





# KRIZA IN SINDIKATI

mag. Rajko Bakovnik



*Na splošno velja pravilo, da so v obdobjih gospodarske rasti in polne zaposlenosti sindikati močnejši ter uspešnejši v pogajanjih, ker so takrat delodajalci do njih bolj popustljivi oziroma jih upoštevajo kot »socialne partnerje«. V času krize, ko podjetja propadajo in je brezposelnost velika, pa je pogajalska moč sindikatov precej manjša. Zato se tudi delavci raje včlanjujejo v sindikate v ugodnih gospodarskih razmerah oziroma v pogojih rasti plač in nizke brezposelnosti.*

V zgornjem besedilu je strnjeno zapisan le eden od sicer pomembnih problemov, ki vsekakor tarejo današnje sindikate in jim preprečuje njihovo večjo učinkovitost. Vendar pa to ni edini problem. Če bi bilo narobe samo to, bi bilo potrebno enostavno počakati do konca krize in potem se bodo vse stvari same po sebi ponovno obrnile v pozitivno smer. Problemov sindikatov (in delavstva) ter nadaljnjega razvoja sindikalizma, tako v svetu kot pri nas, pa s tem še zdaleč ne bi odpravili.

Po nedavnih spontanah stankah delavcev v Gorenju in Muri, ki jih je sprožilo **nezadovoljstvo nad plačami in položajem delavcev v podjetjih ter v celotni družbi nasploh**, pri čemer je ost kritike in nezaupanja doletela tudi sindikate, je bilo prelitega že veliko črnila. In zdi se, da so številni komentatorji kar tekmovali med seboj, kdo bo bolj očrnil, ponižal, razgalil (slabe, nepotrebne) sindikate. Nekateri so šli s svojimi komentarji in ocenami, hote ali nehote, celo predaleč, čez mejo dobrega okusa. Kot da smo sindikati zakrivali sedanjo krizo in smo mi edini krivec za stiske, nezadovoljstvo in razočaranje današnjih delavcev.

Krize pa nismo zakrivali delavci, niti sindikati – pač pa je posledica razvoja novodobnega kapitalizma, globalizacije in menedžerske revolucije - ki ne spodjeda le dela, solidarnosti in sociale, temveč tudi samo demokracijo. Tako danes živimo v družbi, v kateri je vse podrejeno menedžerskim principom učinkovitosti. **Logika podjetij, podjetnosti, učinkovitosti, zviševanja**

**produktivnosti in hlastanja po dobičkih, pa nenehno proizvaja odvečne delavce, odvečne ljudi.** In temu smo se uprli in se upiramo sindikati. Zato moramo biti sindikati, v interesu teh visokih menedžerskih principov (da bi bil projekt globalizacije uspešen), zatrti, osramočeni, marginalizirani. Vendar pa vsa stvar še zdaleč ni nedolžna, saj današnja logika podjetnosti in učinkovitosti ne ogroža samo delavstva in sindikate, temveč ogroža tudi demokracijo, kot je pred kratkim zapisal eden od znanih slovenskih sociologov: »Demokracija bo prej ali slej postala le še 'luksuzni izdelek', ki pa si ga na neki točki bližnje prihodnosti 'ne bomo mogli več privoščiti'. Pač zato, ker bo 'predraga'.« (T. Kuzmanič, Kompas je nekoč kazal na demokracijo, zdaj je naravnani le na učinkovitost, Sobotna priloga Dela, 3.10.2009).

Vse to se da ponazoriti tudi z izkušnjami v nemški oblačilni industriji: »Leta 1995 je bilo v oblačilni industriji 105.000 zaposlenih v 1076 podjetjih s prihodkom 11.837 milijonov evrov. Leta 2005 je bilo v tej panogi 45.000 zaposlenih v 439 podjetjih s prihodkom 202.688 milijonov evrov. V desetih letih se je torej število zaposlenih zmanjšalo za 58 odstotkov, prihodek pa se je povečal za 17-krat.« (M. Kos, Prihodnost Mure ni zamujena, Delo, 2.10.2009). Prav gotovo se za temi številkami skrivajo tudi različne dramatične usode. Podobno pa je tudi v slovenski tekstilni in oblačilni industriji.

Seveda tudi v ostalih industrijskih in celo neindustrijskih panogah pri nas ni dosti bolje. Zato nezadovoljstvo delavcev nad svojim položajem v družbi, ki so ga javno demonstrirali tudi s spontanimi protesti v Gorenju in Muri, ni naključno. **Pri tem so svoj prst kritike usmerili v delodajalce, državo in tudi sindikate, ki so doslej premalo naredili za izboljšanje njihovega ekonomskega položaja in socialne varnosti, pa tudi za preseganje njihove odtujenosti, nemoči in celo odvečnosti v poslovnih procesih.** Celotne 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 grožnje, pritiski, nenehna prestrukturiranja, prezgodnja upokojevanja, odpuščanja, krčenje zdravstvenih in socialnih pravic, po drugi strani pa nerazumna izčrpavanja podjetij, delitev visokih zaslužkov menedžerjem, menedžer-

ski prevzemi podjetij in pojavi tajkunizacije, imajo občutek, da jih ropajo.

**Očitno pa so zadnji dogodki pokazali, da imajo delavci tega dovolj in zelo narobe bi bilo, če nedavnih protestov, ki niso bili posledica zgolj prenizkih plač, pač pa vsesplošnega zanemarjanja, poniževanja in marginalizacije ljudi v poslovnih procesih, ne bi jasno razumeli, tako vlada kot delodajalci in sindikati, saj se bo nasprotno plaz tovrstnih delavskih protestov prav gotovo razširil po vsej Sloveniji.**

Sindikati tokrat nismo prvič na tako veliki preizkušnji in se zavedamo svojih pomanjkljivosti. Že v socializmu smo bili načeloma odvečni in potisnjeni predvsem na področje obrobnih, socialnih aktivnosti: počitnice, ozimnice, izleti... S prehodom v kapitalizem in pojavom tranzicije se odnos do nas in naše »odvečnosti« ni bistveno spremenil. Spremenili pa so se pogoji in vsebina našega delovanja, ki so jo narekovalе posledice novih razmer: vedno večji pritiski in izkoriščanja delavcev, odpuščanja, prestrukturiranja, zaostrovanje delovnopравnih, socialnih in zdravstvenih pravic, pogajanja, stavke... V vseh teh razburkanih letih pa smo vseeno preživeli in hkrati obranili neodvisnost od politike, države in delodajalcev, čeprav nam slednjega ne priznavajo povsod. V sindikatih se zavedamo tudi svojih napak, napačnih odločitev in ravnanj nekaterih naših funkcionarjev, čeprav se večina praktično vsakodnevno trudi, da bi članom oz. sodelavcem zagotovila (izgovorila) človeka vredne delovne pogoje in ustrezno ekonomsko varnost.

V sindikatih imamo prav gotovo še veliko rezerv pri izboljševanju lastnega dela in učinkovitosti: tako na organizacijskem, strokovnem, kadrovskem in akcijskem področju, kot tudi na področju posodobitve vsebine, metod, načinov in nasploh celotne strategije našega prihodnjega delovanja. Sam se strinjam z avtorjem na-

slednjega prispevka (M. Gostiša), ki skupaj z nekaterimi drugimi strokovnjaki meni, da nas **dosedanja pretirana (izključna) sindikalna usmerjenost v »boj za plače« in druge pogoje dela vodi v past, s čimer pristajamo na »mezдно« (najemno) delo in »poslovni strošek«, kar pa današnji delavci nočejo.** Zato bo naš prihodnji izziv vsekakor veliko bolj usmerjen v odpiranje širših sistemskih vprašanj in zahtev po spreminjanju vrednot ter dosedanjih lastninskih razmerij, v smislu krepitve vloge dela in znanja v odnosu do finančnega kapitala podjetij – **po potrebi tudi s sindikalnim bojem za partnersko sodelovanje delavcev pri upravljanju podjetij, za obvezno delavsko udeležbo pri dobičkih podjetij ter pomembnejše delavsko (so) lastništvo podjetij.**

Če kdaj, potem je prav gotovo sedaj pravi čas za močnejše, sodobnejše in učinkovitejše sindikate, za okrepitev sindikalizma in celo za razvoj političnega delovanja sindikatov. **Dobre, močne in neodvisne sindikate pa ne potrebujejo samo delavci, temveč tudi delodajalci in država.** Saj nenazadnje tuje prakse dokazujejo, da so najbolj demokratične, najbolj razvite in najbolj stabilne tiste družbe, ki premorejo močna sindikalna gibanja. In kaj bi sicer lahko bila drugačna alternativa: delavec sam v odnosu do vsemogočnih delodajalcev, stihijski upori in zakon tovarniških dvorišč ter ulic, umiranje demokracije...?

Eden od možnih odgovorov se lahko skriva tudi v že citiranem slovenskem sociologu, ki je zapisal: *»Ohranitev demokracije je tesno povezana s političnim delovanjem sindikatov, ki se začne s postavljanjem meja političnim strankam – podjetjem, ki so zavoljo neoliberalne ujme posamič in kot celota izgubile kompas, ki je nekoč kazal na demokracijo, svobodo in enakost, zdaj pa je naravnano le še na učinkovitost.«* (T. Kuzmanić, Kompas je nekoč kazal na demokracijo, zdaj je naravnano le na učinkovitost, Sobotna priloga Dela, 3.10.2009).





# DELAVCEM JE PREPROSTO DOVOLJ MEZDNEGA POLOŽAJA!

dr. Mato Gostiša



***Spregle dati in zanemariti nad vse jasno naslovno sporočilo septembrskih spontanih množičnih delavskih protestov v Gorenju in Muri, bi bila velika napaka, za katero lahko samo upamo, da je ne bodo storili ne vlada ne sindikati. Če jo vendarle bodo, pa se bo lekcija brez dvoma kmalu ponovila kje drugje, kajti potencialnih žarišč je v tem trenutku v Sloveniji praktično toliko, kolikor je večjih gospodarskih družb.***

Najudobneje za ene in druge bi se bilo seveda še naprej (samo)zavajati s tezo, da materialna stiska, glede katere pa imajo oboji v tej krizi objektivno pač bolj ali manj zvezane roke. A to bi utegnili oboje zapeljati tudi v popolnoma zgrešeno ukrepanje – vlado v pretežno »gasilsko« socialo brez kakršnih koli pozitivnih dolgoročnih sistemskih učinkov, sindikate pa v brezumno - in hkrati v dani situaciji tudi povsem brezupno, lahko pa močno rušilno - radikalizacijo, s katero naj bi si spet pridobili izgubljeno zaupanje delavstva, ustavili ali morda celo obrnili trend upadanja sindikalnega članstva in si s tem omogočili preživetje. Jedro problema namreč še zdaleč ni samo trenutna materialna kriza (ta ga je le dodobra razgalila), ampak **vse večja nevzdržnost klasičnega meznega položaja delavcev** v sodobnih pogojih gospodarjenja nasploh. Za hitrejšo sistemsko preseganje le-tega pa ne vlada ne sindikati žal doslej niso pokazali praktično nobenega zanimanja.

## ***Plače niso edini vzrok delavskega nezadovoljstva***

Kdor je pozorno poslušal opozorila delavcev na protestih v Gorenju in Muri, mu zagotovo ni moglo uiti, da jih najmanj toliko kot bedne plače, boli predvsem tudi **beden način obravnavanja njihove vloge in pomena v produkcijskem procesu** s strani menedžmenta, lastnikov in zakonodaje. Iz zbrane množice je bilo namreč pred kamerami - poleg razumljivih izlivov besa na račun klavrnih plač - slišati ničkoliko (med)klicev tudi, na primer, o tem, da kljub vestnemu delu in odrekanjem v korist podjetja nikoli niso bili »nič vredni«, da

so za vodje v poslovnem procesu »samo številke«, da jih v zvezi z delom in poslovanjem podjetja »nikoli nihče nič ne vpraša«, da se denar podjetja dobesedno »razmetava« za vse mogoče in da se v podjetju »krade vsevprek«, le za delavce nikoli ni denarja, da si bajne zasluške »delijo samo menedžerji«, ki jih je kot listja in trave, da je »tajkunskim lastnikom kaj malo mar za delavce in za podjetja«, saj podjetja samo izčrpavajo in selijo svoj kapital sem ter tja, ...itd.

Delavce torej v sedanji podjetniški praksi že zelo resno moti marsikaj, česar danes v nobenem primeru **ni več mogoče odpraviti le z boljšo plačo**. Zelo jasni tovrstni signali že dolgo prihajajo tudi iz drugih podjetij, v katerih za zdaj sicer še ni dokončno zavrelo, vendar se zanje doslej nihče ni niti zmenil. A zdajšnjih opozoril v tem smislu vlada in sindikati tokrat res ne bi smeli več preslišati in se morda tolažiti s tem, da se bo stvar uredila in umirila, če bodo sindikati v trenutnih razmerah od nekaterih paničnih delodajalcev morda vendarle uspeli iztržiti malce višjo najnižjo plačo. Verjetno se bo sicer res, a le do naslednjega izbruha tlečega nezadovoljstva zaposlenih, v katerem pa plače **zagotovo ne bodo več primarna tema**.

## ***»Mezdni kapitalizem« je dokončno preživet***

Poleg človeka vredne plače delavci danes očitno pričakujejo tudi človeka vreden položaj v produkcijskem procesu, torej nekatere **bistvene spremembe v obstoječih družbenoekonomskih odnosih**. Morda svojih tovrstnih pričakovanj – zlasti na »spontanih« protestih – za zdaj še niso sposobni zavestno oblikovati v jasno definirane zahteve državi in delodajalcem po ustreznih sistemskih spremembah, a njihova sporočila v tej smeri so nadvse jasna: v produkcijskem procesu preprosto **nočejo biti več obravnavani zgolj kot »mezdna (najemna) delovna sila«** oziroma kot »poslovni strošek«, ampak kot ljudje z vsemi svojimi najrazličnejšimi potrebami in interesi ter kot sooblikovalci poslovnega procesa in soustvarjalci poslovnega rezultata! Dovolj jim je »zanemarjanja, odtujenosti, nemoči, marginalizacije in celo odvečnosti v poslovnih procesih« (R. Bakovnik, Kriza in sindikati, Informacije SGS, september 2009). Ne nazadnje ljudje nismo samo »ekonomska bitja« (homo oeconomicus), ki bi delali le za plačo, ampak pri delu in v zvezi z delom poleg materialnih zadovoljujemo tudi številne osebnostne in societalne



potrebe in interese. Prav od teh pa sta - bolj kot samo od plače - odvisni delovna motivacija in organizacijska pripadnost zaposlenih, ki sta v sodobnih pogojih gospodarjenja hkrati tudi temeljni pogoj za doseganje večje konkurenčnosti podjetij.

Tisto, kar sicer že dolgo uči organizacijska teorija, je torej zdaj spontano, in to vse bolj glasno začela zahtevati tudi neposredna praksa oziroma vsaj njen »prizadeti« del. Teorija je namreč že zdavnaj dognala in znanstveno dokazala, da zaposleni v sodobnih pogojih gospodarjenja, to je v nastopajoči eri znanja, niso več le mezdna delovna sila, ampak »glavno bogastvo, največja konkurenčna prednost in najpomembnejše premoženje podjetij«, kajti priča smo **izredno hitro naraščajočemu pomenu t.i. človeškega kapitala** (znanje, ustvarjalnost, delovna motivacija in organizacijska pripadnost zaposlenih) za doseganje večje poslovne uspešnosti podjetij v primerjavi z njihovim finančnim kapitalom. Paradoksalno pa je, da danes tako sistem lastništva podjetij kot tudi sistem korporacijskega upravljanja in delitve novoustvarjene vrednosti kljub temu še vedno temeljijo izključno na lastnini nad finančnim kapitalom. Najpomembnejši kapital oziroma njegovi nosilci torej nima(jo) popolnoma nikakršne, niti ekonomske niti odločevalske moči v zdajšnjem

logiki stvari začeti tudi z vidika upravljanja podjetij in delitve novoustvarjene vrednosti **sistemsko obravnavati enako kot lastnike v podjetju udeleženega finančnega kapitala**. To pomeni, da jim je treba sistemsko priznati tudi ustrezne korporacijske pravice in začeti v ta namen intenzivno razvijati zlasti:

- dejansko (ne zgolj navidezno) sodelovanje delavcev pri upravljanju podjetij z obsežnimi (ne zgolj marginalnimi) participacijskimi pravicami,
- obvezno (ne zgolj prostovoljno) udeležbo delavcev pri dobičku podjetij ter
- širše (ne samo menedžersko) notranje lastništvo zaposlenih.

Pa ne samo zaradi **elementarne družbene pravičnosti**, po kateri zgoraj obravnavano novo »razmerje pomembnosti« med finančnim in človeškim kapitalom podjetij sicer dobesedno kliče. Še bolj bistveno je, da omenjene tri oblike sodobne organizacijske participacije zaposlenih, ki skupaj tvorijo pojem **t.i. ekonomske demokracije**, znanstveno dokazano omogočajo učinkovito sproščanje človeškega kapitala podjetij v poslovne namene in s tem pomembno spodbujajo večjo ekonomsko uspešnost podjetij in družbe kot celote. Hkrati pa v danih razmerah pravzaprav edine lahko zagotavljajo tudi **evolutivno preseganje klasičnega**

***V delovnih okoljih bi morali mnogo več storiti za to, da se spremenita vsebina dela in način vodenja, ki bi delavce bolj vključila v načrtovanje in odločanje o delovnih procesih. V taylorističnem sistemu organizacije ne morete vzpodbuditi niti intelektualnega potenciala ljudi. Zanimivo je, da Skandinavci delajo podobno intenzivno kot mi. Vendar so zaradi avtonomije na delovnih mestih in vključenosti v odločanje mnogo bolj zadovoljni.***

***dr. Ivan Svetlik, Sobotna priloga Dela, 3.10.2009***

družbenoekonomskem sistemu, le-ta pa zato nima več praktično nobene podlage v zdajšnji družbenoekonomski realnosti.

Te ugotovitve seveda pomenijo, da je s pojavom t.i. človeškega kapitala (po Edvissonu sestavljata tržno vrednost podjetja finančni in intelektualni kapital, ta pa se potem naprej deli na človeški in strukturni kapital) na današnji stopnji ekonomskega in civilizacijskega razvoja klasični »mezdn kapitalizem« dokončno preživet in da je v bistvu že začel resno zavirati hitrejši nadaljnji razvoj v smeri ekonomsko učinkovitejše, obnem pa socialno pravičnejše družbe. Edina resna alternativa v omenjenem smislu je torej razvoj »**kapitalizma s (tudi) človeškim kapitalom**«, katerega značilnost je visoko razvita ekonomska demokracija.

## ***Ekonomska demokracija***

Če je v organizacijski stroki bolj ali manj nesporno, da človeški kapital - glede na svoj pomen za ustvarjanje nove vrednosti v sodobnih produkcijskih procesih - danes že stopa (najmanj) ob bok finančnemu kapitalu, je seveda zaposlene kot nosilce tega kapitala, hkrati pa tudi nesporne nosilce poslovnega rizika, treba po

**meznega odnosa med delom in kapitalom**. Delavec, ki skupaj z lastniki finančnega kapitala ustrezno participira pri upravljanju, pri dobičku in (posredno, v obliki morebitnih delniških shem delitve dobička) morda celo tudi v lastništvu podjetja, namreč ni več mezdni delavec, plača kot »tržna cena delovne sile« pa ne njegov edini - lahko celo tudi ne več glavni - vir prihodkov, zlasti pa ne osnovni motivator. Njegovo delovno in (so)upravljalško prizadevanje zato tudi ni več usmerjeno izključno le v lastno delo oz. delovno mesto in pripadajočo plačo, ampak v poslovno uspešnost podjetja kot celote, kar pomeni, da začne razmišljati (tudi) kot lastnik. Takšna »osvoboditev dela« bo skoraj zanesljivo naslednja razvojna faza kapitalizma.

## ***Nujna prenova sindikatov***

### ***Sprememba strategije delovanja***

Zlasti sindikati bi morali v zvezi s tem temeljito premisliti o svoji dosedanji in bodoči strategiji delovanja. Boj za plače je boj z mlini na veter - boriti se je treba za lastnino, je kot nasvet sindikatom že pred časom zapisal eden od znanih slovenskih ekonomistov (M. Tajnikar, Zajec tiči v grmu investicij, Sobotna priloga Dela,



11.8.2007). Kljub morebitnemu povečevanju plač se namreč škarje socialnih razlik le še bolj razpirajo, kajti rast plač zaradi preprečevanja inflacije načeloma ne sme v celoti slediti rasti produktivnosti dela, razlika pa seveda ne gre v delavske žepe. Če se torej orientirajo zgolj na boj za plače (čeprav tudi ta kajpak ni nepomemben v smislu preprečevanja pretiranega izkoriščanja), sindikati **v bistvu le pomagajo ohranjati in vzdrževati klasični »mezdni kapitalizem«**, medtem ko se splošni družbeni položaj delavcev kljub povečevanju plač s tem relativno ne izboljšuje, temveč ravno obratno.

Žal je treba ugotoviti, da je dosedanja strategija delovanja slovenskih sindikatov bolj ali manj v celoti temeljila prav na **boju za plače in obrambi obstoječih delovnopравnih pravic delavcev** (in glede tega jim, zlasti

mokracije zmanjševala odvisnost delavcev od sindikatov in potreba po včlanjevanju, kar bi ogrozilo njihov lastni obstoj.

Gre seveda za hudo zgrešeno in kratkovidno presojo. Sindikati - in to po možnosti čim bolj učinkoviti - so vedno bili, so in bodo tudi v prihodnje ostali nepogrešljiv element sistema sodobne industrijske demokracije. Tako kot sistem politične demokracije ne more delovati brez političnih strank, sistem industrijske demokracije ne more delovati brez sindikatov. Potreba po sindikatih bo v tem smislu objektivno obstajala vse dotlej, dokler bomo imeli tržno gospodarstvo in tržno koncepcijo delovnih razmerij, kajti sveti delavcev v podjetjih in morebitne druge oblike neposredno voljenih delavskih predstavništev (npr. delavske zbornice)

**»Delavec, ki skupaj z lastniki finančnega kapitala ustrezno participira pri upravljanju, pri dobičku in v lastništvu podjetja, namreč ni več mezdni delavec. Njegovo delovno in (so)upravljalško prizadevanje zato ni več usmerjeno izključno v lastno delo in pripadajočo plačo, ampak v poslovno uspešnost podjetja kot celote.«**

v prvem obdobju tranzicije, tudi ne gre odrekati precejšnjih zaslug), medtem ko je bil glede prizadevanj za razvoj prave ekonomske demokracije v smislu dolgoročnih interesov delavcev - soupravljanje, udeležba pri dobičku in delavsko delničarstvo - **njihov odnos doslej skrajno medel ali celo odklonilen**. Tako, denimo, v svetih delavcev kot organih delavskega soupravljanja že nekaj časa - popolnoma zmotno - prepoznavajo predvsem svojo neposredno konkurenco in skušajo sami prevzemati številne njihove pristojnosti, s čimer v bistvu močno zavirajo hitrejši nadaljnji razvoj te oblike ekonomske demokracije. Zelo zgovorno je tudi dejstvo, da smo zakon o udeležbi delavcev pri dobičku (in to za nameček še zelo slab) v Sloveniji dobili šele po sedemnajstih letih od osamosvojitve, kar se ob drugačni naravnosti in angažiranju sindikatov seveda ne bi moglo zgoditi. Nadalje - čeprav je parlament pripravo posebnega zakona o notranjem lastništvu zaposlenih, s katerim bi bilo mogoče bistveno spodbuditi razvoj te oblike ekonomske demokracije v Sloveniji in učinkovito preprečiti kasnejšo grozljivo tajkunizacijo slovenskega gospodarstva, od vlade zahteval že leta 1998, sindikati niso naredili prav nič, da bi do sprejetja tega pomembnega zakona tudi dejansko prišlo. Razen »moralno« se slovenski sindikati tudi nikoli niso zares uprli popolnoma nesmiselnemu astronomskega naraščanju menedžerskih prejemkov, ki niso prav v ničemer pripomogli k večji gospodarski uspešnosti, povzročili pa so hude ekonomske in socialne anomalije v Sloveniji. In tako naprej.

Skratka, slovenski sindikati so s svojo dosedanja strategijo »boja za pravice in interese delavcev« hote ali ne hote **vestno sodelovali pri ohranjanju delavstva v klasičnem mezdnem položaju**. Očitno so ocenjevali, da bi se z morebitnim hitrejšim razvojem delavskega soupravljanja in drugih oblik sodobne ekonomske de-

na višjih ravneh socialnega dialoga (poklic, panoga, država) »dobrih« sindikatov sistemsko seveda ne morejo nadomestiti. Sodeč po trenutnem dogajanju na sindikalni sceni pa skoraj ni več dvoma, da se bodo **slovenski sindikati z morebitnim nadaljnjim ohranjanjem dosedanje strategije delovanja učinkovito dotolkli sami**. Zakaj?

Če je boj za boljše plače, druge materialne ugodnosti in pogoje dela v osnovi edino, kar sindikati zagotavljajo delavcem, se objektivna »koristnost« članstva v sindikatih in »privrženost« delavcev (članov in nečlanov) sindikatom oziroma identifikacija z njimi krepko zmanjša ali celo izgine v trenutku, ko sindikati v tem smislu ne morejo več ničesar pomembnejšega ponuditi ali jih delodajalci celo prisilijo v defenzivno delovanje na tem področju. Do tega pa po pravilu prihaja v času gospodarskih recesij in prav to se žal trenutno dogaja (tudi slovenskim) sindikatom. Delavcem lahko namesto kakršnega koli systemskega izboljšanja njihovega ekonomskega in socialnega položaja v tem trenutku ponudijo le potrpežljivo čakanje na izhod iz krize in na boljše čase (ki bodo lahko trajali do naslednje krize, katere glavno breme bodo potem spet morali prevzeti nase). Z drugimi besedami - sindikati danes delavcem **niso sposobni ponuditi nobene vizije** v smislu ekonomsko učinkovitejše in socialno pravičnejše družbe, ampak le boj za »drobtinice« znotraj obstoječega »mezdnega kapitalizma«.

Povsem drugače bi se seveda delavci lahko tudi v teh kriznih razmerah indentificirali s svojimi sindikati, če bi si ti kot dolgoročno usmeritev svojega delovanja postavili boj za hitrejši **razvoj ekonomske demokracije v zgoraj opisanem smislu**. Ta boj je, kot prvo, v obdobju gospodarske recesije aktualen ravno tako ali celo še bolj kot v obdobjih gospodarske konjunktore, kot

drugo pa lahko, kot rečeno, v perspektivi edini zares spremeni sistemski položaj delavcev v družbenoekonomskih razmerjih in jih osvobodi sedanjega meznega odnosa. Osnovni cilj delovanja sindikatov na sedanjí stopnji družbenoekonomskega razvoja bi torej moral biti – če malce poenostavimo – predvsem »**pomagati delavcem v položaj, v katerem bodo sistemsko enakovredni lastnikom (finančnega) kapitala in v katerem si bodo lahko sami učinkovito pomagali**«. Prav s tem namreč lahko za delavce storijo največ. Šele ko bo ta cilj dosežen, pa bo nastopil čas za ponoven razmislek o bodoči vlogi sindikatov v okviru novonastalih družbenoekonomskih odnosov. A do tam je še zelo dolga pot.

## **Sprememba sistemske vloge in položaja**

Zlasti izrazit trend upadanja članstva v sindikatih, ki ni samo slovenski pojav, pa tudi nekateri drugi načelni razlogi, nujno zahtevajo bistveno spremembo vloge in položaja sindikatov v sistemu industrijske demokracije že v tem trenutku. Kot vse bolj nesprejemljiv se (tudi skozi nekatere uvodoma omenjene spontane delavske proteste) kaže zlasti njihov **izključni delavskozastopniški monopol** na področju urejanja delovnih razmerij in vodenja socialnega dialoga nasploh. Tega si namreč sindikati kot prostovoljne organizacije z omejenim številom članstva še vedno lastijo kljub dejstvu, da povprečna stopnja sindikaliziranosti slovenskih delavcev znaša le še ca. 30 %, kar seveda resno postavlja pod vprašaj njihovo formalno in dejansko splošnozastopniško legitimnost v tem pogledu. Posebej še ob dejstvu, da na ravni podjetij poleg sindikatov sicer danes že obstajajo tudi sveti delavcev kot **voljena delavska predstavništva**, prav tako pa možnost oblikovanja takšnih predstavništev v prihodnje ni izključena tudi na višjih ravneh socialnega dialoga. A ta so na obravnavanem področju zaradi vztrajanja sindikatov po ohranjanju omenjenega monopola zaenkrat sistemsko popolnoma izključena iz dogovarjanj z delodajalci na omenjenem področju industrijskih razmerij.

Ker nečlani na delovanje sindikatov »od zunaj« nimajo popolnoma nobenega vpliva ne v kadrovskem, ne v vsebinskem, ne v akcijskem smislu, seveda ni niti najmanj čudno, če se potem z dogovori, ki jih – tudi v njihovem imenu – sklepajo sindikati (brez sodelovanja voljenih delavskih predstavništev), **preprosto ne identificirajo**. Zato bi nedavne delavske proteste v Gorenju in Muri vsekakor veljalo temeljiteje analizirati tudi s tega vidika. Zlasti daje v tem pogledu misliti primer iz Gorenja, ko so bili po izraženi nezaupnici sindikatu na protestu v pogajalsko skupino (poleg sindikalistov) posebej imenovani še »predstavniki delavcev«. Mar ne bi bilo s praktičnega vidika gledano mnogo bolje, če bi svete delavcev (na višjih ravneh pa morebitne druge oblike voljenih delavskih predstavništev) kot legitimne zastopnike vseh – sindikaliziranih in nesindikaliziranih – delavcev že sistemsko vključili v vsa pogajanja in do-

govarjanja z delodajalci, v katerih bi nastopali **skupaj in enakopravno s sindikati**? To bi namreč zagotavljalo ne samo bistveno večjo pogajalsko moč »enotnega delavskega bloka« v odnosu do delodajalcev, ampak tudi bistveno večjo vsebinsko verodostojnost in trdnost sklenjenih pogodb in dogovorov.

Teoretično gledano – torej z vidika temeljnih načel demokracije, ki so seveda univerzalnega značaja in v enaki meri veljajo tako na področju politične kot na področju industrijske demokracije – pa je mogoče obravnavani aktualni **problem splošnozastopniške (ne)legitimitete sindikatov** ponazoriti z naslednjo primerjavo: Predstavljajte si politični sistem, v katerem bi, namesto na splošnih volitvah izvoljenega parlamenta, oblast »v imenu ljudstva« v celoti, vključno s sprejemanjem splošnoveljavnih zakonov, izvrševale – in to monopolno – neposredno kar politične stranke kot prostovoljne organizacije z omejenim številom članstva (»partitokracija«). Bi se danes sploh še našel kdo, ki bi bil pripravljen strokovno zagovarjati takšen sistem politične »demokracije«? Zagotovo ne. A vsebinsko prav tak sistem v bistvu zdaj velja na področju industrijske demokracije, le da v vlogi »političnih strank« v njem nastopajo sindikati. Če v ta razmislek vključimo še aktualna razmišljanja sindikatov, da bi sklenjene kolektivne pogodbe v bodoče veljale le za njihove članke, kar bi seveda pomenilo očitno zlorabo omenjenega zastopniškega monopola, pa je slika totalne zgrešenosti zdajšnjega **sistema »sindikatokracije«** popolna.

## **Sprememba notranje organiziranosti**

Strogo **centralistično organizirani mastodonti**, kakršni so danes nekateri največji slovenski sindikati, niso več sposobni dovolj subtilno zaznavati in uresničevati številnih parcialnih interesov najrazličnejših družbenih skupin znotraj tistega, čemur smo včasih rekli »delavski razred« (danes pa kake takšne amorfne družbene kategorije, ki bi jo lahko učinkovito zastopali omenjeni sindikalni mastodonti, niti v teoriji preprosto ni več). Takšnih sindikatov – posebej ob morebitni zgoraj predlagani vključitvi voljenih delavskih predstavništev v vse oblike socialnega dialoga na vseh ravneh – v bistvu nihče več ne potrebuje kot »generalnega zastopnika delavstva«, kajti z njihovo politiko se iz navedenega razloga le še redkokdo, razen morda najnižjih kategorij delavstva, lahko zares identificira.

Zato tudi ne bi bil ravno kolaps sistema, če bi se omenjeni sindikalni mastodonti, kolikor se ne bodo sposobni pravočasno notranje reorganizirati, ob zdajšnjih pretresih tudi v resnici sesuli. Namesto njih oz. na njihovem »pogorišču« bi namreč brez dvoma nemudoma zrastle vrste novih, v začetku številčno sicer manjših, vendar pa **interesom svojega članstva bistveno bližjih in bolj prilagojenih sindikatov**, ki bi se med seboj začeli takoj tudi na novo ustrezno interesno povezovali na »zdravih« osnovah, ne nujno po nekaterih vnaprej določenih in zapovedanih (panožnih in podobnih)



obrazcih in bi kot taki zagotovo lahko hitro pridobili najmanj takšno, če ne večjo »mobilizacijsko moč«, kakršno imajo sindikati zdaj. Ne bo torej konec industrijske demokracije, če ne bo nekaterih konkretnih sindikatov, ki se sicer sami sebi danes zdijo nepogrešljivi in nenadomestljivi. Bodo pač kaki drugi, verjetno precej bolj učinkoviti.

A o tem samo mimogrede. Prepustimo temeljitejši razmislek o njihovi učinkovitejši organiziranosti sindikatom samim. Kakih zveličavnih obrazcev na tem področju namreč ni in jih verjetno tudi nikoli ne bo.

## Nujni ukrepi vlade

Vsaj koalicijskim strankam, ki tvorijo aktualno vlado, bi verjetno težko očitali, da se ne zavedajo pomena razvoja ekonomske demokracije za hitrejši gospodarski in socialni napredek Slovenije. Besedilo **veljavne koalicijske pogodbe** je v tem pogledu namreč nadvse obetavno: »Koalicijski partnerji bomo zagotovili, da bodo pri dobrobitih gospodarskega razvoja v večji meri udeleženi vsi zaposleni. Zato bomo pospešili razvoj temeljnih oblik ekonomske demokracije, kot so sodelovanje zaposlenih pri upravljanju, notranje lastništvo zaposlenih in udeležbo delavcev na dobičku,

ki omogočajo učinkovitejše sproščanje celotnega človeškega potenciala podjetij, to je znanja in ustvarjalnosti ter delovne motivacije in organizacijske pripadnosti zaposlenih, v produktivne namene, in s tem ustvarjanje ene najpomembnejših potencialnih konkurenčnih prednosti slovenskega gospodarstva. Zato bomo spremenili in dopolnili zakonodajo, ki bo poleg načela obvezne udeležbe na dobičku v gospodarskih družbah, ki niso v večinski javni lasti, tudi bolj stimulirala družbe za iskanje primernih shem delitve in bolj podprla delavsko delničarstvo ter morebitno varčevanje za varno starost iz udeležbe na dobičku. Prav tako bomo predlagali temeljito modernizacijo zakona o participaciji zaposlenih pri upravljanju.«

Nič od zapisanega žal še ni uresničeno, a glede na nenormalne okoliščine v prvem letu delovanja nove vlade, je to mogoče do neke mere tudi razumeti. Precej težje pa bo razumeti, če v program vlade za prihodnje leto ne bodo uvrščeni: 1) **celovita prenova Zakona o sodelovanju delavcev pri upravljanju (ZSDU)**, za katero je Združenje svetov delavcev slovenskih podjetij sicer že zdavnaj pripravilo vse potrebne strokovne podlage, vključno s konkretnimi predlogi sprememb in dopolnitev zakona; 2) **prenova Zakona o udeležbi delavcev pri dobičku (ZUDDob)** ter 3) sprejem ustreznega **zakona o notranjem lastništvu zaposlenih**.

# VLOGA SINDIKATOV V PROCESU VSEŽIVLJENJSKEGA UČENJA

Dr. Valentina Franca  
in Barbara Filipov



*Družbene spremembe in gospodarski razvoj intenzivno vplivajo na trg dela in s tem tudi na položaj sindikatov. V današnjih razmerah zgolj boj za višje plače in boljše delovne pogoje ne more predstavljati celotne palete dejavnosti sindikata. Priča-*

*kuje se, da se bodo sindikati posodobili in v svoje dejavnosti vključili novosti, med katere bi lahko šteli tudi vključevanje članov sindikata v procese vseživljenjskega učenja. To je tudi osnovna ideja*

*evropskega projekta TULIP, v okviru katerega je vključena tudi Slovenija in v okviru katerega smo aktivneje začeli z razpravami in aktivnosti na področju vključevanja sindikatov v procese vseživljenjskega učenja.*



## Izziv sindikatov v 21. stoletju

Sindikati kot zastopniki delavcev se v 21. stoletju srečujejo z mnogimi izzivi. Eden glavnih izzivov, ki je tudi predmet številnih strokovnih razprav, je vprašanje, **kaj**



**pravzaprav določa moč sindikata.** Do nedavnega je bilo v naši družbi vsidrano prepričanje, da je moč sindikata odvisna predvsem od števila njegovih članov. Večje število članstva naj bi prinašalo večjo moč. Z vseplošnim upadanjem članstva v sindikatih, so vodstva sindikatov prisiljena razmišljati, kako bi na novo definirala svoj položaj z namenom obdržati oziroma povečati svojo moč kljub nižjemu prilivu novih članov. Eden zgledejših primerov novega pozicioniranja sindikatov je **britanski sindikat UNISON**, v katerega so včlanjeni predvsem nižje kvalificirani delavci javnega sektorja, med katerimi je veliko migrantov in žensk. Vodstvo britanskega sindikata se je postavilo na stališče, da moč sindikata ne opredeljuje samo in zgolj število članov, temveč in predvsem **znanje, ki ga imajo njihovi člani**. Zato je aktivno vpreglo vse svoje sile v iskanje različnih možnosti in načinov, kako povečati znanje svojih članov. Ker je največ znanja na univerzah, so se povezali z univerzo v Liverpoolu, kar je predstavljalo začetek evropskega projekta TULIP (Trade union and University Lifelong learning In Partnership), torej izgradnje sodelovanja med sindikati in univerzam v procesu vseživljenjskega učenja. Na zaključni konferenci projekta, ki je potekala konec junija 2009 v romunskem mestu Iasi, je svoje izkušnje in dejavnosti na tem področju predstavila tudi Slovenija. Glavna izhodišča razprave in razmišljanja so podana v nadaljevanju.

### ***Vseživljenjsko učenje v Sloveniji***

Vseživljenjsko učenje postaja eden pomembnejših vidikov družbenega razvoja. Po zgledu drugih držav pridobiva na pomenu tudi v Sloveniji, saj se tako politika kot gospodarstvo zavedata, da sta pridobivanje in stalno nadgrajevanje znanj in sposobnosti osnovni pogoj za osebnostni razvoj in na njem temelječi družbeni razvoj. Ravno v procesih vseživljenjskega učenja (predvsem v neformalnih oblikah tovrstnega učenja) vsako leto sodeluje oziroma se ga udeležuje vedno več Slovencev, saj se vedno bolj zavedajo pomena znanja, izobrazbe in različnih (u)spodobnosti. Po podatkih Statističnega urada RS je prebivalec Slovenije, ki se dodatno izobražuje, v povprečju star **med 25 in 34 leti, visoko izobražen in zaposlen** ter se izobražuje zaradi **potreb dela** in to večinoma **zunaj delovnega časa**. Podatki tudi kažejo pozitiven trend splošnega zanimanja za različne oblike izobraževanja. Trenutno je kar 41 odstotkov Slovencev, starih med 25 in 64 leti, vključenih v eno od možnih oblik izobraževanja. Po drugi strani pa je zaskrbljujoče, da so za dodatno pridobivanje znanj in izobraževanje nezainteresirani ravno tisti, ki bi ga najbolj potrebovali – brezposelne osebe, med katerimi prevladujejo posamezniki z nizko stopnjo izobrazbe. V programe za pridobitev izobrazbe je vključena **le desetina brezposelnih**, v programe neformalnega izobraževanja **pa dobra petina brezposelnih** (SURS. 2007. Anketna raziskava o izobraževanju odraslih v Sloveniji).

### ***Potrebna širitev izobraževalne aktivnosti sindikatov***

V Sloveniji žal **težko govorimo o kakršnikoli vidnejši**

**vlogi sindikatov v procesih vseživljenjskega učenja** oziroma izobraževanja nasploh, saj se v našem družbenem prostoru sindikati še vedno pojavljajo »zgolj« kot zastopniki delavcev in njihovih interesov, ki načeloma ne izobražujejo svojih članov. Izobraževanje s strani sindikatov sicer poteka, a resda največkrat **na ravni predsednikov sindikatov in sindikalnih zaupnikov**. Kljub temu, da je med ostalimi člani mogoče zaslediti **»izobrazbeno podhranjenost«**, zaenkrat članstvo v sindikatu članom ne omogoča dodatnega izobraževanja. V času naraščajoče brezposelnosti je to še toliko bolj izrazito, saj so posamezniki z nižjo stopnjo izobrazbe in brez dodatnih znanj težje zaposljivi.

Čeprav v Sloveniji ne razpolagamo s podatki o strukturi članstva v sindikatih, bi lahko na podlagi opazovanj sklepali, da v sindikatih prevladujejo **starejši delavci z nižjo stopnjo izobrazbe z dolgoletnim članstvom**. Mlajši delavci, ki so praviloma bolj izobraženi, pa se za članstvo v sindikatu ne odločajo oziroma se odločajo redkeje. Jedro članstva današnjih sindikatov predstavljajo delavci, ki so v dodatno izobraževanje in usposabljanje vključeni po »službeni« dolžnosti, pridobivanja novih znanj na lastne stroške pa si ne morejo privoščiti oziroma jih to manj zanima. Poleg tega bi težko govorila, da imajo ti posamezniki visoko motivacijo za učenje in pridobivanje novih znanj bodisi, ker se jim zdi to nepotrebno bodisi, ker so s trenutnim položajem povsem zadovoljni. S podobnimi trendi se srečujejo tudi v tujini, zato si vedno več sindikatov postavlja vprašanje, kako in na kakšen način se aktivirati na tem področju, da bi povečali motivacijo in željo po izobraževanju med svojimi člani.

### ***Možni razlogi (ne)vključevanja sindikatov***

Temeljno poslanstvo sindikatov, ki je predvsem posledica zgodovinskega razvoja, se kaže v zaščiti in uveljavljanju pravic in interesov delavcev. Vendar sodobne družbene in gospodarske razmere zahtevajo od sindikatov nove aktivnosti in dejavnosti v duhu povečevanja njihove dodane vrednosti oziroma obogatitve svojega delovanja. Ena od potencialnih možnosti je zagotovo **možnost/pravica/obveznost izobraževanja in usposabljanja svojih članov**. Pred tem pa je smiselno analizirati možne vzroke, zakaj slovenski sindikati (še) ne sodelujejo v procesih vseživljenjskega učenja.

Eden od pomembnejših razlogov je lahko **(ne)zainteresiranost politike in gospodarstva**. V sedanji ureditvi imajo sindikati precejšnjo vlogo pri sprejemanju delovne in socialne zakonodaje, saj se zakonski predlogi sprejemajo po predhodni obravnavi s strani socialnih partnerjev v okviru Ekonomsko-socialnega sveta. Zaradi ustroja našega političnega in družbenega sistema in možnosti, ki jih ta ponuja, so sindikati zaenkrat obvladljivi, čeprav so se tu in tam, za dosego svojih ciljev oziroma želja, včasih prisiljeni zateči k tako skrajnemu sredstvu, kot je stavka. Če bi imeli še večjo moč oziroma vlogo v družbi, ki bi jo s priznanjem pravice do izobraževanja svojih članov nedvomno pridobili, bi s tem dodatno okrepili tudi svoj položaj v razmerjih do osta-



lih partnerjev, pridobili bi večji ugled in se morebiti celo znebili slabšalnih oznak, kot na primer »nebodigatreba« in podobno. Vprašanje pa je, koliko je to v interesu politike in gospodarstva.

Vzrok za ne vključevanje sindikatov lahko iščemo tudi v samih sindikatih oziroma v tem, da sindikatih **ne prepoznajo priložnosti vseživljenjskega učenja**. Morda se preprosto ne prepoznajo v vlogi izvajalca oziroma nosilca izobraževanja oziroma usposabljanja svojih članov. Povezano s tem je vprašanje **(ne)zanimanja sindikatov** oziroma **(ne)interesa** sindikatov za tovrstno delovanje. Glede na to, da je med približno 600 različnimi izvajalci na leto že 14. Tednu vseživljenjskega učenja sodelovala le ena sindikalna zveza, lahko sklepamo, da **večina sindikatov zaenkrat (še) ne kaže večjega zanimanja za sodelovanje** v procesih vseživljenjskega učenja. Razloge lahko iščemo morda v slabi pripravljenosti za intenzivnejše sodelovanje v izobraževalnih procesih (prevelika odgovornost, nezadostna in/ali neustrezna strokovna podkovanost, pravna neurejenost tovrstnega delovanja in podobno) ali pa še v šibki zaznavi potreb za širitev svoje dejavnosti. S tem je povezano tudi vprašanje finančnih možnosti za izpeljavo različnih izobraževanj članov, saj se večina sindikatov financira izključno iz članarine, ki pa večinoma zadošča le za pokrivanje osnovne dejavnosti.

Naslednji razlog za nizko aktivnost članov na področju vseživljenjskega učenja je lahko tudi **pravna neurejenost**. Slovenska pravna ureditev (še) ne pozna pravice oziroma obveznosti izobraževanja in usposabljanja članov sindikata. Tega ne določa noben zakon, ravno tako ni veljavnega akta ali programa, ki bi sindikatom izvajanje in spodbujanje takšnega učenja (finančno) omogočal.

Glede na svoj položaj imajo sindikati vrsto prednosti, ki jih lahko spretno vnovčijo pri vpeljavi aktivnosti na področju vseživljenjskega učenja. Sindikati so namreč tisti, ki so **nenehno prisotni med delavci** in so hkrati v **vsakodnevnem stiku z delodajalci**. To jim omogoča takojšnjo zaznavanje tako potreb delovnega procesa kot tudi pomanjkanja določene usposobljenosti delavcev. Poleg tega spremljajo spremembe delovno-socialne politike in nastajajočo zakonodajo, s čimer lahko pravočasno seznanjajo svoje člane. S tem skrbijo za obveščenost članov o pravicah in obveznostih, kar prav tako vpliva na kakovost odnosov med delavcem in delodajalcem. Kot odgovor na nenehno upadanje članstva v sindikatih, bi to lahko predstavljajo jeziček na tehtnici ob odločanju za včlanitev v sindikat.

### **Kako naprej?**

Glede na to sedaj navedeno je več kot očitno, da bi sindikati lahko oziroma morali sodelovati v različnih oblikah vseživljenjskega učenja. Glavnina takšnega delovanja bi se morala dogajati že **v času trajanja zaposlitve** članov sindikata, saj bi tako posameznemu članu povečevali zaposljivost. Prvi korak k temu bi lahko storila država z razpisom raznih programov, ki bi omo-

gočili začetek teh aktivnosti. Glede na to, da so izobraženi državljani tako v interesu kot v korist države, bi svoj delež lahko primaknila država iz proračunskih sredstev in obenem omogočila davčne olajšave za del članarine, ki bi ga sindikati namenili izobraževanju članov. Vsekakor pa bodo morali svoj prispevek (najverjetneje večinski) za izvajanje izobraževalne dejavnosti dodati prav sindikati sami. Nekaj sredstev bi lahko namenjali iz zbrane članarine, glavnino z uspešnim prijavljanjem na različne razpise, tudi tiste, ki jih financira Evropska unija, ostalo pa na druge načine, kot na primer povabilo pokroviteljem in podobno. Ko bi uspeli postaviti temelje takšnemu sistemu, bi kazalo razmisliti o pravni ureditvi tega področja oziroma o natančni opredelitvi in določitvi pravice oziroma obveznosti do izobraževanja članov, nato načine in sodelovanje sindikatov z različnimi izobraževalnimi ustanovami in nenazadnje tudi financiranje tovrstne izobraževalne dejavnosti, saj je sindikati iz naslova članarine dejansko ne zmorejo financirati.

Sindikati bi lahko nekatere oblike usposabljanj izvajali sami, večino pa v sodelovanju z različnimi izobraževalnimi ustanovami (predvsem univerzami), različnimi interesnimi združenji, društvi, nevladnimi organizacijami in podobno. Ogromno dela čaka sindikate na področju dviga motivacije med (nižje izobraženimi) člani in predstavljanja pomena dodatnega izobraževanja, pridobivanja novih sposobnosti in znanj ter prednosti procesa učenja za vse življenje.

Sindikati, ki v procesih vseživljenjskega učenja še ne sodelujejo v zadostni meri, bi morali poiskati najustrežnejšo pot za vključitev. Za doseg tega cilja je treba oblikovati »sistem znotraj sistema« in oblikovati podobne programe sindikalne dejavnosti, kajti le tako bodo lahko sindikati prispevali k širitvi znanja in dvigu splošne izobrazbe svoje članov.

### **GOSPODARSKA KRIZA, SINDIKATI IN VSEŽIVLJENJSKO UČENJE?**

V Sloveniji je gospodarska kriza zaenkrat najbolj prizadela delovno intenzivne panoge. Stopnja registrirane brezposelnosti se je v enem letu iz 6,6 odstotkov dvignila na 8,8 odstotka oziroma se je število brezposelnih oseb povečalo za 38,2 odstotkov v primerjavi z mesecem majem 2008. Več kot zgovoren je podatek, da so med brezposelnimi skoraj dve tretjini oseb, ki imajo največ četrto stopnjo izobrazbe, od katerih jih ima 39,7 odstotka prvo oziroma drugo stopnjo izobrazbe. **Vključenost teh oseb v procese vseživljenjskega učenja je nujna**, če želijo izboljšati svojo zaposljivost in si s tem povečati možnosti za preživetje v vedno bolj konkurenčnem in znanja polnem družbenem okolju. Pri tem bi lahko ob Zavodu za zaposlovanje odigrali pomembno vlogo tudi sindikati, čeprav je sodelovanje lažje v času trajanja zaposlitve.

Gospodarska recesija je zahtevala tudi ukrepanje s strani države. Eden izmed protikriznih ukrepov, ki je hkrati tudi priložnost za sindikate, je nedavno sprejet

**Zakon o delnem povračilu nadomestila plače.** Ta predvideva delno povrnitev izplačanih nadomestil plače za delavce, ki jim delodajalci začasno ne morejo zagotavljati dela in so doma na začasnem čakanju, kot tudi povračilo stroškov njihovega usposabljanja ali izpopolnjevanja ter dokvalifikacije oziroma prekvalifikacije v obdobju začasnega čakanja na delo. Eden izmed pogojev za pridobitev subvencije je tudi obveznost delodajalca, da **usposobi delavce** za drugo delo oziroma, da izpopolni njihovo znanje in sposobnosti. Ker je ohranitev delovnih mest vsekakor tudi v interesu sindikatov, je ta zakon mogoče **priložnost za sindikate**, da se aktivno vključijo v proces usposabljanja in izpopolnjevanja (in s tem v proces vseživljenjskega učenja), tako da sodelujejo že pri sestavi programa usposabljanj in izpopolnjevanj in nato morebiti celo pri njegovi izvedbi. V kolikšni meri bodo sindikati vključeni v to dogajanje, pa je odvisno predvsem od volje in želje posameznega delodajalca, saj sam zakon te pravice sindikatom ne priznava.

## Prihaja Jesen 2009!

Izobraževalni center Vedi | Prešernova ulica 2 | 4000 Kranj  
tel: 04 238 06 08 | fax: 04 238 06 09 | GSM 051 33 65 75

**Članom sveta gorenjskih  
sindikatoev podarjamo  
5% popust ob vpisu  
v jezikovne tečaje za odrasle!**

### Jezikovni tečaji za odrasle in otroke

**ANG, NEM, FRA, ITA, ŠPA,  
RUŠ, NIZ, JAP, SLO ...**

- popusti za dijake in študente
  - popusti za upokoјence
  - obročno odplačevanje
- [www.jeziki.si](http://www.jeziki.si)

**DARILO:**  
BREZPLAČNO ENOLETNO  
TRENIRANJE V E-UČILNICI

### Tečaji retorike

Znebite se treme pred javnim nastopom ter postanite odlični (so)govorniki.

### Šola zdravja

- tečaji za nosečnice in mlade starše
- delavnice ličjenja, nege obraza in telesa

### Delavnice za osebno rast

Naučite se tehnik nevro-lingvističnega programiranja, s katerimi boste postali uspešnejši in zadovoljnejši s samim seboj in v odnosu do drugih.

[www.icvedi.si](http://www.icvedi.si)

### Tečaji masaže

Vpišite se v intenzivne tečaje masaže in pripravljajte tečaje za certifikat NPK maser (nacionalna poklicna kvalifikacija).

[www.masaza.si](http://www.masaza.si)

**POPUSTI  
V SPECIALIZIRANIH  
TRGOVINAH**

**znanje najdete na [www.icvedi.si](http://www.icvedi.si)**

**vedi**  
izobraževalni center



# RECESIJSKI UKREPI V ISKRAEMECU

Barbara Filipov

***Gospodarska recesija je ene družbe prizadela bolj, druge manj. Skoraj zagotovo pa ni družbe v slovenskem prostoru, ki bi razburkane poslovne čase prekrmarila brez »praske«.***

Iskraemeco je krizo sicer občutil, vendar zaradi »pestrega« nekajletnega dogajanja, ko so se v družbi dogajale in zgodile tako organizacijske kot lastniške spremembe, njen vpliv na zaposlene ni bil tako močan kot v nekaterih drugih družbah z Gorenjske. Struktura zaposlenih je namreč razmeroma prečiščena in poslovanje že tako ali tako racionalizirano. Povprečni ocenjevalec bi rekel, da je bil Iskraemeco na krizo dobro pripravljen, popolnoma brez ukrepov pa le ni šlo. Poudariti je potrebno, da je Iskraemeco uvedel vladne in splošno »priljubljene« protikrizne ukrepe šele z mesecem oktobrom (36 urni delovnik in zagotavljanje dela najmanj 32 ur na teden), čeprav so stanje v družbi optimizirali s spremembo Podjetniške kolektivne pogodbe in obsežnejšo spremembo Socialnega sporazuma z

dne 1. 3. 2009. V podjetniški kolektivni pogodbi sta bila dva člena dopolnjena in spremenjena: sindikati in delodajalec so se tako strinjali, da, če se v primeru motenj v poslovanju zaradi gospodarske krize oz. tržnih razmer kaže oziroma napoveduje izguba v poslovanju, se lahko s posebnim sporazumom dogovorijo za začasno polletno zamrznitev usklajevanja plač z dinamiko dejavnosti in za začasno negativno poslovno uspešnost v razponu od 0 do -10%. Ti spremembi PKP sta podlaga za spremembe in dopolnitve obravnavanega Socialnega sporazuma, ki imajo več učinka in tudi posledic za zaposlene ter so začele veljati s 1. julijem 2009. Predvidevajo se t.i. metode mehkega odpuščanja zaposlenih, začasna zamrznitev usklajevanja osnovnih plač s panogo in začasna negativna poslovna uspešnost, katere odstotek je odvisen od višine plače posameznega delavca. Z dopolnitvami Socialnega sporazuma je predvidena možnost spremembe polnega delovnega časa ter dodatne zaveze delodajalca, kar je bilo z mesecem oktobrom tudi že izvedeno.

## NOV SINDIKAT V HIDRII ROTOMATIKI

Barbara Filipov

***Zaposleni v Hidrii Rotomatiki PE Kranj, so se odločili, da bodo nadaljevali sindikalno organiziranost in zato je bil v mesecu maju ustanovljen nov sindikat, ki je prav tako povezan v Svet gorenjskih sindikatov.***

Naj pojasnimo, da ne gre za popolnoma nov sindikat, saj so bili nekateri delavci Rotomatike PE Kranj (v nadaljevanju: Rotomatika) vse do ustanovitve novega sindikata včlanjeni v sindikat Iskraemeco, saj je bil Iskraemeco njihov prejšnji delodajalec (v Rotomatiko so bili prevzeti zaradi spremembe delodajalca).

Kljub temu, da so bili člani pod okriljem sindikata Iskraemeco in da so imeli vse pravice in obveznosti iz naslova članstva, smo skupaj s predsednikom Iskraemeco-vega sindikata in člani ocenili, da delavci potrebujejo svoj lasten sindikat, ki se bo lažje in ustrezneje

odzival na razmere v družbi.

Sindikat, ki ga vodi **Silvo Hafner**, ima veliko načrtov, kaj vse bo potrebno v družbi postoriti, da se zagotovi ustrezna pravna varnost zaposlenih. Ena od prioritet bo zagotovo vzpostavitev podjetniške kolektivne pogodbe, ki bo uredila pravice delavcev na enem mestu. V petek 28. avgusta se je Svet gorenjskih sindikatov tudi na kratko predstavil zbranim delavcem in orisal bistvo svojega delovanja, predstavil svojo organiziranost in delavcem razdelil promocijske zloženke. Pri vseh nalogah, ki se jih bo sindikat lotil, mu bomo strokovno pomagali. Člane sindikata pa tudi na tem mestu vabimo, da se lahko kadarkoli obrnejo na nas, za potrebne informacije ali pravno pomoč v zvezi z delovnimi razmerji.



Silvo Hafner



# MOČNEJŠA VLOGA SINDIKATA

Nežka Bozovičar



***V poslovnem sistemu Mercator so po novem trije reprezentativni sindikati, med njimi je s pomočjo Sveta gorenjskih sindikatov reprezentativnost pridobil tudi Sindikat delavcev Mercator Gorenjske/SGS.***

Že od leta 2006, ko se je Sindikat delavcev Mercator Gorenjske/SGS pridružil Svetu gorenjskih sindikatov, si je prizadeval, da bi dobil vidnejšo in aktivnejšo vlogo znotraj Poslovnega sistema Mercator. V Mercatorju pa so naš sindikat, kljub temu (ali prav zaradi tega), da je vedno nastopal argumentirano in strokovno, stalno zavračali z izgovorom, da ni reprezentativen.

Vprašali smo se, ali ima res zgolj reprezentativen sindikat lahko aktivno vlogo v družbi in kdaj je reprezentativnost sploh potrebna.

Kadar sindikat pomaga in svetuje posameznim delavcem, ki so njegovi člani, ter se vključuje v postopke, ki jih delodajalec vodi proti delavcu, reprezentativnost ni pomembna. Pri tem imam v mislih svetovanje delavcu, zastopanje delavca pri uveljavljanju njegovih pravic, sodelovanje sindikata pri postopku odpovedi pogodbe o zaposlitvi ali v primeru vodenega disciplinskega postopka ter druge individualne postopke nad delavcem. Zakon v teh primerih pravico do sodelovanja daje izključno sindikatu, katerega član je delavec, ne glede na siceršnjo vlogo sindikata pri delodajalcu.

Drugačni pa so primeri sodelovanja sindikata v postopkih kolektivnega urejanja pravic delavcev. Gre za sodelovanje pri sprejemanju kolektivnih pogodb pri delodajalcu oziroma aktov, ki urejajo pravice in obveznosti delavcev v podjetju, pri sprejemanju organizacijskih aktov delodajalca, pri sprejemanju raznih dogovorov, sporazumov,... Problem se pojavi, kadar je v podjetju organiziranih več sindikatov. To namreč pomeni več težav pri usklajevanju dokumentov in dolgotrajnejši postopki. Delodajalci se temu izogibajo in želijo sodelovati le z najmanjšim možnim številom sindikatov in si tako olajšati delo. Obstajajo seveda tudi izjeme, saj nekateri resnično želijo pripraviti akte s čim

boljšo vsebino in so temu pripravljeni nameniti tudi dovolj časa. Več sindikatov namreč pomeni tudi več idej in navsezadnje boljše rešitve, ki so koristne tako za delavce kot tudi za delodajalca. Modri delodajalci so tako pripravljeni poslušati vsakega, ki pride na dan s pametno in uporabljivo idejo, ne glede na uradno reprezentativnost v družbi.

Zakon o delovnih razmerjih pa, ne glede na vse navedeno, omejuje sindikate in samo reprezentativnim sindikatom daje pravico do aktivnega sodelovanja v postopkih kolektivnega urejanja pravic delavcev. Reprezentativnost je lahko pridobljena na več ravneh in sicer na ravni delodajalca, na ravni dejavnosti ali na ravni države in katerakoli izmed njih zadošča za sodelovanje v postopkih. Pravico sklepanja kolektivnih pogodb na ravni družbe, to je podjetniških kolektivnih pogodb, pa Zakon o kolektivnih pogodbah daje vsem sindikatom, ki delujejo pri delodajalcu, saj pogoj reprezentativnosti ni zahtevan. 2. člen Zakona o kolektivnih pogodbah namreč navaja, da kolektivne pogodbe na strani delavcev sklepajo sindikati oziroma združenja sindikatov.

Potem, ko je novembra 2008 Svet gorenjskih sindikatov z odločbo ministrstva za delo, družino in socialne zadeve pridobil reprezentativnost v dveh panogah znotraj dejavnosti trgovine, je Sindikat delavcev Mercator Gorenjske/SGS o tem takoj obvestil tudi PS Mercator.

V skladu z Zakonom o delovnih razmerjih so upravičenci pri sodelovanju v postopkih kolektivnega urejanja pravic delavcev sindikati pri delodajalcu, za katere se štejejo reprezentativni sindikati, ki imenujejo ali izvolijo sindikalnega zaupnika po 208. členu zakona. Svet gorenjskih sindikatov je na podlagi že citirane odločbe reprezentativen v dejavnosti. Zaposleni v Mercator d.d., ki so člani Sindikata delavcev Mercator Gorenjske d.d., so tudi člani Sveta gorenjskih sindikatov, kar pomeni, da smo sindikat pri delodajalcu, za svojo sindikalno zaupnico pa smo imenovali Milico Prešern, ki je hkrati tudi predsednica Sindikata delavcev Mercator Gorenjske d.d. Navedeno pomeni, da v skladu z določbami Zakona o delovnih razmerjih izpolnjujemo vse pogoje za sodelovanje v postopkih kolektivnega urejanja pravic delavcev.



Očitno bo Mercator moral popustiti, saj izpolnjujemo vse pogoje za tovrstno sodelovanje. To so nam potrdili tudi na Ministrstvu za delo, družino in socialne zade-

ve. Mercator smo o izpolnjevanju vseh pogojev že obvestili in pričakujemo, da bomo odslej enakopravni sogovorniki pri urejanju kolektivnih pravic delavcev.

## STAVKA V ELEKTRO GORENJSKA

Nežka Božovičar

***Avгust in september sta bila vroča meseca za slovensko elektroenergetiko, predvsem za slovenska elektrodistribucijska podjetja, ki jim je vlada hotela vsiliti svoj predlog delitve družb na dva dela.***

Povod za celotno dogajanje je bilo **poročilo Računskega sodišča** s katerim je bilo ugotovljeno, da Republika Slovenija z ustanovitvijo Systemskega operaterja distribucijskega omrežja električne energije (SODO) odjemalcem ni zagotovila smotrnega izvajanja gospodarske javne službe. Kot posebej problematično je računsko sodišče izpostavilo dejstvo, da so elektrodistribucijska podjetja hkrati dobavitelji električne energije in lastniki elektroenergetske infrastrukture. S tem tudi ni izpolnjena zahteva Direktive EU po zagotovitvi neodvisnosti upravljalca distribucijskega omrežja od interesov v zvezi s proizvodnjo in dobavo električne energije.

Kot odziv na poročilo Računskega sodišča je Vlada RS oziroma Ministrstvo za gospodarstvo pripravilo načrt reorganizacije elektrodistribucijskih podjetij v štirih korakih. Prvi korak naj bi bila razdelitev vsake od petih distribucij na dve družbi in sicer na družbo za omrežne dejavnosti ter na družbo za tržne dejavnosti in sicer do konca letošnjega leta.



### OPOZORILNA STAVKA V ENERGETIKI

Po mnenju sindikatov vladni predlog delitve družb ni optimalen. Bojijo se odpuščanja večjega števila delavcev, predvidena ureditev pa bi na dolgi rok lahko vplivala tudi na ohranjanje kakovosti storitev za uporabnike. **Sindikati poudarjajo, da niso proti delitvi, da pa obstajajo tudi drugi, boljši modeli reorganizacije.** O tako pomembnih vprašanjih, kot je reorganizacija trga z električno energijo **so se lastniki dolžni uskladiti z delodajalci in sindikati na Ekonomsko socialnem odboru za energetiko**, kot to zahteva veljavna zakonodaja. Po mnenju sindikata

vlada brez javne in strokovne razprave, brez študij stroškov in koristi ter ekonomske upravičenosti ne sme radikalno reorganizirati pravne ureditve trga z električno energijo. Razprava s socialnimi partnerji o prednostih in slabostih več različnih modelov je nujno potrebna. Dokler optimalen sistem reorganizacije ne bo dogovorjen s socialnimi partnerji, sindikati zahtevajo zadržanje aktivnosti lastnikov elektrodistribucijskih podjetij glede delitve družb.

Tako kot v ostalih elektrodistribucijskih podjetjih, je tudi v Elektro Gorenjska d.d., dne 24. avgusta 2009 potekala dveurna opozorilna stavka. Delavci so izrazili svoje nestrinjanje z vladnim predlogom delitve elektrodistribucij na tržni in omrežni del. Stavka je potekala v obliki zborov delavcev, na katerih so sindikalisti delavcem obširneje predstavili dosedanje aktivnosti v zvezi z reševanjem nastale problematike.

Podporo delavcem je izrazil tudi predsednik Sveta gorenjskih sindikatov, mag. Rajko Bakovnik. Leopold Zupan in Milan Pristavnik pa sta zaposlenim predstavila izvlečke raziskave, ki jo je po naročilu Sindikata delavcev energetike Slovenije izdelala Pravna fakulteta v Ljubljani.

### POROČILO O POTEKU OPOZORILNE STAVKE V ELEKTRO GORENJSKA



V poročilu o poteku opozorilne stavke v Elektro Gorenjska je sindikat zapisal, da je stavka potekala v skladu z napovedjo, stavkovnimi pravili in zakonskimi določili. Vsi zaposleni so prekinili z delom za dve uri. Zbrali so se na zborih delavcev, obravnavali stavkovne zahteve, predstavili potek dosedanjih dogodkov in pripravili sporočilo za javnost.

Stavka je potekala mirno. Stavkovne straže niso za beležile nobenih težav. Odziv odjemalcev je bil pozitiven. Stavkajoči so v skladu z navodili skrbeli za normalno obratovanje sistema in nemoteno dobavo odjemalcem. Upravne stavbe in nadzorništva so bila v času stavke zaprte.

## STAVKA DELAVCEV ELEKTRODISTRIBUCIJE ZAMRZNJENA

Sindikat delavcev dejavnosti energetike Slovenije je zamrznil vse stavkovne aktivnosti za že napovedano splošno stavko, ki naj bi bila 14. septembra 2009. Z Vlado pa je podpisal dogovor, v katerem se obe strani zavezuje, da bosta nadaljevali socialni dialog o reorganizaciji elektrodistribucijskih družb.

**V nadaljevanju bodo socialni partnerji poskušali najti optimalen model delitve družb na dva dela, pri tem pa bodo upoštevali tudi ekonomsko socialni položaj zaposlenih.**

# NOVO VODSTVO SINDIKATA EXOTERM-IT

Veronika Potočnik

**Sredi septembra so člani Sindikata Exoterm-it na občnem zboru izvolili novo vodstvo, od katerega pričakujejo učinkovito delovanje, tako v zadovoljstvo zaposlenih kot v pogajanjih z delodajalcem.**

**V organe sindikata so bili izvoljeni:**  
**Slavko Spasojevič**, predsednik,  
**Milan Kolenko**, član izvršnega odbora,

**Franci Svetic**, član izvršnega odbora in  
**Darja Šter**, članica izvršnega odbora.

Sindikat se je v novi sestavi s svojim programom tudi predstavil delodajalcu in s tem utrl pot za dobro medsebojno sodelovanje, ki je dandanes še kako potrebno pri usklajevanju zahtev in interesov obeh strani.

Predsednika sindikata pa vam bomo podrobneje predstavili v naslednji številki.

# V SOGEFIJU ODPUŠČAJO INVALIDE

***V podjetju SOGEFI FILTRATION d.o.o., ki ustvari relativno veliko invalidov, slednje odpuščajo, čeprav delavke vestno opravljajo svoja dela. Res je, da imajo delavke določene omejitve pri delu, vendar to še ni zadosten razlog za odpuščanja.***

V začetku letošnjega leta je delodajalec podal zahtevo na Komisijo za ugotovitev podlage za odpoved pogodbe o zaposlitvi za nekatere invalidne delavke. Če-

prav so bile navedbe delodajalca na zelo trhljih temeljih, je komisija kljub nasprotovanju sindikata, podala pozitivno mnenje o obstoju podlage za odpoved pogodbe o zaposlitvi. Delodajalec namreč trdi, da nima ustreznega dela za te kategorije zaposlenih, čeprav delavke tudi v času odpovednega roka opravljajo dela iz pogodb o zaposlitvi. Še nedolgo nazaj se je delodajalec, ob ugotovljeni invalidnosti, na vse mogoče načine trudil z dokazovanjem, da je ponujeno delo ustrezno, sedaj pa to dejstvo zanika.



# V ISKRI VZDRŽEVANJE JE PONOVO ZAVRELO

Veronika Potočnik

***Kljub temu, da ima družba dela dovolj, delodajalec trmasto vztraja pri znižanju plač. Svetovna gospodarska kriza je resnično prikladen izgovor za ustrahovanje in izkoriščanje delavcev.***

Delavci so se uprli. Niso pristali na znižanje plač s podpisom aneksov k pogodbi o zaposlitvi. Dela v družbi ja namreč dovolj. Dela se polni delovni čas, kljub temu, da je bil v družbi za nekatere uveden ukrep čakanja na delo.

Delodajalec vztraja, da s takšnim stroškom dela ne bodo mogli preživeti, zato se je poslužil radikalnega ukrepa. V svoji inovativnosti glede znižanja plač je namreč šel v skrajnost in vsem delavcem podal namero odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnih razlogov s

ponudbo nove pogodbe o zaposlitvi. Razlog odpovedi je ekonomski in sicer prevelike osnovne plače.

Sindikat je prepričan, da delodajalec ravna nezakonito, saj ne obstajajo resni in utemeljeni razlogi za odpoved, potreba po delu delavcev pa ni prenehala. Zato bo za vse člane, ki bodo to želeli, vložil tožbe in izpodbijal zakonitost odpovedi. V kolikor se bodo pritiski delodajalca na delavce še stopnjevali, pa bomo morali poseči po hujših ukrepih. Pozablja se, da je vloga delavca v družbi v skladu s pogodbo o zaposlitvi zgolj, da opravlja svoje delo za obljubljeni plačo, delodajalec pa mu to delo in plačo zagotavlja. Vodenje družbe je v domeni posloводства. Ima sicer posledice na finančno stanje v družbi, vendar je nesprejemljivo, da posledice nosijo predvsem zaposleni, saj delavec ni kriv za nepravilne odločitve vodstva.

# IGRA MAČKE IN MIŠI V HIDRII PERLES

Barbara Filipov

***V Hidrii Perles se vse od začetka lanskega leta situacija nikakor ne more umiriti, zato so bili po mnenju delodajalca, ob že uvedenih, potrebni dodatni protikrizni ukrepi za premostitev težav, ki jih je povzročila gospodarska kriza.***

O dogajanju v Hidrii Perles (v nadaljevanju HP) smo pisali v predhodnih številkah Informacij in vas o tem tudi sprotno obveščali na naši spletni strani. Ker pa je konec julija 2009 potekla veljavnost **Dogovora o uvedbi ukrepov za blažitev posledic gospodarske krize**, na podlagi katerega je bil v družbi uveden 36-urni delovni teden in ker se situacija v družbi še vedno ni stabilizirala, vam v tokratnem članku podajamo nadaljevanje »kriznega dogajanja«, ki ima takšne in drugačne posledice za 207 trenutno zaposlenih delavcev.

V Dogovoru o uvedbi ukrepov za blažitev posledic gospodarske krize, katerega veljavnost, kot že zgoraj omenjeno, je potekla konec julija, sta se delodajalec in sindikat dogovorila, da se bosta pred potekom šestmesečnega obdobja veljavnosti Dogovora ponovno sestala in se dogovorila o morebitnem podaljšanju

36-urne tedenske delovne obveznosti, v kolikor bodo za to obstajali utemeljeni razlogi. Ker so razlogi za nadaljnje izvajanje kriznih ukrepov še vedno obstajali (upad naročil se po besedah direktorja Hatlaka še vedno ni zaustavil), se je vodstvo Hidrie Perles odločilo, da sindikatu in svetu delavcev predlaga podaljšanje enega izmed ukrepov za premostitev krize in sicer 36-urnega delovnega tedna. Predstavniki delavcev so podaljšanju ukrepa sprva nasprotovali, saj je delodajalec pogojeval 36-urni delovnik z istočasnim znižanjem osnovnih plač za 10%. V nadaljevanju pogajanj je bilo nato dogovorjeno, **da se zaenkrat podpiše samo dogovor za podaljšanje krajšega delovnika, o morebitnem znižanju plač pa naj bi se sindikat, svet delavcev in delodajalec pogajali v mesecu juliju.** Prav tako je vodstvo družbe seznanilo predstavnike delavcev, **da bo s 1. julijem 2009 za določeno število delavcev, v skladu z Zakonom o delnem povračilu nadomestila plače, uvedeno začasno čakanje na delo doma**, ki ga sofinancira država. Po zadnjih podatkih, ki so nam bili predstavljeni na skupnem sestanku v sredo 19. avgusta, je s prvim julijem v ukrep »sofinanciranega čakanja na delo doma« vključenih 77 delavcev, 81 delavcev pa bo do 31. januarja 2010 delalo v krajšem delovnem



času od polnega 36 ur na teden, 23 posameznikov, katerih nenehna prisotnost je nujna za nemoteno delovanje proizvodnega procesa, pa še naprej dela 40 ur na teden. Razliko do skupnega števila zaposlenih 207 pa predstavlja skupina 19 delavcev, ki je v odpovednem roku zaradi odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnih razlogov.

Še preden so se v juliju pogovori o morebitnem znižanju plač sploh začeli, je delodajalec na podlagi ocene trenutne situacije na trgu in v družbi predlagal razširitev ukrepa krajšega delovnega časa od polnega na zagotavljanje dela za 32 ur na teden. **Sindikat je pogojeval strinjanje z 32-urnim delovnikom in začasnim znižanjem osnovnih plač za 10% s kasnejšo povrnitvijo razlike v plači oziroma nagrado ob boljših rezultatih oziroma z dodajanjem dela subvencije k plačam zaposlenih.** Dogovor je bil že skoraj sklenjen, ko je korporacija Hidria prižgala rdečo luč in ponovno smo se znašli na začetni točki. Ker predstavniki delavcev, delodajalcu niso želeli preprečiti pridobitve državne subvencije, so se strinjali s sklenitvijo **Dogovora o zagotavljanju dela 32 ur na teden** in ga še pred kolektivnim dopustom tudi podpisali ter se obenem dogovorili, da se pogajanja o morebitnem znižanju osnovnih plač nadaljujejo po kolektivnem dopustu. In pogajanja so se res nadaljevala ampak tudi tokrat brez uspeha. Delodajalec še vedno ni bil pripravljen delavcem nameniti dela subvencije, sindikat pa ni imel mandata za sklenitev dogovora o znižanju plač brez kakršnekoli povračila razlike v plači, ki bi in je že nastala zaradi (preteklega) začasnega znižanja osnovnih plač. Poleg tega je delodajalec zaradi spremenjenih okoliščin (nekoliko povečan obseg dela) predlagal, da se prekliče

veljavnost Dogovora o zagotavljanju dela 32 ur na teden, s čimer se je sindikat strinjal in podpisana je bila razveljavitev pred kolektivnim dopustom podpisanega dogovora. Popolnoma brezuspešna pa pogajanja le niso bila, saj so se **delodajalec in predstavniki zaposlenih dogovorili, da bodo sklenili dogovor o začasnem trimesečnem znižanju plač, v kolikor bo večina delavcev (na katere se predlagano znižanje plač nanaša) izglasovala oziroma izrazila strinjanje z začasnim znižanjem plač.** Na zboru delavcev, ki ga je na predlog sindikata sklical direktor družbe so bili delavci seznanjeni s trenutnimi razmerami in položajem družbe in na podlagi tega se jih je kasneje večina tudi odločila, da podeli sindikatu mandat za podpis dogovora o začasnem trimesečnem znižanju osnovnih plač tistim delavcem, ki so vključeni v ukrep krajšega delovnega časa.

Po naši oceni so se delavci težko odločili za pristanek na nadaljnje trimesečno znižanje plač, in sicer iz več razlogov:

- najpomembnejši razlog je vsekakor ta, da morajo tudi delavci dobro premisliti glede porabe vsakega evra;
- delavci ne vidijo pravega smisla oziroma teže takšnega ukrepa saj jim delodajalec ne ponuja nikakršne garancije za varstvo zaposlitve, kljub navidezni zakonski varovalki, še posebej zato, ker so bili seznanjeni, da so predviden etudi že nove odpovedi pogodb o zaposlitvi iz poslovnih razlogov;
- razlika v plači delavcem ne bo nikoli povrnjena;
- delavci so na nek način naveličani negotove situacije, v kateri se je med drugimi družbami znašla tudi HP.

## LETNA SKUPŠČINA SINDIKATA V MERCATORJU

Nežka Bozovičar

**Člani Sindikata Mercator Gorenjske so se 13. junija 2009 zbrali na letni skupščini.**

Skupščina je potekala v delovnem vzdušju. Zaradi organizacijskih sprememb je bilo potrebno spremeniti akte sindikata. Bistveni spremembi statuta sta dve in sicer sprememba imena in sedeža sindikata ter sprememba žiga in znaka sindikata. Sindikat se po novem imenuje **Sindikat Mercator Gorenjska/SGS**, s sedežem Cesta na Okroglo 3, 4202 Naklo.

Vodstvo sindikata je predstavilo poročilo o delu ter načrte za prihodnje leto. V preteklem letu je bil sindikat še posebej aktiven pri pomoči svojim članom. Članom je bilo omogočeno koriščenje ugodnih kreditov, nakup kurilnega olja pod ugodnejšimi pogoji ter vrsto drugih ugodnosti, najbolj pomoči potrebnim pa je sindikat omogočil solidarnostno pomoč. Člani sindi-

kata so se udeležili strokovne ekskurzije in se družili na martinovanju.

Sindikat ima velike načrte tudi za prihodnje obdobje. Poudarili so, da bodo ohranili vse dejavnosti iz preteklega mandata, še posebej se bodo trudili pri izvajanju športnih dejavnosti za svoje člane. Cilj sindikata je tudi povečati število članov, saj se bo s tem povečala vloga in moč sindikata v Mercatorju.

Ta dan so potekale tudi **volitve** za predsednika sindikata, člane izvršnega odbora in člane nadzornega odbora.

Funkcijo **predsednice sindikata** bo še naprej opravljal **Milica Prešeren** iz Škofje Loke, njen namestnik bo Boštjan Burgar. Člani izvršnega odbora so Dušan Čadež, Tatjana Gregorin, Irena Božiček, Janez Luskovec in Mihela Kristanec. Člani nadzornega odbora pa so Tina Jakopič, Anica Dornik in Matija Katrašnik.



# ALI UGAŠA TUDI KRANJSKA »ZVEZDA«

Jasna Erman

*V težkih likvidnostnih težavah se je znašlo tudi eno izmed zadnjih gorenjskih tekstilnih podjetij - kranjska tekstilna tovarna ZVEZDA, d.d. Zaenkrat imata redna naročila le jeseniška Sutura s 50 zaposlenimi in kranjska Triglav konfekcija, kjer je ostalo še 70 zaposlenih, o žalostnem koncu ostalih pa smo se že razpisali.*

Po besedah lastnika naj bi bile razmere še obvladljive, vendar pa delavce optimizem počasi zapušča, saj ne vedo, ali bodo septembrske plače sploh še dobili. Z zamudo sta bili izplačani že julijska in avgustovska neto plača, prispevki za ta dva meseca pa še niso poravnani. Tudi regresa za leto 2009 delavci še niso prejeli, upajo lahko le, da se bo to zgodilo do 31. oktobra.

V Zvezdi je trenutno zaposlenih 68 delavcev, število tistih, ki bodo delo obdržali, pa še ni dokončno. Denarja

za odpravnine (še) ni, tako da zaenkrat v podjetju ostajajo poleg 28 delavcev, ki so na čakanju, tudi tisti, ki so sami pripravljeni zaključiti svojo delovno pot v Zvezdi. Proizvodni program v Zvezdi je namreč zastarel, klasičen program tekstila že kar nekaj časa prinaša izgubo, želje lastnika po razvoju visokotehnoloških materialov za gasilce in vojsko pa so se izkazale za preveč optimistične. Zaradi likvidnostnih težav se zatika pri nabavi materiala, zato se zaposleni bojijo, da bodo izgubili še tiste zveste in potrpežljive naročnike, zaradi katerih so proizvodnjo še »držali nad vodo«.

30. septembra so zaposleni na zboru delavcev lastniku zastavili vprašanja o prihodnosti Zvezde in zagotovitvi finančnih sredstev za poplačilo obveznosti. Dogovorili so se, da bo lastnik do 15. oktobra pripravil odgovore in zagotovil finančna sredstva za zagon proizvodnje. Upamo lahko le, da bodo odgovori pozitivni in ne bo potrebno poročati o »...še zadnjem tekstilnem podjetju, ki je zaključilo svojo zgodbo...«

## STEČAJNI POSTOPEK PLANIKE KMALU ZAKLJUČEN?

Okrožno sodišče v Kranju je s sklepom opr. št. St 50/2004 z dne 22. 11. 2004 začelo stečajni postopek nad Planiko Kranj, podjetjem za trženje in proizvodnjo obutve d.d., Kranj. Kmalu bo od začetka stečaja nad kranjskim »velikanom« minilo že pet let, upniki pa še čakajo na poplačilo. Resda so bile terjatve delavcev iz naslova plač in odpravnin že poplačane, ostalo pa je še kar nekaj terjatev, ki jih stečajni upravitelj ni poplačal kot stroške stečajnega postopka.

Po zagotovitvi stečajnega upravitelja, g. Andreja Marince, naj bi bil stečajni postopek pred koncem. Unovčeno je več kot 90 odstotkov stečajne mase, težave pa so s prodajo dela velike stavbe Planike v Kranju, od katere je bilo 80 odstotkov že uspešno prodane. Priča kuje, da bo delitev stečajne mase pripravljena v prihodnjih mesecih. Natančne ocene, kolikšno bo poplačilo upnikov si zaradi pravnih, ki so še odprte, ne upa podati, meni pa, da bo kar dobro.

## NOV ZNESEK MINIMALNE PLAČE

Barbara Filipov

V Uradnem listu Republike Slovenije št. 61 z dne 31. 7. 2009 je bila objavljena nova **višina minimalne plače, ki tako od 1. avgusta 2009 znaša 597,43 EUR.**

Zaradi spremembe zneska minimalne plače se je spremenila tudi višina najnižjega in najvišjega nadomestila za brezposelnost, saj je le-to vezano na višino minimal-

ne plače. Nadomestilo za brezposelnost znaša torej:

- najnižje: 45,56% minimalne plače oziroma **272,18 € bruto** (neto 212,18 €);
- najvišje: 3-kratnik najnižjega nadomestila oziroma **816,54 € bruto** (neto 603,45 €).

# NOVA KOLEKTIVNA POGODBA V DRUŽBI BIG BANG

Jasna Erman



***Z mesecem julijem 2009 je potekla veljavnost podjetniški kolektivni pogodbi družbe Big Bang, d.o.o. Delodajalec je zato sindikatu predložil v obravnavo predlog nove kolektivne pogodbe, ki pa je obsegal le spremembe nekaterih členov, ki zaradi sprejete***

***novele Zakona o delovnih razmerjih (ZDR) niso bili več ustrezno urejeni, in sicer:***

S podrobnejšo ureditvijo določb glede diskriminacije so tako delavci zaščiteni pred posredno in neposredno diskriminacijo, prepovedano je spolno in drugo nadlegovanje ter trpinčenje delavcev (**mobbing**).

Povzeta je določba ZDR, ki omogoča zaposlovanje za določen čas, ki je daljši od dveh let v primeru, če gre za projektno delo, ki traja več kot dve leti.

Spremenjene določbe glede odpovedi pogodbe o zaposlitvi bolj pojasnjujejo obveznosti delodajalca pred oziroma ob odpovedi ter roke, v katerih mora odpoved pogodbe izvesti.

Delodajalec je upošteval in vključil tudi pripombo sindikata, da je dolžan delodajalec najmanj tri dni pred prenehanjem pisno **obvestiti** delavca o **datumu prenehanja pogodbe o zaposlitvi za določen čas**.

Upoštevana je bila tudi pripomba glede delodajalčevega skrajšanja odpovednih rokov v primeru odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnih razlogov. **Odpovedni roki tako ostajajo v enaki dolžini** kot do sedaj. Krajši odpovedni roki, kot jih določa ZDR, bodo namreč stopili v veljavo šele, ko se bo ustrezno spremenil Zakon o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti, ki bo omogočil daljši rok prejemanja nadomestila, kar pa se zaenkrat še ni zgodilo.

Vključena je tudi nova zakonska določba glede **odpovedi pogodbe o zaposlitvi s ponudbo nove pogodbe pri drugem delodajalcu**, torej kadar delodajalec odpove pogodbo o zaposlitvi, delavcu pa v času odpovednega roka sam ali pa Zavod za zaposlovanje ponudi novo ustrezno zaposlitev za nedoločen čas pri drugem delodajalcu. Samo v primeru, če delavec tako pogodbo (prostovoljno) *sklene* in se drugi delodajalec zaveže, da mu bo glede minimalnega odpovednega roka in pravice do odpravnine *upošteval delovno dobo pri obeh delodajalcih*, mu prvi delodajalec ni dolžan izplačati od-

pravnine.

V novih določbah se je tudi precizneje, skladno z novelo ZDR, uredila osnova za izračun nadomestil plače, omejitev količine nadurnega dela, **možnost izrabe dela letnega dopusta v času šolskih počitnic** za starše šoloobveznih otrok, ki pa ga delodajalec lahko odreče le, če bi odsotnost delavca resneje ogrozila delovni proces.

V skladu z novelo ZDR je novost tudi obdobje, v katerem nad delavcem »visi« grožnja odpovedi iz krivdnega razloga, če bo ponovno kršil delovne obveznosti. Ker rok ni bil določen, je prihajalo do raznih zlorab o raztegovanju obdobja, zato je po novem **enoletno obdobje po kršitvi** tisto, v katerem delavec ne sme storiti nove kršitve, sicer mu delodajalec lahko odpove pogodbo o zaposlitvi iz krivdnih razlogov.

V skladu s Kolektivno pogodbo dejavnosti trgovine so se minimalno spremenili tudi zneski najnižjih osnovnih plač. Tako najnižja osnovna plača v dejavnosti trgovine od 1.8.2009 dalje za I. tarifni razred znaša 417,30 evra (prej 403,28 evra).

Delodajalec je upošteval predlog sindikata in rok za podajo zagovora delavca v primeru kršitve definiral kot **5 delovnih dni** in ne 5 koledarskih dni. Delavec mora imeti zadosti časa, da se na zagovor pripravi in si priskrbi morebitnega pooblaščenca.

Povračilo stroškov za prevoz na delo in z dela, v kolikor obstaja možnost prevoza z javnimi prevoznimi sredstvi, ostaja enako, kot je veljalo do sedaj in sicer v višini **70% stroška za prevoz z javnimi prevoznimi sredstvi**. Če pa možnosti prevoza z javnimi prevoznimi sredstvi ni, pripada delavcu kilometrina v višini 0,15 evra za vsak polni kilometer poti.

Povečal pa se je tudi dodatek za delo v deljenem delovnem času (za vsako uro prekinitve dela), ki po novem znaša 30%.

Sindikata je podal tudi pripombo na obveznost izplačila solidarnostne pomoči s strani delodajalca v primeru smrti delavca ali njegovega družinskega člana ter v primeru daljše bolniške odsotnosti. Izplačilo solidarnostne pomoči je tako obveznost in ne zgolj možnost, da jo delodajalec lahko izplača.

V ostalih določbah podjetniška kolektivna pogodba ohranja enak nivo pravic, kot so jih delavci že imeli na podlagi dosedanje ureditve, pri tem pa ni priporočljivo pozabiti tudi na obveznosti, katerih kršitev hitro lahko pripelje do uporabe sankcij s strani delodajalca.



# TUDI JAVNI USLUŽBENCI IZGUBLJAJO

Nežka Božovičar

***Prevedba plač javnih uslužbencev v nov plačni sistem naj bi bila že davno zaključena, vendar še vedno s strani pristojnih institucij in javnih zavodov prihajajo nove razlage o pravilni uporabi zakonskih in podzakonskih določil ter drugih aktov v povezavi s prevedbo plač.***

Razumljivo je, da so se šele z realizacijo same prevedbe pokazale nekatere njene pomanjkljivosti in, da je potrebno te pomanjkljivosti odpraviti. Ugotavljamo pa, da se pomanjkljivosti in različne razlage predpisov skoraj vedno tolmačijo v škodo delavcev.

Prevedba plač v nov plačni sistem in predvsem razvrstitev novih delovnih mest v plačne razrede je v prenekatem javnem zavodu predvsem pri zaposlenih povzročila mnogo slabe volje. V katero delovno mesto in posledično v kateri začetni plačni razred so bili delavci razvrščeni je bilo v veliki meri odvisno od pripravljene sistemizacije delovnih mest pri posameznem javnem zavodu. V dveh letih odkar se ukvarjamo s problematiko prevedbe smo ugotovili, da se posameznega delavca lahko dejansko razvrsti na več delovnih mest v sprejeti sistemizaciji delovnih mest in da je njegova plača po novem odvisna tudi od tega v katero delovno mesto je delavec razvrščen. Če vzamemo samo primer medicinske sestre, ki opravlja določeno delo, in se jo ob različni interpretaciji njenega dela s strani javnega zavoda lahko razvrsti v plačni razred srednje medicinske sestre v specialistični ambulanti ali pa kot srednjo medicinsko sestro v ambulanti, v zobozdravstvu pa tudi kot zobozdravstvenega asistenta. Verjetno je še cel kup drugih možnosti, ki jih tu ne navajamo. Razlika je v treh plačnih razredih, kar ni zanemarljivo, delavca pa se navadno ne razvrsti v njemu najboljšo opcijo.

Pojavlja se tudi problem pri primerjavi posameznih delovnih mest med seboj. Z ukinitvijo posebnih dodatkov na pogoje dela in njihovo vključitev v osnovne plače, je dejansko prišlo do izenačevanja posameznih delovnih mest. Medicinske sestre, ki delajo v preventivi, opravljajo veliko terenskega dela, vendar tudi ambulantno delo. Dejansko so razvrščene v isti izhodiščni razred kot zobne asistentke, ki delajo v ambulanti. Delo v preventivi zahteva tudi delo z otroki, velikokrat tudi delo z duševno ali telesno motenimi osebami. Nedvomno je določen odstotek takega dela. Dodatki za delo z duševno in telesno motenimi osebami so ukinjeni, delo pa ne poteka polni delovni čas v teh težjih okoliščinah, da bi bila kot taka okoliščina lahko upoštevana že v osnovni plači delovnega mesta. Enako ve-

lja za administrativno osebje v tistih ambulantah, kjer prihaja v neposreden stik z duševno ali telesno motenimi osebami. To je zgolj ena od okoliščin oziroma pogojev dela, ki po novem sistemu niso nikjer upoštevani. Take delavce bi bilo potrebno razvrstiti v višji plačni razred ali na drug način upoštevati tudi pogoje dela, čeprav delavec v takih pogojih dela zgolj tretjino ali polovico delovnega časa.

Izpostaviti je potrebno tudi problem zobotehnikov. Po aktu o sistemizaciji so zobotehniki lahko razporejeni na delovno mesto zobotehnik I, zobotehnik II in zobotehnik III. razporeditev je odvisna od dodatnih znanj zobotehnika. Čeprav imajo zobotehniki mnogo raznih težav in izpopolnjevanj, pa nimajo konkretno tistih, ki so navedena kot pogoj za uvrstitev v višje delovno mesto. Razvrstitev je tako po našem mnenju sporna. Sporni so tudi pogoji za zasedbo posameznih delovnih mest v kolikor nobenega od njih ne izpolnjuje nobeden od zaposlenih v javnem zavodu. Vsi zobotehniki so bili tako razvrščeni v zobotehnik III, posebnih možnosti za napredovanje pa vsaj starejši delavci zaradi upokojitvev nimajo več. Kljub številnim ugovorom in večkratnim posredovanjem sindikata, se situacija ne spremeni.

Navedeni so zgolj nekateri pereči problemi s katerimi se srečujemo v praksi. V teh primerih gre za izvedbene težave. Delavcem v javnem sektorju pa se zaradi preobremenjenega državnega proračuna obetajo še dodatne spremembe že skoraj izvedene prevedbe plač javnim uslužbencem. Zaradi proračunske luknje je pod vprašajem dokončna odprava plačnih nesorazmerij v letu 2010, na način kot je bilo dogovorjeno. Sindikat javnega sektorja in Vlada se že pogovarjata o gibanju plač v javnem sektorju za naslednje leto.





# ODPOVED POGODBE O ZAPOSLOTVI IZ POSLOVNIH RAZLOGOV - PRAVICE DELAVCEV

Veronika Potočnik



***Delavec, ki mu je odpovedana pogodba o zaposlitvi s strani delodajalca iz poslovnega razloga, je upravičen do odpovednega roka. Odpovedni rok začne teči naslednji dan po prejemu odpovedi. V času odpovednega roka je delavec dolžan opravljati delo, če v***

***odpovedi ni drugače navedeno.***

V skladu z določili Zakona o delovnih razmerjih (Ur.l.RS 42/02, 103/07) mora delodajalec delavcu najprej vročiti namero o odpovedi pogodbe o zaposlitvi. Sama namera odpovedi nima nobenega posebnega pravnega pomena. Z obvestilom delodajalec delavca le obvešča, da mu bo verjetno odpovedal PZ iz poslovnega razloga. Delodajalec ne sme odpovedati PZ iz poslovnega razloga, brez njegovega pisnega soglasja, delavcu, ki je že star 55 let in delavki v letošnjem letu stari 53 let. To lahko stori le v primeru, če bo delavec v času prejemanja denarnega nadomestila na Zavodu za zaposlovanje izpolnil minimalne pogoje za upokožitev. Prav tako delodajalec ne more odpovedati PZ invalidom brez privolitve državne Komisije za ugotovitev podlage za odpoved pogodbe o zaposlitvi in članom sveta delavcev, delavskemu zaupniku, članu nadzornega sveta, ki predstavlja delavce, predstavniku delavcev v svetu zavoda in imenovanemu ali voljenemu sindikalnemu zaupniku brez soglasja organa, katerega član je, razen če v primeru poslovnega razloga odkloni ponujeno ustrezno zaposlitev ali če gre za odpoved v postopku prenehanja delodajalca. Varstvo pred odpovedjo traja ves čas opravljanja funkcije in še eno leto po njenem prenehanju, če v kolektivni pogodbi ni dogovorjen daljši rok. Pred odpovedjo pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga so zaščitene tudi delavke v času nosečnosti in ves čas, ko dojijo otroka in starši v času, ko izrabljajo starševski dopust v obliki polne odsotnosti z dela in še en mesec po izrabi tega dopusta. Če delodajalec ob izreku odpovedi oziroma v času odpovednega roka ne ve za nosečnost delavke, velja posebno pravno varstvo pred odpovedjo, če delavka takoj oziroma v primeru ovir, ki niso nastale po njeni krivdi, takoj po prenehanju teh, vendar ne po izteku odpovednega roka, obvesti delodajalca o svoji

nosečnosti, kar dokazuje s predložitvijo zdravniškega potrdila. .

Po prejemu odpovedi PZ delavcu pripada odpovedni rok, ki začne teči naslednji dan po prejemu odpovedi.

**MINIMALNI ODPOVEDNI ROKI**, če odpoveduje PZ delodajalec iz poslovnega razloga:

- 30 dni, če ima delavec manj kot 5 let delovne dobe pri delodajalcu
- 45 dni, če ima delavec najmanj 5 let delovne dobe pri delodajalcu
- 75 dni, če ima delavec najmanj 15 let delovne dobe pri delodajalcu
- 150 dni, če ima delavec najmanj 25 let delovne dobe pri delodajalcu

V času odpovednega roka, delavec opravlja svoje delo, če mu delodajalec ne odpove opravljanja dela za čas odpovednega roka. V odpovednem roku delavec izkoristi pripadajoči letni dopust. Delavcu, kateremu delovno razmerje preneha pred 1. julijem lahko izkoristi pripadajoči sorazmerni del letnega dopusta, tisti, kateremu pa delovno razmerje preneha po prvem juliju pa lahko izkoristi ves dopust, ki mu je bil odmerjen za tekoče leto (sorazmerni del dopusta se izračuna tako, da se celoten dopust deli z 12 in pomnoži s številom celih mesecev zaposlitve delavca v tekočem letu).

V kolikor delavec meni, da delodajalec ni imel utemeljenega razloga za odpoved pogodbe o zaposlitvi, lahko v roku 30 dni po prejemu odpovedi vloži tožbo pri Delovnem in socialnem sodišču v kateri nasprotuje odpovednemu razlogu.

Zakon o delovnih razmerjih določa, kateri so neutemeljeni razlogi za odpoved pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga, in sicer:

- začasna odsotnost z dela zaradi nezmožnosti za delo zaradi bolezni ali poškodbe ali nega družinskih članov po predpisih o zdravstvenem zavarovanju ali odsotnost z dela zaradi izrabe starševskega dopusta po predpisih o starševstvu;
- vložitev tožbe ali udeležba v postopku zoper delodajalca zaradi zatrjevanja kršitev pogodbenih ali drugih obveznosti iz delovnega razmerja pred arbitržnimi, sodnimi ali upravnimi organi;
- članstvo v sindikatu;



- udeležba v sindikalnih dejavnostih izven delovnega časa;
- udeležba v sindikalnih dejavnostih med delovnim časom v dogovoru z delodajalcem;
- udeležba delavca v stavki, organizirani v skladu z zakonom;
- kandidatura za funkcijo delavskega predstavnika in sedanje ali preteklo opravljanje te funkcije;
- sprememba delodajalca v skladu z določili 73. člena Zakona o delovnih razmerjih;
- rasa, narodnost ali etnično poreklo, barva kože, spol, starost, invalidnost, zakonski stan, družinske obveznosti, nosečnost, versko in politično prepričanje, nacionalno ali socialno poreklo;
- sklenitev pogodbe o prostovoljnem služenju vojaškega roka, pogodbe o opravljanju vojaške službe v rezervni sestavi Slovenske vojske, pogodbe o službi v Civilni zaščiti ter prostovoljno sodelovanje državljanov pri zaščiti in reševanju v skladu z zakonom.

Razlog za redno odpoved pogodbe o zaposlitvi je prenehanje potreb po opravljanju določenega dela pod pogoji iz pogodbe o zaposlitvi, zaradi ekonomskih, organizacijskih, tehnoloških, strukturnih in podobnih razlogov na strani delodajalca. Delodajalec lahko odpove pogodbo le, če obstaja utemeljen razlog, ki onemogoča nadaljevanje dela pod pogoji iz pogodbe o zaposlitvi med delavcem in delodajalcem.

Delodajalec mora v primeru odpovedi pogodbe o zaposlitvi preveriti ali je mogoče delavca zaposliti pod spremenjenimi pogoji ali na drugih delih oziroma ga je mogoče dokvalificirati za delo, ki ga opravlja, oziroma prekvalificirati za drugo delo. Ta obveznost ne velja za manjše delodajalce in delavce, katerih zaposlitev je trajala manj kot 6 mesecev. Če ta možnost obstaja, mora delodajalec delavcu ponuditi sklenitev nove pogodbe. Če delavec ne sprejme ponudbe delodajalca za sklenitev nove pogodbe o zaposlitvi za ustrezno delo (ustrezna zaposlitev je tista, za katero se zahteva enaka vrsta in stopnja izobrazbe, kot se je zahtevala za opravljanje dela, za katero je imel delavec sklenjeno prejšnjo pogodbo o zaposlitvi (ni nujno, da tako stopnjo izobrazbe delavec dejansko ima), in za delovni čas, kot je bilo dogovorjeno v prejšnji pogodbi o zaposlitvi, ter kraj opravljanja dela ni oddaljen več kot tri ure vožnje v obe smeri z javnim prevoznim sredstvom ali organiziranim prevozom delodajalca od kraja bivanja delavca), in za nedoločen čas ter mu preneha delovno razmerje, nima pravice do odpravnine in ne pravice do denarnega nadomestila na Zavodu za zaposlovanje.

V teku odpovednega roka ima delavec pravico koristiti 2 plačani uri za iskanje nove zaposlitve, kar predlagamo delavcem, da vsekakor izkoristijo.

Delavcu, ki mu je odpovedana pogodba o zaposlitvi iz poslovnega razloga in je ob poteku odpovednega roka odsoten z dela zaradičasne nezmožnosti za delo zaradi bolezni ali poškodbe, preneha delovno razmerje z dnem, ko se delavec vrne na delo oziroma bi se moral vrniti na delo, najkasneje pa s potekom šestih mesecev

po izteku odpovednega roka.

Po prenehanju delovnega razmerja (po poteku odpovednega roka) se mora delavec v roku 30 dni prijaviti na Zavodu za zaposlovanje, kjer bo koristil pravico do denarnega nadomestila in sicer:

**3 mesece** za zavarovanje **od 1 do 5 let;**  
**6 mesecev** za zavarovanje **od 5 do 15 let;**  
**9 mesecev** za zavarovanje **od 15 do 25 let;**  
**12 mesecev** za zavarovanje **nad 25 let;**  
**18 mesecev** za zavarovanje, starejše od 50 let in za zavarovanje nad 25 let;  
**24 mesecev** za zavarovanje, starejše od 55 let in za zavarovanje nad 25 let.

Zavarovancu, ki mu po izteku denarnega nadomestila do izpolnitve pogojev za upokojevanje manjka največ **3 leta** in je brezposelna oseba, mu zavod plačuje prispevke za invalidsko in pokojninsko zavarovanje.

Višina denarnega nadomestila se odmeri od povprečne mesečne plače zavarovanca, ki jo je prejemal v dvanajstih mesecih pred nastankom brezposelnosti. Prve 3 mesece znaša 70 % osnove, nato pa 60%.

Najvišje nadomestilo na Zavodu je sedaj 816,54 € bruto, najnižje pa 272,18 € bruto.

Če delodajalec v roku enega leta zaposluje nove delavce, imajo delavci, ki jim je bila odpovedana pogodba o zaposlitvi iz poslovnih razlogov, prednostno pravico do zaposlitve, če izpolnjujejo pogoje za opravljanje dela.

Delodajalec, ki odpove PZ iz poslovnih razlogov je dolžan delavcu izplačati odpravnino. Osnova za izračun odpravnine je povprečna mesečna bruto plača, ki jo je prejel delavec ali ki bi jo prejel delavec, če bi delal, v zadnjih treh mesecih pred odpovedjo. Delavcu pripada odpravnina v višini:

- 1/5 osnove za vsako leto dela pri delodajalcu, če je zaposlen pri delodajalcu več kot eno leto do pet let;
- 1/4 osnove za vsako leto dela pri delodajalcu, če je zaposlen pri delodajalcu od pet do petnajst let;
- 1/3 osnove za vsako leto dela pri delodajalcu, če je zaposlen pri delodajalcu več kot petnajst let.

Zastaralni rok za izterjavo odpravnine je 5 let.

## INFORMACIJE so glasilo, ki ga izdaja

**Svet gorenjskih sindikatov**

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

Tehnični urednik: **Adolf Sitar**

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

**BOLD**

naslovnica: **Adolf Sitar**



# VARNO DELO S SLIKOVNIMI ZASLONI

Veronika Potočnik

***Danes je računalnik pomembno delovno sredstvo, tako doma kot tudi na delovnem mestu. Ali se pri uporabi res dovolj zavedamo posledic in vplivov na naše zdravje, ki nastanejo zaradi nepravilnega pristopa oziroma nepravilne namestitve naprav?***

Na podlagi tretjega odstavka 1. člena Zakona o varnosti in zdravju pri delu (Ur.l. RS, št. 56/99) je bil izdan Pravilnik o varnosti in zdravju pri delu s slikovnim zaslonom (Ur.l.RS, št. 30/00 in 73/05). Slikovni zaslon je vsak računalniški alfanumerični ali grafični zaslon, ne glede na uporabljeni način prikazovanja. Ta pravilnik pa ne velja za:

**voznikove kabine ali kabine, iz katerih se krmilijo vozila ali stroji,  
računalniške sisteme na prevoznih sredstvih,  
računalniške sisteme, ki so namenjeni predvsem javni uporabi,  
prenosne sisteme, ki niso namenjeni za redno delo na delovnem mestu,  
računske stroje, blagajne in vsako opremo z majhnim zaslonom, ki prikazuje podatke ali merilne rezultate in se uporablja kot pripomoček za določene delovne operacije,  
pisalne stroje običajne konstrukcije z majhnim zaslonom.**

Zaradi neugodnih vplivov na zdravje delavcev ta pravilnik določa, da mora delodajalec zagotoviti, da delovna mesta ustrezajo določenim zahtevam med drugimi določa tudi:

## ZASLON

Oddaljenost zaslona od oči delavca ne sme biti manjša od 500 mm vendar ne tolikšna, da bi delavcu povzročala težave pri čitanju podatkov z zaslona oziroma mu povzročala druge težave.

Slika na zaslonu ne sme utripati. Osveževalna frekvenca zaslona s katodno cevjo mora biti najmanj 70 Hz. Znaki na zaslonu morajo biti dovolj veliki, ostri, nepopačeni in razločno oblikovani. Znaki, presledki med znaki in med vrsticami morajo biti dovolj veliki, da jih je mogoče ločiti brez napora, pa tudi dovolj majhni, da je besedilo pregledno.

Svetlost in kontrast na zaslonu morata biti enostavno nastavljiva, tako da ju delavec brez težav prilagaja raz-

meram v delovnem okolju. Razmerje svetlosti med znaki in ozadjem mora biti najmanj 1:4.

Zaslon mora biti lahko gibljiv, tako da lahko delavec njegovo smer in naklon prilagodi v skladu z ergonomskimi zahtevami dela.

Na delovni mizi ali delovni površini ne sme biti predmetov, ki bi ovirali vrtenje in nagibanje zaslona.

Zagotovljena mora biti možnost prilagoditve višine zaslona višini oči delavca, tako da je zgornja vrstica na zaslonu približno 5 cm pod višino oči.

Na zaslonu ne sme biti odsevov, ki bi zmanjševali in motili čitljivost znakov.

Zaslon mora biti zaradi dobre čitljivosti vedno očiščen.

## TIPKOVNICA

Srednja višina tipkovnice ne sme presegati 30 mm, njena nagnjenost pa mora ustrezati ergonomskim zahtevam. Tipkovnica mora biti prosto gibljiva po delovni površini, da omogoča delavcu naravno držo telesa in rok. Možnost premikanja in prilagajanja tipkovnice ne sme biti omejena s sredstvi priključitve ali z dolžino kabla.

Na delovni mizi ali delovni površini mora biti pred tipkami najmanj 100 mm proste površine za oporo rok delavca.

Površina tipkovnice, ki naj bo svetle barve, mora biti brez leska.

Razmestitev tipk na tipkovnici in značilnosti tipk morajo ustrezati ergonomskim zahtevam.

Tipke in simboli na tipkah morajo biti jasno označeni in morajo zagotavljati lahko razpoznavnost in čitljivost.

## DELOVNA MIZA ALI DELOVNA POVRŠINA

Delovna miza ali delovna površina ne sme imeti leska in mora biti iz snovi, ki na dotik ni hladna. Uporabiti je potrebno ustrezne materiale (npr. les).

Površina mize ali delovne površine mora biti najmanj 800 mm x 1200 mm in zadostna za delo, tako da omogoča primerno razmestitev zaslona, tipkovnice, pisnih podlag in ostale opreme in dovolj prostora za premikanje miške.

Pod mizo mora biti prostega prostora najmanj 600 mm x 580 mm x 620 mm (globina x širina x višina). Delovna miza ali delovna površina mora biti stabilna in mora biti, če je le mogoče, po višini nastavljiva ali pa mora biti višina med 720 in 750 mm.



Držalo za predloge mora biti stabilno, nastavljivo, imeti mora ravnilo za označevanje vrstic in mora biti izvedeno in postavljeno tako, da ne povzroča delavcu dodatnih obremenitev oči, vratu in/ali glave.

## DELOVNI STOL

Delovni stol mora biti stabilen in delavcu omogočati udoben položaj ter neovirano premikanje.

Delovni stol mora imeti nastavljivo višino sedežne površine in premično podvozje.

Ledvena opora za hrbet mora biti nastavljiva po naklonu in višini in naj omogoča elastično podajanje naslonjala pri spreminjanju naklona hrbta.

Opора za noge mora biti zagotovljena vsakemu delavcu, ki to želi. Biti mora dolga najmanj 450 mm in široka 350 mm, dovolj visoka, stabilna, ne drseča in mora delavcu omogočati udoben položaj in naklon nog.

## DELOVNO OKOLJE

Osvetljenost

Naravna in/ali umetna osvetljenost prostora mora biti, če je le mogoče, 400 lx + / - 100 lx in mora zagotavljati zadovoljive svetlobne razmere, upoštevajoč vrsto dela in zmogljivost delavčevega vida. Če je le mogoče, razmerje svetlosti med zaslonom in okoljem v neposrednem vidnem polju ne sme presegati 1:3, v ožjem vidnem polju 1:10 in v širšem vidnem polju 1:20. Moteče bleščanje in odseve zaslona je potrebno preprečiti z ustrezno postavitvijo delovnega mesta glede na razmestitev in tehnične karakteristike virov osvetlitve.

## Bleščanje in odsevi

Delovno mesto mora biti oblikovano tako, da viri sve-

tlobe, kot so okna, svetilke ali druge svetlobne odprtine ali svetle površine ne povzročajo neposrednega bleščanja ali motečega zrcaljenja na zaslonu.

Okna morajo imeti ustrezna senčila za preprečevanje vpada sončne svetlobe na delovno mesto ali v prostor tako, da ni moteno delo.

Zaslon, če je le mogoče, ne sme biti obrnjen proti oknu ali od okna, sicer so potrebni posebni ukrepi proti bleščanju in zrcaljenju. Nizi stropnih svetilk morajo biti vzporedni s smerjo delavca na delovnem mestu, zaslon pa mora biti nameščen in nagnjen tako, da ni zrcaljenja svetilk na zaslonu. Svetilke v prostoru morajo imeti takšne svetlobno tehnične karakteristike, da ne povzročajo zrcaljenja na zaslonu.

Poleg primerne ureditve delovnega mesta in delovne opreme pa mora delodajalec delavcu zagotoviti pri pooblaščenemu zdravniku zdravstveni pregled oči in vida v okviru preventivnih pregledov in sicer:

- pred začetkom dela na delovnem mestu,
- v časovnih intervalih, ki jih določi pooblaščen zdravnik,
- na zahtevo delavca, če ta zazna težave, ki bi bile lahko posledica dela z zaslonom.

Delavci imajo pravico do specialističnega pregleda oči in vida, če se pri pregledu ugotovi, da je potreben. Če se ob pregledu oči in vida ugotovi, da z uporabo običajnih korekcijskih pripomočkov ni moč odpraviti težav z očmi in vidom, ki jih ima delavec pri delu na delovnem mestu, mu je delodajalec dolžan zagotoviti posebne korekcijske pripomočke. **Potrebna finančna sredstva za izvedbo ukrepov ne smejo bremeniti delavca.**

# PODPISALI TARIFNO PRILOGO 2009 ZA GRADBENE DEJAVNOSTI

Jasna Erman

***V mesecu avgustu je stopila v veljavo nova Tarifna priloga 2009 h Kolektivni pogodbi gradbenih dejavnosti, velja pa do 31. julija 2010. Tarifna priloga določa najnižje osnovne plače in najnižje izplačane plače za obdobje od 1. avgusta 2009 naprej.***

Zaradi trenutnega stanja v gospodarstvu so tako zneski najnižjih osnovnih plač kot tudi zneski najnižjih izplačanih plač ostali popolnoma enaki, kot so bili določeni tudi s Tarifno prilogo za leto 2008. Tako najnižja osnovna plača za I. tarifni razred ostaja 408 evrov, najnižja izplačana plača pa 590 evrov.

Na enaki ravni ostajajo tudi drugi prejemki iz delovnega razmerja:

Regres za leto 2009 pripada delavcu najmanj v znesku 800 evrov, v podjetjih z izgubo v preteklem poslovnem letu pa najmanj v višini zneska minimalne plače.

Povračilo stroškov prehrane pripada delavcu najmanj v znesku 4 evrov, če pa delavec dela 10 ur ali več na dan, mu pripada še dodaten znesek povračila stroškov prehrane v znesku 0,60 evra za vsako uro dela nad 8 ur.

Višina odpravnine ob upokojitvi znaša najmanj 2.900 evrov, solidarnostno pomoč pa lahko delodajalec odobri v višini 750 evrov v primeru daljše bolezni nad 6 mesecev ter v višini 1.252 evrov v primeru elementarnih nesreč ali požara.



# IZPLAČILO REGRESA ZA LETO 2009

Jasna Erman

**Delavcu, ki je pridobil pravico do letnega dopusta, mora delodajalec izplačati tudi regres za letni dopust. Pravica do regresa je zakonska pravica, zato Zakon o delovnih razmerjih določa tudi njegovo minimalno višino. Tako je minimalni regres za letni dopust enak višini minimalne plače, ki je do 1. avgusta 2009 znašala 589,19 evrov, od 1. avgusta 2009 dalje pa znaša 597,43 evrov. S posameznimi kolektivnimi pogodbami pa se lahko regres določi tudi v drugačni višini, vendar ne pod zakonskim minimumom.**

ZDR govori o »izplačilu« regresa, kar pomeni, da je regres potrebno izplačati v denarju.

Regres mora biti izplačan najkasneje do 1. julija tekočega koledarskega leta, vendar pa se lahko v primeru nelikvidnosti delodajalca, če je to določeno s kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti, regres izplača tudi kasneje, vendar najkasneje 31. oktobra v koledarskem letu za tekoče leto. V kolikor delodajalec regres izplača pozneje kot 1. novembra, je delavec upravičen terjati zakonite zamudne obresti.

Če delodajalec regresa ne izplača, stori prekršek in se kaznuje z globo od 750 do 2.000 evrov.

V veliki večini gorenjskih podjetij, vključenih v Svet gorenjskih sindikatov, so regres za leto 2009 do zakonsko določenega roka že izplačali, načeloma so le v manjšem deležu odstopali od zakonskega minimuma, vendar pa razen redkih izjem niso prestopali praga višine, ki je določena s kolektivnimi pogodbami dejavnosti.

Možnost, da se regres izplača v zgornji višini, ki ne presega 70 odstotkov povprečne plače predpreteklega meseca in zato ne zapade pod plačilo prispevkov za socialno varnost, pa je izkoristilo le nekaj podjetij.

Glede na to, da nekatere kolektivne pogodbe določajo tudi možnost izplačila regresa v več delih, seveda do zakonsko določenega roka, so podjetja v četrtini primerov to tudi »izkoristila«.

# SINDIKALNA LISTA OKTOBER 2009

| 1. DNEVNICE                                                                                       | Zasebni sektor *1                                        | Javni sektor *2                              |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------|----------------------------------------------|
| - cela dnevnic (nad 12 do vklj. 24 ur odsotnosti)                                                 | 15,02                                                    | 21,39                                        |
| - Uredba *3                                                                                       | 21,39                                                    | 21,39                                        |
| - polovična dnevnic (nad 8 do 12 ur odsotnosti)                                                   | 7,51                                                     | 10,68                                        |
| - Uredba                                                                                          | 10,68                                                    | 10,68                                        |
| - znižana dnevnic (od 6 do 8 ur odsotnosti)                                                       | 5,26                                                     | 7,45                                         |
| - Uredba                                                                                          | 7,45                                                     | 7,45                                         |
| 2. KILOMETRINA (v primeru lastnega prevoza)                                                       |                                                          |                                              |
| (od 06.10.2009-cena 1,079 eur)                                                                    |                                                          | 30% cene 95-okt. bencina                     |
| (od 22.09.2009-cena 1,100 eur)                                                                    | 0,32                                                     | 0,32                                         |
| - Uredba                                                                                          | 0,33                                                     | 0,33                                         |
| 3. PREVOZ NA DELO IN Z DELA                                                                       | 0,37                                                     | 0,37                                         |
| * povračilo stroškov javnega prevoza                                                              |                                                          |                                              |
| - Uredba                                                                                          | 60% najcenejšega prevoza na delo stroški javnega prevoza | 100% javnega prevoza stroški javnega prevoza |
| * če javni prevoz ni mogoč:                                                                       |                                                          | 15% cene 95-okt. bencina                     |
| (od 06.10.2009-cena 1,079 eur)                                                                    |                                                          |                                              |
| - Uredba                                                                                          | odvisno od KP dejavnosti ali podjetniške KP              | 0,16                                         |
| 4. LOČENO ŽIVLJENJE                                                                               | 0,18                                                     | 0,18                                         |
| - stanovanje                                                                                      |                                                          |                                              |
| - prehrana                                                                                        | odvisno od KP dejavnosti ali podjetniške KP              |                                              |
| - Uredba                                                                                          |                                                          | 140,54                                       |
| 5. PRENOČIŠČE                                                                                     | 334,00                                                   | 334,00                                       |
| Povračilo stroškov prenočevanja do višine zneska po predloženem računu, ki ga odobri delodajalec. |                                                          |                                              |
| 6. REGRES ZA PREHRANO                                                                             |                                                          |                                              |
| - Uredba (na delovni dan)                                                                         | 3,56                                                     | 3,69                                         |
| Za vsako dopolnjeno uro po polnem delovnem času                                                   | (od 01.01.2009)                                          | (07-12/2009)                                 |
| - Uredba                                                                                          | 6,12                                                     | 6,12                                         |
|                                                                                                   | odvisno od KP dejavnosti ali podjetniške KP              |                                              |
| 7. TERENSKI DODATEK                                                                               | za vsako dopolnjeno uro (pogoj 10 ur ali več) 0,76       |                                              |
| - Uredba                                                                                          | odvisno od KP dejavnosti ali podjetniške KP              | 4,49                                         |
| 8. JUBILEJNE NAGRADE                                                                              | 4,49                                                     | 4,49                                         |
| - za 10 let                                                                                       |                                                          |                                              |
| - Uredba                                                                                          | odvisno od KP dejavnosti ali podjetniške KP              | 288,76                                       |
| - za 20 let                                                                                       | 460,00                                                   | 460,00                                       |
| - Uredba                                                                                          | odvisno od KP dejavnosti ali podjetniške KP              | 433,13                                       |
| - za 30 let                                                                                       | 689,00                                                   | 689,00                                       |
| - Uredba                                                                                          | odvisno od KP dejavnosti ali podjetniške KP              | 577,51                                       |
| - za 40 let                                                                                       | 919,00                                                   | 919,00                                       |
| - Uredba                                                                                          | odvisno od KP dejavnosti ali podjetniške KP              | -                                            |
| 9. ODPRAVNINA OB UPOKOJITVI                                                                       | 919,00                                                   | 919,00                                       |
| - Uredba                                                                                          | odvisno od KP dejavnosti ali podjetniške KP              | 4.287,36 oz. *4                              |
| 10. SOLIDARNOSTNA POMOČ                                                                           | do 4.063,00                                              | do 4.063,00                                  |
| - ob smrti delavca ali ožjega družinskega člana                                                   |                                                          |                                              |
| - Uredba                                                                                          | odvisno od KP dejavnosti ali podjetniške KP              | 577,51                                       |
| - težja invalidnost, daljša bolezen, elementarna nesreča, požar                                   | do 3.443,00                                              | do 3.443,00                                  |
| - Uredba                                                                                          |                                                          |                                              |
| 11. MINIMALNA PLAČA (od 01.08.2009)                                                               | do 1.252,00                                              | do 1.252,00                                  |
| 12. ZAJAMČENA PLAČA (od 01.08.2006)                                                               | 597,43                                                   | 597,43                                       |
| 13. REGRES ZA LETNI DOPUST 2009                                                                   | 237,73                                                   | 237,73                                       |
| - podjetja z izgubo v preteklem letu: najmanj                                                     |                                                          |                                              |
| - Uredba                                                                                          | 686,00                                                   | 672,00                                       |
|                                                                                                   | 597,43                                                   | -                                            |

\*1 Osnova za zneske v zasebnem sektorju je KP o izredni uskladivi plač za 2007 in o načinu usklajevanja plač, povračil stroškov v zvezi z delom in drugih prejemkov za leti 2008 in 2009 (KPPI), ki velja od 30.05.2008 za delavce v zaseb. sektorju, za katere ni sklenjena ustrezna KP dejavnosti in za delavce, za katere je sklenjena KP dej., vendar v njej iz 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 štejejo v davčno osnovo (URL RS št. 76/08)

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

# PREZRTA MOŽNOST ZAPOSLITVE

Veronika Potočnik

***Ko prestanemo prvi šok ob izgubi zaposlitve, se nam takoj poraja vprašanje: KAJ SEDAJ? KAJ POČETI? KDO bo skrbel za ostarele starše, če bo moje novo delovno mesto nekje daleč in mi bo zaposlitev vzela preveč časa? Denarno nadomestilo na zavodu hitro poteče in kaj po tem? Ena izmed možnosti je tudi družinski pomočnik, to sicer ni donosen posel, vendar pa je bolje, da sami poskrbimo za starše, kot pa plačevati dom za ostarele.***

## ***Kako postati družinski pomočnik?***

Leta 2004 je bil uveden institut družinskega pomočnika. Namen tega instituta je predvsem zagotoviti starejšim in invalidnim osebam kakovostnejše preživljanje starosti v domačem okolju.

Družinskega pomočnika izbere invalidna oseba, to je lahko oče ali mati, sin ali hči, brat ali sestra, stric ali teta, stari oče ali stara mama,... Invalidna oseba lahko za družinskega pomočnika pod pogoji, ki jih določa zakon, izbere tudi drugo osebo. Invalidna oseba uveljavlja pravico do izbire družinskega pomočnika pri pristojnem Centru za socialno delo.

Pravico do izbire družinskega pomočnika ima na podlagi Pravilnika o pogojih in postopku uveljavljanja pravice do izbire družinskega pomočnika (UR.I.RS 19/07) invalidna oseba:

- za katero je pred uveljavljanjem do družinskega pomočnika skrbel eden od staršev, ki je po predpisih o starševskem varstvu prejemal delno plačilo za izgubljeni dohodek,
- ki je invalid po Zakonu o družbenem varstvu duševno in telesno prizadetih oseb in potrebuje pomoč za opravljanje vseh življenjskih potreb, ali
- za katero pristojna invalidska komisija za priznanje družinskega pomočnika ugotovi, da gre za osebo s težko motnjo v duševnem razvoju, ki potrebuje pomoč pri opravljanju vseh osnovnih življenjskih potreb, ali težko gibalno ovirano osebo, ki potrebuje pomoč pri opravljanju vseh osnovnih življenjskih potreb.

Družinski pomočnik je lahko oseba, ki se je z namenom, da bi postala družinski pomočnik odjavila iz evidence brezposelnih oseb ali oseba, ki je s tem namenom zapustila trg dela. Lahko pa je tudi oseba, ki je v delovnem razmerju s krajšim delovnim časom od polnega pri delodajalcu.

Naloge družinskega pomočnika so:

- pomoč pri opravljanju osnovnih življenjskih potreb, hranjenju, pitju, oblačenju in slačenju, obuvanju in sezuvanju, umivanju (telesa, ustne votline, lasišča), vstajanju, gibanju, oblačenju, uporabi stranišča in pri opravljanju vseh ostalih fizioloških potreb, varovanje invalidne osebe oziroma stalno nadzorstvo invalidne osebe,
- zdravstvena oskrba,
- socialna oskrba in organiziranje prostočasnih aktivnosti,
- gospodinjska pomoč.

Pri statusu družinskega pomočnika ne gre za delovno razmerje, kot ga določa delovnopravna zakonodaja, zato tudi nima vseh pravic iz delovnega razmerja (ni regresa, ni dopusta, ni bolniškega dopusta...), dobi pa delno plačilo za izgubljeni dohodek v višini minimalne plače oziroma sorazmerni del plačila za izgubljeni dohodek, če poleg opravljanja nalog družinskega pomočnika ostaja v delovnem razmerju s krajšim delovnim časom od polnega. Družinski pomočnik je tudi obvezno pokojninsko zavarovan, zavarovan za primer brezposelnosti in za starševsko varstvo. To pomeni, da čas opravljanja nalog družinskega pomočnika šteje v zavarovalno oziroma pokojninsko dobo.

# KOMPASOVI IZLETI IN POTOVANJA ZA ZAKLJUČENE SKUPINE

Naši številni izleti in potovanja po Evropi so namenjeni tudi večjim in manjšim skupinam:

- zaključenim družbam • podjetjem • sindikatom • upokojemcem
- društvom • zborom in vsem drugim skupinam.



Preglejte programe iz kataloga "Potovanja po Evropi 09/10" in izberite, kam bi šli, ali nas pokličite, da vam svetujemo in priporočimo tisto, kar je **najlepše in najboljše za vas**.

Kompasova ekipa izkušenih strokovnjakov za posamezna področja bo za vsako skupino našla nekaj primerne, ne glede ali gre za zelo zahtevno skupino in vrhunske storitve na poti, ali za skupino, ki ima omejen proračun potovanja in želi potovati poceni, a še vedno dobro.

Zaključenim skupinam lahko **programe prilagodimo, vključimo dodatne storitve in ogleda, programe skrajšamo ali podaljšamo**, skratka se prilagodimo vašim željam.

Zaključenim skupinam lahko ponudimo tudi posebne cene in se dogovorimo za način plačila. V najkrajšem možnem času vam bomo pripravili lepo, zanimivo in **kakovostno potovanje za vašo skupino po ugodni ceni**.

**KOMPAS PRIPOROČA:** RIM-NEAPELJ-POMPEJI, BARCELONA, MADRID IN KASTILJA, LIZBONA, LONDON, PARIZ, AMSTERDAM, CVETOČA POLJA HOLANDIJE, MADŽARSKA PRAVLJICA, ROMUNIJA GROFA DRAKULE, OBIRANJE MANDARIN V DOLINI NERETVE, SARAJEVO – MOSTAR, OHRID, ATENE, VIKEND V CARIGRADU, KOPENHAGEN-OSLO, ...

... **KOMPAS KRANJ**, Slovenski trg 6, 4000 Kranj • 04/ 2014 261, 260 • [kranj@kompas.si](mailto:kranj@kompas.si)

## PERLES

IZZIV PROFESIONALCEV

- Partner profesionalcem od leta 1936
- Gradbena in kovinsko predelovalna industrija
- 3-letna garancija
- Profesionalna servisna mreža

**-25 %**

**POSEBNA  
PONUDBA  
ZA ČLANE  
SGS\***

Poleg akcijskih izdelkov nudimo še 25% popust celo leto ob nakupu STARO ZA NOVO v tovarniški trgovini v Kranju.

Hidria Perles, d.o.o.  
Savska loka 2, Kranj  
tel. 04 2076 409

[www.perles.com](http://www.perles.com)



### HSW 1125

850 W  
11000/min  
125 mm  
klik nastavljen ščit  
2,3 kg

REDNA CENA (MPC z DDV) 79,08 €

**SINDIKALNA CENA (MPC z DDV) 52,99 €**



### HBS 5149

18V, Ø 13 mm  
60 Nm, vrtanje v:  
v jeklo do Ø13 mm  
v les do Ø32 mm  
v beton do Ø13mm  
2,0 Ah (NiCd), 1-1,5 h  
+ 2x AKUMULATOR

REDNA CENA (MPC z DDV) 215,83 €

**SINDIKALNA CENA (MPC z DDV) 179,99 €**



### KZ 65

1500 W  
4800 /min  
0-65 mm/90°  
0-44mm/45°  
list Ø190 mm  
stransko vodilo

6,3 kg

REDNA CENA (MPC z DDV) 95,00 €

**SINDIKALNA CENA (MPC z DDV) 79,80 €**

[www.iskra-ero.com](http://www.iskra-ero.com)

## IskraERO

creative nature

### BVV 5126

12 V, L/D  
Ø 10 mm  
23 Nm  
vrtanje v:  
v jeklo do Ø10 mm  
v les do Ø10 mm  
v beton do Ø25 mm

1,7 kg

**SINDIKALNA CENA (MPC z DDV) 49,99 €**



\* Posbena ponudba velja do razprodaje zalog. Prodaja po podjetjih po dogovoru. Kontaktna oseba: Miro Peternel. Predsednik sindikata Hidrie Perles, d.o.o. (tel. 051 642 401)