



»MINISTER GREGOR PA NIČ!«

mag. Rajko Bakovnik



Gornji citat smo si sposodili iz znamenitega Levstikovega Martina Krpana. S to povestjo je pisatelj takrat tudi utemeljil osnovna načela svojega literarnega programa, ki je govoril o tem, da naj bi literatura postopno prebujala slovenski narod.

In kaj ima to pravzaprav opraviti z današnjim časom, s sindikati, s slovenskim delavstvom?

Zelo veliko. Najprej že sam lik pravljичnega junaka, ki kaže, da znanje, volja in pogum omogočajo uspešnost in dostojanstvo tudi preprostim ljudem, kar nedvomno lahko krepí optimizem celo v današnjem času. Optimizem ljudi, zaposlenih, delavk in delavcev, ki niso imeli sreče, da bi si »napolnili žepe« pri lastniškem preoblikovanju bivših skupnih družbenih podjetij. Prav v slednjem pa se kaže tudi druga primerjava Levstikove povesti z današnjim časom, ker razkriva sprenevedanje, (ne)hotenje ali celo neznanje vseh in ne samo sedanje Vlade RS, **da zaustavi »podivjani slovenski kapitalizem«**. O čem pravzaprav govorimo?

Medtem ko slovenski delavci delajo veliko težje in več kot pred leti, kar dokazujejo tudi mednarodne študije in so v zadnjem letu plačani precej manj, pri čemer vse preveč zaposlenih prejema nečloveško nizke plače, se na drugi strani dogajajo zelo **inovativna izčrpavanja podjetij**. Z njimi »neodgovorni« lastniki (prav lahko pa bi uporabili še trši izraz) odnašajo iz podjetij vse, kar je še možno prodati, da povečajo svoje bogastvo, za usodo tako izžetih podjetij in usodo zaposlenih pa jim ni mar. Prav v času, ko je večina pozornosti in ogorčenosti najširše slovenske javnosti uprta v velike tajkunske zgodbe (Istrabenz, Pivovarna Laško), se namreč dobro skrito pred očmi javnosti dogajajo še veliko bolj **številne kraje** že tako obubožanih podjetij in delavcev, ki jih pod krinko luknjičave zakonodaje in v povezavi z vplivnimi botri, spretno izvajajo »mali tajkunčki«.

O podobni zgodbi, ki se dogaja na Gorenjskem, pišemo tudi v teh Informacijah. Vse skupaj je potekalo po že preizkušenem scenariju, ko je lastnik, seveda ne sam, pač pa v povezavi s svojimi »sodelavci«, ki jih je



Vir: Martin Krpan; Tone Kralj

nastavil v vodstvo podjetja in njegov nadzorni organ, najprej prodal vse premoženje podjetja (zemljišče, objekte, opremo) in kupnino spretno nakazal na račun drugega svojega podjetja. Kasneje oz. istočasno pa je to premoženje, ki se mu je medtem čez noč povečala vrednost za milijon evrov, vzel nazaj v najem in tako izžeto podjetje obremenil z visoko najemnino. Hkrati je izvedel še prodajo »družinske srebrnine« (delnic podjetja v uspešni banki) ter kupnino spretno nakazal na druge svoje račune. Kljub tako pridobljenim milijonskim zaslužkom (izplenu) pa lastnik, praktično vse letošnje poletje, ni zmožal zagotoviti »borih« tristo tisoč evrov za nakup prepotrebnih surovin za dokončanje proizvodnje, na katero so kupci čakali odprtih rok. In usoda podjetja ter skoraj sedemdeset zaposlenih je bila s tem zapečatena.

Čeprav gre pri konkretni zgodbi za povsem nezakonito izčrpavanje (kraj) podjetja, na kar so bili že pred več kot letom dni s posebno ovadbo obveščeni pristojno državno tožilstvo, takratna vlada, policija in davčna uprava - **»Minister Gregor pa nič!«** (s tem mislimo na Vlado RS). Skratka, v več kot letu dni se ni zganila ali ukrepala nobena pristojna državna institucija, niti Vlada. Ob tako ignorantnem odnosu »države«, pa se bodo podobni že videni scenariji, s katerimi si nekateri lastniki skupaj s svojimi pomočniki in političnimi botri »polnijo žepe« (Gorenjska oblačila, Ibi, Lth, Zvezda, ...), prav gotovo nadaljevali tudi v prihodnje.



Aktualna kriza pa je mnoge tovrstne scenarije in na pogled celo kaotično stanje v našem gospodarstvu dokončno razkrila. In medtem ko se mnogi sprašujejo, ali so samo vlade krive za takšno stanje, ali so krivi tisti menedžerji podjetij (**torej še zdaleč ne vsi**), ki se v preteklosti niso potrudili za dvig produktivnosti in dodane vrednosti, ali so krivi zaposleni, ki prav v krizi neprimerno zaostrejuje svoje zahteve po dvigu plač in izstavljajo račun za vsa dosedanja odrekovanja, še vedno nimamo učinkovitih sistemskih ukrepov, ki bi dokončno preprečili opisano izžemanje podjetij.

Kljub vsemu pa zadnja dogajanja v slovenski družbi, s čimer mislimo na spontane in organizirane sindikalne delavske proteste, stavke in demonstracije, dokazujejo, da je **delavcem enostavno tega dovolj**. Dovolj jim je zniževanja plač, podaljševanja »skrajšanega polnega delovnega časa«, prerazporejanja, ustrahovanja, izsiljevanja, trpinčenja in odpuščanja, ko se po drugi strani, pod krinko takšnih ali drugačnih prevzemov (pri čemer vseh ne mečemo v isti koš), izvaja pravo ropanje podjetij. Delavci so bili doslej pripravljeni na velika odrekovanja, zato da bodo njihova podjetja prežive-

la, da bodo ohranili svoja delovna mesta, da bodo sebi in svojim družinam omogočili dostojno življenje, a ne zato, da si bodo rezultate njihovega dela in znanja nepošteno prilastili nekateri špekulativni lastniki in menedžerji, ki so se enostavno znašli »v pravem času na pravem mestu«. In nekateri sociologi ta sedanja delavska »vrenja« že enačijo z začetkom **novega socialnega gibanja**, ki bo sprožilo širše družbene procese in spremembe nekaterih dosedanjih vrednot, predvsem tistih, ki privilegirajo kapital in lastnino v odnosu na delo in znanje.

Zato ni presenečenje, da **delavci in sindikati** račun za vse to naslavljamo predvsem na državo, na državo od katere upravičeno pričakujemo, da bo z učinkovitimi ukrepi zaščitila nezakonita izčrpavanja podjetij, preprečila neupravičeno razslojevanje slovenske družbe in omogočila enake možnosti za vse. V tem **prebujanju slovenskega delavstva** pa se razkriva tudi prihodnji optimizem.

Srečno in uspešno 2010!

***Kakor utrinki izginjajo leta
v večnosti časa.
Pred nami je novo leto 2010!
Naj bo življenje v njem iskrivo,
dnevi topli in svetli,
poti uspešne,
besede pogumne
in obrazi nasmejani.***

***Prijazne praznike in uspešno
prihajajoče leto
vam želimo***

***Sodelavci
Sveta gorenjskih sindikatov***



»KAKO NAPREJ?«

Predsedstvo Sveta gorenjskih sindikatov je na svoji 6. seji, dne 18. novembra 2009, sprejelo posebna stališča, predloge in ukrepe v zvezi s sedanjo gospodarsko krizo, krizo socialnega dialoga, krizo vrednot in nevzdržnim položajem vedno večjega števila zaposlenih ter njihovih družin. Zaradi aktualnosti jih v celoti objavljamo v nadaljevanju.

V dobrem letu finančne krize in gospodarske recesije, ki je rezultat razvoja sodobne globalne tržne ekonomije z logiko podjetnosti, učinkovitosti, nenehnega zviševanja produktivnosti in brezobzirnega hlaskanja po dobičkih, po drugi strani pa rezultat pohlepa in igralniškega kapitalizma, se je v vsej skrajnosti pokazalo, da največji davek plačujejo prav delo in znanje, človeško dostojanstvo, ekonomska in socialna varnost zaposlenih ter njihovih družin.

Ob tem podatki o slabih poslovnih rezultatih, nelikvidnosti, upadanju naročil, izgubah in nizki dodani vrednosti slovenskega in s tem tudi gorenjskega gospodarstva, s katerimi nas vsakodnevno zasipavajo predvsem menedžerji in njihova stanovska združenja, nikakor ne morejo naleteti na razumevanje pri delavcih, ki kljub nizkim plačam in odpovedovanjem živijo v stalnem strahu pred izgubo dela. In ta strah povečujejo tudi podatki, da se število brezposelnih v Sloveniji že približuje številki sto tisoč, na Gorenjskem pa se je stopnja registrirane brezposelnosti v zadnjem letu skoraj podvojila.

Med delavci iz dneva v dan narašča nezadovoljstvo, tako nad plačami kot nad položajem v podjetjih ter celotni družbi. Hkrati z zniževanjem njihove ekonomske in socialne varnosti, saj jih več deset tisoč s svojim rednim delom ne more pokriti niti minimalnih življenjskih stroškov (po podatkih MDDSZ so bili le-ti v avgustu 2009 562,07 evra), narašča tudi njihova odtujenost, nemoč in celo odvečnost v podjetjih. Postajajo samo še (ne)potreben strošek v poslovnih procesih. Zato ni nenavadno, da celo nekatere resne študije dokazujejo, da so slovenski delavci med najbolj nezadovoljnimi v okviru EU. Medtem ko delajo veliko več in težje kot pred leti, imajo občutek, da jih nihče ne upošteva, da nimajo nikakršnega vpliva, da postajajo le še številke in s tem zgolj »mezdni« (najemni) delavci. Ob

vse bolj nevzdržnih razmerah, ki jih povzročajo nenehne grožnje, pritiski, prerazporejanja, zniževanja že tako nizkih plač, prezgodnja upokojevanja in odpuščanja, po drugi strani pa nerazumna izčrpavanja podjetij, delitev visokih menedžerskih zaslužkov in nepregledni menedžerski odkupi, imajo občutek, da jih ropajo.

Očitno pa nedavni protesti in napovedani pritiski dokazujejo, da imajo delavci enostavno dovolj, ne samo pre nizkih plač, ki ne omogočajo dostojnega preživetja (po podatkih AJPes-a je v avgustu 2009 kar 178 tisoč zaposlenih v Sloveniji prejelo do 600 evrov neto plače, od tega jih je kar 21.056 prejelo minimalno plačo v višini 459 evrov neto – na Gorenjskem 1162 zaposlenih), pač pa tudi vsesplošnega zanemarjanja, poniževanja in razvrednotenja njihove vloge v podjetjih. Zato so upravičeno razočarani in jezni, tako na delodajalce in državo kot tudi na sindikate, čeprav je povsem jasno, da krize nismo zakrivali sindikati. Kljub temu se v Svetu gorenjskih sindikatov zavedamo tudi svoje odgovornosti, predvsem zaradi (nekajkrat očitane) premajhne odločnosti in neizpolnjenih pričakovanj delavcev, kar je v veliki meri posledica krize »socialnega partnerstva«, ki je že več let zgolj formalno in navidežno. V resnici pa delodajalci sindikate in delavce doslej še niso sprejeli za enakovredne partnerje, kar navsezadnje potrjujejo tudi aktualni dogodki.

Na osnovi opisanih razmer - ki jim botrujejo sedanja gospodarska kriza, socialna kriza, kriza socialnega partnerstva, kriza vrednot in vedno bolj negotov položaj množice zaposlenih – smo se v Svetu gorenjskih sindikatov odločili, da slovenski vladi, organizacijam delodajalcev, ekonomsko socialnemu svetu, sindikalnim centralam in vsej slovenski javnosti posredujemo naslednja stališča:

SEDANJE ZAOSTROVANJE SINDIKALNIH ZAHTEV IN UKREPOV

(protesti, javni shodi, stavke, demonstracije)

- 1. Člani SGS se bomo množično udeležili načrtovanega javnega shoda »za dostojne plače in varno starost«, ki bo 28. novembra 2009 v Ljubljani in pri tem podprli predvsem ZAHTEVE PO NUJNEM DVIGU MINIMALNE PLAČE nad prag izračunanih minimalnih življenjskih stroškov in ZAH-**



TEVE PO ODLOGU ZAČETKA IZVRŠEVANJA REFORME POKOJNINSKEGA SISTEMA, najkasneje do izhoda iz krize in izboljšanja sedanjega nevzdržnega položaja zaposlenih.

2. V SGS odločno nasprotujemo enostranskim stavkam (tekmovalnim) sindikatov v posameznih dejavnostih, ki v razmerah sindikalnega pluralizma niso v naprej usklajene z ostalimi sindikati v teh dejavnostih, ker vnašajo zmedo v podjetja, zmanjšujejo ugled sindikalizma, razdvajajo sindikate in delavce ter kljub morebitnim kratkoročnim »zmagam« dolgoročno škodijo skupnim delavskim interesom.
3. Hkrati v SGS nasprotujemo vsem stavkovnim zahtevam, ki bi članom zagotovile nekatere višje pravice oz. ugodnosti (privilegije) v odnosu do nečlanov, kar bi povzročilo (sistemsko) neenakopravnost zaposlenih v Sloveniji. Ob tem smo prepričani, da takšni ukrepi ne bi povečali števila članstva, kar nenazadnje dokazujejo tudi dosedanje izkušnje.

NUJNE SPREMEMBE V STRATEGIJI SINDIKATOV

(od preozke usmerjenosti zgolj v boj za plače in ohranjanje obstoječih delovnopравnih pravic delavcev - kar je sicer pomembno, a ne dovolj za preseganje »mezdnega« položaja delavcev - do spreminjanja sistemskega položaja delavcev, s čimer bodo postali enakovredni lastnikom finančnega kapitala)

1. V SGS smo prepričani, da je na današnji stopnji družbenega razvoja v Sloveniji nujno potrebno pospešiti razvoj EKONOMSKE DEMOKRACIJE (za ekonomsko učinkovitejšo in socialno pravičnejšo družbo), tudi s spreminjanjem vrednot in dosedanjih lastninskih razmerij - v smislu krepitev vloge dela in znanja v odnosu do finančnega kapitala podjetij - zato se bomo zavzemali:
 - za partnersko sodelovanje delavcev pri upravljanju podjetij,
 - za obvezno delavsko udeležbo pri dobičkih in
 - za pomembnejše delavsko (so)lastništvo podjetij.
2. V tej zvezi podpiramo čimprejšnji sprejem prenovljenega oz. novega ZAKONA O UDELEŽBI DELAVCEV PRI DOBIČKU, ki bi uvedel obvezno udeležbo delavcev pri dobičku in drugih poslovnih rezultatih - v višini 1/3 ustvarjenega čistega dobička podjetja.
3. Hkrati podpiramo sprejem posebnega ZAKONA O NOTRANJEM LASTNIŠTVU ZAPOSLENIH (če ta problematika ne bo urejena že v okviru zakona o udeležbi delavcev pri dobičku), s čimer bi spodbudili razvoj širšega notranjega lastništva zaposlenih in preprečili morebitne nadaljnje SPORNE menedžerske prevzeme, ki izčrpavajo podjetja.
4. Glede na dejstvo, da je pri nas velik del nekdanjega družbenega premoženja še vedno v rokah države (neposredno z državnim lastništvom nekatereh podjetij in/ali posredno preko obeh paradržavnih skladov: KAD in SOD), zahtevamo SPRE-

JEM UČINKOVITIH SISTEMSKIH UKREPOV, s katerimi bi preprečili prodajo nestrateškim partnerjem oz. špekulativnim lastnikom (možna pa bi bila prodaja »notranjim prevzemnikom« v primeru, da so bili k sodelovanju pri ustanovitvi ali dokapitalizaciji prevzemne družbe pod enakimi pogoji in brez vnaprejšnje določitve višine možnih deležev povabljeni prav vsi zaposleni ciljne družbe, ne samo izbrani krog »ključnih kadrov«), ki zgolj izčrpavajo podjetja in zanemarjajo njihov dolgoročni razvoj (npr.: IBI d.d. in ZVEZDA d.d. iz Kranja).

ZA UČINKOVITEJŠI SINDIKALIZEM

(prenova ESS, nova delavska zbornica, spremembe in dopolnitve zakona o reprezentativnosti sindikatov)

1. V SGS se zavzemamo za novo opredelitev vloge Ekonomsko-socialnega sveta kot najvišjega posvetovalnega organa socialnega partnerstva v državi in razširitev njegove sestave - najmanj še s sedanjimi organizacijskimi oblikami povezovanja voljenih predstavništev zaposlenih ter reprezentativnimi predstavniki mladih in upokoencev.
2. Na vlado in ostale reprezentativne sindikate naslavljamo pobudo za ustanovitev DELAVSKE ZBORNICE, ki bi po zgledu dobre tuje prakse tudi pri nas omogočila enakopravnejši socialni dialog in s tem večjo ekonomsko ter pravno varnost zaposlenih.
3. Hkrati predlagamo tudi SPREMEMBE IN DOPOLNITVE ZAKONA O REPREZENTATIVNOSTI SINDIKATOV, ki bi na novo določil pogoje za reprezentativnost in ob upoštevanju sindikalnega pluralizma na novo opredelil posebne koordinacije (svete, konference...), kot obvezne skupne posvetovalne organe reprezentativnih sindikatov na vseh ravneh njihovega delovanja, kar bi spodbudilo večjo povezanost, sodelovanje in večjo učinkovitost sindikatov.
4. Vladi predlagamo, da sindikalno članarino ponovno uvrsti med davčne olajšave posameznikov.

UKREPI ZA IZBOLJŠANJE DELOVANJA SGS IN NJEGOVIH ČLANIC – SINDIKATOV V PODJETJIH

(organizacijski, vsebinski, metode in način delovanja)

Kriza in nezadovoljstvo članstva sta nedvomno dovolj jasni opozorili, da je cenjena samo sindikalna učinkovitost (v pogajanjih za plače in pravno varnost ter vpliv zaposlenih na delo, vodenje in razvoj podjetij...). Hkrati se je pokazalo, da vseh problemov ni možno reševati samo neposredno v podjetjih, pač pa je potrebna drugačna organiziranost, povezanost, solidarnost oz. združevanje strokovnih, kadrovskih in akcijskih sposobnosti sindikatov do najvišjega državnega nivoja (nekateri stvari je namreč možno izpogajati samo na nivoju dejavnosti ali v ESS). In nenazadnje, pokazala se je tudi nujnost stalnega in neposrednega komuniciranja z najširšim članstvom.



1. Opisane razmere narekujejo tudi zahteven organizacijski izziv za SGS, da skupaj s partnerji pospešeno nadaljujemo postopke za ustanovitev nove Zveze reprezentativnih sindikatov Slovenije, čeprav smo največja in strokovno najmočnejša regijska organizacija, z reprezentativnostjo v elektro-kovinski in trgovinski dejavnosti (odkoder prihaja večina našega članstva), s čimer bomo pridobili najvišjo reprezentativnost in vpliv na sprejemanje delovnopravne ter socialne zakonodaje. Realne možnosti za realizacijo tega projekta so v začetku prihodnjega leta.
2. Glede na dobre tuje prakse, ki dokazujejo, da so najbolj razvite in najbolj stabilne tiste družbe, ki premorejo močna sindikalna gibanja, bomo v prihodnje okrepili izobraževanje in usposabljanje vseh sindikalnih zaupnikov in funkcionarjev naših članic, za učinkovitejšo sindikalno aktivnost.
3. V podjetjih (članicah SGS) bomo spodbujali takšne organizacijske oblike (projektne skupine, odbori, sekcije, konference...), ki bodo še bolj približali sindikalno dejavnost vsem interesnim skupinam članstva in hkrati omogočale potrebno sodelovanje (koordinacijo) vseh reprezentativnih sindikatov v podjetju.
4. Hkrati s tem bomo članice spodbujali k povečanju števila sindikalnih zaupnikov (najmanj eden v vsaki organizacijski enoti) in jim pomagali okrepiti sedanje Izvršne odbore s člani, ki bodo zastopali posamezne interesne oz. poklicne skupine ter jih usmerjali, da vse najpomembnejše odločitve prenesajo na zборе članstva.
5. Na vsebinskem področju bomo članice usmerjali v razvijanje pravega socialnega dialoga v podjetjih, kar pomeni, da ne bo v ospredju samo problematika cene in pogojev dela, pač pa tudi druga poslovna problematika (stroški, proizvodnja, prodaja, vodenje, razvoj, zaposlovanje...).
6. Pri vseh članicah bomo dosledno vztrajali pri izvajanju posebnega akcijskega programa za razvoj sodelovanja med sindikati in sveti delavcev (sprejetega na Predsedstvu SGS že 7. 6. 2004), s čimer bomo članstvu in zaposlenim omogočili možnosti za sodelovanje pri upravljanju podjetij.
7. V okviru koncepta vseživljenjskega učenja bomo vsem zainteresiranim članicam nudili vso potrebno strokovno pomoč pri organiziranju in izvajanju različnih programov izobraževanj članstva, s čimer se povečuje njihovo znanje, samostojnost, samozavest in s tem tudi njihova zaposljivost.
8. Na področju metod in načina delovanja bomo vse članice spodbujali in usmerjali k krepitvi notranjega dialoga v podjetjih, tako s člani, menedžmentom kot z ostalimi sodelavci, pri čemer bomo dajali prednost vsestranskemu komuniciranju (pred informiranjem) in predhodnemu pridobivanju mandata za najpomembnejše odločitve – na zborih članov ali z osebnim izjavljanjem.

Paket dobrodošlice

za člane Sveta gorenjskih sindikatov

- **brezplačna** BA Maestro kartica
- **brezplačni** dvigi gotovine na vseh bančnih avtomatih po Sloveniji in v državah Evropske monetarne unije
- **dovoljeno negativno stanje** (prekoračitev stanja) na osebнем računu v višini 125 EUR
- **brezplačno** pristopnino na elektronsko banko eLON
- **brezplačno** poravnavanje obveznosti preko trajnih nalogov in direktnih bremenitev brez nadomestila
- **brezplačno** vodenje računa (prvo leto)
- 10 položnic **brez plačila provizije**
- **dodatek 0,10 odstotne točke k obrestni meri pri sklenitvi enega novega depozita**

Novim komitentom ob otvoritvi osebnega računa podarimo posebno darilo.



V letu 2010 vam želimo veliko sreče in uspehov!

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

S Svetom gorenjskih sindikatov uspešno sodelujemo že 15 let.



HRANILNICA LON

Bančništvo na Ljubezniv Oseben Način

ZVEZDA – ZGODBA O USPEHU, ZGODBA TRANZICIJE IN ZGODBA RESNICE

Janez Podgorelec

V spodnjem prispevku namenoma v celoti objavljamo izpoved, ogorčenje in hkrati tudi razočaranje sindikalnega sodelavca v podjetju Zvezda d.d. iz Kranja, ki je po več kot tridesetih letih dela spoznal, da so se vse sanje, upanje in zaupanje v slovensko pravičnost razblinili tisti hip, ko so jim pred očmi in ob brezbriznem odnosu države, okradli »njihovo« Zvezdo.

Glavni in odgovorni urednik



Zgodba ljudi, ki so v tovarni vso svojo delovno dobo. Ljudi, ki so v tovarno prišli rosno mladi in kot trenutno kaže, bodo oz. bomo odšli zgarani in brez vsega. Zgodba, ki je posledica preteklih dejanj dveh nepravih ljudi, ki sta se v pravem trenutku znašla na pravem mestu. Čas tranzicije, pač.

Zgodba gospoda, ki naj bi podjetje vodil uspešno. Po končanem lastninjenju pa zgodba človeka, ki mu ni uspelo prepričati zaposlenih, da bi v družbo pooblaščenko vložili svoje certifikate. Nismo mu zaupali. Danes trdi, da bi bila tovarna v lasti zaposlenih, če bi družba pooblaščenka uspela. Ja, če ne bi bilo zgodbe...

Zgodba gospe, ki je zadnjih petnajst let presedela na dveh stoli. Kot upokojenka. Kot vodja službe. Z veliko močjo odločanja. Zgodba obdobja velikih kadrovskih manipulacij. Nihče, ki je bil dolgo v tovarni, ni bil dober za kakršno koli prosto vodenje delovno mesto, razen za mesto, ki ga je zasedal. Prihodi ljudi od zunaj, ki so ali pa niso izpolnili njunih pričakovanj. Nekateri so se uprli in odšli, nekateri prilagodili.

To je zgodba iskanja strateških partnerjev s figo v žepu. Obdobja parkiranja delnic. To ni bilo poceni. Zgodba obdobja prevar pri plačah. Obdobja, ko smo v tovarno z veliko mero poguma pripeljali strokovnjake od zunaj, ki so nam razkrili, kako nas varajo pri plačah. Nikoli nam niso vrnili tistega, kar so nam veliko let jemali. V tovarno so prihajale inšpekcije. V direktorjevi pisarni so se krohotali in pili kavo. Tako je bilo in verjetno bo.

Tudi delavci smo del te zgodbe. Sprli so nas med seboj. Vseeno. Želeli smo spremembe, novo upanje, nove programe,

nove ljudi na vrhu... Prvo upanje pa je prišlo nekje v letu 2005. Pojavil se je nov partner. Ustanovili naj bi novo podjetje – d.o.o., v katerega bi prezaposlili vse delavce. Brez premoženja. Partner naj bi vlagal samo v d.o.o. Zakaj ne v d.d.? So se bali kontrole, dodatne revizije vlagatelja? To je bil trenutek, ko smo končno poenotili stališča in se družno uprli. In nič ni bilo z d.o.o.

Prišel je december 2007 in nova ekipa, sestavljena iz ljudi, ki so izžarevali pozitivno energijo. Iz tovarne naj bi naredili raj, razvojno tovarno, v kateri bodo vsi zadovoljni. Plačo naj bi dvignili nad kolektivno pogodbo. V tovarno naj bi pripeljali nove proizvode z visoko dodano vrednostjo in nove strateške partnerje. Izdelali smo najboljšo spalno vrečo na svetu. Šotor, ki bo nepogrešljiv v vseh vojskah sveta. Novo upanje. Za koga? Kakšna prevara!





Svojo pot je šla tudi zgodba prokurista z akademsko izobrazbo in enoletno delovno dobo. V začetku smo ga videli v tovarni. Dokaj redno. Potem, čedalje manj. Bil je direktor še nekaj podjetij, svetovalec revije, predavatelj na univerzi. Za tovarno ni imel časa.

November 2008: Tovarna je bila prodana leasing banki, pri čemer je bil denar nakazan v mikro podjetje, ki je bilo v lasti direktorjeve hčere. Hkrati pa je bil sklenjen najem tovarne, ki ga mesečno plačuje Zvezda d.d.

December 2008: Niso zmogli vsaj minimalne božičnice. Ob mizernih plačah bi zaposlenim to veliko pomenilo. Po tolikih letih, prvič brez božičnice. In take obljube. ... Ne smemo prezreti. Bili so Mercatorjevi boni, bili so...

Sledijo prvi resni problemi. Tkalnico pesti pomanjkanje dela in delavci gredo na čakanje. Mladi prokurist govori o nagradnem dopustu. Ne ve kaj bi?! Kje so vse obljube: strateški partnerji, vojaški med in mleko, avtomobilska industrija? Mladi prokurist odstopi in ponikne. Kam? V boljši jutri? Zase! Na obljube je pozabil. Na nas tudi.

In leto 2009 postane leto streznitve. Sestanek Sveta delavcev z direktorjem, ki je istočasno lastnik. Kasneje se predstavi tudi kot predstavnik lastnikov. Nadaljevanje sestankovanj. Pomanjkanje likvidnostnih sredstev. Obljubljanje kreditov. Samogovori in obljube. Pomanjkanje dela. Ob petkih naj bi koristili dopust in ker se upremo, petki postanejo dnevi čakanja na delo. Kasneje ugotovimo, da čakanje napačno obračunavamo,

brez stimulacije. V tovarno prihajajo izvršbe: za revije, parcele, neplačane kredite, osebne stvari direktorja in lastnika (Avto na leasing? Kup telefonov?). Prihajajo tudi naročila. Stari kupci in čedalje več novih kupcev. Denarja za surovine pa ni. Kupci ne bodo čakali!

Junija pride do zamenjave. Direktor se umakne in vodenje prevzame novi Upravni odbor. Nadaljujejo se sestankovanja, pripravljajo se novi in novi programi ter iščejo rešitve. Ni regresa, plače začnejo zamujati, ne plačujejo se prispevki. Osemindvajset zaposlenih je odšlo na čakanje. Ni denarja za odpravnino delavki, ki je odšla v pokoj po tridesetletnem delu.

Medtem dobimo v roke revizijsko poročilo s podatki, ki kažejo na utemeljen sum storitve kaznivega dejanja zlorabe položaja oz. nevestnega gospodarjenja večinskega lastnika in nekdanjega direktorja. Skupaj s Svetom gorenjskih sindikatov podamo kazensko ovadbo.

In končno ugotovimo, koliko ljudi bo tovarna lahko preživela in koliko jih ali nas bo šlo z odpravnino na zavod. S tem ujamemo lastni rep. Upamo, da predsednica Upravnega odbora tokrat misli resno. Čeprav, če bi izpolnili vse, kar so obljubili in če tovarne ne bi spremenili v samopostrežbo, to ne bi bilo potrebno.

Zgodba pa se nadaljuje in spet nas je pričakalo presenečenje. V obliki kazenske ovadbe zoper večinskega lastnika in nekatere njegove najožje sodelavce, ki je prišla na naš naslov. Že pred več kot letom dni je bila podana na pristojno državno tožilstvo, takratno Vlado RS, davčno upravo in policijsko postajo. Še bolj presenetljiva pa je njena vsebina, ki kaže na utemeljen

sum zlorabe pooblastil pri odtujitvi več kot osem milijonov evrov vrednega premoženja tovarne, ki je bilo prenakazano na privatne račune osumljencev.

Šli smo po sledih te ovadbe in naleteli na novo, neverjetno presenečenje: pristojni državni organi sploh še niso ukrepali. Zakaj? Tega nam tožilka ni znala pojasniti. Vemo, da bi bilo lahko marsikaj drugače, če bi takoj ukrepali. Lahko bi rešili tovarno in delovna mesta. Vemo!

Sam se za stanje čutim soodgovornega. Gospa tožilka, pa Vi?





IZOBRAŽEVANJE SINDIKALNIH ZAUPNIKOV V MERKURJU

Jasna Erman

Kakšna je vloga sindikata v sedanjih gospodarskih razmerah? Je zadosti učinkovit in ima potrebno strokovnost, da lahko zaščiti svoje člane? Vse to so vprašanja, ki kažejo, da je nedvomno nastopil čas, ko mora sindikat preučiti svojo vlogo pri zaščiti tako individualnih kot kolektivnih pravic ter svojo širšo vlogo v družbi.

Sindikat Merkur Group je zato 30. novembra 2009, za svoje sindikalne zaupnike in poverjenike, organiziral letno srečanje z izobraževanjem na temo »Križa in sindikati - izziv za sodobnejši sindikalizem«.

Naslovno temo je predstavil mag. Rajko Bakovnik, predsednik Sveta gorenjskih sindikatov, mag. Marjeta Tič Vesel, direktorica odnosov z javnostmi v družbi Pristop d.o.o. iz Ljubljane, pa je predavala na temo »Kako s komuniciranjem izboljšati učinkovitost in prepoznavnost sindikata«.



Udeleženci izobraževanja so spregovorili o problemih današnjega sindikalizma, o vlogi in položaju Sindikata Merkur Group ter o potrebnih spremembah za povečanje njegove učinkovitosti in prepoznavnosti v podjetju. Predsednica sindikata Mateja Tavčar je člane še seznaniła z aktivnostmi v letu 2009, prisotne pa je nagovoril tudi delavski direktor Marjan Smrekar.

PRVE SODBE V SPORIH ZOPER SANDY

Barbara Filipov

Kot pooblaščenki bivših delavk Sandy d.o.o smo letos spomladi začeli vlagati tožbe zoper delodajalca, o čemer smo vas redno seznanjali, zaradi izplačila plač in drugih prejemkov iz delovnega razmerja. V zadnjih dneh pa smo v pravno službo SGS prejeli že prve sodbe.

Naj na kratko osvežimo situacijo, ki je na koncu privedla do sodnega postopka zoper Sandy d.o.o. (bivša PE Gorenjskih oblačil na Jesenicah). Konec lanskega poletja sta dve vodilni delavki odšli na svoje: ustanovili sta novo družbo in v zaposlitev povabili 70 svojih sodelavk oz. sodelavcev. 50 se jih je za zaposlitev v novi družbi tudi odločilo, skoraj toliko pa jih je ostalo v Sandy. To je povzročilo precejšnjo krizo v poslovanju družbe in zamajalo njen obstoj. Na začetku jeseni sta poslovno sodelovanje z delodajalcem odpovedala še oba ključna poslovna partnerja, kar je povzročilo izgubo večine prihodkov v zelo kratkem času, poleg tega so se začeli kazati tudi že prvi znaki gospodarske krize. Vse to je povzročilo neizplačilo plač in stroškov v zvezi z delom

delavkam, ki so ostale v Sandy in neizplačilo plače za mesec september 2008 delavkam, ki so odšle k novima delodajalkama. Zaradi brezizhodnega položaja in nejasnih načrtov delodajalca za prihodnost, so delavke tik pred koncem lanskega leta podale izredne odpovedi pogodbe o zaposlitvi in nato zamen več mesecev čakale na poplačilo tistega, kar jim bivši delodajalec dolguje. Delodajalec se ni odzval niti na večkratne pozive s strani SGS, da naj delavkam vendarle izplača svoj dolg. Zato so se delavke odločile za uveljavitev pravic po sodni poti. Pravna služba SGS je nato po dolgotrajnem zbiranju dokazil v mesecu maju 2009 vložila 39 tožb zoper Sandy d.o.o..

V zadnjih dneh smo prejeli prve sodbe v teh sporih. Veseli smo, da je sodišče razsodilo v korist bivših delavk. V kolikor se Sandy d.o.o. zoper izdane sodbe ne bo pritožil (rok za pritožbo poteče 11. decembra 2009), bo moral bivšim delavkam, zaradi pravnomočnosti sodbe, prisojene zneske poravnati v 15 dneh (do 26. decembra 2009), saj bodo v nasprotnem primeru delavke imele pravni naslov za izvršbo.



V ISKRI ISD SO STAVKALI

Nežka Božovičar

V petek, 13. novembra 2009, so se člani sindikatov in ostali delavci družb Iskre ISD sestali na enournem zboru delavcev, na katerem so izrazili podporo stavkovnim zahtevam SKEI.

Hkrati so delavci izrazili še zahtevo, da se v družbah ISD začnejo pogovori z vodstvom vseh družb, v smeri ureditve nekaterih pravic in obveznosti delavcev.

Osnovne zahteve delavcev:

- dvig najnižjih osnovnih plač na 600 EUR neto ter ustrezno povečanje osnovnih plač v ostalih tarifnih in plačilnih razredih ter
- izplačilo 150 EUR dodatka za vse zaposlene v hčerinskih družbah.

Poleg osnovnih stavkovnih zahtev pa delavci vztrajajo, da se uredi tudi način izplačevanja **povračil stroškov v zvezi z delom**. Povračila stroškov v zvezi z delom so pravica delavcev in ne darilo s strani delodajalca, zato delavci pričakujejo, da se zapiše dogovorjen način povračila stroškov delavcem. Povračila stroškov je potrebno urediti tudi za primer prerazporeditev delovnega časa in opravljanja nadurnega dela.

Urediti je potrebno še **plačilo nadurnega dela**, ki se kljub jasnim zakonskim določbam in določbam kolektivnih pogodb izplačuje po domače ali pa sploh ne izplačuje. Potrebno je vzpostaviti sistem, po katerem bo vsak delavec vedel, kdaj opravlja nadurno delo in koliko je nadurno delo plačano.

Zaradi nesoglasij v zvezi s **prerazporeditvijo delovnega časa**, bo nujno potrebno dogovoriti tudi način prerazporejanja, koriščenje, plačilo neizkoriščenih ur in morebitnega manjka ur, referenčno obdobje ter druga vprašanja kot so povračila stroškov v zvezi z delom za čas prerazporeditve za leto 2010 ter vztrajati pri spoštovanju dogovora, ki je bil sklenjen za leto 2009.

Delavci so v letošnjem letu na račun svojih plač veliko prispevali k ublažitvi krize. Plače so se jim znižale za do 10%, poleg tega pa so imeli nižje plače tudi na račun stimulacije, nekateri skupno tudi do 25%. Z dodatnimi znižanji se ne morejo več strinjati in zahtevajo, da se jim **plače po 1. januarju 2010 izplačujejo brez znižanj**, v skladu s pogodbami o zaposlitvi. Pričakujejo tudi postopno dviganje stimulativenega dela plače.

Kljub slabšemu poslovnemu letu pa **delavci pričakujejo tudi nekaj božičnice**. Delavci so se namreč položajo družbe stalno prilagajali s sprejemanjem nižje plače, pa tudi s pripravljenostjo za delo v prerazporejenem delovnem času, predvsem ob sobotah, nedeljah in praznikih.

V družbah Iskre ISD je bil odpovedan tarifni del podjetniške kolektivne pogodbe in je prenehal veljati 30. junija 2009. Kolektivna pogodba se do sklenitve nove oziroma največ eno leto po prenehanju veljavnosti še uporablja. Do uveljavitve nove podjetniške kolektivne pogodbe oziroma najdalj eno leto po prenehanju veljavnosti pogodbe, se delovno pravni položaj delavcev ne slabša. Delavcem ostajajo pravice na ravni odpovedane PKP. Delavci konec junija naslednje leto ne želijo ostati brez vsega, zato bo potrebno **začeti s pripravo novega predloga podjetniške kolektivne pogodbe**.



V VZDRŽEVANJU UMAKNJENE ODPOVEDI POGODB

Nežka Božovičar

Letošnje leto je bilo res pestro v Iskri Vzdrževanje d.d., Kranj. Ker delavci niso pristali na znižanje plač, je delodajalec vsem odpovedal pogodbe o zaposlitvi in ponudil nove z nižjimi plačami.

Tak način zniževanja plače je popolnoma nezakonit, zato je Svet gorenjskih sindikatov za vse delavce namegal vložiti tožbe zaradi nezakonite odpovedi pogodb o zaposlitvi. Sindikat in vodstvo družbe sta se večkrat sešla z namenom, da poiščeta ustrezen rešitev, ki bo sprejemljiva tako za delavce kot za delodajalca. O poteku pogovorov in njihovi vsebini so bili redno obveščeni tudi delavci, saj smo se z njimi večkrat sestali na zboru delavcev družbe.

Kot rezultat pogajanj sta sindikat in svet delavcev v petek, 6. novembra 2009, z vodstvom družbe podpisala

dogovor o začasnem znižanju delovne uspešnosti. Dogovor velja za eno leto.

Posameznemu delavcu se bo **delovna uspešnost znižala za največ 5%**. Vsi ostali prejemki ostajajo na enaki ravni kot do podpisa dogovora. V primeru, da bo družba poslovala z dobičkom, **se bo del dobička lahko delil tudi med delavce**. Vodstvo družbe se je zavezalo, da **v enem letu ne bo odpuščalo večjega števila delavcev**.

Delodajalec je umaknil vse odpovedi in ponujene nove pogodbe o zaposlitvi za nižjo plačo. Delavcem še naprej veljajo stare pogodbe o zaposlitvi in kar je najpomembnejše, **osnovne plače ostajajo nespremenjene**. Vlaganje tožb zaradi nezakonito znižane plače zato ni bilo potrebno.



KOMUNALA ODPIRA NOVA DELOVNA MESTA

V javnem podjetju Komunala Kranj d.o.o. so se v novembru lotili spremembe sistemizacije delovnih mest in k sodelovanju povabili tudi sindikat ter svet delavcev.

Spremembe v zaposlovanju so se v letošnjem letu že dogajale. Zaprto je bilo namreč odlagališča odpadkov v Tenetišah. Delavci so bili premeščeni na druga ustrezna delovna mesta, brez zaposlitve pa ni ostal nihče. Komunala s spremembo sistemizacije ukinja eno delovno me-

sto, ti delavci bodo dobili v podpis nove pogodbe o zaposlitvi za drugo ustrezno delo, hkrati pa odpira tudi tri nova delovna mesta, med njimi dve za zaposlitev delavcev brez zahtevane strokovne izobrazbe.

Komunala bo sistemizirala tudi dve delovni mesti, ki bosta prilagojeni invalidom, seveda v skladu z omejitvami iz odločbe Zavoda za pokojninsko in invalidsko zavarovanje Slovenije.





NOVI AKTI PODJETJA VGP KRANJ

Jasna Erman

V Vodnogospodarskem podjetju Kranj, d.d. je uprava družbe sindikatu posredovala predlog aktov za ureditev pravic in obveznosti v delovnih razmerjih ter ureditev področja plač.

Kot je pojasnilo vodstvo, naj bi z novimi akti, zlasti z aktom o plačah, pridobili možnost za bolj stimulativno nagrajevanje in napredovanje »pridnih« delavcev, česar pa naj obstoječi akti ne bi dopuščali. Le-ti so namreč že stari, zato je potrebno sprejeti nove, ki bi bili usklajeni z zahtevami Zakona o delovnih razmerjih ter Kolektivno pogodbo gradbenih dejavnosti.

Na skupnem posvetovanju z upravo sta sindikat in svet delavcev obrazložila svoje podane pripombe in dosegla soglasje glede najpomembnejših vprašanj. Akta o delovnih razmerjih in plačah sta bila podpisana 9. novembra 2009 in sta stopila v veljavo osmi dan po objavi na oglasni deski delodajalca.

Upamo, da dodatno nagrajevanje in napredovanje delavcev ne bo ostalo zgolj možnost na papirju, ampak da bo vodstvo svojo obljubo izpolnilo in delavce, ki dejansko opravljajo zelo težko fizično delo, tudi ustrezno nagradilo, za kar pa možnosti v družbi, ki je recesija ni bistveno prizadela, vsekakor so.

Praznična doživetja

Kompas vam želi
srečno in zdravo 2010!

ATENE

31. 12.
4 dni/3 prenočevanja
z zajtrkom,
hotel 3*, let, let.
pristojbine
za **590 €**



SICILIJSKA DOŽIVETJA

30. 12.
5 dni/4 polpenzion, hoteli 3*, silvestrovanje z večerjo, letalo, let. pristojbine za **689 €**



LONDON

30. 12.
5 dni/4 prenočevanja z zajtrkom, hotel 3*, letalo, let. pristojbine za **550 €**



SKRIVNOSTNA JORDANIJA

28. 12.
7 dni, hoteli 3/4*, jeep safari, vstopnine, let, let. pristojbine od **1.039 €**



MEHIŠKE ZGODBE

Po sledih izgubljenih mehiških civilizacij. Predvidena vodnica Martina Orehek!
28. 12.
14 dni / 10 NZ, 2 AI, hotel 3/4*, let, let. pristojbine od **2.110 €**



VIKEND V NEW YORKU

30. 12.
5 dni / 3 nočitve, hotel 3/4* na Manhattnu, let, let. pristojbine že za **1.299 €**



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

PRENEHANJE DELOVNEGA RAZMERJA IN ODPRAVNINA OB UPOKOJITVI

Jasna Erman



Odločitev, ali ostati v delovnem razmerju tudi po tem, ko posameznik izpolni pogoje za pridobitev pravice do starostne pokojnine, bo redko pozitivna.

Zaposleni so po delovni dobi, ki jo morajo izpolniti utrujeni, naveličani, dostikrat izmučeni. Obljube, da se bo podaljšalo delovno aktivno obdobje, pa marsikoga spravljajo v obup, zato si je ta hip oddahnil le tisti, ki je tik pred tem, da se upokoji.

Kaj torej stori delavec, ko dopolni potrebno starost in dobo zavarovanja, ali drugače rečeno, ko s strani Zavarovalnice za pokojninsko in invalidsko zavarovanje dobi potrditev oz. izračun datuma upokojitve?

Izpolnitev pogojev za upokojitev ni odpovedni razlog, zaradi katerega bi lahko delodajalec delavcu odpovedal pogodbo o zaposlitvi. Delavec se torej lahko sam odloči in odpove pogodbo o zaposlitvi, ali pa se z delodajalcem dogovorita o datumu prenehanja in podpiseta sporazum o prenehanju veljavnosti pogodbe o zaposlitvi.

Prvi način prenehanja delovnega razmerja ob izpolnitvi pogojev za upokojitev je torej ta, da delavec v pisni obliki poda delodajalcu redno odpoved pogodbe o zaposlitvi. Razloga, zakaj pogodbo odpoveduje, mu ni potrebno navajati, upoštevati pa mora odpovedni rok, ki je določen v njegovi pogodbi o zaposlitvi. V kolikor ga pogodba ne vsebuje, niti ga ni v ustrezni panožni kolektivni pogodbi velja, da je minimalni odpovedni rok po Zakonu o delovnih razmerjih en mesec.

Drugi način prenehanja delovnega razmerja pa je ta, da delavec in delodajalec skleneta sporazum o prenehanju veljavnosti pogodbe o zaposlitvi, v sporazumu pa tudi določita, kdaj bo delavcu delovno razmerje dejansko prenehalo.

Če se delavec upokoji (pridobi pravico bodisi do starostne, invalidske, vdovske ali družinske pokojnine), mu ob prenehanju pogodbe o zaposlitvi pripada **odpravnina v višini dveh povprečnih mesečnih plač** v RS

za pretekle tri mesece oziroma v višini dveh povprečnih mesečnih plač delavca za pretekle tri mesece, če je to za delavca ugodnejše. Gre za zakonski minimum, vendar pa je odpravnina lahko višja, če je to določeno v kolektivni pogodbi ali v pogodbi o zaposlitvi.

V kolikor pa se bo delavec, ki je izpolnil pogoje za pridobitev pravice do starostne pokojnine, prostovoljno odločil, da se bo delno upokojil, za največ polovico polnega delovnega časa pa bo sklenil novo pogodbo o zaposlitvi s krajšim delovnim časom, pa ima pravico le do **delne odpravnine**. Delno odpravnino mu je dolžan izplačati tisti delodajalec, pri katerem je izpolnil pogoje za delno upokojitev, torej tisti, pri katerem mu je stara pogodba o zaposlitvi prenehala in je sklenil novo s krajšim delovnim časom. Ta sorazmerni del odpravnine bo znašal polovico celotne odpravnine.

Delavec je bil lahko pri delodajalcu, kjer je izpolnil pogoje za pridobitev pravice do starostne pokojnine, zaposlen na podlagi pogodbe s krajšim delovnim časom. Če se bo v celoti upokojil in mu bo prenehala pogodba o zaposlitvi s krajšim delovnim časom, mu mora delodajalec izplačati odpravnino, sorazmerno delovnemu času. Če je bil zaposlen na primer za polovico polnega delovnega časa, bo dobil polovico celotne odpravnine, torej odpravnino v višini ene povprečne mesečne plače v RS, oziroma če je ugodnejša, bo to njegova povprečna mesečna plača za pretekle tri mesece.

Izjema pa nastopi v tistih primerih, ko je delavec delal krajši delovni čas:

- po predpisih o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (invalid III. oz. II. kategorije invalidnosti),
- po predpisih o zdravstvenem zavarovanju (delavec dela krajši delovni čas, ker iz zdravstvenih razlogov ni zmožen delati polni delovni čas) ali
- po predpisih o starševskem varstvu (pravica staršev do krajšega delovnega časa).

V teh primerih ima delavec pravico do **celotne odpravnine** ob upokojitvi, ki mu jo mora izplačati delodajalec.





NADOMESTILO ZA INVALIDNOST MED BREZPOSELNOSTJO

Barbara Filipov



V vsakdanji praksi se včasih soočimo tudi s situacijo, ko se posameznikom ob skoraj enakem dejanskem stanju priznavajo različne pravice. Na eno od teh situacij nas je opozoril naš član, ko je prejel odločbo Zavoda RS za zaposlovanje nad katero je bil zelo

presenečen in hkrati razočaran.

Našemu članu namreč v osnovo za določitev denarnega nadomestila za brezposelnost niso všteli nadomestila za invalidnost. Ker je situacija zelo zanimiva in nenazadnje tudi aktualna, smo se odločili, da vam tokrat predstavimo in pojasnimo odločitev Zavoda RS za zaposlovanje in seveda naše pomisleke glede njihove odločitve.

V skladu z 20. členom **Zakona o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti** (v nadaljevanju ZZZPB) se osnova za odmero denarnega nadomestila določi tako, da se izračuna delavčeva povprečna mesečna bruto plača, ki jo je prejemal v zadnjem letu pred nastankom brezposelnosti. Če je delavec v tem obdobju prejemal nadomestilo plače ali če plače ni prejemal, pa se v osnovo za odmero nadomestila, všteje delavčeva osnovna plača povečana za dodatek na delovno dobo, ki bi jo delavec prejel, če bi delal.

ZZZPB torej v osnovo za denarno nadomestilo vključuje le plačo delavca. Kaj pa če je delavec v času trajanja zaposlitve poleg plače prejemal še nadomestilo za invalidnost, ki pa je v bistvu en del plače oziroma mesečnega prejemka delavca? Glede na obrazložitev odločbe Zavoda za zaposlovanje v konkretnem primeru, je (ne)vštevanje nadomestila za invalidnost v osnovo za denarno nadomestilo odvisno od tega ali je bila delavcu invalidnost priznana pred 1. januarjem 2003 oziroma po 1. januarju 2003. Zakaj je ta datum tako pomemben? Ta datum je pomemben zato, ker je takrat začela veljati nova pokojninsko-invalidska zakonodaja, ki je med drugim na novo določila tudi nadomestilo za invalidnost. Glede na 94. člen **Zakona o pokojninskem in invalidskem zavarovanju** (v nadaljevanju

ZPIZ) ima tako od 1. januarja 2003 pravico do nadomestila za invalidnost tisti posameznik, pri katerem je po 1. januarju 2003 nastala invalidnost II. kategorije po dopolnjenem 50. letu ali invalidnost III. kategorije, če tak delavec še lahko dela v svojem poklicu s polnim delovnim časom, vendar ne več na delovnem mestu na katero je razporejen oziroma je njegova delovna zmožnost za svoj poklic zmanjšana za manj kot 50%. Če je delavec zaradi priznanja II. ali III. kategorije invalidnosti po 1. januarju 2003 premeščen na drugo delovno mesto, je torej upravičen do nadomestila za invalidnost, ki se odmeri v višini 25% invalidske pokojnine, ki bi mu pripadala na dan nastanka invalidnosti. Namen zakonodajalca je bil, da se posameznikom, ki so ob priznanju invalidnosti premeščeni na (običajno) slabše plačano delovno mesto, izpadla plača oziroma razlika do prejšnje plače na nek način povrne.

Resda je naziv nadomestila drugačen od bivše »povrnitve razlike v plači«, do katere so bili upravičeni tisti posamezniki, ki jim je bila invalidnost s pravico do premestitve na drugo delovno mesto priznana pred 1. januarjem 2003 vendar gre v bistvu za enako pravno naravo nadomestila: posameznik je zaradi invalidnosti premeščen na drugo delovno mesto, ki je v večini primerov slabše plačano in je zaradi prikrajšanja v plači upravičen do ustreznega nadomestila.

Ne-vključitev nadomestila za invalidnost v osnovo za denarno nadomestilo se ne bi zdela sporna, če bi to nadomestilo posameznik prejemal tudi v času brezposelnosti. Ker pa se nadomestilo za invalidnost v skladu s 158. členom ZPIZ izplačuje le za dneve dela in druge dneve, za katere ima posameznik pravico do nadomestila za čas odsotnosti in torej preneha z dnem prenehanja pogodbe o zaposlitvi, bi bilo pravično, da bi se to nadomestilo kot del plače, vključilo vsaj v osnovo za denarno nadomestilo.

Tistim delavcem, ki jim je bila invalidnost priznana pred 1. januarjem 2003 se torej nadomestilo zaradi razlike v plači všteva v osnovo za odmero denarnega nadomestila za brezposelnost, tistim, ki jim je pa bila invalidnost priznana po 1. januarju 2003 pa se nadomestilo za invalidnost ne všteva v osnovo za denarno nadomestilo. **Zato se pojavlja vprašanje, zakaj se**



osnova za denarno nadomestilo ob v bistvu enakem dejanskem stanju določa različno glede na datum nastanka invalidnosti? Po naši oceni gre za kršitev 14. člena Ustave RS, v katerem je določena pravica vsakega državljanu RS do enakosti pred zakonom. V uvodu naveden način za določanje osnove za denarno nadomestilo za brezposelnost pa močno »diši« po neenakem obravnavanju, kar pa je v nasprotju z Ustavo in je zato lahko predmet ustavne presoje.

Je pa dejstvo, da se nadomestilo za invalidnost preneha izplačevati z dnem prenehanja zaposlitve, skupaj z dejstvom, da se to nadomestilo ne všteva v osnovo za denarno nadomestilo za brezposelnost sporno tudi z

moralnega vidika: Če je posamezniku invalidnost priznana pomeni, da je njegovo zdravje prizadeto v večji ali manjši meri. Zaradi tega imajo takšni posamezniki manjše zmožnosti, tako na profesionalnem kot zasebnem področju. Poleg izgube zdravja se morajo nato še soočiti tudi s slabšim finančnim položajem zaradi priznane invalidnosti, ki jim konec koncev lahko zniža tudi denarno nadomestilo za brezposelnost. V bistvu so taki delavci večkratno »oškodovani«. Ker se je odškodovanega počutil tudi naš član smo v njegovem imenu vložili tožbo na pristojno sodišče, saj je sodna praksa na tem področju dokaj skopa in zato je vsaka sodna odločba še kako dobrodošla.

POBOT PLAČE IN ODŠKODNINSKA ODGOVORNOST DELAVCA

Veronika Potočnik



Delodajalec ne sme svoje terjatve do delavca, brez njegovega pisnega soglasja, pobotati s svojo obveznostjo plačila. Delavec ne more dati soglasja za pobot pred nastankom delodajalčeve terjatve (136. člen ZDR – Ur.l.RS 42/02,103/07).

Delodajalec lahko zadrži izplačevanje plače delavcu samo v zakonsko določenih primerih in sicer na podlagi Zakona o izvršbi in zavarovanju, ko bo prejel sklep sodišča, s katerim je sodišče dovolilo izvršbo na plačo delavca in na podlagi Zakona o davčnem postopku. Na podlagi slednjega se izvršujejo odločitve upravnih organov, izdanih v upravnem postopku, odločitve davčnih in carinskih organov, izdane v davčnem oziroma carinskem postopku ter odločitve prekrškovnih organov, izdane v postopku o prekršku. Za vse te odtegljaje je določeno, kolikšna višina plače se delavcu lahko zaseže. Vsi ostali odtegljaji pa so nezakoniti.

Nekateri delodajalci že v pogodbi o zaposlitvi navedejo, da delavec soglaša, da mu delodajalec lahko od plače odtegne določen znesek, zaradi odškodninske odgovornosti oziroma zaradi kakšne druge kršitve de-

lovne obveznosti. Takšna določba je neveljavna – nična. Delodajalec torej ne more vnaprej zahtevati od delavca, da soglaša s posameznim odtegljajem od plače, ki ga samovoljno določi delodajalec. Velikokrat se pojavi tak primer pri raznih inventurnih manjkah, pri katerih delodajalec zahteva, da primanjkljaje plačajo delavci in jim določene zneske kar odbije od plače. Tako ravnanje delodajalca je v nasprotju z Zakonom o delovnih razmerjih in je zanj predvidena prekrškovna sankcija, ki se kaznuje z globo od 700 do 2000 EUR.

Delodajalec lahko od delavca, ki na delu ali v zvezi z delom namenoma ali iz hude malomarnosti povzroči škodo, zahteva, da le-to povrne (182. člen ZDR, Ur.l. RS 42/02,103/07). V takem primeru mora delodajalec po pravilih vnaprej določenega postopka tudi dokazati, tako škodni dogodek in škodo ter podano odgovornost delavca kot tudi vzročno zvezo med storjenim ravnanjem in povzročeno škodo. Po vseh postopkih ugotovitve dejanske odgovornosti delavca in določene višine odškodnine, mora delodajalec od delavca zahtevati plačilo, oziroma povrnitev škode zahtevati v sodnem postopku, nikakor pa je ne more delavcu enostavno odtegniti od plače.

Vsekakor je delavcu potrebno dokazati obstoj terjatve in s pisnim zahtevkom ter obrazložitvijo zahtevati plačilo v določenem roku. Z delavčevim pisnim soglasjem pa je dana tudi možnost odtegljaja od plače, vendar mesečno samo v zakonsko določeni višini.



ALI MI DELODAJALEC PLAČUJE PRISPEVKE?

Nežka Božovičar



V zadnjem času stalno poslušamo informacije o neplačevanju prispevkov za socialno varnost in upravičeno se sprašujemo, kaj pa jaz. Ali meni delodajalec plačuje prispevke? Ali se bom lahko upokojil, če mi kakšno leto prispevkov manjka?

Kako sploh vemo, ali nam delodajalec res plačuje prispevke? Delodajalcu zakonodaja v zvezi z delovnimi razmerji nalaga vrsto obveznosti. Lahko rečemo, da jih je velika večina namenjenih varovanju interesov delavca. Enako je tudi z vsemi potrdili, ki jih je delodajalec dolžan vročiti delavcu v času trajanja delovnega razmerja. Če nam delodajalec vroči vse spodaj navedene dokumente, lahko domnevamo, da nam prispevke tudi dejansko plačuje.

NA KAJ MORAMO BITI POZORNI?

1. Ali mi je delodajalec ob sklenitvi delovnega razmerja vročil kopijo prijave v obvezna zavarovanja – obrazec M1/M2?

V skladu z določili 9. člena Zakona o delovnih razmerjih je delodajalec dolžan delavca v roku 15 dni po nastopu dela prijaviti v obvezno pokojninsko, invalidsko, zdravstveno in zavarovanje za primer brezposelnosti v skladu s posebnimi predpisi in mu vročiti fotokopijo prijave.



Če nam delodajalec kopije prijave ni izročil, ga lahko pozovemo in zahtevamo, da nam jo izroči tudi kadarkoli v času trajanja delovnega razmerja. Če nas delodajalec ni prijavil v obvezna zava-

rovanja, lahko z gotovostjo trdimo, da ne plačuje prispevkov za socialno varnost.

2. Ali mi delodajalec vsak mesec vroči plačilno listo, enkrat letno pa letni obračun plače?

Delodajalec je dolžan delavcu najkasneje do 18. dne v mesecu izplačati plačo za pretekli mesec. V skladu s 135. členom Zakona o delovnih razmerjih je delodajalec dolžan izdati delavcu ob vsakem izplačilu plače pisni obračun plače in nadomestila plače za plačilno obdobje, iz katerega sta razvidna tudi obračun in plačilo davkov in prispevkov.

Letni pisni obračun plače in nadomestila plače je delodajalec dolžan delavcu izročiti najkasneje do 31. januarja novega koledarskega leta za preteklo leto.

Plačilo listo in letni obračun si vedno natančno ogledamo in preverimo ali je delodajalec obračunal davke in prispevke ter, če je obračun pravilen. Če dvomimo v pravilnost obračuna, podrobnejše informacije zahtevamo od delavke ali delavca, ki pri delodajalcu obračunava plače, lahko pa se za nasvet obrnemo tudi na pravno službo Sveta gorenjskih sindikatov.

Če plačilne liste ne dobimo, plačo pa dobimo izplačano na roke ali pa plače sploh ne dobimo izplačane, obstaja velika verjetnost, da prispevki niso bili plačani. Enako velja za primere, ko nam delodajalec preko plačilne liste nakaže nek znesek plače (npr. minimalno plačo) ostalo pa nam izplača na roke. Tisti del, ki je izplačan na roke, brez dvoma ni podvržen ne davkom in ne prispevkom. Ker niso bili plačani prispevki, za ta del plače ne bomo dobili pokojnine. Naj opozorimo, da je plačo potrebno izplačati preko bančnega računa ali na drug brezgotovinski način, plačilo v gotovini, na roke delavcu, ni dovoljeno.

3. Ali mi delodajalec enkrat letno vroči izpis podatkov o obračunanih in plačanih prispevkih za pokojninsko in invalidsko zavarovanje (izpis podatkov iz obrazca M4/M8)?

Po določilih 3. odstavka 203. člena Zakona o pokojninskem in invalidskem zavarovanju je delodajalec dolžan Zavodu za pokojninsko in invalidsko zavarovanje posredovati podatke o plači, plačanem prispevku in



obdobju zavarovanja na obrazcu M4/M8 najkasneje do 30. aprila tekočega leta za preteklo koledarsko leto.

Delavcu je delodajalec dolžan vročiti izpis posredovanih podatkov iz katerega so razvidni identifikacijski podatki o delavcu in delodajalcu, znesek plačanega prispevka za pokojninsko in invalidsko zavarovanje in obdobje na katero se plačani prispevek nanaša. Za kršitelje zakona je predpisana globa najmanj v višini 835,00 EUR.

Kot že rečeno, če je delodajalec vse zgoraj navedene obveznosti izpolnil, lahko domnevamo, da imamo prispevke za socialno varnost poravnane. Vendar se, kljub izdajanju vseh potrebnih pisnih obračunov lahko zgodi, da delodajalec dejansko ne izvede plačila prispevkov oziroma ne nakaže denarja.

KJE DOBITI KONKRETNE PODATKE?

1. Na Davčnih uradih RS

Davčni uradi razpolagajo s podatki o dejansko plačanih prispevkih za posameznega delavca za obdobje od 1. julija 2008 dalje.

S spletne strani DURS-a ali Sveta gorenjskih sindikatov si lahko natisnete poseben obrazec »**vloga za izpis podatkov o plačanih prispevkih (obrazec P21-VF)**« in ga oddate na najbližji izpostavi DURS-a. Obrazec lahko dobite tudi neposredno na davčnih uradih, ga izpolnete in oddate. Pri sebi je potrebno imeti davčno številko. Odgovor dobite takoj.

V primeru, da prispevki niso plačani, DURS po uradni dolžnosti takoj začne postopek prisilne izterjave neplačanih prispevkov od delodajalca, razen v primerih začasnega odloga plačila prispevkov ali odpisa plačila prispevkov.

DURS opravlja nadzor nad obračunavanjem in plačevanjem prispevkov za obvezno pokojninsko in invalidsko zavarovanje ter pobira, izterjuje, odpisuje, delno odpisuje oziroma dovoljuje odlog ali obročno odplačevanje prispevkov in vodi evidence o plačanih prispevkih.

2. Na območnih enotah Zavoda za pokojninsko in invalidsko zavarovanje Slovenije

Za obdobje pred 1. julijem 2008 lahko na območnih enotah ZPIZ-a zaprosite za »**izpis podatkov iz M4/M8 obrazcev**«.

To so podatki o plačah in prispevkih, ki jih za posameznega delavca vsako leto oddaja delodajalec. Gre za podatke, katerih izpis je delodajalec sicer dolžan delavcu vročiti vsako leto do 30. aprila za preteklo koledarsko leto v skladu z Zakonom o pokojninskem in

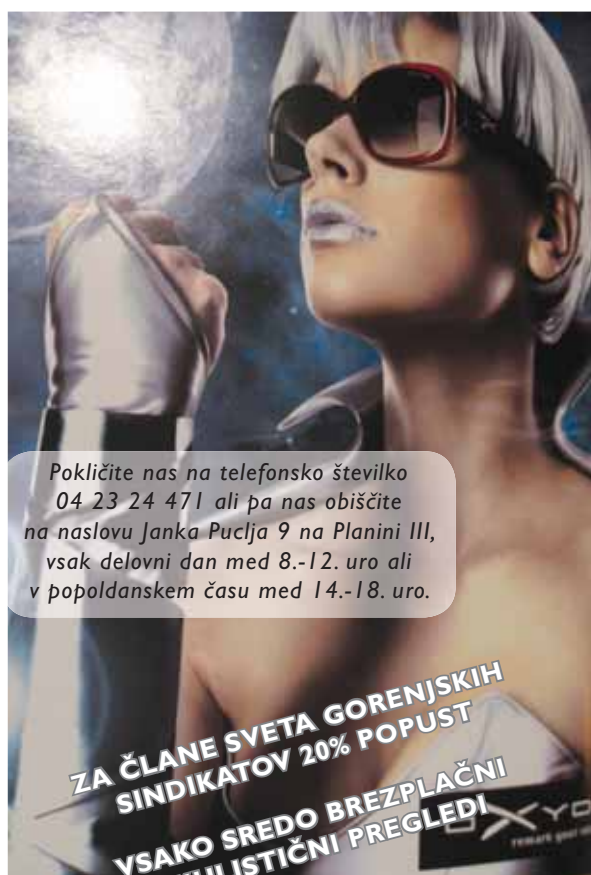
invalidskem zavarovanju-1.

Kot nam je zagotovila vodja oddelka za matično evidenco in prispevke na ZPIZ-u v Kranju, Mojca Klančnik, ZPIZ s podatki o dejanskem plačilu prispevkov za vsakega posameznega delavca ne razpolaga, razen v tistih primerih in za tiste delodajalce, pri katerih je bila opravljena revizija.

Na ZPIZ-u lahko zahtevate tudi »**izpis prijav v zavarovanje**«. Gre za izpis podatkov od kdaj do kdaj je bil delavec zavarovan pri posameznem delodajalcu na podlagi pogodbe o zaposlitvi. Če gre za druge podlage zavarovanja (npr. samostojni podjetniki, prostovoljno pokojninsko in invalidsko zavarovanje) mora delavec za izpis zavarovanj zavodu predložiti ustrezno dokumentacijo.

Tudi če prispevki za posamezno obdobje niso bili plačani, se to obdobje šteje v pokojninsko dobo in delavec se bo lahko upokojil. Ali bo dejansko prikrajšan pri pokojnini pa je odvisno od vsakega posameznega primera.

optikaleš
videti in biti viden



SREČNO 2010!



KOLEKTIVNI ODPUSTI – ODPOVEDI VEČJEMU ŠTEVILU DELAVCEV

Jasna Erman

Sindikati družb so premalo seznanjeni, kaj vse so delodajalci dolžni izpeljati, ko izročajo odpovedi večjemu številu delavcev, zato v večini primerov take odpovedi stečejo gladko, brez večjih zaustavljanj s strani sindikata ali sveta delavcev.

Vprašanje odpovedi pogodbe o zaposlitvi večjemu številu delavcev ali t.i. kolektivni odpust, se lahko pojavi bodisi pri sanaciji poslovanja bodisi zaradi doseganja še boljših rezultatov poslovanja. Bistvenega pomena pri tem je, da delodajalec pravočasno in objektivno obvesti tako sindikat kot svet delavcev ter nenazadnje tudi delavce, ki jih prizadenejo posledice odpovedi, in sicer o razlogih, zakaj bo do kolektivnega odpusta prišlo, zakaj je torej prenehala potreba po delu in kakšno število delavcev bo kolektivni odpust zajel. Delodajalec bo moral posredovati tudi rok, v katerem bo do kolektivnega odpusta prišlo ter predlagati kriterije za določitev presežnih delavcev.

Priprava programa razreševanja presežnih delavcev ni le delodajalčeva naloga, ampak tudi naloga sindikata, da aktivno sodeluje – oblikuje stališča, posreduje mnenja – pri oblikovanju predlogov ukrepov, tako za zmanjšanje števila odpuščenih delavcev kot za omilitev posledic prenehanja delovnega razmerja.

Program razreševanja presežnih delavcev

Delodajalec je dolžan izdelati program presežnih delavcev, ko ugotovi:

- da bo zaradi poslovnih razlogov postalo nepotrebno delo v **obdobju 30 dni**: najmanj 10 delavcev pri delodajalcu, ki zaposluje več kot 20 in manj kot 100 delavcev; najmanj 10% delavcev pri delodajalcu, ki zaposluje najmanj 100, vendar manj kot 300 delavcev; najmanj 30 delavcev pri delodajalcu, ki zaposluje 300 ali več delavcev,
- da bo v **obdobju treh mesecev** zaradi poslovnih razlogov postalo nepotrebno delo 20 ali več delavcev.

Rešitev odpuščanja brez izdelave programa razreševanja presežnih delavcev, ki se jo poslužujejo delodajalci je ta, da kvartalno, z individualnimi odpovedmi, odpuščajo določeno število delavcev, ki pa je manjše od števila 20 in se pri tem sami odločajo, kateremu delavcu, katerega delo je postalo nepotrebno, bo odpovedal pogodbo.

Vsebina programa presežnih delavcev

Program razreševanja presežnih delavcev vsebuje:

- 1. razloge, zakaj so prenehale potrebe po delu delavcev.**
Pri tem ni pomembno le, ali so ti razlogi utemeljeni ali ne, ampak je pri tem pomembno dejstvo, ali ti razlogi utemeljujejo tako število presežnih delavcev. Potrebno se je vprašati, kakšno perspektivo imajo delavci, ki v podjetju ostajajo.
- 2. ukrepe za preprečitev ali kar največjo omejitev prenehanja delovnega razmerja delavcev**

Delodajalec mora preveriti možnosti nadaljevanja zaposlitve pod spremenjenimi pogoji, kot na primer odpoved pogodbe o zaposlitvi s ponudbo nove pogodbe na drugem ustreznem ali neustreznem delovnem mestu, dokvalifikacije, prekvalifikacije, delo na drugi lokaciji,... Morebiti obstajajo možnosti prezaopositve k drugim podjetjem pri povezanih družbah, prezaopositve k prevzemnikom dejavnosti.

- 3. seznam presežnih delavcev, kot posledica poslovnega razloga za program in kriterijev za določanje presežnih delavcev**
- 4. ukrepi in kriteriji za izbiro ukrepov za omilitev škodljivih posledic prenehanja delovnega razmerja**
Zlasti so to ponudba zaposlitve pri drugem delodajalcu, zagotovitev denarne pomoči, zagotovitev pomoči za začetek samostojne dejavnosti, dokup zavarovalne dobe.
- 5. program mora biti tudi finančno ovrednoten**
Delodajalec mora prikazati, kako bo zagotovil sredstva za izvedbo programa, tudi sredstva za poplačila in odpravnine, za dokup zavarovalne dobe,...

Kriteriji za določanje presežnih delavcev

Kriteriji za določanje presežnih delavcev niso več predmet kolektivnega pogajanja med strankami kolektivnih pogodb. Kriterije in način njihove uporabe za vsak primer odpovedi večjemu številu delavcev posebej določi delodajalec, pri tem pa se mora obvezno predhodno posvetovati s sindikati in svetom delavcev. Ocenitev po kriterijih izvede delodajalec. Delodajalcu ni potrebno določati kriterijev le v primeru, da se v celoti ukinja organizacijska enota, če preneha s poslovanjem dislocirana enota ter v drugih podobnih primerih. Zakon o delovnih razmerjih le primeroma našteva kriterije za določitev presežnih delavcev. Delodajalec lahko uporabi tudi druge kriterije ali pa drugačen vrstni red, vendar pa mora upoštevati socialni kriterij kot korekcijski, in sicer, da imajo prednost pri ohranitvi zaposlitve ob enakih kriterijih, delavci s slabšim socialnim položajem.

Vloga sindikata

Sindikat ima pri kolektivnih odpustih zelo pomembno in odgovorno nalogo. Že na samem začetku ga je delodajalec čim prej dolžan **pisno obvestiti** o razlogih za prenehanje potreb po delu delavcev, o številu in kategorijah vseh zaposlenih delavcev, o predlaganih kriterijih za določitev presežnih delavcev, o predvidenih kategorijah presežnih delavcev ter o predvidenem roku, v katerem bo prenehala potreba po delu delavcev.

Nadalje pa obstoji obveznost delodajalca, **da se s sindikatom, z namenom, da se doseže sporazum, predhodno posvetuje** o predlaganih kriterijih za določitev presežnih delavcev, pri pripravi programa razreševanja presežnih delavcev pa o možnih načinih za preprečitev in omejitev števila odpovedi ter o možnih ukrepih za preprečitev in omilitev škodljivih posledic. Predlog kriterijev bo tako sicer pripravil delodajalec, vendar pa se bo moral o njih obvezno posvetovati s sindikatom, zato ni razloga, da delodajalec ne bi omogočil bolj aktivne vloge sindikata že pri pripravi samega predloga kriterijev.

60-LETNICA PRINESLA STREZNITEV (?)

Metod Purgar

Prednovoletno pisanje je vedno polno lepih želja, veselega pričakovanja in zadovoljstva ob oziranju na prehojeno pot. Ampak v tem času, v letu suhih krav, kakega posebnega zadovoljstva ob pogledu na dogajanje minevajóčega leta ne moremo čuti. Pravzaprav je bolj podobno nočni mori, iz katere se kar ne moremo zbuditi.

Maja 2008 smo na LIP-u še zadovoljni proslavili šestdesetletnico delovanja, kmalu zatem pa so se na obzorju začela kazati prva znamenja prihajajoče krize. Močan padec novogradenj se je najprej odrazil v zmanjšanju povpraševanja po gradbenih ploščah, kmalu zatem pa tudi v prodaji notranjih vrat, tako da sta se oba dela podjetja znašla v težki situaciji.

Težko breme slabe tržne situacije je z vso silo pritisnilo na zaposlene. Naše število se je v zadnjem letu precej zmanjšalo. Najprej se je LIP odpovedal najetim delavcem, potem pa še delavcem zaposlenim za določen čas, torej podobno kot v večini slovenskih podjetij. Zaenkrat smo se izognili odpuščanju zaposlenih za nedoločen čas. Prišlo je tudi do močnega zmanjšanja plač. Podjetje poskuša izkoristiti vse možne pomoči, ki jih podeljuje država. Tako nas večina že od pomladi dela po skrajšanem delovnem času. Začeli smo z 32-urno tedensko obveznostjo, pozneje pa v glavnem prešli na 36-urni delovni teden. Prav tako je podjetje izkoristilo kasnejši vladni ukrep čakanja na delo. Sindikat in svet delavcev vseskozi spremljata delovanje teh ukrepov.

V tem letu je prišlo tudi do organizacijskega preoblikovanja podjetja LIP Bled. Prišlo je do sodelovanja z avstrijsko firmo Hasslacher, ki je vložila denarna sredstva v bivši profitni center opažnih plošč v Bohinju. Nastalo je samostojno podjetje LIP Bohinj v skupni lasti LIP Bled in Hasslacherja. To dejstvo prinaša veliko pozitivnih strani (predvsem z razširitvijo trga, pa tudi možnostjo novih produktov, ki naj bi jih prinesel partner), hkrati pa tudi nove zahteve in pritiske na delavce. S tem mislim predvsem na uvedbo delovnega časa, ki je po mnenju sindikata zelo neprijazen do zaposlenih. Po mnogih letih je LIP Bled tudi opustil proizvodnjo masivnega pohištva. Zaposleni v tem oddelku so zbrali pogum in se ob sodelovanju nekaterih bohinjskih mizarjev osamosvojili. Nekaj zaposlenih, ki niso dobili mesta v novem podjetju, je bilo prerazporejeno v PC Notranja vrata. Nova firma pod imenom LIP Pohištvo ima pravico do uporabe blagovne znamke LIP Bled in

nadaljuje delo v dosedanjih prostorih, za katere plačuje najemnino. Njihovi izdelki so še vedno naprodaj v maloprodajni mreži LIP Bled.

Konec avgusta so uprave vseh treh podjetij v skupini LIP Bled (LIP Bled, LIP Bohinj in invalidsko podjetje) odpovedale podjetniško kolektivno pogodbo. V Bohinju so pozneje odpoved umaknili in se odločili, da eno leto še delujejo v skladu s trenutno veljavno PKP. V preostalih podjetjih pa smo pristopili k pripravi nove podjetniške pogodbe. Trenutno na osnovi predloga delodajalcev že potekajo pogajanja za sklenitev te kolektivne pogodbe. Nekaj malega se sicer zatika, predvsem pri novem plačnem sistemu, vendar vse kaže, da bodo pogajanja uspešno zaključena pred potekom odpovednega roka, tako da ne bomo ostali brez veljavne podjetniške kolektivne pogodbe.

Ker je organizacija sindikalnega delovanja na LIP-u izhajala še iz časov, ko je bil LIP podjetje z upravo na Bledu in tovarnami v Bohinju, Mojstrani, na Rečici in Podnartu, smo se odločili, da to prilagodimo bistveno drugačni organizaciji samega podjetja. Včasih je namreč sindikat LIP Bled sestavljalo šest sindikatov, delujočih v posameznih organizacijskih enotah (ki se jim je reklo obrat, potem TOZD, pa tovarna, pa profitni center, pa še kako drugače...). Z osamosvojitvijo posameznih podjetij so iz okrilja sindikata LIP Bled prešli tudi sindikati organizirani v teh podjetjih. Sindikat zaposlenih na direkciji je ostal skoraj brez članstva, ker se je pač število zaposlenih zmanjšalo na minimum in je njegovo nadaljnje samostojno delovanje postalo neracionalno. Zato se bo sindikat direkcije priključil sindikatu na Rečici. S tem v okviru LIP-a ostaneta le še sindikat LIP Bohinj in LIP Rečica, ki delujeta vsak v svojem podjetju. Za tako okrnjeno sindikalno strukturo pa tudi združevanje v skupni sindikat LIP Bled (kar pomeni veliko administrativnega dela, predvsem z denarnim tokom in raznimi letnimi poročili, ki jih je treba narediti tudi, če praktično ni nobenega poslovanja) ni več potrebno. Zato bomo ukinili tudi skupni sindikat in sodelovanje med sindikatoma Bohinj in Rečica vodili na način medsebojnega dogovarjanja.

V prihajajočem letu vam želim veliko zdravja, novih poti do sreče in uspeha.





ZDRAVI NA DELOVNEM MESTU

Veronika Potočnik

Končno se je v naši družbi začelo javno govoriti o stresu, ki je, lahko rečemo, sodobni rak delovnega človeka. Kako preprečiti in obvladovati stres na delovnih mestih so danes teme, s katerimi se že resno ukvarja vrsta strokovnjakov in to ne samo medicinske stroke.

Kaj je pravzaprav stres, kje se najpogosteje pojavlja in kateri so tisti dejavniki, ki ga povzročajo?

Osnovni vzrok nastanka stresa je preobremenjenost. Neopravljeno delo, hitre spremembe delovnih programov, nenehne grožnje z odpuščanjem, spremembe delovnega ritma, so pogosti vzroki stresa. Najbolj ogroženi pri tem so produktivni in ustvarjalni – razne študije so pokazale, da vsak deseti doživi skrajno fazo, ki se lahko konča tudi s smrtjo. Kadar smo izpostavljeni takim oziroma podobnim dejavnikom stresa in so ti ponavljajoči in neobvladljivi, se pojavijo določene telesne in psihične težave. Vsem stresnim situacijam se ne moremo izogniti, vendar moramo težiti k temu, da jih je čim manj. Življenje brez stresnih situacij bi bilo vsekakor monotono in dolgočasno. Dalj časa trajajoči stresi pa puščajo posledice na našem zdravju. Ljudje se na stres odzovejo na različne načine. Nekateri začnejo več kaditi, drugi več piti alkohola, nekateri se prenaledajo in vsa ta početja peljejo v bolezen. Stres povzroča v telesu spremembe, ki lahko prizadenejo številne organe, kar poslabša in izzove številne bolezni.

Najpogostejša obolenja, katerih posredni vzrok je stres, so:

- duševne in čustvene težave,

- zvišanje krvnega tlaka,
- večje tveganje za srčni infarkt,
- bolezni prebavil (razjeda želodčne sluznice...),
- oslabele obrambne imunskega sistema organizma (pogostejši prehladi in druga vnetja),
- povečanje težav bolnikov z astmo.
- poslabšanje nekaterih kroničnih kožnih bolezni (ekcem, luskavica...),
- napetosti v mišicah in bolečine v vratni hrbtenici ter glavoboli,
- hormonske motnje (motnje menstruacije, težave v spolnosti),
- motnje sečnega mehurja (večja razdražljivost).

Zaradi vseh teh reakcij na stres se počutimo slabo in nismo razpoloženi. Mnogim dejavnikom stresa pa se je mogoče izogniti, če delavci in delodajalci sodelujejo pri izboljševanju stanja. Na stres se odzovemo z mišično napetostjo, z razdražljivostjo, razburjenostjo, hiperaktivnostjo in jezo. Telo se nekaj časa prilagaja na stres, kar lahko traja kar nekaj časa, po stalnem stresu, ko telo izčrpa svoje rezerve, pa postanemo pasivni brezvoljni in pretirano utrujeni. Stres vpliva na našo delovno sposobnost in produktivnost. Dalj časa smo izpostavljeni stresu, hujše so posledice. Specialna oblika stresa na delovnem mestu je tudi mobing oziroma razne grožnje z izgubo službe oziroma zmanjšanjem plač, kar vsekakor obremenjuje posameznika, še posebej tiste z nižjimi plačili. Stresna ogroženost je velika, kadar delovna situacija zahteva veliko dela – preveč dela, nizko zahtevna dela pri visoki poklicni kvalifikaciji, malo samostojnosti pri opravljanju delovnih operacij in oporečni delovni pogoji.

Enako izpostavljeni stresu so moški in ženske. Po podatkih raziskave Eurostata v državah EU trpi zaradi najrazličnejših oblik in posledic stresa od 65 do 70 odstotkov prebivalstva. Največkrat je povezan z razmerami na delovnem mestu, brezposelnostjo in denarno stisko. Zaradi stresa, po mnenju strokovnjakov Svetovne banke, v državah članicah EU vsako leto izgubijo na milijone delovnih ur in več sto milijonov evrov narodnega dohodka. Ameriški strokovnjaki so izdelali lestvico 50 najpomembnejših stresorjev. Najvišje se uvrščajo delo, posel, poklic, kariera ter dejavniki povezani z njimi. Posledice pa so depresija in izgorelost.

Samo pogled, na spodnjo tabelo, ki jo je pripravil Kli-





SINDIKALNA LISTA DECEMBER 2009

1. DNEVNICE	Zasebni sektor ^{*1}	Javni sektor ^{*2}
- cela dnevница (nad 12 do vklj. 24 ur odsotnosti)	15,02	21,39
- Uredba ^{*3}	21,39	21,39
- polovična dnevница (nad 8 do 12 ur odsotnosti)	7,51	10,68
- Uredba	10,68	10,68
- znižana dnevница (od 6 do 8 ur odsotnosti)	5,26	7,45
- Uredba	7,45	7,45
2. KILOMETRINA (v primeru lastnega prevoza)		30% cene 95-okt. bencina
(od 01.12.2009-cena 1,125 €)	0,34	0,34
(od 17.11.2009-cena 1,125 €)	0,34	0,34
- Uredba	0,37	0,37
3. PREVOZ NA DELO IN Z DELA		
* povračilo stroškov javnega prevoza	60% najcenejšega prevoza na delo	100% javnega prevoza
- Uredba	stroški javnega prevoza	stroški javnega prevoza
* če javni prevoz ni mogoč:		15% cene 95-okt. bencina
(od 01.12.2009-cena 1,125 €)	odvisno od KP dejavnosti ali podjetniške KP	0,17
- Uredba	0,18	0,18
4. LOČENO ŽIVLJENJE	odvisno od KP dejavnosti ali podjetniške KP	
- stanovanje		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	3,56	3,69
	(od 01.01.2009)	(07-12/2009)
- 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 (pogoj 10 ur 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	4.245,24 oz. ^{*4}
- 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 01.08. 2009)	597,43	597,43
12. ZAJAMČENA PLAČA (od 01.08. 2006)	237,73	237,73
13. REGRES ZA LETNI DOPUST 2009	686,00	672,00
- podjetja z izgubo v preteklem letu: najmanj	597,43	
- Uredba		

^{*1} Osnova za zneske v zasebnem sektorju je KP o izredni uskladitvi plač za 2007 in o načinu usklajevanja plač, povračil stroškov v zvezi z delom in drugih prejemkov za leto 2008 in 2009 (KPPI), ki velja od 30.05.2008 za delavce v zaseb. sektorju, za katere ni sklenjena ustrezna KP dejavnosti in za delavce, za katere je sklenjena KP dej., vendar v njej ni urejenih posameznih zneskov.

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

^{*2} Osnova je Zakon o višini povračil stroškov v zvezi z delom in nekaterih drugih prejemkov (Ur.l.RS 87/97, 9/98, 48/01, 5/08, 19/08, 24/08, 67/08, 71/08)

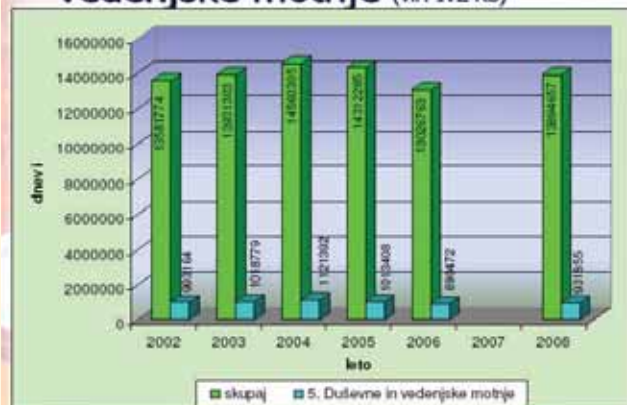
^{*3} Zneski po Uredbi so določeni v Uredbi o višini povračil stroškov v zvezi z delom in drugih dohodkov, ki se ne vštejejo v davčno osnovo (URL RS št. 76/08) .

^{*4} oziroma tri plače delavca, če je to zanj ugodneje



Vir: Čili za delo

BS, število dni, vsi/duševne in vedenjske motnje (vir: IVZ RS)



Vir: Čili za delo

nični inštitut za medicino dela, prometa in športa v okviru programa Čili za delo, to dejstvo potrjuje tudi pri nas in nas dovolj zgovorno opozarja na resnost psihičnih obolenj. Tabela prikazuje kolikšen je bil delež vseh bolniških odsotnosti glede na vzrok bolezni in kar na četrtem mestu so duševne in vedenjske motnje.

Stres moramo obravnavati kar se da resno in zato je skrajni čas, da ga vnesemo tudi v ocene tveganja. Pri sestavi ocene tveganja je nujno upoštevati ekološke pogoje, tehnologijo dela, organizacijo dela ter psihosocialne pogoje, trdi dr. Marija Molan dipl. psih., višja zdr. svetnica. Žalostno je le to, da se naši delodajalci premalo zavedajo, da psihosocialni pogoji v veliki meri vplivajo na rezultate dela. Bodimo dežela zdravih in zadovoljnih delovnih ljudi in ne proizvajalci delovnih invalidov. Mnogo delovnih pogojev bomo morali še spremeniti, preden bodo lahko od nas zahtevali, da delamo do 65 leta starosti, saj nam sedanji delovni pogoji to v nobenem primeru ne omogočajo. Tudi sami se moramo izogibati stresnih situacij, saj želimo delati, seveda za pošteno plačilo, ne pa pristati v psihiatrični bolnišnici.



ZNANJE URESNIČUJE SANJE

Veronika Potočnik

Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve – Direktorat za trg dela in zaposlovanje, je objavil javni razpis, s katerim si lahko pridobite brezplačno izobraževanje po vaši volji.

Na razpis se lahko prijavijo kandidati, ki so **zaposleni** in imajo **največ peto stopnjo strokovne** izobrazbe (srednja šola), torej tudi tisti, ki imajo dokončano samo osnovno šolo in naprej.

Lahko obiskujete katerikoli:

- jezikovni tečaj,
- tečaje računalništva,
- priprave na postopke ugotavljanja in potrjevanja nacionalnih poklicnih kvalifikacij in preverjanje ter potrjevanje poklicnih kvalifikacij in
- priprave na postopke ugotavljanja in potrjevanja temeljnih poklicnih kvalifikacij in/ali preverjanje in potrjevanje temeljnih poklicnih kvalifikacij.

Izobraževalno institucijo si izberete sami, torej v vam najbližjem izobraževalnem centru.

Postopek prijave na javni razpis:

1. od ustrezne izobraževalne institucije pridobite program izobraževanja in predračun za izbrani program,
2. izpolnite predpisane prijavnne obrazce in jih pošljite Zavodu RS za zaposlovanje (višina povračila stroškov je maksimalno 600 €),
3. prijavi je potrebno priložiti tudi pogodbo o zaposlitvi.

Roki za oddajo vloge so še:

- 11. 12. 2009
- 12. 03. 2010
- 11. 06. 2010

Za pridobitev teh sredstev lahko kandidirate tudi tisti, ki ste v letošnjem letu že opravili kakšen tečaj iz vsebine tega razpisa.

Celoten razpis si lahko ogledate na naši spletni strani www.gorenjski-sindikati.si oziroma na spletni strani Zavoda za zaposlovanje.

Vse informacije v zvezi z javnim razpisom in pomoč pri izpolnitvi predpisanih vlog pa lahko dobite v naši pravni službi, ali pa pokličete **go. Leo Zlodej** iz Svetovalnega središča za Gorenjsko, na telefon 04 583 38 05. Ali pa kar zastavite vprašanje v zvezi z javnim razpisom na e-mail lea.zlodej@siol.net.

Naredite nekaj zase!



INFORMACIJE so glasilo, ki ga izdaja

Svet gorenjskih sindikatov

Glavni in odgovorni urednik: **mag. Rajko Bakovnik**

Tehnični urednik: **Adolf Sitar**

Uredništvo: 04 23 19 800

www.gorenjski-sindikati.si

Tisk: **Tiskarna Požgaj**, priprava za tisk:

BOLD

naslovnica: **Adolf Sitar**



JAVNI SHOD

"ZA DOSTOJNE PLAČE IN VARNO STAROST"

Ljubljana, 28.11. 2009

