

April 2011

Informacije

Sveta gorenjskih sindikatov

Čestitamo vam za
praznik dela - 1. maj!

V kakšni državi hočemo živeti

*»Te strukturne reforme so nek evropski blef, ki nič ne pomeni. Pomeni samo zmanjševanje socialnih pravic, pri čemer ne rečem, da je vse zmanjševanje nepotrebno, ali da je vse krivično...«
(dr. Jože Mencinger, Studio city, 17.01.2011).*



mag. Rajko
Bakovnik

V gornjih besedah se skriva tudi izziv za razmišljanje o sedanjem stanju in razmerah v naši državi, še posebej o nezavidljivem položaju vse številčnejše armade zaposlenih in njihovih družin, pa tudi mladih, upokojencev, brezposelnih in drugih. Čeprav gre sicer za čas, ki ga običajno bolj posvečamo našemu delavskemu prazniku, njegovemu zgodovinskemu pomenu, njegovi današnji vlogi in zlasti njegovi sporočilni vrednosti za prihodnost, se nikakor ne moremo izogniti aktualnim razmeram.

Delavci že dolgo nismo bili tako nezadovoljni, kot smo danes. Vse bolj nas namreč pestijo posledice globalne finančne krize, strukturnih reform, propadanja podjetij in delovnih mest, brezposelnosti, podražitev ... K temu je potrebno dodati izginjanje elementarnih človeških vrednot: medsebojnega spoštovanja, sodelovanja, solidarnosti, etičnosti, morale in še posebej varovanja človeškega dostojanstva – torej pravice do človeka vrednega dela in življenja. Tako **zaposleni v delovnih okoljih proti svoji volji postajamo zgolj najemni (mezdni) delavci in strošek**, ki zavira gospodarsko uspešnost. In prav nič presenetljivo ni in ne more biti dejstvo, da tako stisnjeni in kot, izkoriščani in ustrahovani, že dvigamo glave k uporabi proti spremembam, tako v posameznih podjetjih kot državi in med njimi tudi proti spremembam, ki naj bi po napovedih nekaterih strokovnjakov prinašale vsaj dolgoročne pozitivne učinke.

K vsesplošnemu nezadovoljstvu, odporu proti spremembam in navidezno »kaotičnem« stanju pa je po mnenju številnih ekonomistov, pravnikov, sociologov ter drugih strokovnjakov prispevalo več dejavnikov, in sicer:

- Slovenija je ves čas tranzicije vzorno sledila

usmeritvam Mednarodnega denarnega sklada, Svetovne banke, Združenim narodom, OECD, EU in drugim organizacijam, ki so z moderiranjem strukturnih reform uvajali prisilno prilagajanje na nove, bolj zaostrene pogoje življenja v smeri radikalnega krčenja delavskih in državljskih pravic;

- k tem procesom je treba dodati še nekaj »domačijske« izvirnosti (nizko pravno kulturo, pohlep...), kar je ogromno denarja prelilo v zasebne žepe, lastnikom in veliko manj državi, zaposlenim...;

- socialne reforme so ves čas zniževale socialne pravice;

- v času najvišje gospodarske rasti smo dobili davčno reformo, ki je šla z znižanjem davkov zgolj v korist kapitala, hkrati pa je bil v tem obdobju zabeležen tudi največji porast revščine v Sloveniji;

- s tem pa je padel še en mit, da z visoko gospodarsko rastjo pridobimo vsi in zaupanje v socialno državo, ki bo omogočila dostojno (pre)živetje vsem, se je razblinilo in

- »vstop na francosko-nemški vlak je postal vse bolj nedosegljiv«.

Doslej je bila namreč vsa gospodarska podpora usmerjena v korist kapitala, zato sedanjemu odporu sindikatov in drugih ni presenečenje, čeprav že zavira potrebne spremembe. Po mnenju ekonomista dr. Bogomirja Kovača (Studio city, 17.01.2011) **gre v bistvu za prerazdelitev kompetenc oz. za redistribucijo bogastva med kapitalom in delom ... in za vprašanje, kdo bo plačal krizo?**

V poplavi kritik in iskanju krivcev ter vzrokov za drastično poslabšanje sedanjih gospodarskih in življenjskih razmer v državi so si skoraj vsi enotni: politika, vlada, gospodarstveniki, strokovnjaki in celo sindikati. Vsi se namreč načeloma strinjamo, da je slovensko gospodarsko okolje premalo konkurenčno. Popolnoma drugače pa je pri iskanju in opredeljevanju izhoda iz krize, pri čemer so mnenja precej različna. **Po mnenju menedžerjev bi bila Slovenija privlačnejša za tuje naložbe, če bi posodobila delovnopravno zakonodajo** (poenostavitev zaposlovanja in odpuščanja, preoblikovanje dodatka na delovno dobo, plačana malica izven delovnega časa...), zmanjšala obdavčitev dela, uvedla socialno kapi-co, zmanjšala administrativne ovire, poenostavila



zakonodajo in predpise ter pospešila delovanje sodišč. Mnenja ekonomistov pa so pri tem bolj deljena. **Jože Mencinger** (Delo – Posel & Denar, 11.04.2011, str. 29) **je prepričan, da z rahljanjem delovnopravne zakonodaje ne bi veliko pridobili**, saj podatki kažejo, da imajo najnižjo brezposelnost v EU države z zelo rigidno delovno zakonodajo (Avstrija, Nizozemska), najbolj pa se je brezposelnost povečala v državah z najbolj liberalno zakonodajo (Irska in pribaltske države). Poleg tega trdi, da davčne obremenitve v Sloveniji niso bistveno drugačne kot v EU in meni, da gre samo za vprašanje, kakšno družbo želimo: ob nižjih davkih, bo manj brezplačnega zdravstva in šolstva.

Vsi ti nakopičeni problemi in različnost pri iskanju izhodov iz krize nenehno odpirajo relevantna vprašanja: **kdo bo plačal krizo, kaj lahko sami (v državi) naredimo za izhod iz krize in v**

kakšni državi hočemo živeti? Ob tem sem prepričan, da bi se verjetno še najlažje sporazumeli pri odgovoru na zadnje vprašanje: da želimo živeti v moderni in uspešni državi z visokimi standardi politične in ekonomske demokracije, v državi z visoko socialno varnostjo vseh državljanov in državljanek, v državi, v kateri bodo delo in znanje, etičnost, medsebojno spoštovanje, pravičnost, solidarnost... temeljne vrednote pri zagotavljanju dostojnega življenja.

Seveda pa je osnovno vprašanje sedanjega časa, **kako se pravzaprav lotiti potrebnih sprememb in kako premostiti sedanje konfliktno stanje** ob vsesplošnem medsebojnem nezaupanju, nezaupanju v politiko, državo, vlado, institucije, delodajalce, sindikate... Dejstvo je namreč, da je to nezaupanje na najnižji ravni od osamosvojitve naprej in da je tudi socialni dialog na najnižji stopnji, kar ne velja samo za državo,

temveč tudi za številna podjetja in organizacije. Po drugi strani pa je jasno, da potrebujemo spremembe, o čemer prav gotovo ne bi bilo težko doseči splošni konsenz. In hkrati je popolnoma jasno, da bomo nakopičene probleme morali reševati sami, znotraj države, in da nihče ne bo reševal naših težav, ne v Bruslju, ne kje drugje.

V sindikatih smo prepričani, da je prava pot reševanja sedanjih ekonomskih, socialnih in družbenih problemov samo dialog, vztrajen, potrpežljiv in enakopraven socialni dialog. Ob tem upravičeno pričakujemo in bomo tudi odgovorno ter odločno uveljavljali pravično in uravnoteženo porazdelitev bremen aktualne krize. In številne priložnosti za to so že pred vrati.

ČESTITAMO VAM ZA PRAZNIK DELA PRVI MAJ

**Želimo Vam prijetne praznike
in Vas hkrati vabimo,
da se nam pridružite na**

**TRADICIONALNEM
DRUŽABNEM SREČANJU
na Joštu nad Kranjem.**

Svet gorenjskih sindikatov



Je Prvi maj še praznik delavcev

Mar res lahko govorimo o dnevu, ki je namenjen praznovanju, ali gre samo še za tradicijo iz nekega drugega obdobja?



Bojan Jančar

Na ta dan se na starih zbirališčih, pomnikih obdobja obiskovalcev, ki so se tu pa tam ozirali čez ramo, zaradi občutka strahu, nelagodnosti in vendar kljubovalno ohranjali tradicijo, zbirajo in družijo pohodniki, rekreativci, stalni obiskovalci, upokojenci, mladi... Zagotovo pa za prvi maj na Sv. Joštu nad Kranjem ni delavk in delavcev. Zakaj? Odgovor je preprost. Zato, ker na sončni

strani Alp ni več delavk in delavcev. So le obrabi in postave, so le bitja, ki so nekoč bila delavke in delavci. Sedaj so le številke, strošek, olajšava, subvencija, brezplačna raja, sodobni sužnji, kandidati za zavod, neproduktivna delovna sila. Že kar nekaj časa na Joštu ne slišim nekdanjih pogovorov, ko smo se pogovarjali, kam gremo na morje, pa, letos bom šel samo za en teden na dopust, ker čakam na nov avto, pa sodelavca, ki varčuje za hčerkin doktorat in to pove s posebnim žarom v očeh ter nasmehom na obrazu in vsi ga trepljamo pa rami. In glej ga zlomka, nihče mu ne zavida, ampak smo vsi veseli zanj, ker je njegovo veselje in zadoščenje tudi naše, ker mu to tudi privoščimo, ker je naš. Sedaj potekajo pogovori nekako tako: »O zdravo, a še delaš, a plače še dobivate, kaj pa naročila, kolk vas bo pa preveč, a na zavodu si, kdaj se boš upokojil, slišim da se spet združujete, a si še v sindikatu, pa sej je itak

bit brez veze, saj tako noben nič ne naredi...!?? Pa saj bi človek še potrpel, da bo jutri boljše, ampak ne bo, saj so pomembne samo še afere, pa kolk je kdo nakr..., a da ga bodo obsodili... ha, ha, ha, itak kaznujejo sam še rajo za cestne prekrške!« In čemu potem za prvi maj na Joštu? Zato, da morda srečam znanca, za katerega vem, da je bil delavec, ki je pri 53. letih odšel na petletno čakanje, pa znanko, za katero vem, da je bila delavka, ki je pri 48. letih šla na čakanje, potem pa v pokoj. Ali pa zato, da se vsako leto znova vprašam, sem tudi jaz iz »izgubljene« generacije, ki ne ve, kdaj se bo upokojila in če bo dobivala pokojnino? Ali pa da se zahvalim Sv. Joštu, ker je mimo še eno leto, v katerem sem zaposlen in dobivam mezdo. Zgolj slučaj je, da v teh dneh v najbolj demokratični državi na svetu potekajo slovesnosti v spomin na 150. letnico ukinitve suženjstva. Ne, prvi maj ni več praznik delavcev.



Stavka v HIDRI ROTOMATIKI na Jesenicah

AKTUALNO

Hidria Rotomatika proizvaja svoje izdelke na treh lokacijah: na sedežu družbe v Idriji, v kranjski enoti in na jeseniški lokaciji. V okviru družbe delujejo trije različni sindikati, ki si na tak ali drugačen način prizadevajo za uresničevanje pravic iz delovnega razmerja za vse zaposlene.

Barbara Filipov

Glede na to, da so bila medsebojna razmerja med delavci in delodajalcem še nedolgo nazaj urejena z različnimi pravilniki oziroma sploh niso bila urejena, so se lani aprila začela pogajanja za sklenitev podjetniške kolektivne pogodbe (PKP), ki se počasi končujejo. Glede na precejšnjo zmedo na področju delovnih razmerij, ki je vladala v družbi, pomeni PKP velik preskok ter odraža vzpostavitev socialnega dialoga med partnerji in konec koncev tudi voljo vseh strani, da se Rotomatika pridruži ostalim družbam, v katerih so razmerja med kapitalom in delom urejena ter pravice jasno določene. Seveda je postavitve celotnega sistema delovno - socialnih pravic dolgotrajen postopek, ki se ga ne da zagotoviti čez noč, zato je pri njegovi izgradnji potrebna velika mera potrpežljivosti, prilagodljivosti, občutka in poslušnosti za ljudi ter zavedanja o dejanskih zmoglostih, tako na strani delavcev kot delodajalca. Ker (če) rezultati niso vidni takoj in če delavci s svojim delovnopравnim položajem niso zadovoljni, se ustvari konflikt, ki se lahko reši po mirni poti, lahko pa se zaposleni odločijo, da bodo svoje pravice, želje in interese uresničili z bojem. In prav to se je zgodilo na jeseniški lokaciji Rotomatike, saj tamkajšnji **delavci stavkajo za višje osnovne plače in zagotovitev varnih pogojev dela.**

Zaposleni v Idriji in v Kranju se stavki niso pridružili. Pojasnilo zakaj se stavki niso pridružili tudi »kranjčani«, lahko preberete v nadaljevanju, kjer povzemamo stališče Sindikata Hidria Rotomatika, Kranj - SHiR (sindikat SGS), ki ga je izvršni odbor sprejel na svoji seji v četrtek, 7. aprila 2011, ko je obravnaval napoved stavke na jeseniški lokaciji Hidrie Rotomatike. Delodajalcu, delavcem in ostalima sindikatoma je bilo posredovano naslednje obvestilo:

»Obveščamo vas, da je IO Sindikata Hidria Rotomatika, Kranj – SHiR sprejel sklep, da se napovedana stavka ne podpre iz naslednjih razlogov:

1. Seveda razumemo zahteve sindikata Neodvisnost SKEM, KNSS in njihova prizadevanja za izpolnitev le-teh, vendar ocenjujemo, da je stavka napovedana v skrajno neprimernem času. Še vedno so namreč v teku pogajanja za sklenitev



PKP, ki so pravzaprav v zaključni fazi. V poslovnem svetu je povsem običajno, da se v času, ko so v teku pogajanja, stranki vzdržita vseh dejanj, ki onemogočajo pogajanja ali jih celo preprečujejo. In v tem duhu je bil 7. maja 2010 sklenjen tudi Poslovnik o vodenju pogajanj za sklenitev KP družbe Hidria Rotomatika d.o.o..

2. Zahteva sindikatov SKEM, KNSS po zvišanju osnovnih plač je smiselna in verjetno si vsi zaposleni želimo višje plače, vendar se je potrebno zavedati, da se bodo osnovne plače (vsaj nekaterim proizvodnim delavcem) prav zaradi sprejetja PKP, ki vključuje delne spremembe plačnega modela, dvignile. Stavkati zaradi nečesa, kar je predmet še ne zaključenih pogajanj se nam zdi sporno in nekonstruktivno. Zato menimo, da je napovedana stavka preuranjena.

3. V sindikatu SHiR ocenjujemo, da bo večina zaposlenih s podpisom PKP pridobila več pravic, kot bi jih morebiti pridobila s stavko.

Poudarjamo, da zaradi zgoraj navedenih razlogov ne menimo, da je delovnopравni položaj zaposlenih v Hidri Rotomatiki idealen. Nikakor ne. Je pa res, da so se v zadnjem letu zgodili pomembni premiki, da je urejanje delovnopравnih pravic znatno napredovalo, da je med sindikati in delodajalcem vzpostavljen dialog in da bi bili s podpisom PKP postavljeni temelji za nadaljnje dogovarjanje in določanje pravic na tistih področjih, ki so še vedno neurejena. Vsega se pač ne da urediti v enem zamahu, zato velja tudi v konkretni situaciji upoštevati načelo zmernosti. Ker meni-

mo, da bi stavka vse to onemogočila in da bi delavci več izgubili, kot pridobili, se sindikat SHiR napovedani stavki, ne pridružuje in je ne podpira.

Zato predlagamo oziroma zahtevamo:

- da se kljub napovedi stavke, nadaljujejo pogajanja za sklenitev PKP, predvidena za 19. april 2011,
- da se v skladu z dogovorom na zadnjih pogajanjih, dne 23. marca 2011, določi katera od treh formul za usklajevanje plač bo vključena v besedilo PKP,
- da se s tem pogajanja zaključijo in parafira PKP, temu pa, v dogovoru s strankami pogodbe, sledi njen podpis,
- da se nadaljujejo postopki za sprejem nove sistematizacije delovnih mest z metodologijo vrednotenja delovnih mest in
- da se po sprejemu nove sistematizacije začnejo pogajanja za sklenitev dogovora/PKP glede tistih področij, glede katerih (v dogovoru med sindikati in delodajalcem) pogajanja niso tekla.«

Iz obvestila torej izhaja, da zaposleni v Kranju razumejo in spoštujejo odločitev kolegov z Jesenic, saj je pravica do stavke konec koncev tudi ustavna pravica. Zaenkrat pa se stavki ne pridružujejo, ker so ocenili, da je stavka skrajno sredstvo, ki se ga uporabi, ko so izčrpane vse druge možnosti, in da bi v trenutni situaciji (sklepi del pogajanj za podpis PKP) to pomenilo vrnitev na izhodiščno raven odnosov med zaposlenimi in delodajalcem, s katere se jim je po dolgih letih vendarle uspelo premakniti.

Grožnje zaradi članstva v sindikatu

*V teh dneh so nas presenetili množični telefonski klici in obiski delavk podjetja **Laser Bled**, ki so prišle s prošnjo za izstop iz sindikata. In kaj je razlog? Direktor jim je jasno povedal, da bodo ostale brez službe, če bodo še naprej članice sindikata. Predsednik sindikata, **Ferid Šupuk**, je ogorčen.*



Ferid Šupuk,
predsednik sindikata

V sredo, 13. aprila 2011, je direktor sklical izredni sestanek, na katerem je delavkam v grobem tonu in jezen povedal, da jim ne bo podaljšal pogodb o zaposlitvi, sklenjenih za določen čas do 30. junija 2011, če bodo še naprej ostale članice sindikata. Zahteval je izpis iz sindikata, če hočejo obdržati službe. S sindikatom ima namreč »preveč težav«.

Laser Bled je podjetje, s katerim ima tudi sindikat »preveč težav«. Stalno ga je potrebno opozarjati na spoštovanje zakonodaje. To pa je direktorju očitno trn v peti. Da ne bo pomote, **sindikat se v teh primerih ni boril za višji nivo pravic, za povišanje plač ali kaj podobnega, pač pa le za pravilno izplačilo že tako znižane minimalne plače** (698,27 EUR bruto in 539,66 EUR neto), **za pravilno in pravočasno izplačilo**

regresa, za pravilno odmero letnega dopusta, za spoštovanje zakona pri sklepanju pogodb o zaposlitvi, torej za osnovne pravice iz delovnega razmerja, ki delavkam pripadajo na podlagi zakona. V lanskem letu so bile vložene tudi tožbe zaradi nezakonitega prenehanja delovnega razmerja, ki so bile rešene ugodno za delavke. Vse to pa delodajalca tako moti, da je delavke ustrašoval z grožnjami o izgubi službe.

Sindikat je edini na katerega se delavke lahko obrnejo v primeru težav. Odvetnika si ne morejo privoščiti, inšpektorat pa jih ne bo zastopal pri delodajalcu na tako osebni ravni, kot bi te delavke želele. Delavke, ki že tako delajo na podlagi pogodb za določen čas, praktično od danes na jutri, pod stalnimi pritiski, naj se odpovedo še zadnji bilki opore, torej sindikatu. Nikoli!

 **KOMPASHOLIDAYS**

TURKIZNI CIPER

SKRITI ZAKLAD MEDITERANA

20. 6. - 12. 9. 2011 iz Ljubljane

- **EKSKLUZIVNO v Sloveniji - počitnice na severnem Cipru**
- **odkrijte nekaj novega in edinstvenega**
- **peščene plaže, čudoviti hoteli 3*, 4*, 5***



Hotel ACAPULCO RESORT & CASINO 5*

20. 6. - 12. 9.; 7 dni, polni penzion

od **599 €**

* otrok 2-12 let 99 €



Hotel GREEN HOLIDAY VILLAGE 3*

20. 6. - 12. 9.; 7 dni, nočitev z zajtrkom

od **419 €**

* otrok 2-7 let 99 €

AKTUALNO: katalogi Slovenija, Jadran in Mediteran z najširšo ponudbo počitnic 2011 • **IZBERITE IZ NAJŠIRŠE PONUDBE POTOVANJ:** izberite novi katalog Evropa 2011/12 • **PRILAGOJENO VAŠI SKUPINI:** preglejte Kompasovo ponudbo izletov in potovanj.



Kompas Kranj, Slovenski trg 6, 4000 Kranj • ☎ 04 2014 261 • www.kompas.si

Prevzemi delavk v čistilnih servisih

AKTUALNO

V Svet gorenjskih sindikatov so preko Sindikata storitvenih dejavnosti, katerega predsednik je Ferid Šupuk, včlanjene delavke precejšnjega števila čistilnih servisov po Sloveniji. Vse pa se soočajo s precej podobnimi težavami.



Nežka
Bozovičar

Čistilke so bile pred desetletjem ali dvema zaposlene znotraj posameznih podjetij kot del kolektiva. Zaradi raznih postopkov racionalizacij poslovanja podjetij je bila dejavnost čiščenja v večini podjetij izločena in dana v opravljanje čistilnim servisom. Delavke, pa verjamem, da tudi delodajalci, se takrat niso zavedali, kakšne posledice bo taka odločitev prinesla na dolgi rok. Čistilni servisi so na trgu in zato morajo biti s svojimi storitvami konkurenčni, če hočejo pridobiti posle. Pogodbe o čiščenju se navadno sklepajo za določen čas, po naših izkušnjah največkrat za dve leti. Po poteku obdobja, za katerega določen čistilni servis pridobi posel, sledi bodisi podaljšanje pogodbe, lahko pa tudi izbira novega čistilnega servisa, ki bo storitve opravljal ugodneje. **Kaj sledi delavkam, ki so delo opravljale pri posameznem naročniku, ta naročnik pa je izbral drugega izvajalca storitev?**

Delavke imajo sklenjeno pogodbo o zaposlitvi pri posameznem čistilnem servisu. V njihovi delovni karieri so zamenjale že ničkoliko delodajalcev, navadno pa od prvega delovnega dne delajo na eni in isti lokaciji. Naročnik čistilnih storitev, torej podjetje, kjer se čisti, kljub menjavanju čistilnih servisov, s katerimi sklepajo pogodbo o čiščenju, zahteva, da dela opravljajo iste čistilke. To seveda ustreza tudi obema čistilnima servisoma, tistemu, ki je delo izgubil, ker ne bo imel težav z viškom zaposlenih, kot tistemu, ki je delo pridobil, ker bodo delo opravljale delavke, ki so tega okolja in zahtev naročnika že vajene.

Težave pa se pojavljajo pri urejanju delovnega razmerja teh delavk. Prejšnji delodajalec običajno delavkam ne želi izplačati odpravnine, novi delodajalec pa delavk ne želi zaposliti za nedoločen čas in se zavezati izplačati odpravnine za celo delovno dobo ob morebitnem

prenehanju delovnega razmerja, zato vpletena čistilna servisa iščeta zakonske možnosti za izogib svojih obveznosti.

Praksa poteka v smeri, da delavke z bivšim delodajalcem sklenejo sporazumno prenehanje delovnega razmerja, novi delodajalec pa jim istočasno ponudi novo pogodbo za določen čas. S tem se delavke odpovejo morebitni odpravnini zaradi prenehanja delovnega razmerja pri prejšnjem delodajalcu, novi delodajalec pa jih bo zaposloval le tako dolgo, kot bo imel posle. Če bi katera od delavk pomislila, da ne bo podpisala sporazuma, se ji grozi z odpovedjo ali s premetitvijo na zelo oddaljen kraj opravljanja dela. Zaradi želje po ohranitvi službe so pripravljene na grobe kompromise.

Po našem mnenju je taka praksa delodajalcev nezakonita. Delodajalci namreč ne morejo prosto izbirati pravnih institutov, ki bi jim bili najbolj po godu v konkretnem primeru. V kolikor obstajajo elementi instituta spremembe delodajalca po 73. členu zakona o delovnih razmerjih, gre za spremembo delodajalca brez vseh dokumentov že na podlagi zakona. Delavka obdrži pogodbo za nedoločen čas, delovna doba pa še šteje, kot da ne gre za spremembo delodajalca, torej se ji šteje, kot da gre za delovno dobo pri enem in istem delodajalcu. **Našemu stališču je pritrldilo tudi delovno sodišče.** V letošnjem letu smo prejeli tri sodbe višjega sodišča o tej problematiki.

Zakon o delovnih razmerjih v 73. členu določa, da preidejo pogodbene in druge pravice iz delovnega razmerja, ki so jih imeli delavci na dan prenosa pri delodajalcu prenosniku, na delodajalca prevzemnika in sicer v primerih, če pride zaradi prenosa podjetja ali dela podjetja izvedenega na podlagi zakona, drugega predpisa, pravnega posla ali pravnomočne sodne odločbe do spremembe delodajalca. Čeprav v našem primeru čistilnih servisov formalno ne pride do pogodbenega ali drugega prenosa dela podjetja na novega delodajalca, pa dejansko isti delavci opravljajo isto delo na isti lokaciji še naprej, seveda pod drugim delodajalcem. Dejansko gre za spremembo delodajalca po 73. členu. Za take delavke se šteje, da imajo kljub podpisu sporazuma in nove pogodbe za določen čas, na podlagi zakona še vedno sklenjeno delovno razmerje za nedoločen čas in s kontinuiteto delovne dobe.

Zakonodaja torej ščiti delavke, problematični pa so delodajalci, ki iščejo možnosti za obid zakona.

Čistilke pa so ena tistih kategorij delavcev, ki so prikrajšane tudi na drugih področjih. Ne poznamo čistilnega servisa, ki se s svojimi zaposlenimi in sindikatom ne bi dogovoril o postopnem prehodu na zakonski znesek minimalne plače. Kljub že tako znižanim minimalnim plačam pa smo imeli letos na začetku leta probleme še z izplačevanjem teh. Delodajalci so kar »pozabili«, da se jim je znesek postopnega prehoda dvignil in uskladjal z rastjo življenjskih stroškov.

Težave so tudi pri obveščanju o številu dni letnega dopusta. **Z letošnjim letom se je spremenila kolektivna pogodba med delavci in družbami drobnega gospodarstva, ki zavezuje večino čistilnih servisov.** Ta sprememba je prinesla vrsto nepravilnosti pri odmeri letnega dopusta, pa tudi vrsto razočaranj na strani delavk. Kolektivna pogodba znižuje višino povračila za prevoz na delo in z dela in še nekatere druge pravice delavcem.

Bliža pa se še čas izplačila regresa za letni dopust. Upajmo, da se bo denar za regres le našel kaj prej kot šele novembra z izgovorom nelikvidnosti delodajalca.



Malo delo še ne bo povzročalo glavobolov

Pod naslovom »Ali bo malo delo povzročilo veliko glavobolov« je Aktiv mladih gorenjskih sindikatov pri SGS (AMGS), ki ga vodi Rok Zaplotnik, v sredo, 30. marca 2011, organiziral že drugo javno tribuno na temo malega dela.

Barbara Filipov

V Svetu gorenjskih sindikatov in Aktivu mladih gorenjskih sindikatov pri SGS se zavedamo, da je aktivno sodelovanje mladih pri oblikovanju in nastajanju zakonodaje, ki se nanaša na različne življenjske situacije, v katerih se pojavijo mladi, ključnega pomena za ustvarjanje pogojev za spodbudno, harmonično in socialno pravično družbeno okolje. Ker bo Zakon o malem delu na takšen ali drugačen način vplival na vključevanje mladih v zaposlitev oziroma na njihov vstop na trg dela ter posledično na njihov ekonomsko socialni položaj, smo se v Aktivu mladih gorenjskih sindikatov (AMGS) odločili, da pred referendumom organiziramo javno razpravo o malem delu, da bodo volivci dobili še zadnje strnjene misli, poglede in mnenja o novem institutu na področju dela in zaposlovanja.

Naša želja je bila, da bi na javni tribuni sodelovali predstavniki vseh treh skupin, na katere se nanaša Zakon o malem delu, zato smo k razpravi povabili predstavnike študentov oziroma njihovih

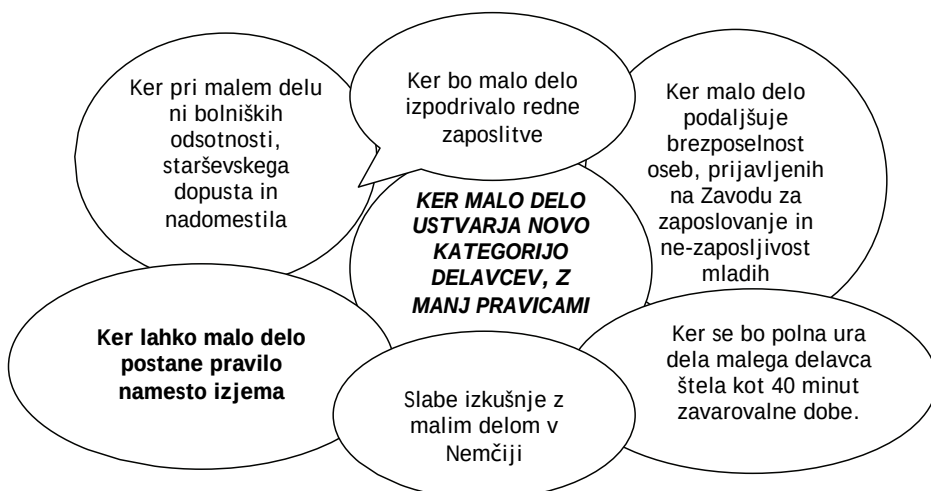
organizacij, predstavnika OE Zavoda za zaposlovanje, predstavnika Društva upokojevcov iz Kranja ter predstavnika iz delodajalske in sindikalne sredine. **Glavni namen javne tribune je bil na sistematičen vendar preprost način, zainteresirani javnosti predstaviti prednosti, pomajnkljivosti, nevarnosti in priložnosti malega dela.**

Po uvodnih ugotovitvah Magde Plementaš-Lombarjeve iz Območne službe Zavoda za zaposlovanje, o težavah pri zaposlovanju mladih v gorenjskih občinah, je razprava potekala o prednostih in slabostih, ki jih prinaša Zakon o malem delu. Predsednik Društva upokojevcov Kranj, Franci Šmajd je izpostavil določbo zakona, ki upokojujencem daje možnosti, da ob skromnih pokojninah prislužijo »dodaten evro«. Matej Jemec iz Gibanja za dostojno delo in socialno družbo pa je opozoril na nezaščitenost malega delavca, saj mu po tem zakonu ne pripada večina pravic, ki so jih deležni delavci v delovnem razmerju. V nadaljnji

razpravi so predstavniki sindikalnih organizacij postavili strah, da bodo malo delo in mali delavci, podobno kot v Nemčiji, preveč izkoriščani s strani delodajalcev, saj se bo število potencialnih malih delavcev (med te so umešeni študentje, brezposelni in upokojevc) iz sedanjih 15000 študentov, povečalo na dobrih 80000 posameznikov. Jožica Faletič iz podjetja Sava turizem, je izpostavila problem, ki bo nastal ob sezonski potrebi po delu in nakazala, da bodo morali zaradi Zakona o malem delu več zaposlovati za določen čas.

Vsi prisotni smo se strinjali, da smo slišali kakovostne argumente ter stališča ZA in PROTI Zakonu o malem delu, je pa res, da so prevladovali slednji. Očitno so naši razpravljalci delili mnenje državljanov, saj je izid nedeljskega referenduma v prid tistim, ki s(m)o bili kritični do novega instituta na področju dela in zaposlovanja.

KER BO **MALO** DELO POVZROČILO **VELIKO** GLAVOBOLOV



Zakaj se sindikati borimo **PROTI** malemu delu?

Plače v trgovini bodo višje

V začetku aprila so sindikati in delodajalci podpisovali aneks h Kolektivni pogodbi dejavnosti trgovine Slovenije. V imenu Sveta gorenjskih sindikatov, ki je tokrat prvič sodeloval pri spremembi kolektivne pogodbe dejavnosti trgovine, ga je podpisal predsednik, mag. Rajko Bakovnik.

Nežka Bozovičar

Pogajanja so bila dolga, trajala so več kot eno leto, in zelo naporna. Sindikati smo predlagali korenite spremembe najnižjih osnovnih plač v dejavnosti trgovine, povišanje povračila stroškov prehrane in višji regres za letni dopust.

Največji problem v dejavnosti trgovine so izredno nizke najnižje osnovne plače po tarifnih razredih. Ob začetku pogajanj je bilo razmerje med najnižjo osnovno plačo I. tarifnega razreda in minimalno plačo, ki jo je delodajalec dolžan izplačati, celo 1 : 1,4. Vendar niso problematične le najnižje osnovne plače I. tarifnega razreda, ampak vse najnižje osnovne plače. Doplačila do minimalne plače so tako potrebna celo za delavce v V. tarifnem razredu, ki imajo V. stopnjo izobrazbe. Potrebno pa je vedeti, da je večina zaposlenih v trgovini do IV. tarifnega razreda. To je enostavno nesprejemljivo. Plačnega sistema v panogi ne ureja več kolektivna pogodba, ampak država s sistemom minimalne plače. Čemu torej sploh dogovori o najnižjih osnovnih plačah?

Za namene predstavitve čim bolj realnih statističnih podatkov se je oblikovala mešana delodajalsko sindikalna skupina, ki je pripravila in obdelala nekatere statistične podatke v dejavnosti trgovine. Med njimi je zelo zanimiv podatek, da je dejavnost trgovine med ostalimi panogami v spodnji tretjini po višini najnižje osnovne plače iz I. tarifnega razreda, po dodani vrednosti na zaposlenega je nekje na sredini, na drugi strani pa ima najvišje neto čiste dobičke med vsemi dejavnostmi v Republiki Sloveniji. Predstavljeni podatki so za leto 2009, torej zadnji znani statistični podatki.

Delodajalci so poudarjali, da so prihodki od prodaje v trgovini v zadnjem letu zelo padli, panoga pa je vseeno ohranjala število zaposlenih in do večjih odpuščanj praktično ni prihajalo. To je po njihovem mnenju razlog, da do povečanja najnižjih osnovnih plač za več, kot je bila rast življenjskih stroškov preteklega leta, ne more priti.

Sindikati smo vztrajali, da se zavedamo situacije, vendar delavci niso tisti, ki bi lahko ali bili celo dolžni prevzeti odgovornost slabih odločitev ali odgovornost za slab gospodarski položaj.

Kljub vztrajanju delodajalcev smo se konec marca, na 7. pogajalskem sestanku, uspeli dogovoriti, da se najnižje osnovne plače po kolektivni pogodbi dejavnosti trgovine Slovenije, za

posamezen tarifni razred, povečajo za nominalni znesek 25,00 EUR. Obe strani sta se hkrati zavezali, da se bosta o nadaljnjih usklajevanjih plač pogovarjali takoj, ko bodo znani statistični podatki za leto 2010 in prvo četrtletje 2011.

V spodnji tabeli si lahko ogledate primerjavo med veljavnimi in bodočimi najnižjimi osnovnimi plačami (NOP), ki bodo veljale od 1. maja 2011 dalje.

Tarifni razred	NOP v EUR do 1.5.2011	NOP v EUR od 1. 5. 2011
I.	417,30	442,30
II.	454,18	479,18
III.	502,13	527,13
IV.	553,75	578,75
V.	620,11	645,11
VI.	730,75	755,75
VII.	876,34	901,34

Pogajalci smo se dogovorili tudi o najnižjem znesku regresa za letni dopust za leto 2011, in

sicer bo ta za letni dopust za leto 2011 znašal najmanj 748,10 EUR. Od tega mora delodajalec izplačati v denarju najmanj 55% zneska, preostalo pa v skladu s kolektivno pogodbo, kar pomeni, da lahko tudi v vrednostnih bonih.

Povračilo stroškov za prehrano med delom se bo iz zdajšnjih 3,85 EUR, s 1. majem 2011, dvignilo na 4,00 EUR.

Ena od pomembnih tem je bila tudi podaljšanje ali morebiti celo odpoved veljavne kolektivne pogodbe. Na koncu je prevladal razum in stranke so se dogovorile za podaljšanje veljavnosti Kolektivne pogodbe za dejavnost trgovine Slovenije za dve leti, to je do konca leta 2013.

Sindikati bodo nedvomno takoj, ko bodo pripravljene podatki o poslovanju v letu 2010, podali pobudo za nadaljevanje pogajanj in nadaljnje usklajevanje najnižjih osnovnih plač. Cilj je, da se najnižje osnovne plače približajo minimalni plači, v izogib tako visokim doplačilom.



SVET GORENJSKIH SINDIKATOV

SLOVENSKI TRG 3, 4000 KRANJ
Tel.: (04) 231 98 00, telefax: (04) 231 98 01
E-mail: sgs@siol.net

Posebnosti delovnih razmerij v igralništvu



Sara Galun

Igralništvo je specifična in kompleksna dejavnost, zaradi česar se posebnosti omenjene dejavnosti kažejo tudi v sami notranji organiziranosti delovanja ter izvajanja tako delovnih procesov kot posledično delovnih razmerij. Temeljni zakon na področju delovnega prava je Zakon o delovnih razmerjih (ZDR, Uradni list RS, št. 42/2002, 103/2007). Ta natančno opredeljuje delovno razmerje, ki se sklene s pogodbo o zaposlitvi. To je razmerje med delavcem in delodajalcem, v katerem se delavec prostovoljno vključi v organiziran delovni proces delodajalca in v njem za plačilo in nepretrgano opravlja delo po navodilih in pod nadzorom delodajalca (4. člen ZDR). Delovna razmerja so lahko podrobnejše in ugodnejše urejena s kolektivno pogodbo, kot izhaja iz določila 4. člena Zakona o kolektivnih pogodbah (ZKoliP, Uradni list RS, št. 43/06). Za igralniške delavce velja Kolektivna pogodba dejavnosti gostinstva in turizma Slovenije, ki pa je bila nedavno nazaj odpovedana (KPGiT, Uradni list RS, št. 40/2010). Kajti na podlagi 83. člena KPGiT Slovenije in 15. člena Zakona o kolektivnih pogodbah je Združenje delodajalcev Slovenije - Sekcija za gostinstvo ter gostinsko-turistična zbornica pri Gospodarski zbornici Slovenije odpovedalo (dne 21. 5. 2010) Kolektivno pogodbo dejavnosti gostinstva in turizma Slovenije ter njene spremembe in dopolnitve s šestmesečnim zakonskim odpovednim rokom. Skladno s tretjim odstavkom 83. člena KPGiT se normativni del kolektivne pogodbe uporablja do sklenitve nove, vendar največ devet mesecev.

V nadaljevanju so obravnavani določeni vidiki delovnih razmerij, ki so specifični za igralniško dejavnost. Vidiki so analizirani na zgoraj navedeni pravni podlagi.

Ureditev delovnih razmerij

Delovni čas je delovnopravna kategorija, ki je pomembna tako za delavce kot posameznike oziroma kot skupino kakor tudi za podjetje (Končar 2009, 127). Delovni čas lahko obravnavamo z ekonomskega, socialnega in sociološkega vidika. Delodajalcu predstavlja njegovo omejevanje oziroma določanje njegove dolžine ter razporeditve predvsem osnovo za organiziranje delovnega procesa. Medtem za delavce pomeni pomemben element pri uskladih poklicnih in družinskih obveznosti ter prostega časa (Belopavlovič 2010, 264). ZDR obravnava delovni čas v 8. členih, in sicer od 141. člena do 148. člena. Pri tem definira delovni čas, polni delovni čas, nadurno delo, dodatno delo v primerih naravne ali druge nesreče, prepoved dela preko polnega delovnega časa, dopolnilno delo in razporeditev delovnega časa ter preračun delovnega časa. Pri svoji analizi sem se osredotočila predvsem na razporejanje delovnega časa, kar izhaja iz določil 147. člena ZDR. Omenjeni člen obravnava enakomerno in neenakomerno ter začasno razporeditev delovnega časa. Zaradi narave in organizacije dela oziroma potreb uporabnikov je fleksibilnost delovnega časa v igralniški dejavnosti potrebna. Kajti taka razporeditev je nujna v dejavnostih, ki so sezonsko pogojene, oziroma tistih dejavnostih, v katerih so velika nihanja v obsegu dela (Krašovec 2008, 542). Medtem ko ZDR podrobno ureja področje delovnega časa, v KPGiT ni določil, ki se natančneje nanašajo na njegovo razporeditev. Kljub temu, da prvi odstavek 147. člena ZDR določa, da se razporeditev in pogoji za začasno prerazporeditev delovnega časa določijo v pogodbi o zaposlitvi v skladu z zakonom in kolektivno pogodbo.

Nočno delo predstavlja eno izmed oblik organizacije delovnega časa, ki običajno izhaja iz zahteve po kontinuiranosti delovnega procesa ali zaradi narave dejavnosti oziroma storitev ali proizvodov (Krašovec 2008, 546-547). Avtor nadaljuje, da je nočno delo za delavce obremenjujoče, saj je dokazano, da je človeško telo ponoči bolj dovzetno za obremenilne oblike organizacije dela. Predvsem dolgotrajno nočno delo škodljivo vpliva na zdravje delavcev in posledično

na varnost na delovnem mestu, zaradi česar je problematika nočnega dela predmet urejanja v mednarodnih dokumentih, katerih cilj je zaščita delavcev, ki opravljajo nočno delo. Igralniški delavci, natančneje krupjeji, so obravnavani kot nočni delavci, kar po definiciji ZDR (150. člen) pomeni, da delajo ponoči vsaj tri ure svojega delovnega časa oziroma tretjino polnega letnega delovnega časa. ZDR določa, da imajo nočni delavci pravico do posebnega varstva in postavlja določene zahteve, ki jih mora delodajalec upoštevati ter izpolnjevati v primerih nočnega dela. Poleg tega s 151. členom postavlja omejitve dela ponoči ter v 152. členu obravnava posvetovanja delodajalca s sindikati. Na podlagi obravnave nočnega dela lahko zaključim, da ZDR nameni temu področju relativno precej pozornosti in ga okvirno dobro opredeljuje. Taka trditev pa ne velja za obravnavo nočnega dela v KPGiT, v kateri so bila merila za nočno delo opredeljena »le« v 28. členu, ki pa ni več v uporabi. Komisija za razlago KPGiT (2003) je namreč določila, katere določbe v zvezi z uveljavitvijo ZDR se še uporabljajo in katere ne.

ZDR obravnava odmore in počitke, ki pomenijo delavcu pomembno pravico in delodajalcu dolžnost in odgovornost, da mu to omogoči. Zagotovitev minimalnega odmora in počitka je nujno potrebna za preprečitev pretiranega izčrpanja delavčeve delovne sposobnosti ter s tem zagotavljanja varnosti in zdravja pri delu (Krašovec 2008, 570). ZDR obravnava odmore v 154. členu na način, da določa njegovo trajanje in postavlja časovni okvir njegove izrabe ter določilom, da se čas odmora vštev v delovni čas. V 155. in 156. členu ZDR sta urejena počitka, in sicer počitek med zaporednima delovnima dnevoma in tedenski počitek. S KPGiT omenjeni vidiki niso podrobneje določeni, osmi odstavek 26. člena »le« dodaja, da se delavec pravici do odmora in tedenskemu oziroma dnevnu počitku ne more odpovedati. Tretji odstavek omenjenega člena določa, da v primeru neenakomerne razporeditve delovnega časa poslovodni organ določi dolžino odmora ustrezno dolžini dnevnega delovnega časa, kar sicer izhaja iz tretjega odstavka 154. člena ZDR. Torej tudi na področju odmorov in počitkov ureditev s KPGiT ne prinaša bistvenih sprememb.

Pomembna delodajalčeva dolžnost je zagotovitev plačila delavcu za opravljanje dela v skladu z določbami 126. do 130., 133. do 135. in 137. člena ZDR (42. člen). Glede na določbo 126. člena ZDR je plačilo za delo sestavljeno iz plače, ki mora biti vedno v denarni obliki, in morebitnih drugih vrst plačil, če je tako določeno s kolektivno pogodbo. Plača delavca je sestavljena iz osnovne plače, dela plače za delovno uspešnost in dodatkov. V skladu s tretjim odstavkom 126. člena in drugim odstavkom 128. člena ZDR, se poslovna uspešnost in višina dodatkov tudi določi s kolektivno pogodbo. KPGiT v 58. členu določa, da kriterije za določitev dela plače na podlagi uspešnosti poslovanja določita delodajalec in reprezentativni sindikat pri delodajalcu ob sprejemu poslovnega načrta. Višina dodatkov je določena v 55. členu, v katerem so obravnavani tudi dodatki, ki jih sicer ZDR ne določa. In sicer so to dodatki za delo v popoldanski izmeni, delo v nočni izmeni, za čas pripravljenosti na domu in za delo v deljenem delovnem času ter dežurstvo. Omenjeni dodatki izhajajo iz naslova razporeditve delovnega časa. Poleg teh dodatkov se v skladu s tretjim odstavkom 126. člena ZDR, lahko s kolektivno pogodbo določijo tudi dodatke za posebne obremenitve pri delu, neugodne vplive okolja, nevarnost pri delu, ki niso vsebovani v zahtevnosti dela. Vendar osmi odstavek 55. člena KPGiT določa, da se dodatke za neugodne vplive okolja, ki so odvisni od stopnje obremenitve delavca, določi v podjetniški kolektivni pogodbi ali splošnem aktu delodajalca. KPGiT opredeljuje tudi druge osebne prejemke, in sicer regres za letni dopust, odpravnino ob upokojitvi (kar sicer določa že ZDR), jubilejne nagrade, solidarnostne pomoči, nagrade za strokovna tekmovanja, dodatki za funkcionalna znanja in nagrade ter inovacije. Za delovno mesto krupjeja oziroma tudi za ostale igralniške delavce je vsekakor sestava plače v primerjavi z ostalimi delovnimi mesti urejena na poseben način, kar temeljni že na zakonodajnem določilu o napitnini iz Zakona o igrah na srečo (ZIS, Uradni list RS, št. 10/2010). Na novo se je namreč uredil sistem napitnin, ki v 91. členu določa, da lahko igralci dajejo napitnino v posebne skrinjice pri igralnih mizah, igralnih avtomatih, blagajnah in na recepciji. Ta napitnina je sestavni del prihodkov konce-

sionarja in se v celoti nameni za plače zaposlenih za delovno uspešnost.

Ena od bistvenih sestavin pogodbe o zaposlitvi oziroma elementov delovnega razmerja je določilo o letnem dopustu oziroma načinu določanja letnega dopusta, kar je zapisano v 29. členu ZDR. Teorija in praksa poudarjata pomen pravice do letnega dopusta, saj je regeneracija delavčevega zdravja in delovnih sposobnosti za delo v prihodnje pomembna tako za delavca kot delodajalca in je v javnem interesu (Šetinc Tekavc in Tekavc 2008, 86). V 159. členu ZDR je določeno, da ima delavec pravico do izrabe letnega dopusta v posameznem koledarskem letu, ki ne more biti krajši kot štiri tedne, ne glede na to, ali dela polni delovni čas ali krajši delovni čas od polnega. Minimalno število letnega dopusta delavca je odvisno od razporeditve delovnih dni v tednu posameznega delavca. Z ZDR je določena samo spodnja meja trajanja letnega dopusta, ne pa tudi njegova zgornja meja (Kresal, Kresal Šoltes in Senčur Peček 2002, 597). Končno število dni letnega dopusta je odvisno od delavčeve razporeditve tedenske delovne obveznosti. Če delavec dela 5 dni na teden, mu pripada najmanj 20 dni letnega dopusta, v primeru, da dela 6 dni na teden, mu posledično pripada 24 dni letnega dopusta (Šetinc Tekavc in Tekavc 2008, 87). Avtorja dodajata, da minimalno trajanje letnega dopusta izraženo v tednih, zagotavlja v izhodišču enako obravnavanje za delavce, ne glede na to, koliko dni v tednu dejansko delajo. Vendar je lahko določitev minimalnega trajanja dopusta v tednih problematična pri delavcih, ki imajo neenakomerno razporejen delovni čas. V takem primeru je delodajalec dolžan upoštevati povprečno število dni med koledarskim letom (Šetinc Tekavc in Tekavc 2008, 88).

Minimalno trajanje letnega dopusta tako določa zakon, medtem ko se daljše trajanje lahko v skladu s 160. členom določi s kolektivno pogodbo ali pogodbo o zaposlitvi. Člen torej napotuje na določanje kriterijev za dodelitev dodatnega plačanega dopusta, na podlagi njihove podrobnejše opredelitve v kolektivni pogodbi. Ureditev letnega dopusta v KPGiT se v primerjavi z ZDR razlikuje že v določitvi njegovega trajanja. V 29. členu KPGiT je določeno, da ima delavec v vsakem koledarskem letu pravico do letnega do-

pusta, ki ne sme biti krajši od 20 delovnih dni. Razlika je tudi v tem, da je trajanje letnega dopusta v ZDR podano v tednih, torej 4 tedne, medtem ko KPGiT določa njegovo trajanje v dnevih. Glede na to je v skladu z določili ZDR določeno, da delovni teden ne more biti krajši od štirih dni (147. člen), zaradi zagotavljanja tedenskega počitka (156. člen) pa delovni teden ne more biti daljši od šest dni. Kar pomeni, da minimalni letni dopust znaša med 16 in 24 dni. Krašovec (2008, 589) v nadaljevanju ugotavlja, da je zaradi običajne razporeditve delovnega časa čas razporejen na pet delovnih dni, kar pomeni, da je določen minimalen letni dopust v trajanju 20 dni. Ureditev v KPGiT je torej podobna, kot jo določa že ZDR, vendar je v drugem odstavku 29. člena dodano, da v primeru delovnega časa, ki je razporejen na 6 delovnih dni v tednu, se delavcu za vsakih dopolnjenih 5 dni letnega dopusta, dopust poveča za en dan. KPGiT v 30. členu opredeljuje osnove in merila glede odmere letnega dopusta. Osnove za dolžino letnega dopusta so: delovna doba, teža dela, vpliv dela in delovne okolice na delavca, telesna in duševna napetost pri delu, zahtevnost dela, delavčeva delovna uspešnost, socialne in zdravstvene razmere in drugi posebni pogoji dela. V vsaki od naštetih osnov so zajeti primeri, ki določajo dodatne dneve letnega dopusta in posledično njegovo dolžino. Poleg tega, da KPGiT podrobneje določa osnove in merila, so tudi določila, ki jih sicer že ZDR opredeljuje, s KPGiT ugodneje urejena.

Pri ureditvi tako specifičnih delovnih razmerij je torej nujno poznavanje in razumevanje celotne igralniške dejavnosti. ZDR vsekakor ureja splošno delovnopravno podlago na učinkovit način, medtem ko je ureditev v KPGiT z vidika obravnavanih elementov delovnih razmerij precej nedodelana oziroma delavcem ne prinaša bistvenih pravic, kot bi morda pričakovali. Glede na to, da je KPGiT do nedavno veljala za delovna razmerja v igralništvu, sem prepričana, da je za podjetje sprejetje podjetniške kolektivne pogodbe primerno in nujno. Glede na opravljeno analizo predlagam, da bi bilo treba razmisliti tudi v smeri sklenitve panožne kolektivne pogodbe igralništva. Zaradi specifičnosti dejavnosti in delovnih

nadaljevanje na naslednji strani

procesov oziroma same narave dela vanjo niso vključeni vsi elementi, ki bi jih bilo sicer smiselno upoštevati in na splošno urediti. Izhajajoč iz napisanega, menim, da bi bilo smiselno kompleksno pristopiti do ureditve igralniške dejavnosti in njenih delovnih razmerij z vključitvijo strokovnjakov in sindikatov s tega področja. Taka ureditev bi morala obravnavati tudi odnos države do igralništva, ki jo sicer opredeljuje nedavno sprejeta Strategija razvoja iger na srečo v Sloveniji (Vlada RS 2010). Kolektivna pogodba za dejavnosti igralništva bi tako lahko zajemala izhodišča oziroma določila splošnega ZIS in določila že sprejetih podjetniških kolektivnih pogodb. S tem bi bil zagotovljen celostni in enotni način ureditve de-

lovnih razmerij v igralništvu na temu primerno in učinkoviti zasnovani pravni podlagi. Tudi na delovnopravnem področju velja dejstvo, da vse izhaja iz primerno in pazljivo zasnovanih temeljev, ureditve delovnih razmerij.

LITERATURA

Belopavlovič, Nataša. 2010. Delovni čas kot sestavni del varnega in zdravega dela. V Delavci in delodajalci, ur. Barbara Kresal, 263-274. Ljubljana: Inštitut za delo pri Pravni fakulteti Univerze v Ljubljani.

Končar, Polonca. 2009. O razvoju urejanja delovnega časa in nekaterih dilemah glede njegove opredelitve. V Delavci in delodajalci, ur. Barbara Kresal, 127-138. Ljubljana: Inštitut za delo pri Pravni fakulteti Univerze v Ljubljani.

Krašovec, Darko. 2008. Veliki komentar Zakona o delovnih razmerjih s sodno prakso. Ljubljana: Primath.

Kresal, Barbara, Katarina Kresal Šoltes in Darja Senčur

Peček. 2002. Zakon o delovnih razmerjih s komentarjem in stvarnim kazalom. Ljubljana: Primath.

Šetinc Tekavc, Martina in Janez Tekavc. 2008. Pogodba o zaposlitvi s komentarjem. Ljubljana: Planet GV.

PRAVNI VIRI

Zakon o delovnih razmerjih (ZDR). Uradni list RS, št. 42/02, 46/07, 103/07, 45/08, 83/09.

Zakon o igrar na srečo (ZIS). Uradni list RS, št. 27/95, 35/97, 22/2000, 85/2001, 54/2002, 101/2003, 134/2003, 19/2004, 132/2004, 10/2010, 106/2010.

Zakon o kolektivnih pogodbah (ZKolP). Uradni list RS, št. 43/2006, 45/2008, 83/2009.

Kolektivna pogodba dejavnosti gostinstva in turizma Slovenije (KPGIT). Uradni list RS, št. 83/97, 35/1998, 39/1998, 84/2001, 45/2002, 33/2003, 87/2004, 139/2004, 71/2005, 100/2005, 83/2006, 83/2007, 124/07, 42/2008, 55/2009, 40/2010.

LONova pomladna ponudba

Sindikalni krediti

- **Privoščite si več** – za člane SGS smo pripravili še ugodnejše kredite

Odlična varčevanja

- Ponujamo vam najrazličnejša varčevanja kot **so Zlati LON, Varčevanje Plus, Zlata rezerva, Lonijevo varčevanje** ... z višjimi obrestnimi merami, saj cenimo in nagradujemo vaš trud ter željo po varčevanju.

Depoziti

- Najboljša obrestna mera – **do 5,00 %**

Plačilo položnic

- Provizija plačila ene položnice – **0,79 EUR**

S Svetom gorenjskih sindikatov uspešno sodelujemo že 17 let.

Bleiweisova cesta 2, 4000 Kranj, T: **04 28 00 777**, info@lon.si



Iz Merkurja na Zavod za zaposlovanje

IZ DELA ČLANIC

Bolj kot program razreševanja tistih zaposlenih, ki jim ni bilo več mogoče zagotoviti dela na njihovih delovnih mestih v Merkurju, je bil to seznam tistih, ki ne sodijo v bilanco stroškov novega finančnega načrta in jim je bilo zato potrebno zaključiti delovno knjižico.

Jasna Erman

Pretirane ponudbe potencialnih delovnih mest, kamor bi lahko prezaupali 141 delavcev, ki so se znašli na seznamu viškov, ni bilo. Večina je opravljala delo v komercialni, finančni in drugi službi, za katere je težko najti ustrezno delo. Resda je bilo zaposlenim iz Celja ponujeno delo v Naklem, vendar pa se večina iz popolnoma človeških razlogov za to ni odločila. Ponujena delovna mesta niso za vse ustrezna, največja težava pa je oddaljenost od Celja in krajev v njegovi okolici.

Večini s seznama presežnih delavcev je bila odpoved vročena 22. marca. Kar dve tretjini je bilo tistih s celjske lokacije, kjer se bodo ta delovna mesta zaprla, ostali pa so delo opravljali v Naklem. Kar 29 zaposlenih pa se je znašlo na seznamu presežnih delavcev, čeprav jim zaradi različnih oblik zaščitenosti odpovedi ne morejo biti vročene. Ti bodo, po pojasnitvi uprave, odpovedi dobili kasneje, ko jim bo zaščita potekla. To sicer težko razumemo, če upoštevamo, da gre za invalide, starejše delavce, starše ter predstavnike delavcev.

Invalidom namreč ne bo možno odpovedati pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga, v kolikor delodajalec ne bo pridobil soglasja **Komisije za ugotovitev podlage za odpoved pogodbe o zaposlitvi** pri Ministrstvu za delo, družino in socialne zadeve. Pogodbo o zaposlitvi lahko delodajalec odpove brez ponudbe nove pogodbe o zaposlitvi le, če so podani resni in utemeljeni razlogi za odpoved pogodbe in če utemeljenost teh razlogov ugotovi komisija, hkrati s tem, da delodajalec objektivno ne more zagotoviti invalidu drugega ustreznega dela. Postopki na Ministrstvu trajajo, ravno tako pa je vprašanje, ali invalidom res ni mogoče zagotoviti drugega ustreznega dela.

Večje vprašanje je, kaj bodo do trenutka, ko jim bo možno vročiti odpovedi pogodbe o zaposlitvi, počeli zaposleni, ki uživajo zaščito kot **starejši delavci**. Starejšemu delavcu namreč ni možno odpovedati pogodbe o zaposlitvi (iz poslovnega razloga), dokler ne izpolni minimalnih pogojev za starostno upokojeitev, razen če bo užival denarno nadomestilo na Zavodu za zaposlovanje do pridobitve teh pogojev. Zaščito uživajo delavke, ki so v letošnjem letu dopolnile starost 53 let in 8 mesecev ter delavci, ki so stari 55 let. Starejšim

delavcem torej ne bo možno vročiti odpovedi toliko časa, dokler ne bodo v času prejemanja nadomestila za brezposelnost, kolikor jim pač pripada, izpolnili minimalne pogoje za starostno upokojeitev. Seveda se znižanje starosti zaradi otrok ne bo moglo upoštevati, saj se za to odloči vsak delavec sam.

Tudi tisti zaposleni s seznama presežkov, ki uživajo zaščito zaradi **starševstva**, bodo na plačilni listi toliko časa, dokler izrabljajo starševski dopust v obliki polne odsotnosti z dela (so torej odsotni ves čas) in še en mesec po izrabi tega dopusta. Zaščita velja tudi za delavke v času nosečnosti in ves čas, ko doživijo otroka.

Predstavnikom delavcev, torej članu sveta delavcev, delavskemu zaupniku ter imenovanemu ali voljenemu sindikalnemu zaupniku brez soglasja Sveta delavcev ali sindikata ni možno odpovedati pogodbe o zaposlitvi. Odpoved pogodbe preprečuje njihova imuniteta ves čas opravljanja njihove funkcije in še eno leto po njenem prenehanju.

Nekateri od teh zaposlenih s seznama presežnih delavcev delo opravljajo, nekateri so na t.i. izredno plačanem dopustu (na čakanju na delo doma s pravico do nadomestila), drugi pa so se odločili, da namesto odpovednega roka vza-

mejo odškodnino in takoj zaključijo delovno razmerje.

Vsi zaposleni, ki jim je bila zaradi poslovnih razlogov odpovedana pogodba o zaposlitvi, imajo pravico do **odpravnine**. Nekateri so pristali na ponudbo Merkurja, da odpovednega roka ne bodo koristili, ampak bodo za to prejeli odškodnino. Vendar pa to pomeni, da bodo za toliko delovne dobe, kolikor imajo odpovednega roka, prikrajšani, saj se jim bo delovno razmerje v Merkurju zaključilo z dnem sklenitve takega sporazuma. Odločitev za **odškodnino** (obračunajo se bruto plače za čas odpovednega roka, odštejejo davki in prispevki ter izplača neto plača - kot običajno pri plači) je zanimiva le za tistega, ki ima že potencialno službo drugje. Kljub temu pa so se za to možnost zaposleni odločali zaradi nevarnosti razmer, v katerih ne morejo in ne želijo več vztrajati. Na slabe izkušnje z izplačilom odškodnin, zaposlenim z Mersteelovega seznama presežnih delavcev pa tudi ni možno pozabiti, saj jih bivši zaposleni še vedno niso prejeli.

Če bi vprašali »bivše« zaposlene, bi vam najbrž večina odgovorila: karkoli, samo da je že enkrat konec te agonije. Je zato umestno vprašanje: Merkurjevci, se vam je kdo zahvalil za vaše sodelovanje...?



Družba PERLES M&S najverjetneje v likvidacijo

Sindikata podjetja in svet delavcev sta bila konec februarja obveščena o odločitvi posloводства, da bo lastniku predlagalo uvedbo postopka likvidacije družbe Perles M&S d.o.o., zaradi odpovedi pogodbe o poslovnem sodelovanju s strani največjega in hkrati najpomembnejšega poslovnega partnerja – Collomixa.

Barbara Filipov

V skladu z določbami Zakona o delovnih razmerjih in Zakona o sodelovanju delavcev pri upravljanju, je bilo nato za torek, 15. marca 2011 sklicano skupno posvetovanje delodajalca, sindikata in sveta delavcev, na katerem so bili predstavljeni razlogi za uvedbo likvidacije in ukrepi za preučitev škodljivih posledic za delavce. Predstavniki zaposlenih se z odločitvijo vodstva družbe za začetek postopka likvidacije družbe Perles M&S ne strinjajo, ker menijo, da bi se lahko učinek, ki se pričakuje od postopka likvidacije dosegel na način, ki ne bi imel tolikšnih posledic za zaposlene oziroma ne bi imel za posledico prenehanja pogodb o zaposlitvi za takšno število zaposlenih. Na skupnem posvetovanju smo bili namreč seznanjeni, da bo kljub predvidenemu prenehanju družbe, še vedno obstajala potreba po delu približno 30 od skupno 69 zaposlenih, na delih in delovnih nalogah, ki so se in se bodo še naprej opravljala za montažo.

Sprva so bile, kot eden izmed ukrepov v programu presežnih delavcev, predvidene prezaaposlitve k več delodajalcem, vendar se je kmalu izkazalo, da drugi delodajalci niso pripravljeni prevzeti nase bremena izplačila odpravnin za delovno dobo pri obeh delodajalcih, kot to predvideva 90.a člen ZDR. Tako bodo prezaaposlitve potekale le znotraj Hidrie Perles (op.: lani poleti je Hidria Perles na podlagi izčlenitve dela premoženja »razpadla« na 4 družbe in ena od njih je tudi Perles M&S, iz katere naj bi bili sedaj delavci prezaaposleni nazaj v eno od treh preostalih družb). **Naj pojasnimo, da se v primeru prezaaposlitve presežnega delavca k drugemu delo-**

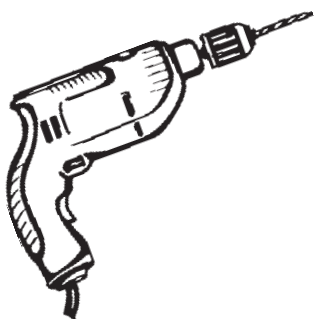
dajalcu, matični delodajalec »reši« obveznosti plačila odpravnine presežnemu delavcu, če mu bo novi delodajalec ponudil ustrezno zaposlitev v smislu 90. člena ZDR za nedoločen čas in če se bo novi delodajalec v pogodbi o zaposlitvi hkrati zavezal, da bo glede minimalnega odpovednega roka in pravice do odpravnine upošteval tudi delovno dobo delavca pri prejšnjem delodajalcu (90.a člen ZDR). Seveda pa mora delavec ponujeno zaposlitev sprejeti, saj mu mora v nasprotnem primeru matični delodajalec izplačati odpravnino. Zato je, s tega vidika, prizadevanje Perles M&S, da bi se čim več delavcev prezaaposlilo k drugim delodajalcem, povsem razumljivo.

Obe delavski predstavništvii sta poudarjali in opozarjali, da se s takim ukrepom strinjata le, če bodo delavcem priznane vse pravice in če se bo dejansko izvedel postopek po 90.a členu ZDR. Kmalu pa se je izkazalo, da ima delodajalec drugačne namene oziroma, da se je odločil, da (še pred začetkom likvidacije) izpelje drug postopek prenehanja pogodbe o zaposlitvi v M&S kot je bilo sprva zagotovljeno – nekaj več kot 30 delavcem so bili tako v podpis ponujeni sporazumi o razveljavitvi pogodbe. Ta način prenehanja POZ je sicer zakonit, vendar ima za posledico to, da delavcem, ki sklenejo takšen sporazum, ne pripada odpravnina za delovno dobo v M&S in njenih pravnih prednikih. Pravna služba SGS je na to dejstvo nemudoma opozorila vodstvo in ga pozvala, da naj se vendarle izpelje postopek po 90.a členu, ki je za delavce »ugodnejši«, saj bi vsaj prejeli odpravnino, če že ostanejo brez zaposlitve. Delodajalčev argument za vztrajanje pri izbranem načinu pa je bil, da bo sporazum tako ali tako ponujen samo tistim delavcem, ki se bodo odločili za nadaljevanje zaposlitve v eni od družb Hidrie Perles, in da se bo novi delodajalec (torej Hidria Perles d.o.o., Perles Motor d.o.o. oziroma Perles Gredi d.o.o.) v pogodbi o zaposlitvi zavezal, da bo tem delavcem v primeru kasnejšega prenehanja pogodbe o zaposlitvi pri izračunu odpravnine in odpovednega roka všteta tudi delovna doba v M&S in njenih pravnih prednikih. V tem primeru delavcem pravica do odpravnine za delovno dobo pri obeh delodajalcih resda pripada, vendar bo višja kot jo dejansko priznava in dopušča ZDR in zato bo oprispjevkana in ob-

davčena. Ker se tako sindikat kot pravna služba SGS s takšnim načinom prenehanja obstoječih POZ, ki ima (kljub zavezi novega delodajalca k upoštevanju vse delovne dobe) negativne posledice za delavce nismo strinjali, delavcem podpisa novih pogodb nismo ne svetovali in ne odsvetovali. **Pri odločitvi glede (ne)podpisa ponujene pogodbe se namreč »tepeta« dva interesa: možnost nove zaposlitve in možnost do izplačila celotne odpravnine** (pri vsakem delavcu pa je na prvem mestu ali ena ali druga možnost). Ker je to odločitev vsakega posameznika in ne sindikata, je vloga sindikata predvsem ta, da delavcem skupaj s pravno službo SGS zagotavlja vso potrebno pravno in drugo pomoč, da spremlja in nadzoruje zakonitost postopkov in odločitev delodajalca med trajanjem postopka in po njegovem zaključku ter da se zavzema za odprto in korektno komunikacijo s člani in ostalimi zaposlenimi. Odločitev (ki verjamemo, da ni enostavna) in njene posledice pa so tveganje in s tem tudi odgovornost vsakega posameznika.

Izkazalo se je, da velikega zanimanja za prezaaposlitve v eno od preostalih družb Hidrie Perles pred začetkom likvidacijskega postopka, tudi zaradi zgoraj navedenih dejstev in zaradi izgube zaupanja v vodstvo Hidrie Perles, ni bilo zaznati. Vse kaže na to, da se delavci bojijo, da bodo na koncu opeharjeni. Med njimi namreč prevladuje stališče: »da naj jim M&S v postopku likvidacije izplača odpravnino in potem se bodo sami odločili kam oziroma če sploh se bodo zaposlili k drugemu delodajalcu«.

O začetku postopka likvidacije naj bi lastnik odločal konec meseca aprila in če bo likvidacija dejansko uvedena, se bo številni množici brezposelnih pridružilo še (v najslabšem primeru) 69 delavcev iz »Montaže«. Menimo, da se bo marsikdo, ki mu je bila »nova-stara« služba ponujena že v fazi priprav na likvidacijo, po začetku likvidacije lažje odločil za prezaaposlitev v eno od družb Hidrie Perles, saj bo prislužena odpravnina - za v večini primerov dolgoletno delo v Hidri Perles in še prej Iskri Ero - varno »v njegovem žepu«. Zato upamo, da bo število delavcev iz Perles M&S, ki se bodo prisiljeni podati v brezposelnost, bistveno nižje in da bodo tudi tisti, ki se bodo soočili z iskanjem nove zaposlitve, le-to tudi kmalu našli.



Sindikat G4 ponovno deluje

IZ DELA ČLANIC

Člani Sindikata Group 4 Securicur so na svojem zboru v marcu 2011 izvolili novo vodstvo in mu podelili mandat za naslednja štiri leta.

Jasna Erman

Člani so vodstvo sindikata zaupali sodelavcu **Petru Zajcu**, izvolili pa so tudi nov tričlanski izvršni odbor. Sprejeli so še programske cilje, spremenili ime in določili tudi nov sedež. Člani so se namreč strinjali, da se zaradi lažje prepoznavnosti sindikat preimenuje v **SINDIKAT G4-SGS**, sedež pa dobi na naslovu družbe, Stegne 21, Ljubljana. V skladu s spremembami pa je sindikat dobil tudi nova Pravila o organiziranju.

Pred novim vodstvom je kar zahtevna naloga, saj gre za družbo na področju dejavnosti zasebnega varovanja in to področje je znano po svoji neurejenosti ter številnih kršitvah. Kljub velikim prizadevanjem različnih sindikatov, da bi se to področje končno uredilo, še vedno prihaja do neupoštevanja socialnega dialoga, načrtnih kršitev in različnih razlag, ki se nanašajo na pravice delavcev. Spomnimo se samo na zloglasno Varnost iz Kranja ter velikega odziva v medijih, ki pa ni dal nobenih pozitivnih učinkov. Lastniki so razprodali vse premoženje, zaposleni pa so ostali brez vsega: plač, prispevkov za pokojninsko



Peter Zajc

zavarovanje in vseh terjatev, ki so jih imeli do podjetja.

SINDIKAT G4-SGS je upravo družbe že obvestil o ponovnem delovanju in novem vodstvu, ki pa je na sindikalni predlog po konstruktivnem sodelovanju doslej samo zahtevala predložitev dokazila o reprezentativnosti v dejavnosti zasebnega varovanja, kot osnovo za sodelovanje. Zato

smo podali pojasnilo, da ne nastopamo kot socialni partner pri sklepanju kolektivne pogodbe na nivoju dejavnosti. Poudarili smo, da reprezentativnost ni pogoj za sodelovanje v postopkih sklepanja kolektivnih pogodb in dvostranskih aktov ter zaščite pravic delavcev na ravni družbe. Tako tudi Zakon o delovnih razmerjih kot Zakon o kolektivnih pogodbah, ki sta na novo uredila vprašanje kolektivnega dogovarjanja, ne zahtevata reprezentativnosti kot pogoja za sodelovanje v socialnem dialogu na nivoju družbe ter za udeležbo pri varstvu pravic delavcev, članov sindikata. To nenazadnje pomeni, da lahko v skladu z Zakonom o reprezentativnosti sindikatov tudi tisti sindikat, ki niti nima priznane lastnosti reprezentativnosti pri delodajalcu, sklepa podjetniško kolektivno pogodbo na strani delavcev.

Upamo, da bo pojasnilo dovolj trdna podlaga za dvostransko urejanje razmer v družbi. Zato novemu vodstvu sindikata želimo veliko energije in ustvarjalnega sodelovanja z vodstvom družbe, prejšnjemu predsedniku Slavku Križnarju pa se zahvaljujemo za dosedanje delo v sindikatu.

Predsednica sindikata ISKRE OTC je Nežka Bozovičar

Konec lanskega leta je mesto predsednika sindikata Iskre OTC zapustil dolgoletni predsednik Marko Nadižar. Pod njegovim vodstvom je sindikat vzcvetel. On je bil eden tistih sindikalistov, ki je znal s pravišno mero vztrajnosti, znanja in razuma voditi sindikat v pravo smer. Člani so bili z njegovim delom zadovoljni. Na tem mestu se mu zahvaljujemo za njegovo trdo delo in predanost sindikalizmu.

Nadomestila ga bo Nežka Bozovičar, sicer pravnica Sveta gorenjskih sindikatov, ki je že do sedaj sodelovala s sindikatom Iskra OTC. Gre torej za nov koncept organiziranosti sindikata, s katerim se Svet gorenjskih sindikatov srečuje prvič, torej sistem zunanjega predsednika sindikata, predsednika sindikata, ki ni zaposlen pri delodajalcu.

Delo bo sicer potekalo precej podobno, kot že v preteklosti. Člani izvršnega odbora bodo vez med predsednico in dogajanjem v družbi in jo bodo o vsem obveščali sproti. Člani sindikata se lahko s svojimi vprašanji obračajo tudi direktno na njo ali na katerega koli predstavnika izvršnega odbora. Celotnemu izvršnemu odboru želimo uspešno delo.

Zapleti ob začasnem znižanju plač v Iskratelu

Dokaz, da kreplji gospodarske krize še vedno ne popuščajo, je sprejemanje nadaljnjih varčevalnih ukrepov v družbi Iskratel, ki je vedno veljala za eno izmed najuspešnejših družb na Gorenjskem.

Barbara Filipov

Da na dogajanje na trgu niso imuni niti najboljši, je že vsem znano dejstvo. In kranjski Iskratel ni nikakršna izjema. Na začetku leta 2009 je bilo namreč vodstvo družbe prisiljeno sprejeti kar nekaj varčevalnih ukrepov in med njimi tudi ukrep nižanja stroškov dela. Takrat se je zaposlenim znižalo povračilo stroškov prevoza na delo, regres je bil izplačan v višini določeni s KP dejavnosti in v skladu z določbami PKP je bil sklenjen Dogovor o začasnem 10% znižanju osnovnih plač. Ker se situacija vse do letos ni izboljšala, je bil Dogovor o začasnem znižanju plač še trikrat podaljšán, tako da je zadnjemu veljavnost iztekla 30. marca letos.

Še pred iztekom veljavnosti zadnjega Dogovora, natančneje v začetku februarja, je delodajalec sindikatu in svetu delavcev predlagal ponovno znižanje osnovnih plač, vendar tokrat brez kasnejšega povračila razlike v plačah. Predsedstvo Sindikata podjetja Iskratel je večkrat obravnavalo

predlog vodstva o nadaljnjem začasnem znižanju osnovnih plač. Sprva je bilo predlagano le začasno znižanje plač brez kasnejše povrnitve razlike (s katerim se tako sindikat kot svet delavcev nista strinjala), nato pa je vodstvo pripravilo Pismo o nameri, ki naj bi »nadomestilo« zavezo o povrnitvi razlike v plači v samem dogovoru. Pisma o nameri sindikat ni podpiral, ker le-to ni pravno zavezujoče - gre za t.i. gentlemen's agreement, ki le pove, kaj ima nekdo namen storiti, kar pa še ne pomeni, da bo to dejansko tudi storil. To pa za sindikat ni bilo zadostno zagotovilo, da bo razlika v plači delavcem povrnjena, prav tako pa bi nepopolni dogovor (kljub izdanemu pismu o nameri) pomenil neupoštevanje določb PKP.

Sindikat je vseskozi poudarjal, da se (upošteva je voljo zaposlenih) strinja le in samo z znižanjem plač izvedeno v skladu s PKP in da zahteva po spoštovanju določb PKP ne pomeni nerazumevanja trenutne situacije v družbi, ampak iz-

vajanje ene izmed osnovnih nalog sindikata - zaščite pravic zaposlenih. Ker se delavci niso želeli odreči povrnitvi razlike v plačah, bi bil kakršenkoli dogovor o začasnem znižanju plač mimo določb PKP nemogoč in zato neveljaven. V sindikatu menijo, da delodajalec pristanek zaposlenih na začasno znižanje osnovnih plač jemlje preveč samoumevno in ne kot odločitev, ki jo zaposleni, ob izpolnitvi pogojev iz PKP, lahko ali pa ne sprejmejo, in da so zaposleni s tem, ko so se po dveh letnem obdobju znižanja plač odločili za nadaljevanje ukrepa, izkazali zadostno razumevanje situacije. Zato je sindikat ponovno opozoril delodajalca, da se dogovor o začasnem znižanju osnovnih plač lahko sklene le na način in pod pogoji določenimi s PKP. Na koncu je na delodajalski strani le prevladala ocena, da s sklenitvijo dogovora (pa čeprav s povrnitvijo razlike) še vedno pridobijo več, kot pa če začasno znižanje osnovnih plač sploh ne bi bilo podaljšano.



MOBING – zastrupljevalec delovne klime v podjetju

PРАВNA VARNOST

Resda je bilo o mobingu že dosti napisanega, ker pa je ta pojav, še posebej pogosto prisoten v času gospodarske recesije in ker si ga mnogi še vedno napačno razlagajo, vam v nadaljevanju predstavljamo osnovne orise, ki jih moramo poznati, da lahko neko vedenje oziroma ravnanje označimo kot mobing in sprejmemo ustrezne ukrepe.



Barbara
Filipov

Poimenovanje in opredelitev pojava

Beseda mobing izvira iz angleškega glagola to mob, ki pomeni »planiti na, napasti, lotiti se koga«. Označba nekega ravnanja kot mobing, originalno izhaja iz živalskega sveta, saj je s to besedo avstrijski zoolog Konrad Lorenz označil obnašanje živali ob izločitvi vsiljivca iz skupine. Podobno obnašanje pri ljudeh pa je opazoval švedski psiholog Heinz Leymann med dogajanjem v delovnem okolju.

»Mobing je poslovenjena različica izraza mobbing in skladno s širšim pomenom izvirnika pomeni »napad, naskok na nekoga in njegovo izključitev iz sistema« (v tem pomenu fizično nasilje ni izključeno).¹

Najpogostejše se mobing opisuje kot psihično in čustveno nasilje na delovnem mestu, kot trpinčenje na delovnem mestu ali kot šikaniranje. Nobeden od teh treh opisov pa ne ustreza v celoti definiciji mobinga, ki jo je leta 1993 oblikoval prej omenjeni švedski strokovnjak Leymann in sicer: »Mobbing - konfliktov polna komunikacija na delovnem mestu med sodelavci ali med podrejenimi in nadrejenimi, pri čemer je napadena oseba v podrejenem položaju in izpostavljena sistematičnim in dlje časa trajajočim napadom ene ali več oseb z namenom izrina, izločitve iz organizacije ali sistema«.

Nekoliko bolj kot zgoraj navedena pojmovanja nasilja na delovnem mestu, se je strokovni definiciji približala definicija mobinga/trpinčenja na delovnem mestu v Zakonu o delovnih razmerjih, ki v

6. a členu določa: »Trpinčenje na delovnem mestu je vsako ponavljajoče se ali sistematično, graje vredno ali očitno negativno in žaljivo ravnanje ali vedenje, usmerjeno proti posameznim delavcem na delovnem mestu ali v zvezi z delom«. Ker se je v vsakdanji komunikaciji izraz mobing že dobro »prijel«, ga uporablja tudi večina strokovnjakov (in v nadaljevanju tega članka tudi jaz), čeprav se v pravnih besedilih še vedno govori o trpinčenju na delovnem mestu.

Kaj ni mobing oziroma kaj mobing je?

V vsakdanji praksi pogosto opazamo, da posamezniki določeno neželeno obnašanje označijo kot mobing, čeprav takšno ravnanje morebiti sploh nima značilnosti, ki bi jih »moralo« imeti, da bi ga lahko tako poimenovali. Veliko ljudi namreč napačno meni, da je mobing enkratno dejanje, torej npr. enkratna žalitev, napačna odločitev, enkratna prekomerna obremenitev, ipd.

Bistveni elementi, ki jih, ob upoštevanju definicije mobinga, mora imeti neko škodljivo ravnanje, da ga lahko kvalificiramo kot mobing so: usmerjenost k posamezniku, element ponavljanja, sistematičnost početja in namen izključitve iz skupine. Samo v primeru, da so prisotni naštet elementi, gre za mobing. Problem oziroma neznanost, ki varira od primera do primera, pa je določitev kaj je to ponavljajoče se ravnanje – kolikokrat se mora neko vedenje ponoviti, da bi ga lahko označili kot mobing. Ali je to trikrat na mesec ali je to desetkrat na teden? Kot že rečeno, je odvisno od primera do primera, čeprav velja pravilo oz. bolje priporočilo (zapisano tudi v Leymannovi definiciji), da je ponavljajoče tisto ravnanje, ki se pojavlja 2-3 krat tedensko v obdobju šestih mesecev.

Naj poudarim še to, da prav tako ni mobing vsak konflikt, ki se zgodi v delovnem okolju, saj je prisotnost konfliktov na delovnem mestu nekaj povsem običajnega in vsakdanjega. Bistvena razlika med običajnim konfliktom in konfliktom, ki lahko pelje v mobing je ta, da je pri običajnem

konfliktu le-ta rešljiv, da ne predstavlja napada na posameznika, da se ve kdo je udeležen in da se po rešitvi konflikta ponovno vzpostavi normalen odnos. Po drugi strani pa konflikta, ki pelje v mobing ni moč rešiti, sprva se ne ve kdo ga povzroča, napadena je osebnost posameznika, ki običajno na koncu omaga ali popusti.

Če strnem in poenostavim je mobing ponavljajoče in sistematično škodljivo ravnanje, naperjeno proti posamezniku, ki ga lahko označimo kot »da te ime nekdo na piki« in si želi tvoje izključitve iz skupine ali organizacije.

Pojavne oblike mobinga – vrste ravnanj

Leymann je opredelil 45 različnih dejanj, značilnih za psihično nasilje, ki se kaže kot kričanje, poniževanje, žaljenje, grožnje, zapostavljanje, obrekovanje ipd., in ki jih lahko razdelimo v pet skupin²:

1. Vedenje in ravnanje, ki predstavlja NAPAD ZOPER (SAMO)IZRAŽANJE IN KOMUNICIRANJE napadene osebe – sem se uvrščajo tista dejanja, ki preprečujejo komunikacijo oziroma izražanje žrtve – verbalno nasilje.

2. Vedenje in ravnanje, ki predstavlja NAPAD NA OSEBO KOT SOCIALNO BITJE in ogroža socialne stike žrtve – najhujše oblike ravnanj, ki ima tudi najhujše posledice za žrtve, saj smo socialna bitja, ki za preživetje potrebujemo socialne stike.

3. Vedenje in ravnanje, ki NAPADA OSEBNI UGLED ŽRTVE – s škodljivim ravnanjem se vpliva na ugled žrtve (npr. širjenje lažnih govoric, diskreditacije...)

4. Vedenje in ravnanje, ki predstavlja NAPAD NA KAKOVOST POKLICNEGA ŽIVLJENJA IN ORGANIZACIJSKE VLOGE (delovnega mesta) – prevelika ali premajhna obremenitev žrtve.

5. Vedenje in ravnanje, ki pomeni neposreden NAPAD NA ZDRAVJE ŽRTVE – bodisi je napadeno telesno bodisi duševno zdravje žrtve.

¹ Dr. Daniela Brečko: Recite mobingu ne; Obvladovanje psihičnega in čustvenega nasilja, Planet GV, Ljubljana, 2010, str. 18

² Dr. Daniela Brečko: Recite mobingu ne; Obvladovanje psihičnega in čustvenega nasilja, Planet GV, Ljubljana, 2010, str. 26

Kdo najpogosteje izvaja mobing in kdo je najpogosteje njegova žrtev?

Preden si pogledamo, kdo je najpogostejši napadalec - povzročitelj (mober) in kdo je največkrat njegova tarča - žrtev (mobirani), naj navedem najpogostejše razloge zaradi katerih se mobing sploh pojavi. Na splošno rečeno, sta najpogostejša razloga za nastanek mobinga »pokvarjeno« delovno vzdušje in neustrezna organizacija dela, ki ju lahko povzročijo: zaostrene tržne razmere, zaradi katerih pride do večjega števila odpustitve; avtorski način vodenja, ki je velikokrat povezan s pomanjkljivo in nezadostno komunikacijo v podjetju; izrazita materialna naravnost in hlastanje za dobičkom; nejasno določene in razdeljene odgovornosti; podcenjevanje dela in kompetenc zaposlenih. Prav tako pa k prisotnosti mobinga prispevajo značilnosti žrtev oziroma napadalcev, saj so žrtve mobinga pogostejše starejši oziroma mladi delavci, invalidi, ljudje, ki so pogosto na bolniški in uspešni posamezniki. Med napadalci pa pogostejše najdemo tiste posameznike, ki so nesamozavestni; ki jim je v službi »dolčas«; ki so zaprti vase in zato ne upajo povedati, pogosto pa tudi posamezniki z visokim IQ.

Na splošno so ljudje prepričani, da mobing najpogostejše izvajajo nadrejeni nad podrejeni, vendar temu ni tako, saj so raziskave pokazale, da so sodelavci tisti, ki v veliki večini primerov izvajajo mobing nad svojimi sodelavci. Je pa res, da je mobing nad podrejeni prav tako zelo razširjen in da so v najmanjšem številu primerov napadalci podrejeni delavci. Dejstvo, da so žrtve mobinga najpogostejše posamezniki iz srednje organizacijske ravni najbrž ni presenetljivo, saj so ujeti med nadrejenimi in podrejenimi sodelavci, je pa presenetljivo dejstvo, da je med storilci mobinga skoraj slabe tri četrtine žensk, ki so hkrati največkrat tudi njegove žrtve (dobra polovica).

Vrste mobinga

Mobing se glede na smer delovanja in izvajanja deli na³:

- VERTIKALNI MOBING - nadrejeni nad podrejenim delavcem in obratno,
- HORIZONTALNI MOBING - najpogostejša oblika - med sodelavci,
- ZUNANJI - napadalec prihaja od zunaj - pogost je v šolstvu (napadalci so straši in žrtve učitelji) in v zdravstvu (napadalci so svojci bolnikov in žrtve zdravstveno osebje)

Ob zgoraj naštetih vrstah mobinga, pa ločimo še:

- LAŽNI MOBING - napadalec sebe označi kot žrtev,

- E-MOBING - vdiranje v računalniški sistem žrtve, pošiljanje okuženih datotek, širjenje zasebnih sporočil preko e-pošte in podobno,

V praksi se govori tudi o bullying-u, ki ni vrsta mobinga, saj ne gre za obliko nasilja na delovnem mestu ampak za t.i. nasilje v šolskih klopih. Podpomenki mobinga, ki predstavljata vertikalni mobing pa sta bossing, ki je neprimerna komunikacija nadrejenega nad podrejenim delavcem in staffing, ki označuje nasilje podrejenih delavcev nad nadrejenimi.

Posledice mobinga

Menim, da je pri mobingu ključno to, da ga skušamo v največji možni meri preprečiti oziroma se naučiti ga vsaj prepoznati/zaznati, da se lahko čim prej ukrepa. Posledice mobinga so namreč katastrofalne tako za posameznika in podjetje kot družbo nasploh. Lahko rečemo, da zaradi mobinga izgublamo vsi:

a) žrtvi povzroči resne zdravstvene težave, tako psihične in vedenjske kot telesne. Napadena oseba vse težje opravlja svoje delo, umika se v samoto in trpi tako v službi kot v domačem okolju. Njen socialno ekonomski položaj in položaj njene družine se lahko zaradi daljše odsotnosti z dela zaradi bolezni in celo morebitne izgube zaposlitve bistveno poslabša,

b) v podjetju - pri delodajalcu se medsebojni odnosi krhajo, ustvarja se neuspodbudno delovno okolje in zaradi tega se hkrati večja nezadovoljstvo zaposlenih in manjša njihova učinkovitost. To pa nikakor ni dobro za poslovanje družbe, saj nastaja nepopravljiva škoda, povečata se fluk-

tuacija zaposlenih in usposabljanje novih delavcev ter izgubljanje ugleda podjetja,

c) družba: zaradi mobinga in drugih oblik nadlegovanja se povečata absentizem in uveljavljanje pravic iz naslova invalidsko-pokojninskega zavarovanja. S tem se povečajo stroški za socialno varnost državljanov. Mobing torej ustvarja »bolno« družbeno okolje.

Pravna ureditev in ukrepi za preprečevanje mobinga

Mobing je v Sloveniji na takšen ali drugačen način reguliran v 11 zakonih oziroma predpisih (od Ustave RS do Zakona o delovnih razmerjih, Kazenskega zakonika ter drugih zakonov). Pravne podlage obstajajo, vendar pa je sodna praksa na tem področju zaenkrat še vedno skromna.

Glede na to, da je zagotavljanje varnega in zdravega delovnega okolja obveznost delodajalca, bi moral nuditi pomoč in svetovanje tudi v primeru psihičnega nasilja na delovnem mestu. Zato je vsekakor priporočljivo, da se v ta namen pristopi v postavitve celovitega sistema antimobinga, pri izgradnji katerega naj bi sodelovali tudi predstavniki zaposlenih (sindikati in sveti delavcev).

Ker živimo v času, ko tempo življenja in dela narekuje izrazita gonja za materialnim, ko se pozablja na vrednote in pomen pristnih medsebojnih odnosov, se s tekmovalnostjo in brezosebnostjo zastruplja tudi delovno okolje, to pa žal ustvarja idealne pogoje za razmah mobinga in drugih oblik škodljivega ravnanja ter obnašanja. Zato bi bilo koristno, da delodajalci (lahko tudi na pobudo sindikatov in svetov delavcev) začnejo izvajati vsaj kakšnega izmed ukrepov za preprečevanje mobinga: seznanjanje zaposlenih o psihičnem nasilju in njegovih posledicah, pravočasno reševanje konfliktov, oblikovanje jasnih pričakovanj in zahtev glede posameznih delovnih nalog, redno komuniciranje z zaposlenimi ter prijavljanje in reševanje primerov psihičnega nasilja.

Prepričana sem, da nam lahko s skupnimi močmi, združenimi na delodajalski in delavski strani, uspe zadržati oziroma ponovno vzpostaviti zdravo in varno delovno okolje za vsakogar izmed nas.

³ Dr. Daniela Brečko: Recite mobingu ne; Obvladovanje psihičnega in čustvenega nasilja, Planet GV, Ljubljana, 2010, str. 49

Poračun stroškov za prehrano kot novoletni prejemek

Ob koncu leta vsi zaposleni pričakujemo, da nam bo delodajalec izplačal določen dohodek poleg plače, ker smo vse leto uspešno in trdo delali. Kako se ta dohodek imenuje, ni pomembno. Lahko je to trinajsta plača, božičnica, poračun nečesa ali dohodek zaradi uspešnega poslovanja družbe.

Jasna Erman

Že takoj zatem pa se vprašamo, koliko bomo od tega posebnega prejema sploh dobili izplačane, torej ali bomo za to plačali davke in prispevke. Lahko se nam sicer zgodi tudi to, kar se je zgodilo v eni izmed družb, katere zaposleni so dobili ob koncu leta neobdavčen dohodek, davčna uprava pa tega ni razumela tako in je zaposlenim v obnovenem postopku odmerila dohodnino tudi od tega dohodka. Zato morda ne bo odveč naslednje pojasnilo, ko se boste v pogajanjih odločali, kje (v kakšnih aktih) in na kakšen način urediti določene prejeme iz delovnega razmerja.

Pojasnilo DURS, št. 4210-200/2010 z dne 13. 1. 2011

V tem pojasnilu obravnavamo vprašanje glede davčne obravnave poračuna povračila stroškov za prehrano, ki ga delodajalec izplača svojim delavcem ob koncu leta. Pri tem delodajalec svojim delavcem tekoče izplačuje povračilo stroškov za prehrano v znesku, ki je določen v panožni kolektivni pogodbi oziroma jim dnevno zagotavlja topli obrok določene vrednosti, razliko do višine neobdavčenega zneska po 2. členu Uredbe o davčni obravnavi povračil stroškov in drugih dohodkov iz delovnega razmerja (Uradni list RS, št. 140/06, 76/08; v nadaljnjem besedilu: Uredba), pa jim izplača ob koncu leta.

Davčna uprava v zvezi z obravnavanim vprašanjem pojasnjuje naslednje:

V 35. členu Zakona o dohodnini – ZDoh-2 (Uradni list RS, št. 51/2010 - UPB6 in 106/2010) je določeno pravilo vključevanja vseh izplačil v zvezi z delovnim razmerjem v dohodek iz delovnega razmerja po tem zakonu. Po 36. členu ZDoh-2 se v dohodek iz delovnega razmerja vključuje vsako izplačilo in boniteto, ki sta povezana z zaposlitvijo. V 44. členu ZDoh-2 pa je za določena povračila stroškov v zvezi z delom ter določene prejeme iz delovnega razmerja določeno, da se ne všttevajo v davčno osnovo dohodka iz delovnega razmerja, pri čemer so pri posameznih povračilih in prejemkih določeni pogoji in višine, do katerih se ti ne všttevajo v davčno osnovo.

Za povračila stroškov prehrane je v 44. členu ZDoh-2 določeno, da se v davčno osnovo ne

všttevajo do višine, ki jo določi vlada. Neobdavčen znesek teh povračil je določen v 2. členu Uredbe. Po tej določbi se povračilo stroškov za prehrano med delom ne všteva v davčno osnovo dohodka iz delovnega razmerja, za vsak dan, ko je delojemalec na delu prisoten štiri ure ali več, do višine 6,12 eura. Če je delojemalec na delu prisoten deset ur ali več, se za ta dan, poleg prej navedenega zneska povračila stroškov za prehrano med delom, v davčno osnovo dohodka iz delovnega razmerja ne všteva povračilo stroškov za prehrano med delom, do višine 0,76 eura za vsako dopolnjeno uro prisotnosti na delu po osmih urah prisotnosti na delu.

Pri davčni obravnavi dohodka je treba izhajati iz enega od osnovnih načel davčnega postopka, ki je določeno v drugem odstavku 5. člena Zakona o davčnem postopku – ZDavP-2 (Uradni list RS, št. 117/06 s sprem.). Skladno s to določbo se predmet obdavčitve in okoliščine ter dejstva, ki so bistveni za obdavčenje, vrednotijo po svoji gospodarski (ekonomski) vsebini in se v tem okviru, upoštevajo tretji odstavek 74. člena ZDavP-2, tudi presodi, ali gre morda za navidezne pravne posle. To pomeni, da je treba tudi poračun povračila stroškov prehrane, ki ga v višini razlike med višino neobdavčenega zneska po Uredbi in zneska po kolektivni pogodbi, ki se delavcu tekoče izplačuje, delodajalec izplača ob koncu leta, obravnavati po njegovi dejanski gospodarski (ekonomski) vsebini.

Pri vsebinski opredelitvi povračila stroška prehrane med delom je treba izhajati iz 130. člena Zakona o delovnih razmerjih – ZDR (Uradni list RS, št. 42/02 s sprem.), s katerim je določena pravica delavca do povračila določenih materialnih stroškov (tudi stroškov prehrane), ki mu nastanejo v zvezi z opravljanjem dela. ZDR določa pravico, ne določa pa obsega oziroma višine povračila stroškov, kar prepušča ureditvi v kolektivni pogodbi s splošno veljavo oziroma izvršilnemu predpisu, če višina ni določena s kolektivno pogodbo s splošno veljavnostjo.

Izhajajoč iz navedene ureditve v ZDR lahko določimo naravo dohodka v obliki povračila stroškov prehrane med delom oziroma kriterije, na podlagi katerih je mogoče presojati ali gre po ekonomski vsebini za to vrsto dohodka:

- pravica do povračila stroškov prehrane med

delom je lahko pogojena samo z dejanskim nastankom stroškov prehrane, torej s prisotnostjo na delu, kar pomeni, da navedena pravica ne more biti, niti delno, pogojena s kakšnim drugim pogojem, npr. uspešnost poslovanja ali likvidnost,

- stroški prehrane v zvezi z delom delavcu nastanejo vsak dan, ko je na delu, zato je v skladu z namenom pravice do povračila stroškov prehrane med delom bistveno, da je temu prilagojena tudi dinamika izplačevanja,

- višina pravice mora biti določena s kolektivno pogodbo s splošno veljavnostjo oziroma izvršilnim predpisom ali tudi s kolektivno pogodbo na ravni podjetja, aktom delodajalca oziroma pogodbo o zaposlitvi.

Glede na navedeno, zgolj formalno dokazovanje preko ureditve v delovno pravni akti delodajalca, da gre za povračilo stroškov prehrane med delom, ne zadostuje za odločitev, ali se prejemek tudi z davčnega vidika lahko obravnava kot povračilo stroškov prehrane med delom.

Če je pri presoji ekonomske vsebine obravnavanega prejema ugotovljeno, da kljub formalni pravni ureditvi glede vrste dohodka in načina njegovega izplačila v aktih delodajalca, po vsebini ne gre za povračilo stroškov za prehrano med delom, temveč za drug prejemek iz delovnega razmerja (npr. novoletna nagrada), je treba od tega prejema v celoti obračunati in plačati akontacijo dohodnine ter obvezne prispevke za socialno varnost.

Vir: Ministrstvo za finance, DURS

INFORMACIJE so glasilo, ki ga izdaja Svet gorenjskih sindikatov

Glavni in odgovorni urednik:
mag. Rajko Bakovnik

Uredništvo: 04 23 19 800
www.gorenjski-sindikati.si

Tisk in grafična postavitve:
CC consulting center, d.o.o.
www.cc-cc.si

KER NIKOLI NE VEŠ.



Novo zdravstveno zavarovanje za **TEŽKE BOLEZNI in OPERACIJE**

Novo zavarovanje za **TEŽKE BOLEZNI in OPERACIJE** je **prvo zdravstveno zavarovanje** v Sloveniji, ki vam zagotavlja **takojšnje denarno izplačilo** ob nastanku **težke bolezni**, po opravljeni **operaciji** v bolnišnici ali v primeru **smrti**.

Zavarovanje zagotavlja takojšnje **DENARNO IZPLAČILO**:

- **ob nastanku težkih bolezni:** rak, srčna kap, možganska kap, presaditev določenih notranjih organov, bakterijski meningitis, encefalitis, popolna in trajna odvisnost od tuje pomoči, paraliza, odpoved delovanja ledvic, benigni tumor na možganih, kronično obolenje jeter, kronično obolenje pljuč, embolija pljuč in slepota. Kar **14 težkih bolezni**.
- **po opravljeni operaciji v bolnišnici:** posegi na srčno - žilnem sistemu, na očeh, ušesih, nosu, ustih, žrelu, posegi na dojkah, posegi v dermatologiji. Skupaj kar **99 vrst operacij**.
- ob smrti zavarovanca.

Prednosti zavarovanja **TEŽKE BOLEZNI in OPERACIJE**

- ✓ takojšnje **denarno izplačilo** ob najtežjih zdravstvenih dogodkih v življenju,
- ✓ sami se lahko odločite, kako boste porabili denarno izplačilo,
- ✓ edino zavarovanje, ki nudi finančno varnost tudi v primeru večine operacij v bolnišnici,
- ✓ samostojno zavarovanje za težke bolezni v Sloveniji, ki ni vezano na življenjsko zavarovanje,
- ✓ brezplačna ZDRAVSTVENA ASISTENCA AS.

Želite ponudbo?
Kliknite na www.zdravje-as.si

PE Kranj, Kidričeva c. 2, Kranj
T: 04 28 170 00, F: 04 28 170 10

AdriaticSlovenica **as**
Zavarovalna družba d.d. • Članica Skupine KD Group

Regres v elektroindustriji

Svet gorenjskih sindikatov se aktivno pogaja pri spremembah KP dejavnosti elektroindustrije.

Nežka Bozovičar

V lanskem letu so se začela pogajanja na pobudo sindikalne strani. Predlagane spremembe so kar obsežne. Sindikalnim predlogom so se pridružili še delodajalski predlogi po nekaterih spremembah.

Veliko predlaganih sprememb gre v smeri urejanja problematike diskriminacije, trpinčenja, spolnega in drugega nadlegovanja in ustrahovanja na delovnem mestu. Gre za izjemno pomembno problematiko, ki se je sindikati in delodajalci vedno bolj zavedamo. Nadvse pomembno je, da delodajalci naredijo vse potrebno v smeri preprečevanja takih ravnanj znotraj podjetja. Da bi se ti cilji uresničili, je potrebno sprejeti ustrezne akte, oblikovati ustrezne neodvisne organe, komisije ali odbore, ki bi tovrstno problematiko obravnavali in reševali na nivoju podjetja. Izkušnje kažejo, da sprejetje aktov na tem področju že samo po sebi bistveno zniža stopnjo diskriminacije ali trpinčenja na delovnem mestu. Po našem mnenju so to izjemno pomembna vprašanja, ki se jih je potrebno lotiti z vso skrbnostjo.

Pomembne dopolnitve, ki jih predlagajo sindikati so še skrb za uresničevanje pravic agencijskih delavcev in ureditev ter spremljanje politike oblik negotovega zaposlovanja, lažje usklajevanje delovnih in družinskih obveznosti, dopolnitev določb o izobraževanju in še nekatere druge. Predvsem glede pravic agencijskih delavcev se pojavlja vrsta vprašanj. Pravice iz dela so tiste, za katere se uporablja kolektivna pogodba veljavna pri uporabniku. Po mojem mnenju so to vse pravice iz kolektivne pogodbe uporabnika, saj se popolnoma vse nanašajo na delo pri uporabniku. Zakon pa govori o pravicah iz dela in ne o pravicah iz delovnega razmerja ravno zato, ker ima agencijski delavec delovno razmerje sklenjeno z agencijo in ne z uporabnikom, dela pa pri uporabniku.

Sindikalna stran pa je pripravila tudi predlog tarifne priloge za naslednje leto. Zaradi aktualnosti smo iz celotnega sklopa tarifne priloge izvzeli regres in se dogovorili o višini za leto 2011. Izhodiščna vrednost za izračun regresa za leto 2011 je bila dogovorjena že v dodatku številka 6 iz leta 2010 in sicer v višini 726,00 EUR. Na tej podlagi, ob upoštevanju rasti cen življenjskih potrebščin v lanskem letu in ob upoštevanju še vedno trajajočih kriznih razmer za nekatere dele te panoge, je bil soglasno sprejet najnižji znesek regresa za letni dopust za leto 2011 v višini 770,00 EUR. Hkrati je določena tudi izhodiščna vrednost za izračun regresa za naslednje leto.

O ostalih določbah iz tarifne priloge se bomo pogovarjali po uskladitvi preostalega normativnega dela kolektivne pogodbe. Vse dogovorjene spremembe bodo objavljene hkrati, po koncu pogajanj, zato aktivnosti v tej smeri še ne potekajo. Delodajalcem iz te panoge pa svetujemo, v kolikor se bodo odločili za izplačilo regresa že pred objavo dogovorjenega zneska v Uradnem listu, da upoštevajo, že dogovorjen minimalni znesek.

INFORMACIJE

SINDIKALNA LISTA APRIL 2011

	Zasebni sektor ¹⁾	Javni sektor ²⁾
1. DNEVNICE		
- cela dnevница (nad 12 do vklj. 24 ur odsotnosti)	odvisno od KP dej. ali podj. KP	21,39
- Uredba	21,39	21,39
- polovična dnevница (nad 8 do 12 ur odsotnosti)	odvisno od KP dej. ali podj. KP	10,68
- Uredba	10,68	10,68
- znižana dnevница (od 6 do 8 ur odsotnosti)	odvisno od KP dej. ali podj. KP	7,45
- Uredba	7,45	7,45
2. KILOMETRINA (v primeru lastnega prevoza)		
(od 05.04.2011 - cena 1,292 €)	odvisno od KP dej. ali podj. KP	0,39
- Uredba	0,37	0,37
3. PREVOZ NA DELO IN Z DELA		
* povračilo stroškov javnega prevoza	odvisno od KP dej. ali podj. KP	100% javnega prevoza
- Uredba	stroški javnega prevoza	stroški javnega prevoza
* če javni prevoz ni mogoč:		15% cene 95-inkl. - benzina
(od 05.04.2011 - cena 1,292 €)	odvisno od KP dej. ali podj. KP	0,19
- Uredba	0,18	0,18
4. LOČENO ŽIVLJENJE		
- stanovanje	odvisno od KP dejavnosti ali podjetniške KP	140,54
- prehrana		171,77
- Uredba	334,00	334,00
5. PRENOČIŠČE		
Povračilo stroškov prenočevanja do višine zneska po predloženem računu, ki ga odobri delodajalec.		
6. REGRES ZA PREHRANO		
	odvisno od KP dej. ali podj. KP	3,73
		(01-12-2011)
- Uredba (na delovni dan)	6,12	6,12
Za vsako dopolnjeno uro po polnem delovnem času	odvisno od KP dejavnosti ali podjetniške KP	
- Uredba	za vsako dopolnjeno uro trajajo 10 min ali več	0,76
7. TERENSKI DODATEK		
	odvisno od KP dejavnosti ali podjetniške KP	4,49
- Uredba	4,49	4,49
8. JUBILEJNE NAGRADE		
- za 10 let	odvisno od KP dejavnosti ali podjetniške KP	288,76
- Uredba	460,00	460,00
- za 20 let	odvisno od KP dejavnosti ali podjetniške KP	433,13
- Uredba	689,00	689,00
- za 30 let	odvisno od KP dejavnosti ali podjetniške KP	577,51
- 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	4.489,05 evr. ³⁾
- Uredba	do 4.063,00	do 4.063,00
10. SOLIDARNOSTNA POMOČ		
- ob smrti delavca ali ožjega družinskega člana	odvisno od KP dejavnosti ali podjetniške KP	577,51
- Uredba	do 3.443,00	do 3.443,00
- težja invalidnost, daljša bolezen, elementarna nesreča, požar	odvisno od KP dejavnosti ali podjetniške KP	577,51
- Uredba	do 1.252,00	do 1.252,00
11. MINIMALNA PLAČA (od 01.01.2011)		
	748,10	748,10
znižana	698,27	698,27
		(izplačana v aprilu)
12. ZAJAMČENA PLAČA (od 01.08.2006)		
	237,73	237,73
13. REGRES ZA LETNI DOPUST⁴⁾		
	748,10	692,00
- podjetja z izgubo v preteklem letu: najmanj min. plač	748,10	-
- Uredba	-	-

¹⁾ Šteje se za znesek v zasebnem sektorju je odvisno od KP dejavnosti ali podjetniške KP

²⁾ Ustanovljeno je Zakon o višini povračila stroškov v zvezi z delom in nekaterih drugih prejemkov (Uradni list RS št. 97/9-98, 48/01, 5/08, 19/98, 24/08, 67/98, 71/08, 5/2011)

³⁾ Zneski po Uradbi o določanju Uradbi o višini povračila stroškov v zvezi z delom in drugih prejemkov, ki se ne vsebujejo v davčno osnovo (Uradni list RS št. 76/08)

⁴⁾ Izvirno tri plače delavca, če je to zanj togost

⁵⁾ Regres za letni dopust bo v letu 2011 znižal v javnem sektorju 692,00€, 111,89, 2010/9. V zasebnem sektorju bo najmanj vsaj na minimalne plače 748,10€.

Pravice in ugodnosti, ki jih nudi Svet gorenjskih sindikatov

V Svetu gorenjskih sindikatov, kot samostojni območni sindikalni organizaciji, povezani v Zvezo reprezentativnih sindikatov Slovenije, 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 bogatih pogajalskih izkušnjah. Pri svojem delovanju smo povsem samostojni in neodvisni od države, delodajalcev in 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 v podjetjih
- Zastopamo interese članov na panožnem in državnem nivoju
- Dajemo pobude, predloge in zahteve delodajalcem
- 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 o novostih in posebnostih na delovnopravnem področju: preko elektronske pošte, rednih pisnih informacij, lastnega časopisa in lastne spletne strani <http://www.gorenjski-sindikati.si/>
- Izobražujemo in usposabljammo za sindikalno delo ter spodbujamo vseživljenjsko učenje

Ob visoko razviti primarni sindikalni zaščitniški funkciji imamo v Svetu gorenjskih sindikatov dobro razvite tudi dopolnilne dejavnosti in poseben Sindikalni sklad, s katerimi zagotavljamo svojim članom vedno dobrodošlo ekonomske ugodnosti. V nadaljevanju predstavljamo samo nekaj najpomembnejših ugodnosti, brezplačnih storitev, popustov in cenejših nakupov ter ugodnega obročnega odplačevanja, ki jih zagotavljamo svojim članom.



Sindikalni sklad pri SGS tudi v letu 2011 nadaljuje z akcijo preventivnega okrevanja za svoje člane. Za leto 2011 je razpisal 95 udeležencev preventivnega okrevanja. Prednost pri izboru bodo 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 2011, 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 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 namenskim kreditom, pri katerem sindikalni sklad prispeva 2 % obrestne mere in plača zavarovanje kredita. Podrobne informacije in naročilnico dobite pri svojem predsedniku sindikata.

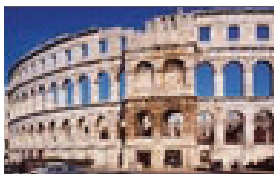


LETOVANJE IN UGODNOSTI V TA KOMPAS

Svet gorenjskih sindikatov je skupaj s sindikalnim skladom podpisal pogodbo o poslovnem sodelovanju s turistično agencijo Kompas.

Naj povemo, da TA Kompas v izbor ponuja turistične programe več kot 90 domačih in tujih turističnih agencij in podjetij, in ne glede na vaš izbor programa katere koli agencije, vam pripadajo navedeni popusti.

Vsem članom sindikalnega sklada enkrat letno pripada 32 EUR popusta pri letovanju, ki traja več kot pet dni (napotnico dobite pri predsedniku sindikata). Vsem članom SGS pripada popust v višini 3-6 % pri vsakokratnem letovanju preko TA Kompas. Sindikalni izleti, ki jih sindikati organizirajo preko TA Kompas, so deležni 5 % popusta.



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 zaračunal provizije.

KRATKOROČNI IN DOLGOROČNI KREDITI TER OBČASNE AKCIJE UGODNEJŠIH KREDITOV

Sindikalni sklad pri SGS je podpisal pogodbo o poslovnem sodelovanju s Hranilnico Lon za leto 2011. V februarju so bili znani kreditni pogoji za pridobitev ugodnih kreditov in morebitne akcije ugodnih kreditov za leto 2011. O pogojih in načinu pridobitve kreditov za posameznika so bili predsedniki sindikatov pisno obveščeni. Za članice sindikalnega sklada pri SGS pa so že pripravljene kvote kreditov za leto 2011. Sindikalni sklad bo za svoje članice v letu 2011 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 evrov 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 okulištnih pripomočkov v optiki Aleš,
- 20% popust v Mega centru v Kranju na storitve za boljše počutje,
- 10% popust v plesni šoli Urška v Kranju,
- 15% popust v čistilnici Šengar,
- 10% - 30% popust pri nakupu avtomobilskih pnevmatik v Todivo, d.o.o.,
- 6% popust pri nakupu PVC oken in vrat ter masivnega vrtnega pohištva v prodajalni DOM3, d.o.o. v Stražišču,
- popusti v termah Snovik, ugoden nakup smučarskih kart...

DELEŽ KREDITOV IN ŠTEVILO ČLANOV PREVENTIVNEGA OKREVANJA ZA LETO 2011

ZAP. ŠT.	NAZIV SINDIKAT PODJETJA	ZNESEK KREDITOV	ŠTEVILO UDELEŽENCEV
1.	DOM OBČANOV	25.400,00	1
2.	DELAVCI SGS	16.000,00	1
3.	OŠ JAKOB ALJAŽ	5.800,00	1
4.	FILTRAUTO	78.400,00	3
5.	EXOTERM KRANJ	24.400,00	1
6.	ELEKTRO GORENJSKE	148.600,00	4
7.	OŠ STANE ŽAGAR	5.400,00	1
8.	GORENJSKI TISK-15%	47.600,00	3
9.	ISKRA RESTAVRACIJA	13.200,00	1
10.	HIDRIA PERLES	86.400,00	4
11.	ISKRA OTC	39.800,00	2
12.	MIS-STIKALA	69.400,00	4
13.	ISKRA ISD(TSD)	71.800,00	4
14.	ISKRA VZDRŽEVANJE	48.200,00	2
15.	LIP BLED-REČICA	65.000,00	4
16.	LJ. MLEKARNA	56.000,00	2
17.	TRIGLAV KONFEKCIJA	29.000,00	2
18.	SUMIDA-15%	40.000,00	3
19.	CREINA MEHANIZACIJA	38.200,00	1
20.	GORENJSKI GLAS	14.400,00	1
21.	VODNOGOSP.PODJ.	35.600,00	1
22.	FILBO	11.600,00	1
23.	TELEKOM	94.400,00	4
24.	ŽITO GORENJKA	4.200,00	1
25.	MARMOR HOTAVLJE	86.200,00	3
26.	GRADBINEC GIP	61.400,00	3
27.	SERVIS STORITVENIH DEJ.	47.400,00	4
28.	DOORS	11.600,00	1
29.	SAVA SGS	69.400,00	3
30.	MERCATOR GORENJSKE	224.000,00	11
31.	GASILSKO REŠ.SLUŽBA	76.800,00	2
32.	GROUP 4	18.400,00	1
33.	SUTURA	5.600,00	1
34.	KOMUNALA KRANJ	85.600,00	3
35.	HIDRIA ROTOMATIKA	21.800,00	1
36.	LIP BLED-BOHINJ	43.200,00	3
37.	EGP ŠKOFJA LOKA-15%	36.200,00	2
38.	BIG BANG	143.600,00	5
SKUPAJ:		2.000.000,00	95

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



37. TRADICIONALNO PRVOMAJSKO SREČANJE – KRANJ, JOŠT 2011

**Na predvečer praznika, v soboto, 30. aprila 2011,
bo na Joštu kresovanje ob 20. uri, zabaval vas bo
ansambel TRIGLAVSKI MUZIKANTJE**

OSREDNJA PRIREDITEV S KULTURNO-ZABAVNIM PROGRAMOM

1.maja

- 10.30 Pihalni orkester Mestne občine Kranj
 - 11.00 prvomajski pozdrav
- 11.05 nagovor predsednika Sveta gorenjskih sindikatov, mag. Rajka Bakovnika
 - 11.20 kulturno zabavni program
- 11.50 narodnozabavni ansambel VESELI SVATJE

V A B L J E N I

Svet gorenjskih sindikatov



**Zapora prometa v času praznovanja na Joštu
Javornik-Još: 30. aprila od 16. do 02. in 1. maja od 06. do 16. ure**