

**UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA UPRAVO**

**Diplomsko delo
visokošolskega programa**

**PREJEMKI IZ DELOVNEGA RAZMERJA IN
SOCIALNE VARNOSTI**

Monika Cvetek

Ljubljana, junij 2009

**UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA UPRAVO**

**Diplomsko delo
visokošolskega programa**

PREJEMKI IZ DELOVNEGA RAZMERJA IN SOCIALNE VARNOSTI

Kandidatka: Monika Cvetek
 04031862

Mentor: prof. dr. Zvone Vodovnik

Ljubljana, junij 2009

POVZETEK

V začetnem poglavju diplomske naloge sem opredelila osnovne pojme iz delovnega razmerja in socialne varnosti, v nadaljevanju pa predvsem vse prejemke, ki smo jih upravičeni dobiti na podlagi zaposlitve ali socialne varnosti: plača, nadomestila plače, socialna pomoč, družinski prejemki in pravice iz naslova za starševsko varstvo.

V diplomski nalogi sem ugotovila, da je zaposlitev za delavca bistvenega pomena, saj za opravljeno delo prejema plačilo, ki ga imenujemo plača, s katerim si lahko omogoči dostojen življenjski standard. Zaposlen delavec ima zagotovljeno vsaj minimalno plačo, tudi kadar ne dela zaradi različnih okoliščin. Zaposlenim materam in očetom pripada ustrezno nadomestilo, tako kot tudi delavcem po prenehanju delovnega razmerja.

Raziskovala sem ali je Republika Slovenija socialna država in ugotovila, da je že v ustavi določeno, da ima nalogo zagotavljati in namenjati denar za socialno varnost, ki je ena izmed temeljnih človekovih pravic zagotovljena vsakemu. Iz zakonov sem povzela, komu so pravice iz socialne varnosti namenjene, pogoje za dodelitev pravic in v kakšni obliki so dodeljene upravičencem. V zadnjem poglavju sem predstavila vire financiranja za socialne prejemke, analizirala število upravičencev in sredstev za izplačevanje prejemkov za obdobje od leta 2006 do leta 2008.

Ključne besede:

Delovno razmerje, delo, plača, nadomestila, prejemki, socialna varnost, socialna zavarovanja, socialno varstvo, socialna pomoč, starševsko varstvo, družinski prejemki, pokojnina, invalidnina.

SUMMARY

In the first chapter of this diploma thesis I define the basic notions in employment relationships and social security. The following chapters include all incomes derived from these notions that one may be entitled to, such as: pay, payment compensation, social subsidy, family income as well as rights in parental care.

In this diploma thesis I ascertain that employment is vital for a worker as it is his means of obtaining payment, which represents his means of providing a decent living standard. An employed worker has an ensured minimal income even when he is not working due to various circumstances. Employed mothers and fathers are entitled to an adequate compensation as are workers after the cessation of the employment relationship.

I also research whether Slovenia is a social country and conclude that it is determined in its constitution that it is its duty to ensure and to earmark funds for social security, which is one of the basic human rights and is as such ensured to everyone. I also summarize from the acts, who these rights are intended for, the terms for their assignment and the form in which they are assigned. The last chapter presents the sources of financing of social incomes and the analysis of the number of claimants and funds for the payment of these incomes within the period 2006 – 2008.

Key words:

Employment relationship, work, payment, compensations, income, social security, social insurances, social welfare, social assistance, parental care, family income, pension, disability allowance.

KAZALO

POVZETEK.....	ii
SUMMARY	iii
KAZALO.....	iv
1 UVOD	1
1.1 IZHODIŠČE DIPLOMSKEGA DELA	1
1.2 NAMEN IN CILJI.....	1
1.3 METODE DE LA	1
1.4 STRUKTURA DIPLOMSKEGA DELA	2
2 DELOVNO RAZMERJE IN SOCIALNA VARNOST	3
2.1 DELOVNO RAZMERJE	3
2.1.1 Človek in delo	4
2.1.2 Delo	5
2.2 SOCIALNA VARNOST	6
2.2.1 Socialno varstvo	9
2.2.2 Socialna zavarovanja	10
3 PREJEMKI IZ DELOVNEGA RAZMERJA	12
3.1 PLAČA	12
3.2 NADOMESTILA PLAČE V BREME DELODAJALCA.....	14
3.2.1 Letni dopust.....	15
3.2.2 Nadomestilo zaradi bolezni ali poškodbe	15
3.2.3 Druge plačane odsotnosti z dela.....	16
3.3 NADOMESTILA PLAČE V BREME ZAVODA.....	16
3.4 DRUGI OSEBNI PREJEMKI	17
3.4.1 Odpravnina.....	17
3.4.2 Solidarnostna pomoč.....	18
3.4.3 Jubilejna nagrada.....	18
3.4.4 Udeležba pri dobičku	19
3.4.5 Regres za prehrano med delom.....	19
4 PREJEMKI IN NADOMESTILA IZ SOCIALNE VARNOSTI	20
4.1 SOCIALNA POMOČ	20
4.2 PRAVICE IZ NASLOVA ZAVAROVANJA ZA STARŠEVSKO VARSTVO.....	21
4.2.1 Starševski dopust.....	22
4.2.2 Starševsko nadomestilo	23
4.2.3 Pravica staršev do krajšega delovnega časa in do plačila prispevkov za socialno varnost zaradi starševstva	24
4.3 DRUŽINSKI PREJEMKI	24

4.3.1 Starševski dodatek	24
4.3.2 Pomoč ob rojstvu otroka.....	25
4.3.3 Otroški dodatek	26
4.3.4 Dodatek za veliko družino	27
4.3.5 Dodatek za nego otroka.....	28
4.3.6 Delno plačilo za izgubljeni dohodek	29
4.4 PRAVICE PO PRENEHANJU DELOVNEGA RAZMERA	29
4.4.1 Zavarovanje za primer brezposelnosti.....	29
4.4.2 Zdravstveno zavarovanje	31
4.4.3 Invalidsko zavarovanje	31
4.4.4 Socialna varnost.....	31
4.5 POKOJNINA	31
4.5.1 Starostna pokojnina	32
4.5.2 Invalidska pokojnina.....	32
4.6 DRŽAVNA POKOJNINA	33
4.7 INVALIDNINA.....	33
4.8 PREJEMKI ZA PRIMER ZAVAROVANČEVE SMRTI	35
4.8.1 Vdovska pokojnina	35
4.8.2 Družinska pokojnina	35
4.8.3 Odpravnina	36
4.8.3 Oskrbnina	36
4.8.4 Varstveni dodatek	36
4.8.5 Dodatek za pomoč in postrežbo	37
5 VIRI FINANCIRANJA SOCIALNE VARNOSTI	38
6 ZAKLJUČEK	43
LITERATURA.....	45
PRAVNI VIRI.....	47
DRUGI VIRI	48
SEZNAM TABEL.....	51
SEZNAM UPORABLJENIH KRAJŠAV	52
IZJAVA O AVTORSTVU IN NAVEDBA LEKTORJA	53

1 UVOD

1.1 IZHODIŠČE DIPLOMSKEGA DELA

V diplomskem delu bom obravnavala denarne prejemke, pravice in nadomestila iz delovnega razmerja in socialne varnosti. Predvsem me zanima, kako je v Sloveniji v današnjem času poskrbljeno za ljudi, ki se ponavadi, ne zaradi lastne krivde, znajdejo v socialni stiski, iz katere ni enostavnega izhoda.

V trenutnih razmerah, ko prihaja do velikega zmanjšanja delovnih mest in s tem do brezposelnosti, se povečuje nezmožnost zadovoljiti človekove potrebe in pravice, zato je zaposlitev velikega pomena v zagotavljanju socialne varnosti. Poznamo dva najpomembnejša vira uresničevanja materialne in socialne varnosti: zaposlitev in državna pomoč.

V tekočem letu bo vse več ljudi ostalo brez zaposlitve in brez prejemkov, zato se bodo državni izdatki zelo povečali, saj je naloga države, da poskrbi za socialno varnost državljanov s plačevanjem različnih socialnih sredstev.

1.2 NAMEN IN CILJI

Namen diplomskega dela je opredeliti vse pojme, kot so: delo, delovno razmerje, socialna varnost in prejemki, ki jih upravičenci pridobijo na podlagi delovnega razmerja ali na podlagi socialne varnosti.

Predmet diplomskega dela je pokazati, da zaposlitev predstavlja temeljni element socialne varnosti za posameznika. Prav tako je tudi obvezno osebno zavarovanje velikega pomena pri zagotavljanju minimalnih življenjskih potreb, z različnimi oblikami privatnih zavarovanj pa si lahko vsak zagotovi še dodatne oblike socialne varnosti. Predstavila bom, koliko je upravičencev do različnih prejemkov in koliko sredstev je na voljo za različne finančne pomoči.

1.3 METODE DELA

Za raziskovanje sem uporabila primarne in sekundarne vire. Podatke sem črpala iz strokovne literature, raziskav, člankov, priročnikov in internetnih virov. Na podlagi primarnih virov sem uporabila slovensko zakonodajo: Ustavo Republike Slovenije, zakone, pravilnike in druge zakonske predpise. V nalogi sem uporabila tudi statistične podatke in statistične tabele za lažjo ponazoritev.

1.4 STRUKTURA DIPLOMSKEGA DELA

Diplomska naloga je razdeljena na pet poglavij.

V uvodu sem pojasnila izhodišče, namen in cilj ter metode dela, ki sem jih uporabila v diplomski nalogi.

V drugem poglavju sem predstavila delovno razmerje, delo kot osnovno dejavnost človeka ter pojem socialne varnosti, ki se razdeli na socialna zavarovanja in socialno varstvo.

V nadaljevanju sem predstavila plače, nadomestila plače in prejemke, ki jih dobimo preko zavarovanj ali premij, ki jih plačuje delodajalec ali delavec sam. Razčlenila sem tudi nadomestila plače, ki so v breme delodajalca ali v breme zavoda za zdravstveno zavarovanje.

V četrtem poglavju sem opredelila prejemke, pravice in nadomestila, ki upravičencem zagotavljajo sredstva za zadovoljevanje minimalnih življenjskih potreb, predvsem ko so ali ostanejo brez službe. Podrobneje sem predstavila vse družinske prejemke in s statističnimi podatki primerjala število upravičencev in prejemkov v obdobju od 2006 do 2008.

V petem, zadnjem statističnem poglavju sem predstavila vire financiranja za socialne prejemke po področjih. Statistično sem prikazala izdatke države za zagotavljanje socialne varnosti in prispevke za socialno varnost od delodajalca in delavca.

2 DELOVNO RAZMERJE IN SOCIALNA VARNOST

Slovenija je v Ustavi Republike Slovenije opredeljena kot socialna država. 49. člen Ustave določa, da ima vsakdo možnost prosto izbirati zaposlitev in da je vsakomur pod enakimi pogoji dostopno delovno mesto (Ustava RS, 49. člen).

V trenutnih razmerah, ko prihaja do velikega zmanjšanja delovnih mest in s tem do brezposelnosti, se povečuje nezmožnost zadovoljitve človekovih potreb in pravic, zato je zaposlitev velikega pomena v zagotavljanju socialne varnosti.

V tekočem letu bo vse več ljudi brez zaposlitve in brez prejemkov, zato se bodo državni izdatki zelo povečali, saj je naloga države, da poskrbi za socialno varnost državljanov s plačevanjem različnih socialnih sredstev.

Kljub družbenim spremembam, ko se zmanjšuje potreba po delovni sili in posledično tudi socialno varstvo zaposlenih, je zaposlitev še vedno ključen dejavnik zagotavljanja le-te, saj se nanj veže sistem socialnih zavarovanj, iz katerega si večina prebivalcev zagotavlja socialno varnost. Torej je socialna varnost še naprej zagotovljena na osnovi prejemkov iz dela. Tako velja, da sta zaposlitveni status ali zaposlitvena preteklost ključna pri zagotavljanju dohodka in blažilca proti socialni izključenosti (glej Avramov, 2002, str. 236).

2.1 DELOVNO RAZMERJE

V Zakonu o delovnem razmerju (ZDR, 4. člen) je delovno razmerje opredeljeno: »Delovno razmerje je razmerje med delavcem in delodajalcem, v katerem se delavec prostovoljno vključi v organiziran delovni proces delodajalca in v njem za plačilo, osebno in nepretrgoma opravlja delo po navodilih in pod nadzorom delodajalca«.

Rado Bohinc (2000, str. 35) ugotavlja, da sta temeljni značilnosti v delovnih razmerjih odplačnost in podrejenost. Oboje je temelj delovnemu razmerju kot pogodbenemu razmerju. Zaradi številnih posebnosti je delovno razmerje pogodbeno razmerje s samostojno pravno naravo, različno od vrste pravil obligacijskega prava.

Delovno razmerje se sklene s pogodbo o zaposlitvi, ki jo podpišeta delodajalec in delavec. Ob sklenitvi delovnega razmerja ima delodajalec obveznost vključiti delavca v socialno zavarovanje na podlagi delovnega razmerja in ga prijaviti v obvezno pokojninsko, invalidsko, zdravstveno zavarovanje in zavarovanje za primer brezposelnosti v skladu s predpisi in mu izročiti fotokopijo prijave v 15 dneh od nastopa dela (glej ZDR, 9. člen).

Za sklenitev delovnega razmerja je potrebno izpolnjevati splošne in posebne pogoje. Splošna pogoja sta:

- dopolnjenih 15 let starosti;
- splošna zdravstvena zmožnost.

Vsak, ki prvič sklepa delovno razmerje ali ponovno po več kot 6 mesecih, mora opraviti preventivni zdravstveni pregled. Z njim ugotavljamo zdravstveno in psihofizično stanje oseb. Posebni pogoji niso tako bistvenega pomena kot splošni, saj se nanašajo samo na opravljanje določenih del in nalog. Med posebne pogoje štejemo:

- vrsto in stopnjo strokovne izobrazbe za določeno vrsto poklica;
- znanje in zmožnosti, potrebne za opravljanje delovnega mesta;
- starost, spol;
- znanje tujega jezika;
- delovne izkušnje.

Če kandidat ne izpolnjuje splošnih ali posebnih pogojev, delavec ne izpolnjuje pogoja za sklenitev delovnega razmerja (glej Mežnar, 1998, str. 41).

Delovno razmerje preneha v primerih in pod pogoji, ki jih določa zakon. Delodajalec je ob prenehanju pogodbe o zaposlitvi dolžan vrniti delavcu vse dokumente in mu izplačati odpravnino. Delodajalec je dolžan izplačati odpravnino, kadar odpove pogodbo o zaposlitvi, izključena pa je le, če odpove pogodbo zaradi krivdnega ravnanja delavca (glej Vodovnik, 2003, str. 101–104).

2.1.1 Človek in delo

Človek ni nagnjen k temu, da bi delal. Po naravi bi človeku zadostovalo, da je prehranjen. Prvo, kar mora človek v življenju zadostiti, so potrebe. Najosnovnejše potrebe so vezane na človekov obstoj (hrana, voda, zrak, obleka, spanje, aktivnost). Te potrebe so biološke. Vendar človek nima samo bioloških potreb, temveč tudi socialne (biti v družbi, imeti prijatelja, stanovanje, zabavati se). Po socialnih potrebah se človek močno razlikuje od živali, katerih potrebe, imenujemo nagoni. Tudi pri človeku je ostalo še nekaj nagonov, vendar so se ti pogoji spremenili pod vplivom socialnih pogojev.

Na človeka tudi močno vplivajo interesi. Interesi so običajno zavestna človekova nagnjenja k nekemu cilju (po denarju, po vplivnosti, po oblasti, po avtomobilu). Posebna oblika interesov so poklicni interesi, ki kažejo, kaj bi človek rad v življenju postal (glej Jurman, 1981, str. 36).

»Delo je človekova dejavnost, s katero si človek zagotavlja ekonomske razmere za življenje. Človek lahko opravlja delo kot posameznik, neodvisno od drugih, lahko pa se vključi v organiziran delovni proces v različnih vrstah organizacij, v katerih se opravlja delo« (Vodovnik, 2003, str. 17).

Po mnenju Fagina in Littlea (Haralamos, 2005, str. 255–256) izguba dela za človeka ni le materialne narave, temveč pomeni tudi izgubo občutka identitete, saj nezaposlenost zmanjšuje pomembne socialne stike zunaj družine. Delo ponuja posamezniku možnost za razvijanje spretnosti in ustvarjalnosti ter daje občutek smisla, ki ga z izgubo dela izgubi. Z izpadom dohodka je posamezniku onemogočeno vključevanje v aktivnosti, s tem pa izgubi tudi izgubo svobode in nadzora v prostem času.

Zgoraj omenjena avtorja pa navajata tudi psihološke posledice izgube dela:

- stopnja duševnega pretresa;
- stopnja zanikanja in optimizma;
- stopnja tesnobe in stiske, ko posameznika skrbi za prihodnost;
- stopnja vdanosti v usodo in prilagoditev, ko posameznik zmanjša svoja pričakovanja glede prihodnosti in postane brezbrizen.

2.1.2 Delo

»Delo navadno opredeljujemo kot smotrno in zavestno človeško dejavnost, to pomeni, da je delo namerna in k nekemu določenemu cilju usmerjena dejavnost. Z razvojem družbe so se razvijala in širila tudi pojmovanja o delu in delitvi dela. Razmišljanja in opredelitve, ki so jih o delu oblikovali posamezniki, so postopoma postala sestavina določenih znanstvenih disciplin. Vsaka znanstvena disciplina, ki je v svoje proučevanje uvrstila delo, je k proučevanju tega pojava pristopila s svojega zornega kota in s svojim metodološkim instrumentarijem, zato so tudi opredelitve pojma dela različne« (Brejc, 2004, str. 15–16).

Naravoslovne vede pojmujejo delo v najširšem smislu, da je delo dejavnost človeka, živali in naravnih sil. V ekonomiji je delo zavestno načrtovana dejavnost, katere namen je pridelovanje dobrin zaradi zadovoljevanja človekovih potreb. Sociologi pojmujejo delo kot zavestno, univerzalno in organizirano človeško dejavnost, s katero se človek potrjuje kot generično bitje, s tem ko v danih družbenih razmerah ustvarja duhovne in materialne dobrine, ki služijo za zadovoljevanje človekovih potreb. Za psihologijo pa je delo izrazita funkcija zavesti (glej Brejc, 2004, str. 15–16).

2.2 SOCIALNA VARNOST

Med najpomembnejše socialne pravice v okviru 2. poglavja Ustave RS sodi pravica do socialne varnosti (50. člen). Ta pravica obsega pravico do socialnega zavarovanja in pravico socialnega varstva. Država ureja obvezno zdravstveno zavarovanje, pokojninsko, invalidsko in drugo socialno zavarovanje ter skrbi za njihova delovanja. V okvir drugega obveznega socialnega zavarovanja sodita zavarovanje za primer brezposelnosti in zavarovanje, ki zagotavlja pravice iz naslova starševstva (glej Belopavlovič, 2008, str. 7).

1. Sistem socialne varnosti v Sloveniji

Socialna varnost v Sloveniji temelji na plačevanju prispevkov, ki jih vsi zaposleni in samozaposleni plačujemo v sistem socialne varnosti. Višina prispevkov, ki jih plačuje delodajalec kot tudi delojemalec, je določena z Zakonom o plačevanju prispevkov za socialno varnost.

Prispevke za socialno varnost kot davčni odtegljaj plačuje deloma delodajalec in tudi delavec ob izplačilu mesečne plače. Stopnje prispevkov delodajalca in delavca so:

- prispevek za pokojninsko in invalidsko zavarovanje 8,85 % in 15,50 %;
- prispevek za obvezno zdravstveno zavarovanje 6,56 % in 6,36 %;
- prispevek za starševsko varstvo 0,10 % in 0,14 %;
- prispevek za zavarovanje za primer poškodbe pri delu in poklicne bolezni 0,53 %.
(glej sistem socialne varnosti v Sloveniji, 2009).

»V Sloveniji je mogoče za večji obseg pravic iz zdravstvenega in pokojninskega zavarovanja skleniti tudi individualno ali kolektivno prostovoljno zavarovanje, ki ga omogočajo kapitalski skladi. Vstop v dodatna zavarovanja, pravice in obveznosti ter postopki za uveljavitev nadstandardnih storitev so del poslovne politike ponudnikov zavarovalnih storitev« (Sistem socialne varnosti v Sloveniji, 2009).

Socialna varnost je zagotovljena predvsem z obveznim zdravstvenim, pokojninskim invalidskim in drugim socialnim zavarovanjem (glej Belopavlovič, 2008, str. 59).

2. Sistem socialne varnosti v Evropi

Sistemi socialne varnosti v državah EU kažejo precejšnje razlike, zaradi katerih je potrebno uskladiti predpise o socialni varnosti. Čeprav ni enotnega evropskega sistema socialne varnosti, je EU sprejela skupne predpise na področju socialne zaščite. Sem spada uskladitev nacionalnih sistemov socialne varnosti brez prizadevanj za uskladitev nacionalnih predpisov. Cilji skupnih določb o socialni varnosti so spodbujati pravo gibanje delavcem z zagotavljanjem enake obravnave državljanov EU po različnih

zakonodajah, zagotoviti socialno zaščito zaposlenih in samozaposlenih oseb, zagotoviti upoštevanje vseh dob zaposlitve in preprečiti prekrivanje sistemov socialne varnosti (glej socialna varnost v EU, 2009).

Viri socialne varnosti

Univerzalni viri socialne varnosti so tisti, ki jih sprejemajo univerzalne mednarodne organizacije in ki jih ratificirajo in s tem vključijo v svoj pravi red vse države sveta. Najpomembnejša univerzalna mednarodna organizacija je Organizacija združenih narodov (OZN). Za socialno varnost najpomembnejši univerzalni pravni viri so konvencije in priporočila Mednarodne organizacije dela (MOD). MOD je specializirana agencija OZN za področje dela in socialne varnosti. Ko je Slovenija postala članica MOD, je sprejela obveznosti do vseh konvencij in priporočil, ki jih je ratificirala nekdanja SFRJ. Konvencije MOD urejajo vprašanja dela in socialne varnosti. Konvencije so pravno obvezne, priporočila pravno niso obvezna.

Od konvencij MOD s področja socialne varnosti ima posebno mesto konvencija št. 102 o minimalnih normah socialne varnosti, ki je bila sprejeta leta 1952. To konvencijo je treba šteti za univerzalno tako glede težnje po pokritju vseh socialnih primerov kot tudi glede širjenja kroga uporabnikov (glej Kyovsky, 1975, str. 313).

Konvencija MOD št. 102 obravnava naslednjih devet skupin dajatev:

- zdravstveno varstvo;
 - nadomestila za čas bolezni;
 - dajatve za čas brezposelnosti;
 - dajatve za starost;
 - dajatve za primer materinstva;
 - dajatve za nesreče pri delu in poklicne bolezni;
 - družinske dajatve;
 - dajatve družinskim članom v primeru smrti hranilca družine;
 - dajatve za invalidnost.
- (Kyovsky, 1975, str. 342).

Evropska socialna listina

Evropsko socialno listino (ESL) je Slovenija ratificirala leta 1999 in ureja pravice iz socialne varnosti tako, da se sklicuje na Konvencijo št. 102 o minimalnih normah socialne varnosti. ESL ureja pravice s področja delovnega prava in socialne varnosti. Med drugim določa pravico do varstva zdravja, pravico do socialne varnosti, pravico do socialne in zdravstvene pomoči, pravico do uživanja storitev socialnih služb, pravico telesno ali duševno prizadetih oseb do poklicnega usposabljanja in poklicne in socialne rehabilitacije, pravico družine do socialnega, pravnega in ekonomskega varstva in pravico mater in otrok do socialnega in ekonomskega varstva, pravico starejših oseb do

socialnega varstva in pravico do varstva pred revščino in socialno izključenostjo (glej ESL, 11.-30. člen).

Socialna politika v EU

Socialno politiko v državah Evropske unije sooblikujejo socialni partnerji, civilna družba, nevladne organizacije in društva.

»Izhodišča držav članic EU na področju socialne varnosti so: dejavno uveljavljanje socialnih pravic, enako obravnavanje in zagotavljanje možnosti, krepitev socialne usklajenosti, jamčenje enake ravni zagotavljanja socialne varnosti, pospeševanje zaposlovanja, poklicno usposabljanje in pravice delavcev, zagotavljanje varstva za obrobne skupine v družbi, boj proti izključenosti in zapostavljanju, utrditev evropskega sodelovanja na področju migracije«.

Republika Slovenija prav tako sprejema pravni red EU za področje socialna politika in zaposlovanje, ki vključuje delovno pravo, socialni dialog, enako obravnavo žensk in moških, zaposlovanje in Evropski socialni sklad, socialno varstvo in invalidne osebe, javno zdravje in varnost ter zdravje pri delu. Ne zahteva izjem, vendar pa je ob koncu leta 1999 v dodatnih pojasnilih k pogajalskemu izhodišču za področje socialne politike in zaposlovanja zaprosila za prehodno obdobje pri uveljavljanju nekaterih direktiv s področja varnosti in zdravja pri delu (glej socialna politika v EU, 2004).

Evropska socialna politika in politika zaposlovanja

Cilj evropske socialne politike in politike zaposlovanja je doseči zadovoljivo kakovost življenja in življenjskega standarda za vse prebivalce EU, in to v dejavnem, zdravem in vsakomur prijaznem družbenem okolju.

Evropski socialni model je posledica trdnega prepričanja EU, da je ob zdravi konkurenci med podjetji, ki spodbuja produktivnost in ekonomsko rast, treba krepiti solidarnost med državljani, ki je nujna za stabilno in cvetočo družbo.

Socialna politika EU zagotavlja zaposlenim in samozaposlenim določene standarde, ki zadevajo delovni čas, varstvo mladih pri delu, zaščito ob prevzemih podjetij in zaščito zaradi nesolventnosti delodajalca, obvezno število ur počitka in pravico do pogodbe, ki mora vsebovati višino plače, zagotovljen dopust ter odpovedni rok. Predvideni so tudi posebni ukrepi za zavarovanje zdravja in varnost nosečnic, žensk po porodu ter prepoved odpovedi za zaposlene zaradi nosečnosti, rojstva ali porodniškega dopusta (glej socialna politika in politika zaposlovanja, 2009).

Socialna varnost obsega pravico socialnega varstva in pravico do socialnega zavarovanja.

2.2.1 Socialno varstvo

Že v ustavi je določena pravica do socialnega varstva, navedena je v poglavju o človekovih pravicah in temeljih svoboščinah.

Poglavitna naloga socialnega varstva je zagotavljanje kvalitete življenja družin ali posameznikov ter preprečevanje socialne izključenosti in revščine.

Osnovni načini, da si vsak posameznik sam zagotovi socialno varnost, so:

- zaposlitev (to je dohodek iz dela);
- pokojnina (kot posledica zaposlitve);
- zagotovljeni minimalni prihodek, pomoč tistim, ki si ne morejo sami zagotoviti zadovoljevanja minimalnih življenjskih potreb.

Področje socialnega varstva je eden od sklopov socialne varnosti in temelji na socialni pravičnosti, solidarnosti ter na načelih enake dostopnosti in proste izbire oblik.

Socialno varstvo predstavlja sistem ukrepov, namenjenih preprečevanju in razreševanju socialne problematike posameznikov, družin in skupin prebivalstva, ki se zaradi različnih razlogov znajdejo v socialnih stiskah in težavah ali v rizičnih življenjskih situacijah (glej NPSV do leta 2005, 2000, str. 2).

V Nacionalnem programu socialnega varstva (NPSV do leta 2005) je sistem socialnega varstva opredeljen kot sistem ukrepov, ki so namenjeni preprečevanju socialne stiske družin, posameznikov in drugih skupin prebivalstva, ki so se znašli v socialni stiski. Zaradi teh stisk ne morejo sodelovati v družbenem in socialnem okolju ter so prikrajšani pri zadovoljevanju socialnih potreb. Socialno varstvo je najbolj namenjen ranljivim skupinam prebivalstva ter zagotavljanju pri preživetju tistim, ki so ostali brez sredstev za preživljanje ali zmožnosti za delo.

Naj navedem osnovna načela in izhodišča socialne varnosti, kot so opredeljena v Nacionalnem programu socialnega varstva do leta 2005:

- posameznik si mora socialno varnost zase in za svojo družino načeloma zagotoviti sam, naloga države je, da zagotovi ustrezne pogoje;
- država v okviru proračuna in celote javnofinančnih sredstev oblikuje državni socialni program, ki vsebuje denarne prejemke, storitve in socialno mrežo;
- za predvidljiva tveganja se organizira obvezno socialno zavarovanje, država pa ga zagotavlja tistim, ki si ga ne morejo sami.
(glej NPSV do leta 2005, 2000, str. 55).

»V mednarodnih pravnih aktih in tudi v mednarodni praksi je bolj kot pojem socialno

varstvo uporabljen pojem socialne pomoči (angleško social assistance) ali pa tudi socialno skrbstvo. Socialne pomoči so dajatve v denarju ali naravi, namenjene tistim posameznikom in družinam, za katere se v posebnem postopku ugotovi, da pomoč potrebujejo zaradi denarne ali osebne stiske« (Bubnov Škoberne, 2002, str. 32).

Državni zbor je marca 2006 sprejel nov Nacionalni program socialnega varstva za obdobje od leta 2006 do leta 2010. S tem dokumentom želi država uvesti novosti in spremembe na področju socialnega varstva:

- prispevati k večji socialni vključenosti posameznikov in povezanosti slovenske družbe;
- izboljšati dostop do storitev in programov;
- doseči večjo učinkovitost pri dodeljevanju denarne socialne pomoči ter izboljšati kakovost storitev in programov ter hkrati povečati njihovo ciljno usmerjenost in učinkovitost;
- krepiti strokovno avtonomijo, upravljavsko samostojnost in racionalno poslovanje na področju socialnega varstva.
(glej Resolucija o nacionalnem programu socialnega varstva za obdobje 2006–2010).

Cilj držav v Evropski uniji je spodbujati izboljšanje življenjskih in delovnih pogojev za delavce, to pomeni, da mora biti socialna zaščita usklajena. Socialna listina zahteva od držav članic, da svoje delavce ustrezno zaščitijo, ne zahteva pa uskladitve sedanjih sistemov (glej Moussis, 1999, str. 206).

2.2.2 Socialna zavarovanja

Sistem socialnega zavarovanja zagotavlja materialno varnost zaposlenim delavcem in njihovim družinskim članom ter obsega predvsem dajatve iz naslova osebnih in ekonomskih zavarovalnih rizikov. Med osebne rizike sodijo bolezni, materinstvo, invalidnost, starost ter smrt. Med ekonomske rizike pa štejemo zlasti brezposelnost pa tudi starševstvo (glej Belopavlovič, 2008, str. 6).

Po priporočilu Mednarodne organizacije dela št. 67 o varnosti dohodka naj bodo obvezna socialna zavarovanja organizirana za socialne primere bolezni, materinstva, invalidnosti, starosti, smrti osebe, ki je preživljala družino, brezposelnost, izredne izdatke, poškodbe pri delu (glej Bubnov Škoberne, 2002, str. 32).

»Socialno zavarovanje obsega: zdravstveno, pokojninsko in invalidsko zavarovanje za primer brezposelnosti. Vsako področje je urejeno s posebnimi zakoni, ki določajo zavarovane primere, krog oseb, ki so zavarovane, pogoje zavarovanja ter vrste in obseg

zavarovanja«.

»Socialne pravice obsegajo vse tiste pravice, ki izhajajo iz dela in so v zvezi z delom (torej pravice iz delovnega razmerja), in pravice iz sistema socialne varnosti (pravica do zdravstvenih storitev, pravica do pokojnine, pravica do dajatev v primeru brezposelnosti, pravica do socialnih dajatev in storitev)«.

Za pridobitev pravic iz dajatev in storitev morata biti izpolnjena dva pogoja:

1. Nastopiti mora socialni primer, kar največkrat pomeni, da gre za izgubo dohodka. Izguba dohodka je lahko začasna (bolezen, materinstvo, brezposelnost) ali pa trajna (neozdravljiva bolezen, invalidnost, poškodbe pri delu, starost, smrt).
2. Oseba, ki postavi zahtevek, mora biti v določenem pravnem položaju (zavarovanec, upravičenec). (glej socialna zavarovanja, 2004).

3 PREJEMKI IZ DELOVNEGA RAZMERJA

Teorija navaja, da je plačilo za delo ena bistvenih pravic, ki izhajajo iz delovnega razmerja. V Zakonu o delovnih razmerjih je širša opredelitev plačila, ki naj bi bila sestavljena iz plače in morebitnih drugih vrst plačil. Plačilo se lahko izplačuje v denarni obliki kot plača ali druge vrste plačil v nedenarni obliki, vendar ima delavec pravico, da zahteva izplačilo v denarju, če delodajalec zamuja s poravnavo obveznosti. ZDR ureja plače, povračila stroškov, regres, odpravnino ob upokojitvi ter nadomestila plače. Najpomembnejša pravica, ki izhaja iz delovnega razmerja, je plača (glej Bohinc, 2004, str. 265).

3.1 PLAČA

Plačilo za delo je pomemben dejavnik za delavca. Plača ni le strošek za delodajalca, je tudi zelo pomembna za motivacijo delavcev. Delodajalec ima interes, da vpliva na motivacijo delavca, saj bo posledično bolje opravljal svoje delo, če bo vedel, da bo bolje nagrajen. Višje plačilo delavca spodbuja, da bolje opravlja svoje delo.

Temeljna obveznost delodajalca je, da delavcu zagotavlja plačilo za opravljeno delo, ki mora biti izplačano v določenem minimalnem znesku in v denarju.

Po Zakonu o delovnem razmerju je plačilo za delo po pogodbi o zaposlitvi sestavljeno iz plače, ki mora biti vedno v denarni obliki, če je tako določeno s kolektivno pogodbo. Pri plači je potrebno upoštevati minimum, določen z zakonom oziroma kolektivno pogodbo, ki neposredno zavezuje delodajalca.

Plača je sestavljena iz:

- osnovne plače;
 - dela plače za delovno uspešnost;
 - dodatkov.
- (glej ZDR, 126. člen).

Osnovna plača se določi po upoštevanju zahtevnosti dela, gospodarnosti, kvaliteti in obsegu opravljanja dela, za katero je delavec sklenil pogodbo o zaposlitvi (glej ZDR, 127. člen).

Minimalna plača je dohodek, ki pripada delavcu za opravljeno delo. Minimalna plača je najnižja možna izplačana plača ter velja za vse delodajalce in delavce. Delavec ima v vsakem primeru pravico vsaj do minimalne plače, ki ni odvisna od delovnih rezultatov.

Petrovec (2009, str. 22) ugotavlja, da je minimalna plača decembra 2007 znašala 538,53 EUR bruto, podatki iz novembra 2008 pa kažejo dvig na 589,19 EUR bruto. Leta 2007 je 63,5 % vseh zaposlenih prejelo nižjo plačo od povprečne. Od tega je bilo največ tistih, ki so zaposleni v javnem sektorju.

Minimalna plača znaša od 1. avgusta 2008 naprej 589,19 EUR, tako se je od avgusta 2007 povečala za 8,6 % ali za 50,66 EUR.

Tabela 1: Minimalna plača v letu 2008

obdobje	znesek
Od 1. avgusta 2007 do 29. februarja 2008	538,53 EUR
Od 1. marca 2008 do 31. julija 2008	566,53 EUR
Od 1. avgusta 2008 naprej	589,19 EUR

Vir: (Obrtniške novice, 2009, str. 1)

V spodnji tabeli je prikazana izhodiščna plača za posamezni tarifni razred za kolektivno pogodbo za gospodarstvo od leta 2006 dalje. Znesek izhodiščne plače se nanaša na polni delovni čas, za doseganje vnaprej pričakovanih delovnih rezultatov in za normale pogoje dela. Osnovna plača mora biti ob izpolnitvi teh pogojev najmanj enaka izhodiščni plači (glej izhodiščna plača, 2009).

Tabela 2: Izhodiščna plača po SKPgd

Tarifni razred	znesek
I.	334,76 EUR
II.	365,36 EUR
III.	405,14 EUR
IV.	447,97 EUR
V.	503,05 EUR
VI.	594,83 EUR
VII.	671,31 EUR
VIII.	793,71 EUR
IX.	946,69 EUR

Vir: (Galič, 2006, str. 21)

3.2 NADOMESTILA PLAČE V BREME DELODAJALCA

»Pojem nadomestilo plače je v delovnih razmerjih uporabljen takrat, ko delavec ne dela in ko ima po zakonu ali sodni odločbi pravico do nadomestila plačila«.

Pravica do nadomestila:

- po zakonu;
- v primeru izrabe letnega dopusta, odsotnosti z dela zaradi osebnih razlogov, izobraževanja, odsotnosti zaradi praznikov ali dela prostih dni ali v primerih odsotnosti, ki so na strani delodajalca;
- ko je odsoten z dela zaradi bolezni ali poškodbe do 30 dni;
- ko ne more opravljati dela zaradi višje sile.
(glej Novak, 2004, str. 167).

»Delavec ima pravico do nadomestila plače za čas odsotnosti v primerih in v trajanju,

določenem v zakonu, ter v primerih odsotnosti z dela, ko ne dela iz razlogov na strani delodajalca« (ZDR, 137. člen).

Nadomestila se izplačujejo v breme delodajalca, kadar gre za primere izrabe letnega dopusta, izobraževanja, delavčeve bolezni ali poškodbe do 30 delovnih dni (glej ZDR, 137. člen).

3.2.1 Letni dopust

V 159. in 160. členu ZDR je določeno, da ima vsak delavec pravico do letnega dopusta vsako leto. Dopust ne sme biti krajši od štirih tednov, ne glede ali je polni delovni čas ali krajši delovni čas. Starši imajo za vsakega otroka, ki še ni dopolnil 15 let starosti dodatno en dan dopusta. Starejši delavci, invalidi in delavci s telesno okvaro imajo pravico do najmanj treh dodatnih dni letnega dopusta. Daljše trajanje dopusta se lahko določi s kolektivno pogodbo ali pogodbo o zaposlitvi. Prazniki in dela prosti dnevi, odsotnosti zaradi bolezni ter drugi primeri upravičene odsotnosti z dela se ne štejejo med dnevne letnega dopusta.

Nadomestilo za letni dopust je regres, ki je določen najmanj v višini minimalne plače, rok za izplačilo le tega pa je do 1. julija tekočega koledarskega leta (glej Belopavlovič, 2003, str. 54).

Regres za letni dopust v letu 2008 je znašal najmanj 665 EUR, v letu 2009 pa se je povečal na 686 EUR (glej regres za letni dopust, 2009).

3.2.2 Nadomestilo zaradi bolezni ali poškodbe

»Obvezno zdravstveno zavarovanje obsega zavarovanje v primeru poškodbe pri delu in njega, v primeru bolezni in poklicne bolezni. Delodajalec izplača nadomestilo do 30. dne odsotnosti z dela« (ZDR, 137. člen). Po preteku prvih 30 dni nadomestilo, na podlagi mnenja osebnega zdravnika, izplačuje Zavod za zdravstveno zavarovanje. Osnova za izračun je povprečna mesečna plača oziroma povprečna osnova za plačilo prispevkov v koledarskem letu pred letom, v katerem je nastala začasna zadržanost od dela. Če delavec ne more opravljati dela zaradi višje sile, je upravičen do polovice plačila, do katerega bi bil upravičen, če bi delal, vendar ne manj kot 70 odstotkov minimalne plače. Za odsotnost z dela zaradi bolezni ali poškodbe, ki ni povezana z delom, znaša nadomestilo 80 odstotkov plače.

3.2.3 Druge plačane odsotnosti z dela

Delavec ima za vsak posamezen primer pravico vsaj en dan do plačane odsotnosti z dela do skupaj največ sedem delovnih dni v posameznem koledarskem letu zaradi naslednjih osebnih okoliščin:

- lastne poroke;
- smrti zakonca, otroka, posvojenca ali pastorka;
- smrti staršev;
- hujše nesreče, ki zadane delavca.
(glej ZDR, 167. člen).

3.3 NADOMESTILA PLAČE V BREME ZAVODA

»Delodajalec izplačuje nadomestilo plače iz lastnih sredstev v primerih nezmožnosti delavca za delo zaradi njegove bolezni ali poškodbe, ki ni povezana z delom in sicer do 30 delovnih dni za posamezno odsotnost z dela, vendar največ za 120 delovnih dni v koledarskem letu. V času daljše odsotnosti z dela izplača delodajalec nadomestilo plače v breme zdravstvenega zavarovanja« (ZDR, 137. člen).

Prav tako je v 169. členu Zakona o delovnem razmerju določeno, da ima delavec tudi pravico koristiti prost dan zaradi darovanja krvi, delodajalec pa izplača nadomestilo plače v breme zdravstvenega zavarovanja.

Med začasno zadržanostjo z dela imajo pravico do nadomestila plače zavarovanci, ki so v delovnem razmerju, osebe, ki opravljajo gospodarsko ali poklicno dejavnost, lastniki zasebnih podjetij ter vrhunski športniki. Pod določenimi pogoji pa tudi brezposelne osebe, če so zavarovane za to pravico.

Nadomestilo plače pripada zavarovancem v breme zdravstvenega zavarovanja od prvega do zadnjega dne zadržanosti z dela. Zavarovancu, ki mu je med trajanjem zadržanosti z dela prenehalo delovno razmerje, pa pripada nadomestilo še 30 dni po prenehanju delovnega razmerja. Če pa je zadržanost vezana na poškodbo pri delu ali poklicno bolezen, mu pripada nadomestilo tudi po prenehanju delovnega razmerja do nove zmožnosti za delo. V primeru nezmožnosti za delo zaradi bolezni, poškodbe, ki ni povezana z delom, imajo zavarovanci pravico do nadomestila plače v breme obveznega zdravstvenega zavarovanja od 31. dne dalje.

Osnova za nadomestilo je povprečna mesečna plača in nadomestila oziroma povprečna osnova za plačilo prispevkov v koledarskem letu pred letom, v katerem je nastala začasna nezmožnost za delo (glej nadomestila plače, 2009).

Višina nadomestila je odvisna od razlogov za bolniško odsotnost.
Nadomestilo znaša:

- 100% osnove ob zadržanosti od dela zaradi poklicne bolezni, poškodbe pri delu ali presaditve živega tkiva;
- 90% osnove ob zadržanosti od dela zaradi bolezni;
- 80% osnove ob zadržanosti od dela zaradi poškodb izven dela, nege družinskega člana in spremstva, ki ga odredi zdravnik.
(glej ZZVZZ 31. člen).

Z obveznim zdravstvenim zavarovanjem je zavarovanim osebam lahko zagotovljeno plačilo zdravstvenih storitev v celoti ali pa delno, kar je odvisno od storitve. Obvezno zdravstveno zavarovanje vključuje bolniško zavarovanje, zavarovanje za primer bolezni ali poškodbe izven dela in na delu (glej bolniško zavarovanje, 2009).

3.4 DRUGI OSEBNI PREJEMKI

»Delodajalec mora delavcu zagotoviti povračilo stroškov za prevoz med delom, za prevoz na delo in z dela ter povračilo stroškov, ki jih ima pri opravljanju določenih del in nalog na službenem potovanju« (ZDR, 130. člen).

Po Zakonu o delovnem razmerju ima delavec pravico tudi do ostalih prejemkov: regresa za letni dopust, odpravnine, solidarnostne pomoči v primeru nesreč in do jubilejne nagrade, kadar izpolnjuje pogoje za njo.

3.4.1 Odpravnina

Zakon določa pravico do odpravnine delavcu, kadar delodajalec odpove pogodbo o zaposlitvi iz poslovnih razlogov, iz razloga nesposobnosti, zaradi začetega postopka za prenehanje delodajalca ali zaradi prisilne poravnave, ter ob izredni odpovedi, ki jo poda delavec, ker delodajalec krši obveznosti (glej Belopavlovič, 2003, str. 51).

»Odpravnina je denarni znesek, izplačan v enkratnem znesku, do katerega ima delavec pravico v primerih, ki jih določa zakon. Načeloma ta znesek pomeni nadomestilo za prenehanje delovnega razmerja, običajno na pobudo delodajalca, pa tudi ob upokojitvi delavca« (Novak, 2004, str. 168).

Delavcu po novem ZDR pripada odpravnina v višini 1/5 osnove za vsako leto dela pri delodajalcu, če je zaposlen pri delodajalcu več kot eno leto do 15 let; 1/3 osnove za vsako leto dela pri delodajalcu, če je zaposlen pri delodajalcu nad 15 do 25 let; 1/2

osnove za vsako leto dela pri delodajalcu, če je zaposlen pri delodajalcu več kot 25 let (glej Bohinc, 2000, str. 301).

Delavec ima pravico do odpravnine v naslednjih primerih:

- v primeru zamenjave delodajalca;
 - v primeru sprejema ponudbe delodajalca za ustrezno zaposlitev;
 - če je delavcu odpovedana PZ v stečajnem postopku likvidacije, ki jo izvede sodišče ali primeru potrjene prisilne poravnave;
 - ko delodajalec odpove PZ zaradi poslovnih razlogov ali razloga nesposobnosti delavca;
 - ko delavec izredno odpove PZ po prvem odstavku 112. člena ZDR;
 - ko se upokoji.
- (glej Novak, 2004, str. 168).

3.4.2 Solidarnostna pomoč

Delavcu ali njegovi družini pripada solidarnostna pomoč v višini povprečne mesečne plače v gospodarstvu za pretekle tri mesece v naslednjih primerih:

- smrt delavca ali ožjega družinskega člana;
 - težja invalidnost;
 - daljša bolezen;
 - elementarne nesreče ali požari.
- (glej KPND, 40 člen).

3.4.3 Jubilejna nagrada

Delavec ima pravico do jubilejne nagrade, kadar ima dopolnjeno določeno delovno dobo. Zagotovi si pravico, ko dopolni:

- 10 let delovne dobe;
- 20 let delovne dobe;
- 30 let delovne dobe.

Višina jubilejne nagrade, ki jo delodajalec izplača delavcu, se razlikuje glede na dejavnost, ki jo delodajalec opravlja. Ravnati se mora vsaj po splošni kolektivni pogodbi, v kateri je določeno, da je za 10 let delovne dobe višina nagrade izhodiščna plača I. tarifnega razreda, za 20 let v višini ene in pol izhodiščne plače I. tarifnega razreda in za 30 let v višini dveh izhodiščnih plač I. tarifnega razreda.

Višina jubilejne nagrade je lahko določena tudi glede na plače zaposlenih v RS in se določi kot povprečje te plače za pretekle tri mesece (glej jubilejna nagrada, 2005).

Jubilejno nagrado se dodeli v višini 40 %, 60 %, 80 % povprečne mesečne plače zaposlenih v RS za pretekle tri mesece. Po kolektivni pogodbi za obrt in podjetništvo znaša:

- za 10 let delovne dobe: 590,09 EUR;
 - za 20 let delovne dobe: 885,14 EUR;
 - za 30 let delovne dobe: 1.180,18 EUR.
- (glej Barič, 2009, str. 75).

3.4.4 Udeležba pri dobičku

»Delavec in delodajalec se lahko dogovorita, da ima delavec pravico do deleža dobička. Ta delež se določi na osnovi dobička v poslovnem letu, izračunanega v skladu z zakonom« (ZDR 139. člen).

Zaposleni dobi del nagrade, ki je povezana z doseženimi dobički ali z drugimi na dobiček vezanimi poslovnimi učinki podjetja. Nagrada v obliki udeležbe pri dobičku se običajno izplača kot dodatek k stalni plači in je tako gibljivi del dohodka zaposlenega.

Trije glavni razlogi pri udeležbi pri dobičku so:

- povečana motivacija zaposlenih, kar vpliva na povečanje storilnosti;
 - večja spremenljivost plač ali njihova vezanost na poslovni uspeh;
 - zmanjševanje stroškov dela, do česar naj bi privedla finančna udeležba zaposlenih.
- (glej Bohinc, 2000, str. 153).

3.4.5 Regres za prehrano med delom

Delavcem se povrnejo stroški za prehrano med delom. Do povračila stroškov prehrane med delom so upravičeni tudi delavci, ki delajo najmanj s polovičnim delovnim časom, pripravniki, učenci in študentje na praksi. Znesek regresa za prehrano se usklajuje vsakih šest mesecev z rastjo cen prehrabnenih proizvodov (glej KPND, 42. člen).

4 PREJEMKI IN NADOMESTILA IZ SOCIALNE VARNOSTI

Namen programov in storitev, ki se izvajajo, ter prejemkov, ki se zagotavljajo v okviru sistema socialnega varstva je: omogočanje in povečevanje socialne vključenosti, krepitev moči uporabnikov in povečevanje socialne vključenosti, krepitev moči uporabnikov sistema socialnega varstva za razvijanje sposobnosti za njihovo vsakdanje življenje, pomoč in oskrba v primerih nezmožnosti opravljanja nujnih življenjskih opravil, zagotavljanje temeljne socialne varnosti v kriznih obdobjih, izpad drugih virov za življenje, zagotavljanje enakih možnosti žensk in moških ter preprečevanje revščine.

V letu 2007 smo imeli prebivalci Slovenije pravico do 68 različnih denarnih prejemkov, kar je dva prejemka manj kot leta 2005. Dejansko pa smo skupaj prejeli 2.234.737 denarnih prejemkov, kar je 2 % več kot leta 2006.

Za takšen obseg prejemkov je bilo v letu 2007 načrtovanih 4.940.095 tisoč evrov ali 14,73 % bruto domačega proizvoda.

Glede na število prejemkov so na prvem mestu upokojenci (45 % vseh prejemkov skupaj), nato so starši (20,5 %), invalidi (15,37 %) in bolni (9,4 %). Glede na sredstva pa je vrstni red nekoliko drugačen. Na prvem mestu so sicer še vedno upokojenci (50,22 % vseh sredstev za denarne prejemke), sledijo jim invalidi (15,37 %), svojci (10,04 %) in starši (9,99 %) (glej Kersnik, 2008, str. 8).

V nadaljevanju bom predstavila vse vrste prejemkov, ki jih dobimo preko različnih zavarovanj ali na podlagi pravic, ki nam pripadajo v okviru socialne varnosti. Nekatere pravice in prejemke bom nazorneje predstavila v tabelah. Glavni cilj predstavitve prejemkov s tabelami je predstaviti prejemke v letih od 2006 do 2008 in ugotoviti trend naraščanja oziroma padanja višine denarnih prejemkov ter števila upravičencev.

4.1 SOCIALNA POMOČ

Denarna socialna pomoč upravičencem zagotavlja sredstva za zadovoljevanje minimalnih življenjskih potreb v višini, ki jim omogoča preživetje. Višina denarne socialne pomoči za upravičenca, ki nima lastnih prihodkov po Zakonu o socialnem varstvu, se določi v višini minimalnega dohodka. Od 1. julija 2008 osnovni znesek minimalnega dohodka znaša 221,70 EUR (glej denarna socialna pomoč, 2009).

Izredna pomoč se lahko dodeli samo v izrednih okoliščinah. Poznamo dve kategoriji izredne denarne socialne pomoči: za obdobje in enkratna (glej denarna socialna pomoč, 2009).

Enkratna izredna socialna pomoč je namenjena zgolj za primere, ko ima posameznik oziroma družina izredne stroške, vezane na preživljanje, ki jih zaradi nizkih dohodkov ne more pokriti. Izredna denarna socialna pomoč v trajanju pa se dodeli, kadar center za socialno delo ugotovi, da gre za materialno ogroženost, ki bo trajala več kot dva meseca. Za prejemanje redne socialne pomoči je odvisno od števila družinskih članov, lastnega dohodka družine pri čemer se upoštevajo neto višina dohodkov, in premoženja in prihrankov družine. Redne in izredne socialne denarne pomoči ureja Zakon o socialnem varstvu, dodeli pa jih center za socialno delo.

»Denarne socialne pomoči je v letu 2006 prejelo mesečno 58.064 prejemnikov, to je za 4,8 % manj kot v letu 2005. 91,1 % teh oseb je prejelo denarno socialno pomoč za obdobje, 6,1 % pa enkratno izredno socialno pomoč, 2,0 % teh oseb je prejelo izredno denarno socialno pomoč za obdobje, 0,8 % pa je prejelo trajne socialne pomoči« (Jacovič, 2007, str. 13).

Po podatkih iz leta 2007 živi okoli 230.000 Slovencev ali 11,5 % vsega prebivalstva pod pragom revščine. Število prejemnikov denarne socialne pomoči se je lani v zadnjih treh mesecih povečevalo. Septembra je bilo teh 33.886, oktobra 33.250, novembra 34.750, decembra pa je naraslo že na 40.678. Glede na število prebivalcev je bilo denarne pomoči izdane največ na pomursko in podravsko regijo (glej Petrovec, 2009, str. 23).

4.2 PRAVICE IZ NASLOVA ZAVAROVANJA ZA STARŠEVSKO VARSTVO

Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih (v nadaljevanju ZSDP) ureja zavarovanje za starševsko varstvo in pravice, ki iz tega izhajajo, družinske prejemke, pogoje in postopke za uveljavljanje posameznih pravic ter druga vprašanja glede izvajanja tega zakona. Pravice uveljavlja eden od staršev, razen če zakon določi drugače, in so vezane na otroka. Pravice po tem zakonu so:

- pravice iz naslova zavarovanja za starševsko varstvo;
- pravice do družinskih prejemkov.

Do pravic, ki izhajajo iz zavarovanja za starševsko varstvo, so upravičene osebe, ki so vključene v za to namenjeno zavarovanje in imajo zanj plačane prispevke. Za starševsko varstvo se plačuje prispevek zavarovanca in prispevek delodajalca. Prispevki se vplačujejo v proračun RS.

Pravice so:

- starševski dopust;
- starševsko nadomestilo;

- pravica do krajšega delovnega časa;
- pravica do plačila prispevkov za socialno varnost zaradi starševstva. (glej Salinger, 2008, str. 17).

4.2.1 Starševski dopust

Pravico do odsotnosti z dela zaradi poroda oziroma nege in varstva otroka si pridobimo s starševskim dopustom.

Vrste in trajanje starševskega dopusta:

- **Porodniški dopust:** namenjen je pripravi na porod in negi otroka takoj po rojstvu. Do porodniškega dopusta ima pravico mati, lahko pa tudi oče ali druga oseba. Porodniški dopust se začne 28 dni pred predvidenim rojstvom otroka. Dopust traja 105 dni in se izrabi neprekinjeno. Če hoče oče pravico do porodniškega dopusta, mora mati dati soglasje pod pogoji, da je mati otroka zapustila, je študentka ali dijakinja ali nesposobna za samostojno življenje. »Materi pripada od dneva rojstva otroka najmanj 42 dni porodniškega dopusta. Če otrok umre med porodniškim dopustom, ji pripada najmanj 42 dni porodniškega dopusta od rojstva otroka, od dneva smrti otroka pa 10 dni, vendar skupno trajanje ne sme biti daljše od 105 dni«.
- **Očetovski dopust:** dopust je namenjen očetom, da bi sodelovali z materjo pri otrokovi negi in varstvu. Očetovski dopust traja 90 dni. Oče mora izrabiti vsaj 15 dni dopusta do otrokovega 6 meseca starosti. Do nadomestila ima pravico samo teh 15 dni, ostalih 75 dni je brez nadomestila. Dopust lahko izkoristi po dnevih ali skupno, te pravice pa nima, če dejansko ne varuje in neguje otroka.
- **Dopust za nego in varstvo otroka:** to pravico lahko uveljavljata oba starša, namenjena je pa nadaljnji negi otroka po porodniškem dopustu.
- **Posvojiteljski dopust:** namenjen je enemu ali obema posvojiteljema, da se lahko čim bolj posvetita otroku takoj po posvojitvi. Traja 150 dni od 1. do 4. leta, in 120 dni od 4. do 10. leta otrokove starosti.
- **Pravica do krajšega delovnega časa:** do otrokovega 3. leta starosti ima eden od staršev pravico do dela s skrajšanim delovnim časom, ker varuje in neguje otroka. Če pa eden od staršev varuje 2 otroka hkrati, pa ima pravico do krajšega delovnega časa do 6 leta mlajšega otroka. Delovni čas mora biti vsaj 20-urni tedensko, dogovorita se pa delodajalec in delojemalec s pogodbo. (glej Salinger, 2008, str. 18-19).

4.2.2 Starševsko nadomestilo

»Starševsko nadomestilo je nadomestilo plače oziroma osebni prejemek, ki izhaja iz zavarovanja za starševsko varstvo« (ZSDP, 3. člen).

»Pravico do starševskega nadomestila imajo tiste osebe, ki imajo pravico do starševskega dopusta in so bile zavarovane po tem zakonu pred dnevom nastopa dopusta« (ZSDP, 39. člen).

Pravica do starševskega nadomestila in trajanje:

- porodniško nadomestilo, traja ves čas porodniškega dopusta;
- očetovsko nadomestilo (15 dni očetovskega dopusta, za ostalih 75 dni pa mu RS plačuje prispevke za socialno varnost od minimalne plače);
- nadomestilo za nego in varstvo otroka (traja ves čas dopusta za nego in varstvo otroka);
- posvojiteljsko nadomestilo (ves čas posvojiteljskega dopusta).
(glej Salinger, 2008, str. 20).

»Pravico do starševskega nadomestila imajo tudi osebe, ki nimajo pravice do starševskega dopusta, če so bile zavarovane za starševsko varstvo najmanj 12 mesecev v zadnjih 3 letih pred uveljavljanjem pravice do starševskega nadomestila« (Salinger, 2008, str. 20).

Osnova za izračun starševskega nadomestila za zaposlene je bruto plača, od katere so bili obračunani prispevki (glej ZSDP, 42. člen).

Tabela 3: Upravičenci in porabljena sredstva za starševsko nadomestilo od leta 2006 do leta 2008

Leto	Upravičenci	Izplačana sredstva v EUR
2006	19.084	189.366.345
2007	19.260	212.433.205
2008	20.959	249.774.467

Vir: glej družinski prejemki, 2009

Zgornja tabela prikazuje število upravičencev in izplačana sredstva za starševsko nadomestilo.

4.1.3 Pravica staršev do krajšega delovnega časa in do plačila prispevkov za socialno varnost zaradi starševstva

»Upravičenci so osebe, ki so vključene v zavarovanje za starševsko varstvo in ki plačujejo prispevek za starševsko varstvo. Roki in trajanje pravic:

- porodniški dopust (60 dni pred predvidenim porodom);
 - očetovski dopust (60 dni pred predvidenim porodom);
 - dopust za nego in varstvo otroka (se uveljavlja hkrati s porodniškim dopustom, nadomestilo pa 30 dni pred iztekom porodniškega dopusta);
 - posvojiteljski dopust (kadarkoli do 4. oziroma 10. leta starosti otroka, nadomestilo pa 300 dni po začetku dopusta)«.
- (Salinger, 2008, str. 18).

4.3 DRUŽINSKI PREJEMKI

»V okviru ustavnega načela socialne države predpisi določajo pravice do različnih družinskih prejemkov, ki imajo različno naravo. Nekatere pravice so poudarjeno zavarovalne narave (delno plačilo za izgubljeni dohodek), večina pa je poudarjeno socialnovarstvene narave, nekatere pa so po svoji naravi neodvisne od zavarovalnega in varstvenega načela. Njihov namen je podpirati in krepiti gospodarske in socialne temelje družin« (Vodovnik, 2003, str. 233).

4.3.1 Starševski dodatek

Starševski dodatek je denarna pomoč staršem, kadar niso upravičeni do starševskega nadomestila (brezposelne osebe, študentski status). Pravico do dodatka ima mati pod pogoji, da je državljanica RS s stalnim prebivališčem v RS in da je otrok državljan Slovenije.

Pravica traja 365 dni od rojstva otroka. Tudi oče ali druga upravičena oseba ima pravico do starševskega dodatka v trajanju, kot ga ima mati, zmanjšanim za toliko dni, kolikor je mati to pravico že izrabila (glej starševski dodatek, 2009).

V letu 2008 je znašal starševski dodatek 181,46 EUR mesečno.

Iz tabele 4 je razvidno, da se povprečno mesečno število upravičencev do starševskega dodatka povečuje, vendar je bilo v letu 2008 manjše kot v letu 2007. Kljub padcu upravičencev v letu 2008 so se sredstva povečala.

Tabela 4: Upravičenci in porabljena sredstva za starševski dodatek od leta 2006 do leta 2008

Leto	Upravičenci	Izplačana sredstva v EUR
2006	3.014	5.963.991
2007	3.025	6.115.771
2008	2.961	6.299.921

Vir: glej družinski prejemki, 2009

4.3.2 Pomoč ob rojstvu otroka

Pomoč ob rojstvu otroka je enkratni denarni prejemek, ki je namenjen nakupu opreme za novorojenca. Namesto denarnega prejema se lahko v enaki vrednosti zagotovi oprema za novorojenca v obliki zavitka (glej ZSDP, 63. člen).

Zavitki vsebujejo avtosedež, oblačila, stolček za hranjenje in druge potrebščine. Vsebino zavitka lahko vsak posameznik izbere sam. Mati se lahko namesto zavitka odloči za enkratni denarni prejemek. Prednosti zavitka so, da so izdelki kupljeni po nabavnih cenah in ne vsebujejo marže, vsebine zavitkov je izbrala komisija sestavljena iz strokovnjakov in vsa oprema ustreza varnostnim predpisom (pomoč ob rojstvu otroka, 2009).

Pravica do te pomoči ob rojstvu otroka se uveljavi pri centru za socialno delo, ki je krajevno pristojen po materinem stalnem prebivališču (glej Vodovnik, 2003, str. 235).

Tabela 5: Upravičenci in porabljena sredstva za pomoč ob rojstvu otroka od leta 2006 do leta 2008

Leto	Upravičenci	Izplačana sredstva v EUR
2006	19.190	4.664.213
2007	19.924	5.061.636
2008	21.111	5.721.131

Vir: glej družinski prejemki, 2009

V tabeli 5 je prikazano število upravičencev pomoči ob rojstvu otroka, ki vsako leto narašča, s tem pa naraščajo tudi izplačani izdatki.

4.3.3 Otroški dodatek

Z otroškim dodatkom se staršem oziroma otroku zagotovi dopolnilni prejemek za preživljanje, vzgojo in izobraževanje, kadar dohodek na družinskega člana ne presega zgornje meje dohodkovnega razreda po tem zakonu (glej ZSDP, 65. člen).

ZSDP določa, da ima pravico do otroškega dodatka eden od staršev oziroma druga oseba za otroka s prijavljenim prebivališčem v Sloveniji (glej ZSDP, 67. člen).

»Pravico do otroškega dodatka ima pod pogoji iz prejšnjega odstavka tudi otrok, starejši od 18 let, ki je brez staršev ali ne živi s starši v skupnem gospodinjstvu, če tako na podlagi okoliščin odloči center« (ZSDP, 68. člen).

Pravica otroškega dodatka traja do otrokovega 18. leta starosti, starejši osebi pa le do 26. leta starosti, če ima ta status dijaka ali študenta (glej ZSDP, 70. člen).

Višina otroškega dodatka je odvisna od števila otrok v družini, ki prejemajo otroški dodatek, najnižji je za prvega otroka, višji za drugega, za tretjega in ostale pa najvišji. Višina dodatka je določena v nominalnih zneskih in se usklajuje enkrat letno z indeksom rasti cen življenjskih potrebščin (glej Statistični letopis, 2008, str. 199).

Tabela 6: Znesek otroškega dodatka v EUR v letu 2008

	1. otrok	2. otrok	3. in naslednji otrok
Do 15 %	110,41	121,45	132,50
nad 15 % do 25 %	94,40	104,36	114,25
nad 25 % do 30 %	71,95	80,41	88,85
nad 30 % do 35 %	56,74	64,75	72,90
nad 35 % do 45 %	46,40	54,15	61,85
nad 45 % do 55 %	29,40	36,80	44,15
nad 55 % do 75 %	22,05	29,40	36,80
nad 75 % do 99 %	19,20	26,56	33,91

Vir: otroški dodatek, 2009

Tabela 6 prikazuje višino otroškega dodatka v letu 2008 glede na dohodek družinskega člana. Znesek dodatka za posameznega otroka je odvisen od števila otrok v družini in se z večjim številom povečuje. Najnižji dodatek za enega otroka je bil 19,20 EUR, najvišji pa 110,41 EUR, pri treh ali več otrocih pa 132,50 EUR.

Tabela 7: Upravičenci in porabljena sredstva za otroški dodatek od leta 2006 do leta 2008

Leto	Upravičenci	Izplačana sredstva v EUR
2006	383.415	241.109.264
2007	379.108	246.012.095
2008	376.802	275.828.481

Vir: glej družinski prejemki, 2009

Iz zgornje tabele je razvidno, da število upravičencev iz leta v leto pada, sredstva pa se povečujejo.

4.3.4 Dodatek za veliko družino

Dodatek za veliko družino je letni prejemek, namenjen družini z več otroki in se letno izplača v enkratnem znesku. Pravico do dodatka za veliko družino ima eden od staršev, če je državljan RS. Velika družina je družina, ki ima tri otroke ali več. Pravico do dodatka ima tudi eden od otrok, kadar trije otroci ali več iz iste družine živijo brez staršev (glej Vodovnik, 2003, str. 236).

V tabeli 8 je prikazano povprečno število upravičencev in izplačana sredstva za dodatek za veliko družino.

Tabela 8: Upravičenci in porabljena sredstva za dodatek za veliko družino od leta 2006 do leta 2008

Leto	Upravičenci	Izplačana sredstva v EUR
2006	26.505	9.344.667
2007	28.132	10.053.947
2008	28.830	10.699.058

Vir: glej družinski prejemki, 2009

4.3.5 Dodatek za nego otroka

Dodatek za nego otroka je denarni dodatek za otroka, ki potrebuje posebno nego in varstvo, in je namenjen kritju povečanih življenjskih stroškov, ki jih ima družina zaradi nege in varstva takega otroka. Dodatek za nego otroka zaradi zvišanih življenjskih stroškov se upravičencu zagotavlja mesečno v skladu s predpisi. Za otroke s težko motnjo v duševnem razvoju in težko gibalno ovirane otroke, ki potrebujejo posebno nego in varstvo, je dodatek določen v povišanem znesku (glej Vodovnik, 2003, str. 236).

Izplačana sredstva za dodatek za nego otroka so se iz leta v leto povečevala, tako kot tudi upravičenci. V tabeli je razvidno, da je bilo v letu 2008 15 % več porabljenih sredstev kot prejšnja leta.

Tabela 9: Upravičenci in porabljena sredstva za dodatek za nego otroka od leta 2006 do leta 2008

Leto	Upravičenci	Izplačana sredstva v EUR
2006	5.530	6.449.345
2007	5.683	6.831.775
2008	5.957	7.588.230

Vir: glej družinski prejemki, 2009

4.3.6 Delno plačilo za izgubljeni dohodek

Delno plačilo za izgubljeni dohodek je osebni prejemek, ki ga prejme eden od staršev, kadar prekine delovno razmerje in začne delati krajši delovni čas zaradi nege in varstva otroka s težko motnjo v duševnem razvoju ali težko gibalno oviranega otroka. Mesečna višina delnega plačila za izgubljeni dohodek je minimalna plača, od katere upravičenec plačuje prispevke za socialno varnost. Pravica se uveljavlja na podlagi mnenja zdravniške komisije (glej Vodovnik, 2003, str. 236).

Kot je razvidno iz spodnje tabele, je v primerjavi z drugimi prejemki upravičencev za delno plačilo za izgubljeni dohodek veliko manj, vseeno pa naraščajo iz leta v leto tako kot tudi sredstva.

Tabela 10: Upravičenci in porabljen sredstva za delno plačilo za izgubljeni dohodek od leta 2006 do leta 2008

Leto	Upravičenci	Izplačana sredstva v EUR
2006	429	1.060.687
2007	438	2.546.183
2008	488	2.954.296

Vir: glej družinski prejemki, 2009

4.4 PRAVICE PO PRENEHANJU DELOVNEGA RAZMERJA

Delavec ima po prenehanju delovnega razmerja pravice na področju socialne varnosti. Sem spadajo: pravice iz obveznega zdravstvenega zavarovanja, pokojninskega in invalidskega zavarovanja, zavarovanja za primer brezposelnosti in socialnega varstva.

4.4.1 Zavarovanje za primer brezposelnosti

Zavarovanje je klasično zavarovanje za socialni primer, ki obsega izgubo zaslužka zavarovane osebe, ki je sicer sposobna in voljna delati, pa ne more dobiti ustrezne zaposlitve (glej Belopavlovič, 2008, str. 59).

Za primer brezposelnosti se obvezno zavarujejo osebe, ki so v delovnem razmerju. Prostovoljno pa se za primer brezposelnosti lahko zavarujejo samostojni podjetniki in samozaposlene osebe.

Delavci v delovnem razmerju so obvezno zavarovani za primer brezposelnosti, to področje ureja Zakon o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti. Pravice iz zavarovanja za primer brezposelnosti so: denarno nadomestilo, povračilo prevoznih in selitvenih stroškov, pravica do zdravstvenega varstva ter pokojninskega in invalidskega zavarovanja (glej Žagar, 2008, str. 26-27).

»Pogoj za pridobitev nadomestila je določena gostota zavarovalne oziroma delovne dobe 12 mesecev v zadnjih 18 mesecih pred prenehanjem delovnega razmerja. Zakon natančno določa primere, ko zavarovanec ne more uveljaviti pravice do denarnega nadomestila. Gre predvsem za primere, ko je zavarovancu prenehalo delovno razmerje po njegovi volji ali krivdi, in za primere, ko je zavarovancu zagotovljena socialna varnost na kakšni drugi podlagi«.

»Višina denarnega nadomestila znaša prve tri mesece 70 %, nato pa 60 % od osnove, ki je odvisna od zavarovančeve plače v preteklosti. Denarno nadomestilo ne sme biti nižje od 100 % zajamčene neto plače in ne višje od trikratnika tega zneska« (Belopavlovič, 2008, str. 61).

»Denarno nadomestilo pripada zavarovancu z naslednjim dnem po prenehanju obveznega zavarovanja, če se prijavi pri zavodu in vloži zahtevo za uveljavitev denarnega nadomestila v 30 dneh po prenehanju obveznega zavarovanja« (ZZZPB, 31. člen).

S povečevanjem brezposelnosti narašča tudi število prejemnikov denarnega nadomestila za brezposelnost, ki se je s koncem februarja 2009 povečalo na 22.673 prejemnikov, kar je skoraj 10.000 več kot lansko leto. Najnižje nadomestilo znaša 263 EUR bruto, povprečno pa okoli 540 EUR bruto. Čas prejemanja nadomestila je odvisen od trajanja zavarovanja za primer brezposelnosti in starosti zavarovanca ter lahko traja od 3 do 24 mesecev.

Denarno nadomestilo lahko prejemajo le tisti brezposelni, ki so izgubili službo brez svoje krivde in ki niso prostovoljno prekinili delovnega razmerja, obenem pa so bili v zadnjih 18 mesecih v delovnem razmerju vsaj leto dni. Pravico se lahko ukine takoj, ko brezposelni zavrne ponujeno primerno zaposlitev, če ni dosegljiv ali če dela na črno (glej Dernovšek, 2009, str. 2).

Ko se izteče pravica do denarnega nadomestila, imajo brezposelni pravico do denarne pomoči pod pogoji:

- uveljavljati jo morajo v roku tridesetih dni;
- izpolnjevati morajo ustrezen življenjski cenzus, da dohodki na družinskega člana ne presegajo 80 % zakonsko zajamčene plače.

Denarna pomoč za razliko od denarnega nadomestila ne pripada osebam, ki nimajo stalnega prebivališča v RS. Denarna pomoč znaša 80% zjamčene plače, kateri se odštejejo davki in prispevki, zavarovanec pa lahko to pomoč prejema največ 15 mesecev, razen če mu manjka do treh let zavarovalne dobe do upokojitve (glej Vodovnik, 2003, str. 213).

4.4.2 Zdravstveno zavarovanje

Zavarovanje je v Sloveniji obvezno, če posameznik izpolnjuje pogoje za določen status, opredeljen v zakonu. Z dnem prenehanja delovnega razmerja mora delodajalec delavca odjaviti iz obveznega zavarovanja, to lahko stori v osmih dneh po prenehanju zavarovanja, ta pa si mora zavarovanje urediti sam, če izpolnjuje pogoje. Pravice se delijo na naturalne pravice, kamor uvrščamo zdravstvene storitve, tehnične pripomočke, reševalne preveze, ter na denarne dajatve, med katere spadajo nadomestilo plače v času začasne nezmožnosti za delo, pogrebina, posmrtnina in potni stroški. Obvezno zavarovane osebe so upravičene do naturalnih pravic, zavarovane osebe pa do povračila potnih stroškov (glej Žagar, 2009, str. 25).

4.4.3 Invalidsko zavarovanje

Pravico pridobijo osebe, ki se v roku 30 dni po prejemu odločbe o priznani pravici iz invalidskega zavarovanja oziroma po prenehanju delovnega razmerja ali zavarovanja prijavijo za zavodu za zaposlovanje kot brezposelne osebe (glej Vodovnik, 2006, str. 47).

4.4.4 Socialna varnost

Če delavec po prenehanju delovnega razmerja izčrpa vse pravice, ki mu pripadajo glede na prejšnjo zaposlitev in način prenehanja delovnega razmerja, vendar še nima nove zaposlitve, lahko uveljavi denarno socialno pomoč, ki jo določa Zakon o socialnem varstvu (glej Žagar, 2008, str. 28).

4.5 POKOJNINA

Zavarovanje za starost je v Sloveniji urejeno z Zakonom o pokojninskem in invalidskem zavarovanju. Zavarovanec je oseba, ki je obvezno ali prostovoljno vključena v pokojninsko ali invalidsko zavarovanje. Zavarovanje se ureja z mesečnim plačevanjem prispevka od plače za pokojninsko in invalidsko zavarovanje (glej pokojnina, 2009).

Za obvezno pokojninsko zavarovanje je pomembno načelo, da pravice izvirajo iz dela. Zavarovančevo delo oziroma plača je podlaga za višino prispevkov. Vsak, ki sklene delovno razmerje, se mora obvezno vključiti v pokojninsko in invalidsko zavarovanje. Prostovoljno dodatno pokojninsko zavarovanje pa temelji na zavarovalniškem principu in je oblika dolgoročnega varčevanja z namenom, da se ob določeni starosti iz privarčevanih sredstev skupaj z donosi iz naložb zagotovijo dodatne starostne pokojnine (glej Vodovnik, 2003, str. 194-197).

Uvedba kolektivnega pokojninskega zavarovanja je odgovornost delodajalca za socialno varnost zaposlenih, pri katerem premijo v korist posameznika v celoti ali deloma plačuje delodajalec. Delodajalec v sistemu vnaprej določenih prispevkov oblikuje pokojninski načrt tako, da se s pogodbo o oblikovanju pokojninskega načrta zaveže, da bo plačeval določen znesek v korist zaposlenih izvajalcu pokojninskega načrta, s katerim ima sklenjeno pogodbo. Zadnji podatki kažejo, da je v kolektivno zavarovanje vključenih približno 50 % ekonomsko aktivne populacije, to pomeni, da 50 % aktivnega prebivalstva Slovenije nima dodatnega pokojninskega zavarovanja (glej Pogačar, 2008, str. 23–26).

4.5.1 Starostna pokojnina

Pravico do starostne pokojnine pridobi oseba, ki izpolnjuje pogoje starosti in pokojninske dobe za ženske in moške v oklepaju:

- 56 (58) let in 4 mesece starosti in 37 (40) let pokojninske dobe;
- 61 (63) let starosti in 20 let pokojninske dobe;
- 63 (65) let starosti in 15 let pokojninske dobe.

Starostna meja pa se na določene pogoje zniža (otroci). Starostna pokojnina se odmeri od mesečnega povprečja plač, od katerih so bili obračunani prispevki v katerikoli zaporednih 18. letih zavarovanja. Za odmero pokojnine se seštejejo tudi nekatera nadomestila plač iz delovnega razmerja ali socialnih zavarovanj. Za prejemke, katere je oseba opravljala delo s krajšim delovnim časom je potrebno preračunati na polni delovni čas (glej Vodovnik, 2006, str. 45).

Minimalni pogoji za pridobitev pravice do starostne pokojnine v letu 2009 za ženske je starost 56 let in 4 mesece ter dopoljenih 37 let pokojninske dobe (glej pokojnina, 2009).

4.5.2 Invalidska pokojnina

Invalidska pokojnina zagotavlja socialno varnost zavarovancu tudi po tem, ko zaradi

izgube delovne zmožnosti ni več zmožen opravljati organiziranega pridobitnega dela.

Pravico do invalidske pokojnine pridobi invalid I. kategorije pa tudi invalid II. in III. kategorije. Za pridobitev invalidske pokojnine je pomemben vzrok za nastanek invalidnosti: če je invalidnost posledica poškodbe pri delu ali poklicne bolezni, pridobi zavarovanec pravico do invalidske pokojnine ne glede na pokojninsko dobo, v drugih primerih pa je pogoj, da je pred nastankom invalidnosti dopolnil pokojninsko dobo, ki pokriva najmanj tretjino razdobja do dopolnjenih 20 let starosti do nastanka invalidnosti (glej invalidska pokojnina, 2004).

Invalidska pokojnina se odmeri od pokojninske osnove, ki se izračuna kot pokojninska osnova za odmero starostne pokojnine. V nekaterih primerih (študentje na praksi), se kot pokojninska osnova za odmero invalidske pokojnine upošteva povprečna plača na zaposleno osebo v državi. Višina pokojnine je odvisna od vzroka nastanka invalidnosti od dopolnjene starosti in pokojninske dobe ter prištete pokojninske dobe. Če je posledica poškodba pri delu ali poklicna bolezen se invalidska pokojnina odmeri od pokojninske osnove v enaki višini kot starostna pokojnina za dobo 40 let, ne glede na starost (glej Vodovnik, 2003, str. 176).

4.6 DRŽAVNA POKOJNINA

Prejemek državne pokojnine je pravica, ki ni pogojena s predhodnim zavarovanjem in plačevanjem prispevkov.

Državno pokojnino lahko uveljavi oseba s prebivališčem v RS, ki nima pravice do druge pokojnine, oseba kateri lastni prihodki ne presegajo cenusa za pridobitev pravic do varstvenega dodatka in oseba, ki izpolnjuje še posebne pogoje starosti ter daljšega časa prebivanja v Sloveniji. Državna pokojnina znaša 33,3 % najnižje pokojninske osnove (glej Vodovnik, 2003, str. 174).

4.7 INVALIDNINA

»Invalidnost je stanje, ki je posledica sprememb zdravstvenega stanja, ki jih ni mogoče odpraviti z zdravljenjem ali ukrepi medicinske rehabilitacije. Gre za trajno zmanjšanje možnosti za zagotovitev delovnega mesta oziroma poklicnega napredovanja«.

Invalidnost se razvršča v tri kategorije:

- I. kategorija: zavarovanec ni več zmožen opravljati dela ali pa je pri njem podana poklicna invalidnost - nima več preostale delovne zmožnosti;
- II. kategorija: zavarovančeva delovna zmožnost za svoj poklic je zmanjšana za

- 50 % ali več kot 50 %;
- III. kategorija: zavarovanec z ali brez predhodne poklicne rehabilitacije ni več zmožen za delo s polnim delovnim časom, lahko pa ga opravlja vsaj polovico polnega delovnega časa ali če se zavarovancu zmanjša delovna zmožnost za opravljanje svojega poklica za manj kot 50 %, če zavarovanec lahko dela v svojem poklicu, vendar ne na svojem delovnem mestu.

Vzroki za nastanek invalidnosti so: poškodba pri delu, poklicna bolezen, bolezen ali poškodba izven dela. Pravico do nadomestila ima invalid II. kategorije po dopolnjeni starosti 50 let ali pa zavarovanec, ki je invalid III. kategorije (glej Vodovnik, 2006 str. 46-47).

Zakon obravnava tudi poškodbo pri delu sorazmerno široko, saj se štejejo tudi poškodbe, ki nastanejo zavarovancu na redni poti od doma do delovnega mesta in nazaj, na službeni poti ali na poti do nastopa dela. pravice na temelju invalidnosti pridobi zavarovanec, ki je vključen v obvezno zavarovanje (glej Vodovnik, 2003, str. 177).

Prejemek invalidnine je denarni znesek, ki se upravičencu izplačuje mesečno. Pravica do prejemka, ki pripada zavarovancem, če nastane izguba, bistvenejša poškodovanost ali onesposobljenost posameznih organov ali delov telesa, kar otežuje aktivnost organizma in zahteva večje napore pri zadovoljevanju življenjskih potreb, ne glede na to ali ta okvara povzroča invalidnost ali ne. Zavarovanec pridobi pravico do denarnega nadomestila ob enakih pogojih glede pokojninske dobe, ki veljajo za pridobitev invalidske pokojnine (glej ZPIZ-1, 143. člen).

V 144. členu Zakona o pokojninskem in invalidskem zavarovanju je določeno, kdaj zavarovanec pridobi pravico do invalidnine za telesno okvaro, ki je posledica:

- poškodbe pri delu ali poklicne bolezni, če znaša telesna okvara najmanj 30 %, ne glede na pokojninsko dobo;
- bolezni ali poškodbe zunaj dela. Če znaša telesna okvara najmanj 50 % in če ima zavarovanec ob nastanku telesne okvare dopolnjeno pokojninsko dobo.

Višina prejemka invalidnine je odvisna od stopnje telesne okvare in vzroka za nastanek okvare. Prejemek, ko je telesna okvara posledica poškodbe pri delu, znaša 24 % za 100 % telesno okvaro (glej ZPIZ-1, 146. člen).

»Odmera invalidnine za telesno okvaro je odvisna od tega, ali je telesna okvara posledica poškodbe pri delu ali poklicne bolezni ali ne. V prvem primeru se odmeri kot znesek, določen v odstotku od najnižje pokojnine za polno pokojninsko dobo, v drugem primeru pa v višini 70 % prej omenjenega zenska. Če gre za mešan vzrok nastanka

telesne okvare, se odmera opravi po načelu sorazmernosti glede na vpliv posameznega vzroka na skupen odstotek telesne okvare. Invalidnina se lahko spremeni, če pride do spremembe stopnje okvare« (Vodovnik, 2003, str. 186).

4.8 PREJEMKI ZA PRIMER ZAVAROVANČEVE SMRTI

Zavarovančeva smrt je socialni primer, ki lahko gospodarsko in socialno ogrozi njegove družinske člane, zato imajo te osebe naslednje pravice:

4.8.1 Vdovska pokojnina

Vdova ali vdovec oziroma drugi družinski člani dobijo pravico do pokojnine po umrlem zavarovancu, če je umrl zavarovanec: dopolnil pet let zavarovalne dobe ali deset let pokojninske dobe, izpolnil pogoje za pridobitev pravice do starostne, invalidske pokojnine ali je bil uživalec starostne ali invalidske pokojnine. Če je zavarovanec umrl zaradi poškodbe pri delu ali poklicne bolezni, pridobijo upravičenci pravico do pokojnine ne glede na dopolnjeno pokojninsko dobo (glej ZPIZ-1, 109. člen).

Lahko se pridobi vdovska pokojnina tudi na podlagi vdove ali vdovca, kadar je popolnoma nezmožen za delo ali postane nezmožen za delo v enem letu po zavarovančevi smrti. V tem primeru pravica traja, samo dokler je ta nezmožnost podana. Do te pravice so upravičeni tudi otrok ali otroci, ki jih je vdovec ali vdova dolžan preživljati (glej Vodovnik, 2003, str. 181-182).

Prejemek vdovske pokojnine se odmeri v višini 70 % od odmerjene osnove. Če ima vdova ali vdovec tudi pravico do prejema starostne ali invalidske pokojnine, ima pravico do izbire. Od 1. januarja 2009 znaša mejni znesek 436,98 EUR. Višina zneska se spremeni ob vsakokratni uskladitvi pokojnin (glej vdovska pokojnina, 2009).

4.8.2 Družinska pokojnina

Družinska pokojnina je pravica, ki pripada otrokom in posvojencem umrlega in osebam, ki jih je zavarovanec preživljal. Otroci imajo pravico do družinske pokojnine do dopolnjenega 15. leta starosti ali do konca šolanja do 26. leta starosti. Prav tako imajo pravico otroci po 15. letu starosti, če so brezposelne osebe in so prijavljeni na Zavodu za zaposlovanje, do 18. leta. Pravico dobijo tudi starši, ki jih je zavarovanec preživljal, če so do smrti zavarovanca dopolnili starost, ki je pogoj za pridobitev starostne pokojnine ali so bili ob smrti zavarovanca popolnoma nezmožni za delo (glej Vodovnik, 2006, str. 48).

»Starši, ki jih je zavarovanec preživel do svoje smrti, pridobijo pravico do družinske pokojnine, če so:

- do smrti zavarovanca dopolnili starost, ki je pogoj za pridobitev starostne pokojnine;
 - so bili ob smrti zavarovanca popolnoma nezmožni za delo«.
- (ZPIZ-1, 119. člen).

4.8.3 Odpravnina

Odpravnina pripada vdovcu oziroma vdovi, ki ne izpolnjuje pogojev za pridobitev vdovske pokojnine in nima statusa zavarovanca, in je določena v višini šest mesečnega zneska vdovske pokojnine, ki bi jo imel, če bi izpolnjeval pogoje. Odpravnina se začne izplačevati od prvega dne naslednjega meseca po zakončevi smrti, izplača pa se v šestih mesečnih obrokih. Izplačevanje odpravnine se ustavi z dnem, ko izpolni pogoje za starostno, invalidsko ali vdovsko oziroma družinsko pokojnino, oziroma če sklene novo zakonsko zvezo ali če živi v zunajzakonski skupnosti (glej Vodovnik, 2006, str. 48).

4.8.3 Oskrbnina

Prejemek oskrbnine pripada socialno ogroženemu nezaposlenemu zakoncu umrlega zavarovanca.

Vdova ali vdovec ima pravico do oskrbnine po prenehanju izplačevanja odpravnine, če se je v 30 dneh od dneva izgube pravice do odpravnine prijavil na Zavodu za zaposlovanje in če izpolnjuje premoženjske pogoje za pridobitev pravice do varstvenega dodatka. Dobi jo tudi, če izgubi pravico do vdovske pokojnine, ker še ni dopolnil 53 let, če se je v 30 dneh od dneva izgube pravice prijavil na Zavodu za zaposlovanje. Upravičencu pripada ta prejemek največ 24 mesecev po prenehanju prejemanja odpravnine (glej ZPIZ-1, 129. člen).

4.8.4 Varstveni dodatek

»Varstveni dodatek je posebna pravica, katere namen je zagotovitev socialne varnosti osebam, ki niso upravičene do ene izmed pokojnin, vendar ta ne dosega najnižje pokojnine za polno pokojninsko dobo« (Vodovnik, 2003, str. 184). Pogoj za pridobitev je, da oseba prebiva v Sloveniji in da skupaj z družinskimi člani nima večjega premoženja ali dohodka, ki bi jim zadoščala za preživetje. Varstveni dodatek se odmeri različno glede na to, ali gre za starostno pokojnino ali za druge vrste pokojnin (glej Vodovnik, 2003, str. 184).

Varstveni dodatek k starostni pokojnini se odmeri od razlike med pokojnino in zneskom osnove za odmero dodatnih pravic, kar predstavlja osnovo za odmero prejemka varstvenega dodatka. Prejemek znaša 60 % osnove pri uživalcu pokojnine s pokojninsko dobo 15 ali manj let. Za vsako nadaljnje dopolnjeno leto pokojninske dobe se višina prejemka varstvenega dodatka poveča za 2 %, s tem da ne presega 100 % navedene razlike (glej ZPIZ-1, 135. člen).

4.8.5 Dodatek za pomoč in postrežbo

Do te pravice so upravičeni zavarovanci, pri katerih prihaja do fizičnega ali duševnega stanja, zaradi katerega jim je za zadovoljevanje osnovnih življenjskih potreb nujna stalna pomoč ali postrežba drugega. Pravica pripada uživalcem starostne, invalidske, vdovske ali družinske pokojnine s stalnim prebivališčem v RS in slepim, ki so oslepeli med pokojnino. Dodatek se odmeri v višini 70 % zneska najnižje pokojnine za polno pokojninsko dobo, če oseba ne more opravljati vseh osnovnih življenjskih potreb. Če pa ne more zadovoljevati oziroma opravljati večine osnovnih življenjskih potreb pa se dodeli v višini 35 %. Pravica do dodatka za pomoč in postrežbo je alternativna pravica v razmerju do drugih dodatkov. Če ima upravičenec pravico do tega dodatka in do dodatka po drugih predpisih, lahko uživa le tisto, ki si jo izbere sam (glej Vodovnik, 2003, str. 185).

5 VIRI FINANCIRANJA SOCIALNE VARNOSTI

V tem poglavju bodo obravnavani izdatki in viri financiranja socialne varnosti v Sloveniji. Obravnava bo pretežno usmerjena na obdobje od leta 2004 do leta 2006, za katero imamo podatke, zbrane v različnih statističnih informacijah. Glavni viri financiranja socialne varnosti predstavljajo socialni prispevki, ki jih vplačujejo delodajalci in zavarovanci.

Glede na vire financiranja ločimo: prispevne denarne prejemke in neprispevne denarne prejemke. Prispevni prejemki se financirajo iz socialnih zavarovanj (to so socialni prispevki delodajalcev in delojemalcev), neprispevni pa se financirajo iz proračunskih sredstev oziroma davkov. Leta 2007 je bilo neprispevnih, se pravi proračunskih denarnih prejemkov, 22,8 % prispevnih pa 77,2 % (glej Kersnik, 2008, str. 8). Slovenija iz proračuna nameni 32 % skupnih sredstev za socialno varnost, 67 % pa se zbere preko socialnih prispevkov (glej viri financiranja, 2008).

Izdatki za socialno varnost pomenijo za državo pomembne izdatke za različne socialne prejemke. Glavne kategorije virov financiranja programov socialne zaščite so socialni prispevki, prispevki države, transferi iz drugih programov in drugi viri (Statistični letopis, 2008, str. 193).

Prispevke za socialno varnost kot davčni odtegljaj plačujeta delodajalec in tudi delavec ob izplačilu mesečne bruto plače. Delodajalec plačuje naslednje prispevke: prispevek za pokojninsko in invalidsko zavarovanje, prispevek za zdravstveno zavarovanje, prispevek za zaposlovanje, prispevek za starševsko varstvo, prispevek za nesreče pri delu in prispevek za obvezno dodatno pokojninsko zavarovanje (glej ZPSV, 6. člen).

Tabela 11: Prispevki za socialno varnost

Prispevki	delodajalec	delavec
pokojninsko in invalidsko zavarovanje	8,85 %	15,50 %
obvezno zdravstveno zavarovanje	6,56 %	6,36 %
starševsko varstvo	0,10 %	0,10 %
zaposlovanje	0,06 %	0,14 %
zavarovanje za primer poškodbe pri delu in poklicne bolezni	0,53 %	

Vir: glej sistem socialne varnosti v Sloveniji, 2009

Kot je razvidno iz zgornje tabele, plača delodajalec 16,10 % prispevkov, delavec pa 22,10 % prispevkov skupaj za socialno varnost.

Socialni prejemki so dodeljeni gospodinjstvom ali posameznikom z namenom, da jim olajšajo breme, ko se pokažejo določena tveganja ali potrebe. V izrazu socialni prejemki so zajete vse vrste denarnih in nedenarnih pravic ter drugih ukrepov (Statistični letopis, 2008, str. 193).

Statistični urad v svoji zadnji publikaciji spremlja statistiko socialne zaščite, zaradi potreb po mednarodno primerljivih podatkih statistike o prejemkih in izdatkih programov socialne zaščite po metodologiji ESSPROS (Evropski sistem statistike socialne zaščite), ki predstavlja enoten okvir za prikaz socialne zaščite posamezne države (glej Statistični letopis, 2008, str. 10).

Celotni izdatki za socialno varnost so v Sloveniji za leto 2004 znašali 6.322 mio EUR. Iz leta v leto se povečujejo. Kot je vidno iz naslednje tabele, so leta 2006 narasli na 7.057 mio EUR.

Tabela 12: Izdatki za socialno zaščito v mio EUR

	2004	2005	2006
socialni prejemki	6.182	6.470	6.894
upravni stroški	126	133	152
drugi izdatki	14	9	12
skupaj	6.322	6.612	7.057

Vir: Statistični letopis 2008

Za analizo je pomembno tudi, kako so bili ti izdatki uporabljeni po posameznih namenih. V spodnji tabeli so prikazani izdatki po letih za določena področja.

Tabela 13: Izdatki za socialne prejemke po področjih v mio EUR

	2004	2005	2006
bolezen in zdravstveno varstvo	1.993	2.093	2.211
invalidnost	507	552	583
starost	2.678	2.741	2.613
smrt hranitelja družine	103	129	515
družina in otroci	535	556	590
brezposelnost	193	211	209
druge oblike socialne izključenosti	174	184	168
skupaj	6.182	6.470	6.894

Vir: Statistični letopis 2008

V letih od 2004 do 2006 v Sloveniji namenjamo največ izdatkov za socialne programe za področja starosti, bolezni in zdravstvenega varstva. Obe področji v povprečju predstavljata 75 % vseh izdatkov za socialne programe. Izdatki se iz leta v leto povečujejo, kar pomeni, da je vse več ljudi socialno ogroženih in potrebujejo pomoč. Kot smo že omenili zgoraj, so glede na sredstva na prvem mestu upokojenci (okoli 40 %

vseh prejemkov skupaj).

Največ denarja smo v letu 2006 namenili za naslednja področja socialne zaščite:

- za področje starosti, predvsem za starostne pokojnine in invalidske pokojnine, namenjene osebam nad določeno starostjo (37,9 % vseh izdatkov za socialne prejemke);
- za področje bolezni in zdravstvenega varstva, za prejemke, povezane s telesno ali duševno obolelostjo (32,1 %);
- za področje družine in otrok, za prejemke povezane z nosečnostjo, rojstvom otroka, s posvojitvijo, z vzgojo otrok in z vzdrževanjem drugih družinskih članov (8,6 %);
- za področje brezposelnosti (3,0 %);
- za področje invalidnosti, predvsem za invalidske pokojnine, namenjene osebam pod določeno starostjo, in za blago ter storitve, predvsem za družinske pokojnine (8,5 %);
- za področje smrti hranitelja družine, predvsem za družinske pokojnina, namenjene osebam pod in nad določeno starostjo (7,5 %).

Tabela 14: Viri financiranja socialne zaščite v mio EUR

	2004	2005	2006
socialni prispevki	4.227	4.495	4.744
prispevki delodajalcev	1.710	1.828	1.897
prispevki zavarovancev	2.517	2.667	2.847
prispevki države	2.020	2.114	2.147
drugi viri	84	89	96
skupaj	6.331	6.697	6.987

Vir: Statistični letopis 2008

Kot je prikazano v tabeli 14, predstavljajo glavni vir financiranja socialne varnosti v Sloveniji socialni prispevki, okrog 70 %, od tega je več kot polovico prispevkov zavarovancev, ostalo pa so prispevki delodajalcev. Iz tabele 14 je razvidno, se vsi viri iz leta v leto povečujejo.

Za programe socialne zaščite je bilo v Sloveniji leta 2006 namenjenih 6.987 mio EUR ali za 4,33 % več sredstev kot v letu 2005. Prispevki delodajalcev so v letu 2006

predstavljali 27,2 %, prispevki zavarovanih oseb pa 40,70 % vseh finančnih virov za socialno zaščito. Prispevki države in drugi prejemki so predstavljali preostali del sredstev za financiranje programov socialne zaščite (32,1 %).

Leta 2007 je bilo za denarne prejemke namenjenih 4,940.095 tisoč EUR, kar je znašalo 14,73 % BDP. Tako je bilo leta 2007 za 3,8 % več sredstev kot leta 2006. Za financiranje denarnih prejemkov je bilo iz proračuna namenjenih 3,36 % BDP (v letu 2005 pa 3,86 % BDP), za financiranje denarnih prejemkov iz socialnih zavarovanj pa 11,37 % BDP (v letu 2005 12,33 % BDP) (glej Kersnik, 2008, str. 8).

Delež skupnih obremenitev z davki in prispevki za socialno varnost v BDP se je leta 2007 v primerjavi z letom 2006 zmanjšal za 0,2 odstotne točke in je znašal 38,5 % BDP. Leta 2007 je Slovenija prispevala v evropski proračun 139 mio EUR ali 1,0 % vseh davkov in prispevkov za socialno varnost (glej Finc, 2008, str. 13).

6 ZAKLJUČEK

Delovno pravo je tisto področje, ki najbolj odločilno vpliva na kakovost življenja zaposlenih in njihovih družinskih članov. Posredno vpliva na položaj v sistemu socialne varnosti in kasneje v času upokojitve. Najpomembnejši delovnopravni predpis je Zakon o delovnih razmerjih. V pogodbi o zaposlitvi je za delavca najpomembnejša plača, ki mu zagotavlja včasih edini vir za preživetje in preživetje njegove družine. Delodajalec za delavca plačuje prispevke za socialno varnost, povrniti pa mu mora tudi vse stroške, ki mu nastanejo v zvezi z delom. Plača pripada delavcu za čas, ko dela, kadar pa iz različnih razlogov ni sposoben delati ali ne more, mu pripada nadomestilo plače. S pravicami v sistemu socialne varnosti se zagotavlja varnost in dohodek delavcem in drugim aktivnim osebam ter njihovim družinskim članom v času, ko ne morejo delati ali imajo povečane stroške.

Socialna varnost v Sloveniji temelji na plačevanju prispevkov, ki si jih vsi zaposleni plačujemo v sistem socialne varnosti. Višina teh prispevkov, ki jih plačuje tako delodajalec kot tudi delavec, je določena z Zakonom o plačevanju prispevkov za socialno varnost in je odvisna od višine plače. Določene pravice so zagotovljene vsem državljanom in niso vezane samo na delo, to so predvsem državna pokojnina in nekatere pravice iz starševskega varstva.

Namen programov in storitev, ki se izvajajo, ter prejemkom, ki se zagotavljajo v okviru sistema socialnega varstva je: omogočanje in povečevanje socialne vključenosti, krepitev moči uporabnikov in povečevanje socialne vključenosti, krepitev moči uporabnikov sistema socialnega varstva za razvijanje sposobnosti za njihovo vsakdanje življenje, pomoč in oskrba v primerih nezmožnosti opravljanja nujnih življenjskih opravil, zagotavljanje temeljne socialne varnosti v kriznih obdobjih, izpad drugih virov za življenje, zagotavljanje enakih možnosti žensk in moških ter preprečevanje revščine.

Naloga in interes države je, da organizira osnovne oblike socialne varnosti za svoje državljanke. Država izvaja socialno varnost s pomočjo neposrednih sredstev. Pomembno vlogo ima Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve, ki skrbi za razdelitev finančnih sredstev v smislu socialnih pomoči, ki so določene v zakonu.

Izdatki za socialno varnost predstavljajo za posamezno državo pomembne izdatke za različne denarne in nedenarne pravice, kot so pokojnine, nadomestila plač, zdravstveno varstvo, družinski prejemki, dajatve in storitve socialnega varstva. Tako smo v letih od 2004 do 2006 v Sloveniji namenili največ izdatkov za socialne programe za področje starosti, bolezni in zdravstvenega varstva. Na prvem mestu so predvsem starostne in invalidske pokojnine, sledijo jim izdatki za področje bolezni in nato izdatki za družine in otroke.

V diplomski nalogi sem poskušala razbrati trend naraščanja ali trend padanja števila upravičencev denarnih prejemkov ter višino sredstev, ki so namenjeni.

Iz raznih statističnih podatkov sem razbrala, da se v Sloveniji vsako leto povečuje število upravičencev do družinskih prejemkov in socialnih pomoči. Rodnost je na nizki ravni, zato je skrb države povečevanje rodnosti, saj je njena naloga ohranitev prebivalstva. Ravno zaradi tega so se v zadnjih letih močno povečali javni izdatki za starševsko varstvo in družinske prejemke, saj je novi zakon na tem področju prinesel nekaj novih pravic, starim pa povečal višino. Kljub pomembnim spremembam Zakona o starševskem varstvu in družinskih prejemkih se rodnost ni bistveno povečala. S temi novostmi v zakonu država namerno olajšuje usklajevanje družinskega in poklicnega življenja. V Sloveniji imamo najdaljši 100 % plačan starševski dopust, do tretjega oziroma šestega leta starosti lahko eden od staršev dela krajši delovni čas, če imata dva otroke. Eden od staršev lahko ostane doma, država pa mu plačuje prispevke za socialno varnost, če ima štiri ali več otrok do desetega leta starosti. Novosti v zakonu so v prid predvsem družinam z več otroki in finančno šibkejšim družinam.

Na koncu tega dela lahko ugotovim, da gre za povečanje vseh vrst socialnih pomoči, a le nominalno, ne pa tudi realno. Znesek sredstev je vsako leto višji, a ne toliko, da bi dohajal cene življenjskih stroškov.

LITERATURA

- Avramov, Dragana. People, demography and social exclusion. Council of Europe Publishing, Strasbourg, 2002.
- Belopavlovič, Nataša. Delovna razmerja. Upravna akademija, 2008.
- Belopavlovič, Nataša. Predpisi s področja delovnega prava in socialne varnosti. GV založba, Ljubljana, 2005.
- Belopavlovič, Nataša. Zakon o delovnih razmerjih z uvodnimi pojasnili Nataše Belopavlovič. Založba Uradni list, Ljubljana, 2003.
- Brejc, Miha. Ljudje in organizacija v upravi. Fakulteta za upravo, Ljubljana, 2004.
- Bohinc, Rado. Delovna in uslužbenska razmerja. GV založba, Ljubljana, 2004.
- Bohinc, Rado. Nova delovna razmerja. Fakulteta za družbene vede. Ljubljana, 2000.
- Bubnov Škobrne, Anjuta. Definicija pojmov: socialna varnost, socialno zavarovanje, socialno varstvo, socialna zaščita. Pravna praksa, leto 21, št. 44, 2002, str. 31–33.
- Galič, Jana. Vpliv kolektivne pogodbe na obračun plač in povračil stroškov v zvezi z delom. Založba Legat, Lesce, 2006.
- Haralambos, Michael et al.. Sociologija: teme in pogledi. DZS, Ljubljana, 2005.
- Jurman, Benjamin. Človek in delo. Mladinska knjiga, Ljubljana, 1981.
- Kersnik, Mojca. Delovni prejemki prebivalcev v javnem financiranju Slovenije (2005, 2006 in 2007). Delovni zvezek št. 7/2008, leto XVII, Urad za makroekonomske analize in razvoj, Ljubljana, 2008.
- Mežnar, Drago. Delovno pravo: temeljno o individualnem in kolektivnem delovnem pravu. Moderna organizacija, Kranj, 1998.
- Kyovsky, Rudi. Konvencije in priporočila Mednarodne organizacije dela s komentarjem. Center za samoupravno normativno dejavnost, Ljubljana, 1975.

- Moussis, Nicholas. Evropska unija. Littera picta, Ljubljana, 1999.
- Pogačar, Peter. Poklicno pokojninsko zavarovanje. HRM. April 2008, letnik 5, str. 23–26.
- Novak, Janez. Delovni spori. GV založba, Ljubljana, 2004.
- Salinger, Ljubica. Pravice iz zavarovanja za starševsko varstvo. HRM. September 2007, letnik 5. št. 18, str. 17–20.
- Vodovnik, Zvone. Poglavlja iz delovnega in socialnega prava. Fakulteta za upravo, Ljubljana, 2003.
- Žagar, Irena. Pravice delavcev po prenehanju delovnega razmerja. HRM. September, 2008, letnik 5, str. 25–28.

PRAVNI VIRI

- Ustava RS. Uradni list RS, št. 33/91, 42/97, 66/00, 24/03, 69/04, 68/06
- Evropska socialna listina. Uradni list RS, št. 24/99, 7/99.
- Nacionalni program socialnega varstva do leta 2005. Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve. 2000.
- Kolektivna pogodba za negospodarske dejavnosti (KPND). Uradni list RS, št. 18/91, 53/92, 13/93, 34/93, 12/94, 18/94, 27/94, 59/94, 80/94, 39/95, 60/95, 64/95, 2/96, 20/96, 37/96, 56/96, 1/97, 2/97, 19/97, 25/97, 37/97, 40/97, 79/97, 87/97, 3/98, 7/98, 9/98, 51/98, 2/99, 39/99, 40/99, 59/99, 3/00, 62/00, 67/00, 81/00, 116/00, 122/00, 3/01, 8/01, 23/01, 43/01, 99/01, 6/02, 8/02, 9/02, 19/02, 73/03, 115/05, 57/08.
- Resolucija o nacionalnem programu socialnega varstva za obdobje 2006–2010. Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve. Uradni list RS, št. 39/2006.
- Zakon o delovnih razmerjih (ZDR). Uradni list RS, št. 42/02, 79/06, 46/07, 103/07, 45/08.
- Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih (ZSDP). Uradni list RS, št. 97/01, 76/03, 56/05, 111/05, 21/06, 47/06, 114/06, 122/07, 10/08.
- Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (ZPIZ-1). Uradni list RS, št. 106/99, 72/00, 81/00, 124/00, 109/01, 83/02, 108/02, 110/02, 112/02, 40/03, 63/03, 133/03, 135/03, 2/04, 10/04, 54/04, 56/04, 114/06, 91/07, 10/08.
- Zakon o prispevkih za socialno varnost (ZPSV). Uradni list RS, št. 5/96, 18/96, 87/97, 3/98, 106/99, 81/00, 97/01.
- Zakon o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti (ZZZPB). Uradni list RS, št. 5/91, 17/91, 12/92, 12/93, 71/93, 2/94, 38/94, 80/97, 69/98, 97/01, 67/02, 2/04, 10/04, 63/04, 79/06, 114/06, 59/07, 63/07.
- Zakon o zdravstvenem varstvu in zdravstvenem zavarovanju (ZZVZZ). Uradni list RS, št. 9/92, 13/93, 9/96, 29/98, 77/98, 6/99, 56/99, 99/01, 42/02, 60/02, 11/03, 126/03, 62/05, 76/05, 100/05, 21/06, 38/06, 114/06, 91/07, 71/08, 118/08.

DRUGI VIRI

- Barič, Kristina. Podatki za obračun plač in drugih dohodkov iz delovnega razmerja. Obrtnik, letnik XXXVIII, št. 4, april 2009, str. 75.
- Bolniško zavarovanje:
(URL=«<http://www.ess.gov.si/slo/Eures/DelZivPogoji/SocialnoVarstvo.htm>«. 12.3.2009).
- Denarna socialna pomoč:
(URL=«http://www.mddsz.gov.si/si/delovna_podrocja/sociala/denarna_socialna_pomoc/«. 12.3.2009).
- Dernovšek, Igor. Zavod za zaposlovanje vsak dan ponuja 1100 delovnih mest. Dnevnik. 2009, leto LIX, št. 58, Ljubljana, str. 2).
- Družinski prejemki:
(URL=«http://www.mddsz.gov.si/si/statistika/druzinski_prejemki/«. 12.3.2009)
- Finc, Saša. Obremenitve z davki in prispevki za socialno varnost, Slovenija 2002-2007. Statistične informacije 3. Statistični urad Republike Slovenije. 2008, št. 46, str. 13.
- Invalidska pokojnina:
(URL=«<http://www.handyworld-si.com/slo/article.php?story=20040905185240234>«. 05.09.2004).
- Izhodiščna plača:
(URL=«http://www.zds.si/si/podrocja_delovanja/prejemki_iz_delovnih_razmerij/placilo_za_delo/izhodiscna_placa/«. 12.3.2009).
- Jacović, Anita. Denarne socialne pomoči, podjetja za usposabljanje in zaposlovanje invalidov ter uporabniki in socialnovarstvene storitve centrov za socialno delo, 2006. Statistične informacije 12. Statistični urad Republike Slovenije. 2007, št. 77, str. 13.
- Jubilejna nagrada:
(URL=«<http://www.racunovodja.com/clanki.asp?clanek=815>«. 02.09.2005).
- Katalog denarnih prejemkov 1992-2008- zbirka ZDPU. Delovni zvezek, št 7/2008, leto XVII, 2008.

- Nadomestilo plače:
(URL=«<http://www.zzzs.si/zzzs/internet/zzzs.nsf/o/B61898CEC23D98F4C1256E8C00271C9B>«. 10.4.2009).
- Obrtniške novice. Območna obrtno-podjetniška zbornica Radovljica, leto XVIII, št. 4, april 2009, str. 1.
- Otroški dodatek:
(URL=«<http://www.csd-lj-siska.si/prejemki/otroskiDodatek.asp>«. 12.3.2009).
- Petrovec, Katja. Brez socialne pomoči bi bil reven vsak četrti Slovenec. Nika, št. 11, 2009, Ljubljana, str. 21–23.
- Pomoč ob rojstvu otroka:
(URL=«<http://www.novorojencek.com/>«. 12.3.2009).
- Pokojnina:
(URL=«<http://www.ess.gov.si/slo/Eures/DelZivPogoji/SocialnoVarstvo.htm>«. 14.4.2009).
- Regres za letni dopust:
(URL=«<http://www.racunovodja.com/clanki.asp?clanek=3598>«. 19.5.2009).
- Sistem socialne varnosti v Sloveniji:
(URL=«<http://www.ess.gov.si/slo/Eures/DelZivPogoji/SocialnoVarstvo.htm>«. 12.3.2009).
- Socialna politika in politika zaposlovanja:
(URL=«<http://www.sociala-jesenice.net/info.php?id=eu&y=1>«. 30.5.2009).
- Socialna politika v EU:
(URL=«<http://www.handyworld-si.com/slo/article.php?story=20040903230818154>«. 03.10.2004).
- Socialna varnost v EU:
(URL=«http://www.ess.gov.si/slo/Eures/DelZivPogoji/SocialnoVarstvo.htm#Socialna_varnost_v_Evropi«. 30.05.2009).
- Socialna zavarovanja:
(URL=«<http://www.handyworld-si.com/slo/article.php?story=20040909133319868&mode=prin>«. 09.09.2004).

- Starševski dodatek:
(URL=«<http://www.csd-lj-siska.si/prejemki/starsevskiDodatek.asp>«. 12.3.2009).
- Statistični letopis, 2008 dostopen na: (URL=«<http://www.stat.si/letopis/>«).
- Viri financiranja:
(URL=«<http://www.sta.si/vest.php?s=s&t=0&id=1282325&pr=1>«. 08.05.2008).
- Vdovska pokojnina:
(URL=«<http://www.zpiz.si/src/pravice/vdovska09.html>«. 22.4.2009).
- Vodovnik, Zvone. Zapiski iz predavanj. Ljubljana, 2006.

SEZNAM TABEL

• Tabela 1: Minimalna plača v letu 2008.....	13
• Tabela 2: Izhodiščna plača po SKPgd.....	14
• Tabela 3: Upravičenci in porabljena sredstva za starševsko nadomestilo od leta 2006 do leta 2008.....	23
• Tabela 4: Upravičenci in porabljena sredstva za starševski dodatek od leta 2006 do leta 2008	25
• Tabela 5: Upravičenci in porabljena sredstva za pomoč ob rojstvu otroka od leta 2006 do leta 2008.....	25
• Tabela 6: Znesek otroškega dodatka v EUR v letu 2008.....	26
• Tabela 7: Upravičenci in porabljena sredstva za otroški dodatek od leta 2006 do leta 2008	27
• Tabela 8: Upravičenci in porabljena sredstva za dodatek za veliko družino od leta 2006 do leta 2008.....	28
• Tabela 9: Upravičenci in porabljena sredstva za dodatek za nego otroka od leta 2006 do leta 2008.....	28
• Tabela 10: Upravičenci in porabljena sredstva za delno plačilo za izgubljeni dohodek od leta 2006 do leta 2008	29
• Tabela 11: Prispevki za socialno varnost	39
• Tabela 12: Izdatki za socialno zaščito v mio EUR.....	40
• Tabela 13: Izdatki za socialne prejemke po področjih v mio EUR	40
• Tabela 14: Viri financiranja socialne zaščite v mio EUR	41

SEZNAM UPORABLJENIH KRAJŠAV

BDP	Bruto domači proizvod
ESL	Evropska socialna listina
ESSPROS	Evropski sistem statistike socialne zaščite
NPSV	Nacionalni program socialne varnosti
KPND	Kolektivna pogodba negospodarske dejavnosti
MOD	Mednarodna organizacija dela
OZN	Organizacija združenih narodov
PZ	Pogodba o zaposlitvi
RS	Republika Slovenija
SFRJ	Socialistična federativna republika Jugoslavija
ZDR	Zakon o delovnih razmerjih
ZPIZ	Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju
ZPSV	Zakon o prispevkih za socialno varnost
ZSDP	Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih
ZZVZZ	Zakon o zdravstvenem varstvu in zdravstvenem zavarovanju
ZZZPB	Zakon o zavarovanju za primer brezposelnosti

IZJAVA O AVTORSTVU IN NAVEDBA LEKTORJA

Spodaj podpisana Monika Cvetek izjavljam, da je to diplomsko delo moje avtorsko delo, ki sem ga napisala pod mentorstvom dr. Zvoneta Vodovnika in dovoljujem, da se objavi na internetu.

Diplomsko delo je lektorirala: Urša Skoberne, dne 16.06.2009.