



KDO JE KRIV ZA ZATON (POTOP) IBI-JA?

mag. Rajko Bakovnik



*Podjetje IBI Kranj, proizvo-
dnja žakarskih tkanin, d.d.,
nekdanj ponos kranjske teks-
tilne industrije, sedaj preži-
vlja najtežje trenutke svojega
razvoja. Stroji pogosto stoji-
jo, lastnik(i) in direktor pa se
kljub pozivom Sveta gorenj-
skih sindikatov in sindikata*

*ter sveta delavcev v podjetju izogibajo srečanju z
zaposlenimi, da bi jim pojasnili kakšna usoda jih
čaka, zato med njimi že naraščajo strah, negoto-
vost in malodušje. Nekateri že zapuščajo podjetje,
pri čemer očitno nikogar ne skrbi, če so med njimi
tudi ključni strokovnjaki.*

Kaj se pravzaprav dogaja z nekoč enim najuspešnej-
šim tekstilnim podjetjem, z visoko izobraženimi stro-
kovnjaki in izjemno pripadnimi delavci, ki je v času
svojega največjega razcveta zaposlovalo več kot 700
delavcev?

Podjetje IBI Kranj, ki je nastalo leta 1946 z nacionalizacijo
in združitvijo več tekstilnih podjetij iz Kranja in okolice, je
v več kot 60-letni zgodovini preživljalo že številne krize, ki
pa za sam obstoj podjetja niso bile usodne. Svoj največji
razvoj pa je doživljalo s prihodom legendarnega direktorja
Franca Omana na čelo podjetja v letu 1955 in sledili sta de-
setletji modernega razvoja, uvajanja najnovejše tehnologije
in specializirane proizvodnje, ki je omogočila izdelavo viso-
ko kvalitetnih žakarskih tkanin za notranjo opremo. Hkrati
je oživela prodaja na domačem in se izjemno razširila tudi
na tujem trgu. Do konca osemdesetih let je bil razvojni
model podjetja IBI pojem uspešnosti v tekstilni industriji,
v začetku devetdesetih let pa je podjetje zašlo v težave, ki
so kasneje prerasle v velike izgube, ki sedaj ogrožajo njegov
nadaljnji obstoj.

Čeprav so k zatonu podjetja verjetno botrovali različni
vzroki: **od upadanja konkurenčnosti na trgu, zanemarja-
nja razvoja, slabega vodenja in kot kažejo sedanje razme-
re tudi od izčrpanja za potrebe lastnikov**, pa ne moremo
mimo prepričanja številnih zaposlenih, ki menijo, da so se
glavne težave začele s končanim procesom lastninjenja in
postavitvijo novega vodstva. Pomanjkanje vizije in znanja
vodilnih ter zgolj lasten interes lastnikov se je potrdil tudi

v lanskem letu s **prodajo »družinske srebrnine«** - delnic
Gorenjske banke, s čimer so si kljub izgubi iz poslovanja
izplačali mastne dividende. Dokončno usodo pa je očitno
zapečatila prodaja podjetja nestrateskemu kupcu, v de-
cembru 2007, pri čemer **je pomembno in najbolj sporno
vlogo odigrala Slovenska odškodninska družba (SOD)**, ki
je v popolni državni lasti.

Sporna prodaja lastniških deležev IBI-ja?

Celjska Tkanina je na decembrski dražbi, ki jo je organiziral
paradržavni sklad SOD, da bi prodal svoj nekaj manj kot
17-odstotni lastniški delež, za **približno tri milijone evrov
kupila 85-odstotni delež IBI-ja**, s čimer je prišla tudi **do
več milijonov evrov vrednih nepremičnin** (po ceni iz de-
cembra 2005 so bile le-te vredne 6,25 milijona evrov) in
do 1,5 milijona evrov vrednih delnic v Zavarovalnici Triglav.
Zaradi nenavadno (pre)nizke cene, ki je bila praktično ena-
ka likvidacijski vrednosti podjetja, so se že takrat v številnih
medijih pojavile slutnje o temni prihodnosti podjetja in
ogroženosti zaposlenih.

Obravnavana prodaja pa je imela še en črn madež, namreč
kupec (Tkanina Celje) se je ob očitnem sodelovanju SOD-a
z zvitim manevrom izognil določilom Zakona o prevzemih
in tako tudi javni ponudbi za prevzem. S tem so bili najbolj
oškodovani mali delničarji (večinoma zaposleni in nekda-
nji zaposleni), ki so tako ostali brez ustreznega pravičnega
nadomestila.

Spornost in netransparentnost takšne prodaje IBI-ja pa je
potrdila tudi njegova nadaljnja prodaja, saj ga je celjska
Tkanina že v treh tednih po preknjižbi delnic na njen račun
prodala povsem neznanemu podjetju Smark iz Kranja, ki
se ukvarja s poslovnim svetovanjem.

Od tu naprej se je zgodba odvijala s skoraj vrtoglavo hitro-
stjo. V slabih dveh tednih po zadnjih lastninskih spremem-





bah je podjetje IBI dobilo že tretjega direktorja, kar na žalost ni prineslo nobenih spodbudnih rezultatov, sedanje stanje in težke razmere pa smo opisali že v uvodu tega prispevka. In vse bolj se dozdeva, da je usoda podjetja in približno 200 zaposlenih ter njihovih družin, po »državnem botrstvu« pri prodaji IBI-ja sedaj že povsem očitno špekulativnim lastnikom, za vse vpletene prekupčevalce le postranska škoda.



Vloga države in aktualne politične oblasti?

Z osamosvojitvijo smo se v Sloveniji zavestno odločili, da socializem zamenjamo s sodobnim tržnim sistemom, pri čemer pa danes ni več povsem jasno, kam gre slovenski kapitalizem. Čeprav je sedanje gospodarsko stanje v državi v osnovi dobro, pa bode v oči, da smo to dosegli s povečevanjem intenzivnosti dela in fleksibilnosti na trgu dela. Delovni čas se podaljšuje, zaposleni pa so delodajalcem na voljo v zelo neobičajnih časih in v veliko večjem obsegu kot v katerikoli drugi državi. To potrjuje tudi študija agencije EIRO iz Dublina, ki Slovenijo po obremenjenosti delovne sile uvršča v sam vrh vseh evropskih držav. Hkrati zaposleni nimajo skoraj nikakršnega vpliva in samostojnosti pri razvoju svojih delovnih področij, vsa pamet in odločitve pa prihajajo od najvišjih vodstev podjetij in oblastnih organov. Vse to pa seveda zavira tako potrebno ustvarjalnost, znanje, inovacije in kakovost, kar je osnovni pogoj za uspešen razvoj podjetij in družbe kot celote.

Kljub izčrpanju zaposlenih pa realni dohodki stagnirajo ali celo padajo in vedno več ljudi ima podpovprečne

plače. Še bolj pretresljiv pa je podatek, da pod pragom revščine v Sloveniji živi že velik del prebivalcev, skoraj 12 odstotkov oziroma nekaj več kot 200.000 ljudi, med katerimi so tudi zaposleni v slabih podjetjih.

Po drugi strani pa se vedno bolj kaže, da je država, ki bi morala opravljati nadzor nad procesi v gospodarstvu, padla na izpitu in tako »naše« tržno gospodarstvo brez ustreznega državnega nadzora drsi v klasični liberalizem, ki v sedanjih razmerah ni več sprejemljiv. Slovenija se torej vse bolj spreminja iz socialne v klasično liberalno državo, kar neizogibno vodi v povečevanje nezadovoljstva, ostrejša zahteve zaposlenih in sindikatov ter rušenje socialnega konsenza. Aktualna politična oblast pa se namesto z regulacijo trga ukvarja predvsem s spodbujanjem koncentracije lastništva v roke domače menedžerske elite, posredno preko državnih skladov in neposredno preko državnih podjetij in bank, pri čemer zasleduje le svoje interese, čeprav se včasih dozdeva, da so se nekateri menedžerski prevzemni obrnili tudi proti njej.

Za sedanje negativne procese, ki smo jim priča v slovenskem lastniškem premetavanju, so torej nesporno krivi država in tisti, ki jo upravljajo, iskanje »tajkunov« pa je le zamegljevanje odgovornosti aktualne politične oblasti, ki zavestno ali zaradi neznanja vzpostavlja neustavne razmere oziroma stanje, ki je v nasprotju z ustavnimi načeli socialne in pravne države.

Žal se je v tem kolesju znašla tudi zgodba IBI-ja, njegova usoda in usoda njegovih zaposlenih ter njihovih družin.

Pa prihodnost IBI-ja?

Čeprav se zdi skoraj neverjetno, sam še verjamem, da vladajoča politika bodisi z iskanjem strateškega partnerja bodisi prek paradržavnih skladov, ki upravljajo z državnim (prej družbenim) premoženjem, še vedno lahko poseže in IBI iztrga iz krempljev špekulativnega kapitala. IBI namreč še ima visoko strokovno usposobljene strokovnjake, znanje, pridne in pripadne delavce ter svoje premoženje. Vsekakor pa bo prihodnji razvoj dogodkov in usoda podjetja ter njegovih zaposlenih in njihovih družin v veliko večji meri kot od njihovega znanja in dela odvisna od njihovega vpliva na tehničari političnih prerivanj na bližnjih parlamentarnih volitvah.





IBI – HIC ET NUNC

Barbara Filipov

Zgodba IBI-ja se kljub apatičnosti širše javnosti, predvsem pa mačehovskemu odnosu države in nezanimanju državnih institucij odvija oziroma končuje TUKAJ (HIC) in ZDAJ (NUNC).

Ko se začnejo v družbi, ki drsi oziroma drvi v prepad, izvajati najrazličnejši **varčevalni ukrepi zaradi nižanja stroškov**, jih najprej in najpogostejše **občutijo ravno zaposleni**, še posebej »navadni« delavci. In IBI, do nedavnega ponos Kranja, ni pri tem nobena izjema. Delodajalec je zaradi nižanja stroškov odpovedal zunanje storitve na področju vzdrževanja in odredil, da se namesto tega za področje »elektrike in elektronike« uvede dežurstvo za dva delavca, ki naj bi dežurala vsak po dva tedna v mesecu. Delodajalcu smo posredovali dopis v katerem smo zahtevali, da se uvedeno dežurstvo takoj ukine, ker je bilo po našem mnenju, z več vidikov odrejeno v nasprotju z zakonodajo. Zaradi posredovane zahteve sindikata in nestrinjanja delavcev je delodajalec sporno obvestilo čez 14 dni le preklical.

Glede na to, da **trenutni položaj v IBI-ju resnično ni vreden zavidanja**, se temu primerno odzivajo tudi zaposleni, ki na nek način »skačejo z barke, ki se potaplja« po načelu »reši se, kdor se more«. **Veliko jih je že prostovoljno zapustilo podjetje in se s tem odreklo odpravnini, kar je povsem razumljivo, saj sta želja in nuja po zaposlitvi močnejši od materialnega zadoščenja za odsluženo delo v družbi.** Nekaj pa je tudi takšnih delavcev, ki so oziroma bodo prejeli odpoved pogodbe o zaposlitvi iz poslovnih razlogov. Ti delavci so upravičeni do odpravnine, kar pa za delodajalca pomeni precejšen dodaten strošek, saj je (bil) IBI za večino, njihov prvi in edini delodajalec. Ker mora delodajalec presežnim delavcem v razmeroma kratkem obdobju izplačati več različnih prejemkov, so se med zaposlenimi začele pojavljati različne govorice kot npr.: »ne bo regres«, »ta mesec ne bomo dobili plač«, »denarja za odpravnine bo zmanjkalo« in podobno. Da bi nekoliko pomirili negotovost med delavci in hkrati poudarili obveznost delodajalca do izplačila prejemkov, smo pristojnim v družbi, na željo sindikata, posredovali mnenje in pojasnilo glede pravice do regresa za letni dopust in poudarili roke za izplačilo posameznih, pri delodajalcu trenutno aktualnih prejemkov iz delovnega razmerja.

Poti, na kateri se je znašel IBI, najverjetneje ne moremo preusmeriti v lepšo in bolj sigurno prihodnost, lahko in dolžni pa smo HIC et NUNC narediti vse, kar imamo možnost v skladu z veljavnimi zakoni in kolektivnimi pogodbami, da na tej poti ne bodo kršene pravice delavcev.

IBI PO DELAVSKO

Barbara Filipov

Glede na to, da so bila vsa bistvena dejstva okrog zgodbe IBI-ja že navedena, vam v strnjeni obliki podajamo le še pogled delavcev na preteklo in sedanjo situacijo pri delodajalcu.

Po mnenju delavcev je bilo 1. julija 2002, z imenovanjem gospoda Matjaža Božiča za direktorja družbe, začetek konca IBI-ja. Novo imenovani direktor ni imel oblikovane niti prodajne niti cenovne politike; ni bilo investicij na področju marketinga; vzorci so se izdelovali v neomejenih količinah in povsem brez nadzora, nekateri celo za konkurenco; prodaja predilnice v letu 2005 je bila po ocenah delavcev neutemeljena; prav tako je nerazumljiva prodaja »sukalnih« strojev, zaradi katere so nato drago plačevali storitve »sukanja«. Delavci so prepričani, da je nestrokovno in negospodarno vodenje družbe zlomilo do takrat zelo uspešno in vodilno podjetje v slovenski tekstilni industriji. IBI ni bil uspešen samo v slovenskem prostoru, ampak je bil pojem, tako glede strokovnosti in organiziranosti kot discipline, tudi v svetovnem merilu.

Po trditvah delavcev je bila naslednja razpoka v oklepju družbe, ki se je izkazala za usodno, prodaja IBI-jeve srebrnine oziroma delnic Gorenjske banke, ki je potekala v dveh delih: 14. 12. 2006 je bilo prodanih za 5.700.000 evrov delnic, 26. 6. 2007 pa še za 3.200.000 evrov delnic. S to prodajo je IBI ostal brez dobrih 2% lastništva Gorenjske banke, ki ga je do takrat skrbno hranil za hude čase.

Že močno načeti družbi pa je po navedbah delavcev končni udarec oziroma »zlom hrbtenice« zadala država, ki jo zaposleni vidijo kot drugega glavnega krivca za potop IBI-ja. Držav(i)na KAD in SOD sta namreč konec lanskega leta potihoma prodala svoja deleža v IBI-ju in s tem na široko odprla vrata »hudourniku«, ki je potopil nekdanj svetleče podjetje iz Kranja. Delavci, kot posledico novega lastništva, trenutno stanje v družbi opisujejo takole: odpuščanje delavcev (konec maja le še 160 zaposlenih in še dodatnih 24 v odpovednem roku); v juliju naj bi sledile nove odpovedi pogodb o zaposlitvi; strokovni kader odhaja prostovoljno; dobaviteljem se ne plačuje več; IBI izgublja kupce, ker ni sredstev za naročilo materiala; proizvodnja je padla pod 200.000 m blaga mesečno, čeprav bi po njihovem mnenju lahko izdelali 400.000 m na mesec. A kljub črni situaciji ostajajo optimisti, saj še vedno mislijo, da so zdravo in dobro organizirano podjetje. Želijo si le, da jim vodstvo in lastnik(i) dajejo korektne informacije in, da jim, v kolikor imajo resen namen sanirati podjetje, to tudi jasno povedo, ker so se za ohranitev družbe še vedno pripravljeni maksimalno angažirati.

USTAVITE TO PONORELO MENEDŽERSKO PRIVATIZACIJO IN OMOGOČITE KAJ LASTNINE TUDI DELAVCEM!

dr. Mato Gostiša



Pod tem naslovom je bil v zadnji številki strokovne revije Industrijske demokracije objavljen urednikov komentar (dr. Mato Gostiša), ki ga zaradi aktualnosti v celoti povzemamo tudi v našem glasilu.

Ko spremljamo vse bolj neverjetne prevzeme ozkih skupinic slovenskih menedžerskih elit, ki brez omembe vrednih lastnih vložkov kar po tekočem traku (bojda povsem legalno) »privatizirajo« tudi največja in več sto milijonov evrov vredna podjetja, človek nehote dobi občutek, da se namesto z učinkovitim upravljanjem podjetij in ustvarjanjem nove vrednosti vseprek ukvarjajo samo še s prekladanjem delnic in lastniških deležev znotraj raznih bolj ali manj tajnih lastniških mrež, lož in povezav, najemanjem prevzemnih kreditov, ustanavljanjem takšnih in drugačnih delniških »parkirišč« in »podjetij – poštinih nabiralnikov« doma in v tujini, oblikovanjem raznih prijateljskih prevzemnih konzorcijev ter angažiranjem čim bolj spretnih in dovolj amoralnih odvetnikov za »formalno neoporečno« izvedbo tovrstnih prevzemov, ki seveda nikomur, razen njim samim, ne prinašajo nič koristnega. A bolj kot etika in morala, bi nas (zlasti pa aktualno oblast, ki se sicer spušča v precej nesmiseln in neučinkovit boj proti grabežljivim tajkunom, ne da bi hkrati znala tej obliki »prvobitne koncentracije kapitala« ponuditi ustrezno sodobnejšo sistemsko alternativo, to je predvsem organiziran in razvoj najširšega delavskega delničarstva, ki je sicer tudi del

prizadevanj za novo socialno Evropo) morale v zvezi s tem skrbeti predvsem vprašanje, kam oziroma v kakšno družbo na ta način pravzaprav plujemo in ali je to res lahko želeni končni rezultat procesa slovenske privatizacije.

Pot nazaj v zgodnji kapitalizem

Takšna /re/distribucija (beri: koncentracija) nekdanjega družbenega premoženja podjetij v t.i. **tretji fazi slovenske privatizacije** seveda ne more pripeljati drugam kot ponovno v prvobitni kapitalizem s peščico bajno bogatih - a ne po zaslugi svojih poslovnih sposobnosti - lastnikov na eni in množico (spet) samo »mezdnih« delavcev na drugi strani. Ta navidez poenostavljena teza seveda močno diši po klasični marksistični analizi nesprejemljivega družbenega razslojevanja, a je žal še kako blizu naši današnji realnosti, le da se vse to (kakih sto trideset let po Marxu) pač dogaja na nekoliko višji ravni skupnega družbenega proizvoda in socialnega razvoja, kar pa seveda v ničemer ne spreminja že v osnovi globoko nepravilne in razvojno zagotovo nesprejemljive narave takšnih družbenoekonomskih razmerij. Razvitejši sistem socialnega partnerstva in socialne politike je v tem okviru namreč lahko le sredstvo za blaženje najhujših socialnih nasprotij in anomalij, nespornega dejstva, da prehajamo v ero znanja in vse večjega ter za poslovno uspešnost v sodobnih pogojih gospodarjenja tudi vse bolj ključnega pomena t.i. človeškega kapitala podjetij, pa veljavna korporacijsko – upravljalna zakonodaja tako ali tako sploh še ni zaznala. Sistem upravljanja podjetij in prisvajanja novoustvarjene vrednosti **še vedno temelji izključno na lastništvu nad njihovim finančnim kapitalom**, medtem ko so zametki upravljalke in finančne participacije delavcev kot nosilcev človeškega kapitala še vedno le bolj ali manj lepotni okrasek tega sistema, ki kljub omenjenim očitnim premikom v prid pomenu človeškega kapitala podjetij že več kot sto let ni doživel prav nobenih pomembnejših konceptualnih sprememb.

Lastništvo nad »proizvajalnimi sredstvi«, kot je to ugotovil že dobri stari Marx, je torej vedno bilo in tudi danes ostaja »temeljni družbenoekonomski odnos«, ki neposredno determinira socialno naravo oziroma »značaj« vsake družbe. Dokler človeški kapital v družbenoekonomskih razmerjih ne bo dobil enakopravnega statusa s finančnim kapitalom (razvoj bo sicer že zaradi njegovega zgoraj omenjenega objektivno naraščajočega pomena v poslovnih procesih do tega slej ko prej zagotovo privedel), bo socialno pravičnejši in naprednejši kapitalizem mogoče graditi le z evolutivnim izgrajevanjem sistema, v katerem bo lastništvo nad finančnim kapitalom pravičnejše porazdeljeno med člane populacije. Bistveno vprašanje, ki se poraja spričo uvodo-





ma omenjenih značilnosti aktualne slovenske privatizacije nekdanjega družbenega premoženja, je zato naslednje: **ali je (bilo) res neobhodno** tovrstno lastniško transformacijo v Sloveniji končati ponovno v zgodnjem kapitalizmu, odkoder bomo morali spet začeti čisto na novo capljati za razvitejšimi kapitalističnimi sistemi?

Alternativa v »eri znanja« je širše lastništvo zaposlenih

Odgovor je seveda nikalen. Sodobno (v svetu že dodobra preizkušeno in hitro razvijajočo se) alternativo socialno pravičnejšega in tudi ekonomsko učinkovitejšega kapitalizma v »eri znanja« brez dvoma predstavlja **visoko razvit sistem t.i. notranjega lastništva najširšega kroga zaposlenih v podjetjih (delavskega delničarstva)**, ki smo ga pred dobrim desetletjem pri nas že imeli, in to na dokaj zavirljivi ravni, a smo ga do konca nespametno prepustili praktično popolnemu uničenju (kar ga je še ostalo, pa ga dodatno in, kot kaže, celo načrtno uničujemo še s popolnoma idiotskimi ukrepi, kakršen je, na primer, uzakonitev – tudi ustavno spornega – instituta t.i. iztisnitve malih delničarjev, ki bi ga bilo treba iz več razlogov nemudoma ukiniti). Toda ni še vse zamujeno, zato bi bilo s hitrim ukrepanjem vsekakor smiselno poskušati rešiti vsaj tisto, kar se v tem smislu še rešiti da.

Kakršen koli »boj proti tajkunizaciji« v Sloveniji je sam po sebi seveda brez slehernega dolgoročnega smisla, če zanj ne znamo ponuditi boljše, naprednejše systemske alternative v zgoraj omenjenem smislu. Nikoli nisem a priori nasprotoval (notranjim) menedžerskim odkupom podjetij in menim, da bi jih bilo tudi nesmiselno kakor koli posebej preprečevati, če so izvedeni pregledno in z realnimi lastnimi sredstvi. Vedno pa sem bil in bom, vsaj kar se tiče



končnih učinkov privatizacije v danih slovenskih razmerah, **proti omogočanju izključno menedžerskih odkupov brez možnosti udeležbe tudi najširšega kroga zaposlenih pri teh odkupih.** Zakaj?

Prednosti razvoja širšega lastništva zaposlenih

Kot prvo, vse potencialne prednosti notranjega lastništva v smislu večje poslovne uspešnosti podjetij in drugih pozitivnih ekonomskih in socialnih učinkov je mogoče doseči le v pogojih najširšega lastništva zaposlenih v povezavi z njihovo tudi upravljalno participacijo v podjetju, kar bolj ali manj nesporno dokazujejo številne, zlasti ameriške raziskave. Zgolj peščica menedžerjev, ki sama sebe naredi tudi za lastnike, delavce pa pusti v položaju »najemne delovne sile« in jih tako obravnava tudi v odločevalskem smislu, v tem pogledu zagotovo ne more spremeniti ničesar. Časi, ko so bili za poslovno uspešnost dovolj le visoko motivirani menedžerji, so že davno minili. Danes namreč celo vrabci na strehah že čivkajo o tem, da so lahko v sodobnih pogojih gospodarjenja na globalnem trgu uspešna le podjetja z **visoko usposobljenimi, pripadnimi in motiviranimi (vse-mi) zaposlenimi**. Ni torej jasno zakaj nekateri še vedno vidijo edini smisel »notranjelastniškega« motiviranja zgolj v spodbujanju menedžerskega notranjega lastništva.

Kot drugo in ne nepomembno, pa po nobeni logiki ni sprejemljivo, da si lahko zgolj ozke skupine samooklicanih »ključnih kadrov« podjetij z ustanavljanjem povsem zaprtih prevzemnih družb preprosto uzurpirajo izključno pravico do privatizacije nekdanjega družbenega premoženja, ostale zaposlene pa pri tem (s kakšno pravico?) enostavno izločijo. Kot sem že nekajkrat zapisal, to več kot očitno pomeni najmanj **hudo zlorabo insajderskih informacij**, ki so sicer pri teh odkupih oziroma prevzemih brez dvoma daleč najpomembnejši element odločanja, ter **močnega (odločevalskega) položaja** privilegiranih posameznikov oziroma skupin izključno v lastno korist. Le čemu naj bi kdo podpiral takšno privatizacijo in takšen način ustvarjanja slovenske »gospodarske elite«? Z elito, ki svoje ekonomske lastnine ni ustvarila, ampak jo je (bolj ali manj zastonj in neodvisno od svojih dejanskih podjetniških sposobnosti) le »prevzela«, si Slovenci v gospodarskem smislu zagotovo ne bomo kaj prida opomogli.

To ponorelo menedžersko privatizacijo, od katere gre večini državljanov zdaj prav zares že na bruhanje, bi bilo torej treba nemudoma zaustaviti in jo **načrtno preusmeriti v organiziran razvoj širšega notranjega lastništva v Sloveniji**. Pod pogoji, pod kakršnimi danes množično prevzemajo



podjetja menedžerji, se je v tovrstno privatizacijo namreč brez dvoma sposobna in voljna vključiti velika večina slovenskih državljanov, in to tudi z realnimi prihranki, ne zgolj z najemanjem kreditov na račun bodočih donosov prevzetih podjetij. Narodnogospodarski učinki privatizacije bi bili brez dvoma tudi iz tega razloga bistveno boljši.

Predlog rešitve: pogoje(ni) menedžerski odkupi

Namesto bolj ali manj nesmiselnih, predvsem pa povsem neučinkovitih sedanjih protitajkunskih ukrepov (npr. prepoved kreditiranja menedžerskih odkupov ipd.) bi v tem smislu, vsaj začasno, povsem zadostovala le preprosta **prepoved izključno menedžerskih prevzemov podjetij, če ni bil predhodno opravljen vsaj (resen) poskus organiziranja menedžersko – delavskega odkupa**. Čisto dovolj bi bilo torej glede tega v zakon o prevzemih enostavno zapisati, da je prevzemnim družbam, ki so v večinski lasti menedžerjev in zaposlenih v ciljni družbi, dovoljen prevzem le pod pogojem in na podlagi dokazila, da so bili k sodelovanju pri ustanovitvi ali dokapitalizaciji prevzemne družbe pod enakimi pogoji in brez vnaprejšnje določitve višine možnih deležev povabljeni **prav vsi zaposleni ciljne družbe**, ne samo izbrani krog »ključnih kadrov«. Kdor od menedžerjev je dejansko zainteresiran postati odgovoren dolgoročni lastnik podjetja, namreč lahko to postane tudi skupaj z vsemi zaposlenimi. Ni jasno, zakaj naj bi bilo notranje lastništvo ekonomsko učinkovito le, če je »koncentrirano«.

Trdno sem prepričan, da bi že samo ena takšna prava »protitajkunska« določba, čeprav se na prvi pogled morda zdi precej enostavna (saj tudi je!), v trenutku napravila konec vsem uvodoma navedenim aktualnim menedžerskim privatizacijskim akrobacijam in norostim in notranje prevzeme naredila povsem pregledne, hkrati pa bi pomenila velik pospešek razvoju nove, perspektivnejše lastniške strukture slovenskega gospodarstva v zgoraj omenjenem smislu. Istočasno pa bi bilo seveda treba sprejeti tudi ustrezno zakonodajo, ki bi posebej urejala in podpirala učinkovito delovanje sistema notranjega lastništva zaposlenih (npr. po vzoru na ZDA in Veliko Britanijo) in zagotavljala tudi njegov dolgoročni razvoj, na kar stroka, naklonjena hitrejšemu razvoju te oblike lastništva, sicer že dolgo, a povsem brezuspešno opozarja. A za kaj takega bo očitno treba počakati na morebitno drugo in drugačno vlado, kajti sedanja, ki bi to lahko in morala storiti že (vsaj) v okviru nedavno sprejetega zakona o udeležbi delavcev pri dobičku, očitno za kaj takega nima prav nobenega posluha. Sicer bi bilo namreč dovolj zgolj prepisati ustrezno poglavje o delavskem delničarstvu iz dveh predhodnih predlogov tega zakona.

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



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

PE KRANJ, Bleiweisova 2, telefon: 04 2800 777

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.





NOVA KOLEKTIVNA POGODBA O PLAČAH IN DRUGIH PREJEMKIH

Veronika Potočnik



Predstavniki sindikatov in delodajalskih organizacij so konec meseca maja končno podpisali Kolektivno pogodbo o izredni uskladitvi plač za leto 2007 in načinu usklajevanja plač, povračilu stroškov v zvezi z delom in drugih osebnih prejemkih za leti 2008 in 2009 (KPPI). Tako so zaključena osem mesečna pogajanja, ki jih je spremljala tudi opozorilna stavka. Ta kolektivna pogodba velja za vse delodajalce v zasebnem sektorju, ki opravljajo dejavnost na pridobiten način in za katere ni sklenjena kolektivna pogodba dejavnosti (ni panožne pogodbe). Določbe te pogodbe pa uporabljajo tudi tisti delodajalci za katere je sklenjena kolektivna pogodba dejavnosti, vendar le v primeru, da kolektivna pogodba dejavnosti določenih pravic in obveznosti samostojno ne ureja, če je v kolektivni pogodbi dejavnosti tako določeno.

Ta kolektivna pogodba je sklenjena za določen čas in sicer do 31. 12. 2009. V KPPI je določeno, da začne veljati z dnem njenega podpisa, to je 30. 5. 2008, uporablja pa se od prvega dne naslednjega meseca po objavi v Uradnem listu RS, razen določb 7., 8. in 21. člena, ki se uporabljajo z dnem podpisa. V 7. členu so določbe za izredno uskladitev plač za mesec maj 2008, v 8. členu pa izvedba enkratnega poračuna plač od januarja do vključno aprila 2008, v kolikor se plače v letu 2007 niso povečale za 5,2 %. Ta člen tudi določa, da morajo biti razlike izplačane enkratno pri plači za mesec maj. Vendar kljub navedbi veljavnosti določenih členov ob podpisu pogodbe, Združenje delodajalcev poziva delodajalce, da ta kolektivna pogodba še ni bila objavljena v Uradnem listu RS in da zato še ni pravne podlage za izvedbo poračuna. Žalostno je torej, da je delodajalska stran tako dikcijo podpisala, sedaj pa to demantira, saj so ob podpisu vedeli, da je rok za objavo prekratek in da morajo najkasneje do 18. junija izplačati plače za mesec maj. **Sprašujemo se, kdo bo zopet nosil posledice takšnih dogovorov?**

Pri izvedbi poračuna pa se že krešejo mnenja, kako se bo tak izračun sploh izvedel oziroma kako ga bo sploh mogoče nadzorovati, saj delavci ne razpolagajo s podatkom povprečne mesečne plače izplačane zaposlenim. Ob taki dikciji se nam poraja vprašanje ali so to plače izplačane v masi vsem delavcem ali posamezniku. KPPI namreč dolo-

ča, da se realizirano povečanje plač za leto 2007 ugotovi tako, da se izračuna odstotek rasti povprečne mesečne plače zaposlenih za leto 2007 pri delodajalcu, glede na povprečne mesečne plače zaposlenih pri delodajalcu za leto 2006 zmanjšane za del plače iz naslova poslovne uspešnosti (trinajsta plača, božičnica,...).

21. člen, ki je tudi izvzet iz določb o uporabi po objavi v Uradnem listu RS, pa je **višina regresa za leto 2008**, ki po Zakonu o delovnih razmerjih mora biti izplačan do konca junija. Njegova višina je določena na **665 EUR**. Določen je tudi regres za leto 2009 in sicer v višini 686 EUR.

KPPI določa tudi izhodiščne plače oziroma najnižje osnovne plače za leto 2008, ki se bodo s 1.8. 2008 povečale za 3,9 % kakor sledi:

Tarifni razred	Najnižja osnovna plača oziroma izhodiščna plača v EUR
I	356,51
II	389,10
III	431,47
IV	477,08
V	535,74
VI	633,48
VII	714,94
VIII	845,28
IX	1.008,20

Dogovorjeno je tudi morebitno povečanje izhodiščnih plač za mesec januar 2009, če bo letna inflacija za januar – december 2008, v primerjavi z obdobjem januar – december 2007, presegla 4,55 % in sicer za razliko med dejansko povprečno letno inflacijo in 4,55 %. Za avgust 2009, pa se bodo plače povečale za 2,3 %. Če pa bo povprečna letna inflacija v obdobju januar – december 2009, v primerjavi z obdobjem januar – december 2008, presegla 2,7 %, se bodo plače za januar 2010 povečale za razliko med 2,7 odstotka in dejansko povprečno letno inflacijo.



Novost v kolektivni pogodbi je tudi ta, da so delodajalci dolžni preveriti možnost povečanja plač iz naslova povečane produktivnosti v preteklem letu. Vendar **so delodajalci samo dolžni preveriti možnost**, v nadaljevanju pa **se lahko sindikati in delodajalci dogovorijo o delu dviga plač iz naslova produktivnosti**.

V tej kolektivni pogodbi je definirano tudi nekaj dodatnih pravic, ki jih predhodnica ni v celoti določala. Tako je določena višina dodatkov, ki izhajajo iz razporeditve delovnega časa, ki je za delavce manj ugoden, in sicer:

- dodatek za nočno in nadurno delo – najmanj 30 %,
- dodatek za delo v nedeljo, dalo na praznike in dela prost dneve po zakonu – najmanj 50 %.
- Osnova za izračun teh dodatkov je osnovna plača za polni delovni čas delavca oziroma urna postavka njegove osnovne plače.

Delodajalec mora vključno z julijem 2008 delavcem izplačati 3,45 EUR povračila stroškov za prehrano za polni delovni čas, če prehrana pri delodajalcu ni organizirana. Z mesecem januarjem 2009 pa 3,56 EUR.

Glede povračila stroškov za prevoz na delo je določeno, da **delodajalec povrne stroške v višini 60 % cene najcenejšega javnega prevoza na delo**. Če pa prevoz z javnimi prevoznimi sredstvi ni možen pa **0,13 EUR za vsak polni kilometer** med prebivališčem, določenim v pogodbi o zaposlitvi in krajem opravljanja dela.

Pogodba določa tudi **višino povračil stroškov za službeno potovanje** v Sloveniji in tujini. Za povračilo stroškov se šteje dnevnic (povračilo stroškov za prehrano), povračilo stroškov za prenočevanje in povračilo stroškov za prevoz. Določene so tudi višine, ki so trenutno višje, kot jih določa veljavna Uredba o višini povračil stroškov v zvezi z delom in drugih dohodkov, ki se ne všteta v davčno osnovo, vendar na koncu stoji tudi določba, da se izplačujejo samo v višini, ki se ne všteta v davčno osnovo iz delovnega razmerja in osnovo za plačilo prispevkov za socialno varnost.

Določene so tudi jubilejne nagrade, in sicer:

- za 10 let delovne dobe pri zadnjem delodajalcu v višini ene izhodiščne plače I. tarifnega razreda,
- za 20 let delovne dobe pri zadnjem delodajalcu v višini ene in pol izhodiščne plače I. tarifnega razreda,
- za 30 let delovne dobe pri zadnjem delodajalcu v višini dveh izhodiščnih plač I. tarifnega razreda,
- za 40 let delovne dobe pri zadnjem delodajalcu v višini dveh in pol izhodiščnih plač I. tarifnega razreda.

Novost je tudi določba, da je delavec, ki dela krajši delovni čas od polnega, upravičen do jubilejne nagrade najmanj v višini sorazmerni z delovnim časom. Glede na takšno določbo bo delavec ob jubileju prejel polovičen znesek, določen s kolektivno pogodbo (oziroma drug ustrezen znesek). Menim, da je določba malce nerodno zapisana, saj dejansko določa nagrado za DELOVNO DOBO in jo je »po črki zakona« mogoče razlagati tudi tako, da delavec prejme SORAZMERNI DEL JUBILEJNE NAGRADE za 10 let delovne dobe, kar v najboljšem primeru pomeni, da po 20 letih dela s polovičnim delovnim časom prejme samo polovico nagrade, kar pa je prav gotovo v nasprotju z namenom določbe. Zato bomo vsekakor zagovarjali **izplačilo sorazmerne jubilejne nagrade za delavce, ki delajo krajši delovni čas od polnega**, ko bo preteklo s kolektivno pogodbo določeno koledarsko obdobje let dela in ne delovne dobe.

Dogovorjene pa so tudi **solidarnostne pomoči** v primeru smrti delavca 700 EUR, ob smrti njegovega ožjega družinskega člana, ki ga je vzdrževal pa 350 EUR. Sorazmernost pa ponovno velja za delavce, ki delajo s krajšim delovnim časom od polnega.

Torej dobili smo nov akt, ki smo ga vsekakor veseli, saj bo vsaj v nekaterih določbah **zajezil samovoljo delodajalcev**. S tem so si delavci, za katere ne veljajo kolektivne pogodbe dejavnosti pridobili nekaj več pravic, kot jih določa sam Zakon o delovnih razmerjih.



TEKSTILNA DEJAVNOST IMA NOVO KOLEKTIVNO POGODBO

Barbara Filipov



27. maja 2008 je bila podpisana Kolektivna pogodba za tekstilne, oblačilne, usnjarske in usnjarsko-predelovalne dejavnosti (KPto-udpd) o načinu usklajevanja plač, povračilu stroškov v zvezi z delom in regresu za letni dopust za leto 2008 in 2009, ki velja od 27.5.2008, uporablja pa se od 1.5.2008 dalje.

V tekstilni dejavnosti je zaradi prenehanja veljavnosti prejšnje kolektivne pogodbe dejavnosti kar nekaj časa vladala zmeda oziroma nedoločenost pravic, še posebej v tistih družbah, kjer nimajo sklenjene podjetniške kolektivne pogodbe. Zato je sprejetje nove KP dejavnosti, ki velja za vse zaposlene v zasebnem sektorju, ki opravljajo tekstilno, oblačilno, usnjarsko ali usnjarsko-predelovalno dejavnost, še toliko bolj dobrodošlo.

In kaj določa nova kolektivna pogodba za tekstilno dejavnost?

Pred kratkim sprejeta kolektivna pogodba nima obligacijskega dela, kjer so praviloma določene pravice in obveznosti delavcev in delodajalca ampak vsebuje samo tarifni del, kar izhaja že iz njenega naslova. Socialni partnerji so se s KP dogovorili, da se najnižje osnovne plače dvignejo za od 4,7 do 11%, različno po tarifnih razredih z namenom, da se vsaj nekoliko zniža razlika med najnižjimi osnovnimi plačami in minimalno plačo. Vendar je kljub dogovorjenemu zvišanju najnižje osnovne plače 1. tarifnega razreda za kar 11%, le-ta še vedno »sramotno« nizka, saj ji do **zneska minimalne plače, ki trenutno znaša dobrih 566 evrov, manjka skoraj 192 evrov**. Dejansko je najnižja osnovna plača prvih petih tarifnih razredov še vedno nižja od minimalne plače, kar pa v praksi pomeni obvezno doplačilo s strani delodajalca. V spodnji tabeli so podane stare in nove vrednosti najnižjih osnovnih plač po posameznih tarifnih razredih in zneskovna umestitev minimalne plače.

Socialni partnerji so določili tudi povračilo stroškov v zvezi z delom in višino regresa za letni dopust. Tako znaša regres

za letošnje leto 650 evrov, razen v družbah, ki so v preteklem letu poslovale z izgubo, kjer mora delodajalec izplačati delavcem regres najmanj v višini 590 evrov.

Novosti, ki ju uvaja kolektivna pogodba sta izplačilo jubilejne nagrade za 40 let dela in solidarnostna pomoč. Glede na to, da kolektivna pogodba do zaključka redakcije še ni bila objavljena v Uradnem listu RS, bomo o podrobnejši vsebini poročali v eni od prihodnjih številčk našega časopisa.

Tarifni razred	Avgust 2007	Maj 2008
1.	337,73	374,66
2.	368,48	401,02
3.	408,46	435,69
4.	451,51	478,43
5.	506,86	530,68
MINIMALNA PLAČA	538,53	566,53
6.	599,10	627,25
7.	675,97	707,74
8.	798,98	836,52
9.	952,72	997,49



BO AQUASAVA DEL SISTEMA PRAVIČNE TRGOVINE?

Barbara Filipov

Da je delo sindikalistov res raznovrstno in veliko več kot le ugodnejša prodaja ozimnice, je dokaz dokument, ki ga je na prošnjo delodajalca sestavil sindikat družbe.

Aquasava je ena izmed tistih družb, ki za svoj (boljši) jutri išče tržne niše tako rekoč po vsem svetu, pri vsem tem pa očitno ne pozablja na humanitarnost, ki se jo v današnjem »divjem« svetu vse prevečkrat postavlja na stranski tir. Nedavno so se lastniki in vodstvo odločili, da začnejo postopek za pridobitev certifikata »fair trade« (pravična trgovina) in eden izmed številnih dokumentov, ki jih je v postopku potrebno pridobiti, je tudi **izjava sindikata, da se pri delodajalcu spoštujejo pravice zaposlenih v skladu z veljavno zakonodajo matične države**. Prošnji smo se malce presenečeni, vendar z veseljem odzvali in zahtevano izjavo tudi sestavili.

Ker je koncept pravične trgovine v Sloveniji še razmeroma mlad in ker ga večina verjetno še ne pozna prav dobro, vam ga v nadaljevanju na kratko predstavljamo. »Po definiciji Mednarodne federacije za alternativno trgovino je pravična trgovina trgovinsko partnerstvo, ki temelji na dialogu, transparentnosti in spoštovanju ter si prizadeva za večjo enakopravnost v mednarodni trgovini. Prispeva k trajnostnemu razvoju s tem, da ponuja boljše pogoje prodaje in zagotavlja pravice marginaliziranih proizvajalcev in delavcev, predvsem na jugu. Organizacije, ki se ukvarjajo s pravično trgovino in ki jih podpirajo potrošniki, se aktivno vključujejo v podpiranje proizvajalcev, osveščanje in organiziranje kampanj za spremembe v pravilih v praksi konvencionalne mednarodne trgovine. Ključni elementi, ki jih morajo upoštevati članice so demokratično organiziranje proizvajalcev, priznavanje sindikatov in spoštovanje mednarodne delovne zakonodaje, izključenost dela otrok, enakost med spoloma, okoljska trajnost, pravično plačilo, zagotavljanje socialnih premij za izboljšanje materialnih pogojev in omogočanje razvoja partnerstva oziroma dolgoročnih odnosov med proizvajalci in kupci. Cena izdelka, ki je označen s certificirano oznako pravične trgovine,

vključuje stroške proizvodnje in bivanja, pa tudi premijo, ki jo je treba investirati v socialne, ekonomske ali okoljske projekte v dani skupnosti. Pomembna značilnost je tudi to, da se med proizvajalcem in kupcem, če je le mogoče, vzpostavi neposredni stik (Zloženka Pravična trgovina, Umanotera 2004).



Z vsakim nakupom znotraj sistema pravične trgovine kupec podpira organizacije, ki sodelujejo z deprivilegiranimi proizvajalci, osveščajo javnost in vodijo kampanje za spremembe v pravilih in praksi pravične trgovine. To pomeni, da bo kupec Aquasavinega izdelka (če bo pridobila certifikat) varoval okolje (ponavadi so sestavine za izdelke Fair-trade ekološkega izvora), izboljševal položaj in pravice malih kmetov oziroma posameznikov, jim omogočal pravični zaslužek za delo ter prispeval k humanejšim pogojem otroškega dela. Konkreten cilj pravične trgovine je povečati dohodek in možnost izbire revnih proizvajalcev, posredni pa zmanjševanje lakote na Jugu in vračanje dostojanstva nerazvitim družbam. Pravična trgovina spodbuja tudi socialno odgovornejše vedenje mednarodnih podjetij. S njeno pomočjo pa se izboljša stopnja izobrazbe in posledično se zmanjša delo otrok.

Ker je koncept pravične trgovine plemenit in pravičnostno naravnani in ker si Aquasava prizadeva za umestitev v sistem pravičnega trgovanja, smo brez pomislekov stopili delodajalcu naproti, saj se zavedamo, da se v državah tretjega sveta tudi na področju zaposlovanja dogajajo strašne krivice in da bomo na ta način morebiti prispevali neznamen a vseeno pomemben delček k njihovi odpravi.





IZVRŠNEMU ODBORU V GRADBINCU ŠE EN MANDAT

Nežka Bozovičar



Minilo je že štiri leta odkar je bil na mesto predsednika sindikata v Gradbincu GIP izvoljen Milan Borković. Konec maja pa se je sestala skupščina sindikata in mandat za nadaljnja štiri leta podelila izvršnemu odboru

v enaki sestavi kot doslej in sicer poleg sedanjemu predsedniku še sindikalnima zaupnikoma Marjanu Džalepiju in Maksimu Paniću.

Prisotni člani sindikata so na skupščini enoglasno potrdili novo vodstvo, kar nedvomno dokazuje, da so zadovoljni z dosedanjim delom sindikata. O svojem delu in o delu sindikata v Gradbincu smo povprašali kar predsednika, ki nam je povedal nekaj več o njihovi aktivnosti.

Kako ocenjujete svoje delo v prejšnjem mandatu? Člani sindikata so z vami očitno zadovoljni.

Na začetku je bilo kar naporno. Problem je bil predvsem v tem, da nismo imeli svoje podjetniške kolektivne pogodbe, dogovorno pa smo imeli precej ugodnosti. Ker se je Gradbincec v tistem času ravno povezoval v skupino Primorje, katere hčerinska družba smo, pa so se začele nekatere naše ugodnosti zmanjševati. Primorje je imelo namen poenotiti višine pravic in ugodnosti za vse delavce v skupini Primorje na enako raven. Med zaposlenimi je bilo takrat veliko nezadovoljstva in tudi pripomb na račun sindikata, češ kako lahko dopusti tako ravnanje s strani delodajalca. Vendar v tistem trenutku, ravno zaradi teh okoliščin, preko dialoga z delodajalcem nismo dosegli želenih rezultatov.

Sledilo je kar dveletno obdobje, ko smo se sicer v okviru skupine Primorje pogajali za skupno kolektivno pogodbo, ki bi v enakem besedilu veljala za vse družbe, ki so pod njegovim okriljem. Takrat je bilo ogromno dela in tedenski sestanki z napornimi pogajanjmi. Na koncu smo bili zadovoljni. Stvari so bile zapisane, kar je za nas izjemnega pomena. Odkar imamo kolektivno pogodbo nimamo pretiranih problemov z nespoštovanjem njene vsebine.

Na kakšen način pa rešujete probleme v družbi?

Sodelovanje med sindikatom in vodstvom družbe ocenjujem kot zelo dobro. Imamo redne skupne sestanke, na katerih rešujemo problematiko že v kali. Delavci se na sindikat obrnejo takoj, ko zaznajo težave in mi tudi takoj reagiramo. Lahko povem, da večino proble-

mov rešimo kar hitro. Seveda pa so se pojavila tudi nekatera različna tolmačenja sprejete podjetniške kolektivne pogodbe. Te probleme rešujemo v sodelovanju še z drugimi sindikati, ki delujejo v okviru skupine Primorje, saj se navadno tičejo zaposlenih v celi skupini. Ustanovljena je bila tudi posebna skupina za razlago naše kolektivne pogodbe, ki ima že polno dela. Ravno zaradi skupine Primorje je naše delo zelo interaktivno, saj je tudi Primorje po eni strani naš delodajalec tako, da kot sindikat delujemo v okviru Gradbinca, pa tudi v okviru Primorja.

Gradbeništvo je panoga, ki je trenutno v razcvetu. Ali tako čutijo tudi vaši delavci?

Delavci razcvet gradbeništva zagotovo čutijo. Predvsem v povečanem obsegu dela, prerazporeditvah delovnega časa, delu po 10 ur in tudi več na dan. Če pa imamo zato kaj boljše plače, je pa drugo vprašanje. Plače imamo sicer nekoliko višje, kot so najnižje osnovne plače po kolektivni pogodbi za gradbeništvo, regres in jubilejne nagrade prejemamo v višini Uredbe, to je največ, kar še ni obdavčeno, tudi povračila stroškov so kar ugodna. Imamo tudi nekaj dodatkov, ki jih gradbena kolektivna pogodba ne pozna. Lahko pa rečem, da delavci čutijo, da gradbeništvo ni v krizi. Veliko delamo, toda pogoji za delo niso ugodni in prepričan sem, da si plačo pošteno zaslužimo.

Verjetno pa vaše aktivnosti niso zgolj skrb za delovno pravni položaj delavcev, pač pa tudi bolj vedre vsebine.

V prvi vrsti resnično želimo čim bolj poskrbeti ravno za to, da se delavec dobro počuti na delovnem mestu in da mu niso kršene njegove pravice, ki jih je delodajalec dolžan zagotavljati. Seveda pa vsako leto organiziramo tudi skupni izlet zaposlenih v naši družbi, vsako leto decembra imamo novoletno srečanje, organiziramo tudi piknike članov sindikata. Poskušamo poskrbeti, da so člani z našim delom in aktivnostmi zadovoljni, ter da vsak član najde nekaj zase. Koristimo tudi ugodnosti, ki jih ponuja Svet gorenjskih sindikatov in sicer pravno pomoč, preventivno okrevanje, nakupe olja in ostalo, kar posamezni član potrebuje.

Kaj pa načrtujete v tem mandatu?

Glede na to, da je bil nedavno sprejet Zakon o udeležbi delavcev pri dobičku, bo potrebno izpeljati vse aktivnosti v družbi, da čimprej pride do njegove uresničitve v praksi. Poziv delodajalcu je bil že dan in sicer tako tu v Gradbincu, kot tudi v Primorju. Lahko pa povem, da je bil že v času pogajanj za kolektivno pogodbo velik interes s strani vodstva za tovrstno dodatno nagrajevanje delavcev, tako da pričakujemo njihov pozitiven odziv. Druga stvar pa je skrb za boljše pogoje za delo za zaposlene delavce. Pri nas so delavci v povprečju stari več kot 50 let, veliko je invalidov, od vseh pa se pričakuje da delajo po 10 ur in več na dan. Delavci so izčrpani. Predvsem za te delavce pričakujemo v prihodnje več razumevanja s strani vodstva družbe, odobritev in tudi sofinanciranje preventivnega okrevanja. Čas pa bo pokazal s čim vse se bomo še ukvarjali.



NOVO VODSTVO SINDIKATA V KZ CERKLJE

Nežka Bozovičar

V kmetijski zadrugi Cerklje sta se zamenjala predsednik in podpredsednik sindikata. Konec aprila so se sestali člani sindikata in enotno podprli kandidaturo Mirka Šimunkoviča. Dotedanji predsednik Robert Prešern je namreč s tega položaja odstopil.

Novega predsednika čaka kar precej dela. V zadrugi namreč že skoraj dve leti tečejo aktivnosti za sprejem nove podjetniške kolektivne pogodbe. Pogajanja so bila skoraj končana, ko se je zapletlo pri dodatku za popoldansko delo in nenazadnje pri samem podpisu pogodbe. Zadevo je še bolj zapletlo dejstvo, da je bila takrat sprejeta nova panožna kolektivna pogodba. Splošno znano je namreč, da delodajalci ob spremembah panožnih kolektivnih po-

godb pričakujejo tudi spremembe v njihovi podjetniški kolektivni pogodbi, čeprav za tako ravnanje ni nobene potrebe. Sledil je nov predlog podjetniške kolektivne pogodbe s strani delodajalca, vendar do podpisa še ni prišlo. Zato bo moral novi predsednik napeti vse moči, da delavci končno pridejo do nove podjetniške kolektivne pogodbe.

Na tem mestu se za večletno delo v sindikatu zahvaljujemo g. Robertu Prešernu, ki je svojo funkcijo dobro opravljal. Poznamo ga kot borbenega sindikalista, ki ni odstopal od svojih stališč.



Predsednik Mirko Šimunkovič

SINDIKAT DRUŽBE EXOTERM-IT SPREJEMA TARIFNI DEL KOLEKTIVNE POGODBE

Veronika Potočnik

Družba EXOTERM-IT je še do nedavnega uporabljala enostranski akt delodajalca »Pravilnik o plačah«. Ker je kolektivna pogodba dejavnosti zahtevala od delodajalcev, da morajo prenesti uskladišveni dodatek po Zakonu v osnovne plače, je sindikat družbe zahteval, da se sprejme dogovor o plačah.

Za družbo velja kolektivna pogodba dejavnosti za kemično in gumarsko industrijo, ki je ena izmed, za delavca, slabših kolektivnih pogodb. Delodajalec je že pripravil osnutek dogovora, vendar bo potrebno vložiti še precej truda, preden bodo delavci lahko rekli, da imajo veljaven akt, kateri jim zagotavlja vsaj osnovne pravice do poštenega plačila. Delodajalec se namreč ne more sprijazniti s tem, da za normalne delovne pogoje in ob normalni delavčevi prizadevnosti in za polni delovni čas delavcu pripada plača, ki mu je vnaprej poznana. V osnutku akta je namreč predlagano, da bo določanje višine vrednosti točke v domeni direktorja družbe. S takim predlogom verjetno želi zaobiti izhodiščne in najnižje osnovne plače za posamezni tarifni razred.

V DRUŽBI SOGEFFI FILTRATION PORAVNANA NESOGLASJA

Veronika Potočnik

V mesecu maju so delavci le dobili izplačan del dobička, zaradi katerega so se kar nekaj časa netili prepri med vodstvom in sindikatom.

Po burnih pogajanjih v začetku letošnjega leta, sta sindikat v družbi in vodstvo družbe le našla skupni jezik za izplačilo dela dobička delavcem. Stranki v pogajanjih sta sklenili dogovor, v katerem sta določili višino dobička, višino regresa za letošnje leto in tudi višino božičnice, ki jo bodo delavci prejeli ob koncu leta. Dobiček in regres pa so delavci že dobili izplačano.

V času pregovarjanja je delodajalec bojkotiral tudi pogajanja za novo podjetniško kolektivno pogodbo, kar se je z razpletom izplačila dobička tudi spremenilo. Pogajanja za sprejem nove podjetniške kolektivne pogodbe so se že začela in želimo le, da bi se v najkrajšem možnem času ta pogodba tudi podpisala v obojestransko zadovoljstvo.



ISKRAEMECO IN »VITEZI« OKROGLE MIZE

Jože Petek



Iskraemeco svetla prihodnost ali zvezda, ki ugaša? Okrogla miza, ki se je zgodila 24.04.2008 ni prinesla nič novega. Opozorila je zgolj na znano dejstvo, da je država preko paradržavnih skladov, zavestno uničila »slovensko« prihodnost družbe.

Udeležba na okrogli mizi je bila okrnjena, saj se je kljub povabilu, niso udeležili glavni akterji prodaje, predstavniki Kapitalske in Slovenske odškodninske družbe (v nadaljevanju KAD in SOD). Očitno je zgodba o Iskraemecu tako vroča, da bi morebitno javno razpredanje o tem pred jesenskimi volitvami pri določenih samoljubcih, pustilo dolgoročne posledice. Po nekaterih ocenah je prodaja Mercatorja oz. lastninjenje Pivovarne Laško oz. Istrabenza, v primerjavi s prodajo Iskraemeca, zgolj neomembe vreden prekršek. Dokapitalizacija v režiji KAD-a in SOD-a ter netransparentna izločitev možnih slovenskih vlagateljev, sta več kot prodaja. Iskraemeco je prodaja slovenskega znanja ali če hočete slovenske identitete.

Nek »pomembnejš« je v popularni kontaktni oddaji na televiziji pred časom izjavil, da je zanj nacionalni interes pravna država in kvaliteta življenja in da je pri tem lastništvo gospodarskih subjektov sekundarnega značaja. Nekateri ekonomisti, ki svojo kariero gradijo predvsem na teoriji se ob »frazi« nacionalni interes zgražajo, saj smatrajo, da se pod navedeno krinko izvajajo netransparentni prevzemi v režiji slovenskih tajkunov. Nacionalni interes po mojem mnenju ni nikakršna krinka. Če bi tako razmišljali leta 1990, potem nikoli ne bi imeli samostojne države. Izkoriščanje sistema oz. naklonjene politike, ne moremo povezovati z nacionalnim interesom. Politika je tista, ki ustvarja tajkune! Zanimivo je, da v naši sosesčini z imenovano »frazo« nimajo nikakršnih problemov. Država pač ščiti tiste blagovne znamke, ki v svetu predstavljajo njeno ime. In Iskraemeco definitivno je ime, ki bi si recimo prej kot Elan, saj je v tehnološkem smislu več kot perspektivo podjetje, zaslužilo zaščito države. Če je nacionalni interes resnično »krinka brez učinka,« potem predlagam vladi, da proda Slovenijo v paketu. Zakaj bi po nepotrebnem za funkcioniranje zasebnih in javnih inštitucij zapravljali denar in Bogu kradli čas,

če je vseeno kdo nam zagotavlja »kruha in iger.«

Če se vrnem na Iskraemeco. Kaj pomaga besedičenje potem? Dejstva, da je država z manipulacijo preprečila nastanek slovenske multinacionalke, se ne da zanikati. Pri tem kriviti zaposlene (g. Pogačnik direktor SOD-a), ki naj bi bili preko Družbe pooblaščenke (v nadaljevanju DUS) pospeševalci prodaje, je nedopustno in skrajno zavajajoče. Potrebno je vedeti, da so imeli zaposleni znotraj DUS-a zgolj 20% vpliv in da so v DUS-u prevladali zunanji interesi (v lastniški strukturi DUS-a so bile tudi pravne osebe – banke, zavarovalnice, dobavitelji in še kdo). DUS je bil primoran v prodajo svojega 30% deleža. Če tega ne bi storil, bi bili priča še enemu »pogrebu« malih delničarjev. Z izjavami o krivdi očitno nekateri iščejo opravičilo za svoja vse prej kot poštena dejanja.

Sicer pa s prodajo ni nič narobe, če le ta v ospredje postavlja razvoj oziroma programsko perspektivo, ki večini zaposlenih zagotavlja svetlo prihodnost. Na žalost se ne, da več zanikati, da je država pri prodaji sledila zgolj ceni medtem, ko je bila vizija razvoja, v drugem planu. Zaradi interesne politike prilagojene posameznikom, sta KAD in SOD izbrala kupca, brez tradicije na področju merjenja električne energije. O dodani vrednosti v tehnološkem smislu, ki naj bi bila prednostni kriterij pri izbiri novega lastnika več kot očitno ni razmišljala nihče.

Da ne bo pomote. Do novih lastnikov zaposleni ne gojimo nikakršnih zamer. Lastnik s svojim premoženjem lahko v okviru zakonodaje države v kateri se nahaja družba počne kar hoče. Pri tem je logično, da do zaposlenih ne goji posebnih emocij, saj je v prvem planu dobiček. Novi lastnik se je očitno odločil v Sloveniji zadržati obstoječe znanje in del visokozahtevne proizvodnje, kar bo družbo po vsej verjetnosti kadrovsko dodatno razpolovilo. Zgodba o multinacionalki, ki bo širila programsko paleto se je na žalost leta 2006, ko sta KAD in SOD z dokapitalizacijo prevzela vodenje podjetja, končala. V zanko, ki se zapleta je po naši oceni ujeto od cca 200 do 300 delavcev, saj je težko pričakovati, da bo avtomatiziran program elektronike v katerem so določeni izdelki ravno tako na meji rentabilnosti, realno zatočišče za vse ogrožene.

Zgoraj omenjene trditve bazirajo na dejstvu, da lastniki ne kažejo velikega interesa po investiranju v razvoj oz. nove programe. Večji del investicij novi lastnik namenja izgradnji tovarne v Egiptu, za proizvodnjo novih in že obstoječih izdelkov z nizko dodano vrednostjo. Kranj naj bi bil



sicer deležen določenega investicijskega vložka vendar gre po moji oceni za simbolična sredstva namenjena predvsem vzdrževanju trenutnega stanja. Če bi novi lastniki zaznali tehnološko perspektivo družbe bi moral biti vložek bistveno večji (vsaj 20 mio €). Konkurenčna podjetja, ki se ravno tako soočajo z težavami globalizacije za kar posledično med drugim znižujejo tudi stroške dela, vspešno v razvoj in nove programe vlagajo ogromno denarja.

Nekateri trdijo, da je kljub predvideni organizacijski in posledično kadrovske razpolovitvi najpomembnejše, da si družba na obstoječi lokaciji zagotovi dolgoročen obstoj. Delno lahko temu pritrdim vendar pa ne gre zanemariti dejstva, da bo Kranj izgubil še eno veliko podjetje, kar je za lokalno skupnost v finančnem smislu več kot neugodno. Drži, da je trenutno na trgu dovolj delovnih mest in da eventualni viški ne bi smeli predstavljati večjega socialnega problema. Pa vendar je potrebno ugotoviti, da na trgu prevladujejo delovna mesta z »nizko dodano vrednostjo,« ki državljanom zagotavljajo zgolj standard golega preživetja. Problem je tudi velika lokacijska razdrobljenost. Velika podjetja kjer je spoštovanje predpisov ves čas pod drobnogledom, za lokalno skupnost pomenijo zagotovilo razvoja. Da je temu tako potrjujejo mnogi svetli primeri v bližnji okolici (npr. Celje, Koper, Novo mesto...)

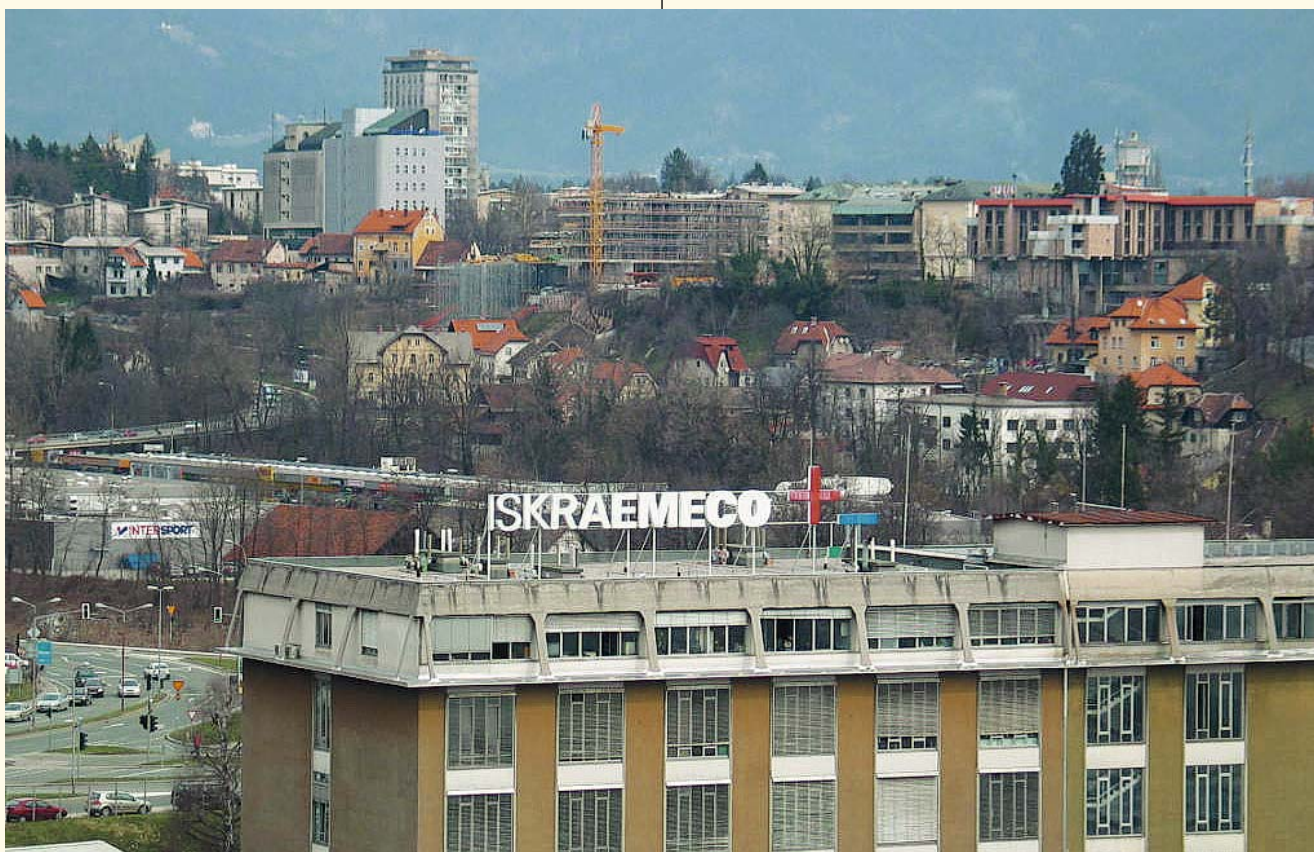
Ocena lastnika, da se o Iskraemecu predvsem pa o njih pišejo samo negativne stvari po mojem mnenju ne drži. Mediji intenzivno spremljajo družbo od leta 2006, ko novi lastnik še ni bil aktualen. Ker sta bila nosilca lastniških sprememb v družbi paradržavna sklada je logično, da je Iskraemeco postal poligon za politična obračunavanja. Poleg tega mediji spremljajo kako se uresničujejo javne obljube predstavnikov države, ki so več kot očitno postale zgolj

črnilo na papirju. Naj ponazorim na primeru števila zaposlenih. S prevzemom večinskega lastništva, se je »država« v okviru načrta finančne reorganizacije zavezala, da bo »poskrbela« za ca 1600 zaposlenih. Od vstopa pa do prihoda novega lastnika, se je število zaposlenih znižalo na 1250. S kuporodajno pogodbo, naj bi država zagotovila dolgoročno eksistenco omenjenemu številu zaposlenih. Danes družba zaposluje 1180 delavcev. Po napovedih lastnika, naj bi v prihodnosti delo izgubilo še cca 200 delavcev. Da se v Iskraemecu dogajajo spremembe, ki bodo družbo uvrstile na zemljevid manjših ozko-specializiranih podjetij kar je v nasprotju z usmeritvijo ki so jo imeli v glavah slovenski lastniki (širitev programske palete), kaže kadrovska slika, ki se je močno spremenila.

Gibanje števila redno zaposlenih:

Leto	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Št.zap.	2082	2025	1795	1572	1250	1180

Novega lastnika se v medijih omenja predvsem zaradi tega, ker se le ta do prihodnosti družbe ne opredeli na jasn način. Obljubljena strategija razvoja družbe, ki bi rešila mnogo dilem in preprečila špekulacije je za lastnika oz. vodstvo podjetja očitno prezehteven dokument. Pod drobnogledom so tudi nujno potrebne investicije, brez katerih ne more biti razvoja družbe. Zaradi neizdelane strategije pa tudi zaradi trenutne organizacijske neurejenosti smo priča odhodu znanja, kar je zaskrbljujoče. Potrebno se je zavedati, da družba brez »negovalnega odnosa« do znanja nima svetle prihodnosti.





ŽIVAHNI DNEVI V HIDRII PERLES

Barbara Filipov

Za delavce je v večini primerov vsak dan po svoje pester in zanimiv, za sindikaliste pa so še posebej »živahni« tisti dnevi oziroma tedni, ko se pri delodajalcu sprejemajo novi akti in »temni« tisti dnevi, ko se delavcem vročajo odpovedi pogodb o zaposlitvi.

Tako smo se v **Hidrii Perles** v preteklih tednih sindikat in delodajalec sestali kar nekajkrat in sicer z namenom, da uskladimo stališča, pripombe in mnenja glede osnovnih aktov, ki jih mora sprejeti vsak delodajalec. Ker se je delodajalec odločil, da sprejme novo sistemizacijo delovnih mest in posledično temu delavcem v podpis ponudi nove pogodbe o zaposlitvi ter, da s pravilnikom uredi in določi delovni čas zaposlenih, je sindikat sredi meseca aprila prejel v pregled še **predlog pravilnika o delovnem času. Predlog akta o sistemizaciji delovnih mest in vzorec pogodbe o zaposlitvi** smo namreč prejeli že pred časom, a se glede vsebine pogodbe o zaposlitvi še nismo uspeli uskladiti. Ker je ravno pogodba o zaposlitvi tisti temeljni akt, ki natančneje določa pravice in obveznosti delavca menimo, da je potrebno njeno vsebino skrbno opredeliti, zato smo pripombe podali že kar trikrat. Prizadevamo si namreč, da bi bila vsebina pogodbe o zaposlitvi kar se da razumljiva in jasna ter, da bi vsebovala vse bistvene sestavine. Po informacijah iz kadrovske službe, bodo nove pogodbe o zaposlitvi delavcem v podpis ponujene šele, **ko bo vsebina usklajena z mnenjem sindikata.**

V skladu z Zakonom o delovnih razmerjih mora delodajalec pred sprejemom splošnega akta, kamor se uvrščata tudi sistemizacija delovnih mest in pravilnik o delovnem času, le-tega posredovati v mnenje sindikatu. Pravna služba SGS je pripombe k aktu o sistemizaciji delovnih mest posredovala že sredi meseca marca, sedaj pa smo podali še pripombe in mnenje k pravilniku o delovnem času. Ker so v delodajalčevem predlogu manjkala nekatera ključna področja v zvezi z prerazporeditvijo delovnega časa, smo predlagali, da se glede ureditve delovnega časa sestanemo in skupaj oblikujemo ustrežnejši pravilnik, ki bo sprejemljiv za obe strani. Zaenkrat se s tem namenom še nismo sestali, to pa verjetno zato, ker imajo trenutno pri delodajalcu prednost druge zadeve. Vodstvo družbe se je namreč odločilo, da **zaradi poslovnih razlogov odpove pogodbo o zaposlitvi kar 19 delavcem** in s tem, sredi junija, seznanilo še sindikat. Glede na to, da bo odpoved prejelo (samo) 19 delavcev, program presežnih delavcev ni potreben in zato lahko odpoved prejmejo tudi takšni delavci, ki imajo pri delodajalcu dolgo delovno dobo, ki so bili pri svojem delu med uspešnejšimi in celo takšni, ki imajo slabši ekonomsko-socialni položaj. Odpovedi tem delavcem so mogoče zato, ker je edini kriterij za odpoved pogodbe o zaposlitvi ta, da delodajalec njihovega dela ne potrebuje več, ostalih kriterijev pa ni obvezen upoštevati, ker gre v bistvu za individualne odpovedi in ne za program presežnih delavcev. Zaposleni v pravni službi SGS smo delavcem, ki so se obrnili na nas, podali dodatne informacije v zvezi s samo odpovedjo in prijavo na Zavodu za zaposlovanje. **Poskrbeli bomo, da bodo vse pravice, ki so določene z veljavno zakonodajo delavcem priznane in tudi izpolnjene.**



DACARJEM NE GRE VERJETI

Veronika Potočnik

V začetku letošnjega leta, ko so se stopnjevali pritiski sindikatov za povišanje plač zaradi prevelike inflacije, nam je naša vrla vlada zagotovila, da bo z vsemi svojimi močmi pomagala delavcem z nižjimi plačami. Verjetno so želeli ohraniti socialni mir, zato so takoj začeli na veliko oznanjati dodatne davčne olajšave.

Že 31. januarja je začel veljati Zakon o spremembah in dopolnitvah zakona o dohodnini (ZDoh-2A, Ur.l.RS 10/2008; ZDoh-2, Ur.l.RS 117/06). Poleg ostalih sprememb je za delavce **najpomembnejša sprememba 111. člena**, v kateri je določena splošna olajšava za zavezance z nižjimi bruto dohodki in sicer:

zavezanci s skupnimi letnimi bruto dohodki do 6.800 € bodo v letu 2008 deležni poleg splošne olajšave 2.959,60 € še dodatne olajšave v višini 2000 €,

zavezanec s skupnimi letnimi bruto dohodki od 6.801 do 9.000 € se prizna poleg splošne olajšave 2.959,60 € še dodatna olajšava v višini 1.000 €.

Vse to je prav lepo napisano in tudi sliši se dobro, vendar ti podatki kar kličejo po temeljiti proučitvi. Med letom se **posebna davčna olajšava upošteva, če plača delavca ne presega 566,67 €**. ZDoh-2A je bil objavljen v Uradnem listu RS 30. januarja 2008 in lahko se samo vprašamo, **kako so predlagatelji zakona določili ravno znesek 6.800 €?** Če 6.800 delimo z 12, dobimo višino minimalne plače ($6800:12 = 566,67$). V času objave Zakona pa je bila višina minimalne plače 538,53 €. Menim, da je bila višina minimalne plače določena že vnaprej, čeprav njeno višino poda Ministrica za delo po predhodnem posvetovanju s socialnimi partnerji in je bila objavljena šele 11. 4. 2008 z dnem veljavnosti za nazaj in sicer od 1. 3. 2008. Državljeni torej do določne mere lahko vplivamo na zakone (sploh na določitev višine minimalne plače), a kaj hitro se v praksi izkaže, da imamo takšen le občutek. Pa naj pojasnim, zakaj se mi pojavlja dvom in nezaupanje.

Zakon o določitvi minimalne plače (ZDMP) namreč določa, da pripada minimalna plača zaposlenemu s polnim delovnim časom. Torej vsi zaposleni morajo dobiti plačilo za delo s polnim delovnim časom najmanj v višini 566,53 €bruto. Neto brez odtegljaja dohodnine pa 441,33 €. To pomeni, da delavec, ki celo leto vsak dan hodi na delo in dobi najnižje možno plačilo, te tako opevane **davčne olajšave ne bo mogel koristiti**. ZDoh-2A določa, da skupni dohodek iz naslova dohodka zaposlitve, dohodka iz dejavnosti, dohodka iz osnovne gozdarske dejavnosti, dohodka iz

oddajanja premoženja v najem itd. **ne sme presegati 6800 €**. Ker je delavec, ki dela po Zakonu o delovnih razmerjih upravičen tudi **do regresa za letni dopust najmanj v višini minimalne plače**, tako določen znesek vsekakor preseže. Pa pogledjmo matematični prikaz zgoraj navedenega:

plača za december 2007 (za dohodnino štejejo dejansko prejeti dohodki v letu) ter

januar in februar 2008 - višina bruto minimalne plače

$$538,53 \text{ €} \times 3 = 1.615,59$$

marec in naprej - višina bruto minimalne plače

$$566,53 \text{ €} \times 9 = 5.098,77$$

SKUPAJ 6.714,36

in če dodamo še minimalni regres

$$566,53$$

Bruto dohodek delavca v letu

$$7.280,89$$

Brez posebnega matematičnega znanja lahko hitro ugotovimo, da **delavec do dodatne olajšave v višini 2000 € ni upravičen**, ker bo presegel letni limit 6.800 €. Da je zadeva še bolj nesmiselna, je delodajalcem z zakonom naloženo, da morajo pri izračunu akontacije dohodnine upoštevati za vsak mesec 1/12 te dodatne olajšave (mesečno 166,67 €). **In kaj to pomeni za delavca z minimalno plačo?** Vsak mesec bo delavec res prejel nekaj višjo plačo, vendar mu bo pri poročanju akontacije dohodnine Davčna uprava upoštevala skupno letno dodatno olajšavo le v višini 1.000 € in ne 2.000 €, ker je dohodek previsok glede na zakonska določila. Tako bo moral vsak delavec, ki nima prijavljenih vzdrževanih družinskih članov za leto 2008 **doplačati dohodnino v višini okoli 150 €**. Če so dejansko želeli omiliti revščino navadnega delavca, je to resnično slabo pripravljene zakon. V nasprotnem primeru pa je namen zakona povsem drugje.

Zakonodajalec dopušča možnost, da se delavec sam izjasni ali želi ali ne, da se mu ta dodatna olajšava upošteva. Ne more pa se sam odločiti za obračun nižje dodatne olajšave, torej dodatne olajšave v višini 1.000 €. Nekateri delodajalci so delavcem razdelili vprašalnike, da so se le-ti lahko o tem izjasnili, tisti, ki takega vprašalnika niste dobili, pa le preverite, kako pri vašem delodajalcu obračunavajo akontacijo dohodnine med letom. **V kolikor si pri poročanju dohodnine ne želite doplačila, morate delodajalca pisno obvestiti, da ne želite, da za vas obračunava dodatno olajšavo.**

V času nastajanja tega prispevka pa se v davčnih krogih že govori, da bodo zneske dodatne olajšave in cenzuse zvišali ter da se že pripravlja sprememba Zakona o dohodnini. O teh spremembah pa vas bomo seznanili v prihodnji izdaji našega časopisa.





ODPRAVNINA OB UPOKOJITVI

Barbara Filipov

O odpravnini ob upokojitvi smo resda že pisali, ker pa je novela Zakona o delovnih razmerjih prinesla nekaj novosti v zvezi s to pravico, vam jo ponovno predstavljamo.

Večina delavcev se odpravnine zaradi prenehanja delovnega razmerja verjetno ne razveseli (če odmislimo dejstvo, da je v bistvu denar), saj je le-ta posledica takšnega ali drugačnega načina prenehanja zaposlitve. Zato pa ima v očeh posameznika povsem drugačen pomen odpravnina ob (starostni) upokojitvi, saj je največkrat sinonim za začetek nečesa težko pričakovanega in še težje doseženega – upokojitve.

Odpravnina ob upokojitvi je pravica, ki je bila leta 2002 s takratnim Zakonom o delovnih razmerjih iz kolektivnih pogodb prenesena v besedilo zakona in s tem postala tista pravica, ki ob izpolnitvi določenih pogojev pripada vsakemu delavcu, ne glede na to, v kateri dejavnosti je (bil) zaposlen. Zakon o delovnih razmerjih (Uradni list RS, št. 42/02, 79/06, 46/07 in 103/07 – v nadaljevanju: ZDR/zakon) tako v 132. členu določa, da delavcu ob prenehanju pogodbe o zaposlitvi zaradi upokojitve pripada odpravnina v višini dveh povprečnih mesečnih plač v Republiki Sloveniji za pretekle tri mesece oziroma v višini dveh povprečnih mesečnih plač delavca za pretekle tri mesece, če je to zanj ugodneje. Glede na to, da zakon ne določa posameznih primerov upokojitve **pripada delavcu odpravnina ob prenehanju pogodbe o zaposlitvi v katerem koli primeru upokojitve** (starostna, invalidska ali vdovska). Poudariti je treba, da ta člen določa zakonsko zagotovljen minimalni znesek odpravnine ter, da je s kolektivnimi pogodbami oziroma s pogodbo o zaposlitvi mogoče določiti višji znesek odpravnine. Pri izplačilu odpravnine, ki je višja od zakonsko določene pa je potrebna previdnost, saj se mora v primeru, da višina odpravnine presega znesek, ki je določen z Uredbo o višini povračila stroškov v zvezi z delom in drugih odhodkov, ki se ne vštevajo v davčno osnovo (Uradni list RS, št. 140/2006), od presežka nad 3.443 evrov obračunati davek.

Za prejem odpravnine ob upokojitvi morajo biti sočasno (kumulativno) izpolnjeni štirje pogoji in sicer:

- delavcu mora prenehati pogodba o zaposlitvi,

- delavec se dejansko upokoji,
- delavec ni prejel odpravnine kot »presežni« delavec oziroma je bila le-ta nižja kot bi bila odpravnina ob upokojitvi (izplača se mu razlika),
- delavcu delodajalec ni financiral dokupa pokojninske dobe oziroma je bil znesek dokupa nižji od odpravnine ob upokojitvi (izplača se mu razlika).

Če kateri izmed naštetih pogojev ni izpolnjen, delavec ni upravičen do izplačila odpravnine ob upokojitvi.

Med bistvenimi novostmi ZDR je tudi širša ureditev pravice do odpravnine ob upokojitvi, saj so členu dodane kar tri določbe, ki odpravnino urejajo še natančneje in sicer:

Nekateri delavci se po upokojitvi ponovno zaposlijo, zato je zakon na novo določil, **da ti delavci ob prenehanju (nove) zaposlitve nimajo več pravice do odpravnine ob upokojitvi** (kar je povsem razumljivo, saj so jo enkrat že prejeli).



V praksi se pogosto zgodi, da se delavec na podlagi odločbe Zavoda za pokojninsko in invalidsko zavarovanje delno upokoji, kar dejansko pomeni, da pri istem delodajalcu dela še naprej, vendar s krajšim delovnim časom. Takšen delavec ima po novem **PRAVICO DO ODPRAVNINE V SORAZMERNEM DELU** oziroma pravico do delne odpravnine. Tako mora delodajalec delavcu, ki mu je z odločbo ZPIZ priznana pravica do delne upokojitve, odpovedati pogodbo o zaposlitvi, mu v podpis ponuditi novo pogodbo o zaposlitvi za krajši delovni čas od polnega in mu izplačati ustrezno delno odpravnino.

Povsem običajno je, da je pri delodajalcu zaposlenih tudi nekaj delavcev, ki delajo krajši delovni čas od polnega. V primeru, da se kakšen od teh delavcev upokoji, je le-ta prav tako upravičen do izplačila odpravnine ob upokojitvi, le da je njena višina sorazmerna času, za katerega je imel sklenjeno pogodbo o zaposlitvi. V kolikor pa dela delavec krajši delovni čas od polnega na podlagi predpisov o pokojninskem in invalidskem zavarovanju, predpisov o zdravstvenem zavarovanju ali predpisov o starševskem dopustu, pa je tudi glede odpravnine ob upokojitvi izenačen s tistimi delavci, ki delajo polni čas in zato upravičen do celotnega zneska odpravnine ob upokojitvi.

Vsekakor je odpravnina ob upokojitvi tisti denar, ki naj bi bil neke vrste nagrada za preteklo delo, čeprav v zadnjem obdobju pomeni tudi začasna dodatna sredstva ob pregovorno nizkih povprečnih »penzijah« v naši državi.

TRPINČENJE ALI MOBBING OZIROMA ŠIKANIRANJE (PO NOVEM PREPOVEDANO IN TUDI KAZNIVO DEJANJE)

Barbara Filipov

Mobbing, šikaniranje oziroma trpinčenje na delovnem mestu so tri poimenovanja za različne oblike čustvenega nasilja na delovnem mestu, ki lahko povzroči resne motnje, ki vplivajo na duševno in psihično zdravje delavca in ki je po novem lahko sankcionirano z zaporno kaznijo.

Mobbing na delovnem mestu se največkrat kaže kot dodelitev neprimernih delovnih nalog oziroma nalog, ki so pod nivojem kvalifikacij, degradacije na delovnem mestu, omejevanje izražanja, jemanje besede, prekinitev komuniciranja, kričanje, po drugi strani pa kot ignoriranje, premestitev v druge prostore, kritiziranje zasebnega življenja, norčevanje iz narodnosti, i.p.d. **Največkrat se pojavlja v družbah, ki slabo poslujejo, v družbah, kjer so poslovna kultura in medsebojni odnosi na nizki ravni in v družbah, kjer po menjavi vodstva na čelo stopijo t.i. »ameriški menedžerji«.** Po besedah sodelavke Veronike v eni od preteklih števil naših Informacij je »v takih družbah mobbing vsakodnevni pojav, saj se navidezno pojavljajo sezname delavcev, ki so v družbi nepotrebni, čeprav je to le farsa, vendar delavcem požene strah v kosti in si ne upajo niti uveljavljati svojih pravic iz pogodbe o zaposlitvi. Danes, ko je težko najti novo zaposlitev, to velja predvsem za starejše delavce, se delavci v strahu, da izgubijo zaposlitev zatekajo k bolniški odsotnosti in ne nazadnje tudi v invalidnost in vse to zaradi pritiska delodajalca na delavca. Takšni pritiski so nenadzorovani in tudi nesankcionirani. Sedaj vse tako kaže, da se moramo delavci sami boriti proti takim pristopom delodajalcev in ne popuščati pri uveljavljanju svojih pravic iz pogodbe o zaposlitvi, saj nismo prav nič več vredni, če se z vsem, kar od nas zahteva delodajalec, strinjamo« (Informacije, Junij 2006). Potrebno je pojasnilo, da se je okrog leta 2006 o mobbingu le govorilo in pisalo (»upali« so si le redki), sedaj pa sta že storjena prva koraka na poti k zaščiti pravic delavcev v primerih šikaniranja, vendar o tem več v nadaljevanju prispevka.

Do uveljavitve novega Zakona o delovnih razmerjih 27. novembra 2007, ko se je o trpinčenju le govorilo in pisalo, je bil za vse oblike čustvenega nasilja na delovnem mestu v praksi najbolj razširjen in uporabljen termin »**mobbing**«, čeprav se je pogovorno večkrat govorilo o »šikaniranju«. Z novelo ZDR pa je bila v besedilo 6.a člena zakona med drugim vključena prepoved čustvenega nasilja na delovnem mestu kot **prepoved »trpinčenja« na delovnem mestu**. Tako je z novim členom ZDR natančno določeno kaj je trpinčenje na delovnem mestu in še pomembnejše, da je prepovedano in sicer: **»Trpinčenje na delovnem mestu je vsako ponavljajoče se ali sistematično, graje vredno ali očitno negativno ali žaljivo ravnanje ali vedenje, usmerjeno proti posameznemu delavcu na delovnem mestu ali v zvezi z delom«.**

Z besedilom 6.a člena ZDR, ki prepoveduje vsako neželjeno fizično, verbalno ali neverbalno ali vedenje spolne narave in neprimerno ravnanje in vedenje, ki temelji na katerikoli osebnih okoliščinah in ustvarja zastrašujoče, sovražne, ponižujoče, sramotilne ali žaljive delovne odnose in okolje ter žali dostojanstvo delavcev, se je v slovensko delovno zakonodajo implementiral najnovejši sporazum o preprečevanju nasilja in spolnega nadlegovanja na delovnem mestu, ki so ga sprejeli predstavniki delodajalskih in sindikalnih organizacij EU. S tem prvim korakom je bilo v Sloveniji doseženo, da se o trpinčenju oziroma mobbingu ne več samo govori in piše, ampak ga zakon dejansko prepoveduje.

Ker novi ZDR kljub vsemu samo (le) določa, da je trpinčenje na delovnem mestu prepovedano, za kršitev prepovedi pa sankcije ne predvideva, je bilo potrebno iti dlje, da bi prepoved trpinčenja vendarle dobila nek pomen. Ta naslednji korak je bil storjen z **opredelitvijo šikaniranja na delovnem mestu kot kaznivega dejanja v 197.členu novega Kazenskega zakonika**, ki bo, kljub vsem polemikam ob njegovem sprejemanju, veljaven od 1. novembra letos dalje. Od takrat dalje bo lahko vsakdo, ki bo na delovnem mestu ali v zvezi delom s spolnim nadlegovanjem, psihičnim nasiljem, trpinčenjem ali neenakopravnim obravnavanjem povzročil drugemu zaposlenemu ponižanje ali prestrašitev, seveda po ustrezno izpeljanem postopku, kaznovan z zaporom do dveh let. V kolikor bo njegove dejanje imelo za posledico psihično, psihosomatsko ali fizično obolenje ali zmanjšanje delovne storilnosti posameznika pa celo z zaporom do treh let.

Ker je trpinčenje težko dokazljivo, pa se povsem upravičeno pojavlja dvom, kolikokrat oziroma kdaj in kako bo nekdo dejansko odgovarjal za škodljivo ravnanje, ki lahko komu popolnoma poruši normalno življenje. Prepričana pa sem, da se bodo do takrat, ko jih bodo »po prstih« dobili mogočni, delavci še vedno raje kot na sodišče, zatekali v odsotnost z dela zaradi bolezni ali celo v invalidnost.





SPREMEMBE ZDR – LETNI DOPUST

Nežka Božovičar

Letni dopust je eden izmed najpomembnejših in najbolj občutljivih institutov delovnega prava. Zakon o delovnih razmerjih (v nadaljevanju ZDR) iz leta 2003 je v slovenski prostor prinesel mnogo sprememb in zato tudi precej zmede tako pri delodajalcih kot pri delavcih. Določbe zakona so se v nekaterih delih pokazale kot dvoumne in premalo jasne, zato so bile potrebne posamezne korekcije.

Sam namen letnega dopusta se ni v ničemer spremenil. Še vedno je letni dopust namenjen predvsem počitku delavca, njegovi rekreaciji in uskladitvi njegovih družinskih obveznosti. Dopust je še posebej pomemben z vidika varnosti in zdravja pri delu, saj se delavec v času letnega dopusta odpočije in si nabere novih moči za varno opravljanje dela. Letni dopust torej ni samo v interesu delavca, pač pa tudi delodajalca, saj se na ta način zmanjšajo možnosti nastanka morebitnih nesreč pri delu. Letni dopust se predvsem zaradi svojega namena ne more koristiti zgolj po navodilu oziroma odreditvi delodajalca, pač pa vedno ob upoštevanju interesov delavca na eni strani in potreb delovnega procesa na drugi strani. Usklajevanje interesov obeh strani v praksi pogosto povzroča probleme in slabo voljo predvsem na strani delavcev.

V času letnega dopusta je delavec prost svojih obveznosti iz pogodbe o zaposlitvi, takrat ne dela, delodajalcu ni na razpolago, ima pa pravico do 100% nadomestila plače v skladu s 137. členom ZDR. Če delavec v času letnega dopusta zboli ali se poškoduje, je to razlog, da se koriščenje letnega dopusta prekine, delavec pa je naprej odsoten z dela zaradi bolezni ali poškodbe. Ravno tako se letni dopust ne koristi, ko je delavec odsoten zaradi katere od oblik starševskega dopusta ali drugih odsotnosti po ZDR (npr.

praznik ali drug dela prosti dan, odsotnosti zaradi osebnih okoliščin, odsotnost zaradi opravljanja funkcije, ...). Odsotnosti zaradi teh razlogov se ne všttevajo v dneve letnega dopusta. V tem delu se ZDR ni spreminjal.

ZDR se tudi ni spreminjal v določbah, ki govorijo o trajanju letnega dopusta. **Na novo pa je dodana določba, da je delodajalec dolžan delavce najkasneje do 31. marca pisno obvestiti o odmeri letnega dopusta za tekoče koledarsko leto.** Praksa je pokazala, da posamezni delodajalci delavcem niso dajali obvestil o letnem dopustu, češ da jim zakon te obveznosti ne nalaga. Te obveznosti do novele res niso imeli zapisane v zakonu, vendar pa so imele nekatere družbe to obveznost zapisane v podjetniških ali panožnih kolektivnih pogodbah. Nenazadnje je večina delavcev taka obvestila dejansko prejela že do sedaj. Z obvestili delodajalec zgolj obvesti, koliko dni letnega dopusta delavcu pripada v koledarskem letu na podlagi aktov, ki veljajo v posamezni družbi. Delodajalci ne izdajajo več odločb, ker delavcem ne priznavajo pravice same. Pravica jim je priznana že na podlagi samega zakona in veljavnih kolektivnih pogodb. Obvestilo pa je zgolj informativno in zato tudi ni nobene potrebe, da ima to obvestilo na koncu podan pravni pouk, ki delavce v primeru nestrinjanja, napotuje na pritožbene organe v družbi. V praksi še vedno opažamo, da ima veliko obvestil na koncu pravni pouk. Delavec ima namreč že po samem zakonu pravico opozoriti delodajalca na izpolnjevanje obveznosti iz delovnega razmerja, če pri delodajalcu zazna kršitve. Če strnemo, obvestilo je potrebno po novem vročiti vsakemu posameznemu delavcu v pisni obliki do 31. marca tekočega leta. Če delodajalec te obveznosti ne izpolni, ga lahko doleti globa v višini do 2.000 EUR.

Ker je v praksi prihajalo do številnih nejasnosti v zvezi s koriščenjem letnega dopusta v primeru menjave delodajalca, je novela ZDR posegla v to sfero in prinesla naslednjo določbo. **»Če delavec med koledarskim letom sklene pogodbo o zaposlitvi z drugim delodajalcem, mu je vsak delodajalec dolžan zagotoviti izrabo sorazmernega dela letnega dopusta glede na trajanje zaposlitve delavca pri posameznem delodajalcu v tekočem koledarskem letu, razen če se delavec in delodajalec dogovorita drugače.«** Hkrati pa je črtana določba, ki je govorila, da delavec izrabí dopust pri delodajalcu, kjer je pridobil pravico do njegove izrabe, razen če se z delodajalcem ne dogovori drugače. Namen spremembe je bil predvsem, da se prisili novega delodajalca, da delavcu tudi pri spremembi zaposlitve omogoči koriščenje sorazmernega dela letnega dopusta. Novi delodajalec ne bo uspel z izgovorom, da je delavec pri prejšnjem delodajalcu že pridobil pravico do celotnega letnega dopusta in bi ga lahko vsega koristil pri njem.

V ta namen je ob prenehanju delovnega razmerja delodajalec dolžan dati delavcu potrdilo o izrabi letnega dopusta





SINDIKALNA LISTA JULIJ 2008

iz katerega bo novi delodajalec lahko razbral kolikšen del dopusta je delavec že izkoristil pri prejšnjem delodajalcu in posledično kakšen del letnega dopusta mu bo novi delodajalec priznal. Glede na jasno zakonsko določbo, ki pravi, da je vsak delodajalec dolžan zagotoviti izrabo sorazmernega dela letnega dopusta glede na trajanje zaposlitve pri posameznem delodajalcu, po mojem mnenju, lahko delodajalec sorazmerni del letnega dopusta odmeri tudi brez obvestila o izrabi letnega dopusta, saj se dopust odmeri sorazmerno glede na kriterije za odmero letnega dopusta pri posameznem delodajalcu. Število dni letnega dopusta pri prejšnjem delodajalcu je navadno različno od števila dni letnega dopusta pri novem delodajalcu, zato menim, da bo obvestilo o izrabljenem letnem dopustu od prejšnjega delodajalca prej prineslo zmedo, kot pa pomagalo pri odmeri letnega dopusta pri novem delodajalcu. V vsakem primeru pa je vedno mogoč tudi drugačen dogovor med delavcem in obema delodajalcema.

Opozarjam pa, da prenehanje zaposlitve pri posameznem delodajalcu po 1. 7. tekočega leta nikakor ne pomeni avtomatično, da je ta delodajalec delavcu dolžan omogočiti koriščenje le sorazmernega dela letnega dopusta. Če se delavec ne zaposli naprej pri drugem delodajalcu, pač pa npr. gre v pokoj, se prijavi na Zavodu za zaposlovanje, mu je ta delodajalec dolžan v skladu z ZDR omogočiti koriščenje celotnega letnega dopusta in ne zgolj sorazmernega dela. Delavec je namreč pridobil pravico do celotnega letnega dopusta in delodajalec mu te pravice ne more omejiti.

ZDR je glede načina koriščenja dopusta s spremembo z novembra 2007 določil tudi, da **imajo starši šoloobveznih otrok, to pomeni tako oče kot tudi mati, pravico izrabiti najmanj en teden letnega dopusta v času šolskih počitnic**. S šolskimi počitnicami sicer niso mišljene le šolske počitnice v poletnem času, pač pa tudi jesenske, zimske ali druge šolske počitnice tekom šolskega leta. To je popolnoma nova določba, katere učinek v praksi se bo šele pokazal. Vsekakor pa je njen namen lažje usklajevanje poklicnih in družinskih obveznosti.

Hkrati z novo pravico pa zakon daje delodajalcu tudi možnost, da delavcu odreče izrabo tedna dni letnega dopusta v času počitnic, če bi odsotnost delavca resneje ogrozila delovni proces. Resna ogrožitev delovnega procesa je sicer redko izkazana. Take nikakor ne morejo biti okoliščine, ki so vsakdanje, ki se jih da predvideti in v naprej upoštevati. Menim, da zgolj povečan obseg dela, kar je najpogostejši razlog, da se delavcu ne dovoli izraba letnega dopusta, ne more biti tako resen razlog, da bi bil delovni proces resno ogrožen, razen če gre za specifičnost dela, ki ga navadno opravlja le en delavec ali malo delavcev, pri čemer pride do izrednih in nepredvidenih situacij.

Ostale določbe ZDR, ki urejajo letni dopust ostajajo v glavnem nespremenjene. Delodajalci pa bodo morali paziti, da se bodo določbe zakona resnično spoštovale, saj jih bo lahko v primeru, da delavcem ne zagotovijo pravice do letnega dopusta v skladu z ZDR, doletela globa v višini do 4.000 EUR, odgovorno osebo delodajalca pa do 1.000 EUR.

Nove določbe zakonov vedno vnašajo negotovost in različna pravna tolmačenja posameznih členov. Šele čez čas in s pomočjo sodne prakse se oblikujejo enotna stališča. Tudi pri spremembi ZDR je tako. Nekatera stališča so bila zavzeta v tem prispevku, zagotovo pa se bodo številna vprašanja pojavila prav v teh dneh, ko so dopusti najbolj aktualni.

1. 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 17.06.2008-cena 1,206 eur)	0,29	0,36
(od 03.06.2008-cena 1,187 eur)	0,29	0,36
- 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
* če javni prevoz ni mogoč:		15% cene bencina 95-okt.
(od 17.06.2008-1,206 eur)	odvisno od KP dejavnosti ali podjetniške KP	0,18
- 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
od julija 2008	3,45	(01-06/2008)
- 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	-
- Uredba	919,00	919,00
9. ODPRAVNINA OB UPOKOJITVI	odvisno od KP dejavnosti ali podjetniške KP	4.058,61 oz. *4
- 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	566,96
- Uredba	do 3.443,00	do 3.443,00
- težja invalidnost, daljša bolezen, elementarna nesreča, požar	odvisno od KP dejavnosti ali podjetniške KP	566,96
- Uredba	do 1.252,00	do 1.252,00
11. MINIMALNA PLAČA (od 01.03.2008)	566,53	566,53
12. ZAJAMČENA PLAČA (od 01.08.2007)	237,73	237,73
13. REGRES ZA LETNI DOPUST 2008	665,00	672,00
- podjetja z izgubo v preteklem letu: najmanj	566,53	-
- Uredba	-	-

*1 Osnova za zneske v zasebnem sektorju je KP o izredni uskladitvi plač za 2007 in o načinu usklajevanja plač, povračil stroškov v zvezi z delom in drugih prejemkov za leti 2008 in 2009 (KPPI), ki velja od 30.05.2008 za delavce v zaseb. sektorju, za katere ni sklenjena ustrežna KP dejavnosti in za delavce, za katere je sklenjena KP dej., 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, 9/98, 48/01, 5/08, 19/08, 24/08)

*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).

*4 oziroma tri plače delavca, če ja to zanj ugodnejše



IZOBRAŽEVALNO SREČANJE VODSTEV SINDIKATOV PODJETIJ

Adolf Sitar

Strokovno srečanje predsednikov sindikatov podjetij na seminarju Sveta gorenjskih sindikatov (SGS) o finančnem poslovanju sindikatov z vidika davčne zakonodaje in predstavitev dela Javnega zavoda Gasilsko reševalne službe Kranj

V petek 13. junija 2008 smo organizirali izobraževalno srečanje vodstev sindikatov podjetij v Javnem zavodu Gasilsko reševalne službe Kranj (GRS). V uvodu je udeležence pozdravil predsednik SGS **mag. Rajko Bakovnik**, se zahvalil gostiteljem za sprejem in povedal, da bo SGS tudi v bodoče, take in podobne seminarje poskušal organizirati pri naših članicah. Navzoče udeležence je pozdravil tudi direktor GRS **g. Vojko Artač** in na kratko predstavil delovanje GRS Kranj.

V nadaljevanju seminarja je **mag. Milenka Čizman**, samostojna strokovna svetovalka Zveze računovodij, finančnikov in revizorjev Slovenije, predstavila finančno poslovanje sindikatov podjetij z vidika **Zakona o davku na dodano vrednost, Zakona o dohodnini** in **Zakona o davku od dohodka pravnih oseb**.

Uveljavljene spremembe na področju finančno materialnega poslovanja sindikatov predstavljajo zahtevno nalogo, ki zahteva natančno in odgovorno ravnanje vseh sindikalnih funkcionarjev v sindikatih podjetij, predvsem pa odgovornih za finančno materialno poslovanje.

Pri izvajanju se je dotaknila predvsem naslednjih tem: pridobitna in nepridobitna dejavnost, članarine, donacije, dotacije, sponzorstva, solidarnostne pomoči, vzajemna pomoč, dajanje kreditov članom, ugodnosti - nudene s strani sindikata članom, sofinanciranje preventivnega okrevanja članov, letovanja članov, popusti pri nakupu kart za športno udejstvovanje, najem telovadnih prostorov, popusti pri nakupu ozimnice, popusti pri organiziranih izletih članov, darila ob novem letu, osmem marcu, darila otrokom ob novem letu in povračila potnih stroškov.

Po treh urah zanimivega predavanja so si udeleženci privoščili kratek odmor. Po odmoru pa nam je **g. Andrej Štremfelj** predstavil intervencijske dejavnosti GRS. Kljub slabemu vremenu so udeleženci na zato primernem kraju GRS pod budnim očesom mentorja **g. Florjana Grosa**, spoznali različne vrste gasilnih aparatov in jih tudi praktično uporabili.



POČITNICE
NA JADRANU IN MEDITERANU
Slovenija, Hrvaška, Grčija, Tunizija...



BARBARIGA 1/4 +1 ; 7 dni najem / 252 €

Otok UGLJAN - KUKLJICA TN Zelena Punta, BWG 7 POL (19.7.-15.8) 229 €

Otok PAG - hotel Loža 2*, 7POL (19.7.-16.8) 236 €

ORLOVO GNEZDO & RUDNIK SOLI & KONIGSEE 26.7. ,bus/1 dan 36 €

BAVARSKI GRADOVI 15.8. , 3 dni/bus 173 €

ALZACIJA, dežela gurmanskih užitkov 21.8. / 4 dni /bus 272 €

GRČIJA, otok KOS; hotel Kos Bay**; 7 NZ (20.,27.avg) 367 €

PESTRA IZBIRA POČITNIC NA HRVAŠKEM IN MEDITERANU

POTOVANJA IN IZLETI

LAST MINUTE PONUDBE

POPUSTI ZA SINDIKATE, ŠTUDENTE, UPOKOJENCE

UGODNI PLAČILNI POGOJI, MOŽNOST OBROČNIH PLAČIL



Slovenski trg 6, 4000 Kranj, tel.: 04/231 98 20, fax.: 04/231 9825
e-mail: ta@sindicom.si, www.sindicom.si