



OB PRVEM MAJU – PRAZNIKU DELA

mag. Rajko Bakovnik



Pisatelj je torej v svoji črtici obujal spomin na prvo srečanje s simbolom delavstva – prvim majem, ki ga takrat, v rosnih mladih letih še ni razumel. Tudi sam sem se s praznikom dela srečal v mladih letih, ko sem se skupaj s starši pogosto udeleževal tradicionalnih delavskih srečanj na Joštu nad Kranjem in kasneje s prijatelji tudi drugod po Sloveniji.

Kaj torej zapisati ob letošnjem prvem maju? Kakšen je pravzaprav njegov zgodovinski pomen in kaj pomeni danes ter kakšno sporočilo nam prinaša za prihodnost?

V spomin na tiste davne dogodke so vsakoletne »demonstracije« ob prvem maju prerasle v proslave, ki so postale stalna oblika delavskega razrednega boja. Še posebej pri Slovencih je bil prvi maj vedno eden izmed najbolj priljubljenih praznikov, od leta 1948 pa je uzakonjen tudi kot državni praznik. Prvomajska praznovanja so bila včasih izrazito politično obarvana. Delavcem ni šlo le za priznanje njihovega praznika, ampak za osemurni delavnik, človeka vredno življenje in politične pravice. Prvomajska praznovanja niso prinašala nacionalnih sporov, pač pa razredna nasprotja, vendar se je prvi maj kot delavski praznik kljub temu ohranil in utrdil. Ohranil pa se je tudi običaj kresovanja na predvečer praznika in množičnih srečanj na tradicionalnih prvomajskih delavskih shajališčih.

Prvi maj kot **praznik dela pa ima tudi danes velik in ne le simbolni pomen**. Čeprav živimo v 21. stoletju, v moderni in demokratični družbi, se vse prepogosto zdi, kot da se je demo-



»Beseda 'prvi maj' je bila posebno poudarjena in zato se mi je vtisnila v spomin posebno močno. Saj sem tudi nagelj dobil od deklice za prvi maj. Takrat vsega tega še nisem razumel, ker sem bil še premajhen. Bilo je še v stari Avstriji. Pozneje sem šele zvedel, kaj pomeni prvi maj. V stari Avstriji delavstvo prvega maja ni smelo praznovati, kakor ga mi danes praznujemo. Praznovati so si ga upali le najbolj pogumni ljudje.«

(Lovro Kuhar - Prežihov Voranc: iz črtice Prvi maj)

kracija zaustavila pred vrati podjetij. V neizmernem hlastanju po dobičkih, v popolnoma globaliziranem in brezobzirnem konkurenčnem okolju, v razmerah gospodarske in socialne krize, se namreč vsi problemi skušajo reševati zgolj na plečih delavcev. Zato tudi **pravna in socialna varnost ter življenjski standard zaposlenih še nikoli niso bili na tako veliki preizkušnji in tako ogroženi kot danes**.

V sedanjih gospodarskih in družbenih razmerah so torej **stro-**



kovno in akcijsko usposobljeni sindikati, morda še bolj kot kadarkoli doslej, prepotreben in nenadomestljiv socialni partner (državi, lastnikom, delodajalcem) pri ohranjanju ter izboljševanju človeka vrednih delovnih in življenjskih razmer vsem zaposlenim ter njihovim družinam.

Tudi v **Svetu gorenjskih sindikatov ne moremo sprejeti nepravilnosti**, ki so posledica sedanjih razmer prevelikega zaostajanja plač za rastjo cen, ob hkratnem naraščanju dobičkov in bogastva velikih družb. Zato zahtevamo realno rast plač, povečanje kupne moči, dostojne minimalne plače, enako plačilo za moške in ženske ter zmanjšanje razlik med menedžerskimi in delavskimi plačami.

Sindikati torej ostajamo skoraj edini branik pravic in interesov zaposlenih. In kadarkoli odločno zahtevamo, da morajo plače slediti življenjskim stroškom ter rasti produktivnosti, nam predstavniki kapitala delijo nasvete, da čas ni primeren, da ogrožamo podjetja, da ogrožamo delovna mesta ipd., namesto



da bi svoje nasvete usmerili na uprave in lastnike, ki iz gospodarstva vlečejo tako velike dobičke. Pri tem jim ni niti malo nerodno, ker v marsikaterem podjetju ne prikazujejo vseh dobičkov, ker se denar preliva neznano kam, ker se dogajajo nerazumljive lastninske spremembe, ker se ne skrbi za prihodnji razvoj podjetij, ker se uničujejo tudi zdrava podjetja... So pač zemljišča in objekti bolj donosni, oziroma omogočajo večji in zlasti hitrejši zaslužek. Za delovna mesta, razvoj zaposlenih in socialno varnost pa naj poskrbijo drugi (!?).

Kljub ne najbolj obetavni sedanjosti oziroma prav zaradi nje, sem prepričan, da **se ob našem prazniku vseeno lahko z optimizmom ozremo v prihodnost**, saj se v nekaterih najrazvitejših poslovnih okoljih že nakazujejo spremembe, ki bodo korenito spremenile odnos med kapitalom in delom, seveda v korist slednjega. Ta optimizem se med drugim skriva

tudi v naslednjem citatu **Michaela Sommerja**, predsednika Nemške zveze sindikatov (DGB):

»Dandanes finančni trgi vladajo našemu načinu razmišljanja in delovanja. Ta vladavina kapitala bo propadla, ko bodo ljudje ugotovili, da so delo in znanje, vložena s strani zaposlenih, ter njihova motivacija prav tako pomembni za uspeh podjetja, kot je pomembna razpoložljivost kapitala na finančnih trgih«

Vsem članom in bralcem čestitam za prvi maj – praznik dela, želim prijetno praznovanje in vas hkrati vabim, da se nam pridružite na tradicionalnem družabnem srečanju na Joštu.

»EVROPSKI DELAVCI ZAHTEVAMO VI[J]E PLAČE«

Pod gornjim geslom smo se tudi člani Sveta gorenjskih sindikatov udeležili prvih vseevropskih demonstracij, ki sta jih v soboto, 5. aprila 2008 v Ljubljani skupaj organizirali Evropska konfederacija sindikatov in Zveza svobodnih sindikatov Slovenije.

Mirnih demonstracij za dostojne plače in pravičnost pri delitvi dobičkov, ki so potekale prav v času zasedanja evropskih gospodarskih in finančnih ministrov ter guvernerjev centralnih bank (Ecofin) na Brdu pri Kranju, se je udeležilo več kot 30.000 protestnikov iz 54 sindikalnih organizacij iz 29 evropskih držav.

S tem smo se tudi Gorenjci pridružili evropskim in ostalim slovenskim sindikatom pri protestu ter obsodbi politike Evropske centralne banke in delodajalcev, ki ne dovolijo rasti plač skladno z inflacijo in produktivnostjo. Nesprejemljivo je torej, da dobički in bogastvo velikih družb naraščajo na račun revščine zaposlenih in povečevanja socialnih razlik, tako v Sloveniji kot Evropi. Protest je hkrati izkazal tudi veliko mednarodno delavsko solidarnost v boju za dostojne delovne in življenjske razmere.



Utrinki iz letošnjih demonstracij (Ljubljana, 5. april 2008)





NOVI PREDSEDNIK SVETA GORENJSKIH SINDIKATOV

Jože Antolin



Po napovedanem predčasnem zaključku mandata prejšnjega predsednika so stekla s statutom predvidena volilna opravila za izvolitev novega predsednika SGS. Po izvedenem postopku evidentiranja v sindikatih podjetij in po predstavitvi programov kandidatovih videnj nadaljnjega delovanja ter razvoja SGS je predsedstvo na kandidatno listo uvrstilo dva kandidata. Skupščina Sveta gorenjskih sindikatov, ki je bila 22. februarja 2008, pa je za novega predsednika izvolila mag. Rajka Bakovnika.

SVET GORENJSKIH SINDIKATOV LAHKO POSTANE ŠE UČINKOVITEJŠI OBMOČNI SINDIKAT

Ob zaključku več kot dvanajstletnega skupnega predsedovanja SGS sem se izognil ponavljanju že sprejetih poročil o uresničevanju programskih usmeritev. Celovito in podrobno smo o tem razpravljali na zadnji skupščini in je tako že sprejeto mandatno poročilo sestavni del mojega poročila o zaključku predsedovanja SGS. Veliko bolj koristno se mi zdi, da ob zaključku predsedovanja podam oceno svojega videnja doseženega razvoja organiziranosti in delovanja SGS. Namreč, že kar nekaj časa ugotavljam, da se kažejo potrebe in da dozorevajo pogoji za spremembo skoraj dvajset let starega koncepta organiziranosti in delovanja SGS.



Na februarski volilni skupščini Sveta gorenjskih sindikatov je bil za novega predsednika s prepričljivo večino glasov izvoljen mag. Rajko BAKOVNIK.



Mag. Rajko Bakovnik, rojen 26. marca 1958 v Kranju in stanujoč na Visokem. Do sedaj je bil zaposlen v Adrii Airways, Zavarovalnici Triglav in Centru za participativni menedžment. Večji del svoje delovne in življenjske aktivnosti je bil bolj ali manj povezan z delovanjem sindikatov in drugih kolektivnih delavskih predstavništev pri uresničevanju pravic ter interesov zaposlenih. V enem izmed najbolj odločilnih obdobjev za obstoj in prihodnji razvoj slovenskega letalskega prevoznika so ga sodelavci najprej nagovorili h kandidaturi in kasneje z veliko večino tudi izvolili v prvi svet delavcev. To je bil hkrati tudi začetek njegovega sodelovanja s SGS, saj je prvo in izjemno dragoceno strokovno pomoč za vodenje sveta delavcev dobil pri takratnem Svetu kranjskih sindikatov. Sodelovanje s SGS pa se je nadaljevalo vse do danes, predvsem pri vsebinski pripravi nekaterih strokovnih izobraževanj naših članov. Na povabilo sindikatov iz žirovske Alpine, celjskega Klasja in rogaške Steklarne je več let zastopal tudi interese zaposlenih v nadzornih svetih njihovih podjetij. Vse svoje delovne izkušnje in pridobljeno strokovno znanje, ki ga je nadgrajeval tudi s podiplomskih študijem, je kasneje v celoti prinesel v Združenje svetov delavcev slovenskih podjetij, ki ga je pred leti tudi so-ustanavljal in v katerem je zadnjih osem let, kot samostojni podjetnik, organiziral in vodil izobraževalno dejavnost ter članicam nudil tudi drugo potrebno strokovno pomoč.

SGS in njegove članice lahko postanejo bistveno učinkovitejše in prepoznavnejše sindikalne organizacije. Da bi to postale, bo potrebno več aktivnosti in strokovnega dela nameniti varovanju ter uveljavljanju kolektivnih pravic in interesov članstva. To pomeni, da bo potrebno spremeniti dosedanj način našega delovanja, posebej še delovanja pravne službe, ki se vse preveč ukvarja zgolj z reševanjem in zagotavljanjem pravne pomoči posameznim članom.



PRIHODNOST SVETA GORENJSKIH SINDIKATOV

Rajko Bakovnik

Na volilni skupščini (Naklo, 22. februar 2008) je bil predstavljen tudi osebni pogled novega predsednika na bodoči razvoj in delovanje Sveta gorenjskih sindikatov, ki ga v nadaljevanju v celoti objavljamo.

IZHODIŠČA IN TEMELJNI CILJI DELOVANJA

Sedanje gospodarske in politične razmere, tako v svetu kot pri nas, zahtevajo učinkovite in strokovno usposobljene sindikate, ki bodo v pogojih globalnega tržnega gospodarstva sposobni uspešno soustvarjati pogoje za izboljševanje delovnih in življenjskih razmer zaposlenih ter njihovih družin. **Nobene razloga ni, da ne bi sindikati tudi v Sloveniji, ki je po ustavi demokratična, pravna in socialna država, zastopali legitimne interese zaposlenih pri zagotavljanju najvišjih evropskih standardov ekonomskih in socialnih pravic.** Tem najširšim, splošnim ciljem pa morajo biti prilagojene tudi metode in načini delovanja sindikatov, ki morajo krepiti lastno učinkovitost, medsebojno sodelovanje in socialni dialog za doseganje skupnih ciljev na ravni države, dejavnosti in podjetij, pri čemer imajo pravico uporabiti vsa sredstva, ki jih sindikatom zagotavljajo ustava, zakoni in mednarodne pogodbe.

Vse to velja tudi za **Svet gorenjskih sindikatov (SGS), ki mora postati še močnejši in prepoznavnejši območni sindikat, ki bo lahko vsem svojim organizacijam in članom zagotavljal najučinkovitejšo pravno varnost ter vso potrebno strokovno pomoč**, v okviru možnosti pa tudi različne ekonomske ugodnosti. Pri tem mora SGS ostati samostojna pravna oseba, s samostojnim financiranjem in upravljanjem premoženja ter z lastno organiziranostjo, programom in metodami delovanja.

Poleg tega mora SGS z izboljšanjem lastne organiziranosti in aktivnim sodelovanjem z različnimi organizacijami, organi, institucijami in parlamentarnimi strankami ter potrebnim povezovanjem z drugimi sindikati, povečati svoj vpliv na sprejemanje ključnih dokumentov na ravni države, dejavnosti in podjetij, ki lahko vplivajo na socialno-ekonomski položaj zaposlenih in s tem seveda tudi vseh svojih članov.

V okviru splošnih in skupnih prizadevanj vseh sindikatov morajo biti temeljni cilji oz. izzivi prihodnjega delovanja SGS usmerjeni predvsem v:

- sodelovanje in zastopanje delavskih interesov pri pripravi zakonov, drugih predpisov, kolektivnih pogodb, dogovorov



SVET GORENJSKIH SINDIKATOV MORA V CELOTI POSTATI PRISTOJEN IN ODGOVOREN ZA VSE AKTIVNOSTI SVOJIH ČLANIC

Povsem normalno je, da se je dve desetletji star in nekdanje zelo učinkovit izvirni koncept organiziranosti ter delovanja naše območne organizacije nekoliko izživel. Močno spremenjene razmere sindikalnega delovanja in vedno bolj zahtevne sindikalne naloge zahtevajo naše prilagajanje ter nadgrajevanje obstoječega sistema organiziranosti in delovanja SGS ter njegovih članic. Samo nadaljnje zagotavljanje strokovne – pravne pomoči bo zagotovo premalo, da bi naše članice lahko dosegle še večjo učinkovitost svojega delovanja. Potrebno bo več enotno vodenih aktivnosti za varovanje in uveljavljanje kolektivnih pravic članov v vseh sindikatih podjetij. Vodenje vedno bolj zahtevnih sindikalnih aktivnosti, pa bo v bodoče neodgovorno prepuščati zgolj volonterem sindikalnim delavcem. Nenazadnje je potrebno upoštevati tudi trend naraščanja negativnih pojavov, ki se kažejo predvsem v: slabšanju pogojev za podjetniško sindikalno delo (poskusi onemogočanja delovanja in izrivanja sindikatov iz podjetij) in vedno manjši pripravljenosti po izpostavljanju strokovno sposobnih kadrov ter prevzemanju sindikalnih funkcij v podjetju.

Zato bi moral SGS v prihodnje postati pristojen in odgovoren tudi za poenoteno vodenje vseh aktivnosti v posameznem podjetju. Po sedanjem konceptu organiziranosti so namreč za vodenje vseh aktivnosti v podjetjih izključno pristojni in odgovorni izvršni odbori oziroma največkrat kar predsednik sindikata sam.





- in sporazumov, ki neposredno vplivajo na izboljševanje socialno-ekonomskega položaja delavcev;
- krepitev odgovornosti države in delodajalcev pri ustvarjanju pogojev za varovanje zaposlitve in ustvarjanju novih delovnih mest oz. zaposlitev;
 - uveljavljanje visokih evropskih socialnih in ekonomskih standardov, odpravo vseh oblik diskriminacije in ustvarjanje pogojev za enake možnosti pri delu, zaposlovanju, izobraževanju in osebnostnem razvoju;
 - razvijanje vseh oblik socialnih zavarovanj (zdravstveno, pokojninsko, invalidsko, za primer brezposelnosti itd.), ki morajo temeljiti na vzajemnosti in medgeneracijski solidarnosti ter načelu, da delavec in delodajalec enako prispevata za socialno zavarovanje delavcev;
 - dvigovanje ravni pravne varnosti delavcev in zagotavljanje polne odgovornosti delodajalcev, da bodo delo in poslovanje organizirali tako, da bodo v celoti spoštovane vse pravice, zakonske in pogodbene obveznosti do delavcev;
 - spoštovanje človeškega dostojanstva pri delu in zagotavljanje varnih ter zdravih delovnih razmer, ki bodo delavcem in njihovim družinam omogočale kvalitetno ter človeka vredno življenje;
 - ustvarjanje takšnih pogojev in razmer, ki bodo vsakemu delavcu omogočili, da si z delom v rednem delovnem času zasluži plačo, ki bo njemu in njegovi družini zagotovila ustrezno materialno in socialno varnost;
 - razvijanje sodelovanja delavcev pri upravljanju gospodarskih družb in zavodov, kot izjemno pomembnega področja ekonomske in politične demokracije, ki delavcem v zasebnem in javnem sektorju zagotavlja vpliv na odločanje o pogojih dela, poslovanja in razvoja, pri čemer je potrebno krepiti partnersko sodelovanje voljenih in interesnih delavskih predstavništev v vseh organizacijah – svetov delavcev in sindikatov;
 - spodbujanje delničarstva oz. notranjega lastništva zaposlenih kot pomembnega instrumenta za ohranjanje zaposlitve in ustvarjanje novih zaposlitvenih možnosti;
 - prizadevanje za sprejem ustreznega zakona, ki bo vsem delavcem zagotavljal pravico do udeležbe pri dobičku družbe oz. drugega gospodarskega subjekta;
 - usposabljanje sindikalnih zaupnikov in funkcionarjev za učinkovitejšo uveljavljanje sindikalnih pravic;
 - razvijanje sindikalne organiziranosti in solidarnosti ter akcijsko sodelovanje in povezovanje z drugimi sindikati v Sloveniji ter tujini, še posebej znotraj Evropske unije;
 - izvajanje ustreznega pritiska (tudi s sodelovanjem oz. organiziranjem javnih manifestacij in stavk), tako na državne organe kot delodajalce, za stalno izboljševanje socialno-ekonomskega položaja delavcev.

PREDLOG ORGANIZIRANOSTI IN NEKATERIH KONKRETNIH AKTIVNOSTI SVETA GORENJSKIH SINDIKATOV

Za učinkovito in uspešno uveljavljanje zgoraj obravnavanih ciljev, ki bodo **vsem članom omogočali razvoj in kvalitetnejše delovne ter življenjske razmere**, bo potrebno oceniti in po potrebi izpopolniti organiziranost, strokovnost in akcijsko sposobnost SGS, predvsem na naslednjih področjih:

Organiziranost in način delovanja

Nedvomno sedanje gospodarske in politične razmere ter prihajajoča regionalizacija Slovenije narekujejo, da se tem izzivom in novim potrebam svojih kolektivnih članic ter njihovim članom prilagodi tudi organiziranost in delovanje SGS, ki mora še naprej ohranяти visoko strokovnost in akcijsko sposobnost za nudenje kvalitetnega servisa. Učinkovitejšo organiziranost in potrebno racionalizacijo SGS pa narekujejo tudi sedanja številčnost članstva in posledice razdelitve nekdanjega sindikalnega premoženja.

V ta namen je potrebno temeljito preveriti in na novo opredeliti:

- **sedanje vlogo in naloge pravne službe SGS**, s katero se uvrščamo v sam vrh najboljše organiziranih sindikatov v Sloveniji in ki mora tudi v prihodnje zagotavljati najkvalitetnejši servis ter pravno pomoč vsem svojim članom;
- **možnosti za organiziranje zunanjega sindikalnega zastopništva** (na osnovi skrbne analize in realne ocene možnosti ter interesov za takšno profesionalno zastopništvo z nivoja SGS);
- **sedanje možnosti in ukrepe za neposredno individualno članstvo v SGS**;
- **potrebno organiziranost in aktivnosti za vključevanje študentov oz. dijakov in upokojencev v SGS ter**
- **organiziranost in delovanje sindikalnega sklada.**

Eden od pomembnejših ciljev prihodnjega delovanja SGS pa mora biti tudi **sodelovanje in partnersko povezovanje z drugimi sindikati oz. sindikalnimi centralami za zagotovitev ustrezne reprezentativnosti na državnem nivoju** in neposrednega vpliva na delo Ekonomsko-socialnega sveta, kot osrednjega organa socialnega dialoga v državi.

Pri svojem delovanju pa bi moral SGS v prihodnje vzpostaviti tudi tesnejše sodelovanje z Regionalnim razvojnim svetom Gorenjske, z različnimi državnimi institucijami in organi ter zainteresiranimi parlamentarnimi strankami za uspešnejše doseganje skupnih ciljev ter povečevanje svojega vpliva na sprejemanje najpomembnejših zakonskih ter razvojnih dokumentov, ki zadevajo vse člane SGS. Pri tem SGS nikakor ne sme in tudi ne bo postal orodje političnih strank.





Strokovna in akcijska pomoč sindikatom v podjetjih

Strokovna in akcijska pomoč sindikatom v podjetjih oz. vsem svojim kolektivnim članicam in njihovim članom mora biti tudi v prihodnje v ospredju vseh prizadevanj in aktivnosti SGS, ki je bil nenazadnje tudi ustanovljen zato, da deluje v njihovem interesu in zaradi uresničevanja njihovih potreb.

S tem ko **SGS svojim članicam zagotavlja stalno strokovno pomoč** pri urejanju delovnih razmerij (svetovanje in druga pomoč pri sklepanju podjetniških kolektivnih pogodb, zastopanje v morebitnih kolektivnih in individualnih delovnih sporih, priprava strokovnih podlag za izboljševanje plačnih sistemov in ohranitev pridobljenih ter uveljavitev novih pravic, strokovno usposabljanje sindikalnih zaupnikov in funkcionarjev, informiranje ipd.) in jim omogoča izvajanje še nekaterih skupnih sindikalnih dejavnosti, hkrati povečuje tudi njihovo učinkovitost pri vsakodnevnem sindikalnem delovanju ter krepi njihov sindikalni položaj v podjetjih. Obenem pa **strokovnost in aktivnost SGS omogoča vsem svojim članom višjo raven pravne in socialne varnosti**.

Pri tem mora osnovni način delovanja SGS pri opravljanju zgornjih nalog tudi v prihodnje temeljiti na **sporazumevanju in dogovarjanju – na socialnem dialogu**, tako v odnosu do državnih organov in institucij kot do posameznih delodajalcev ali njihovih združenj.

Strokovno izobraževanje in usposabljanje

Strokovno izobraževanje in usposabljanje sindikalnih zaupnikov in funkcionarjev za učinkovitejše sindikalno delo v podjetjih bo potrebno postaviti popolnoma na nove temelje in obravnavati kot prednostno nalogo delovanja SGS. Nesporno je namreč, **da bo prihodnji razvoj in učinkovitost SGS ter vseh njenih kolektivnih članic, pa tudi sindikalnih funkcionarjev in zaupnikov v podjetjih v največji meri odvisen prav od njihove strokovnosti, akcijske usposobljenosti in komunikacijskih spretnosti**. Le z visoko strokovno usposobljenostjo vseh sindikalnih funkcionarjev bo možno uspešno sporazumevanje, dogovarjanje in uveljavljanje interesov članov na vseh ravneh sindikalnega delovanja – predvsem v podjetjih, s čimer bodo vse članice in vsi člani pridobili najvišjo možno pravno in socialno varnost.

Zato bo potrebno strokovno izobraževanje in usposabljanje v SGS čimprej bistveno okrepiti ter v sodelovanju z različnimi strokovnimi institucijami in partnerskimi sindikalnimi organizacijami ustvariti pogoje predvsem za izboljšanje: **temeljnega izobraževanja in usposabljanja sindikalnih funkcionarjev za sindikalno delo** (npr.: o vlogi in pomenu sindikatov, organiziranost in vodenje sindikatov, metode in načini delovanja, konkretne naloge sindikatov v podjetjih, spretnosti komuniciranja in pogajanja, sodelovanje s sveti delavcev v podjetjih...) in

strokovnega usposabljanja za izboljšanje akcijske učinkovitosti sindikatov v podjetjih (npr.: delovno-pravna zakonodaja, kolektivne pogodbe, plače in plačni sistemi, varnost in zdravje pri delu, utrjevanje soupravljanja, notranje lastništvo in finančna participacija zaposlenih, pravna in socialna varnost, aktualne teme – stres, mobbing, preprečevanje diskriminacije, zagotavljanje enakih možnosti...).

Obveščanje in informiranje

Sistem obveščanja in informiranja v okviru delovanja SGS bo potrebno okrepiti in razširiti na vse nivoje svoje organiziranosti, tako v odnosu do sindikalnih zaupnikov in funkcionarjev kot vseh članov. Hkrati pa bo potrebno, v bistveno večji meri kot doslej, okrepiti tudi odnose z javnostmi, **zagotoviti javnost svojega delovanja in povečati svojo prepoznavnost, predvsem v Gorenjskem poslovnem in družbenem okolju**. V ta namen bo potrebno v bistveno večji meri sodelovati z vsemi javnimi (predvsem lokalnimi in regionalnimi) mediji ter v bistveno večji meri uporabljati tudi sodobne informacijske in komunikacijske tehnologije.

Za realizacijo tako ambicioznih ciljev na področju obveščanja in informiranja pa bo potrebno konkretne aktivnosti in skupna prizadevanja v okviru delovanja SGS usmeriti predvsem v:

- izboljšanje kvalitete sindikalnega časopisa – Informacije Sveta gorenjskih sindikatov (aktualizirati vsebino, zagotoviti več izobraževalnih in akcijsko usmerjenih informacij, razširiti in usposobiti krog dopisnikov, zagotoviti ustrezno pogostost izhajanja...),
- izdelati samostojno spletno stran (za povečanje lastne prepoznavnosti, izboljšanje komuniciranja s sindikalnimi funkcionarji in člani, nudenja hitre in neposredne pravne pomoči članom, promocije sindikalnih ugodnosti, dosegljivosti zakonskih in drugih strokovnih informacij, informiranja o možnostih in prednostih včlanjevanja v sindikat, hitrejšega obveščanja o aktivnostih SGS...) in
- razširiti uporabo e-pošte z vsemi funkcionarji in sindikalnimi zaupniki v podjetjih (za izboljšanje akcijsko usmerjenega komuniciranja, hitrejšega odzivanja na aktualne probleme in dogodke, nudenje nujne strokovne in pravne pomoči...).

Promocija skupnih aktivnosti SGS in pridobivanje novih članov

Nadaljnji razvoj, ugled in uspešnost vseh sindikatov, organiziranih v okviru SGS, bo v veliki meri odvisna od intenzivnejšega pojavljanja v javnosti in tudi od **širjenja svojega članstva**, pri čemer pa ne bomo smeli pozabiti na **ohranjanje sedanjih članov**.

Zato bo potrebno v okviru prihodnjega delovanja SGS na novo opredeliti in konkretizirati predvsem naslednje aktivnosti:

- metode in načine takojšnjega javnega odzivanja na aktualne gospodarske ter družbene razmere, ki zadevajo interese članov,
- hitrega, predvsem pa pravočasnega odzivanja in pomoči pri reševanju problemov svojih kolektivnih članic ter njihovih članov,
- priprava ustreznih dokumentov, ki bodo povečevali javno prepoznavnost in poudarjali številne prednosti ter ugodnosti, ki so jih deležni člani SGS,
- priprava posebnega promocijskega dokumenta - zloženke, ki bo spodbujala včlanjevanje in
- priprava ustreznih podlag in organiziranje skupnih aktivnosti za vključevanje študentov oz. dijakov, upokojujencev, mladih delavcev, strokovnjakov in drugih v sindikate, povezane v SGS.



Mednarodno sodelovanje

Sodelovanje z drugimi sindikati in podobnimi institucijami v okviru EU ter izmenjava dragocenih medsebojnih izkušenj na najrazličnejših področjih sindikalnega delovanja, vsekakor lahko pomembno prispeva k izboljševanju socialno-ekonomskega položaja vseh članic in članov SGS.

Zato bi veljalo v prihodnje del aktivnosti SGS usmeriti v obnovitev dosedanjih tovrstnih stikov in razširiti sodelovanje tudi na nekatere druge zainteresirane sindikate znotraj EU, pri čemer, zaradi že vzpostavljenih izjemno pozitivnih osebnih stikov, predlagam predvsem sodelovanje s koroškimi sindikati v sosednji Republiki Avstriji in njihovo Deželno delavsko zbornico za Koroško.

NAMESTO ZAKLJUČKA

Na volilni skupščini so bile poleg gornjih pogledov na prihodnji razvoj SGS ter sindikalizma na Gorenjskem predstavljene tudi številne ideje in predlogi druge kandidatke ter zelo dragocena ocena dosedanjega predsednika o doseženem razvoju SGS, kar vsekakor velja izkoristiti pri pripravi naslednje programske skupščine, na kateri bi lahko sprejeli nov koncept za učinkovitejše organiziranje in delovanje SGS.

Ob tem bi veljalo še posebej prisluhniti besedam **Jožeta Antolina**, s katerimi se tudi sam v celoti strinjam, ki je ob zaključku svoje razprave poudaril zlasti naslednje:

»Sedaj je SGS odgovoren in pristojen le za strokovno – pravno pomoč članicam. Za vodenje vseh aktivnosti sindikata podjetja (to je za tako imenovano akcijsko aktivnost) pa je izključno pristojen in odgovoren izvršni odbor sindikata podjetja - v praksi je to največkrat kar sam predsednik sindikata.

V bodoče bi SGS moral postati odgovoren za vse, to je za:

akcijsko pokrivanje sindikatov - za organizacijo in vodenje vseh potrebnih aktivnosti v podjetju ter

strokovno – pravno pokrivanje potreb sindikatov v podjetjih in za zagotavljanje individualne pravne pomoči.

Za predlagano razširjeno odgovornost in pristojnost pokrivanja delovanja članic, bi na SGS morali postopno dodatno zaposliti **sindikalne zaupnike**, ki bi skupaj s **pravniki** vodili vse sindikalne aktivnosti v tistih sindikatih podjetij, ki bi se za takšen

koncept sami odločili. Bistvena razlika oziroma **prednost takega koncepta bi se kazala v večji strokovnosti, večji izkušenosti in posebej še v popolni neodvisnosti obojih**, to je zaupnikov in pravnikov, od vodstev podjetij. Hkrati pa bi lahko s predlaganim konceptom celotnega pokrivanja vseh potreb z nivoja območja zagotovili vsem sindikatom enako visoko stopnjo aktivnosti. Za potrebe informiranja in seznanjanja s problemi, bi zunanji zaupniki in pravniki v podjetjih imeli izvoljene sindikalne poverjenike. Predstavljeni koncept je v tujini že dolgo uveljavljen in preverjen. Mi smo o njem razpravljali že pred osmimi leti. Žal, takrat potrebe in razmere še niso bile zrele za njegovo uveljavitev. Upoštevati moramo dejstvo, da smo mi некоč živeli v sistemu socialističnega samoupravljanja in v pogojih družbene lastnine. Zato smo očitno potrebovali daljši čas zorenja in soočanja s krutimi kapitalističnimi metodami obvladovanja delavstva in njihovih sindikatov, da smo spoznali, da **s starimi oblikami in metodami sindikalnega delovanja nismo dovolj uspešni**. Globoko sem prepričan, da bi bilo hudo zmotno graditi nadaljnji sindikalni razvoj na sedanjem konceptu organiziranosti sindikatov podjetij. **Čas je, da se s tako organiziranostjo čim prej umaknemo iz podjetij in si pravočasno organiziramo akcijsko ter strokovno učinkovito območno pokrivanje vseh sindikalnih potreb članstva.**

optikaleš

videti in biti viden

NOVO! NOVO! NOVO! NOVO! NOVO!

NOVA KOLEKCIJA SONČNIH OČAL ŽE V PRODAJI

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.

**ZA ČLANE SVETA GORENJSKIH
SINDIKATOV 20% POPUST
VSAKO SREDO BREZPLAČNI
OKULISTIČNI PREGLEDI**

Veseli bomo vašega obiska!



DOBILI SMO ZAKON O UDELEŽBI DELAVCEV PRI DOBIČKU

Veronika Potočnik



Po večkratnih poizkusih s strani sindikatov in posameznih poslanskih skupin smo le uspeli dobiti Zakon o udeležbi delavcev pri dobičku (ZUDDob, Uradni list RS, št. 25/2008). Ker je zakon pripravljala vlada, si lahko predstavljamo, kako ugoden je za delavce.

Priprava in sprejetje zakona o finančni participaciji delavcev je bila vključena v Okvir gospodarskih in socialnih reform za povečanje blaginje Slovenije, ki ga je Vlada RS sprejela konec leta 2005. Priprava zakona je bila vključena tudi v Socialni sporazum za obdobje 2007-2009. Zakon izrecno določa, da morajo biti pod enakimi pogoji pri dobičku udeleženi vsi delavci (v skladu s 14. členom Ustave RS).

Ta zakon ureja udeležbo delavcev pri dobičku družbe in udeležbo v lastništvu družbe, pogodbo o udeležbi pri dobičku, postopek za sklenitev pogodbe, denarno in delniško shemo ter pogoje za pridobitev olajšav pri davkih in prispevkih za socialno varnost (davčne olajšave). To vse skupaj zveni kar precej učeno, vendar ni tako hudo, kot zglada na prvi pogled.

Udeležba pri dobičku po tem zakonu je prostovoljna za delavce in družbo in **ne sme posegati v že pridobljene pravice delavcev, ki izhajajo iz delovnega razmerja**. To pomeni, da vse kolektivne pogodbe in razni dogovori med delavci in delodajalci ostanejo nespremenjeni in razni izgovori za manjše izplačilo drugih obveznosti ne morejo biti povezani z udeležbo na dobičku. Enostavno povedano, delodajalec ne bo mogel pogojevati izplačila božičnice, če je dogovorjena, z izplačilom dobička ipd.

Po zakonu se lahko delavcem izplača **največ 20 odstotkov dobička posameznega poslovnega leta, vendar ne več kot 10 odstotkov letnega bruto zneska plač, izplačanih v družbi v poslovnem letu**. Najvišji znesek, ki ga delavec v skladu s tem zakonom prejme ne **sme presegati 5.000 evrov**.

Pravice delavcev do udeležbe pri dobičku in obvezo delodajalca, da bo izplačal del dobička, se uredi s pogodbo o udeležbi

pri dobičku. Pogodba mora veljati za vse delavce in ne sme izključevati nobenega. V pogodbi se lahko določi, da mora delavec za pridobitev pravice do udeležbe pri dobičku biti v delovnem razmerju v družbi najmanj določeno obdobje, ki pa ne sme biti daljše od šestih mesecev. **Pobudo za sklenitev pogodbe poda delodajalcu reprezentativni sindikat v družbi, ali več reprezentativnih sindikatov, svet delavcev oziroma delavski zaupnik ali eden ali več predstavnikov delavcev, ki jih delavci imenujejo na zboru delavcev**. Ko je pobuda posredovana delodajalcu, mora le-ta oblikovati svoje mnenje in ga posredovati delavcem. Največji problem je v tem, da o delitvi dobička odloča skupščina družbe, ki mora z navadno večino sprejeti sklep, da se dobiček družbe lahko uporabi za udeležbo delavcev pri dobičku in mora v skladu z zakonom o gospodarskih družbah sprejeti še spremembo statuta. Hkrati pa mora sklep skupščine vsebovati tudi pooblastilo poslovodstvu za sklenitev pogodbe.

Pravico do udeležbe pri dobičku pridobi delavec, ko je sklenjena pogodba o udeležbi pri dobičku. Na podlagi pogodbe mora družba glede na stanje na zadnji dan obračunskega obdobja določiti delež dobička. Delavci pridobijo pravico do pripadajočega zneska dobička z dnem sklepa o sprejetju letnega poročila. Družba mora informacijo o višini pripadajočega zneska dobička sporočiti delavcu najpozneje 30 dni po sprejetju sklepa o potrditvi letnega poročila.

Pogodbene stranki se s pogodbo lahko dogovorita za **denarno ali delniško shemo udeležbe pri dobičku**. Denarna shema daje delavcem pravico do izplačila pripadajočega dobička v denarju, delniška shema pa daje delavcem pravico do izplačila pripadajočega zneska dobička v obliki delnic. Za delniško shemo delitve dobička se lahko odločijo le družbe, katerih delnice kotirajo na borzi. Pogodba lahko vsebuje le eno shemo. Delavec z delnicami, pridobljenimi na podlagi delniške sheme, ne sme razpolagati v treh letih od dne pridobitve pravice do pripadajočega zneska.

Pogodba mora biti vpisana v register pri Ministrstvu za gospodarstvo. Enako pa velja tudi za vse spremembe. Zahtevo za vpis vložijo delodajalec.

Pogodba preneha veljati s potekom roka, za katerega je bila sklenjena, z dnem začetka stečajnega postopka nad družbo, z odstopom najmanj polovice vseh delavcev pogodbe, če družba odstopi od pogodbe ali s prenehanjem družbe zaradi statusnega preoblikovanja. Iz tega sledi, da tudi družba lahko nemoteno odstopi od pogodbe, vendar mora sklep, da odstopa od pogodbe, sprejeti skupščina. Odstop začne veljati z začetkom naslednjega poslovnega leta od dne sprejetja sklepa





o odstopu od pogodbe. **Odstop pogodbe ne vpliva na že pridobljene pravice delavcev.**

Do tu je nekako še sprejemljivo, čeprav je potrebno kar nekaj pomembnih postopkov. Ker je udeležba pri dobičku dohodek iz delovnega razmerja, se temu primerno tudi obdavči. **Če je dohodek iz denarne sheme izplačan pred potekom enega leta od dne pridobitve pravice do pripadajočega zneska dobička, se v celoti všteva v davčno osnovo, prispevki za socialno varnost pa se obračunajo in plačajo od celotnega zneska. Če je izplačan po poteku enega leta se v davčno osnovo ne všteva 70% tega dohodka in se plačajo prispevki za socialno varnost in dohodnina v višini od 30% zneska, šele izplačilo po treh letih se ne všteva v davčno osnovo in se od zneska ne plačajo prispevki.** Tudi obresti dogovorjene v pogodbi se po enakih stopnjah vštevajo v davčno osnovo. Enaka obdavčitev pa velja tudi pri delniški shemi. Prav tako je delodajalec upravičen tudi do davčnih ugodnosti iz naslova davka na dobiček. Davčne olajšave niso najbolj spodbudne, vendar je potrebno poizkusiti in zakon spraviti v življenje.

Zakaj moramo čim prej pristopiti k dogovoru?

V letošnjem letu mora namreč skupščina družbe (ki se sklicuje

navadno enkrat ali dvakrat letno) sprejeti spremembo statuta in podati soglasje k udeležbi delavcev pri dobičku. Nato je potrebno pripraviti shemo delitve in pogodbo. Ko je vse to sprejeto in urejeno velja participacija pri dobičku delavcev za naslednje poslovno leto.

Najbolj všeč mi je v tem zakonu kazenska določba, ki določa, da se s 1500 do 15.000 evrov kaznuje poslovodstvo, če v 30 dneh ne oblikuje svojega mnenja od prejema pobude za udeležbo delavcev pri dobičku družbe. Z globo 750 do 2000 evrov se za tak prekršek kaznuje tudi odgovorna oseba družbe. Toda na žalost je to mnenje lahko tudi negativno in kaj potem ..., tega zakon ne določa, saj je vse na ravni dogovarjanj in pogajanj.

Ponovno pa pozivamo vse sindikalne zaupnike, da svojim delodajalcem posredujejo POBUDO SGS ZA SKLENITEV POGODBE O UDELEŽBI DELAVCEV PRI DOBIČKU, ki sledi v nadaljevanju.

POBUDA ZA SKLENITEV POGODBE O UDELEŽBI DELAVCEV PRI DOBIČKU

Zakon o udeležbi delavcev pri dobičku (ZUDDob) je sprejet. Sedaj so torej na vrsti vse potrebne aktivnosti za njegovo čimprejšnjo uveljavitev vsaj v tistih podjetjih, kjer so za to izpolnjeni pogoji. V ta namen smo za vse članice SGS pripravili posebna priporočila in vzorec ustrezne pobude, ki ju predstavljamo v nadaljevanju.

S tem zakonom se torej ureja udeležba delavcev pri dobičku vseh kapitalskih družb **pod naslednjimi osnovnimi pogoji**, in sicer:

- udeležba pri dobičku je prostovoljna, tako za delavce kot družbo;
- pri dobičku morajo biti pod enakimi pogoji udeleženi vsi delavci;
- udeležba pri dobičku ne sme posegati v že pridobljene pravice delavcev, ki izhajajo iz delovnega razmerja;
- udeležba pri dobičku je lahko v denarni obliki ali v obliki delnic (denarna ali delniška shema);
- delavcem se lahko izplača največ petina dobička posameznega poslovnega leta, vendar ne več kot desetina letnega bruto zneska izplačanih plač v družbi v tem letu; najvišji znesek, ki se lahko iz tega naslova izplača posameznemu delavcu pa ne sme presegati 5.000 evrov;

- za izplačila iz naslova udeležbe pri dobičku so delodajalcem in delavcem priznane posebne davčne olajšave (prvim znižanje osnove za obdavčitev pravnih oseb, drugim zmanjšanje ali oprostitev plačila dohodnine, obojim pa zmanjšanje ali oprostitev plačila prispevkov za socialno varnost);
- višina omenjenih olajšav je odvisna od roka izplačila udeležbe pri dobičku: 70%, če se izplačilo izvrši po enem letu; 100%, če se izplačilo izvrši po treh letih; za izplačila pred potekom enega leta pa ni olajšav.

Ker gre pri tem za zelo pomemben zakon, ki lahko pozitivno vpliva na položaj in pravice zaposlenih v vsaki družbi, je **potrebno takojšnje ukrepanje**. Zakon namreč vsebuje nekaj postopkovnih pravil (dopolnitev statuta družbe in sklenitev pogodbe), ki jih je potrebno sprožiti čim prej, po možnosti do prve skupščine družbe (le-te se običajno odvijajo že od maja naprej), **če želimo uveljaviti udeležbo delavcev pri dobičku družbe že prihodnje leto**, v nasprotnem se bo ta čas za eno leto še podaljšal.

Torej, formalni pogoj za uveljavitev finančne participacije zaposlenih je **dopolnitev statuta družbe**, ki mora vsebovati izrecno določbo, da se dobiček družbe lahko uporabi tudi za udeležbo delavcev pri dobičku (9. člen ZUDDob). **Pobudo za sklenitev pogodbe o udeležbi delavcev pri dobičku** lahko dajo poleg družbe tudi delavci oziroma za njih reprezentativni sindikat, svet delavcev oziroma delavski zaupnik ali eden ali več predstavnikov delavcev, imenovanih na zboru

delavcev, pri čemer se sklenjena pogodba uporablja šele naslednje leto, šteto od sklenitve pogodbe (8. člen ZUDDob).

Zato vsem članicam **SGS predlagamo, da samostojno ali po možnosti skupaj s sveti delavcev** upravam oziroma upravnim odborom svojih družb čimprej posredujete ustrezno **POBUDO**:

- za sprejem potrebnih dopolnitev statuten družb že na letošnjih skupščinah družb ter

- za takojšen začetek pogajanj za sklenitev pogodb o udeležbi delavcev pri dobičku.

Vzorec ustrezne pobude vam predstavljamo v nadaljevanju in priporočamo, da ga čimprej podpišete ter posredujete svoji upravi oziroma upravnemu odboru. Podobno pobudo so od svojega združenja prejeli tudi nekateri sveti delavcev, zato boste lahko še lažje in hitreje uskladili priporočljiv in najbolj učinkovit skupni nastop (sindikata in sveta delavcev) pri uveljavljanju finančne participacije zaposlenih v vašem podjetju.

VZOREC

SINDIKAT _____

Naslov _____

in _____

SVET DELAVCEV DRUŽBE _____

Naslov _____

UPRAVI / UPRAVNEMU ODBORU DRUŽBE

Naziv družbe _____

Naslov _____

ZADEVA: Pobuda za takojšen začetek aktivnosti za ureditev udeležbe delavcev pri dobičku družbe

Dne 29. 3. 2008 je stopil v veljavo Zakon o udeležbi delavcev pri dobičku (ZUDDob), ki je bil objavljen v Uradnem listu RS, št. 25/2008 z dne 14. 3. 2008. V skupnem interesu delavcev in družbe predlagamo takojšen začetek vseh potrebnih aktivnosti za njegovo čim prejšnjo uporabo tudi v naši družbi, in sicer predvsem tistih, ki so vezane na sklep skupščine družbe. To pa sta dopolnitev statuta družbe v smislu določbe 1. odstavka 9. člena ZUDDob ter odločitev o sklenitvi pogodbe o udeležbi delavcev pri dobičku v imenu družbe v skladu z določbo 2. odstavka istega člena. Pri tem bi bilo vsekakor zaželeno, da bi bili obe omenjeni odločitvi sprejeti že na letošnjem rednem zasedanju skupščine družbe, kar pomeni, da bi bilo treba nemudoma začeti z njihovo pripravo.

Zato SINDIKAT _____ in SVET DELAVCEV na podlagi določbe 2. odstavka 8. člena ZUDDob dajeta upravi/upravnemu odboru družbe

p o b u d o,

1. da s sindikatom in svetom delavcev takoj, ko je mogoče, začne pogajanja o sklenitvi pogodbe o udeležbi delavcev pri dobičku, in sicer na naslednjih izhodiščih:

- za delitev delavcem se nameni 20 % ugotovljenega bilančnega dobička oziroma 10 % letnega bruto zneska plač;
- uporabi se denarna shema delitve, razen če bi delodajalcu bolj ustrezala delniška shema, z njo pa bi se strinjala tudi večina delavcev;
- izplačilo dobička na podlagi dogovorjene sheme se opravi po preteku enega leta, razen če bi delodajalcu bolj ustrezalo izplačilo po treh letih, s tem pa bi se strinjala tudi večina delavcev.

2. da na prvi seji skupščine družbe predlaga dopolnitev statuta družbe z določbo, ki naj se glasi: »Del bilančnega dobička družbe se lahko uporabi tudi za udeležbo delavcev pri dobičku.«

Prosimo upravo/upravni odbor, da se do gornje pobude v skladu z zakonom opredeli v 30 dneh in v primeru, da se z njo strinja, pravočasno pripravi predlog za dopolnitev statuta družbe, strokovne službe pa zadolži za pripravo predloga konkretnega besedila pogodbe o udeležbi delavcev pri dobičku, o katerem bi lahko čim prej stekla pogajanja za sklenitev pogodbe, tako da bi bila oba sklepa lahko sprejeta že na letošnji redni seji skupščine družbe.

Za Vaš morebiten ugoden odziv na to pobudo se vam že vnaprej lepo zahvaljujemo in Vas lepo pozdravljamo!

Datum: _____

Predsednik sindikata _____ Predsednik sveta delavcev _____



KAJ NUDI SVET GORENJSKIH SVOJIM

V Svetu gorenjskih sindikatov, kot samostojni območni sindikalni organizaciji, dosledno spoštujemo načelo, da je sindikat podjetja temeljna oblika sindikalne organiziranosti članstva. To pa pomeni, da je sindikatom podjetij prepuščeno, da se sami odločijo, kam in za kakšno ceno se bodo povezali v višje oblike sindikalne organiziranosti in kako si bodo zagotovili vsakodnevno pravno zaščito, strokovno pomoč in morebitne druge ekonomske ugodnosti.

Naše delovanje temelji na strokovnosti, moči argumentov in na bogatih pogajalskih izkušnjah. Pri svojem delovanju smo povsem samostojni in neodvisni od države in od političnih strank. Imamo organizirano močno pravno službo, s katero zagotavljamo svojim članicam in njihovim članom vsakodnevno strokovno in pravno pomoč.

- * *Svetujemo in usmerjamo sindikalno delovanje*
- * *Dajemo pobude, predloge in zahteve delojemalcem*
- * *Pomagamo članom pri uveljavljanju pravic iz delovnega razmerja*
- * *Pripravljamo podjetniške kolektivne pogodbe in sodelujemo v pogajanjih*
- * *Pripravljamo pravna in druga strokovna mnenja*
- * *Zastopamo člane v sporih v podjetjih in na sodiščih*
- * *Pomagamo pri uveljavljanju pravic iz pokojninskega in invalidskega zavarovanja*
- * *Informiramo - izdajamo svoj časopis Informacije Sveta gorenjskih sindikatov*
- * *Izobražujemo in usposabljammo za sindikalno delo*



Ob visoko razviti primarni sindikalni zaščitniški funkciji, imamo v Svetu gorenjskih sindikatov dobro razvite tudi dopolnilne dejavnosti, s katerimi zagotavljamo svojim članom vedno dobrodošle ekonomske ugodnosti. Naj naštejemo samo nekaj najpomembnejših ugodnosti, brezplačnih storitev, popustov in možnosti cenejših nakupov ter ugodnega obročnega odplačevanja, ki jih Svet gorenjskih sindikatov in Sindikalni sklad pri SGS zagotavljata svojim članom.

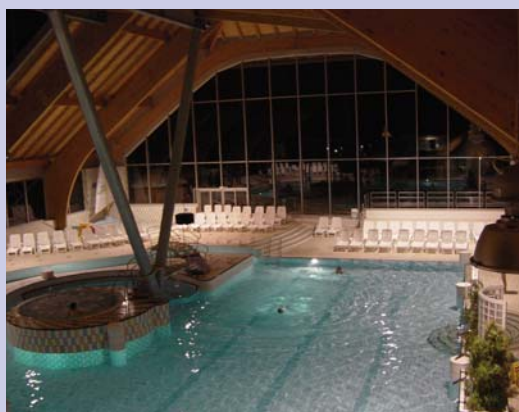
PREVENTIVNO OKREVANJE V LETU 2008

Sindikalni sklad pri SGS tudi v letu 2008 nadaljuje z akcijo preventivnega okrevanja za svoje člane. Za leto 2008 je razpisal 143 udeležencev preventivnega okrevanja. Prednosti pri izbori naj bi imeli tisti kandidati, ki so zaradi zahtev delovnega procesa že zdravstveno ogroženi ali pa delajo na delovnih mestih, ki ogrožajo zdravje. Med več kandidati imajo prednost tisti z daljšo delovno dobo. Sindikalni sklad bo za vsakega udeleženca prispeval 130 EUR stroškov okrevanja. Preventivno okrevanje bo potekalo preko celega leta 2008, razen v času letnih dopustov in šolskih počitnic. Vse dodatne informacije v zvezi s tem člani lahko dobijo pri svojem predsedniku sindikata.



UGODNA NABAVA KURILNEGA OLJA

Cenejša in plačilno ugodnejša nabava kurilnega olja poteka uspešno že več let. SGS ima podpisano pogodbo o poslovnem sodelovanju s podjetjem TUS. Član lahko v tekočem letu naroči največ do 3000 litrov kurilnega olja. Cena kurilnega olja se menja z uredbo Vlade RS vsakih štirinajst dni. Člani sindikalnega sklada pri SGS pa nabavljeno kurilno olje lahko odplačajo z namenskimi kreditom pri katerem sindikalni sklad prispeva 2 % obrestne mere in plača zavarovanje kredita. Podrobne informacije in naročilnico dobite pri svojem predsedniku sindikata.



LETOVANJE IN UGODNOSTI V TA SINDICOM

Naj povemo, da TA Sindicom v izbor ponuja turistične programe več kot 70 domačih in tujih turističnih agencij in podjetij in ne glede na vaš izbor programa katere koli agencije vam pripadajo spodaj navedeni popusti.

Vsem članom sindikalnega sklada enkrat letno pripada (31,30 EUR) popusta pri letovanju, ki traja več kot pet dni. Vsem članom SGS pripada popust v višini 3 % pri vsakokratnem letovanju preko TA Sindicom. Sindikalni izleti, ki jih sindikati organizirajo preko TA Sindicom so deležni 5 % popusta. TA Sindicom skupaj s SGS in sindikalnim skladom vsako leto pripravijo ponudbo nakupa ugodnih smučarskih vozovnic. Člani SGS pa lahko nabavijo v TA Sindicom tudi cenejše karte za terme Snovik.

GORENJSKIH SINDIKATOV ČLANOM

BREZPLAČNO SVETOVANJE IN SESTAVA ODŠKODNINSKEGA ZAHTEVKA

Pri odvetniku Batinič Željku imajo člani pravico do brezplačnega svetovanja in sestavo odškodninskega zahtevka zaradi poškodb pri delu, v avtomobilskih nesrečah, na javnih krajih in v drugih podobnih primerih, pri katerih imajo oškodovanci pravico zahtevati povračilo nematerialne in materialne škode. Ob izplačilu odškodnine, odvetnik, ki ima večletne delovne izkušnje v zavarovalnici in v odvetniški družbi, članom ne bo zaračunaval provizije.

ODVETNIK
Željko Batinič

URADNE URE: TOREK IN ČETRTEK OD 16h DO 18h
I. NADSTROPJE

KRATKOROČNI IN DOLGOROČNI KREDITI IN OBČASNE AKCIJE UGODNEJŠIH KREDITOV

Sindikalni sklad pri SGS je podpisal pogodbo o poslovnem sodelovanju s Hranilnico Lon, za leto 2008. Meseca januarja so bili znani kreditni pogoji za pridobitev ugodnih kreditov in morebitne akcije ugodnih kreditov za leto 2008. O pogojih in načinu pridobitev ugodnih kreditov za posameznika so bili predsedniki sindikatov pismeno obveščeni v mesecu januarju. Za članice sindikalnega sklada pri SGS pa so že pripravljene kvote kreditov za leto 2008. Sindikalni sklad bo za svoje članice v letu 2008 pri kratkoročnih kreditih subvencioniral 2% obrestno mero in plačal zavarovanje kredita. Pri dolgoročnih kreditih, ki jih bo možno pridobiti za dobo od 1 do 4 let pa bo sklad prispeval 20 EUR pri zavarovanju kredita.

OSTALE UGODNOSTI ZA ČLANE SGS

Na osnovi podpisanih pogodb o poslovnem sodelovanju, ki jih je podpisal SGS, pa članom pripadajo še naslednji popusti:

- 20 % popust pri nakupu okulističnih pripomočkov v optiki Aleš,
- 20 % popust v Mega centru v Kranju na storitve za boljše počutje,
- 10 % popust v plesni šoli Urška v Kranju,
- 20 % popust pri nakupu nahrbtnikov Porenta,
- 15 % popust v čistilnici Šengar,
- 10 % – 30 % pri nakupu avtomobilskih pnevmatik v Todivo, d.o.o.

Vse naštetе ugodnosti in popuste člani lahko koristijo le ob predložitvi sindikalne izkaznice in ustreznega dokumenta iz katerega je razvidna identiteta člana.

IZRAČUN DELEŽA KREDITOV ZA LETO 2008 IN ŠTEVILO ČLANOV PREVENTIVNEGA OKREVANJA ZA LETO 2008

ZAP. ŠT.	NAZIV SINDIKATA PODJETJA	ZNESEK KREDITOV	ŠTEVILO UDELEŽENCEV
1.	DOM OBČANOV	17.600,00	1
2.	DELAVCI SGS	13.200,00	1
3.	OŠ JAKOB ALJAŽ	4.200,00	1
4.	FILTRAUTO	37.600,00	3
5.	AQUASAVA	142.400,00	10
6.	EXOTERM KRANJ	17.000,00	1
7.	ELEKTRO GORENJSKE	113.600,00	4
8.	OŠ STANE ŽAGAR	4.000,00	1
9.	GORENJSKI TISK	75.600,00	5
10.	ISKRA RESTAVRACIJA	10.300,00	1
11.	ISKRA E R O	93.500,00	6
12.	ISKRA OTC	41.200,00	2
13.	STIKALA	64.300,00	6
14.	ISKRAEMECO	388.300,00	34
15.	RTC KRVAVEC	19.700,00	1
16.	ISKRA ISD(TSD)	103.500,00	6
17.	ISKRA VZDRŽEVANJE	60.000,00	3
18.	LIP BLED	127.000,00	8
19.	LJ. MLEKARNA	55.900,00	3
20.	TRIGLAV KONFEKCIJA	28.100,00	2
21.	VOGT EL. BL. DOBRAVA	31.300,00	4
22.	CREINA MEHANIZACIJA	28.600,00	2
23.	GORENJSKI GLAS	7.600,00	1
24.	VODNOGOSP. PODJ.	24.400,00	1
25.	FILBO	11.300,00	1
26.	TELEKOM	80.000,00	4
27.	ŽITO GORENJK	5.300,00	1
28.	MARMOR HOTAVLJE	61.700,00	3
29.	GRADBINEC GIP	52.100,00	3
30.	ČISTILNI SERVISI	18.900,00	3
31.	DOORS	12.800,00	1
32.	SAVA SGS	59.200,00	3
33.	MERCATOR GORENJSKE	203.700,00	12
34.	GOR. OBLAČILA JESENICE	29.600,00	2
35.	GASILSKO REŠ. SLUŽBA	31.300,00	1
36.	GROUP 4	25.200,00	2
SKUPAJ:		2.100.000,00	143





SPREMEMBE KOLEKTIVNE POGODBE DRUŽBE MERKUR, D.D.

Jasna Erman

V mesecu decembru 2007 je sindikat Skupine Merkur pripravil širšo sejo, v okviru katere je potekalo tudi redno letno izobraževanje zaupnikov in poverjenikov sindikata. Zaupniki so se seznanili z bistvenimi spremembami Zakona o delovnih razmerjih, predsednik uprave – generalni direktor mag. Bine Kordež pa je predstavil rezultate poslovanja Skupine Merkur in Merkur d.d., za obdobje od januarja do novembra 2007, jih ocenil kot dobre ter navzoče seznanil tudi s poslovnim načrtom za leto 2008, tako za Skupino Merkur in Merkur, d.d.

Sindikat Skupine Merkur se splošni opozorilni stavki 12. marca 2008 ni pridružil, vendar pa je objavil svojo moralno podporo sindikatom podjetij, kjer delodajalci niso uresnili zahtev po zvišanju osnovne plače glede na rast življenjskih stroškov. Uprava družbe Merkur, d.d., je namreč sprejela sklep in seznanila zaposlene, da se osnovna plača v družbi Merkur, d.d.,



s 1. marcem 2008 poveča za 3%, kar skupaj z avgustovskim povečanjem v lanskem letu v višini 2,5% sledi inflaciji. Dodatno je uprava sprejela tudi sklep o zvišanju minimalne plače v družbi, ki naj bi od 1. marca 2008 dalje znašala 670 € bruto. Družba Merkur, d.d., je tako prehitela in zvišala »ponudbo« vladnega predloga, na podlagi katerega se bo minimalna plača v Republiki

Sloveniji dvignila za borih 28 evrov.

Zaradi sprememb, ki jih je prinesla novela Zakona o delovnih razmerjih (v nadaljevanju ZDR-A), je uprava družbe Merkur, d.d., sindikatu predložila predlog sprememb podjetniške kolektivne pogodbe. Kolektivna pogodba družbe Merkur, d.d., je že doživela obsežno spremembo januarja 2007, in sicer je bila deloma usklajena z novo Kolektivno pogodbo dejavnosti trgovine Slovenije. Po mnenju uprave pa so tokrat



Med podjetniškimi kolektivnimi pogodbami, ki so že doživele uskladitev s spremembami oz. novelo Zakona o delovnih razmerjih (ZDR-A, Ur. l. RS, št. 103/2007), je tudi kolektivna pogodba družbe Merkur, d.d.

sprejete spremembe ZDR narekovale ponovno spremembo oz. uskladitev podjetniške kolektivne pogodbe. Pogajalska skupina sindikata je konec meseca februarja delodajalcu podala svoje pripombe, večino pa tudi uspešno realizirala, tako da se je delavcem ohranil nivo že pridobljenih pravic. Med pomembnejšimi spremembami



podjetniške kolektivne pogodbe so tako določila glede objave prostega delovnega mesta, pravic delavcev, ki sklepajo pogodbo o zaposlitvi za delovni čas, krajši od polnega (glede dopusta in regresa), trpinčenja na delovnem mestu, posebnega pravnega varstva pred odpovedjo za delavke v času nosečnosti, odpovedi pogodbe invalidu, razlogov in rokov za posamezne primere odpovedi pogodbe, ponudbe, dane v času odpovednega roka za ustrezno zaposlitev pri drugem delodajalcu, pravice do odpravnine v primeru delne upokojitve in krajšega delovnega časa, nadurnega dela, ostale spremembe pa so bolj terminološke narave.

Nova PKP je bila podpisana 25.3.2008, uporablja pa se od 1. marca dalje.



VODENJE SINDIKATA KOT IZZIV ZA KULTURNEGA USTVARJALCA MARTINA – TINETA MIKLAVŽIČA

Veronika Potočnik

Pred štirimi leti je bil na čelo sindikata družbe Iskra Vzdrževanje izvoljen g. Martin Miklavžič. Sodelavci ga poznajo pod imenom Tine, ki je »kriv« za vse kar se v družbi dogaja, pa naj bo to zabava ali resno delo, vedno je v prvih bojnih linijah.

Sodelavci ga poznajo kot mirnega sodelavca s kančkom humorja. Najraje pa ga imajo majhni otroci, saj se v prednovoletnem času rad pojavlja kot Dedek Mraz, v vsem svojem blišču s prav ta pravim košem polnim najrazličnejših daril. Ker ima malo igralske žilice, mu ta vloga prav dobro pristoji. Njegova mirnost in igralske sposobnosti pa mu tudi pri vodenju sindikata v družbi velikokrat pripomorejo, da obdrži trezno glavo in si ne dovoli, da bi ga delodajalec lahko spravil ob živce, čeprav ima za sabo kar težko leto. V družbi so se namreč sprejemali splošni akti in nova podjetniška kolektivna pogodba, poleg tega pa so vsi delavci dobili v podpis nove pogodbe o zaposlitvi, kar je zahtevalo od sindikata veliko strpnosti in pogajanj z nepopustljivim delodajalcem.

Na vprašanje, kako čuti danes sindikalizem in kaj je po njegovem mnenju tisto, kar resnično odraža sindikalizem, je odgovoril:

Res je, da sem se v preteklosti pretežno ukvarjal z drugimi stvarmi, toda prevzeti predsedovanje sindikatu družbe pa je bila zame čisto nova zadeva in velik izziv. Sprva sem mislil, da bo to zame nemogoča naloga, toda s svojimi dobrimi sodelavci v izvršnem odboru sem se kar nekako znašel. Dogajanja v naši družbi v preteklem in letošnjem letu so me prisilila, da sem postal sindikalist v pravem pomenu besede. Marsičesa sem se moral naučiti, saj je delodajalec na vsaka pogajanja pripeljal svoje zunanje strokovne sodelavce in le znanje me je reševalo, da smo sprejeli, lahko rečem, dobro podjetniško pogodbo. Verjetno se bo kdo ob tem rahlo nasmehnil, toda za trenutne razmere na trgu in glede na situacijo v naši družbi je ta podjetniška kolektivna pogodba res ugodna. Vsekakor ne more biti tako ugodna kot je bila tista izpred enajstih let, ko so bile razmere na trgu popolnoma drugačne, vendar se mi zdi, da je dobra, naša skrb bo sedaj le še v tem, da bomo nadzorovali spoštovanje zapisanih določil.

Kar se tiče sindikalizma na splošno, pa moram poudariti, da je vedno bolj pomembna, saj želje delodajalcev do ustvarjanja čim večjega dobička presegajo vse meje razumnega gospodarstva. Delavec pa je tisti, s katerim se lahko dela kar hoče, če ni za vsako njegovo odločitev na preži sindikat. Mislim, da so edino zakoni in sindikat tisti, ki najbolj zavirajo samovoljo delodajalca.

Kakšne so poleg sodelovanja pri sprejemanju aktov in normalnega poteka dela še akcije sindikata v vaši družbi?

Moram reči, da je naš sindikat dejaven tudi na drugih področjih. Vsako leto namreč organiziramo smučanje, kolesarsko tekmovanje in piknik, tekmovanje v bowlingu ter redni vsakoletni izlet. Poleg navedenega obdarujemo otroke zaposlenih za dedka mraza, ženske ob dnevu žena in se pridružujemo aktivnostim, ki jih ponuja sindikalni sklad (rekreacijsko plavanje, preventivno okrevanje). Te aktivnosti so za delavce zelo zanimive in v veliki meri se jih člani tudi udeležujejo. To nas povezuje, saj se v delovnem času ne srečujemo pogosto.

Kako komentirate zadnje stavkovno gibanje glede uskladitve plač z inflacijo?

Pri takem izsiljevanju sem malo zadržan, ker menim, da je razumen pogovor vedno več vreden, kot na silo pridobljene pravice, čeprav pa bo morala družba oziroma vlada resnično nekaj storiti na tem področju. Kako naj komentiram javno objavljena dejstva o višini plač in višino od vlade določeno minimalno plačo, ko nam je pa vsem znano, da se s takimi dohodki ne da preživeti. Pred nekaj dnevi je bilo objavljeno, da so po avstrijskih standardih revščini izpostavljeni tisti, ki imajo mesečno na voljo 893 evrov. Ali se kdo pri nas sploh vpraša, kaj to pomeni za naše delavce? Dogovarjajo se za dvig minimalne plače za 10 evrov, kam to pelje? Samo poglejte, vsak dan greš v službo, 8 ur intenzivno delaš in ne moreš dostojno preživeti sebe, kaj šele družino. Vem, da vse skupaj nekam tone in vsak si samo želi, da bo to tranzicijo kar najbolje preživel. Žalostno, tudi sindikati smo pri tem nemočni. Kdo si le lahko privoščil neplačano stavko? Sam osebno nimam obraza, da bi delavce pripravil do stavke, ker se vsak posameznik, tudi pri nas, mora kar pošteno boriti za golo preživetje. Napovedi niso rožnate, vendar skušam z optimizmom gledati v prihodnost.



g. Tine Miklavžič – predsednik sindikata ISKRA VZDRŽEVANJE

Sindikat v današnjem času ni samo cenejša nabava ozimnice, ampak je aktivno delo na vseh nivojih družbe. Za sindikaliste pa je izrednega pomena, da si pridobijo čim več znanja, le s tem smo lahko enakopravni partnerji delodajalcu.

Ironija je, da je oblast moč peščice ljudi, ki razpolagajo z močjo celotne družbe in to moč usmerjajo tudi proti družbi iz katere izvira njihova moč.

Ste se z vodstvom družbe že kaj pogovarjali o participaciji delavcev pri dobičku? Sprejet je bil namreč zakon o delitvi dobička med delavce, kako vi gledate na to?

Vsekakor bomo poskušali v sodelovanju s svetom delavcev izkoristiti



ta zakon delavcem v prid, vendar bomo morali najprej ustvariti dobiček. O tem se še nismo dosti pogovarjali, vendar bomo to čim prej uvrstili na dnevni red. Trenutno imamo težave z izplačilom v letu 2005 znižanih plač. Ves dolg delodajalca do delavcev imamo priznan, tako s strani delodajalca kot tudi lastnika, vendar je problem z izplačilom. Že dve leti nismo prejeli niti božičnice, da o trinajsti plači sploh ne govorimo. Smo delniška družba in se bomo morali kar pošteno potruditi, da bomo vsaj v prihodnjih letih upravičeni pri delitvi dobička. Vesel sem, da je bil tak zakon sploh sprejet, vendar me žalosti, ker ni za nobeno stranko obvezujoč, poleg tega pa predvideva še precej administrativnih aktivnosti. Zakaj zakonodajalec ni dal jasna določila, da so delavci upravičeni do dobička? Zakaj bo delitev dobička odvisna le od volje lastnika oziroma delodajalca? Verjetno bo dogovor možen le v večjih družbah ostali pa se bomo morali kar pošteno potruditi, če bomo želeli kaj dobiti.

Mogoče še kakšne misli za konec ali kakšno priporočilo novim predstavnikom sindikata.

Lahko je razumeti človeka, ki je bogat in pravi, da ima malo, težko pa je razumeti reveža, ki ima malo in pravi, da bi rad več.

ZGODBA BREZ KONCA

Jože Petek



Iskraemeco, Iskraemeco, Iskraemeco... Človek kar ne more verjeti, da zgodba ne dobi epiloga. Ko smo še mislili, da se bodo s prihodom novega lastnika težave »zapakirale v škatlo« in končale nekje v temnem kotu arhiva, je ponovno udarilo.

»Rože,« ki sta jih pred prodajo sadila paradržavna sklada KAD in SOD, češ, da bosta poiskala stratega, ki bo družbo tehnološko nadgradil in da bo cena pri prodaji sekundarnega značaja, so ovenele takoj po podpisu pogodbe, ki zaposlenim ne daje nikakršnih garancij. Dobili smo lastnika, ki v družbo ni prišel z izdelano strategijo in katerega dejavnost se ne dopolnjuje z dejavnostjo Iskraemeca. V zadnjih dveh letih smo bili priča lastniškemu preoblikovanju z negativnimi posledicami. Po mnenju mnogih se je podrla načrtana vizija družbe, kar je z vidika razvoja zaskrbljujoče. Novi lastnik zaenkrat ne kaže interesa po tem, da bi »obnovil« začetno smer. Hvala bogu, da nam nekateri tradicionalni kupci niso obrnili hrba in da določen del trga še vedno ceni kvaliteto. Upamo lahko le, da bo lastnik znal konsolidirati vodstveno strukturo in da bo ta začela vleči poteze, ki bodo najava svetlejših prihodnosti.

Trenutno se vlečejo poteze, ki temeljijo zgolj na zniževanju stroškov, medtem ko so prihodki in morebitna širitev programa v drugem planu. Poteze, kot je napoved ustanovitve hčerinske družbe v Kranju, na katero bi prenesli nerentabilen program induksijskih števec s približno 440 zaposlenimi ter ustanavljanje podjetja v Egiptu, kamor naj bi se selila proizvodnja induksijskih in cenениh elektronskih števec, skrbijo. Skrbijo zato, ker je iz navedenih potez možno izluščiti strategijo. Če bo le ta bazirala zgolj na nizkocenovni proizvodnji izdelkov za merjenje električne energije, potem podjetje v Kranju nima večje perspektive.

Perspektivna strategija, ki daje upanje je – **Iskraemeco, mednarodno uveljavljeno visokotehnološko razvito podjetje za merjenje oz. upravljanje z energijo, odprto za uveljavitev širše palete programov.**

V teh dneh je v časopisih in drugih medijih zaslediti veliko prispevkov o družbi, ki očitno postaja »kost za glodanje« pred

volitvami. Mnogi ob tem negodujejo, sam pa menim, da je nekatere zadeve, čeprav pozno, potrebno razčistiti. **Dejstva, da je država zaradi osebnih interesov posameznikov postavila družbo pred zid, se ne da zanikati.**

Družba bi bila leta 2006, skupaj s strateškim partnerjem, ki je nudil vizijo ob odpisu določenega dela dolgov, pripravljena na nove izeve, ki jih je ponujal trg. Vendar se je država zavestno postavila na stran bank upnic, ki so v Sloveniji več kot očitno »svete krave.« Škodo, ki jo je pri tem utrpelo podjetje, ne meri nihče. **Zaradi dokapitalizacije, ki sta jo po naročilu akterjev gospodarske politike v državi izvedla KAD in SOD, je iz družbe odteklo več milijonov evrov, poleg tega je družba zaradi omenjenega manevra izgubila ključni skandinavski trg in s tem prihodke v višini 25 mio € na letni ravni.** In kaj je za družbo lahko hujše kot izguba kvalitetnega trga?

V tem trenutku ni junaka, ki bil znal napovedati, kaj se bo zgodilo s podjetjem v Kranju. Jasno je le, da se družba v Kranju ne bo delila in da je proizvodno podjetje v Egiptu, ki naj bi zaposlovalo približno 1000 ljudi, naša realnost. Kaj to pomeni za proizvodnjo že omenjenih induksijskih in cenениh elektronskih števec v Kranju ne ve nihče. Ocenjuje se, da bo prenos potekal nekaj let, saj je vzpostavitev proizvodnje električnih števec in naprav zelo kompleksna zadeva. Gre za produkte, katerih izdelava je zelo pogojena s tradicijo.



Lastniki pravijo, da je prihodnost družbe v Kranju odvisna od vodstva in posledično kvalitetne priprave projektov, ki bodo vredni finančnih vložkov. Če bomo znali in zmogli uveljaviti nekatere attribute kot so proizvodnja večje količine sistemskih števec in pokriti večji delež industrije, potem lahko računamo na dolgoročen obstoj. Z novimi produkti bi naredili velik korak k ohranitvi večjega števila zaposlenih in odprli široke možnosti zaposlovanja. Lastnik tega ne prepoveduje. Če povzamemo lastnika: **vse je odvisno od tega, kako bo družba v prihodnosti vodena.**

SINDIKALNA LISTA APRIL 2008

I. DNEVNICE	Zasebni sektor ^{*1}	Javni sektor ^{*2}
- cela dnevnic (nad 12 do vklj. 24 ur odsotnosti)	15,02	20,97
- Uredba ^{*3}	15,02	15,02
- polovična dnevnic (nad 8 do 12 ur odsotnosti)	7,51	10,47
- Uredba	7,51	7,51
- znižana dnevnic (od 6 do 8 ur odsotnosti)	5,26	7,30
- Uredba	5,26	5,26
2. KILOMETRINA (v primeru lastnega prevoza)	30% cene bencina 95-okt.	
(od 26.03.2008-cena 1,055 eur)	0,29	0,32
(od 1.03.2008-cena 1,058 eur)	0,29	0,32
- Uredba	0,29	0,29
3. PREVOZ NA DELO IN Z DELA		
* povračilo stroškov javnega prevoza	60% najcenejšega prevoza na delo	100% javnega prevoza
- Uredba	stroški javnega prevoza	stroški javnega prevoza
		15% cene bencina 95-okt.
* če javni prevoz ni mogoč:		
(od 26.03.2008)	odvisno od KP dejavnosti ali podjetniške KP	0,16
- Uredba	0,15	0,15
4. LOČENO ŽIVLJENJE	odvisno od KP dejavnosti ali podjetniške KP	
- stanovanje		137,78
- prehrana		168,40
- Uredba	334,00	334,00
5. PRENOČIŠČE		
Povračilo stroškov prenočevanja do višine zneska po predloženem računu, ki ga odobri delodajalec.		
6. REGRES ZA PREHRANO	3,13	3,55
- Uredba (na delovni dan)	5,54	5,54
Za vsako dopolnjeno uro po polnem delovnem času	odvisno od KP dejavnosti ali podjetniške KP	
- Uredba	za vsako dopolnjeno uro (pogoj 10 ur ali več) 0,69	
7. TERENSKI DODATEK	odvisno od KP dejavnosti ali podjetniške KP	4,40
- Uredba	3,13	3,13
8. JUBILEJNE NAGRADE		
- za 10 let	odvisno od KP dejavnosti ali podjetniške KP	283,48
- Uredba	460,00	460,00
- za 20 let	odvisno od KP dejavnosti ali podjetniške KP	425,22
- Uredba	689,00	689,00
- za 30 let	odvisno od KP dejavnosti ali podjetniške KP	566,96
- Uredba	919,00	919,00
- za 40 let	odvisno od KP dejavnosti ali podjetniške KP	919,00
- Uredba	919,00	919,00
9. ODPRAVNINA OB UPOKOJITVI	odvisno od KP dejavnosti ali podjetniške KP	4.056,09
- Uredba	do 3.443,00	do 3.443,00
10. SOLIDARNOSTNA POMOČ		
- ob smrti delavca ali ožjega družinskega člana	odvisno od KP dejavnosti ali podjetniške KP	547,49
- Uredba	do 3.443,00	do 3.443,00
- težja invalidnost, daljša bolezen, elementarna nesreča, požar	odvisno od KP dejavnosti ali podjetniške KP	
- Uredba	do 1.252,00	do 1.252,00
11. MINIMALNA PLAČA (od 01.03.2008)	566,53	566,53
12. ZAJAMČENA PLAČA (od 01.03.2008)	237,73	
13. REGRES ZA LETNI DOPUST	617,59	646,00
- podjetja z izgubo v preteklem letu: najmanj	542,48	
- Uredba	-	-

*1 Osnova je KP o načinu usklajevanja plač, povračilu stroškov v zvezi z delom in regresu za letni dopust (Ur.l.RS 76/06), ki velja od 01.07.2006 za delavce v zasebnem sektorju, za katere ni sklenjena panožna KP, in za delavce, za katere je sklenjena panožna KP vendar v njej ni urejenih posameznih zneskov.

Za vse druge delavce še vedno veljajo zneski iz njihovih panožnih KP.

*2 Osnova je Zakon o višini povračil stroškov v zvezi z delom in nekaterih drugih prejemkov (Ur.l.RS 87/97, 61/05)

*3 Zneski po Uredbi so določeni v Uredbi o višini povračil stroškov v zvezi z delom in drugih dohodkov, ki se ne vštejejo v davčno osnovo (URL RS št. 140/06) velja od 01.01.2007 dalje.

*4 oziroma tri plače delavca, če je to zanj ugodnejše.



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

PE KRANJ, Bleiweisova 2, telefon: 04 2800 777



Iz dela članic



ČESTITAMO VAM ZA PRAZNIK DELA PRVI MAJ

*Želimo Vam, da bi prijetno preživeli
prvomajske praznike.*

*Če morda ne veste kako in kam,
vas vabimo,*

*da se nam pridružite na
TRADICIONALNEM
DRUŽABNEM SREČANJU
na Joštu*

Svet gorenjskih sindikatov

INFORMACIJE so glasilo, ki ga izdaja Svet gorenjskih sindikatov

Glavni in odgovorni urednik: mag. Rajko Bakovnik

Tehnični urednik: Adolf Sitar

Tisk: Tiskarna Požgaj, priprava za tisk: BOLD

naslovnica: FOTOSPRING



NEGOTOVOST V GORENJSKI TEKSTILNI INDUSTRIJI

Jože Lakota



Res je celotna tekstilna in usnjarska industrija v stari dami EVROPI že dve desetletji v krizi in veliko proizvodnje se seli v Azijo, vendar ne vsa. Tudi pri nas je tako in tekstilna industrija izginja. Vendar se pojavlja vprašanje, zakaj je tako? Vprašanje, zakaj nismo obdržali mnogih dobrih znamk ni samo strokovno, ampak tudi politično. Nanj ne znamo odgovoriti, vendar bi bilo prav, da bi strokovnjaki oz. raziskovalni novinarji poiskali bolj strokovne odgovore na mnoga vprašanja, ki so ostala nepojasnjena v teh 17 letih turbo kapitalizma. Odgovori bi bili dobrodošli za nekatera, še živeča tekstilna podjetja, čeprav je vse skupaj že zelo pozno.

Na področju Gorenjske si namreč za tekstilno panogo ne znamo odgovoriti naslednje:

- zakaj so med prvimi propadla znana in uspešna tekstilna podjetja, kot so Tekstilindus Kranj, Vezene Bled, Almira Radovljica, Sukno Zapuže, BPT Tržič, Modena Tržič, proizvodnja Kroj škofja Loka, Rašica, Tkalnica Vižmarje, Tekstilna Medvode, Gorenjska oblačila Kranj in druga,
- nekatera od teh podjetij so imela prepoznavne lastne znamke, tako v Jugoslaviji kot v tujini, vendar si ne znamo razložiti, zakaj država ni imela interesa obdržati najbolj znanih znamk, saj je dobro znano, da se da kaj zaslužiti samo z lastnimi znamkami, ne pa z dodelavnimi – »lon« posli,
- zakaj so nekatera podjetja, ki delajo dodelavne posle (lon posle) lahko zdržala mnogo dlje, čeprav jih je vseskozi ogrožala poceni azijska konkurenca, sedaj pa tudi večina teh podjetij zaradi slabih zaslužkov in novih nezainteresiranih lastnikov tone v likvidacije ali stečaje,
- ali so bili za to tekstilno tragedijo krivi lastniški odnosi oz. lastniki ali slab in nezainteresiran menedžment oz. menedžment, ki je bil zainteresiran za čim nižji odkup podjetja,
- na kakšen način obdržati vsaj kanček tekstilne industrije, saj se lahko razmere na svetovnih tržiščih v naslednjih desetletjih obrnejo, vendar takrat ne bomo imeli niti možnosti niti kadra.

GORENJSKA OBLAČILA – likvidacija pred enim letom

Naj v tem članku za razumevanje novodobnih kapitalističnih prijemov v uvodu najprej nekaj besed ponovim o »pokojnem« podjetju Gorenjska oblačila. O vsej tragiki tega podjetja smo se

razpisali v prejšnji, decembrski številki Informacij gorenjskih sindikatov (IGS). Sedaj bi rad povzel nekaj dejstev za osvežitev spomina, kako so tekli dogodki. Firma je bila olastninjena in nova največja lastnika sta postala GBD (Gorenjska borzna posredniška družba) in Modra linija iz Kopra. Lastniki so postavili novega direktorja Izidorja Bajca, ki je že imel bogate izkušnje z likvidacijo podjetij.

Delavke so takoj postale nezaupljive, čeprav so lastniki in direktor zagotavljali, da imajo namen proizvodnjo nadaljevati. Lahko rečemo, da so se bolj zaradi dobrega vtisa kot zaradi resničnega uspeha res malo trudili vzdrževati proizvodnjo in poskušali uspešno poslovati. Toda, če bi s podjetjem imeli resen namen, ne bi prodali najbolj zdravega dela podjetja, to je obrat Sandy na Jesenicah, v katerem je zaposlenih preko 100 delavk, kar je predstavljalo polovico zaposlenih v Gorenjskih oblačilih. Leto zatem so prodali obe lastni znamki Evelina in Analina podjetju Labod Novo mesto, kateremu se je očitno splačalo kupiti omenjeni znamki, v matični firmi pa žal ni bilo interesa nadaljevati te proizvodnje. Podjetje je načrtno hiral in lastniki so zadnji dan lanskega aprila, v posmeh prazniku dela - prvemu maju, na skupščini sprejeli sklep o likvidaciji družbe.

Čez dober mesec in pol je vsem 100 delavkam prenehalo delovno razmerje. Sicer so vse delavke dobile plačane vse ure, pripadajoči dopust, celotni regres in odpravnine, vendar je to bolj tolažilna nagrada, saj so se od firme in dela le stežka poslavljalje. Vse bi rajši delale, čeprav za borne plače, kot pa pristale na borzi dela. Zaposlitve, ki se večinoma ponujajo, so v majhnih zasebnih podjetjih, večinoma za ne kvalificirana dela. Vendar ne mečemo vse v en koš, med zasebniki so tudi dobre izjeme.

IBI Kranj, proizvodnja žakarskih tkanin – v veliki krizi

Pred tremi meseci je tudi v IBI-ju prišlo do lastniških sprememb. Poleg slabega poslovanja v zadnjih mesecih je zaposlene pretreslo še novo lastniško premetavanje, saj je Tkanina Celje kupila 85-odstotni delež od raznih prodajalcev. Med prodajalci je bila tudi Slovenska odškodninska družba, ki jo vodi g. Marko Pogačnik, in ki se je zaradi zakonskih lukenj izognila objavi prevzemne ponudbe. Pričakovati je bilo, da bo Marko Pogačnik kot predstavnik države (države, ki menda vzorno skrbi za malega človeka) zaščitil tudi male delničarje. Pa se to žal ni zgodilo. Malim delničarjem namreč ni ponudil delnic po 33 evrov, kot jih je prodal sam. Ena izmed borznih hiš namreč delavcem ponuja samo 15 evrov za delnico.

Pri nakupu in kasnejši prodaji je sodeloval Kranjčanom že dobro poznan lastnik več družb - g. Boštjan Marovt, ki je že pred desetimi



leti sodeloval pri lastninjenju Kokre, svojo dejavnost pa je nadaljeval vse do pred kratkim zadnjega lastninjenja Iskraemeca. Imenovani gospod je zatrjeval, da je IBI dobra družba in da bo lahko uspešno poslovala, nakar je IBI že čez en teden prodal podjetju Smark.

Lastnik družbe Smark je napovedoval, da bo o svojih načrtih spregovoril na skupščini delničarjev 15. februarja letos ali najkasneje nekaj dni po skupščini, vendar kakšnih resnih informacij o perspektivah družbe še nismo slišali. Tudi takratni direktor IBI-ja g. Matjaž Božič, ki je sklical se-stanek z zaposlenimi v februarju, da bi jih pomiril, ni v februarju vedel še ničesar o novem lastniku ali bodočnosti družbe. Kasneje je bil z direktorskega mesta razrešen, tako da je od februarja dalje novi direktor g. Anton Ahac. Tudi ta gospod direktor se še ni pojavil pred delavci, sindikatom ali svetom delavcev, da bi s svojo vizijo pomiril delavce ter jim omogočil normalno delo in življenje. Ali pa jim predočil, da so izgledi slabi in jim napovedal prihodnost o kateri delavci, glede na notranje razmere, že sami domnevajo, da se jim bliža konec, če se takoj ne najde kakšnega res uspešnega menedžerja. Predsednik sveta delavcev Tomaž Krajnik sicer trdi, da IBI naročila ima, tudi surovine se kupujejo in proizvodnja teče, zato bi bilo škoda, če bi družbo zaprli.

Toda nič ne pomagajo naše prošnje in moledovanje, saj vemo, da je vse odvisno od interesa lastnika. Interesa lastnika pa sploh ne moremo ugotoviti, saj lastnika niti ne poznamo niti se ni zainteresiran z nami sestati. Zaradi preteklih izkušenj se pri takem ignorantskem obnašanju vodstva še bolj bojimo, da se bliža konec. Sicer pričakujemo, da nas kdo pozitivno presenetijo. Čeprav je časopis Dnevnik že v februarju zapisal, da se vse glasneje govori o likvidaciji družbe, ki so jo v cenitvenem poročilu za Sod omenjali že cenilci. **Strah, da bo 200 delavcev ostalo tudi brez dela**, je medsebojne odnose močno zaostril.

Mali delničarji, to so večinoma upokojenci in še nekateri zaposleni, imajo vsak okrog 20 delnic, ki naj bi bile vredne vsaj 50 evrov, zato so se povezali v Združenje malih delničarjev, da bi iztržili čim večjo vrednost in ne samo 33 ali celo le 15 evrov za delnico. Vendar je potrebno upoštevati, da ima novi lastnik, družba Smark, že več kot 85 % delnic in če jih dobi 90 % in eno delnico, bo prišlo do iztisnitve malih delničarjev. Ne upam si napovedati, kakšna naj bi bila takrat vrednost delnice, čeprav zakon zahteva, da je cena poštena. V turbo kapitalizmu je izraz poštenost zelo širok pojem in če hočeš dokazati bolj pošteno ceno, le-to lahko dokažeš s cenilci, to pa je zopet zadeva, ki nekaj stane. Po mojem mnenju bi bilo nujno čim prej priti do pametne cene delnice in zgodbo zaključiti.

V tej agoniji je nujno čim prej opraviti razgovor z direktorjem družbe in po potrebi tudi z lastnikom ter po trezni oceni ekonomskega stanja ugotoviti, ali je možno nadaljevati proizvodnjo ali pa uveljaviti redno likvidacijo ter poplačati delavce z odpravninami, regresom, koriščenjem pripadajočega letnega dopusta in plačilom delnic. Kasneje lahko novi lastnik nadaljuje s proizvodnjo v tistem programu, kjer ima interes in naročila. Ali pa bo vse obnašanje eno samo sprenevedanje, tako kot je bilo v Gorenjskih oblačilih.

TRIGLAV KONFEKCIJA – v krizi, prihaja novi direktor

OSEBNO PRIČAKUJEM, DA BODO IMELIV BODOČE LASTNIKI IN MENEDŽERJI VEČJI INTERES ZA OHRANITEV PROIZVODNJE IN V TO BO INTENZIVNO USMERJENOTUDI DELOVANJE SINDIKATOV. PREDVSEM PA BO POTREBNO ZAHTEVATI:

- OHRANITEV DELOVNIH MEST,
- DA SE DELAVCEM IN UPOKOJENCEM V SLABO STOJEČIH DRUŽBAH IZPLAČAJO DELNICE S POŠTENO CENO (v podjetjih IBI, Triglav konfekcija, ...),
- DA SE V SLABO STOJEČIH DRUŽBAH, ČE BO PRIŠLO DO REDNE LIKVIDACIJE:
 - IZPLAČA CELOTEN REGRES IN KORIŠČENJE PRIPADAJOČEGA DOPUSTA,
 - DA SE DELAVCEM IZPLAČAJO VSE OPRAVLJENE URE,
 - DA SE DELAVCEM IZPLAČAJO NAJMANJ ZAKONSKO DOLOČENE ODPRAVNINE,
 - DA SE NE DOPUŠČA, OZIROMA DA SE ZVSEMI SREDSTVI PREPREČUJEJO STEČAJI; V BREZIZHODNI KRIZI JE MOŽNO PRISTATI KVEČJEMU NA REDNE LIKVIDACIJE, SAJ V MNOGIH PRIMERIH RAZPRODAJA LASTNINE DOPUŠČA POSTOPKE S POPLAČILOM DELAVCEV, KOT JE NAVEDENO V PREJŠNJI ALINEJI.

V Triglav konfekciji so lastniki podjetja menedžerji, zaposleni in bivši zaposleni. Drugih zunanjih lastnikov ni. Dosedanji direktor in hkrati eden večjih lastnikov g. Brane Krištof se je odločil, da se čez nekaj mesecev upokoji. V mesecu aprilu naj bi funkcijo direktorja nastopila ga. Slavka Jeltnikar, ki je do sedaj delala v tekstilni panogi kot podjetnica. Nova direktorica ima po besedah sedanjega vodstva vizijo, da v pol leta ugotovi perspektive firme in jo nato mogoče celo odkupi ali pa ostane obstoj podjetja pod vprašajem. V podjetju delajo v glavnem dodelavne posle in imajo dovolj dela do sredine avgusta, ko bodo zaključili kolekcijo. Delajo za nemške firme in sicer dodelavne posle za spalni program Eve Bicer (45%)

in Blayle (10%) ter športni program za Laurel (30%). Ostalo so manjši naročniki.

Zaposlene, teh je 84, je najbolj strah, da ne bo dovolj naročil za jesensko obdobje, čeprav so prav zadnje dni pridobili nekaj poslov. V primeru premajhnih naročil se bojijo ugotavljanja viškov ali zapiranja firme. Po besedah vodstva, ki so dokaj krute, »se bo v pol leta videlo, ali se bo delalo ali sledi likvidacija«. To zadnje pa si tako zaposleni kot sindikati ne želimo.

Lastniški delež malih delničarjev znaša dobrih 20 % vseh delnic. Delavke in upokojenci imajo vsak približno od 10 do 16 delnic.



Po besedah direktorja naj bi bila vrednost posamezne delnice 250 evrov, verjetno pa bo tržna vrednost še nekoliko višja. To je za nekatere delavke s 400 evri mesečne plače kar lep denar in si ga vsaka želi čim prej imeti v svojem žepu.

Negotovost v družbi in nezaupanje do vodilnih, ko se vedno bolj govori, da so mnoge nepremičnine že dogovorjeno prodane, jih sili v obup. Razmišljajo o govoricah, da se bosta stavba in zemljišče prodala, denar porabil, same delavke pa bodo ostale brez poplačila delnic in brez odpravnin ter nazadnje še brez službe. Po informacijah se je že do sedaj nekaj denarja od prodaje nepremičnin porabilo za plače. Ta črn scenarij je mogoč in intenzivno iščemo sogovornika, ki bi zagotovil, da se to ne bo zgodilo. Zahtevamo, da delavke, ki so v težkem socialnem položaju, od njihove lastnine, ki so jo ustvarjale mnoga desetletja, dobijo poplačan vsaj tisti minimum, ki jim po zakonu pripada.

ZVEZDA – novi lastnik in novi direktor

Zvezda je trenutno v zatišnem obdobju, saj so v zadnjih mesecih dobili novega lastnika, kot tudi novega direktorja g. Muževič Andreja. Proizvodnja teče po starem, samo nekaj selitev zaposlenih v druge prostore je bilo opravljeno. Delavci se sicer počutijo nelagodno, ker mnogi s strahom pričakujejo, kaj snujeta novi lastnik in direktor. Seveda vsi pričakujemo, da načrtujeta uspešno nadaljevanje dosedanje proizvodnje. Po tihem pa se govori tudi, da načrtujeta perspektivne nove programe. Iskreno upamo v uspeh, saj kranjska tekstilna industrija nujno potrebuje take programe, glede na dobre potencialne tekstilnih kadrov.

Novemu vodstvu puščamo čas za načrtovanje strategije, vendar močno upamo, da bomo v kratkem povabljeni na pogovor. Med **70 zaposlenimi** namreč trenutno klimo krojijo nizke plače, negotovo čakanje in strah pred prihodnostjo, kar ni dobro izhodišče za uspešno nadaljevanje proizvodnje.

AQUASAVA – grupa Bonazzi Italija

V podjetju se zadnje mesece število zaposlenih počasi zmanjšuje, tako da je trenutno **okrog 425 zaposlenih** delavcev. Zmanjšanje gre na račun odpovedi in upokojitev. V teh mesecih se še ni ugotavljalo trajno presežnih delavcev, čeprav so bili rezultati poslovanja v mesecu januarju in februarju slabši od pričakovanih. Zadnji mesec se stanje izboljšuje, vendar bi ob morebitnem poslabšanju utegnilo biti nekaj delavcev odveč.

V mesecu marcu je bil sestanek vodstva družbe in tehničnega



direktorja iz Italije s sindikatom in svetom delavcev. Predstavniki delavcev so odgovorni pojasnili bodočo vizijo v upanju, da se svetovne razmere ne bodo drastično poslabšale. Na govorice, ki so krožile po Kranju, so odgovorni zagotovili, da grupa Bonazzi ni prodala Aquasave pakistanskemu partnerju. Je pa res, da je pakistanska firma postala glavni strateški partner Aquasavi, tako pri dobavah surovin kot pri nakupu končnih izdelkov. Bonazzi pa je pakistanskemu partnerju prodal blagovno znamko za izdelavo jeansa pod pogojem, da ima Aquasava še dve leti pravico do izdelave jeansa. Ta pravica se po poteku tega roka lahko tudi podaljša ali pridobi nova blagovna znamka.

SANDY – družba z enim lastnikom

Kot smo v tem prispevku že zapisali, so sanacijski upravitelji Gorenjskih oblačil polovico zdravega podjetja, to je proizvodni obrat na Jesenicah, bolj točno na Javorniku, pred dvema letoma in pol prodali g. Andreju Šumiju iz Ljubljane. Le ta je tako edini lastnik in tudi direktor družbe. V družbi opravljajo samo dodelavne posle, polovico za Hugo Boss in polovico za Strenesse. Obe družbi sta svetovno znani in imata sedeža v Nemčiji. Kljub hudi svetovni konkurenci zaenkrat družbi nimata težav s prodajo in upamo, da bo tako še dolgo. Tako Sandy na Gorenjskem ostaja edina tekstilna tovarna, ki nima težav s poslovanjem.

Vendar pa ima Sandy druge težave. Namreč kljub temu, da podjetje že dve leti ni več v lasti Gorenjskih oblačil, še vedno uporabljajo njihovo podjetniško kolektivno pogodbo, sistemizacijo delovnih mest in plačni sistem. Več kot **100 zaposlenih (točno 104)** ima tudi pogodbo o zaposlitvi še vedno sklenjeno z bivšo firmo.

Zadnje mesece se intenzivno trudimo, da bi se te zadeve uredile. Napredujemo, saj je sistemizacija delovnih mest po več usklajevanjih v fazi posvetovanja s svetom delavcev in sindikatom. Pristopamo tudi h končnim pogajanjem za podjetniško pogodbo in dogovorom za končno vsebino pogodbe o zaposlitvi. Ker smo roke že prevečkrat prestavili, si sedaj v sindikatu močno želimo, da bi do poletja vsi delavci končno le dobili nove pogodbe o zaposlitvi, sklenjene z družbo Sandy.

CELOTNA TEKSTILNA PANOGA – resne težave v dogovarjanju

Tekstilna panoga ni samo v resnih tržnih težavah, ampak je v velikih težavah tudi dogovarjanje za kolektivno pogodbo tekstilne in usnjarske dejavnosti. Ta pogodba je bila s strani delodajalcev odpovedana in je prenehala veljati. Tako so v mnogih družbah, ki nimajo urejenih notranjih splošnih aktov in nimajo podjetniške kolektivne pogodbe, pravice zaposlenih zelo okrnjene in se mnogokje tudi kršijo, saj se zlorablja pravna praznina. Sindikati pritiskajo na združenje delodajalcev, da bi v panogi sedli za pogajalsko mizo in zopet dogovorili ter podpisali panožno kolektivno pogodbo. Kljub lanskemu novembrskemu protestnemu shodu in letošnji splošni opozorilni stavki se pogajanja še niso začela, oziroma se o tem resno še ne pogovarjamo. Po besedah sekretarja tekstilno usnjarske panoge pri ZSSS, g. Toneta Rozmana, je pričakovati, da bi se v naslednjih mesecih pogajanja le začela. Upa tudi, da naj bi nasprotna stran le uvidela, da potrebujemo kolektivno pogodbo dejavnosti in tudi višja izhodišča za dosedanje skromne izhodiščne plače, ki se začnejo pri 331 evrih. Bodoča izhodiščna plača naj bi se začela vsaj pri 395 evrih.

KAJ BO S 13. PLAČO V SOGEFI-JU

Jože Lakota

Izdelovalci avtomobilskih filtrov v Medvodah so lansko leto v napol obrtniški proizvodnji močno garali in delali kvalitetno. Drugače ne bi vsak od njih lastniku, se pravi družbi – italijanski »mami« in – francoski »stari mami«, prigaral po 15.000 evrov dobička, delodajalec pa sedaj za nagrado ponuja le 200 evrov bruto na zaposlenega.

Pa recite, če ta svet ni krut. Dovolite, da vam zgodbo o delitvi dobička malo širše razložimo, seveda s svojega vidika, kot ga občutimo sindikalisti, bralci pa si lahko ustvarite svoje mnenje.

Družba Donit Filtri je pred 15 leti štela 350 zaposlenih, danes pa je zaposlenih samo še 160 delavcev in okrog 40 pogodbenih delavcev preko zaposlovalnih servisov. Pred približno desetimi leti je bila družba prodana francoskemu strateškemu partnerju Filtrauto, ki jo je po nekaj letih prodal italijanskemu partnerju SOGEFI S.p.A. Kljub precej ročni proizvodnji in le malo avtomatizirani, je družba uspešna. Nedvomno so za uspeh zaslužni direktor g. Leopold Šmit in vodstvo družbe, vendar tako dobrih rezultatov ne bi bilo brez pridnih delavcev. Tudi močan gospodarski vzpon v avtomobilski industriji je nekaj dodal.

Tako je družba v letu 2007 ustvarila 2.416.000 evrov dobička. To pomeni, da je vsak od 160 zaposlenih statistično gledano povprečno pridelal že zgoraj omenjenih 15.000 evrov dobička. VENDAR ZA KOGA? Sindikati smo že leta 2006 zahtevali od direktorja, da se pogovorimo o **skupinski uspešnosti**, kar ni isto kot udeležba na dobičku, vendar pa bi bilo vsaj nekaj več za delavske žepce. Danes ni ne enega ne drugega zaslužka za delavce. S ponujeno nagrado 200 evrov bi direktor za vse delavce porabil manj kot 35.000 evrov, kar je naravnost smešen znesek pri več kot dveh milijonih prigarane dobička. Direktor je sicer napovedal, da bo zadržal 400.000 evrov za investicije v proizvodnjo. Vendar se zaradi slabih izkušenj v preteklih desetih letih bojimo, da bo ta denar porabljen samo za nekakšne stare stroje iz zahodne Evrope.

Res je direktor pred novim letom dal božičnico v višini 210 evrov bruto, ki je glede na dosežene rezultate in zneske v drugih, dobro stoječih podjetjih zelo majhna. Pred novim letom smo direktorju tudi nakazali, da, če je že božičnica majhna, ker po njegovem niso znani rezultati, zahtevamo po bilanci udeležbo pri delitvi dobička za vse delavce. Omenjal se je tudi izgovor, da še ni ustrezne zakonodaje. No, sedaj zakon imamo, saj je bil sprejet marca in o njem pišemo prav v tem časopisu.

Direktor trenutno trdi, da ni nobene možnosti za večjo udeležbo delavcev na dobičku, ker je vse zaključeno. Zakaj torej naših zahtev ni upošteval pri delitvi bilančnega dobička? Trdimo, da je uprava imela te možnosti. Naj citiramo izvleček iz letnega poročila za leto 2007, ki pravi: »Bilančni dobiček leta 2007 znaša 2.416.000 evrov. Predlog uprave za delitev dobička je naslednji: 2 mio evrov se nameni za udeležbo lastnika na dobičku, preostanek ostane nerazporejen«

Direktor g. Šmit je uspešen direktor in zagotovo se lastnik zaveda, da uspešnih direktorjev ni moč najti na vsakem koraku in ga ni pripravljen kar tako menjati. Direktor Šmit ima zato v rokah tudi določeno moč nasproti lastniku in bi mu lahko ob dobrih rezultatih postavil tudi določene pogoje za višino izplačila 13. plače. Če bi lastniku zatrdil, da bo s primerno visoko nagrado izboljšal še klimo med zaposlenimi, ki v zadnjem času ni najboljša, bi se pameten lastnik omehčal in pristal na več kot borih 200 evrov. Tudi gospod Šmit bi ob takem poslovnem dosežku, z večjo nagrado delavcem, postal bolj popoln menedžer, uspešen za lastnika in prijazen do delavcev. Sposoben menedžer se zaveda, da je zadovoljstvo delavcev ključni moment za doseganje visoke produktivnosti in dobrih dobičkov in samo od zadovoljnih delavcev lahko pričakuje dobro delo tudi v prihodnjih letih.

Napad na sindikat. Zakaj?

Vendar g. Šmit pri višini nagrade ne popušča. Zgodilo pa se je, da za nočno delo žensk potrebuje soglasje sindikata. Delavke že tri mesece delajo ponoči brez soglasja in ta mesec jih je že obiskal inšpektor za delo. Očitek, da je sindikat kršitev prijavil inšpektorju zavračamo, ker ni resničen. Vendar na problem gledamo takole: **ni res, da sindikat noče dati soglasja za nočno delo žensk, ampak sindikat nima interesa razpravljati o tem in sprejeti sklepa, tako kot direktor nima interesa pogovarjati se z nami o večji udeležbi na dobičku.** Direktor trdi, da ni razlogov za odklonitev soglasja. Moramo poudariti, da je naloga sindikata, da ščiti delavke, saj jim nenehne nadure, spreminjanje delovnega časa celo v nočno izmeno, poslabšuje življenjske razmere, še posebno materam s šoloobveznimi otroci. Ne dovolimo, da jih delodajalec samo izčrpa in jim za prilaganje njegovim željam nič ne nudi. Nismo pohlepni in nenasitni, so pa pri takem dobičku zneski nagrade sramotno nizki. **Osebnopodpiram sindikat družbe in predsednika sindikata Stipeta Majstoroviča za tako stališče in pogum, saj drugih argumentov za izboljšanje stanja nimamo.** Direktor je na zboru delavcev povedal, da delavcem izplača vse, kar jim po zakonu pripada, plača jim nadure in plača nočno delo. To je res. Vendar delavci tudi vračajo direktorju vse, če opravijo delo 40 ur na teden v dopoldanski in popoldanski izmeni. Direktor se je pohvalil, da je najnižja plača 680 evrov bruto, povprečna plača v lanskem letu pa 980 evrov. Vendar je potrebno poudariti, da je avtomobilska industrija v porastu in se je treba primerjati v tej panogi. Vprašanje pa je, kako bo ko bo v recesiji. Že v Bibliji je namreč zapisano, da po 7 debelih kravah (letih) pride 7 suhih krav. In tako je že bilo vsa leta tudi v Donitu. V sušnih letih bodo zadovoljni delavci veliko bolj razumeli vodstvo in ga podpirali, v nasprotnem pa bodo ostri kritiki in uspehi bodo mizerni.





Spopad na zboru delavcev

Po obisku inšpektorja za delo je direktor od sveta delavcev zahteval sklic zbora delavcev. Zbor delavcev je bil 3. aprila z eno samo točko: soglasje za nočno delo žensk. Direktor je v uvodu predstavil vizijo družbe, ohranjanje delovnih mest, dodatno zaposlovanje predvsem pogodbenih delavcev, dodatno pridobitev novih poslov. Z njegovo vizijo in poslovno politiko se sindikat globoko strinja in jo podpira. Vendar je direktor opozoril, da bodo brez nočnega dela žensk vsi ti načrti ogroženi in zato družba lahko postane nezanesljiv partner, ki v naslednjih letih lahko zaradi tega začne izgubljati posle in zmanjševati zaposlene. Sindikatu in predvsem predsedniku sindikata je očital trmasto vztrajanje, vendar kakšne roke sprave za pogajanja za večjo udeležbo pri dobičku en teden po zboru delavcev še ni ponudil. Direktor je vedel, da morebitnega soglasja od zbora delavcev ne more predložiti k prošnji, zato domnevamo, da je bil edini namen, da delavci na zboru ali po njem pritisnejo na sindikat, da soglasje da. Vendar na samem zboru delavcev in po njem ni bilo nobenih pritiskov na sindikat. Lahko rečemo, da je bilo s strani delavcev precej tihe in glasne podpore sindikatu.

Direktor je vse pogovore o drugih temah zavračal in trdil, da je samo ena točka dnevnega reda in se o dobičku pač ne moremo pogovarjati. Vendar smo ga vseeno vprašali, glede na to, da je Zakon o udeležbi delavcev pri dobičku sprejet, ali se lahko začnemo pogajati. Odvrnil je, da je za letos prepozno. Verjetno je bila že opravljena skupščina lastnikov, ki potrjuje merila. To pa

pomeni, da se šele drugo leto lahko dogovorimo za kriterije za dobiček iz leta 2010, kar nadalje pomeni, da bi bilo lahko prvo izplačilo delavcem šele leta 2011. To pa je glede na turbulentne tržne razmere zelo oddaljena prihodnost, ki nas žalosti in ne motivira.

V finančnem poročilu je direktor zapisal: »Vsega tega brez uigranega teama na vseh nivojih ni možno doseči. Ob doseženem uspehu se vsem vam, drage sodelavke in sodelavci, zahvaljujem za vložene napore in trud. Življenje teče naprej, zato moramo še z večjim tempom stremeti za nadaljnjim uspehom – lastno usodo ustvarjamo sami.« Kot je dejala sodelavka Veronika Potočnik, vseh teh besed nobena banka ne menja in tudi kruha se za to ne da kupiti. Mogoče pa bo to spoznal tudi lastnik in namenil večji del dobička tudi zaposlenim.

Direktor in ostali vodilni člani vodstva, ali se sploh zavedate, da z nadurnim in nočnim delom, s prerazporejanjem delovnega časa, svojim zaposlenim povzročate nemalo osebnih in družinskih težav, jim spreminjate in poslabšujete življenje. In na koncu naporenega leta jim ob dobrih uspehih za vso to naklonjenost vodstvu in družbi ne ponujate skoraj nič. Dobro veste, da ti delavci hodijo v službo zaradi denarja in ne zaradi karier. In da bi jih z večjo nagrado močno stimulirali za dobro delo v naprej. To razumevanje vam ni blizu. Blizu vašemu razmišljanju pa je, da vso krivdo za morebiten neuspeh v naslednjih letih že iščete pri sindikatu in delavcih. Dragi menedžment, v tem, vašem trenutnem primeru, bo ob morebitnem neuspehu v naslednjih letih vsa krivda na vas in ne iščite krivcev druge.

DRUŽBI ISKRA ISD IN OTC NA SKUPNIH PRAVILIH DELOVANJA

Veronika Potočnik

V preteklem letu so nekatere družbe, ki so združene v ISKRI ISD, d.d. sprejele novo sistemizacijo delovnih mest in del podjetniške kolektivne pogodbe, v letošnjem letu pa se jim pridružuje tudi hčerinska družba ISKRA - OTC, KRANJ, d.o.o.

Tako splošni akti delodajalca, kot tudi podjetniška kolektivna pogodba so za delavce in delodajalca pomembni akti. Vnaprej določena merila pripomorejo k bolj usklajenemu in uravnoteženemu delovanju celotne družbe. Družbo ISD, d.d. (Industrija Sestavnih Delov) tvori pet manjših družb z omejeno odgovornostjo. To so Strugarstvo, Plast, Livarna, Galvanika in OTC (Orodjarско Tehnološki Center).

Zaradi spremenjenih aktov vsi delavci družbe prejmejo nove pogodbe o zaposlitvi, ki so usklajene z novimi akti. To je bil kar zahteven projekt tako za delavce, sindikate in svet delavcev, kot tudi za delodajalca. V družbi OTC bo tako odpravljen uskladiuteni

dodatek, ki so ga delavci prejeli pri plači in bo vključen v osnovno plačo, kar je za delavce ugodnejše, tako sedaj kot v bodoče, saj se bo skladno z zakonodajo in dogovori le-ta tudi povečeval in bo vsekakor možen natančnejši nadzor.



REGRES ZA LETNI DOPUST 2008

Jasna Erman



Resda je do poletja še kar nekaj časa, sodeč po snegu, ki nas neprestano razveseljuje pa še dlje, pa vendar že vztrajno zbiramo denarna sredstva za realizacijo počitnic. In kakšna bo višina letošnjega regresa?

Delavec, ki pri delodajalcu pridobi pravico do letnega dopusta, mu je le-ta dolžan izplačati tudi regres za letni dopust. Kolektivna pogodba o načinu usklajevanja plač, povračilu stroškov v zvezi z delom in regresu za letni dopust regresa ne določa več, zato se le-ta izplačuje na podlagi 131. člena Zakona o delovnih razmerjih, ki določa najnižji znesek regresa.

V kolikor torej kolektivna pogodba posamezne dejavnosti ne določa drugačne višine regresa, **mora prejeti delavec regres za letni dopust najmanj v višini minimalne plače**. Minimalna plača od 1. marca 2008 dalje znaša 566,53 evra.

Regres se mora vedno izplačati v denarni obliki ter v enem delu, delodajalec pa ga mora izplačati pred 1. julijem tekočega koledarskega leta. Vendar pa Zakon o delovnih razmerjih dopušča možnost, da se lahko v primeru nelikvidnosti delodajalca določi kasnejši rok izplačila regresa, vendar najkasneje do 1. novembra tekočega koledarskega leta. Seveda je potrebno tako možnost delodajalca najprej določiti s kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti.

Načeloma ima delavec pravico do izplačila celotnega zneska regresa. V primeru, da ima delavec pravico do izrabe le sorazmernega dela letnega dopusta (npr. ima sklenjeno pogodbo o zaposlitvi za določen čas manj kot 6 mesecev), ima pravico le do sorazmernega dela regresa – za vsak mesec dela v posameznem koledarskem letu mu pripada 1/12 celotne vsote letnega regresa.

V kolikor pa je delavec sklenil pogodbo o zaposlitvi s krajšim delovnim časom, ima pravico do regresa sorazmerno delovnemu času, za katerega je sklenil pogodbo (v razmerju do celotnega regresa). Izjema pri krajšem delovnem času pa nastopi v primeru, kadar delavec dela krajši delovni čas v skladu s predpisi o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (pravica invalida do dela s krajšim delovnim časom), predpisi o zdravstvenem zavarovanju (zavarovanec je delno zadržan z dela) ali predpisi o starševskem dopustu. V teh primerih ima delavec pravico do celotnega zneska regresa.

Če torej za posamezno dejavnost kolektivna pogodba ne določa ugodnejšega zneska, je regres za letni dopust za leto 2008 enak znesku minimalne plače.

Kakšne so konkretne višine zneskov regresa po nekaterih dejavnostih?

KP za lesarstvo: Regres za letni dopust se izplača najmanj v višini minimalne plače. Višji znesek se lahko dogovori na ravni podjetja, do višine, določene z vsakokratno veljavno Uredbo o višini povračila stroškov v zvezi z delom in drugih dohodkov, ki se ne všttevajo v davčno osnovo.

KP grafične dejavnosti: Regres znaša 70% zadnjega znanega podatka povprečne plače na zaposlenega v RS.

KP časopisno informativne, založniške in knjigotrske dejavnosti: Regres znaša 70% zadnjega znanega podatka povprečne plače na zaposlenega v RS.

KP za kemično in gumarsko industrijo: Regres pripada najmanj v višini 617,59 EUR.

KP za kovinsko industrijo: Najnižji polni regres znaša 622 EUR in velja do določitve zneska regresa za leto 2008.

KP za dejavnost elektroindustrije Slovenije: Najnižji polni regres do določitve zneska regresa za leto 2008 znaša 620,20 €.

KP za dejavnost kovinskih materialov in livarn Slovenije: Najnižji regres do določitve zneska regresa za leto 2008 znaša 650 EUR.

KP dejavnosti trgovine Slovenije: Regres se izplača najmanj v višini minimalne plače, saj za leto 2008 še ni dogovorjen.

KP gradbenih dejavnosti: regres pripada najmanj v višini 750 EUR.

KP med delavci in zasebnimi delodajalci: Regres pripada najmanj v višini 60% povprečnega bruto osebnega dohodka v RS za preteklo 3 mesece.

KP med delavci in družbami drobnega gospodarstva: Regres se izplača najmanj v višini minimalne plače.

KP dejavnosti cestnega gospodarstva: Regres pripada najmanj v višini 668 EUR.

KP za kmetijstvo: Regres se izplača najmanj v višini minimalne plače.

Tekstilna dejavnost (odpovedana KP): Regres se izplača najmanj v višini minimalne plače.

Dejavnost zasebnega varovanja: Regres se izplača najmanj v višini minimalne plače.



SVET GORENJSKIH SINDIKATOV



ODPOVED POGODBE O ZAPOSLOITVI IZ KRIVDNEGA RAZLOGA

Veronika Potočnik

Delodajalec lahko delavcu redno odpove pogodbo o zaposlitvi iz krivdnega razloga, če ima za to utemeljene razloge in je kršitev tako huda, da onemogoča nadaljevanje dela pod pogoji iz pogodbe o zaposlitvi med delavcem in delodajalcem.

Delodajalec ne more odpovedati pogodbe o zaposlitvi iz krivdnega razloga že ob prvi kršitvi obveznosti. Pred redno odpovedjo pogodbe o zaposlitvi iz krivdnega razloga mora delodajalec delavca najprej pisno opozoriti na izpolnjevanje obveznosti in napovedati možnost odpovedi pogodbe o zaposlitvi, če bo delavec ponovno kršil pogodbene in druge obveznosti iz delovnega razmerja, v enem letu od prejema pisnega opozorila, razen če ni s kolektivno pogodbo dejavnosti določen drugačni rok, ki pa ne sme biti daljši od dveh let. Če ta rok po opozorilu poteče brez delavčevih kršitev, mora delodajalec v primeru ponovne kršitve delavcu najprej podati pisno opozorilo na izpolnjevanje obveznosti in napoved možnosti za odpoved pogodbe o zaposlitvi v primeru, da bo delovne obveznosti spet kršil.

Redno odpoved iz krivdnega razloga mora delodajalec podati v roku 60 dni od ugotovitve utemeljenega razloga in najkasneje v šestih mesecih od nastanka utemeljenega razloga. Če ima krivdni razlog znake kaznivenga dejanja, delodajalec lahko poda odpoved pogodbe o zaposlitvi v 60 dneh od takrat, ko je ugotovil utemeljen krivdni razlog za redno odpoved in za storilca ves čas, ko je mogoč kazenski pregon. Po poteku teh rokov se ta razlog ne more več šteti za utemeljenega in odpoved ni več upravičena. Oziroma to pomeni, da ravnanje delavca ni imelo take teže, da bi bilo nadaljevanje delovnega razmerja nemogoče.

Pred redno odpovedjo pogodbe o zaposlitvi iz krivdnega razloga mora biti delavcu omogočen zagovor. Napoved zagovora mora biti najmanj tri delovne dni pred zagovorom. V pisnem vabilu na zagovor mora biti naveden obrazložen razlog, zaradi katerega delodajalec namerava odpovedati pogodbo o zaposlitvi, ter datum, ura in kraj zagovora. Vabilo na zagovor mora delodajalec delavcu vročiti praviloma osebno v prostorih delodajalca, oziroma na naslov, določen v pogodbi o zaposlitvi, razen, če je delavec naknadno pisno sporočil drug naslov. Delavec po prejemu obdolžitve in vabila na zagovor lahko zahteva od delodajalca, da o nameravani

redni odpovedi iz krivdnega razloga obvesti sindikat, katerega član je. Po delodajalčevem obvestilu sindikata, le ta poda svoje mnenje o odpovedi v roku 8 dni. V primeru, da sindikat svojega mnenja ne poda, se šteje, da se z odpovedjo strinja. Če sindikat nasprotuje odpovedi pogodbe, lahko delavec uveljavlja zadržanje učinkovanja prenehanja pogodbe.

Pri zagovoru lahko po pooblastilu delavca sodeluje predstavnik sindikata ali druga, s strani delavca pooblaščen oseba.

Odpoved pogodbe o zaposlitvi mora biti pisna. V primeru redne odpovedi pogodbe iz krivdnega razloga ima delavec pravico do enega meseca odpovednega roka, ki šteje od naslednjega dne po prejemu odpovedi. Delavec ima pravico, da v sodnem postopku uveljavlja nezakonitost odpovedi, če vloži tožbo v roku 30 dni od prejema odpovedi. Pri odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz krivdnega razloga delavec ni upravičen do odpravnine in ne do denarnega nadomestila za brezposelnost po predpisih o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti.

DOHODNINA ZA LETO 2007

Barbara Filipov



V večini davčnih zavezancev letos prvič ni potrebno oddati napovedi za odmero dohodnine, saj je postopek za njeno odmero bistveno poenostavljen.

Davčni zavezanci bomo oziroma nekateri že ste, prejeli informativni izračun dohodnine (IID) kar na dom. Kljub temu, da je bilo v zvezi z dohodnino že veliko napisanega in povedanega, vam zaradi škodljivih posledic pri zamudi rokov podajamo nekaj podatkov in pojasnil, ki smo jih povzeli s spletne strani Davčne uprave RS.

Davčna uprava bo informativne izračune pošiljala v dveh paketih pošiljk oziroma v dveh tranšah. **Zavezanci jih bomo prejeli najkasneje do 31. maja 2008.** Prva tranša informativnih

izračunov je bila že poslana in sicer 31. marca 2008, druga pa je predvidena za 9. maj 2008.

Kaj je naša NALOGA po prejemu informativnega izračuna?

Informativni izračun moramo **skrbno pregledati in preveriti** ali so vpisani podatki pravilni (osebni podatki, podatki o dohodkih, podatki o vzdrževanih družinskih članih itn.) oziroma, če se ujemajo s podatki, s katerimi razpolagamo sami (prejeli smo jih od izplačevalcev dohodkov) predvsem pa moramo preveriti, če je informativni izračun dohodnine pravilen.

Če se bomo z informativnim izračunom dohodnine **strinjali**, nam ne bo potrebno storiti ničesar, saj bo izračun v 15 dneh po vročitvi avtomatično postal odločba (preveč plačana dohodnina bo vrnjena, premalo plačano pa je potrebno doplačati). Če pa se z informativnim izračunom **ne bomo strinjali** (bodisi, bo dohodnina izračunana narobe, bodisi morebitne olajšave ne bodo upoštevane oziroma bodo vneseni zneski napačni...) **bomo lahko v 15 dneh od vročitve** podali ugovor. Petnajst-dnevni rok za ugovor začne teči šele po vročitvi – **vročitev pa je opravljena 20. dan po odpremi pošiljke** – datum odpreme je na naslovnici informativnega izračuna. Davčni organ bo nato preveril naše navedbe v ugovoru in na podlagi svojih in naših podatkov izdal odločbo. Obrazec za ugovor lahko najdete na spletni strani DURS-a v rubriki »Dohodnina 2007« in na vseh davčnih uradih oziroma izpostavah. **Pri oddaji ugovora si priskrbite potrdilo o prejemu oziroma o oddaji ugovora.**

Naj navedeno še **datume, ki so pomembni in enotni za vse zavezance »posamezne tranše«**.

	Prva tranša 31.3.2008	Druga tranša 9.5.2008
Rok za ugovor:	5. maj 2008	13. junij 2008
Rok za vračilo dohodnine:	19. maj 2008	30. junij 2008
Rok za doplačilo dohodnine:	5. junij 2008	14. julij 2008

V kolikor informativnega izračuna ne boste prejeli **do 31. maja 2008** in ste zavezanec za plačilo dohodnine morate napoved za odmero dohodnine za preteklo leto oddati **najkasneje do 30. junija 2008**.



VARSTVO STAREJ[IH] DELAVCEV

Veronika Potočnik

V kategorijo zaščitene delavce v letošnjem letu spadajo po Zakonu o delovnih razmerjih (Ur. l. RS, št. 42/02, 103/07) delavke, ki so dopolnile 52 let in 8 mesecev starosti in delavci, ki dopolnijo 55 let starosti.

Za zaščitene delavce velja, da jim delodajalec ne more odpovedati pogodbe o zaposlitvi iz poslovnih razlogov, če v času prejemanja denarnega nadomestila na Zavodu za zaposlovanje ne izpolnijo minimalnih pogojev za starostno upoko-jitev. Pri tem delodajalec ne sme upoštevati znižanje starosti zaradi otrok in tudi ne dodane dobe (vojaščine, šolanja). Lahko pa pri izračunu datuma upokojitve upošteva znižanje starosti zaradi zaposlitve pred 18 letom pri ženskah. Varstvo pred odpovedjo pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga ne velja, če je delavcu istočasno z odpovedjo ponujena tudi nova zaposlitev za ustrezno delo oziroma v primeru uvedbe postopka za prenehanje delodajalca. Za ustrezno delo šteje tisto delo, za katero se zahteva enaka vrsta in stopnja izobrazbe, kot se je zahtevala za opravljanje dela za katero je imel delavec sklenjeno prejšnjo pogodbo o zaposlitvi ter kraj opravljanja dela ni oddaljen več kot 3 ure vožnje v obe smeri z javnim prevoznim sredstvom ali z organiziranim prevozom delodajalca od kraja bivanja delavca. Vsekakor pa mora delodajalec imeti utemeljen razlog za odpoved pogodbe.

Posebne varstva pa starejši delavci ne uživajo pred odpovedjo iz krivdnega razloga ali iz razloga nesposobnosti in v primeru izredne odpovedi pogodbe o zaposlitvi s strani delodajalca. Torej, če so podani razlogi za eno od naštetih odpovedi pogodbe o zaposlitvi, lahko delodajalec poda odpoved pogodbe o zaposlitvi tudi zaščitenu delavcu, po postopku, kot ga predpisuje Zakon za posamezni primer odpovedi.

Zaščitenu delavcu delodajalec ne sme naložiti nadurnega dela, razen če delavec poda pisno soglasje. Enako velja tudi za nočno delo. Pri tem bi želela opozoriti na to, da nekateri delodajalci že v pogodbo o zaposlitvi napišejo, da delavec soglaša z nadurnim in nočnim delom, zato priporočam, da pogodbe o zaposlitvi natančno preberete, preden jo podpisate. Tako soglasje namreč ne sodi v pogodbo o zaposlitvi, vendarle se to dogaja.

Starejši delavec je upravičen tudi do dodatnega rednega letnega dopusta in sicer v višini najmanj treh dni.



POČITNICE NA JADRANU IN MEDITERANU

Slovenija, Hrvaška, Grčija, Tunizija...



TOSCANA Z ELBO 26.04.2008, 3 DNI, bus, 210 €

GRADOVI BAVARSKE 26.04.2008, 2 DNI, bus, 109 €

ATENE & PELOPONEZ 1.05.2008, 4 DNI, ladja/letalo, 320 €

DJERBA, hotel Abir 3* 28.04.-05.05., 7 POL, 289 €+atax 79€

MEDULIN, Hotel Arcus 3*; 25.04.-04.05.08; 3 POL; 109 €

UMAG, Sol Polynesia APP 1/4 ; 3 DNI – 96 €

PESTRA IZBIRA POČITNIC NA HRVAŠKEM IN MEDITERANU

POTOVANJA IN IZLETI

POPUSTI FIRST MINUTE

POPUSTI ZA SINDIKATE, ŠTUDENTE, UPOKOJENCE

UGODNI PLAČILNI POGOJI, MOŽNOST OBROČNIH PLAČIL

VEČ!

Za vaše zdravje in udobje

Novi paketi nadstandardnih zdravstvenih zavarovanj vam omogočajo kritje stroškov specialističnih pregledov v samoplačniških ambulantah brez dolgega čakanja, zdravil na samoplačniški (beli) recept, doplačil nad najvišjo priznano vrednostjo za zdravila, predpisana na zeleni recept, in nadstandardne nastanitve v bolnišnici ali zdravilišču. **Za obstoječe in nove zdravstvene zavarovance Adriatica Slovenice velja do 30 % nižja cena za izbrani paket nadstandardnih zdravstvenih zavarovanj.**



PAKET MLADI

1. Zavarovanje Za krajše čakalne vrste, ki krije stroške pregledov in osnovnih diagnostičnih preiskav v samoplačniških specialističnih ambulantah.
2. Zavarovanje zdravil.

Mesečna premija za mlade do 30 let:

samo 5,96 EUR za zdravstvene zavarovance AS in 8,52 EUR za ostale.



PAKET AKTIVNI

1. Zavarovanje Za krajše čakalne vrste s pregledi, zahtevnejšimi diagnostičnimi preiskavami in fizioterapijo, vse v samoplačniških specialističnih ambulantah.
2. Zavarovanje zdravil.
3. Zavarovanje nadstandardne nastanitve.

Mesečna premija za aktivne med 31. in 55. letom:

samo 16,16 EUR za zdravstvene zavarovance AS in 21,83 EUR za ostale.



PAKET SENIOR

1. Zavarovanje Za krajše čakalne vrste s pregledi in zahtevnejšo diagnostiko v samoplačniških specialističnih ambulantah.
2. Zavarovanje zdravil.
3. Zavarovanje nadstandardne nastanitve.

Mesečna premija za seniorje med 56. in 65. letom:

samo 22,15 EUR za zdravstvene zavarovance AS in 27,69 EUR za ostale.

Kako do zavarovanja? Enostavno.

- Pišite na zdravstvenazavarovanja@adriatic-slovenica.si.
- Pokličite na **brezplačno** telefonsko številko zdravstvene info asistence **080 11 24**.
- Naročite svetovalca **na dom** preko www.adriatic-slovenica.si ali **080 11 10**.

Več informacij na www.adriatic-slovenica.si.

AdriaticSlovenica

Zavarovalna družba d.d. • Članica Skupine KD Group

Adriatic Slovenica Kranj

Kidričeva cesta 2, 4000 Kranj, tel.: 04 281 700 00

