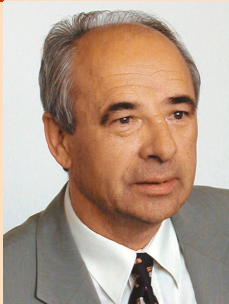




OB NOVOLETNI VOŠČILNICI

Jože Antolin

Vedno manj veselja in nasmeha je videti na obrazih ljudi. Med nas sta se prikradla strah in nezadovoljstvo. Večina delavcev, ki so plačani po kolektivnih pogodbah je nezadovoljnih. Vedno več je med nami družin, ki ne morejo preživeti normalno meseca.



NA SLABŠE NAM GRE

Še malo, pa se bo izteklo še eno leto. Kot ponavadi, tudi tokrat delamo različne analize in ocene ter napovedujemo, kaj nam bo prineslo prihajajoče leto.

S tem, da je bilo iztekajoče se leto razgibano in proti koncu že kar burno, se strinjamo skoraj vsi. Razhajamo pa se v ocenah razmer, v katerih delujemo in živimo. Vlada in njej naklonjene stranke se trudijo prikazovati stvari v lepši luči. Sindikati, del civilne družbe in druge politične stranke, pa vedno glasneje opozarjajo na občutno poslabšanje življenjskih razmer. Razhajanja v pogledih se večajo. Zahteve gospodarstva, oziroma nasprotja med vlado in delodajalskimi organizacijami, glede še vedno prevelikih davčnih obremenitev, so še zmerna. Nasprotja med delodajalskimi organizacijami in sindikati pa so prerasla v konflikt velikih razsežnosti. Gre za resen in nevaren spopad, ki ga vlada in delodajalske organizacije podcenjujejo. Nasprotja se močno poglobljajo. Zahteve in pričakovanja delavcev, pa so z vsakim dnem večje.

PLAČNI KAOS IN ZAOSTAJANJE PLAČ

Slovenske delavske plače že leta in leta zaostajajo za inflacijo in za produktivnostjo ter tudi za rastjo plač novih članic EU. Hkrati pa še vedno ohranjamo povsem izmaličen plačni sistem, v katerem so izhodiščne plače v prvih štirih tarifnih razredih nižje od minimalne plače 389 EUR neto. Več kot 350.000 delavcev in upokojencev pa mora mesec preživeti z manj kot 440 EUR. Priče smo torej pravemu plačnemu kaosu, da ne rečem razčlovečenju, ki ga nikakor ne bo mogoče rešiti samo z nekaj odstotnim povečanjem plač, kot si to poenostavljeno predstavljajo nekateri. Za začetek bi morali ustaviti večletno zaostajanje plač za inflacijo in za rastjo produktivnosti. V nadaljevanju pa bi morali začeti uresničevati novi Socialni sporazum, s katerim so se socialni partnerji zavezali, da se bodo na področju plačne politike zavzemali za takšno rast osnovnih plač, ki nas bo približala razvitim Evropskim državam.

IZREDNE RAZMERE

V letošnjem letu se je zgodilo nekaj, kar ni pričakoval nihče. Na eni strani so ugodne gospodarske razmere botrovale visoki gospodarski rasti in k ugodnim poslovnim

rezultatom. Večajo so dobički in plače ter nagrade menedžerjem in članom nadzornih svetov.

Na drugi strani pa so nastopile izredne razmere, ki se kažejo v nenormalnem porastu cen osnovnih prehrabnih izdelkov, ogrevanja, vrtcev, zavarovanj in tako naprej. To pa močno znižuje življenjski standard državljanom, posebej še tistim, ki so plačani po kolektivnih pogodbah in so razporejeni v najnižje plačilne razrede. Zato so upravičene zahteve sindikatov po zvišanju osnovnih plač, vsaj za višino inflacije, če ne še za kakšni odstotek več.

Dejstvo, da imamo najvišjo inflacijo v EU in da so se v zadnjih dveh letih življenjski stroški štiričlanske družine povečali za več kot 600 EUR na mesec, postaja zelo zaskrbljujoče.

ZAHEVE PO VIŠJIH PLAČAH

Več kot upravičene zahteve po zvišanju plač, so delodajalske organizacije kategorično zavrile. Sindikati so zahtevali:

- *da se povečajo osnovne plače vsaj za 3,5 in ne samo za 2,5 odstotka,*
- *da se uskladijev z letošnjo inflacijo opravi že februarja in ne šele avgusta 2008,*
- *da se za nadaljnjo rast plač upošteva polna inflacija in še del produktivnosti na ravni dejavnosti in*
- *novi plačni politiko.*

Pogajanja se niso premaknila z mrtve točke. Na spremembe obstoječe kolektivne pogodbe delodajalci niso pristali. Odločno so zavrili predlog, da bi se zvišale vse osnovne plače. Po njihovem bi vsakršno delavsko večanje plač ogrozilo obstoj podjetij in delovnih mest. Bistvena razhajanja v pogajanjih so bila v tem, da so sindikati zahtevali rast vseh osnovnih plač na panožni ravni, to je v skladu z doseženo povprečno produktivnostjo panoge, delodajalske organizacije pa so vztrajale le na možni rasti plač, ki bi temeljele izključno na doseženi produktivnosti posameznega podjetja.

Upali smo, da bodo socialni partnerji našli kompromisni dogovor, po katerem bi rast osnovnih plač bila z manjšim delom vezana na panožno produktivnost, z večjim delom pa na doseženo podjetniško produktivnost. Žal do dogovora ni prišlo in zgodilo se je nam največje delavske demonstracije v samostojni Sloveniji, ki so sindikate zavezale k še višjim zahtevam in k pogajanjem za celovito usklajevanje in dolgoročno ureditev plačne politike.



Predsednik največje sindikalne centrale ZSSS mag. Dušan Semolič je ocenil, da gre tokrat za klasičen konflikt med delom in kapitalom. Sindikati so opozarjali na visoko inflacijo in višanje življenjskih stroškov, kar najbolj prizadene ljudi z najnižjimi plačami. Zato bi bil prav sedaj, ko imamo visoko gospodarsko rast in ko podjetja dosegajo visoke dobičke, pravi čas za zvišane delavskih plačah. To bi morala biti pot do evropskih plač in pot sledenja določil socialnega sporazuma o usklajevanju plač s produktivnostjo.

SLABA PODJETJA JE BOLJE ZAPRETI DANES, NE ŠELE JUTRI

Zakaj delodajalci nasprotujejo dodatnemu povišanju plač, se je spraševal Lojze Javornik v Dnevniku? Zato, ker uspešnost podjetij ni enakomerna. Pri dodani vrednosti na zaposlenega so razmerja znotraj panog tudi ena proti pet. Tako bi po mnenju delodajalcev že najmanjše zvišanje plač pokopalo podjetja z nizko dodano vrednostjo in delavci bi ostali brez dela.

Zanimiva dvoličnost predstavnikov delodajalskih organizacij, ki že leta in leta opozarjajo, da slovensko gospodarstvo ustvarja premalo dodane vrednosti. Ko gre za plače delavcev, pa postanejo ti isti predstavniki delodajalcev veliki zagovorniki ohranjanja takih podjetij in govorijo tako, kot da bi bilo ohranjanje podjetij z nizko dodano vrednostjo največja vrednota in skrb delodajalskih organizacij. Zanimivo bi bilo zvedeti, zakaj so v posameznih panogah in podjetjih tako velike razlike v ustvarjanju dodane vrednosti. Posebej še, ker je v zadnjih letih bilo poslovno okolje ugodno in bi se podjetja morala očistiti premalo donosne proizvodnje, pa nekatera tega niso storila.

Seveda so podjetja, ki imajo objektivne težave. Vendar neizplačevanje normalnih delavskih plač podjetij ne bo rešilo težav. Životarjenje ni in ne more biti nikomur v interesu. Zato ni mogoče pristajati na ohranjanju zato-hlosti in brez brezperspektivnosti podjetij ter životarjenju njihovih delavcev. Bolje bo, da podjetja, ki ne morejo izplačevati normalnih delavskih plač, zaprejo vrata danes in ne šele jutri. Na njihovem pogorišču bodo, prej ali slej, zrasla nova podjetja, z sprejemljivejšo in donosnejšo proizvodnjo.

DEMONSTRACIJE ZA VIŠJE PLAČE

Tudi mi smo se udeležili največjih delavskih demonstracij za višje plače. Na njih so udeleženci sindikatom naložili težko breme in veliko odgovornost. Po demonstracijah so delavska pričakovanja veliko večja kot pa so bila pred njimi. Manevrskega prostora za pogajanja je po demonstracijah manj. Zato obstaja resna nevarnost, da se bodo velika delavska pričakovanja sprevrgla v razočaranje. S kakršnim koli pogajalskim iztržkom delavci danes ne bodo več zadovoljni. Pričakujejo pomembne spremembe na bolje, posebej še tisti z najnižjimi plačami, ki že dolgo časa ne morejo normalno preživeti meseca.

Ali bo pri delodajalcih prevladal razum in ali se bomo izognili stavkovnemu gibanju in splošni stavki v naslednjem letu, ostaja veliko vprašanje.

Srečno in uspešno 2008!





BILI SMO NA DELAVSKIH DEMONSTRACIJAH ZA VIŠJE PLAČE, NA KATERIH SO UDELEŽENCI SINDIKATOM NALOŽILI VELIKO BREME IN ODGOVORNOST

Sindikatom in delavcem so se na demonstracijah pridružili še študentje in upokojen- ci ter ministrica za delo, predsednik stranke DESUS, predsednik stranke NSS in novoiz- voljeni predsednik države.

Povedali so:

Ministrica za delo Marjeta COTMAN je ocenila, da gre za jasen in odločen protest ter upravičen poziv delodajalcem in lastnikom kapitala k povišanju plač, posebej še v tistih panogah in podjetjih kjer so rezul- tati dela dobri. Po njenem mnenju so zahteve delav- cev po večjih plačah legitimne in upravičene.

Samo Hribar MILIČ, generalni direktor GZS je oce- nil, da »plače v Sloveniji niso nizke glede na dodano vrednost, ki jo ustvarimo. Dodana vrednost je pre- majhna, da bi gojili iluzijo o hitri rasti plač in lovljenju evropskega povprečja.« Opozoril je, da bi povečanje plač ogrozilo obstoj podjetij, delovnih mest in social- ni položaj v Sloveniji.

katero podjetje propadlo, ker ne bo zdržalo nekaj višjih najnižjih plač, naj kar, saj vlečejo učinkovitost našega gospodarstva navzdol.



Bine KORDEŽ, predsednik uprave Merkurja je menil, da bi glede na gibanje življenjskih stroškov že v letošnjem letu lahko za kakšen odstotek dodatno povečali izhodiščne plače zaposlenim. Ves čas pa zagovarja stališče, da je osnovne plače smiselno letno povečati za stopnjo inflacije in za pol do enega odstotka. Dodatno povečanje, ki ga omogoča višja produktivnost, pa mora biti v pristojnosti poslovod- stva podjetja, ki se glede na rezultate poslovanja odloča o dodatnih nagradah.

Bojimo se, da se velika pričakovanja udeležencev demonstracij nebi sprevrgla v veliko delavsko razočaranje.



Maks TAJNIKAR, dekan na EF je menil, da je inflaci- ja razširila razmik med visokimi in nižjimi plačami. Popravljanje tega razpona ne škodi niti stimulativne- mu nagrajevanju niti dosti ne pospešuje inflacije, zato misli da se zaradi tega cilja splača iti na ulice. če bo



ISKRAEMECO JE PRODAN

Jože Petek

Vera v sposobnosti.



Novica, ki za delavce ni presenečenje, saj je bila prodaja napovedana že v letu 2006, je postala realnost. Kapitalska družba (KAD), Slovenska odškodninska družba (SOD) in Iskraemeco, družba za upravljanje in svetovanje (DUS), so 97.6 odstotni

lastniški delež Iskraemeca d.d. za ca 38 mio € (101.5 € na delnico), prodali družbi El Sewedy Electrometer Egypt in El Sewedy Cables. Nizka kupnina (primerljiva podjetja v svetu kljub slabšim poslovnim izidom cenovno kotirajo bistveno višje), je bila iz strani kupca v celoti poravnana dne 14.11.2007!

Korektno.

S prodajo prehajamo v »najemniško razmerje,« kjer je negotovosti več. Kljub temu, da so bile iz stani kupca dane nekatere zaveze (npr. ohranitev števila zaposlenih), je potrebno biti realen. Iskraemeco nastopa na svetovnem trgu kjer s političnimi manipulacijami zelo težko spreminjaš zakonitosti trga.

Spremembo lastništva, ki je bila v danih razmerah edini izhod iz nezavidljive finančne situacije, spremljajo mešani občutki. Končuje se namreč več deset letna uspešna zgodba družbe, ki je svoje prepoznavnost gradila tudi na lastništvu zaposlenih. Mnogi krivdo za finančni zlom valijo na lastniško strukturo. Sam takšne trditve odločno zavračam saj je družba, ki je zrasla na pogorišču Iskre Kibernetike največji razcvet doživela ravno v obdobju, ko je »kraljevalo« notranje lastništvo.

To, da država predvsem pa domači »financerji« razen družbe Engrotuš, ki je pred kratkim z velikimi koraki vstopila na področje IT tehnologije, v Iskraemecu niso videli priložnosti kaže na nezrelost družbe, v kateri je najbolj pomembno imeti več od soseda.

Očitno je za državo bolj pomembno kupčkanje lastništva in posledično ustvarjanje bogatašev, kot vlaganje v gospodarske programe prihodnosti.

Na žalost ne moremo spregledati dejstva, da nekateri

menedžerji (npr. Bavčar, Bohorič, Zidar, Kordež, Kavčič itd.) nesramno bogatijo medtem, ko se potrošniška košarica večine državljanov počasi a vztrajno prazni. Razslojevanje, na katerega z mlačnimi besedami opozarjajo tudi nekateri politiki (v zadnjem času je na navedeno začela opozarjati tudi vladajoča struktura, ki leto dni pred volitvami očitno že nabira politične točke), je v polnem zamahu. Prihodnost družbe v kateri je delavec zgolj stroj za ustvarjanje dobička, kjer je participacija na dobičku zaposlenih utopija, kjer so mali delničarji nezaželjena stranka, kjer so delniške vzpodbude tabu itd., je preprosto povedano slaba. Zadolženost prebivalstva in revščina, ki trka na glavna vrata se večata, država pa miži in se še vedno hvali z visoko gospodarsko rastjo. Potrebno je vedeti, da kazalci visoke gospodarske rasti v družbah kjer prevladuje asocialno razmišljanje, zagotavljajo blaginjo zgolj peščici državljanov.



Kakšen bo epilog »tajkunizacije,« če lahko uporabim ta izraz, ne vem. Vem le, da tujci bolj verjamejo v naše sposobnosti kakor mi sami, kar seveda ni nič narobe. Narobe je le, da vero svetlih posameznikov uničuje sistem, ki sloni na korupciji in klientelizmu.

Naj oblast še tako zanika dejstvo je, da je človek brez vez in poznanstev nepomemben smrtnik, ki bije v naprej izgubljeno bitko z »deročo reko.« Hvala bogu, da Alpe niso prehuda ovira za prihod tujega kapitala, ki se požvižga na politiko in ki verjame v naše sposobnosti!





POVEDALI SO NAM

Za decembrsko številko Informacij gorenjskih sindikatov, so nam predsedniki sindikatov: Iskraemeco, Merkur in Telekom odgovorili na vprašanja:

- 1. Kaj pričakujete od novembrskih delavskih demonstracij v Ljubljani?**
- 2. Kakšna je bila letošnja rast plač v vaši družbi in ali so bili zaposleni deležni še kakšnih drugih izplačil?**
- 3. Kolikšna bo božičnica ali morda 13. plača?**
- 4. Ali imate veljavno podjetniško kolektivno pogodbo in kako razvit je partnerski koncept razreševanja problemov v vaši družbi?**
- 5. Ali ste vzpostavili tvorno sodelovanje z svetom delavcev?**
- 6. Kakšna so poslovna pričakovanja vašega podjetja in vašega sindikata v naslednjem letu?**

Predsednik sindikata Iskraemeco, gospod Jože PETEK



- Če protesti v času vsesplošne druginje, za katero polno odgovornost nosi obstoječa oblast, temeljijo zgolj na minimalnem povišanju plač, potem pričakovanja ne morejo biti velika. Prav je, da sindikati pokažemo »mišice« vendar pa mora protest temeljiti na bistveno višjih ciljih, poleg tega pa more biti usmerjen tako proti delodajalcem kot tudi proti vladi RS, ki je skrbnik ekonomsko-socialnega okolja. Večino delavcev je zaposlenih v podjetjih, kjer »kraljuje« nizka dodana vrednost, zato je iluzorno pričakovati višje plače, če ne bo v kratkem prišlo do večje davčne razbremenitve gospodarstva.
- Plača v naši družbi je primerljiva s podjetji naše panoge. Pred kratkim smo osnovno plačo dvignili za 2.5%. Poleg tega je bila ukinjena tudi negativna stimulacija, uvedena zaradi finančnih težav družbe tako, da je bil dvig v povprečju 4%, kar se nam zdi glede na finančno situacijo v družbi korekten dvig. Družba namreč še vedno posluje z izgubo.
- O božičnici oz. o 13. plači se še nismo pogovarjali. Podjetniška kolektivna pogodba izplačilo božičnice omogoča. Vse je odvisno od delodajalca, ki bonitete veže na rezultate poslovanja. Le ti so še vedno negativni, kar ne obeta veliko.
- V družbi smo imeli in še vedno s težko muko ohranjamo visoko razvit partnerski koncept razreševanja problemov. Produkt le tega je kvalitetna podjetniška kolektivna pogodba, ki je v naši družbi nosilen dokument delovnih razmerij. Pričakovati je, da bo delodajalec v kratkem pristopil k nekaterim spremembam, ker želi podjetniško pogodbo

stroškovno približati pogodbi dejavnosti. Sam smatram, da za to ni večje potrebe, saj stroški dela ne predstavljajo primarnen problem družbe. Trenutno je največji problem strošek materiala.

- V sindikatu ISKRAEMECO, ki je ustanovitelj Sveta delavcev (SD) v družbi, smo zadnjih 10 let z SD-jem sodelovali izredno kvalitetno. Šlo je za dopolnjevanje, ki je rezultiralo kvaliteto na vseh področjih dela. Trenutno stanje je slabo. Leta 2006 je SD prevzela »opozicija«, ki ne zasleduje skupnih ciljev temveč so v ospredju osebni interesi. Vpliv sveta delavcev, se je drastično zmanjšal.
- Poslovna pričakovanja niso velika. Želimo si predvsem, da bi družba dokončno ušla iz primeža izgube in začela poslovati na način, ki bo zaposlenim ponudil stabilnejšo eksistenčno okolje. V sindikatu večjih pričakovanj ni. Pomembno je, da ohranimo partnerski koncept razreševanja problemov, kar bo vse prej kot lahko, saj se soočamo z novo poslovno dimenzijo, ki se imenuje tuj kapital. Naše želje so usmerjene predvsem v vzpostavitev okolja, ki bi delovnim ljudem omogočil kvaliteten osebnostni razvoj. Da se bo to zgodilo, bo potrebno ustaviti druginjo, razslojevanje, predvsem pa standard dvigniti na nivo vreden državljana evropske unije.

Namestnica predsednika sindikata Skupine Merkur, gospa Mateja TAVČAR



- Od novembrskih delavskih demonstracij pričakujem, da se bo zahtevana 3,5% rast delavskih plač uresničila. Za nadaljnjo rast plač pa vsekakor menim, da mora biti vezana na uspešnost podjetja.
- Na osnovi rezultatov Skupine Merkur, za obdobje januar – oktober 2007 lahko rečemo, da je čista povprečna plača delavca v primerjavi z lanskim obdobjem porasla za 20%. Stroški dela so v skupnem znesku navedenega obdobja porasli za 19%.
- V Merkurju se dobro zavedamo, da posel delajo ljudje in da je dobro poslovanje odvisno od zadovoljstva zaposlenih. Zato vedno skrbimo, da so zaposleni primerno nagrajeni za svoje delo. Sistem nagrajevanja je izdelan tako, da motivira delavce za prizadevno in uspešno delo. Tako smo bili sadi dobrih poslovnih rezultatov, v prvi polovici leta, deležni vsi zaposleni. V mesecu septembru smo prejeli cca. 460 EUR neto nagrade. Poleg tega Merkur zaposlenim, ki so vključeni v dodatno pokojninsko varčevanje nameni mesečno vsakemu 20,03



EUR. Pokojninski načrt je tako naravnan, da dodatno stimulira višjo udeležbo oz. pripravljenost posameznika pri varčevanju.

Izbiramo in nagrajujemo najboljše sodelavce, najboljše vodje, najboljše interne trenerje oz. predavatelje, člane projektnih timov, ki so izdelali in v prakso vpeljali najboljši projekt, nagrajujemo za posebne zasluge pri razvoju družbe in podeljujemo častna članstva. Izbiramo in nagrajujemo poslovne enote v delih družbe, ki dosežejo najboljše poslovne rezultate in tisti trgovski center, ki je na osnovi kriterijev izbran za najbolj urejenega. Za vsako od teh priznanj in nagrad je opredeljena tako moralna kot finančna stimulacija.

In to še zdaleč ni vse. Poleg plače in drugih nagrajevanj je vsako nadaljnje leto bolj poskrbljeno za letovanje zaposlenih v urejenih in prijetnih počitniških kapacitetah, omogočamo kredite za nakup, adaptacijo ali gradnjo stanovanjskih površin, veliko investiramo v izobraževanje in osebno rast zaposlenih, omogočamo študije in plačujemo šolnino perspektivnim kadrom. Družba skrbi za našo rekreacijo in namenja sredstva za ogled kulturnih prireditev. Naši otroci so deležni pozornosti pred novim letom. Skrbimo pa tudi za bolne in pomoči potrebne sodelavce, ki jim namenjamo solidarnostno pomoč.

Za tiste zaposlene, ki so bili prisotni na delovnem mestu vse leto, bo izplačilo božičnice predvidoma znašalo okoli 500 evrov neto, najuspešnejši pa bodo nagrajeni še z dodatno stimulacijo, uspešnost posameznika.

4. Smo med prvimi podjetji, ki so sklenila podjetniško kolektivno pogodbo. Zadnjo spremembo smo podpisali konec preteklega leta. Osnova za spremembo je bila v podpisu kolektivne pogodbe trgovinske dejavnosti. Moram poudariti, da je večina določb v naši podjetniški kolektivni pogodbi ugodnejših za delavce v primerjavi z branžno kolektivno pogodbo.

Probleme v družbi rešujemo interno. Imamo usposobljene delavske predstavnike in dovolj pripravljenosti na strani delodajalca, za sprotno reševanje problemov.

Predsednik sindikata, predsednik sveta delavcev in delavski direktor imamo mesečne sestanke s predsednikom uprave, kakor kot tudi z izvršnimi direktorji. Vedno smo dostopni za vse zaposlene, za morebitne pritožbe, želje, pripombe in predloge. Do problemov se opredelimo na sejah Izvršnega odbora sindikata in na sejah Sveta delavcev in svoja stališča posredujemo vodstvu.

5. Svet delavcev in Sindikat Skupine Merkur delujeta z roko v roki. Podpisan imamo dogovor o sodelovanju. Svet delavcev vsako leto pooblasti sindikat za upravljanje s finančnimi sredstvi, ki jih Merkur namenja za šport, kulturo in socialo. Pri sprejemanju sprememb podjetniške kolektivne pogodbe delujemo skupaj in enotno. Vse komisije, ki delujejo v interesu delavcev so sestavljene enakovredno iz članov sveta delavcev in sindikata.

6. Naša poslovna pričakovanja v prihodnosti so, da bi kot Skupina Merkur povečevali tržni delež v Sloveniji, na trgih bivše Jugoslavije pa širili svojo prodajno mrežo. Želimo širiti in utrjevati položaj največjega trgovca s tehničnim blagom v JV Evropi. Želje in načrti Sindikata Skupine Merkur pa so, da bi družba ohranjala poslovno kulturo, ki podpira sodelovanje delavcev pri upravljanju in etični odnos do zaposlenih. Seveda pa želimo, da bi tudi v bodoče družba z delavci delila sadove poslovnih uspehov. V imenu sindikata Skupine Merkur želim vsem skupaj srečno, zdravo in uspehov polno leto 2008.

Predsednik sindikata Telekoma, gospod Boštjan PODREPŠEK



1. Pričakujem višje delavske plače. Dokazali smo, da smo solidarni in da nas od te namere ne more odvrniti nihče. Želim si, da nam ne bo potrebno iti naprej.
2. V Telekomu Slovenije, d.d. smo bili letos deležni 2,5 % povečanja plač v mesecu avgustu. Plače se izplačujejo v skladu z veljavno zakonodajo in kolektivno pogodbo. Pri oblikovanju politike plač vodstvo podjetja sodeluje tako s svetom delavcev kot s sindikatom. V pripravi so pogajanja za dodatno povečanje plač, zahtevali bomo najmanj 3,5% dvig plač. V začetku leta sta vodstvo podjetja in sindikat na podlagi tarifnega dela kolektivne pogodbe sklenila dogovor o izplačilu dela plače za poslovno uspešnost za leto 2007 (13. plača), božičnico 2007 in regresa za leto 2007.
3. Božičnica se izplača kot del plače za poslovno uspešnost delavcem na podlagi prej omenjenega dogovora, povečani za rast cen življenjskih potrebščin v obdobju od januarja do novembra 2007. Božičnico prejmejo vsi delavci s sklenjeno pogodbo o zaposlitvi, v drugi polovici decembra. Pogoj za obračun trinajste plače je 80 % izvršitev letnega plana dobička iz poslovanja na podlagi ocene dobička iz poslovanja za obdobje od januarja do novembra 2007. Za poslovno leto 2007 se izplača 13. plača v dveh delih.
4. Ker v Sloveniji nimamo panožne kolektivne pogodbe za telekomunikacije, je podjetniška kolektivna pogodba edina, ki jo imamo. Z večjimi kršitvami podjetniške kolektivne pogodbe se v Telekomu ne srečujemo. Zaradi tega že več let nismo imeli delovnega spora na sodišču. Manjše probleme rešujemo z dogovori ali z aneksi k kolektivni pogodbi. Delovni pogoji v Telekomu so urejeni, plače prejemamo redno in v skladu s podjetniško kolektivno pogodbo. Ekonomsko gledano je položaj zaposlenih v Telekomu v primerjavi s položajem zaposlenih v drugih panogah še kar ugoden, vendar pa inflacija in rast cen hrane načenjata tudi naš standard.
5. Socialni dialog v Telekomu je dobro razvit, saj se predstavniki sveta delavcev in sindikatov redno, praviloma enkrat na mesec, sestajamo z upravo na skupnih sejah. Vsi dogovori temeljijo na skupnem sodelovanju in menim, da sodelujemo korektno in v dobrobit zaposlenim.
6. Kot uspešno podjetje se dobro zavedamo motivacijskega vidika plač, zato bomo pri oblikovanju politike plač še naprej strmeli k uspešnim dogovorom z delodajalcem za izboljšanje plač zaposlenim, prav tako k izplačilu regresa, božičnice in trinajste plače. Želimo, da se tudi zaposlenim na tak način priznajo zasluge za rezultate podjetja. Želimo doseči tudi dogovor glede udeležbe zaposlenih pri dobičku podjetja. Upam tudi, da se privatizacijska zgodba v Telekomu konča, ter da se lahko delavci, ki že nekaj let živijo v psihozi privatizacije in morebitnega odpuščanja presežnih delavcev, mirno posvetijo svojemu delu in poslanstvu. Vsem bralkam in bralcem želim prijetno, pričakovanja polno novo leto 2008, predvsem pa veliko zdravja, medsebojnega razumevanja in optimizma. Naj bo leto 2008 srečno leto !



LIP BLED

Metod Purgar



Prvi pomembni dogodek je bil takoj po novoletnih praznikih. Na Rečici ob tovarni notranjih vrat smo odprli nov industrijski prodajni center, v katerega se je preselil prodajni salon. Poleg salona je obsežno skladišče, v stavbi pa so tudi prostori oddelka za inženiring.

Večino leta pa je zaznamovalo dogajanje okrog konsolidacije lastništva družbe. Država (oziroma paradržavna sklada KAD in SOD) se je odločila za prodajo svojega deleža delnic. Ker je šlo za več kot četrtinski delež družbe, je bilo od vsega začetka jasno, da mora kupec tega deleža tudi izvesti postopek prevzema družbe. Kandidatov za nakup je bilo kar nekaj, verjetno pa je večino finančnih investorjev bolj privabljalo dragoceno blejsko zemljišče kot pa lesarska proizvodnja, ki ne prinaša hitrih in velikih dobičkov. Najugodnejša ponudba za nakup državne deleža pa je le bila ponudba skupine lipovih menedžerjev, zbranih v družbi Les invest. Ta je po nakupu državnega deleža v skladu s prevzemno zakonodajo takoj najavila tudi prevzem celotne družbe. Tako smo tudi mali delničarji lahko prodali svoje delnice po enaki ceni kot paradržavna sklada in ni prišlo do oškodovanja malih delničarjev kot se dogaja v marsikaterem primeru, ko je prodaja podjetja izvedena nepregledno prek parkirišč delnic in podobnih obvodov. Verjamemo pa tudi, da je dolgoročni interes novih lastnikov, ki so hkrati tudi lipovi upravljavci, v ohranitvi proizvodnje in s tem delovnih mest, saj so sedaj pravzaprav dvakrat vezani na uspešnost podjetja.

Zadnji, za nadaljnje poslovanje Lipa pomembni dogodek, pa je ustanovitev invalidskega podjetja. Večina slovenskih lesarskih podjetij je invalidska podjetja ustanovila že pred leti, pri nas pa smo zamudili najugodnejše obdobje za ta postopek. Z vstopom v EU je postala ustanovitev invalidskega podjetja precej bolj zahtevna, tako da je trajalo kar nekaj let, da smo uredili vse potrebno in zbrali vsa dovoljenja. Z ustanovitvijo invalidskega podjetja pridobivamo nove možnosti za izboljšavo delovnega okolja in pogojev za delo invalidov.

Leto 2007 je bilo v družbi LIP Bled zelo pestro in lahko tudi rečemo, da je bilo boljše in uspešnejše kot večina v zadnjem obdobju.

Vse to dogajanje, predvsem okrog lastniške konsolidacije, je pomenilo precejšnjo obremenitev za tekoče poslovanje. Vendar pa vseeno velja, da se je poslovanje podjetja v tem letu izboljšalo. Malo je bilo pri tem tudi te sreče, da je bil položaj na tržiščih, kamor tradicionalno prodajamo svoje izdelke ugodnejši kot prejšnja leta. Omeniti pa moramo škodo, ki jo v tovarni v Bohinju povzročila septembrska vodna ujma. Tovarna v Bohinju je bila popolnoma poplavljen, en teden trdega dela na odpravi posledic delovanja podivjanih vodnih mas je trajalo, da smo spet lahko zagnali proizvodnjo, pa tudi ceste in železnica v Bohinju so bile neprevozne. Trud vseh zaposlenih je pomagal k temu, da je bila škoda omejena in vpliv ujme na uspešnost poslovanja manjši kot bi lahko bil. V tem letu (to je seveda za nas najpomembnejše) zvišale tudi plače. Povprečna plača je tako zrasla za 10%, nekoliko več v proizvodnji kot v režiji, pa tudi odvisno od uspešnosti posameznega profitnega centra. Nikakor pa zaradi tega sicer kar lepega dviga plač ne moremo biti zares zadovoljni. V preteklih letih smo namreč toliko zaostali za slovenskim povprečjem, da tudi s tem dvigom še vedno precej zaostajamo. Res pa je, da je v okviru lesarske panoge znesek lipove povprečne plače med najvišjimi. Glede na povedano o uspešnem poslovanju, pa se bomo z upravo vsekakor dogovorili o izplačilu božičnice v okviru finančnih možnosti podjetja. Pri vseh opisanih dogajanjih v podjetju st dejavno sodelovala tako sindikat kot svet delavcev. Ob vseh teh enkratnih, sicer zelo pomembnih dogodkih, smo pazili tudi na to, da ne zanemarimo vsakodnevnih problemov in tako je leto minilo.

Prihajajoče leto 2008 bo za naše podjetje jubilejno, praznujemo namreč 60 letnico obstoja. Tako bomo tokrat nazdravili še malo bolj naglas in vsem vam zaželeli vesel Božič in veliko sreče in uspeha v Novem Letu. Saj veste: življenje ni večno, lahko pa je srečno!



SVET GORENJSKIH SINDIKATOV

SVET GORENJSKIH SINDIKATOV

PRIČELI SMO Z VOLILNIMI OPRAVILI ZA IZVOLITEV NOVEGA PREDSEDNIKA SVETA GORENJSKIH SINDIKATOV

Adolf Sitar

Na željo g. Jožeta ANTOLINA, da zaradi nameravane upokojitve predčasno zaključi svoj predsedniški mandat je predsedstvo 24. oktobra 2007 odločilo, da se pristopi k volilnim pravilom in postopkom za izvolitev novega predsednika SGS. Za vodenje volilnih opravil je predsedstvo imenovalo petčlansko kandidacijsko komisijo, ki je v skladu s statutom SGS pozvala vse članice k evidentiranju možnih kandidatov.

V razpisnem času so bili evidentirani trije možni kandidati. Po zaključenem času evidentiranja je kandidacijska komisija ugotovila, da so članice evidentirale tri kandidate. Po pregledu priložene dokumentacije pa je kandidacijska komisija ugotovila, da eden od evidentiranih kandidatov ne izpolnjuje s statutom določenih

pogojev, ker nima minimalno zahtevane strokovne izobrazbe. Kandidata, ki ju je komisija že pozvala k pripravi programa - svojega videnja nadaljnjega delovanja in razvoja Sveta gorenjskih sindikatov, sta tako postala:

**mag. Rozalija SABO - Elektro Gorenjska in
mag. Rajko BAKOVNIK - Center za
participativni menedžment**

Po predstavitvi programov - videnja bodočega delovanja SGS na predsedstvu, bo v mesecu februarju sklicana volilna skupščina, ki bo na tajnih volitvah izvolila novega predsednik Sveta gorenjskih sindikatov.



*Voščimo vam vesele božične in
novoletne praznike,
polne miru, ljubezni in
medsebojnega spoštovanja.*

*Novo leto
naj vam prinese srečo in veliko
dobrega zdravja.*

*Predsednik
Sveta gorenjskih sindikatov
Jožeta Antolin*



PRVA NOVELA ZAKONA O DELOVNIH RAZMERJIH ŽE VELJA

Jasna Erman



Z objavo v Uradnem listu RS št. 103 z dne 13.11.2007 je bila zaključena zgodba sprejemanja prve novele Zakona o delovnih razmerjih. Novela je začela veljati 28.11.2007, torej petnajsti dan po objavi, razen določb, ki se nanašajo na uporabo delovne knjižice – te začnejo veljati s 1. januarjem 2009.

Zaposlovanje po uveljavitvi novele ZDR naj bi bilo torej hitrejše, fleksibilnejše in varnejše. Delodajalci so mnenja, da bodo spremembe zakona omogočile lažje »premeščanje ali prerazporejanje« delavcev brez sprememb pogodbe o zaposlitvi, saj bo mogoče pogodbo o zaposlitvi skleniti ne samo za delovno mesto, ampak tudi za vrsto dela (po strokovno utemeljenih razlagah je sklepanje pogodbe o zaposlitvi za vrsto del mogoče že po sedaj veljavni zakonodaji) in se bodo na ta način lažje prilagajali zahtevam trga.

Nedvomno pa bodo različne razlage te določbe in njena uporaba v praksi odprle številne probleme, ki se že nakazujejo, med drugim zlasti na področju varstva pri delu, plačnega sistema, idr.

RAZMERJE MED ZAKONOM IN KOLEKTIVNIMI POGODBAMI

Novela ne posega v obstoječe razmerje med Zakonom o delovnih razmerjih in veljavnimi kolektivnimi pogodbami.

Tudi ne vsebuje razveljavitvenih določb, s katerimi bi razveljavila bolj ugodno ureditev v kolektivnih pogodbah in tako posegla v veljavno ureditev v kolektivnih pogodbah. Veljavne KP torej še naprej obvezujejo delodajalce.

Nekatere določbe se pač v praksi ne bodo uveljavile, v kolikor obstoječe pogodbe določeno področje urejajo ugodneje.

IZOBRAŽEVANJE NAŠIH ČLANIC

O prihajajoči noveli Zakona o delovnih razmerjih smo v mesecu oktobru v okviru Sveta gorenjskih sindikatov tudi pripravili izobraževanje naših članic. Seminarja se je udeležilo 50 predsednikov sindikatov podjetij in sindikalnih zaupnikov, saj je bil interes po aktualnih dogajanjih v zvezi s sprejemom novele ZDR in plačno politiko precejšen. O plačni politiki v letu 2007, začetku pogajanj za Kolektivno pogodbo o plačah za leti 2008 in 2009, socialnem sporazumu za obdobje 2007 – 2009

ter o tem, kaj prinaša novela ZDR in kako jo uveljaviti v praksi, nam je strokovnjak na delovno pravno področju, g. France Kokalj, pripravil izčrpno predavanje, kot vedno podprto s številnimi aktualnimi problemi iz prakse.

Gospod France Kokalj, ki je bil v letu 2001 tudi naš sodelavec, je žal v tem času preminil. Izgubili smo velikega strokovnjaka na področju del. prava.

Poudaril je, da je poslovna uspešnost delodajalca odvisna tudi od kvalitete plačnega sistema. Odločitev o večji povezanosti plač z rezultati poslovanja podjetja zakonodaja prepušča avtonomnemu delovnemu pravu oziroma kolektivnim pogodbam med delodajalci in sindikati ter pogodbam o zaposlitvi, torej tudi morebitnemu dogovoru med delavcem in delodajalcem.

Udeležence je seznanil tudi z začetkom pogajanj za Kolektivno pogodbo o plačah za leti 2008 in 2009. Temeljne zahteve, ki so jih postavili sindikati, so:

- korekcija uskladitve plač z inflacijo za leto 2007 za 1% zaradi bistveno višje stopnje inflacije od predvidene,
- poračun inflacije januarja 2008,
- delno usklajevanje plač s povprečno produktivnostjo v dejavnosti naj bi postalo obveznost iz kolektivne pogodbe dejavnosti.

V nadaljevanju pa smo se podrobno seznanili še s tem, kaj prinašajo spremenjene določbe ZDR ter kako te spremembe uveljaviti v praksi.



VZPODBUDE ZA ZAPOSLOVANJE IN OHRANJANJE ZAPOSLOSTEV ZA INVALIDE

Jasna Erman

Invalidi imajo enake pravice in možnosti kot delavci, ki nimajo statusa invalida, da opravljajo poklic, ki ga želijo in ki ustreza njihovi usposobljenosti in zdravstveni zmožnosti, zato je potrebno razumeti tako potrebe invalidov v zaposlitvi kot tudi njihove sposobnosti.

Stopnja ali pa vrsta invalidnosti, ki je delavcu - invalidu priznana, ne moreta biti kriterij za določanje, kakšna je vrsta ali pa stopnja podpore v zaposlitvi, ki jo posameznik potrebuje, niti ne moreta biti kriterij za določanje drugega ustreznega delovnega mesta. Podpora mora biti prilagojena konkretnemu delavcu – invalidu in konkretnemu delovnemu mestu.

Pa vendar so, ne glede na izkušnje in znanja, veliki zadržki pri zaposlovanju invalidov. Invalidnost se namreč še vedno v precejšnji meri razume kot nezmožnost za delo. Tudi iz tega razloga je bilo potrebno vzpodbude za zaposlovanje oziroma ohranjanje zaposlitev za invalide zakonsko urediti.

Zakon določa več vrst vzpodbud za zaposlovanje invalidov:

Subvencija plače invalidu zaradi doseganja nižjih delovnih rezultatov invalida v primerjavi z delavcem neinvalidom, je ena najpomembnejših vzpodbud.

Invalid bo upravičen do subvencije plače, če bo zaposlen na zaščitenem delovnem mestu, lahko pa tudi v podporni zaposlitvi in v invalidskem podjetju. Na zaščitenem delovnem mestu se bo lahko zaposlil le na podlagi odločbe Zavoda za zaposlovanje, potem ko je bilo ugotovljeno, da dosega le 30 – 70 % delovnih rezultatov delavca, ki ni invalid. V enakem odstotku, kot je doseganje delovnih rezultatov, bo določena tudi višina subvencije. Invalidova plača na zaščitenem delovnem mestu bo torej skupaj s tako izračunano subvencijo dosegla zgolj minimalno plačo.

Tudi v podporni zaposlitvi bo invalid lahko upravičen do subvencije plače, če bo ugotovljeno, da dosega do 30 % manjši delovni rezultat, kot bi ga na istem delovnem mestu dosegel drug delavec, ki ni invalid. V tem primeru je višina subvencije odvisna od najnižje osnovne plače delovnega mesta, na katerem je invalid zaposlen, od minimalne plače pa le v primeru, če je ta višja.

Tudi invalidi, zaposleni v invalidskih organizacijah, bodo do subvencije plače upravičeni le v primeru, da bodo dosegali nižje delovne rezultate od pričakovanih delovnih rezultatov delavca, ki ni invalid.

Višina subvencije plače tako ne bo odvisna ne od invalidnosti in tega, kje je invalid zaposlen, ampak bo merilo to, kakšne delovne rezultate na konkretnem delovnem mestu dosega invalid, v primerjavi z ostalimi delavci, ki niso invalidi. Ne glede na subvencijo, ki jo delodajalcem povrne Sklad za vzpodbujanje zaposlovanja invalidov, bo tako invalid moral prejeti najmanj minimalno plačo.

Plačilo stroškov prilagoditve delovnega mesta in sredstev za delo

Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju nalaga obveznost plačila prilagoditve delovnega mesta in sredstev za delo delodajalcu, ki ima zaposlenega delavca, ki je postal invalid, in ki ga mora zaradi nastanka invalidnosti zaposliti na drugem ustreznem delovnem mestu.

Delodajalec, ki zaposli brezposelnega invalida na konkretnem delovnem mestu, ki mu ga je prilagodil, pa lahko za plačilo

stroškov prilagoditve in sredstev za delo na tem konkretnem delovnem mestu, zaprosi Sklad za vzpodbujanje zaposlovanja invalidov. Plačilo stroškov lahko znaša največ 70 % dejanskih stroškov, pogodba o zaposlitvi z invalidom pa mora biti sklenjena za nedoločen čas oz. za določen čas najmanj 24 mesecev.

Plačilo stroškov storitev v podporni zaposlitvi

Delodajalec bo lahko na podlagi izdelanega individualiziranega načrta podpore invalidu in delodajalcu izkoristil pravico do plačila stroškov podpornih storitev v obsegu do 30 ur mesečno, če invalid nima več pravice do zaposlitvene rehabilitacije, če ima z njim sklenjeno pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas oz. za določen čas najmanj 24 mesecev in če gre za zaposlenega invalida nad predpisano kvoto.

Oprostitev plačila prispevkov za pokojninsko in invalidsko zavarovanje

Oprostitev plačila prispevkov za pokojninsko in invalidsko zavarovanje lahko delodajalci uveljavijo za tiste invalide, ki jih zaposlujejo nad predpisano kvoto in katerih invalidnost ni posledica poškodbe pri delu ali poklicne bolezni pri tem istem delodajalcu. Oprostitev plačila teh prispevkov za zaposlene invalide pa lahko uveljavljajo tudi delodajalci, ki zaposlujejo manj kot 20 delavcev in samozaposleni invalidi. Delodajalec bo moral vlogi priložiti kopijo prijave v zavarovanje in pogodbo o zaposlitvi, iz katere bo razvidna višina invalidove plače.

Nagrada za preseganje kvote

Delodajalec, ki zaposluje več invalidov, kakor je določeno s kvoto, in delodajalec, ki zaposluje manj kot 20 delavcev in ima zaposlene invalide, katerih invalidnost ni nastala zaradi poškodbe pri delu ali poklicne bolezni pri tem delodajalcu, je upravičen do nagrade v višini 25 odstotkov minimalne plače na mesec za vsakega zaposlenega invalida nad predpisano kvoto. Višina in čas prejemanja nagrade sta določena v Uredbi o določitvi kvote za zaposlovanje invalidov.

Letne nagrade za dobro prakso

Sklad za vzpodbujanje zaposlovanja invalidov vsako leto razpiše javni natečaj za podelitev letnih nagrad delodajalcem za dobro prakso na področju zaposlovanja invalidov.





ŽALOSTEN KONEC GORENJSKIH OBLAČIL

Jože Lakota

Gorenjcem, ki prebirmo ta časopis, je dobro znana konfekcijska znamka »GORENJSKA OBLAČILA« iz Kranja. Tudi drugim, celo po nekdanji Jugoslaviji, je bila znamka ženskih oblačil znana in mnogim je prirasla k srcu po mnogih izvirnih rešitvah.



Danes je v celi Evropi tekstilna in usnjarska industrija v krizi, zato se mnogi tolažijo, da tudi pri nas ne more biti drugače. Vendar človek vedno upa, da so tudi v majhni Sloveniji poznane znamke, ki bi jih morali na nek način s kvaliteto in izvirnostjo obdržati, saj vsi Evropejci pa gotovo ne kupujejo samo poceni azijskih oblačil. Seveda je največkrat problem ali imajo novi lastniki interes nadaljevati proizvodnjo in ali uspejo dobiti sposobne menedžerje, ki bi barko rešili pred potopom.

Žal se o teh dveh dilemah, o namerah lastnikov in sposobnih menedžerjih, sprašujemo prav v žalostni zgodbi Gorenjskih oblačil. Največji lastniki Gorenjskih oblačil sta bili družbi GBD (Gorenjska borzno posredniška družba) in Modra linija iz Kopra. Direktor pa je pred dvema letoma postal Izidor Bajc, ki ima mnoge izkušnje s podjetji v likvidaciji. Časopis Dnevnik je zapisal mnenje delavcev takole: »Lahko bi delali naprej, če ne bi direktorja Bajca poslali sem, da vse skupaj zapre.«

Pa si malo osvežimo spomin in dogajanja zadnjih dveh let. To je zgodba 98 zaposlenih delavk, od katerih jih je bilo 85 včlanjenih v Svet gorenjskih sindikatov.

Leto 2006, aprila meseca

V našem časopisu je kolegica Barbara Filipov v članku »Propad ali prepoved« zapisala nekaj optimističnih pričakovanj. Zaradi slabega socialnega stanja zaposlenih, ki so tudi člani našega sindikata, pa tudi naši znanci in prijatelji, smo samo srčno upali, da se bodo ta pričakovanja uresničila. Odlomki v prispevku so se glasili sledeče:

» ... Ko so v Gorenjskih oblačilih dobili direktorja g. Izidorja Bajca, se je začelo obdobje precejšnjih sprememb. V podjetju z 58 letno tradicijo, ki trži izdelke lastne blagovne znamke in opravlja konfekcijske storitve za partnerje visokega cenovnega razreda so za razliko od preteklosti, začeli veliko vlagati ravno v trženje lastne blagovne znamke in s tem večjo prepoznavnost na trgu. Novo vodstvo je ugotovilo, da bodo morali stroške precej znižati, če želijo ostati konkurenčni. ...

... Medtem, ko je bilo Jeseničane (**tam delujoča poslovna enota šteje 100 zaposlenih, je bila prodana in se sedaj imenuje Sandy**, opomba pisca) strah, kako bo pod okriljem novega delodajalca, so se Kranjčani spraševali kaj bo z njimi brez »Jesenic«. Mnogi so bili namreč prepričani, da je ravno jeseniška poslovna enota tista, ki ustvarja dobiček družbe in da bodo zaradi prevzema le-te prenehali s proizvodnjo. Potem so se pojavile še govorice, da je povpraševanje po zemljišču (lokaciji) Gorenjskih oblačil veliko in med zaposlenimi je zavla-

dal preplah. Zaradi razmer, ki so vplivale tudi na delo zaposlenih, se je sindikat sestal z direktorjem in prejel zagotovilo, da se o prodaji zemljišča ne razmišlja. Ravno nasprotno, pojavljeno nam je bilo, da obstajajo načrti za proizvodnjo lastne blagovne znamke in želje po preureditvi hišne trgovine.

.....

.....Dela je zaenkrat dovolj, s poslovnimi partnerji so bile sklenjene pogodbe druge vrste, in predstavljeni so bili načrti za letošnje leto. Tako in zato se je po našem mnenju tudi vzdušje med delavci nekoliko popravilo.«

V članku je kolegica Filipov še zapisala (tako ji je bilo namreč predstavljeno), da je družba začela veliko vlagati v trženje svoje blagovne znamke in s tem večjo prepoznavnost na trgu (teh finančnih vložkov sicer nismo videli; smo pač verjeli, da ne bi bili preveč sitni, op.p.). Nadalje je zapisala, da je direktor Bajc ukinil norme, da bi povečal kakovost in produktivnost (kakovost že, ne vem pa kako se dela brez normativov; za sedanjí čas je to futuristična tehnika procesov, ki jo še ne razumem, op.p.), spremenil je način prodaje, da je preprečil kopičenje zaloga; prevrednotil zaloge v skladiščih, spremenil pogodbe dobaviteljem, da ne vračajo neprodanih artiklov.

Lastniki in direktor so napovedovali, da zaradi izgub neprestano iščejo racionalizacije in so se prav iz teh nagibov odločili prodati oktobra 2005 jeseniško poslovno enoto s 100 zaposlenimi. Le ta je delala za dve znani nemški družbi in delala je z dobičkom. Nisem strokovnjak, vendar se sprašujem, kateri kmet proda kokoš, ki nese zlata jajca. Sprašujem se samo, ali je še pravi čas šlo za prodajo dobro stoječega obrata za lepe denarje? Labodu iz Novega mesta so kasneje tudi prodali lastne blagovne znamke Analina in Evelina. Ali je res šlo za racionalizacijo družbe? Odgovor si poiščite sami, vendar vam ne vem svetovati v kateri ugankarski priročnik pogledajte.

Nenavaden kapitalski maneuver

Že poleti 2006 je verjetno marsikoga zmotil nenavaden maneuver. Skupščina družbe dne 30.8.2006 sprejme statut in poveča osnovni kapital družbe z 298 milijonov Sit na 596 milijonov Sit z izdajo 29.814 novih navadnih imenskih delnic. Še isti dan skupščina sprejme statut in zmanjša osnovni kapital ponovno na 298.140.000 Sit z zmanjšanjem nominalnega zneska delnic. Nato okrožno sodišče v Kranju sprejme dne 11.10.2006 sklep o navedenem povečanju kapitala in naslednji dan, to je 12.10.2006, sprejme nov sklep o enakem zmanjšanju osnovnega kapitala. Ta maneuver je očitno popolnoma zakonit zato sodišče oba sklepa objavi na isti strani v uradnem listu RS dne 23.10.2006. Seveda je ta maneuver navadnim zemljanom nerazumljiv, podkovanemu direktorju in lastnikom pa je izvrstno uspel. Vprašanje, ki nas tare je samo v tem, kako na te stvari vplivati, jih poskusiti preprečiti in ohraniti delovna mesta.



Leta 2007, aprila meseca

Pa je napočilo leto 2007. In zopet nesrečni mesec april. In kolegica je v našem časopisu zopet napisala članek »SANDY NA PRAVI POTI, GORENJSKA OBLAČILA PA V TEŽAVAH?« Članek se je začel takole udarno: »še ne dolgo nazaj ena družba, ena zgodba in ena usoda, danes pa vsaka družba živi in piše svojo zgodbo o (ne)uspehu.«

In potem aprila zapišemo v članku nekaj vrstic, ki udarijo kot atomska bomba v življenje posameznika in začne se 100 žalostnih življenjskih zgodb. Kolegici se je zapisalo takole: »...In kot kaže so se slutnje delavcev izkazale za realnost in njihovi občutki, da jim ne gre najboljši, za prave. Direktor družbe g. Bajc je zaposlene namreč seznanil, da sta dva glavna kupca Gorenjskih oblačil odpovedala sodelovanje in, da zaradi tega, ker ni novih naročil, ostanejo doma in koristijo ure in lanskoletni dopust. Kako se bo zgodba končala ne ve nihče, se pa že pojavljajo govorice, da bi se naj začel postopek prostovoljne likvidacije.«

Kaj pa vsi direktorjevi ukrepi, novi prejemni, nove pogodbe s kupci, vlaganje v lastne znamke? Res ni šlo ali so bili poskusi samo navidezni, prikazani navzven in namenjeni povsem drugačni? Se je res kaj dogajalo za ohranitev proizvodnje ali so bile to samo besede, da nas pomirijo? Taki pomisleki se nam porajajo za to, ker so novi lastniki dobili v last 30 let staro, lepo proizvodno-poslovno stavbo in okoli nje je precej zemljišča. Lokacija je blizu centra Kranja. Ali se pri taki lastnini sploh še želi ukvarjati s proizvodnjo?

Čuden občutek me pesti

Ne morem se otresti neke primerjave z bližnjo, nekaj sto metrov oddaljeno tekstilno firmo Aquasavo (v lasti Italijanov) – bivši Tekstilindus. Italijani so te obrate Tekstilindusa kupili leta 1993. Nekateri obrati so izpred druge svetovne vojne, nesodobni, preje zastareli, v dokaj slabem stanju, vendar tam proizvodnja teče že 14 let. Nudila je zaposlitev že 620 delavcem, sedaj ji zaposlujejo okrog 500. Če bi največja lastnika Gorenjskih oblačil, to sta GBD in Modra linija, kupila to propadlo tovarno Tekstilindus, bi se vsi skupaj z menedžerji sigurno bolj trudili za obstanek proizvodnje, saj se prodaja objektov in zemljišča ne bi splačala. V trenutni obsedenosti slovenske družbe po nakupih dobrih zemljišč in objektov, pa res malo ljudi razmišlja kovati dobičke s proizvodnjo, če pa dobre dobičke prinaša samo preprodaja in mešetarjenje.

In nastopil je žalosten mesec maj!

Še v aprilu smo v našem časopisu zapisali, da ne vemo kako se bo zgodba končala. Vendar lastniki so poskrbeli za prvomajsko darilo in nas 30. aprila obdarovali za Praznik dela z novico, da je skupščina sprejela sklep, da se začne postopek redne likvidacije družbe Gorenjska oblačila ter se za likvidacijskega upravitelja imenuje direktorja Bajca. Seveda direktor takoj za tem ni bil dosegljiv in nismo bili seznanjeni o nadaljnjem poteku. Sledila je dne 18.5.2007 objava likvidacije družbe v uradnem listu. Delavkam so se začele vročati odpovedi delovnega razmerja in začeli smo pogovore z direktorjem, ki pa v začetku ni kazal pretirnega sodelovanja kot tudi ni enako razumel svojih obveznosti do delavk kot smo trdili predstavniki Sveta gorenjskih sindikatov.

Po nekaj sestankih in z našo pomočjo tako, da smo tudi mi preračunavali obveznosti družbe do delavcev, smo po enem mesecu le zaključili finančne obveznosti družbe do delavk. Delavkam so bile na podlagi naših zahtev in razgovorov z direktorjem izplačane naslednje denarne obveznosti:

- neizkoriščen dopust za leto 2006 in sorazmerni del dopusta za 2007,

- ves višek prerazporejenih opravljenih delovnih ur,
- celotni regres za družbe z izgubo,
- polne odpravnine po 109. členu ZDR.

Delovno razmerje je vsem 98 delavkam prenehalo sredi junija, vse denarne zahtevke pa so dobile poplačane do sredine julija.

Nato nastopi socialna država!

Delodajalec je seveda po zakonu o likvidaciji družbe in o brezposelnih delavkah moral obvestiti tudi Zavod za zaposlovanje Kranj. Zavod je bil zelo hiter in že za 14. maja sklical sestanek z vsemi odpuščenimi delavkami. Prišle sta dve dami, delavcem razložili vse postopke prijave na zavodu, navedle vse pravice brezposelnih in poudarile tudi njihove dolžnosti. Ni bilo vprašanj, vse je bilo razumljivo.

In kako naprej. Po besedah predstavnic zavoda je v okolici Kranja veliko prostih delovnih mest in za mnoge službe ne bodo problem. Čudovita novica in človek jo rad sliši. Če si brez službe pa tudi nisi izbirčen. Toda sledijo vprašanja: kakšna pa so ta dela? Sto delavk, med njimi največ kvalificiranih šivilj in nekaj tehnikov in nekaj priučenih šivilj.

In sledi razlaga predstavnic z zavoda: delo, ki je na voljo ni iz konfekcijske stroke; če je že kvalificirano, je za minimalno plačo; v glavnem je nekvalificirano delo, ki ga pa po zakonu, če ne takoj, pa zelo kmalu moraš sprejeti, drugače si ob nadomestilo. Večina dela ponujajo firme za posredovanje dela. Po navadi ti zagotovijo minimalno plačo, pri tem pa si ti poraja več vprašanj, kot na primer: koliko ur na mesec boš delal, kakšen bo tvoj razpored dela, ali boš dobil plačano malico, ali boš dobil plačan prevoz na delo in koliko; gotovo pa bo pogodba o zaposlitvi za določen čas. In to je nebeški raj in se kot država hvališ, da imaš dovolj dela vendar delavci so razvajeni in nočejo delati. Kam plujejo?

In stanje čez pol leta!

Pojavil se je nov konfekcijski partner Inteks oblikovanje, ki je začasno zaposli okrog 40 delavk in se v tem mesecu selijo v prostor tovarne IBI. Okrog 20 delavk si je samo poiskalo službe, nekaj jih čaka na zavodu na upokojeitev, ostale so brezposelne in čakajo na zaposlitev. Koliko služb je delavkam poiskal zavod nam ni znano. Če pa prejmemo to informacijo od zavoda, jo bomo z veseljem objavili in delavke tudi povprašali, kakšne so te nove službe.

Vsi vemo, da je v tekstilni industriji res težko. Želeli bi se več firm kot je SANDY, vendar kdo naj nam jih podari, če jih sami niti ohraniti ne znamo.



Marjana Blasutto – predsednica sindikata več kot 18 let in več kot 30 let zaposlena v GO.

Zahvaljujemo se ji za požrtvovalno delo, ki je bilo v tekstilni industriji mnogokrat zelo naporno. Želimo ji zdravja ter še vrsto zadovoljnih let v tretjem življenjskem obdobju.

Predsednica sindikata Gorenjskih oblačil ga Marjana Blasutto je sedaj po nekaj mesecih čakanja doma dejala:

»Še vedno sem prepričana, da ta likvidacija ni bila potrebna. Delavke so bile dobre šivilje, pridne, mnoge so delale že 30 let in proizvajale smo kvalitetne artikle. Če bi novi lastniki imeli interes in vizijo za nadaljevanje proizvodnje, bi naša firma še dolgo živel. Tako pa je lastnike navdihoval samo zaslužkarski interes.

Ob prvi novici o zapiranju firme nas je doletel velik šok. Še večji stres pa doživiš, ko ostaneš doma in se po tridesetih letih dela v isti firmi in z istimi sodelavkami zaveš realnosti in drugačnega vsakdana. Mnoge bodo rabile kar nekaj časa, da se tega stresa otresejo in zaživijo na novo.«



SINDIKAT DELAVCEV ČISTILNIH SERVISOV

Veronika Potočnik

V letu 2004 je bil ustanovljen Sindikat čistilnih servisov, ki je malo drugače organiziran, kot je praksa ostalih organiziranih sindikatov v družbah.

Sindikat delavcev čistilnih servisov združuje delavce, ki so zaposleni pri različnih delodajalcih. Njegov predsednik je **g. FERID ŠUPUK**, ki pa je zaposlen pri Svetu gorenjskih sindikatov, toda njegova zaposlitev ni vezana na predsedovanje, saj opravlja to funkcijo volontersko in prav on je tisti, ki hodi po kostanj v žerjavico pri posameznih delodajalcih.

Sindikat je organiziran tako, da združuje delavce različnih delodajalcev. V družbah, kjer je več članov, je imenovan sindikalni zaupnik, pri ostalih pa predsednik predstavlja posamezne člane. Člani sindikata imajo enake pravice in ugodnosti, kot jih imajo vsi člani Sveta gorenjskih sindikatov. Sindikat delavcev čistilnih servisov je tudi član Sindikalnega sklada, tako, da imajo njegovi člani prav vse ugodnosti tudi iz tega naslova.

Vsi člani so deležni brezplačne pravne pomoči. Predsednik sindikata sodeluje s posameznimi delodajalci, če se tam pojavljajo napake oziroma so ogroženi delavci oziroma njihova delovna mesta. Vedno sodeluje pri prevzemu delavcev, saj se tam največkrat pojavljajo razni »divji prevzemi«, ki delavcem vsekakor v nadaljevanju niso v korist.

Predsednika smo povprašali, kateri so največji problemi pri delodajalcih in kako jih rešuje:

Naše članice so predvsem čistilke. Njihovo delo pri delodajalcih ni cenjeno in njihove plače so zelo nizke, ne samo zelo, ampak **sramotno nizke**. Skoraj nobena delavka ne zasluži več kot minimalno plačo, kar zneso 538,53 € bruto in je neto 389,38 € oziroma 93.311 sit, in to samo v primeru, da ni odsotna zaradi bolezni. Potem pa se delodajalska stran sprašuje, **zakaj demonstracije, zakaj nestrinjanje s plačno politiko**. Ali se kdo vpraša, kako delavke preživijo s tako plačo? Ali je mogoče že kakšen delodajalec pristal na delitev dobička med delavce dokler ne bo zakonske prisile?!, pa še takrat bodo profesionalno prikrili dobiček, tako, da delavcem tudi takrat ne bo nič pripadalo.

Predvsem me moti, da niso izdelani kakšni oprijemljivi normativi za obseg opravljanja čiščenja, saj delodajalci čistilkam nalagajo vedno večje kvadrature prostorov za čiščenje. Od njih zahtevajo skoraj nemogoče, če pa delavka ne uspe v rednem delovnem času vse natančno očistiti, ji naslednji dan že prinese opomin zaradi neizpolnjevanja obveznosti iz pogodbe o zaposlitvi iz krivdnih razlogov. Močno si želim in si tudi prizadevam, da bi bile te zadeve bolj natančno urejene in ne vse le prepuščeno delodajalcu samemu oziroma njegovi potrebi.

Zanima nas ali delodajalci spoštujejo kolektivne pogodbe in ali ima kateri od čistilnih servisov svojo podjetniško kolektivno pogodbo?

Delodajalci več ali manj poznajo samo obveznosti delavcev, za pravice pa so bolj gluhi. Za nekatere delodajalce je zavezujoča Kolektivna pogodba med delavci in družbami drobnega gospodarstva. Vendar jih je na vsako pravico delavca potrebno posebej opozoriti, da se potem po nekaj mesečnih pregovarjanjih le prizna. Največ težav je predvsem pri izplačilu jubilejnih nagrad in solidarnostnih pomoči. Delodajalci ne pristajajo na to, da prevzetim delavcem pripada jubilejna nagrada za delovni jubilej za delovno dobo pri obeh delodajalcih.

Pri delodajalcih, pri katerih so zaposleni naši člani, še ni bila sklenjena nobena podjetniška pogodba, se pa dogovarjamo z

nekaterimi, da bomo v tej smeri delali v prihodnjem letu. Vsak delodajalec se namreč boji, da bo ob sklenitvi podjetniške kolektivne pogodbe delavcem moral dati več, kot mu je dolžan dati po veljavni zakonodaji.

Kako pa delodajalci določajo letni dopust delavcem in kako je z izplačilom regresa, božičnice in trinajste plače?

Žalostno je, da delodajalec določa letni dopust po Zakonu o delovnih razmerjih, saj svojih kriterijev nima izdelanih. Tako, da imajo delavci 20 dni rednega letnega dopusta in še ostalih nekaj dni, če jim po Zakonu pripada. Na delovno dobo in vplive okoliščin pa delavci ne dobijo nič dopusta.

Kar se tiče izplačila regresa pa moram povedati, da vsakoletno opozarjamo na izplačilo, vendar nekateri trmasto vztrajajo na izplačilo v dveh delih, nekateri pa celo izplačujejo najnižji regres, čeprav ne morejo dokazati, da poslujejo z izgubo. Tako, da smo se že dogovarjali, da bomo delodajalcem po sodni poti

dokazali kaj je njihova dolžnost, saj nas včasih jemljejo preveč neresno.

O izplačilu božičnice in trinajste plače pa se delodajalci izgovarjajo s tem, da vsak mesec delavkam dodajajo dodatek do minimalne plače in smatrajo, da je to za njih dovolj. O izplačilu se dogovarjamo z vsakim delodajalcem posebej. Včasih nam uspe dogovoriti vsaj kakšno malenkost in tako upam bo tudi letos.



Ferid Šupuk – predsednik sindikata

Ali menite, da je članstvo v Sindikatu prednost za zaposlene pri manjših delodajalcih?

Vsekakor je prednost, vendar je delavce strah, da jih delodajalec ne bo začel šikanirati zaradi članstva v sindikatu. Nekaj nasprotovanj pri delodajalcih je, toda na koncu se izkaže, da so člani pri delodajalcu enako obravnavani, kot nečlani. Nekateri nočejo obračunavati članarine, vendar po obrazložitvi, da jim to nalaga Zakon o delovnih razmerjih se pač vsi delodajalci podredijo in obračunavajo in nakazujejo članarino tako, kot je določeno s pristopno izjavo člana.

Ali bi za konec še kaj želeli dodati?

Resnično bi rad vsem zaposlenim delavcem predlagal, da se včlanijo v sindikat, saj je delovanje bolj uspešno, če je v posamezni družbi zaposlenih več članov sindikata. To lahko storijo z izpolnitvijo pristopne izjave, ki jo dobijo pri Svetu gorenjskih sindikatov. Poslali vam jo bomo po pošti, če pokličete in zaprosite zanj na telefon 04 23 19 800. Posredovali vam bomo tudi, kakšne ugodnosti si pridobite s članstvom v našem sindikatu.

Ob koncu pa bi rad zaželel **SREČNO, ZDRAVO IN USPEŠNO** leto 2008 vsem našim članom in njihovim družinam, vsem zaposlenim in vsem ostalim državljanom!

PRAVICE IN OBVEZNOSTI STRANK PRI SKLEPANJU POGODB O ZAPOSLOITVI

Veronika Potočnik



Delodajalec, ki zaposluje nove delavce, mora prosta delovna mesta oziroma vrsto dela javno objaviti. Objava prostega dela mora vsebovati pogoje za opravljanje dela in rok za prijavo, ki ne sme biti krajši od petih dni. Delodajalec, ki ima zaposlene delavce za določen čas oziroma s krajšim delovnim časom in

zaposluje na prosta dela za nedoločen čas oziroma s polnim delovnim časom, mora o prostih delovnih mestih oziroma o javni objavi prostih delovnih mest pravočasno obvestiti delavce na oglasnem mestu na sedežu podjetja.

Brez javne objave pa lahko delodajalec sklene pogodbo o zaposlitvi, če gre za:

- sklenitev nove pogodbe o zaposlitvi med delavcem in delodajalcem zaradi spremenjenih okoliščin,
- obveznosti delodajalca iz naslova štipendiranja,
- zaposlitev invalida po zakonu, ki ureja zaposlovanje invalidov,
- zaposlitev za določen čas, ki po svoji naravi traja največ tri mesece v koledarskem letu ali zaposlitev za določen čas za nadomeščanje začasno odsotnega delavca,
- zaposlitev za nedoločen čas osebe, ki je pri delodajalcu opravljala pripravništvo, oziroma, ki je bila pri delodajalcu zaposlena za določen čas razen v primeru zaposlitve za določen čas (če je bila pogodba o zaposlitvi sklenjena za določen čas 1 leto, zaradi neizpolnjevanja razpisanih pogojev za opravljanje določenega dela in je bila pogodba o zaposlitvi sklenjena zaradi nujnosti nemotenega opravljanja dela) in razen v primeru zaposlitve za določen čas za nadomeščanje začasno odsotnega delavca,
- zaposlitev za določen čas zaradi dela v prilagoditvenem obdobju na podlagi dokončne odločbe in potrdila pristojnega organa, izdane v postopku priznavanja kvalifikacij po posebnem zakonu,
- zaposlitev s polnim delovnim časom osebe, ki je bila pri delodajalcu zaposlena s krajšim delovnim časom,
- zaposlitev družbenikov v pravni osebi,
- zaposlitev družinskih članov delodajalca, ki je fizična oseba (za družinske člane se štejejo: zakonec oziroma oseba, ki je zadnji dve leti pred sklenitvijo pogodbe o zaposlitvi živela z delodajalcem v življenjski skupnosti, ki je po predpisih o zakonski zvezi in družinskih razmerjih v pravnih posledicah izenačena z zakonsko zvezo; otroci, posvojenci in pastorki; starši – oče, mati, očim in mačeha, posvojitelji ter bratje in sestre),
- zaposlitev voljenih in imenovanih funkcionarjev oziroma drugih delavcev, ki so vezani na mandat orga-

na ali funkcionarja v lokalnih skupnostih, političnih strankah, sindikatih, zbornicah, društvih in njihovih zvezah

- poslovodne osebe, prokuriste,
- druge primere določene z zakonom.

Delodajalec ne sme prostega dela objaviti samo za moške ali samo za ženske, razen, če določen spol predstavlja bistven in odločilen pogoj za delo. Objavljeno prosto delo mora biti dostopno vsem, ki izpolnjujejo predpisane pogoje in morajo biti enako obravnavani ne glede na spol, narodnost, raso ali etnično poreklo, nacionalno in socialno poreklo, barvo kože, zdravstveno stanje, invalidnost, vero ali prepričanje, starost, spolno usmerjenost, družinsko stanje, članstvo v sindikatu, premoženjsko stanje ali drugo osebo okoliščino. Če pogledamo v naše časopise, kakšni so oglasi naših delodajalcev lahko mirno rečemo, da jih je kar nekaj, ki že vnaprej obravnavajo kandidate diskriminatorno. Kot je na primer oglas, ki se začne nekako takole: iščemo mlade, dinamične sodelavce, ali celo pri objavi oglasa želijo, da kandidati prijavi in življenjepis priložijo svojo sliko, in podobni. Za objavo prostega delovnega mesta, ki je v nasprotju z določili Zakona o delovnih razmerjih je predpisana globa za delodajalca – pravno osebo od 3000 do 20.000 €.

Delodajalec sme od kandidata zahtevati le predložitev dokazil o izpolnjevanju pogojev za opravljanje dela. Od kandidata ne sme zahtevati podatkov o družinskem oziroma zakonskem stanu, podatkov o nosečnosti, o načrtovanju družine oziroma drugih podatkov, če niso v neposredni zvezi z delovnim razmerjem. Na koncu pa se, še navkljub vsem možnim zakonskim preprečitvam diskriminacije, delodajalec sam odloči, katerega kandidata bo zaposlil, čeprav je tudi za kršenje teh določil predpisana sankcija.

Delodajalec mora v osmih dneh po sklenitvi pogodbe o zaposlitvi pisno obvestiti neizbranega kandidata o tem, da ni bil izbran.

Novela Zakona o delovnih razmerjih v tem delu prinaša določbe Evropske direktive o enakih možnostih zaposlovanja (Dir 78/2000/ES) in uresničevanje načela enakega obravnavanja po ZUNEO (Zakon o uresničevanju načela enakega obravnavanja). Po tej direktivi mora namreč vsa nacionalna zakonodaja držav članic EU izrecno definirati vse tri oblike diskriminacije.

INFORMACIJE so glasilo, ki ga izdaja Svet gorenjskih sindikatov
Glavni in odgovorni urednik: Jože Antolin

Tehnični urednik: Adolf Sitar

Tisk: Tiskarna Požgaj, priprava za tisk: BOLD

naslovnica: FOTOSPRING



NOVOSTI V DOORS MOJSTRANA

Jože Lakota

Družba DOORS Mojstrana je majhen kolektiv, ki izdeluje vhodna vrata. Zaposlenih je vsega okrog 50 delavcev vendar je družbo vredno pohvaliti iz dveh razlogov.

Prvič se nekdanji LIPov obrat na tem zahtevnem potrošniškem trgu z dokaj obrtniško proizvodnjo in ne serijskem številom proizvodov že nekaj časa kar dobro drži. Sicer to ne prinaša nekih bajnih zaslužkov in dobrih plač, vendar v okolici kot je gornjesavska dolina je tudi to število delovnih mest dobrodošlo.

Drugič pa je nujno pohvaliti vodstvo družbe, ki je imelo kljub majhnosti interes to poletje pripraviti in sprejeti kolektivno pogodbo ter splošne akte, ki določajo organizacijo dela in plačni sistem. Seveda vodstvo pri tem ni obšlo sindikata kot se to včasih dogodi v nekaterih dobro stoječih družbah z boljšim oziroma lažjim zaslužkom na trgu.

Vodstvo družbe oz. njen direktor Aleš Jerala je namreč že spomladi napovedal sindikatu, da bo pripravil kolektivno pogodbo in akt o notranji organizaciji in sistemizaciji delovnih mest ter akt o nagrajevanju delovne in poslovne uspešnosti. Izrazil je željo, da se določeni odnosi z notranjimi pravilniki razjasnijo, s ciljem, da bi v bodoče prihajalo do čim manj zapletov. Jasna kolektivna pogodba kot tudi splošni akti so resnično prvi pogoj za uspešno urejanje odnosov z delavci ter izboljševanje klime kljub včasih težkemu finančnemu položaju in ne zadovoljivo dobrih plač.

Pogajanja za podjetniško kolektivno pogodbo z delodajalcem, ki jih je v imenu sindikata opravil predsednik **Janko Pintar** ob pomoči Sveta gorenjskih sindikatov, lahko pohvalimo. Tekla so partnersko, z ustreznim iskanjem rešitev na obeh straneh in z medsebojnim spoštovanjem.

Zadovoljni smo, da si je vodstvo družbe DOORS zastavilo tak cilj in se tudi potrudilo, da je delavcem akte in bodoče nagrajevanje obrazložilo na zboru delavcev. Tak pristop vodstva do delavcev in sindikata se podjetju obrestuje tudi v boljši klimi in sčasoma v boljšem poslovanju. Kar je za delavce najvažnejše pa upamo, da v bodoče tudi v boljših plačah.

Naj zaključim!

Podjetje DOORS Mojstrana ima sedaj urejene notranje predpise in vložen čas ter trud nista bila zastonj. Veseli bomo, če bodo kmalu tudi dohodki

družbe tako veliki, da bi tudi delavci imeli kaj več od tega. Se pravi, poleg novih predpisov si želimo tudi boljše plače za delavce, saj vsak nizko plačan delavec hodi v službo predvsem zaradi plače. Želimo, da se jim v naslednjem obdobju poslovanje izboljša in bodo to občutili tudi pri plačah.

Priporočilo za boljše odnose v družbi!

Za doseganje boljših poslovnih rezultatov in dobre klime v družbi ni dovolj, da je samo sindikat seznanjen z akti in da so akti razobešeni na oglasni deski. Vodstvo vsake družbe se mora potruditi, da vse delavce tudi seznani z vsebino aktov. Samo v takih primerih v podjetju prihaja do manj problemov in sčasoma do boljše klime med delavci.



Janko Pintar
predsednik sindikata DOORS



DRUŽBA ZA VAROVANJE G4S – GROUP 4 SECURICOR

Jože Lakota

Group 4 Securicor, ki se je pred dobrim letom preoblikovala iz družbe G4 Securitas in je postala last Holandske družbe je še posebno Gorenjcem poznana bolj na kratko kot družba za varovanje G4. Zaposlenih je okrog 220 delavcev, od tega jih je nekaj manj kot polovica zaposlenih na Aerodromu na Brniku, ostali pa večinoma po gorenjskih firmah in nekaj še v Ljubljani in okolici.

To poletje so delavci v družbi začutili, da se na trgu razmere zaostrejejo, kar nedvomno vpliva na poslovanje družbe. Zaostreno poslovanje pa nemalokrat naj prvo vpliva na stroške dela, to pa so plače in razni drugi prejemi delavcev. Začeli so spoznavati, da se morajo organizirati v sindikat, če želijo postati sogovornik direktorju družbe. Vršilec dolžnosti direktorja družbe je v spomladanskih mesecih postal **g. Mladen Klavora**. V mesecu novembru so g. Klavora novi nizozemski lastniki imenovali za 4 letni mandat.

Že v mesecu juliju so se nekateri delavci sestali s predstavniki Sveta gorenjskih sindikatov. Predstavljeno jim je bilo naše delovanje ter ugodnosti, ki jim jih nudi sindikalni sklad SGS. Delavci so se že na prvem sestanku odločili, da organizirajo podjetniški sindikat in pristopijo v Svet GS. Kmalu so se začele aktivnosti in pripravili so se vsi potrebni akti, da se je sindikat G4S registriral kot pravna oseba. Predsednik sindikata je postal **Slavko Križnar**.



Slavko Križnar – predsednik sindikata G4S

Konec septembra je bil članski sestanek na katerega so bili vabljeni tudi nečlani sindikata, ki so imeli željo vključiti se v pogovor o najbolj aktualnih oz.

problematičnih zadevah iz medsebojnih odnosov, področja organizacije dela, o pravicah in obveznostih iz delovnega razmerja. Predsednik Križnar je podal tudi poročilo o aktivnostih od dneva ustanovitve dalje.

Izpeljane so bile tudi volitve v izvršni odbor sindikata G4S in člani so postali naslednji sodelavci: Grubar Mojca, Janez Martinčič, Milorad Važič in Jožica Uskokovič.

Do tega trenutka se je v sindikat vključilo že 55 delavcev.

Konec novembra smo bili sindikalisti povabljeni tudi k direktorju družbe g. Mladenu Klavori. Predstavil nam je vizijo družbe, strategijo nadaljnjega razvoja ter spregovoril o preteklih kadrovskih menjavah na vrhu družbe. Prisotni smo ga opozorili, da je kolektivna pogodba za dejavnost zasebnega varovanja odpovedana, zato je potrebno marsikatero zadevo s področja delovnih razmerij urediti, ker je trenutno nastala pravna praznina. Obstoječi pravilnik o delovnih razmerjih in pravilnik o plačah ne ponujata ustreznih rešitev. Direktorja smo tudi opozorili, da narašča nezadovoljstvo med delavci, ker so nekatere zadeve urejene po domače brez ustreznih meril v splošnih aktih. Mnenja smo, da se klima med zaposlenimi slabša, za kar so nedvomno odgovorni direktor in njemu podrejeni vodilni delavci. Razgovor smo zaključili z dogovorom, da se v naslednjih mesecih izpostavljene zadeve uredijo. Uredijo naj se s podjetniško pogodbo in drugimi splošnimi akti družbe ter naj se moči usmerijo v izboljševanje klime med zaposlenimi. Nedvomno bi k temu prispevala pošteno izplačana božičnica (ne po obrazih temveč po dobro opravljenem delu). Na naslednjem razgovoru z direktorjem pričakujemo skladno s poslovno vizijo več pogovora o kadrovsko-socialni viziji družbe.





ELEKTRO GORENJSKA PO VROČEM POLETJU SE JE UMIRILO

Jasna Erman



Letošnje poletje je bilo v Elektru Gorenjska zelo vroče. V mesecu maju so bile izvedene volitve v svet delavcev, ki ga je v naslednjih mesecih čakalo kar nekaj zelo zahtevnih nalog. Naloge so bile predvsem kadrovske: izvoliti predsednika sveta delavcev in namestnika, izvoliti dva nova člana nadzornega sveta, jeseni voliti preko nadzornega sveta predsednika uprave EG. To pa je področje, ki je v Sloveniji trenutno najbolj občutljivo, zelo zahtevno in mnogokrat zelo sporno, ker se kadruje po političnih kriterijih in ne strokovnih. Kadrovske zadeve pravzaprav najbolj delijo Slovence na dva tabora.

Po opravljenih volitvah v mesecu maju je bilo v novem svetu delavcev stanje naslednje: od 9 članov sveta delavcev so 4 člani včlanjeni v Sindikat EG (SEG, vključen v SGS - **predsednik Milan Pristavnik**), 4 člani so včlanjeni v Sindikat delavcev elektra (SDE, vključen v Zvezo svobodnih sindikatov – predsednik Leopold Zupan), en član pa ni včlanjen v noben sindikat, vendar ga je po kandidacijskem postopku predlagal nasprotni sindikat. Zato je bila njegova nevtralnost takoj vprašljiva, še posebno, ker akti sveta delavcev pri mnogih zelo pomembnih odločitvah zahtevajo za odločanje minimalno večino.

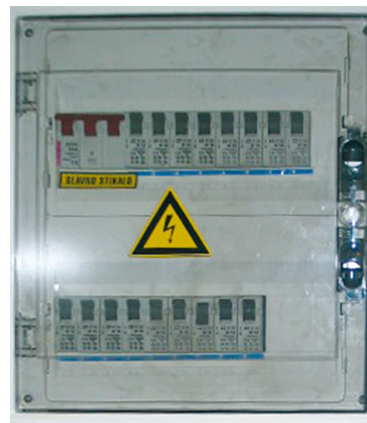
Pa se je začelo

Nekaj manjših zapletov je bilo že ob konstituiranju sveta delavcev, ugotavljanju kateri aneksi k poslovniku veljajo oz. ne veljajo. Sporni so bili tudi nastajajoči zapisniki, itd.

Na zadnjih dveh sejah sklica prejšnjega sveta delavcev so bili spremenjeni akti SD tako, da se je za sprejemanje nekaterih pomembnih zadev potrebovalo več kot tri glasove. Seveda nekaterim članom iz sosednjega sindikata to ni bilo po volji, zato so želeli akte sveta delavcev zopet spremeniti tako, da bi pri mnogih zelo pomembnih odločitvah zadostovali za odločanje že

samo trije glasovi. Znižalo naj bi se tudi potrebno število prisotnih za sklepčnost na sejah. Štirje člani SD, ki so tudi člani sindikata SEG, so bili mnenja, da je nedopustno vse pomembne zadeve iz 93., 94., 95. in 98. člena Zakona o sodelovanju delavcev pri upravljanju (ZSDU) kot tudi sprejem aktov SD in imenovanje članov v nadzorni svet po novem možno izglasovati, če za njih **glasujejo trije od devetih članov** sveta delavcev.

Vendar so bile pred novim svetom delavcev še bolj zahtevne naloge. Namreč, imenovati dva nova člana v nadzorni svet, čeprav ni bilo čisto jasno, kdaj sploh poteče mandat starima članoma NS. Zadeve so se zapletle tako daleč, da bi pri nadaljnjem zapletanju lahko ostali brez predstavnikov delavcev v nadzornem svetu. Vendar je k sreči prišlo do dogovora in sta v nadaljevanju na sejah nadzornega sveta sodelovala stara člana, g. Damjan Peric in Borut Jereb. Med najpomembnejšimi točkami NS, kjer bi bilo zelo škodljivo, če zaposleni ne bi imeli svojih predstavnikov v nadzornem svetu naj omenimo samo točko, ko se je ukinjal status javnega podjetja ter točko, ko se je sklepal aneks o najemu infrastrukture k pogodbi s SODO.



Kresanje mnenj in predlogov

Štirje člani sveta delavcev, ki so tudi naši člani sindikata, so zopet predlagali, da naj vsaka stran kandidira po enega člana iz vsake interesne skupine in naj bo le-ta seveda tudi izvoljen. Ta predlog je bil zavržen in spor se je zaostрил. Ti štirje člani so na svet delavcev naslovili peticijo za odpravo škodljivih razmer v svetu delavcev, ki jo je podpisalo veliko število delavcev in take podpore ni bilo moč spregledati. Seveda je druga stran



takoj odgovorila in pozivala delavce, naj prislusneje njihovim argumentom. Ta odgovor na peticijo so seveda podpisali 4 člani sveta delavcev, ki so člani nasprotnega sindikata ter tudi nevtralni član SD. Tudi v tem odgovoru se najde kakšno zrnje in dobre namere, če so seveda resnične. Naj omenimo tisti predlog, ki je zapisan v zaključku, da bodo namreč poskušali preko Stalnega koordinacijskega odbora za sodelovanje med svetom delavcev in sindikati doseči enotno sodelovanje vseh predstavnikov zaposlenih, pa mogoče tudi združitev sindikatov v dobro in korist vseh zaposlenih. Tak pristop in pobude seveda pozdravljamo. Zadevni odgovor je datiran z dne 16. julija 2007, kar pomeni, da mineva pol leta in upamo, da je v tej smeri že kaj narejenega. Z veseljem bomo objavili vsak napredek v to smer.

Končno je prišlo do dogovora

Po nekem obdobju napetosti sta se obe strani le dogovorili, da vsaka stran imenuje svojega kandidata, ki je bil v svetu delavcev tudi izvoljen v nadzorni svet. Tako sta nova člana nadzornega sveta g. Izlok Štular (član SEG) in g. Vojko Oman (član SDE), ki je tudi predsednik sveta delavcev.

Nadzorni svet je v mesecu novembru tudi že izvolil za nov štiri letni mandat dosedanjega predsednika uprave Elektra Gorenjske, mag. Jožeta Knavsa.

Naloge, ki jih je nujno opraviti v tem mandatu

Naj poudarimo, da bi svet delavcev v tem 4 letnem mandatu v svojih aktih moral marsikaj spremeniti. Za



Milan Pristavnik –
predsednik Sindikata EG
(SEG)

mnoge zahtevne odločitve bi morali določiti kot potrebno t.i. kvalificirano večino. To pomeni, da bi za sprejem sklepa potrebovali 6 glasov od devetih članov. Samo pri dopolnjenih aktih, to sta poslovnik o delu SD ter pravilnik o izvolitvi predstavnikov zaposlenih v nadzorni svet, bo čez štiri leta položaj bolj čist in ne bo zapletov, ki bi skoraj škodili vsem zaposlenim.

Napisano je bilo kar nekaj ostrih besed, še več jih je bilo verjetno izrečenih. Prav zato se ne nameravamo poglobljati v druga dejstva ter trditve peticije in odgovora, ker so to predvsem pristojnosti sveta delavcev.

Pripravljeni smo pomagati

S strani Sveta gorenjskih sindikatov smo nekatere strokovne probleme pojasnjevali z namenom, da se ne zapravijo pridobitve soupravljanja, katerih izguba bi bila škodljiva za vse zaposlene in ne samo za naše člane sindikata. Če bo potrebno, smo pripravljeni pomagati našim članom sindikata pri reševanju strokovnih problemov. Seveda se ob tem zavedamo, da je vsa problematika v izključni pristojnosti reševanja sveta delavcev in ne sindikatov. Sindikati naj se vključujejo izključno v kandidacijske postopke.

Iskreno priporočamo članom sveta delavcev, da problematiko aktov, odločanja na sejah, kandidacijskih postopkov idr., rešijo v naslednjih štirih letih. Svetu delavcev naj samo strokovno, ne pa politično pomagata tako oba sindikata, kot tudi zunanji strokovni sodelavci. Le tak skupni cilj bo koristen za soupravljanje družbe in bo koristil vsem zaposlenim, ne le privatnim interesom peščice zaposlenih. K temu cilju med drugimi obljubami nedvomno vodi tudi Stalni koordinacijski odbor. Želimo uspešen štiriletni mandat, ki ga bomo merili predvsem z vidika uspešnosti upravljanja družbe in izboljševanja pravic zaposlenih.

optikaleš

videti in biti viden

NOVO! NOVO! NOVO! NOVO! NOVO!

Vabljeni v novo prenovljeno Optiko Aleš.
Ob praznovanju 19. rojstnega dne
smo razširili svojo ponudbo.

Na voljo vam je vse kar potrebujejo vaše oči:

- pregledi vida, očesnega pritiska;
- korekcijska in sončna očala;
- kontaktne leče;
- sredstva za vzdrževanje in nego.

Pokličite nas na telefonsko številko
04 23 24 471 ali pa nas obiščite
na naslovu Janka Puclja 9 na Planini III,
vsak delovni dan med 8.-12. uro ali
v popoldanskem času med 14.-18. uro.

**ČLANI SVETA GORENJSKIH SINDIKATOV
LAHKO V NAŠI OPTIKI UVELJAVLJATE 20%
POPUST PRI NAKUPU KOREKCIJSKIH IN
SONČNIH OČAL.**

Veseli bomo vašega obiska!



OPREMA ZA PRVO POMOČ NA DELOVNEM MESTU

Veronika Potočnik

V skladu z določili Zakona o varnosti iz zdravju pri delu (ZVZD) je v posebnem Pravilniku predpisana organizacija, material in oprema za prvo pomoč na delovnem mestu.

Po ZVZD je delovno mesto prostor, ki je namenjen za izvajanje dela in se nahaja v zgradbah delodajalca kot tudi začasni ali premični deloviščih do katerih ima delavec dostop v času svoje zaposlitve in je pod neposrednim ali posrednim nadzorstvom delodajalca. Pravilnik o organizaciji, materialu in opremi za prvo pomoč na delovnem mestu pa natančneje določa ukrepe delodajalca za zagotavljanje prve pomoči na delovnem mestu. Cilj prve pomoči so ohraniti življenje poškodovanim, nenadno obolelim ali akutno zastrupljenim delavcem, preprečiti poslabšanje zdravstvenega stanja in poskrbeti za strokovno medicinsko pomoč.

Delodajalec mora zagotoviti, da je v delovnem procesu vsaki krajevno ločeni enoti in vsaki delovni izmeni prisoten vsaj en delavec, ki je usposobljen za izvajanje prve pomoči. Pri izvajanju del, pri katerih iz ocene tveganja izhaja večja nevarnost za nastanek nezgod pri delu je delodajalec dolžan zagotoviti, da je v delovnem procesu na vsakih 20 delavcev prisoten en delavec, ki je usposobljen za izvajanje prve pomoči. Vsak delavec mora biti seznanjen s tem, kateri delavci so usposobljeni za izvajanje ukrepov prve pomoči.

Delodajalec mora zagotoviti, da je na vsakih 50 zaposlenih delavcev oziroma na vsako delovno enoto na razpolago vsaj ena omarica za prvo pomoč, v primerih, pri katerih izhaja iz ocene tveganja večja nevarnost, pa mora biti ena omaric za prvo pomoč na vsakih 20 delavcev.

V omarici je predpisan obvezen sanitetni material in sicer:

- 5 kosov povoja za prvo pomoč vrste I
- 2 kosa povoja za prvo pomoč vrste 2
- 5 kosov krep povoja 8 cm x 5 m
- 2 kosa krep povoja 10 cm x 5 m
- 5 kosov povoja iz mula 6 cm x 4 m
- 5 kosov povoja iz mula 10 cm x 4 m
- 5 kosov obliža z blazinico 10 x 4 cm
- 5 kosov obliža z blazinico 10 x 8 cm
- 1 kos sanitetne vate 100 g
- 5 kosov trikotne rute
- 1 kos lepilni trak 2 cm x 1 m
- 1 kos lepilni trak 2 cm x 5 m
- 5 kosov sterilni zloženec 5 x 5 cm - 16 slojni
- 5 kosov sterilni zloženec 10 x 10 cm
- 1 kos vpojne sterilne gaze 0,4 m
- 1 kos vpojne sterilne gaze 0,8 m
- 5 varnostnih sponk
- 1 škarje z zaobljeno konico

- 1 prvi povoja za opekline (aluplast) kompres 50 x 60 cm
- 1 škatlica (10 kosov) komprese za opekline (aluplast) 5 x 9 cm
- 5 parov rokavic iz lateksa
- 1 priročnik o prvi pomoči

Pribor za zapisovanje podatkov o porabljenem materialu

Omarica za prvo pomoč mora biti na lahko dostopnem mestu in vedno na razpolago. Na zunanji stani mora imeti omarica znak rdečega križa, na njej pa morajo biti zapisani:

telefonska številka centra za obveščanje 112

naslov in telefonska številka pooblaščenega zdravnika,

naslov in telefonska številka najbližjega zdravstvenega zavoda,

ime in delovno mesto delavca, usposobljenega za izvajanje prve pomoči.



Delavci določeni za izvajanje prve pomoči na delovnem mestu morajo izpit iz prve pomoči opraviti vsakih pet let. šteje se, da so za izvajanje prve pomoči na delovnem mestu po tem pravilniku usposobljeni zdravstveni delavci, pripadniki enot za prvo pomoč Civilne zaštite ter delavci, ki so v zadnjih petih letih opravili izpit iz prve pomoči za voznike

motornih vozil. Usposabljanje delavcev za prvo pomoč izvajajo pravne osebe, ki imajo pooblastilo za usposabljanje za prvo pomoč, v skladu z veljavnimi predpisi. Program usposabljanja delavcev za prvo pomoč vsebuje teoretični in praktični del in mora biti prilagojen nevarnostim na delovnem mestu in usklajen s pooblaščenim zdravnikom. Osnovni program usposabljanja delavcev traja od 6 – 8 ur z izpitom oziroma preizkusom usposobljenosti in zajema naslednje vsebine: splošni del, nezavest, odzivnost, TPO – temeljni postopki oživljanja, krvavitve, šok, nagle zastrupitve, poškodbe, rane, opekline, poškodbe kosti in sklepov, nenadna nagla obolenja, najpogostejše poškodbe na delovnem mestu, njihovo preprečevanje in ustrezno ukrepanje.

ALI IMAM RES POGOJE ZA STAROSTNO POKOJNINO?

Jože Lakota

Sem starejši delavec. V podjetju primanjkuje dela zato so mi v oktobru predlagali, da naj uveljavljam nekaj mesecev časa služenja obveznega vojaškega roka kot dodano dobo za izpolnitev pogojev za pridobitev starostne pokojnine. Tako bi z dodano dobo izpolnil pogoje, da mi lahko delodajalec kot starejšemu delavcu odpove pogodbo o zaposlitvi iz poslovnega razloga. Po dveh letih bi na zavodu za zaposlovanje kot prijavljeni iskalec zaposlitve z nadomestilom z dodano dobo 6 mesecev vojaščine izpolnil minimalne pogoje za starostno pokojnino. Ali res izpolnjujem pogoje, sprašuje naš član sindikata iz Radovljice.

V kadrovske službi so mu med drugim tudi dejali, da bo imel sicer okrog 5 procentov manjšo pokojnino, vendar se bodo v naslednjega pol leta spremenili predpisi in bo še v slabšem položaju.

Res je, da se je v novembru spremenila delovna zakonodaja, nikakor pa se ne bo v pol leta spremenila pokojninska zakonodaja. Pritisk v to smer je bil popolnoma odveč.

Lahko rečemo, da so v tej kadrovske službi delno podkovani glede tolmačenja zapletene pokojninske zakonodaje. Mnogi kadrovske delavci tega področja sploh ne obvladajo oziroma se nočejo spuščati v tolmačenja. Vendar pa je v takih primerih žalostno le to, da zaradi ostrih zahtev delodajalcev in lastnikov po zmanjševanju zaposlenih, kadrovske službe z vseh strani pritiskajo na zaposlene, čeprav jih s tako upokojitvijo spravijo v slabši položaj. Delavcu namreč niso povedali, da bo zaradi pol leta uveljavljene dodane dobe z upoštevanjem vojaškega roka imel trajno 5 % zmanjšanje pokojnine, se pravi, dokler bo prejemal pokojnino on ali po njem njegovi morebitni upravičenci. To pa pomeni, da se je več kot tri leta priznane pokojninske dobe izničilo (odmerni odstotek za leto pokojninske dobe je 1,5%) in da bo v desetih letih prejel 6 pokojnin manj.

Naj vas opozorimo, da na višino starostne pokojnine moškega resnično lahko v nekaterih primerih vpliva tudi starost ob pridobitvi pravice in vrsta pokojninske dobe, s katero je to pokojnino uveljavil. Če pokojninska doba, s katero je uveljavil starostno pokojnino, ni

hkrati tudi delovna doba, mora moški pred upokojitvijo v letu 2007 doseči starost 62 let. Če te starosti ne doseže, se mu bo pokojnina zmanjšala za vsak mesec manjkajoče starosti do polne starosti, to je letos 62 let, za naslednji odstotek:

Višina zmanjšanja starostne pokojnine	Starost v času uveljavitve pravice do pokojnine
0,3%	od 58. do 59. leta
0,25%	od 59. do 60. leta
0,20%	od 60. do 61. leta
0,15%	od 61. do 62. leta

Tako je v letošnjem letu največje možno zmanjšanje starostne pokojnine, uveljavljene pred dopolnitvijo polne starosti, 14,4% (0,3% x 48 mesecev) in to zmanjšanje je trajno.

Za izpolnitev manjkajoče pokojninske dobe, določene za pridobitev starostne pokojnine se lahko upošteva v letu 2007 šest dvanajstin časa dodiplomskega in podiplomskega študija, čas vojaškega roka, čas prijave na zavodu za zaposlovanje, ...idr. Pogoj je, da ta čas že ni všteti v pokojninsko dobo. Ta dodana doba vpliva samo na predčasno pridobitev pokojnine, nikakor pa ne vpliva na višino odmerjenega odstotka pokojnine.

Pozor, da ne bo zmede! Zgoraj povedano ne velja, če imate v pokojninski dobi všteto polnih 40 let delovne in dokupljene dobe. Svetujemo vam, da se v podobnih primerih natančno pozanimate na najbližji enoti Zavoda za pokojninsko in invalidsko zavarovanje ter povprašate ali imate kot starejši delavec, ko postanete višek iz poslovnega razloga, pogoje po 114. členu Zakona o delovnih razmerjih za pridobitev starostne pokojnine brez kasnejših odbitkov zaradi dodane dobe.



REPUBLIKA SLOVENIJA



DELOVNA KNJIŽICA



VELJAVNOST KP ZA DROBNO GOSPODARSTVO

Veronika Potočnik

Kolektivna pogodba med delavci in družbami drobnega gospodarstva (Ur. l. RS 6/2000) {e vedno velja in je zavezujoča za delodajalce, katerih dejavnost po Standardni klasifikaciji dejavnosti spada v njen okvir.

Nekateri delodajalci so bili mnenja, da se Kolektivna pogodba med delavci in družbami drobnega gospodarstva ne uporablja več. Vendar je to zmotno mišljenje, saj so določila o veljavnosti te pogodbe jasne. V 11. členu je določeno, da če pogodba pred potekom roka za katerega je bila sklenjena, ni bila odpovedana, se vsakokrat podaljša še za dve koledarski leti. To v danem trenutku pomeni, da se je njena veljavnost podaljšala do 31.12.2008. Odpovedana pa je bila Kolektivna pogodba med delavci in zasebnimi delodajalci.

Med našimi članicami je Kolektivna pogodba med delavci in družbami drobnega gospodarstva zavezujoča za vrsto čistilnih servisov, čeprav se njeni uporabi izogibajo, saj je kar nekaj določb ugodnejših za delavce, kot v Kolektivni pogodbi o načinu usklajevanja plač, povračilu stroškov v zvezi z delom in regresu za letni dopust. Največ nesoglasij z delodajalci je pri izplačilu jubilejnih nagrad in solidarnostnih pomoči. Kolektivna pogodba namreč določa, da pripada delavcu jubilejna nagrada za 10 let in 20 let dela pri zadnjem delodajalcu, izjema pa je jubilejna nagrada za 30 let, ki se izplača ob doseganju skupne delovne dobe.

Iz tega sledi, da delavcu pripada za:

- 10 let **delovne dobe pri delodajalcu** jubilejna nagrada v višini 40% povprečne mesečne plače zaposlenih v Republiki Sloveniji za pretekle tri mesece, kar v mesecu novembru znes 506,45 €.

- 20 let **delovne dobe pri delodajalcu** jubilejna nagrada v višini 60% povprečne mesečne plače zaposlenih v Republiki Sloveniji za pretekle tri mesece, kar v mesecu novembru znes 760,27 €.
- 30 let **skupne delovne dobe** jubilejna nagrada v višini 80% povprečne mesečne plače zaposlenih v Republiki Sloveniji za pretekle tri mesece, kar v mesecu novembru znes 1.013,70 €.

Do solidarnostne pomoči je delavec opravičen v naslednjih primerih:

ob smrti delavca ali ožjega družinskega člana, ki ga je delavec vzdrževal, njegovim družinskim članom oziroma delavcu pripada solidarnostna pomoč.

Ob **smrti delavca** pripada njegovim družinskim članom ena povprečna mesečna plača zaposlenih v Republiki Sloveniji za pretekle tri mesece, kar v novembru 2007 znes **1.267,12 €**.

Ob **smrti ožjega družinskega člana** pripada delavcu 30% povprečne mesečne plače zaposlenih v Republiki Sloveniji za pretekle tri mesece, kar v novembru 2007 znes **380,14 €**.

Na predlog reprezentativnega sindikata izplača delodajalec solidarnostno pomoč delavcu v višini povprečne mesečne plače zaposlenih v Republiki Sloveniji za pretekle tri mesece (v mesecu novembru 2007 je to 1.267,12 €) v naslednjih primerih:

- invalidnosti,
- neprekinjene bolezni, ki traja najmanj šest mesecev,
- elementarne nesreče (delavec mora priložiti dokazila o nastali škodi).

v HRANILNICI LON je tudi to mogoče

OB JUBILEJNI 15. OBLETNICI HRANILNICE LON smo zvišali obrestne mere za VARČEVANJA

Tudi v letu 2008 za ČLANE SINDIKATA varčevanje in vse bančne storitve na Ljubezniv Oseben Način

Srečno v letu 2008!



POTROŠNIŠKI KREDITI DO 96 MESECEV, VARČEVANJA, PLAČILNI PROMET, MENJALNIŠKO POSLOVANJE, RAČUNI, E-LON, pLONk



HRANILNICA **LON**, d.d. Kranj

PE KRANJ, Bleiweisova 2, telefon: 04 2800 777

KRANJ, GROSUPLJE, POSTOJNA, LJUBLJANA, CELJE, NOVO MESTO, VELENJE, NOVA GORICA, MARIBOR, BREŽICE



**Naj Vas dobre misli, izrečene v
teh decembrskih dneh, navdihujejo vse dni novega leta,
da bo lepo, ustvarjalno in srečno.**

Zahvaljujemo se vam za izkazano zaupanje v iztekajočem se letu.

**Vabljeni v našo agencijo tudi v prazničnih dneh, ko izbirate darila za
najdražje. Presenetite jih z našim **darilnim bonom**,
ki bo več kot dobrodošel že med zimskimi počitnicami...**

Višji popusti in dodatne UGODNOSTI Turistične agencije SINDICOM za člane SGS za leto 2008

Veljajo tudi, če matični sindikat za letovanje ne prispeva ničesar

- ❶ 3% popust na osnovno ceno aranžmaja (iz lastne ponudbe ali ponudbe drugih turističnih agencij, s katerimi sodeluje TA SINDICOM), ne glede na način plačila (gotovina, plačilne kartice, administrativna prepoved, čeki, bankredit,...).
- ❷ 50 % popusta na znesek prijavnine.
- ❸ 8% popusta na osnovno ceno aranžmaja iz lastne ponudbe ob gotovinskem plačilu najmanj 2 meseca pred začetkom letovanja.
- ❹ 6% popusta na osnovno ceno aranžmaja drugih turističnih agencij ob gotovinskem plačilu najmanj 2 meseca pred pričetkom letovanja.
- ❺ Brezobrestno obročno odplačevanje do 12 obrokov (administrativna prepoved, čeki) ob minimalnih stroških in najmanjšem obroku 50 €.
- ❻ Bankredit – do 24 obrokov.
- ❼ Možnost cenovno ugodnega letovanja v apartmajih preko celega leta; v Moravcih, Čatežu, Podčetrtku, Bohinju in Cresu ter Maredi.
- ❽ Trije tedenski BREZPLAČNI najemi apartmaja na zgoraj navedenih lokacijah; izžrebani bodo trije člani SGS, ki bodo v koledarskem letu 2008 letovali s TA SINDICOM (pravila žreba določata TA SINDICOM in Sindikalni sklad skupaj).
- ❾ Popusti se seštevajo, vendar skupaj ne presegajo zneska skladovega popusta, ki ga SGS nudi članom pri letovanju s TA SINDICOM.