višine dajatev;
- izplačevanje dajatev osebam, s prebivališčem na ozemlju držav članic.

V skladu s 3. členom Uredbe (ES) 883/2004 o varovanju minimalnih norm socialne varnosti velja za pravice v primeru:

- bolezni,
- materinstva in očetovstva,
- invalidnosti,
- starosti,
- smrti preživljalca družine,
- poškodbe pri delu ali poklicne bolezni,
- brezposelnosti,
- družinske dajatve.

Mednarodna opredelitev pojma socialna varnost obsega tista socialna tveganja, ki so v naši ureditvi urejena v sistemih socialnega zavarovanja in družinskih prejemkov. Dajatve iz sistema socialne pomoči so iz te opredelitve izključene.

Temeljna načela koordinacije sistemov socialne varnosti v EU so :

- Načelo enakega obravnavanja državljanov EU.
- Načelo uporabe zakonodaje samo ene države članice : uredba kot splošno pravilo za ekonomsko dejavne osebe določa, da se uporabi zakonodaja države, kjer je oseba

zaposlena oziroma opravlja delo (lex leci laboris). To pravilo omogoča , da je delavec podvržen samo zakonodaji ene države članice v istem časovnem obdobju. Ta uredba ima tudi prednost pred nacionalno zakonodajo. Izjeme tega splošnega pravila so v primeru detaširanih delavcev: v tem primeru ostane ta delavec vključen v sistem socialne varnosti države, iz katere je poslan. Druga izjema od pravila lex loci laboris je sočasno delo v več državah članicah . Takrat se za potrebe socialne varnosti uporabi zakonodaja države članice , kjer oseba prebiva (lex loci domicilii), če se del dejavnosti opravlja v domači državi. Uredba določa, da se mora »znatni del« dejavnosti opravljati v državi prebivališča.

- Načelo varovanja pravic v nastajanju (pričakovanih pravic): opredeljeno je seštevanje obdobij in časovna razdelitev in načelo največje ugodnosti. Seštevati je treba obdobja zavarovanja, zaposlitve ali prebivanja, ki se v posamezni državi članici upoštevajo pri ugotovitvi, ali oseba izpolnjuje pogoje za pridobitev pravice iz sistema socialne varnosti, (npr. pokojnine v primeru zaposlitve v več državah). Uredba določa, da se obdobja, zbrana v različnih državah članicah, seštejejo. S tem je omogočeno, da se ohranijo pravice v postopku. Seštevanje obdobij je uveljavljeno za vse sisteme socialne varnosti. Pri tistih, ki zagotavljajo dolgoročne dajatve (npr. pokojnine), je združeno z načelom časovne razdelitve ali izračuna pro- rata temporis. Ko je poklicna pot ustvarjena v več državah članicah, se ugotavlja, katera od držav je dolžna izplačati dolgoročno dajatev in v kakšnem znesku. Vsaka država tako izplača del pokojnine.
- Načelo varovanja že pridobljenih pravic : zagotavlja tako imenovani izvoz dajatev v drugo državo članico. Pravilo velja samo za dolgotrajne denarne dajatve, na primer starostne, invalidske, vdovske in družinske pokojnine. Brez izvoza dajatev bi delavec, ki se je preselil iz ene države članice v drugo, izgubil pravice iz sistema socialne varnosti, v katerega je bil vključen (Osojnik, in drugi, 2016).

Področje koordinacije je torej urejeno z dvema uredbama.

Uredba (ES) št. 883/2004 in Uredba (ES) št. 987/2009. V nadaljevanju navajam nekaj osnovnih podatkov o obeh.

Uredba 883/2004/ES

Z uredbo 883/2004/ES o koordinaciji sistemov socialne varnosti so urejena pravila koordinacije, ki jih morajo države članice spoštovati v zvezi s pravicami nacionalnih sistemov socialne varnosti za zaposlene in samozaposlene državljane drugih držav članic. Ureja pravice

iz pokojninskega in invalidskega zavarovanja, ki jih lahko pod enakimi pogoji kot slovenski državljani uveljavljajo tudi državljani drugih držav članic. Enako velja za slovenske državljane v drugih državah članicah, ki lahko na podlagi uredbe uveljavljajo pravice do pokojnine vseh oblik.

UREDBA 987/2009/ES

Ta uredba določa podrobna pravila za izvajanje Uredbe 883/2004/ES. Po tej uredbi je vzpostavljen elektronski sistem izmenjave informacij. Prav tako je potrdila splošno pravilo za določitev pristojne države lex loci laboris, po katerem velja zakonodaja države, v kateri delavec dela. Ta uredba je spremenila obdobje napotitve iz 12 na 24 mesecev, kar je bistveno poenostavilo birokracijo pri delodajalcih in pri pristojnih organih, ki odločajo o podaljševanju napotitev. Vzpostavljen je sistem medsebojnega sodelovanja pri izterjavi neplačanih terjatev, pobota neplačanih terjatev. Bistvena novost pri tej uredbi je tudi pri zdravstvenem zavarovanju (kartico izda nosilec zavarovanja, pri katerem je oseba zavarovana, in ne več pristojni organ v državi stalnega bivališča). Po tej uredbi so uvedeni prejemki za očetovstvo, ki so postali enakovredni prejemkom za materinstvo (Rogelja, Toplak, & Mlekuž, 2016).

Kljub vsem uredbam in predpisom je še vedno velik problem zaradi razlike med posameznimi državami. Če se osredotočimo na sosednjo Avstrijo, so tam transferji iz socialne blagajne bistveno višji. V Sloveniji zaradi velikega števila zaposlenih v Avstriji vedno bolj odmeva višina pokojnine, ki jo prejemajo avstrijski delavci . Ta je v primerjavi s slovensko pokojnino lahko tudi do 5 x višja. Če se primerjamo z državami nekdanje Jugoslavije, ugotavljamo, da so v teh državah razmere še slabše kot pri nas. Slovenija je kot nekak tampon med razvitejšim delom EU in Balkanom, ki je z razvojem v nekaterih delih precej zaostal. V prihodnosti se bo potrebno veliko več ukvarjati ravno s težavami, ki sta jih v svet prinesla globalizacija in kapitalizem: neenakopravnost, revščina, pravična razdelitev kapitala.

3.3 Zavarovanje napotenih delavcev

Napoteni delavci so zavarovani na šifro podlage 002. Zavezanec za prijavo delavcev v obvezna socialna zavarovanja je delodajalec, ki z obrazcem M1 izvrši prijavo na podlagi sklenjene pogodbe o zaposlitvi. Običajna šifra podlage za zaposlitev delavca je 001, kadar gre za napotitev delavca v tujino, se zavarovalna podlaga spremeni v 002. Po končanem obdobju napotitve delodajalec vloži odjavo iz zavarovanja na zavarovalni podlagi 002 in ga prijavi na enako podlago, kot je bil pred odhodom v tujino. Posamezna napotitev lahko traja največ 24

mesecev, po poteku tega obdobja lahko podjetje istega delavca v isto državo napoti šele po preteku dveh mesecev (Osojnik, in drugi, 2016).

Osnova za plačilo prispevkov za napotene delavce, ki so zavarovani na podlagi 002 in so napoteni po 12. členu uredbe 883/2004, je določena v 144. členu zakona ZPIZ-2. Ta določa, da se prispevke plačuje od plače, ki bi bila prejeta za enako delo v Sloveniji in ne od celotne bruto plače, ki predstavlja še dodatek za delo v tujini. Potrebno je določiti, kašno plačo bi torej za enaka dela prejel delavec v Sloveniji, ta pa seveda ne sme biti nižja od minimalne plače, skladno z Zakonom o minimalni plači (Osojnik, in drugi, 2016).

Ob napotitvi iz 13. člena Uredbe 883/2004 je zavarovanec še vedno vključen v obvezno zavarovanje na podlagi 001. V teh primerih se v osnovo za obračun prispevkov upošteva celotna bruto plača, tudi del plače, ki ga prejme zaradi napotitve (Osojnik, in drugi, 2016).

Primer takšnega obračuna plače za voznike tovornih vozil. Ker vozijo v več državah, kjer so tudi urne postavke minimalne plače različne, je potrebno pri obračunu plače upoštevati ure, ko je delo opravljal v drugi državi. Posledično je to za voznike pomenilo dvig bruto plače, saj so urne postavke v tujini vsaj za 30 % višje kot pri nas. Za voznike je to vsekakor ugodno, delodajalci pa se soočajo s povečanim stroškom dela.

3.3.1 A1 obrazec

A1 obrazec je kot potrdilo, s katerim delavec v tujini dokazuje, da je ne glede na kraj opravljanja dela še vedno zaposlen in zavarovan pri delodajalcu v Sloveniji. V Sloveniji se potrdilo oziroma A1 obrazec pridobiva preko sistema E-vem, izdaja ga Zavod za zdravstveno zavarovanje Slovenije. Delodajalec mora za pridobitev A1 obrazca izpolnjevati določene pogoje, ki jih preverjajo FURS, ZZZS, AJPES. Glavni pogoj je seveda ta, da delodajalec opravlja dejavnost na območju RS, kar dokazuje z vpisom v poslovni register. Pogoji, kot so neblokiran transakcijski račun, ustrezno število zaposlenih in nekršitev pomembnejših določil delovnopravne zakonodaje, poravnani davki in prispevki, so običajni pogoji za zaposlovanje tujcev in pridobivanje podobnih potrdil.

A1 obrazec je namenjen posamično vsakemu delavcu posebej.

Pri pridobivanju A1 obrazca ločimo postopek pridobitve A1 obrazca po 12. členu Uredbe ES št. 883/2004 in Zakona o čezmejnem izvajanju storitev (ZČmIS) - enkratna napotitev ter potrdila A1 na podlagi člena 13. Uredbe ES št. 883/2004 - gre za sočasne zaposlitve za delavce, ki običajno sočasno opravljajo delo v več državah in le pri enem delodajalcu. Vlogo

za potrdilo A1 je možno oddati za naslednje kategorije delavcev: voznike, serviserje in monterje (Obvezno socialno zavarovanje v primeru napotitve na delo v tujino , 2019).

3.4 Davčna obravnava napotenih delavcev

V Republiki Sloveniji je obdavčitev fizičnih oseb urejena z Zdoh-2. Za obdavčitev fizičnih oseb tako ločujemo rezidente in nerezidente. Skladno z zakonom so z dohodnino obdavčeni dohodki iz zaposlitve in drugih prejemkov, ki imajo vir dohodka v Sloveniji.

Za ugotavljanje vira dohodka se uporabljata dva kriterija:

- lokacija izplačevalca – pomeni, da dohodke izplačuje oseba, ki je rezident Slovenije;
- zneski dohodka iz zaposlitve se štejejo kot odbitna postavka pri izračunu davčne osnove izplačevalca, ki je obdavčljiva v Sloveniji (10.člen ZDoh-2 določa, da ima dohodek iz zaposlitve in iz opravljanja storitev, ki ga je izplačala, ali je bil zaračunan, oseba, ki je rezident po Zdoh-2 ali po zakonu, ki ureja davek od dohodka pravnih oseb, vir v Sloveniji).

Pri davčni obravnavi napotenih delavcev se srečujemo s pojmom rezident in nerezident. Od rezidentskega statusa je odvisen pravilen izračun plače, davčna obveznost delavca .Rezident RS za davčne namene je zavezan za plačilo dohodnine od vseh dohodkov, ki imajo svoj vir v Sloveniji in vseh dohodkov, ki imajo svoj vir zunaj Slovenije (t.i. načelo obdavčitve po svetovnem dohodku). Pogoji za pridobitev rezidentskega statusa za davčne namene so opredeljeni v 6. členu Zdoh-2. Fizična oseba je rezident RS, kadar ima uradno prijavljeno stalno prebivališče v Sloveniji, kadar biva zunaj Slovenije zaradi zaposlitve v diplomatskem predstavništvu, konzulatu, mednarodni misiji, je bila rezident Slovenije v kateremkoli obdobju preteklega leta in biva zunaj Slovenije zaradi zaposlitve v diplomatskem predstavništvu, konzulatu, mednarodni misiji. Ključno za rezidentski status je, da v davčnem letu preživi v Slovenji skupno več kot 183 dni. Tuje osebe običajno pridobijo rezidentski status ravno na podlagi teh 183 dni.

Nerezident RS je za davčne namene obdavčen le od dohodkov, ki imajo vir v Sloveniji. Posebnost pri nerezidetnih je ta, da se jim od vseh izplačil plačuje dohodnina že med letom. Akontacija dohodnine se zavezancu nerezidentu šteje kot dokončni davek. Nerezident ni opravičen do koriščenja olajšav, razen če z dokazili dokaže, da znašajo dohodki v Sloveniji najmanj 90% njegovega celotnega obdavčljivega dohodka . Delodajalec nerezidentu odtegne akontacijo dohodnine v obračunu davčnega odtegljaja (obrazec Rek-1). Če je dohodek

izplačala oseba, ki ni plačnik davka v Sloveniji (tuj izplačevalec), mora prejemnik takšen dohodek sam napovedati zaradi odmere akontacije dohodnine v Sloveniji.

Akontacija dohodnine od dohodkov iz delovnega razmerja se izračuna ob upoštevanju olajšav in davčne lestvice (127. člen Zdoh-2). Pri izračunu in plačilu akontacije dohodnine od dohodka delavca, napotenega na delo v tujino (če je rezident RS), lahko delodajalec upošteva tudi morebitno obdavčitev v drugi državi (odbitek v tujini plačanega davka). Delavec ta odbitek uveljavlja v ugovoru zoper informativni izračun dohodnine, kateremu je potrebno predložiti ustrezne dokaze.

Če so dohodki v tujini obdavčeni po nižji stopnji kot v Sloveniji, je potrebno doplačati razliko do višine , ki bi bila odmerjena v primeru obdavčitve le v Sloveniji. Prav tako se na podlagi odprave dvojne obdavčitve obveznost za davek zmanjša za davek, ki je bil plačan že v tujini.

Problematika doplačevanja dohodnine je prisotna ravno pri zaposlitvah v Avstriji (Dohodnina delavcev v tujini, 2019), (Zakon o dohodnini /ZDoh-2/, 2011).

3.5 Detaširani delavci, detaširane plače

Izraz detaširani delavci se uporablja za tiste delavce, ki opravljajo delo na območju države članice EU in so tja napoteni na delo. Ta država ni država, v kateri običajno delajo in prebivajo. Področje napotitev delavcev sem že obdelala v prejšnjih poglavjih, v tem poglavju bi se bolj dotaknila le pomembnejših dejstev in tako imenovanih detaširanih plač.

Področje napotitev je urejeno z direktivo, ki se uporablja za podjetja, ki delavce napotijo v drugo državo članico na lasten račun in pod lastnim vodstvom na podlagi pogodbe, sklenjene med podjetjem, ki je delavce napotilo in pogodbenico, kateri so storitve namenjene. V času napotitve mora biti urejeno delovno razmerje med podjetjem, ki je delavca napotilo ter napotenim delavcem. Enako velja tudi za napotitev delavcev v podjetje, ki je v lasti skupine, ali kadar gre za napotitev preko agencije. Direktiva je tako uredila pogoje dela in zaposlitev, kar zadeva maksimalni delovni čas in počitek, letni dopust, minimalne urne postavke, predpise iz varovanja zdravja ter nediskriminiranje.

Pri detaširanih plačah velja posebnost pri obračunu prispevkov za socialno varnost. Socialni prispevki se obračunajo samo na tiste dohodke, ki bi jih delavec prejel za enaka dela v Sloveniji (od njegove bruto osnove za delo v Sloveniji). Bruto plača detaširanega delavca namreč vsebuje postavko dodatek za delo v tujini. Ta del je obdavčen samo z dohodnino.

Primer izračuna detaširane plače:

- bruto plača za enaka dela v Sloveniji 1.500,00 EUR
- bruto plača za delo v tujini 4.500,00 EUR
- skupna bruto plača 6.000,00 EUR

Od osnove 1.500,00 EUR so obračunani prispevki:

za izračun dohodnine se upošteva znesek splošne olajšave in zmanjšanje osnove po 45. členu Zdoh-2 (20% bruto plače oziroma maksimalno 1.000,00 EUR) ;

tako izračunana dohodnina v tem primeru znaša 1.320 EUR, neto plača delavca pa 4.347,65 EUR.

Področje detaširanih plač je zelo kompleksno iz vseh vidikov. Slovenskim delodajalcem in delavcem velike preglavice povzročajo visoki zneski dohodnine, ki jo je potrebno odvesti zaradi dodatka za bruto plačo za delo v tujini. Kljub temu, da je bila s 45. a členom Zakona o dohodnini- ZDoh -2 določena posebna davčna osnova za dohodke iz delovnega razmerja, od 01.01.2018 v okviru napotitve na delo izven države, je znesek dohodnine, ki ga je potrebno obračunati in plačati za delavca in delodajalca še vedno velik zalogaj. Skladno s 45. a členom ZDoh -2 se v davčno osnovo ne všteva znesek dohodka v višini 20% bruto plače, vendar ne več kot 1.000,00 evrov za izplačilo v posameznem mesecu, če so izpolnjeni naslednji pogoji:

1. delavec je napoten na delo iz Slovenije ali v Slovenijo,
2. napotitev na delo traja neprekinjeno več kot 30 dni,
3. kraj običajnega opravljanja dela pred napotitvijo je po najkrajši cestni povezavi več kot 200 kilometrov oddaljen od kraja napotitve,
4. delavec v zadnjih 5 letih pred začetkom prve napotitve na delo ni bil rezident Slovenije pred začetkom napotitve na delo v Slovenijo ali rezident druge države pred napotitvijo na delo iz Slovenije in
5. v pogodbi o zaposlitvi je za delo v okviru napotitve zagotovljena plača v višini najmanj 1,5-kratnika zadnje znane povprečne letne plače zaposlenih v Sloveniji, ki jo objavi Statistični urad RS, preračunane na mesec. Glede na podatek o povprečni plači v letu 2017 se posebna davčna osnova lahko uveljavlja, če plača znaša najmanj 2.440,43 evrov (v obdobju od 1. 1. 2018 do 28. 2. 2018 je znesek 2.376,99 evrov).

Za davčno ugodnejšo obravnavo dohodkov morajo biti izpolnjeni posebni pogoji, kot npr. časovni pogoji (neprekinjena napotitev, ki traja nas 30 dni), časovni limit, ki določa, da se ugodnejša davčna obravnava uveljavlja za dohodke, ki so izplačani v obdobju 10 let od prve

napotitve, oddaljenost napotitve (ne manj kot 200 km) ter rezidentski oziroma nerezidentski status (napoteni delavec 5 let pred začetkom napotitve ne sme biti rezident države, v katero je napoten) (Osojnik, in drugi, 2016), (Zakon o dohodnini /ZDoh-2/, 2011).

Za napotitev na delo, za katero se lahko upošteva posebna davčna osnova, se v skladu z drugim odstavkom 45. a člena ZDoh-2 šteje napotitev, če so ***kumulativno izpolnjeni naslednji pogoji****:*

1. *delavec je napoten na delo zunaj države sedeža delodajalca,*
2. *napotitev na delo se opravlja na podlagi sklenjene pogodbe o zaposlitvi po pravu države, iz katere se delavec napotuje na delo zunaj te države,*
3. *pogodba o zaposlitvi je sklenjena med delodajalcem s sedežem v državi, iz katere se napotuje na delo, ki dejansko opravlja svojo dejavnost tudi v državi sedeža, in delavcem, ki običajno dela za delodajalca v državi sedeža delodajalca,*
4. *pogodba o zaposlitvi je sklenjena za opravljanje dela v okviru dejavnosti delodajalca v državi napotitve na delo v imenu in za račun delodajalca iz prejšnje točke na podlagi pogodbe delodajalca z naročnikom storitve in*
5. *delavec ves čas napotitve dela po navodilih in pod nadzorom delodajalca, ki ga napotuje na delo.*

Izvzem iz davčne osnove po 45. a člena ZDoh-2 se ne uporablja za dohodke, za katere se davčna osnova določa v skladu s prvim in drugim odstavkov 42. člena ZDoh-2 ter za zavezance, ki uveljavljajo davčne ugodnosti na podlagi mednarodnih pogodb, ki jih je sklenila ali je k njim pristopila Slovenija (Dohodnina delavcev v tujini, 2019).

4 PRIMERJAVA SLOVENSKEGA IN AVSTRIJSKEGA PLAČNEGA SISTEMA

Sosednja Avstrija je za slovenskega delavca v zadnjih letih izredno privlačna država za iskanje zaposlitev zaradi relativne bližine in zaradi višjih plač . V obdobju zadnjih 15-20 let je zaradi brezposelnosti in višjih plač v Avstriji predvsem iz SV dela Slovenije približno 20.000 ljudi poiskalo zaposlitev preko meje. V zadnjem poglavju diplomskega dela bom prikazala, kašne so plače v Avstriji, jih primerjala s slovenskimi in tako odgovorila na hipotezo, ki sem jo postavila na začetku diplomske naloge. Prav tako kot v Sloveniji se tudi v Avstriji delovno razmerje sklene s podpisom pogodbe o zaposlitvi oziroma Dienstzettel-om. V Avstriji razlikujejo med uslužbenci (Angestelle) in delavci (Arbeiter). Uslužbenci opravljajo trgovska dela ali vodilne funkcije, medtem ko tako imenovani delavci opravljajo ročna in strokovna dela. Za delavce je manj ugodno delovno pravo, plača pa je odvisna od kolektivne tarife, ki velja za dejavnost družbe. V Avstriji zakonski dopust znaša 5 tednov, delavci pa imajo dodatno pravico do izrednega dopusta za izobraževanje ali nego sorodnikov, obisk zdravnika.

V nadaljevanju predstavljam nekaj značilnosti avstrijskega plačnega sistema (Čezmejno poslovanje, 2019):

- z odpravo odpravnin v letu 2002 so uvedli varčevanje v odpravninski sklad v višini 1,53 % plače;
- pri socialnih prispevkih ločijo prispevno stopnjo za uslužbence, ki znaša 16,12% ter prispevno stopnjo za delavce ki znašajo 15,12 %, prispevki za delodajalca znašajo 20,63%;
- uslužbenci in delavci imajo pravico do 13. in 14. plače v obliki regresa in božičnice, oboje je obdavčeno s 6%;
- v Avstriji poznajo t.i. malo zaposlitev do višine 425 EUR bruto. Do te višine je podjetjem omogočeno izplačilo plače z odbitkom prispevkov v višini 2,93%;
- pred začetkom dela se delovno razmerje prijavi na socialno zavarovalnico. Za delavce in uslužbence je zavezana Gebietskrankenkasse (GKK).

V sosednji Avstriji so minimalne plače določene s specifičnimi sektorskimi (oz. panožnimi ali branžnimi) kolektivnimi pogodbami . Do leta 2020 napovedujejo dvig minimalne plače za vse panoge na 1.500,00 EUR bruto.

Za lažjo primerjavo s slovenskimi urnimi postavkami prilagam urne postavke za področje »Vgrajevanje oken in okenskih vrat iz lesa »Urne postavke so veljavne od 01.05.2019 (Urne postavke po kolektivnih pogodbah, 2019):

Fenster und Fenstertüren aus Holz / Vgrajevanje oken in okenskih vrat iz lesa

- Spitzenfacharbeiter / izvrstni strokovni delavec, **€ 12,77**
- Qualifizierter Facharbeiter / usposobljeni strokovni delavec, **€ 12,28**
- Facharbeiter mit LAP Tischlereitechnik / strokovni delavec z izučitvijo mizarstvene tehnike, **€ 11,74**
- Facharbeiter mit LAP Tischlerei oder Professionist mit LAP / strokovni delavec z izučitvijo mizarstva ali strokovnjaka z izučitvijo, **€ 11,10**
- Facharbeiter ohne LAP / Strokovni delavec brez izučitvije, **€ 10,68**
- Angelernte Tätigkeiten oder Kraftfahrer / priučene dejavnosti ali vozniki, **€ 10,61**
- Hilfsarbeiter / pomožni delavec, **€ 10,25**

Če primerjamo zgoraj navedene urne postavke s slovensko minimalno plačo, ki v letu 2019 znaša **886,63** EUR, ugotovimo :

886,63 EUR /176 povprečnih delovnih ur: 5,03 EUR

Če urno postavko pomožnega delavca v tej panogi pomnožimo s povprečnimi 176 urami, dobimo 1.804,00 EUR bruto plače.

Slovenska minimalna urna postavka je v primerjavi z urno postavko avstrijskega pomožnega delavca enkrat nižja. Prav minimalna plača je še vedno zaslužek, ki ga približno 4,5 % odstotka delovnega prebivalstva prejeme za opravljeno delo (podatek o delovno aktivnem prebivalstvu april 2017- 842.300 prebivalcev, vir Statistični urad Slovenije), (Delovno aktivno prebivalstvo RS, 2019).

Tabela 4: Tabela prejemnikov minimalne plače v Sloveniji

Leto	Bruto minimalna plača EUR	Število prejemnikov
2018	842,79	ni podatka
2017	804,96	33.789
2016	790,73	31.332
2015	790,73	38.009
2014	789,15	45.704
2013	783,66	48.351

Vir: (https://cekin.si/clanek/izobrazevanje_in_zaposlitev/tako-se-je-zadnjih-12-let-dvigala-minimalna-placa.html)

Za primerjavo, kje se Slovenija nahaja z višino minimalne plače, sem poiskala podatke o minimalnih plača po državah. Slovenija nahaja v skupini 2, kjer se višina minimalne plače giblje med 500 in 859 EUR. V skupini 3 beležijo države z bruto plačami od 1.400 do 1.999 EUR.

Avstrije ni na seznamu držav z zakonsko določeno minimalno plačo na ravni države. Če upoštevamo napoved za leto 2020, ko bi naj bila najnižja plača pri vseh branžah 1.500 EUR, jo lahko uvrstimo v tretjo skupino. Avstrijske plače so namreč določene na podlagi kolektivnih pogodb.

Tabela prikazuje minimalne plače v januarju 2008 in januarju 2018 ter odstotek spremembe za primerjano obdobje.

Tabela 5: Višina minimalnih plač po državah

GROUP 1			
(EUR per month)	**Minimum wages, January 2008**	**Minimum wages, January 2018**	**January 2008 to January 2018 %**
Bulgaria	112	261	8,8
Lithuania	232	400	5,6
Romania	139	408	11,4
Latvia	230	430	6,5
Hungary	272	445	5,0
Croatia	380	462	2,1

Czech Republic	300	478	4,7
Slovakia	241	480	7,1
GROUP 2			
(EUR per month)	**Minimum wages, January 2008**	**Minimum wages, January 2018**	**January 2008 to January 2018 %**
Estonia	278	500	6,0
Poland	313	503	4,8
Portugal	497	677	3,1
Greece	794	684	-1,5
Malta	617	748	1,9
Slovenia	539	843	4,6
Spain	700	859	2,1
GROUP 3			
(EUR per month)	**Minimum wages, January 2008**	**Minimum wages, January 2018**	**January 2008 to January 2018 %**
United Kingdom	1242	1401	1,2
Germany		1498	
France	1280	1498	1,6
Belgium	1310	1563	1,8
Netherlands	1335	1578	1,7
Ireland	1462	1614	1,0
Luxembourg	1570	1999	2,4

Vir: (https://ec.europa.eu/eurostat/statisticsexplained/index.php?title=Minimum_wage_statistics/sl

Kot že omenjeno, avstrijski plačni sistem temelji na osnovi kolektivnih pogodb.

V nadaljevanju sledi primerjava med kolektivnima pogodbama za kovinsko dejavnost v Avstriji in Sloveniji :

<u>Kovinska dejavnost / Kurzübersicht</u>

Območje veljavnosti: Avstrija

Začetek veljavnosti: 1. 1. 2019

Minimalna plača:

- Preprosta dela: od 1.439,12 do 1.646,15 €

- Kvalificirana dela: od 2.058,68 do 2.582,48 €
- Visokokvalificirana dela: od 3.255,64 do 4.593,33 €

(Kolektivna pogodba kovinska dejavnost Avstrija / Kurzübersicht, 2019)

Sledi pregled najnižjih plač po posameznih tarifnih razredih za kovinsko industrijo.

Že pri hitrem pregledu podatkov ugotavljam, da so slovenske izhodiščne plače v kovinski industriji bistveno nižje kot v Avstriji.

Kolektivna pogodba za kovinsko industrijo

V spodnji tabeli so prikazane višine najnižjih osnovnih plač v kovinski industriji, ki so v veljavi od 28.12.2018 oziroma dan po objavi v Uradnem listu (Dodatek št. 3 h Kolektivni pogodbi za kovinsko industrijo Slovenije, 2018).

Pri primerjavi plač za posamezne tarifne razrede ugotavljam, da so osnovne plače vse do VI. tarifnega razreda nižje od minimalne plače. VI. tarifni razred je namenjen plačilu zelo zahtevnih del, kar pomeni, da šele delavec, ki opravlja zelo zahtevna dela v Sloveniji glede na kolektivno pogodbo, zasluži več kot znaša minimalna plača. Nizke izhodiščne plače za enostavna dela v proizvodnji povzročajo, da delavec šele z dodatki (minulo delo, izmensko delo) zasluži minimalno plačo. Če tudi z vsemi dodatki ne zasluži minimalne plače, se obračuna dodatek do minimalne plače.

Tabela 6: Tarifna priloga k dodatku št. 3 h Kolektivni pogodbi za kovinsko industrijo

Tarifni razred	**Najnižja mesečna osnovna plača za 174 ur v EUR**	**Najnižja osnovna plača na uro v EUR**
I.	535,92	3,08
II.	584,64	3,36
III.	647,28	3,72
IV.	737,76	4,24
V.	803,88	4,62
VI.	941,34	5,41
VII.	1.097,94	6,31
VIII.	1.252,80	7,20
IX.	1.482,48	8,52

Vir: https://www.uradni-list.si/glasilo-uradni-list-rs/vsebina/2018-01-4016/dodatek-st--3-h-kolektivni-pogodbi-za-kovinsko-industrijo-slovenije

V nadaljevanju sledi primerjava med slovensko minimalno plačo in avstrijsko najnižjo plačo za preprosta dela.

Za izračun sem upoštevala bruto plačo 1.439,12 EUR v Avstriji in slovensko minimalno plačo 886,63 EUR.

Tabela 6 prikazuje izračun mesečne neto plače, ki jo prejme delavec, 13. in 14. plačo ter skupni letni zaslužek. Pri izračunu se bom osredotočila na neto zneske brez povračil, saj v Avstriji ne izplačujejo povračila za prehrano, prevozni stroški pa se štejejo kot olajšava pri plačilu dohodnine, ter se izplačujejo po posebnih tarifah glede na oddaljenost od kraja zaposlitve.

Tabela 7: Izračun plače pomožnega delavca v Avstriji , kovinska dejavnost

	Bezug laufend/mesečna plača	13. Bezug (Urlaubszuschuss)/ 13 plača (regres)	14.Bezug (Weihnachtsgeld/ 14 plača (božičnica)	Jahresbezug/ Letna plača
Brutto/bruto	1.439,12 €	1.439,12 €	1.439,12 €	20.147,68 €
Sozialversicherung/ prispevki	217,59 €	203,20 €	203,20 €	3.017,48 €
Lohnsteuer/davek	38,88 €	36,96 €	74,15 €	577,67 €
Netto/neto	1.182,65 €	1.198,96 €	1.161,77 €	**16.552,53 €**

Vir: (https://bruttonetto.arbeiterkammer.at/)

V tabeli 7 sledi prikaz izračuna slovenske minimalne plače v bruto znesku 886,63 EUR. Letnemu strošku sem dodala še 900,00 EUR regresa, ki predstavlja minimalni znesek regresa po kolektivni pogodbi.

Tabela 8: Izračun minimalne plače v Sloveniji

Bruto plača	**Prispevki 22,10 %**	**Dohodnina**	**Neto plača**	**Letna neto plača**
886,63€	195,95€	66,76€	623,92€	7.487,10€
900,00€			900,00€	**8.387,10**€

Vir: (Lasten vir)

Primerjava prikaže, da na letni bazi avstrijski pomožni delavec v kovinski panogi zasluži **8.165,43 EUR** več kot slovenski. Razlika je velika, tudi če upoštevamo, da v Sloveniji

delavec prejme še nadomestilo za prehrano, ki je neobdavčeno. Upoštevajoč znesek 6,12 EUR na dan se razlika med primerjanima plačama zmanjša za 1.615,68 EUR.

Prva hipoteza diplomske naloge je bila, da delavec v Avstriji za opravljeno delo prejeme več kot delavec v Sloveniji. S prikazanim sem dokazala, da hipoteza drži. Kljub temu pa je navedena razlika manjša zaradi doplačila dohodnine v Sloveniji in potnih stroškov na delo in iz dela. Pa vendarle ob vseh ostalih ugodnostih, ki jih prejemajo zaposleni v Avstriji (otroški dodatki, kasneje višje pokojnine), je zagotovo zaposlitev v sosednji državi ugodnejša.

4.1 Primer avstrijske plačilne liste

Pri celotnem poglavju mi je bila v pomoč diplomska naloga Saše Kolarič Primerjava in presoja obdavčitve plač med Slovenijo in Avstrijo, ki je v svojem diplomskem delu prevedla prispevke in pripravila tabelo obdavčitve. Podrobno je obdelala sistem obračuna avstrijske plače, ki je zelo zahteven. Poglavju bom priložila tudi plačilno listo v Avstriji zaposlenega delavca, iz katere so razvidni višina plače, ki jo prejemajo, bruto znesek ter obdavčitev plače.

Plačilna lista v Avstriji je sestavljena na podoben način kot slovenska. Bruto plača (Gesamtbrutto) je sestavljena iz plače delavca ter dodatkov: dodatek za nadurno delo, delovni pogoji in drugih dodatkov določenih s kolektivno pogodbo. Od bruto plače se obračunajo prispevki ter davek od plače »Lohnsteuer«, ki je enakovreden naši dohodnini. Osnova za izračun davka od plače se izračuna tako, da od bruto plače odštejemo prispevke delojemalca, neobdavčene dodatke in prejemke, neobdavčene potne stroške (Pendlerpauschale), prištejemo pa morebitne nedenarne prejemke. Na podlagi davčne lestvice izračunamo davek. Neto plača je torej sestavljena na podoben način kot slovenska : bruto plača-prispevki-davek. Enako kot velja za Slovenijo je tudi avstrijski delodajalec dolžan izročiti plačilno listo delavcu. Plačilna lista mora vsebovati podatek o bruto plači, osnovo za prispevke, višino obračunanih in odvedenih prispevkov, osnovo za davek od plače in davek od plače. Davčne olajšave in ugodnosti se upoštevajo že pri obračunu davka na plače. Značilnost avstrijske plače sta obvezni izplačili 13. plače (regres) in 14. plače (božičnica) . Obe izplačili sta do višine 620,00 EUR neobdavčeni, nad to vrednostjo se ju obdavči s fiksno davčno stopnjo 6%.

Za lažjo primerjavo med plačami v Sloveniji in v Avstriji bom v nadaljevanju predstavila izračun avstrijske plače za 1.000,00 EUR bruto in 3.000,00 EUR bruto. Izračuni so bili narejeni v diplomski nalogi, ki jo navajam kot vir. Kljub temu da je 1.000,00 EUR bruto manjša plača, kot jo prejemajo v Avstriji, je v Sloveniji to bruto plača, ki je višja od

minimalne. Tako bom v naslednjem poglavju lažje primerjala skupni strošek delodajalca v Avstriji in Sloveniji.

Tabela 9: Primer izračuna avstrijske plačilne liste

Vrsta prispevka	**Bruto plača 1.000,00 EUR**	**Bruto plača 3.000,00 EUR**
PSV delavca skupaj 18,12%	151,20	543,60
Zdravstveno zavarovanje 3,87%	38,70	116,10
Pokojninsko zavarovanje 10,25%	102,50	307,50
Brezposelnost 3%	/	90,00
Prispevek del.zb.0,5%	5,00	15,00
Stanovanjska gradnja 0,5%	5,00	15,00
Davek od dohodka	/	393,42
NETO PLAČA	**848,80**	**2.062,98**
PSV skupaj 21,48 %	214,80	644,40
Zdravstveno zavarovanje 3,78	37,80	113,40
Nezgodno zavarovanje 1,30%	13,00	39,00
Pokojninsko zav. 12,55 %	125,50	376,50
Zav. Za brezposelnost 3%	30,00	90,00
Plačilna nesposobnost 0,35%	3,50	10,50
Stanovanjska gradnja 0,5%	5,00	15,00
Ostali prisp. delod. skupaj	/	282,90
Dod.pok.varč. 1,53	/	45,90
Občinski prispevek 3%	/	90,00
Prispevek za druž.sklad 4,5%	/	135,00
Prispevek obrtnim zb. 0,4%	/	12,00
STROŠEK DELODAJALCA	**1.214,80**	**3.927,30**

Vir: (diplomska naloga Saše Kolarič, Primerjava in presoja obdavčitve plač med Slovenijo in Avstrijo)

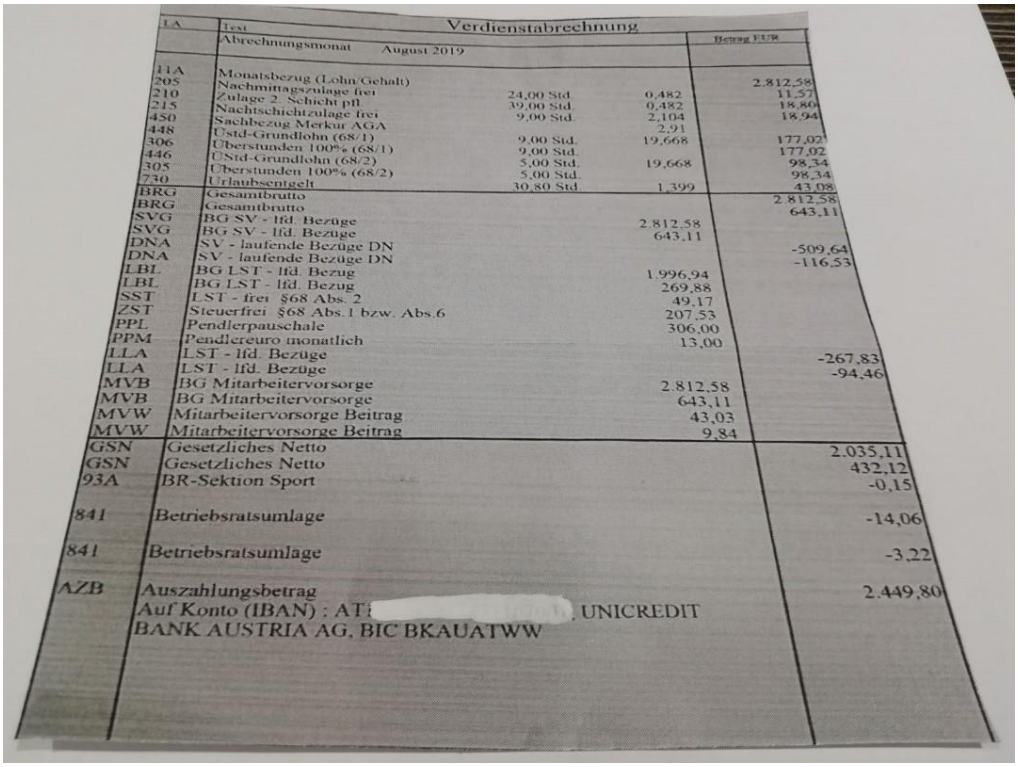
Plačilna lista prikazuje, da pri bruto znesku 1.000,00 EUR delavec prejme na svoj račun 848,80 EUR, skupni strošek delodajalca je 1.214,80 EUR. Pri bruto znesku 3.000,00 EUR

delavec prejme 2.062,98 EUR, skupni strošek delodajalca je 3.9273,30 EUR (Kolarič, 2016). Prilagam še avstrijsko plačilno listo za delovno mesto avtokleparja v avstrijskem podjetju. Delavec je opredeljen kot Arbeiter, ki ima kvalifikacijo za poklic, ki ga opravlja. V Avstriji je namreč izredno pomembno, da ima zaposleni ustrezno izobrazbo za delovno mesto, ki ga opravlja.

Iz plačilne liste so razvidni podatki:

- bruto plača 2.812,58 ER,
- obračunani prispevki v breme delavca 509,64 EUR odmerjeni v 15,12% ,
- davek 267,83 EUR.

Razlika med temi postavkami je neto plača 2.035,11 EUR.



Verdienstabrechnung

LA	Text			Betrag EUR
	Abrechnungsmonat August 2019			
11A	Monatsbezug (Lohn/Gehalt)			2.812,58
205	Nachmittagszulage frei	24,00 Std.	0,482	11,57
210	Zulage 2. Schicht pfl.	39,00 Std.	0,482	18,80
215	Nachtschichtzulage frei	9,00 Std.	2,104	18,94
450	Sachbezug Merkur AGA		2,91	
448	Üstd-Grundlohn (68/1)	9,00 Std.	19,668	177,02
306	Überstunden 100% (68/1)	9,00 Std.		177,02
446	ÜStd-Grundlohn (68/2)	5,00 Std.	19,668	98,34
305	Überstunden 100% (68/2)	5,00 Std.		98,34
730	Urlaubsentgelt	30,80 Std.	1,399	43,08
BRG	Gesamtbrutto			2.812,58
BRG	Gesamtbrutto			643,11
SVG	BG SV - lfd. Bezüge		2.812,58	
SVG	BG SV - lfd. Bezüge		643,11	
DNA	SV - laufende Bezüge DN			-509,64
DNA	SV - laufende Bezüge DN			-116,53
LBL	BG LST - lfd. Bezug		1.996,94	
LBL	BG LST - lfd. Bezug		269,88	
SST	LST - frei §68 Abs. 2		49,17	
ZST	Steuerfrei §68 Abs.1 bzw. Abs.6		207,53	
PPL	Pendlerpauschale		306,00	
PPM	Pendlereuro monatlich		13,00	
LLA	LST - lfd. Bezüge			-267,83
LLA	LST - lfd. Bezüge			-94,46
MVB	BG Mitarbeitervorsorge		2.812,58	
MVB	BG Mitarbeitervorsorge		643,11	
MVW	Mitarbeitervorsorge Beitrag		43,03	
MVW	Mitarbeitervorsorge Beitrag		9,84	
GSN	Gesetzliches Netto			2.035,11
GSN	Gesetzliches Netto			432,12
93A	BR-Sektion Sport			-0,15
841	Betriebsratsumlage			-14,06
841	Betriebsratsumlage			-3,22
AZB	Auszahlungsbetrag			2.449,80
	Auf Konto (IBAN) : AT[redacted] UNICREDIT BANK AUSTRIA AG, BIC BKAUATWW			

Slika 2: Plačilna lista zaposlenega avtokleparja

4.2 Razlika med obdavčitvijo plače v Sloveniji in Avstriji

Pri prebiranju literature, raznih raziskav o razliki med obdavčitvijo plače v Sloveniji in Avstriji ugotavljam, da ni tako velik problem pri obdavčitvi plače delavcev, ki zaslužijo minimalno plačo. Razlike se večajo pri višjih zneskih izplačila. Tudi pri tem poglavju sem črpala ugotovitve iz diplomske naloge, ki jo navajam kot vir. Sistema obdavčitve plač v Avstriji in Sloveniji z dohodnino oziroma davkom na plače, kot ju imenujejo v Avstriji, sta

oba progresivna. Višji dohodki so obdavčeni z višjo stopnjo dohodnine. Razlika v samem obračunu je ta, da se v Sloveniji upoštevajo olajšave že pred samim izračunom oziroma pred določitvijo dohodninske osnove, v Avstriji pa olajšave odbijejo v fiksnih zneskih od že obračunanega davka. Avstrijska davčna lestvica ima 7 stopenj (če vključimo stopnjo 0) , slovenska ima štiri dohodninske razrede. Mesečni dohodki do 916,67 evra se v Avstriji ne obdavčijo, pomeni, da se plače do tega zneska ne obdavčijo. Slovenska najvišja stopnja dohodnine je 50% . Z njo so obdavčeni prihodki nad 5.908,93 EUR. V Avstriji so s 50% obdavčeni mesečni prihodki v višini 83.333,33 evra. Naslednja in najvišja stopnja obdavčitve v Avstriji je za prihodke nad 83.333,33 evra (Kolarič, 2016).

Tabela 10: Dohodninska lestvica v Sloveniji

Če znaša neto mesečna davčna osnova v eurih		**Znaša dohodnina v eurih**	
Nad	**Do**		
	668,44		16 %
668,44	1.700,00	106,95	+ 27 % nad 668,44
1.700,00	4.000,00	385,47	+ 34 % nad 1.700,00
4.000,00	5.908,93	1.167,47	+ 39 % nad 4.000,00
5.908,93		1.911,95	+ 50 % nad 5.908,93

Vir:
(https://www.fu.gov.si/davki_in_druge_dajatve/podrocja/dohodnina/letna_odmera_dohodnine/novica/lestvica_za_odmero_dohodnine_in_olajsave_8679)

Tabela 11: Dohodninska lestvica v Avstriji (veljavna od leta 2016)

Dohodek v evrih	**Davek od dohodka (pred odbitnimi deleži)**	**Mejna davčna stopnja**
Do 11.000	0	0%
11.000-18.000	(dohodek-11.000)x 1.750 7.000	25%
18.000-31.000	(dohodek -18.000) x 4.550 +1750 13.000	35%
31.000-60.000	(dohodek -31.000) x 12.180 +6.300 29.000	42%
60.000-90.000	(dohodek-60.000) x 14.550 +18.480 30.000	48%

90.000-100.000	(dohodek-90.000) x455.550 +32.880 910.000	50%
Nad 1.000.000	(dohodek-1.000.000)x0,55+487.880	55%

Vir: (https://www.bmf.gv.at/services/publikationen/BMF-Steuerbuch_2016_dt.pdf?57ejpg)

Avstrijci ob splošni olajšavi, ki je upoštevana že v dohodninski lestvici, poznajo še tako imenovane odbitne deleže, ki ne znižujejo davčne osnove, pač pa znižajo višino že odmerjenega davka. Do odbitnih deležev so upravičeni upokojenci, delovni migranti, samohranilci, preživninski zavezanci za otroke. Med odbitne deleže spada tudi delež za promet oziroma prevozni stroški, ki so odvisni od razdalje med krajem prebivanja in zaposlitve. Kar se tiče dohodnine, so slovenski delavci in državljani nasploh v slabšem položaju kot avstrijski. Prav zato rezidenti Slovenije, ki so zaposleni v Avstriji, v Sloveniji dohodnino doplačujejo (Kolarič, 2016).

PRISPEVNE STOPNJE V AVSTRIJI

Zaposleni v Avstriji so vključeni v sistem socialne varnosti, v katerega plačujejo prispevke za zdravstveno, nezgodno, pokojninsko zavarovanje ter zavarovanje za primer brezposelnosti. Višina prispevka je odvisna od njihove bruto plače. Sistem se od slovenskega razlikuje po tem, da so prispevne stopnje odvisne tudi od različnih poklicnih skupin.

V spodnji tabeli so predstavljene prispevne stopnje delavcev in delodajalcev v odstotkih.

Tabela 12: Prispevne stopnje v Avstriji

Vrsta prispevka	**Plača delavec v %**	**Plača delodajalec v %**
Zdravstveno zavarovanje	3,87	3,78
Nezgodno zavarovanje	0,00	1,30
Pokojninsko zavarovanje	10,25	12,55
Brezposelnost	3	3
Plač.nesposobn.	0,00	0,35
Prispevek DZ	0,50	0,00
Pospeševanje gr.	0,50	0,50
Skupaj	18,12	21,48

Vir: (Beitragsrechtliche werte in der sozialversicherung 2019)

Tabela prikazuje, da so v Avstriji s prispevki bolj obremenjeni delodajalci kot delavci, kar je obratno od našega sistema, ki ima prispevni stopnji prispevkov za delavce 22,10% in

delodajalce 16,10%. Delodajalci plačujejo še 1,53 % prispevka v odpravninsko blagajno . To pa niso vsi prispevki, ki se plačujejo. V Avstriji poznajo še prispevek za odškodnino v primeru naravnih nesreč (0,70%), prispevek za socialni sklad (0,80%) , prispevek za družinski izravnalni sklad, občinski prispevek delodajalca, dodatni prispevek obrtnim zbornicam (DZ). Za te prispevke je značilno, da se plačujejo pri bruto plačah nad 1.095 EUR. Prispevek delodajalca obrtnim zbornicam je različen med zveznimi deželami in se giblje med 0,36 do 044%. Glede prispevkov je avstrijski sistem bolj razdrobljen kot slovenski. Prav tako ni enoten za vse pokrajine niti za vse panoge. Iz tega razloga je avstrijski plačni sistem težko primerjati s slovenskim. Enako kot v dohodninskem sistemu so tudi pri višini prispevkov, ki jim bremenijo bruto plačo na slabšem slovenski delavci, in to za kar 7%. Ugotavljam, da slovenske plače niso bistveno bolj obremenjene s prispevki kot avstrijska. Je pa avstrijski sistem ugodnejši za delavce in jim nalaga manj kot podjetju. V nadaljevanju sta tabeli, ki prikazujeta skupen strošek delodajalca, neto plačo in kot razliko med njima davke in prispevke. Izračunala sem, kakšen del skupnega stroška pripada delavcu v Avstriji in kakšen v Sloveniji (Kolarič, 2016) .

Tabela 13: Razmerje neto plače s skupnim stroškom dela- plača Avstrija

	Bruto plača -1.000 EUR	**Bruto plača-3.000 EUR**
Neto plača	848,8	2.062,98
Skupni strošek delodajalca	1.214,80	3.927,30
Davki in prispevki	366,00	1.864,32
Razmerje neto/skupni strošek	0,70	0,53

Vir: (Lasten vir)

V primeru neto plače 848,80 evrov (bruto 1.000,00), 70% skupnega stroška delodajalca prejme delavec. Neto plača 2.062,98 evrov (bruto 3.000,00) je veliko bolj obremenjena z davki in prispevki, razmerje je 53% v korist delavca.

Tabela 14: Razmerje neto plače s skupnim stroškom dela- plača Slovenija

	Bruto plača -1.000 EUR	**Bruto plača-3.000 EUR**
Neto plača	698,40	1.828,52
Skupni strošek delodajalca	1.161,00	3.483,00
Davki in prispevki	462,60	1.654,48
Razmerje neto/skupni strošek	0,60	0,52

Vir: (lasten vir)

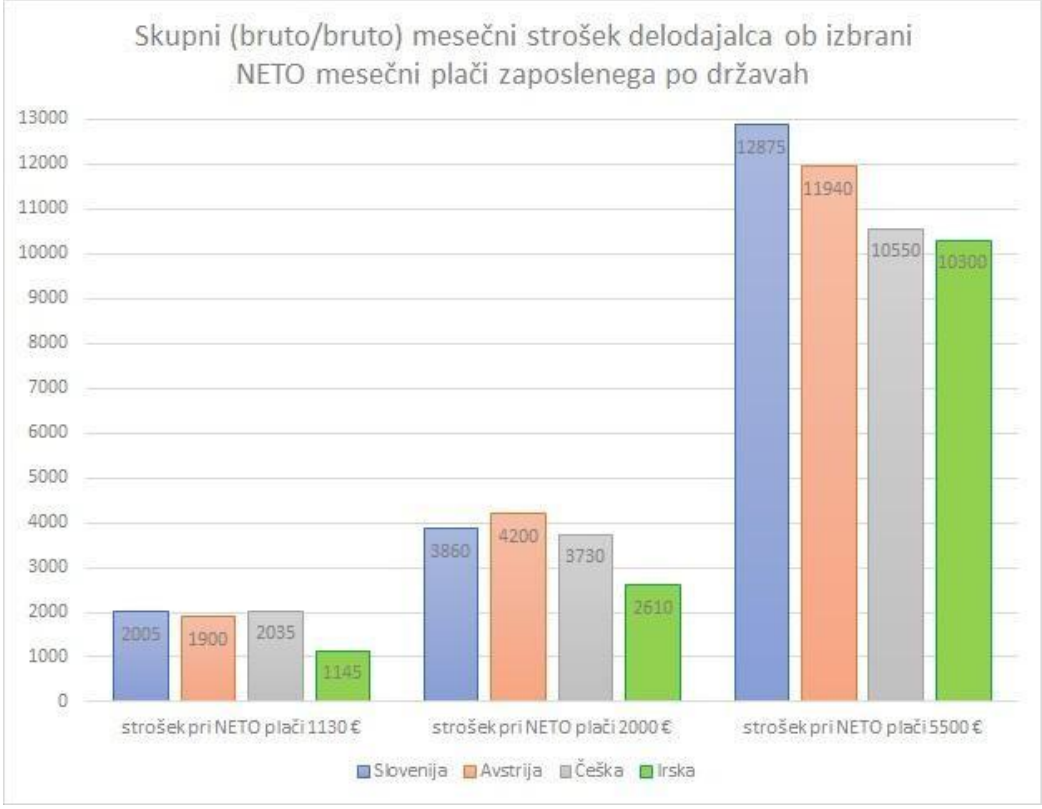
V primeru slovenske plače je pri neto plači 698,40 EUR 60% skupnega stroška delodajalca prejel delavec. Neto plača 1.828,52 evrov je veliko bolj obremenjena z davki in prispevki, razmerje je 52% v korist delavca.

Tabeli dokazujeta, da so plače v Sloveniji in Avstriji primerljivo obdavčene. Razlika je višja pri bruto plači 1.000,00 evrov, kjer je razlika med obdavčitvijo 10% v korist avstrijskega delavca. Hkrati je iz tabele razvidno, da pri enakem brutu 1.000 evrov prejme avstrijski delavec 150 evrov več, pri brutu 3.000 evrov je neto plača v Avstriji višja za 234 evrov.

Na spletni strani Domovina sem našla zanimivo primerjavo avtorja Roka Čakša, ki primerja obdavčitev plače v Sloveniji in Avstriji. Ker se njegove ugotovitve v veliki meri nanašajo na obravnavo temo in tudi podkrepijo moje ugotovitve, jih bom del vključila v poglavje diplomske naloge.

Če primerjamo Slovenijo z Avstrijo, velja, da je obremenitev plače samskega zaposlenega brez otrok s povprečno plačo pri nas nižja (42,9 % proti 47,7 %). Preračunano z olajšavami in dodatki za družine pa je slika takšna: za štiričlansko družino z dvema otrokoma, kjer je zaposlen samo eden od staršev in prejema povprečno plačo, znaša skupna davčna obremenitev le še 24,5 odstotka – v Avstriji kar 37. Samski delavec brez otrok s povprečno slovensko plačo 1130 € neto delodajalca v Sloveniji stane 2.005 evrov, delodajalca v Avstriji 1.900 €, delodajalca na Češkem 2.035 evrov, na Irskem pa zgolj 1145 €.A že pri 2.000 € mesečne neto plače, kolikor je denimo prihodek sistemskega inženirja ali razvijalca programske opreme v Sloveniji, se situacija nekoliko spremeni. Našega delodajalca tak delavec stane 3.860 € mesečno, v Avstriji je skupni mesečni strošek njegovega dela 4.200 €, na Češkem pa že najmanj od teh treh držav, 3.730 €. Delodajalec na Irskem, ki delavcu omogoči takšno neto plačo, pa bo skupaj odštel zgolj 2.610 €.Bistvena in res očitna razlika pa nastane pri plačah nad 5000 € neto, kolikor bi recimo namenili najboljšim inženirjem in drugemu vodstvenemu kadru. Pri teh vsotah je Slovenija izrazito nekonkurenčna vsem primerjanim državam, saj recimo na Češkem samo ena toliko plačana oseba podjetje letno stane kar 28 tisoč evrov manj kot konkurenčno podjetje v Sloveniji. Na Irskem je prihranek še nekaj tisoč evrov večji. Najboljši inženirski ali vodstveni kader s 5.500 evri neto mesečne plače je torej, v primerjavi s Slovenijo, v Avstriji letno cenejši za 11.200 evrov, na Češkem za 28.000 evrov, na Irskem pa za 31.000 evrov. To je tudi eden od razlogov, da je Slovenija morda zanimiva za investicije v proizvodne obrate kot je Magna, Revoz ali Yaskawa, kjer se pričakovane NETO plače gibljejo okrog 1.000 € in nekoliko čez. Povsem nezanimivi pa smo

za podjetja z visokotehnološkimi delovnimi mesti, kjer je dobre ljudi potrebno plačati z nekaj tisoč evri neto (Čakš, 2018) .



Graf 3: Skupni (bruto) mesečni strošek delodajalca ob izbrani NETO mesečni plači zaposlenega po državah

Vir:(https://www.domovina.je/primerjava-stroskov-plac-zakaj-v-slovenijo-pride-magna-ne-pa-google-ali-facebook/)

Če na koncu strnem še misel avtorja, je po prikazanem jasno, zakaj v Sloveniji odpirajo podružnice tuja podjetja, kot so Magna iz Avstrije. Razlika v strošku plač med Slovenijo in Avstrijo ter seveda drugimi državami so enormne ravno pri izplačilu visokih neto plač za visoko kvalificirane kadre. Spletne korporacije, kot so Google, Facebook, Amazon pa imajo sedeže na Irskem. Na mestu je torej vprašanje, ali se dolgoročno izplača prenesti davčno breme na visokokvalificiran kader in kaj to pomeni za privlačnost države za tuje investicije. Zanimiva je tudi raziskava Jasmine Držanič, katere raziskava obdavčitve slovenske in avstrijske plače je pokazala, da v primeru bruto plače 4.000,00 EUR oba delavca zaslužita podoben neto znesek. S tem je dokazala, da tudi Avstrijci plače obdavčujejo precej podobno kot v Sloveniji. V spodnji tabeli je prikazala, da je delež davkov in prispevkov pri bruto plači 4.000,00 EUR v Sloveniji nižji, prav tako skupen strošek delodajalca. Neto plača je v Avstriji višja za 150,00 EUR. Na letnem nivoju se seveda avstrijskemu delavcu pozna izplačilo 13 in 14 plače (Kos, 2018).

Tabela 15: Primerjava bruto plače 4.000,00 EUR , avtorica Jasmina Držanič

Predpostavke: 4.000 bruto plača, 1 vzdrževani član, 10 km do službe			
Kalkulator za Slovenijo: data.doo aplikacija,			
Kalkulator za Avstrijo: Aplikacija zveznega ministrstva za finance (BMF)			
Zneski primerljivih postavk so označeni z enako barvo			
	Slovenija		Avstrija
Bruto plača	4.000,00	Bruto plača	4.000,00
Neto plača	**2.411,71**	Neto plača	**2.555,42**
Nakazilo na račun	2.561,71	Nakazilo na račun	2.555,42
Celotni strošek delodajalca	4.794,00	Celotni strošek delodajalca	
1. Prispevki od bruto plače delavcev			
Zdravstveno zavarovanje	254,40	Socialni prispevki iz plače, prispevek zaposlenega	**724,80**
Pokojninsko zavarovanje	620,00		
Zaposlovanje	5,60		
Starševsko varstvo	4,00		
Skupaj prispevki	**884,00**		
2. Olajšave			
Splošna olajšava	**275,22**		
Olajšave za vzdrževane družinske člane	203,08	Olajšava za vzdrževane družinske člane	
3. Dohodnina			
Izhodišče	4.000,00		
Olajšave	203,08		
Prispevki delavca	884,00		
Dohodninska osnova	2.637,70		
Akontacije dohodnine	**704,29**	Davek na izplačane plače (približek dohodnine) iz plače zaposlenega	719,78
Neto plača	**2.411,71**	**Neto plača**	**2.555,42**
1. Prispevki delodajalca - razdeljeno po postavkah		Prispevki delodajalca skupaj - prispevki in davki so označeni s kraticami, zato jih nisem prevedla, op. JD	1.220,40
Zdravstveno zavarovanje	262,40		
Pokojninsko zavarovanje	354,00		
Zaposlovanje	2,40		
Starševsko varstvo	4,00		
Poškodbe pri delu	21,20		
Skupaj prispevki	644,00		
Celotni strošek delodajalca	**4.794,00**	**Celotni strošek delodajalca**	**5.220,40**
Davki in prispevki v bruo bruto plači v odstotkih	**46,56%**	**Davki in prispevki v bruto bruto plači**	**51,05%**

Vir: (https://siol.net/posel-danes/novice/nizja-obremenitev-plac-se-ne-bo-prinesla-vecje-konkurencnosti-slovenije)

Primerjala je tudi obdavčitev povprečne bruto plače v Sloveniji in (2.150,55 EUR), v kateri je 38,04 odstotka davkov in prispevkov, v povprečni bruto-bruto plači v Avstriji (4.729,70 evra) je 50,08 odstotka davkov in prispevkov. Tudi tu avstrijski delodajalec plača večji delež kot slovenski, je izračunala Držaničeva. Slovenska obdavčitev dela je torej nižja kot avstrijska, s katero se tako radi primerjamo (Kos, 2018).

4.3 Primerjava med slovensko in avstrijsko plačo kot strošek delodajalca

Za konec diplomske naloge bom v zadnjem poglavju sklenila to, kar sem že predstavila v prejšnjih poglavjih: strošek delodajalca v Sloveniji in Avstriji za enako izplačano plačo.

Primerjala sem bruto izplačani plači 1.000,00 evrov in 3.000,00 evrov. V Sloveniji je 1.000,00 evrov bruto plače več kot je minimalna plača, 3.000,00 evrov pa je za naše razmere

visoka plača. V diplomski nalogi sem nazorno prikazala višino plač, ki jih prejemajo v Avstriji, priložila sem tudi plačilno listo avtokleparja, ki je zaposlen v Avstriji. Ob vsem navedenem me preganja misel, kaj v Sloveniji delamo narobe, da dvig minimalne plače za nekaj evrov dvigne toliko prahu in nezadovoljstva. Ob vsakokratnem dvigu minimalne plače namreč v medijih odmevajo odzivi podjetij, da tega ne bodo preživela. Vendarle pa govorimo o minimalni plači, ki ne znese niti 900 evrov bruto. Avstrijsko podjetje lahko delavca plača 2.800 evrov bruto in še dosega dobiček.

Tabela 16: Primerjava skupnega stroška delodajalca Avstrija-Slovenija

	Bruto plača -1.000 EUR	**Bruto plača-3.000 EUR**
Neto plača	698,40	2.062,98
Skupni strošek delodajalca Avstrija	1.214,80	3.927,30
Skupni strošek delodajalca Slovenija	1.161,00	3.483,00
Razlika	53,80	444,30

Vir:(lasten vir)

Ugotavljam, da tudi ne drži, da ima slovensko podjetje z izplačilom plače višje stroške kot avstrijsko. Ob bruto plači 1.000 evrov je razlika 53,80 evrov, ob bruto plači 3.000 evrov pa 444,30 evrov. Avstrijsko podjetje plača več.

Z izračunom lahko odgovorim na obe hipotezi, ki sem si ju zastavila ob pisanju diplomske naloge. Podružnica tujega podjetja v Sloveniji bo dosegala višji dobiček zaradi nižjih stroškov dela. Vendar ne iz razloga, na katerega bi najprej pomislili, ker so plače pri nas preveč obdavčene. Dobiček bo dosegala zaradi nižjih plač, ki jih bo morala izplačati zaposlenim. Minimalna plača v Avstriji, ki bo uzakonjena za vse branže v letu 2020, bo 1.500,00 evrov.

V Sloveniji je 886,00 evrov. Avstrijska podružnica lahko delavca plača z minimalno avstrijsko plačo, pa bo ta plača v Sloveniji veljala za solidno plačilo.

Delavec po slovenski zakonodaji je bistveno bolj poceni kot delavec v Avstriji. Če se za konec vrnem k plačilni listi avstrijskega podjetja. 2.800,00 evrov bruto mesečno na letnem nivoju pomeni 39.200 evrov bruto plače . Če upoštevam za zaključek samo bruto zneske in bruto plačo v Sloveniji 1.800 evrov, ki je za slovenske razmere redkost, dobimo v Sloveniji letno 21.600 evrov bruto plače. Prištejemo še regres 1.729,15 evrov (namerno sem upoštevala najvišji možni neobdavčen znesek) in dobimo bruto 23.329 evrov. Tako lahko podružnica na enem samem zaposlenem letno prihrani 15.870 evrov, kar pa je vse prej kot zanemarljivo.

5 ZAKLJUČEK

Globalizacija je proces, ki ga spremljajo globoke strukturne spremembe v sodobni družbi. Tehnološki napredek je novodobnemu človeku omogočil, da z enim samim klikom na spletu pridobi vse potrebne informacije, na dosegu roke imamo vse, kar potrebujemo. Sodobna tehnologija nam omogoča, da naše potrebe po različnih dobrinah zadovoljimo kar od doma, tako rekoč iz naslonjača kupujemo dobrine, ki niso eksistenčnega pomena za naše življenje. Razvili so se novi elektronski mediji, zaradi katerih je mednarodno trgovanje v vseh pogledih še lažje. Internet pospešuje povezave med ljudmi. Pozitivni vplivi globalizacije so zagotovo modernizacija poslovanja, dosegljivost dobrin, spletna ekonomija, hitrejši tok informacij, prost pretok blaga in oseb, zaposlovanje v tujini...Od negativnih vplivov bi izpostavila nenehno spreminjanje razmer na tržišču, prehiter tehnološki napredek, vedno nove inovacije, … vse to zahteva spremljanje razvoja in dogajanja na svetovnih trgih. Nismo več odvisni samo od razmer doma, na razmere v gospodarstvu vplivajo različni makroekonomski dejavniki. Pojav ekonomskega suženjstva, izkoriščanje poceni delovne sile iz nerazvitih držav… kapitalska tveganja.. Vse to so pa vplivi globalizacije, na katere moramo usmeriti našo pozornost in v smislu razvoja modernega in globalno naravnanega sveta stremeti k temu, da bi se negativni učinki zmanjševali .

Slovenija je postala članica Evropske unije 01.05.2004. Skupaj z ostalimi članicami EU tvori celoto, ki je ekonomsko, politično in družbeno povezana, države pa kljub povezanosti ohranjajo svojo različnost in suverenost. Pravni red EU je postal del slovenske zakonodaje. Eden izmed ugodnih vplivov članstva v EU je tudi poenostavljeno zaposlovanje v državah članicah EU. Tako kot drugi tudi Slovenija išče načine, kako kar največ pridobiti s članstvom EU in nenazadnje tudi z globalizacijo.

Težko bi ocenila, da so vplivi globalizacije na zaposlovanje v Sloveniji samo pozitivni. Zadnja gospodarska kriza je tudi v Sloveniji pustila posledice, predvsem na področju brezposelnosti. Slovensko gospodarsko je v veliki meri odvisno od izvoza, in ko je svetovno gospodarstvo zašlo v recesijo, so posledice nosila tudi slovenska podjetja ter njihovi zaposleni.

Vsa podjetja, tudi slovenska, stremijo k doseganju čim večjega dobička, zato je zniževanje stroškov dela eden od logičnih ukrepov. Zaradi razlik med stroški dela med državami je eden od pomembnejših vplivov globalizacije ravno selitev podružnic t.i. multinacionalk v države z nižjimi stroški dela na enoto. Tako so svojo proizvodnjo v tujino selila številna naša podjetja,

po drugi strani pa v naši državi odpirajo podružnice tuja podjetja, kjer je delovna sila še dražja. Različni stroški dela med državami članicami so povzročili nekonkurenčnost tistih držav, kjer so plače višje. Za zaščito svojega gospodarstva so države sprejele vrsto ukrepov, na področju minimalnih plač in drugih pravic, ki jih morajo tuji delodajalci zagotoviti napotenim delavcem. Tudi na ravni EU je bilo sprejetih več predpisov, s katerimi so bile odpravljene administrativne ovire za prost pretok oseb in storitev med državami članicami. Prav tako so se s predpisi uredile pravice napotenih delavcev. Tudi Slovenija je obe sprejeti direktivi (Direktiva Evropskega parlamenta in Sveta 96/71/ES o napotitvi delavcev na delo v okviru opravljanja storitev in Direktiva 2014/67/EU) prenesla v svoj pravni red, prva je bila upoštevana že v Zakonu o delovnih razmerjih (ZDR-1), druga oziroma obe skupaj pa sta v naš pravni red preneseni z novim Zakonom o čezmejnem izvajanju storitev (ZČmlS), ki je stopil v veljavo s 1.01.2018.

Sosednja Avstrija je za slovenskega delavca v zadnjih letih izredno privlačna država za iskanje zaposlitve, tako zaradi relativne bližine kot zaradi višjih plač . V obdobju zadnjih 15-20 let je zaradi brezposelnosti in višjih plač v Avstriji predvsem iz SV dela Slovenije približno 20.000 ljudi poiskalo zaposlitev preko meje. Je pa zaposlovanje v Avstriji v naši državi odprlo mnogo vprašanj med zaposlenimi in delodajalci. Kako lahko avstrijski delodajalec tako dobro plača svojega delavca in še vedno dosega dobiček? Ali je avstrijska plača visoka samo za naš standard ali avstrijski državljan s plačo živi dostojneje kot slovenski?

Odgovora na vsa vprašanja nisem iskala, sem pa z diplomsko nalogo odgovorila na vse tri zastavljene hipoteze.

Prva hipoteza diplomske naloge je bila, da delavec v Avstriji za opravljeno delo prejeme več kot delavec v Sloveniji. Avstrijske plače so bistveno višje od slovenskih. Delavec si lahko z zaposlitvijo v Avstriji izboljša finančni položaj.

Druga hipoteza je bila, da podružnica tujega podjetja v Sloveniji dosega višji dobiček zaradi nižjih stroškov dela. Tudi na to hipotezo lahko odgovorim pritrdilno. Razlog za navedeno pa ni v previsoki obdavčitvi plače, ampak v bistveno nižjih plačah, ki so predpisane v Sloveniji.

Tudi na tretjo hipotezo lahko odgovorim pritrdilno. Delavec po slovenski zakonodaji je bistveno cenejši kot delavec v Avstriji. Z diplomsko nalogo sem tudi dokazala, da so avstrijske plače primerljivo obdavčene in da so mnogi, ki trdijo, da je slovensko delo preobdavčeno, v zmoti.

Prihod avstrijske Magne v Maribor, je med delodajalci povzročil nemalo strahu pred množičnimi odpovedmi zaposlenih. Na področju kovinske industrije in proizvodne dejavnosti na sploh je že tako pomanjkanje delovne sile. Težko je dobiti dobrega varilca, tehnologa, operaterja stružnice. Obljubljene višje plače tujega delodajalca so tako podjetnikom povzročale skrbi pred izgubo ključnih kadrov. Mnoga podjetja so sprejela ukrepe in povišala plače, seveda ne na raven avstrijskih. To je pa zagotovo eden od pozitivnih vplivov globalizacije za zaposlene.

6 VIRI IN LITERATURA

Beck, U. (2000). *What is globalization?* Cambridge: Polity Press.

Cipot Flisar, M. (2014). *Podjetja bežijo iz Slovenije*. Pridobljeno 30. 08 2019 iz Sobotainfo: Vir: https://sobotainfo.com/novica/politika-gospodarstvo/podjetja-bezijo-iz-slovenije/98193

Čakš, R. (2018). *Primerjava stroškov plač: zakaj v Slovenijo pride Magna, ne pa Google ali Facebook.* Pridobljeno iz Domovina: https://www.domovina.je/primerjava-stroskov-plac-zakaj-v-slovenijo-pride-magna-ne-pa-google-ali-facebook/

Čezmejno poslovanje. (2019). Pridobljeno iz Davčni svetovalec: http://www.davcnisvetovalec.com/leistungen_sl/C4

Delovno aktivno prebivalstvo RS. (08 2019). Pridobljeno iz Statistični urad RS: https://www.stat.si/statweb

Dodatek št. 3 h Kolektivni pogodbi za kovinsko industrijo Slovenije. (21. 12 2018). Pridobljeno iz Pisrs.si: http://www.pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=KOLP402

Dohodnina delavcev v tujini. (31. 08 2019). Pridobljeno iz Ministrstvo za finance, Finančna uprava RS: https://www.fu.gov.si/fileadmin/Internet/Davki_in_druge_dajatve/Podrocja/Dohodnina/Dohodek_iz

Held, D., McGrew, A., Goldblatt, D., & Perraton, J. (1999). *Global Transformations.* Cambridge: Polity Press in association with Blackwell Publishers Ltd.

Klinar, P. (1976). *Mednarodne migracije : sociološki vidiki mednarodnih migracij v luči odnosov med imigrantsko družbo in imigrantskimi skupnostmi.* Maribor : Založba Obzorja .

Kolarič, S. (2016). Primerjava in presoja obdavčitve plač med Slovenijo in Avstrijo,diplomsko delo . *https://dk.um.si/IzpisGradiva.php?id=58540*. Pridobljeno iz Univerza v Mariboru, Ekonomsko poslovna fakulteta, diplomsko delo Saša Kolarič, Primerjava in presoja obdavčitve plač med Slovenijo in Avstrijo .

Kolektivna pogodba kovinska dejavnost Avstrija / Kurzübersicht. (2019). Pridobljeno iz www.entsendeplattform.at: https://www.entsendeplattform.at/kv/Z04/metallgewerbe-sl-ang?language=sl)

Kos, D. (12. 03 2018). Koliko boste dobili na račun v Sloveniji in koliko v Avstriji #plača. *Siol.net.* https://siol.net/posel-danes/novice/nizja-obremenitev-plac-se-ne-bo-prinesla-vecje-konkurencnosti-slovenije-461412.

Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti, Ministrstvo za zdravje, Ministrstvo za finance, Zavod za pokojninsko in invalidsko zavarovanje Slovenije, Zavod za zdravstveno zavarovanje Slovenije in dr.;. (03 2017). *Sočasne zaposlitve in samozaposlitve-izvajanje obveznih socialnih zavarovanj na podlagi uredbe (ES) 883/2004 in uredbe (ES)987/2009.* Pridobljeno iz Skupne usmeritve za izvajanje sočasnih zaposlitev 20-03-2017.pdf: https://www.findinfo.si/download/razno/883%20Skupne%20usmeritve%20za%20izvajanje%20so%C4%8Dasnih%20zaposlitev%2020-03-2017.pdf

Obvezno socialno zavarovanje v primeru napotitve na delo v tujino . (20. 08 2019). Pridobljeno iz ZZZS.SI: https://zavezanec.zzzs.si/wps/portal/portali/azap/prijava-odjava-sprememba-obvez-soc-zavarovanj/napotitev-na-delo-v-tujino

Osojnik, B., Malec, S., Geržina, M., Strban, G., Rataj, P., Malec, G., . . . Kamenščak, I. (2016). *Napotitev delavcev na delo v tujino in zaposlovanje tujcev.* Maribor: Založba Forum Media d.o.o.

Rogelj, J. (20. 08 2019). *Slovenci po svetu*. Pridobljeno iz Moja Slovenija: https://mojaslovenija.net/ne-spreglejte-kdo-so-pravzaprav-slovenci-po-svetu-in-koliko-jih-je/)

Rogelja, N., Toplak, K., & Mlekuž, J. (2016). *Napoteni delavci - priročnik.* Pridobljeno 31. 08 2019 iz Napoteni delavci: http://www.napotenidelavci.si/media/1040/napotenidelavci-prirocnik.pdf

Skobir, N. (2015). *Globalizacija vsakdanjega življenja.* Pridobljeno iz Univerza v Ljubljani, Fakulteta za družbene vede: http://dk.fdv.uni-lj.si/diplomska_dela_1/pdfs/mb11_skobir-nusa.pdf

Starman, B. (2018). *Selitev slovesnkih podjetij v tujino.* Pridobljeno 31. 08 2019 iz Siol.net: https://siol.net/posel-danes/novice/resitev-za-slovenska-tekstilna-podjetja-razvoj-doma-in-proizvodnja-v-cenejsih-drzavah-473311

Svetlik, I. (2014). Globalizacija, gospodarska in socialna kriza . *Teorija in praksa, let. 51,posebna številka* , 181-188.

Trg dela – posledice krize in odziv države. (2010). Pridobljeno 31. 08 2019 iz Urad RS za makroekonomske analize in razvoj: http://www.umar.gov.si/fileadmin/user_upload/publikacije/izzivi/2010/EI-trgDela2010.pdf

Urne postavke po kolektivnih pogodbah. (31. 08 2019). Pridobljeno iz Izvozno okno: https://www.izvoznookno.si/Dokumenti/Urne_postavke_po_kolektivnih_pogodbah_01_05_2019.pdf

Waters, M. (1995). *Globalization.* London: Routledge.

Zakon o čezmejnem izvajanju storitev /ZčmS/. (10 2017). *Uradni list RS, št. 10/17.* Pridobljeno iz PIS Republike Slovenije: http://www.pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=ZAKO7438

Zakon o delovnih razmerjih /ZDR-1/. (2013). *Uradni list RS, št. 21/13.* Pridobljeno iz Pravno informacijski sistem RS: http://www.pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=ZAKO5944

Zakon o dohodnini /ZDoh-2/. (2011). *Uradni list RS, št. 13/11.* Pridobljeno iz Pravno informacijski sitem RS: http://www.pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=ZAKO4697

Zaposlitev in delo v Nemčiji . (julij 2018). Pridobljeno iz Cekin.si: https://cekin.si/clanek/izobrazevanje in zaposlitev/delo v Nemčiji/