PERGAM
KONFEDERACIJA SINDIKATOV
S L O V E N I J E

PERGAMOV OBVEŠČEVALEC

Številka 8, 9, 10, 11 2008
Letnik XX

Iz vsebine

Uvodnik

Plače

Povračila stroškov
Sindikalna lista

Interventni zakon

Višje plače GR. in ČIZK

Podaljšana KP PAPIRNE dejavnosti

Pričakovani vladni ukrepi

Za memorandum javnega sektorja

Novi sindikati v PLAMI, GZS, Muflonu, Cetisu, PAK4, VIPAPU in Delu Prodaja

Izobraževalni seminar

Ribiško tekmovanje

Pravni kotiček

Veste, kaj je prav?

Mednarodni kotiček

Vi sprašujete, mi odgovarjamo

www.sindikat-pergam.si

Izdaja vodstvo KSS PERGAM

Tisk
Impress, d.d.

PERGAM UPA NA PRAVE UKREPE VLADE ZA PREMAGOVANJE GOSPODARSKE KRIZE

Sindikati in delodajalci so se 5. decembra 2008 srečali s predsednikom vlade Borutom Pahorjem in nekaterimi ministri. Svoje poglede na ukrepe, ki naj bi jih vlada pripravila in izvedla, da bi omilila vpliv finančne in gospodarske krize, je predstavil tudi predsednik Pergama Dušan Rebolj. Poudaril je, da bi morala vlada biti selektivna pri podpiranju bank in podjetij, s čimer se je predsednik Pahor strinjal, predsednik Rebolj pa mu je tudi predlagal, naj država določi, da lahko bonitete države v obliki garancij črpajo le podjetja, ki zagotavljajo razvoj in delovna mesta in da naj vlada začasno omeji odpuščanja delavcev s posebnim moratorijem, dokler ne bo jasnih meril, po katerih se bo vedelo, katera podjetja so tržno naravnana in imajo perspektivo in dokler vlada ne sprejme ukrepov za ublažitev krize. Ker se delodajalci vse pogosteje odločajo za krajši delovni čas in s tem tudi za nižje plače, je predsednik Pergama predlagal, naj država z davčnimi olajšavami in spodbudami pokrije delavcem razliko v plači. Zavzel se je za dvig minimalne plače ob sočasnem dvigu drugih plač po kolektivnih pogodbah, predvsem plač srednjih kadrov, ki bi sicer postale popolnoma nestimulativne. In pozdravil je odločitev predsednika vlade Boruta Pahorja za pripravljenost na kontinuiran socialni dialog, za kar je s strani vlade zadolžen državni sekretar Miloš Pavlica.

IZHODIŠČNE PLAČE PO KOLEKTIVNIH POGODBAH DEJAVNOSTI ZA AVGUST, SEPTEMBER, OKTOBER, NOVEMBER 2008

Tarifni. razred	I.	II.	III.	IV.	V.	VI.	VII.	VIII.	IX.
KPPI	356,51	389,10	431,47	477,08	535,74	633,48	714,94	845,28	1.008,20
Cel. pap.	417,59	473,92	530,38	586,76	685,77	887,42	1.048,78	1.331,15	1.532,85
Grafična	417,51	459,26	509,36	571,99	651,32	747,34	847,55	1.173,20	1.415,36
Čas. inf.	438,74	504,55	570,36	636,17	745,86	965,23	1.140,72	1.447,84	1.667,21
Revijalna	438,74	504,55	570,36	636,17	745,86	965,23	1.140,72	1.447,84	1.667,21
Založn.	423,66	487,21	550,76	614,31	720,22	932,05	1.101,52	1.398,08	1.609,91
Knjigotr.	393,49	452,51	511,54	570,56	668,93	865,68	1.023,07	1.298,52	1.495,26
Komunala	434,79	473,69	524,25	613,72	668,17	885,99 **VI/2** 979,33	1.096,02 **VII/2** 1.212,72	1.407,20	1.679,47
Drobno gosp.	340,55	388,23	435,90	490,39	548,29	653,86	742,40	885,43	1.062,52

Legenda:

KPPI	Kolektivna pogodba o izredni uskladitvi plač za leto 2007 in načinu usklajevanja plač, povračilu stroškov v zvezi z delom in drugih osebnih prejemkih za leti 2008 in 2009 Ur.l.RS št. 62/2008
Cel. pap.	Kolektivna pogodba celulozne,papirne in papirno-predelovalne dejavnosti Ur.l RS 7/98, 78/00, 37/02, 33/04, 101/04, 126/04, 79/05, 91/06, 10/07, 86/07, 16/08, 85/08, 97/08
Grafična	Kol. pogodba graf. dej. Ur. list RS 51/98, 64/01, 24/04, 103/04, 79/05, 95/06, 10,93/07, 35/08, 97/08
Čas. inf.	K. p. čas.inf.,zal. in knjig. dej. Ur.l. 43,77/00;24,46,78/01,33,117/04,79/05, 95/06, 10,93/07, 35,97/08
Revijalna	K. p. čas.inf.,zal. in knjig. dej. Ur.l. 43,77/00,24;46,78/01,33,117/04,79/05, 95/06, 10,93/07, 35,97/08
Založn.	K. p. čas.inf.,zal. in knjig. dej. Ur.l. 43,77/00;24,46,78/01,33,117/04,79/05, 95/06, 10,93/07, 35,97/08
Knjigotr.	Aneks h Kolektivni pogodbi časopisno-informativne, založniške in knjigotrške dejavnosti za Knjigotrško dejavnost - Ur.l.RS 24,46,78/01, 33,117/04,79/05, 95/06, 10,93/07, 35,97/08
Komunala	Kolektivna pog. komunalnih dejavnosti Ur.l.RS štev. 94/04, 8,15,71,120/05, 14,82,/06, 66/07, 18/08
Drobno gosp.	Kol. pog. med delavci in družbami drobnega gospodarstva in velja za delodajalce, ki so člani GZS-Združenja drobnega gospodarstva, Ur. l. RS št. 6/00, 108/01, 103/04
Varovanje	Kolektivna pogodba za dejavnost zasebnega varovanja Ur. list RS št. 73/2000, 29/03, 44/07 (odpoved), normativni del se je uporabljal še do 21. 11. 2007
NEGOSPOD-ARSTVO	Kolektivna pogodba za negospodarske dejavnosti v RS, Ur.l. RS 18/1991. Izhodiščna plača za I. TR (količnik 1,00) za negospodarstvo je po ZSPJS od januarja do julija 2007 232,79 EUR, od julija 2007 dalje pa 235,82 EUR (Ur. list RS 68/06, 71/06, 57/07). Z januarjem 2008 se je izhodiščna plača povečala za 3,4 % in znaša za I. tarifni razred 234,84 EUR (Ur.l.RS št. 17/2008). Z julijem 2008 se je izhodiščna plača povečala za 2 % in znaša 248,72 EUR (ZSPJS, Ur.l.št.58/2008).

SKPgd – Splošna kolektivna pogodba za gospodarske dejavnosti je bila odpovedana (Ur.l. RS 90/2005) in se od 30. 6. 2006 ne uporablja več.

*Kolektivna pogodba za prevoz blaga v cestnem prometu in *Kolektivna pogodba špedicijske dejavnosti sta bili odpovedani in se od 1. 7. 2004 ne uporabljata.

Izhodiščne plače zaposlenih, za katere velja Kolektivna pogodba **za negospodarske dejavnosti** RS, so se z julijem 2004 povečale za 2,5 % (Ur. l. RS št. 73/03), julija 2005 pa so se povečale za 2 % (Ur.list RS 53/05). Z julijem 2006 je bilo dogovorjeno 2,35 % povečanje, od katerega se 1,30 % nameni za povečanje izhodiščnih plač, 1,05 % pa za odpravo nesorazmerij v plačah (Ur.l. RS 68/2006), z januarjem 2007 za 0,45 %, od julija 2007 pa za 1,30 % in 1,26 % za odpravo nesorazmerij v plačah (Ur.l.RS št. 57/07). Z januarjem 2008 se je izhodiščna plača za I. tarifni razred povečala za 3,4 %, za enak odstotek so se povečale vse osnovne plače. Z julijem 2008 se je izhodiščna plača povečala za 2 % (Ur. l. RS št. 58/2008).

V skladu s podpisanimi tarifnimi prilogami in aneksi k tarifnim prilogam h kolektivnim pogodbam dejavnosti zasebnega sektorja so se povečale izhodiščne plače v:

- Celulozni, papirni in papirno-predelovalni dejavnosti (šifra SKD 21) avgusta 2004 za 3,85 %, avgusta 2005 za 3,35 %, avgusta 2006 za razliko do 70 % zneska 12.773 SIT in nato za 2,1 %, **avgusta 2007 za 2,5 %, januarja 2008 za 2,6%, avgusta 2008** za 4,2 %
- Grafični dejavnosti (šifra SKD 22.2) avgusta 2004 za 3,5 %, avgusta 2005 nominalno povečane še za 3 %, avgusta 2006 za 2,15 %, **avgusta 2007 za 3,01 %, februarja 2008 za 2,75 %, avgusta 2008** za 4,00 %
- Časopisno-inf. dejavnosti (šifra SKD 22.120) avg. 2004 za 2,7 %, nov. 2004 za 0,8 %, junija 2005 za 2 %, sept. 2005 za 1 %, avgusta 2006 za 2 %, **avgusta 2007 za 3,00 %, februarja 2008 za 2,75 %, avgusta 2008** za 4,00 %
- Revijalni dejavnosti (šifra SKD 22.130) avg. 2004 za 2,7 %, nov. 2004 za 0,8 %, junija 2005 za 2 %, septembra 2005 za 1 %, avgusta 2006 za 2 %, **avgusta 2007 za 3,00 %, februarja 2008 za 2,75 %, avgusta 2008** za 4,00 %
- Založniški dejavnosti (šifra SKD 22.110, 22.140, 22.150) avg. 2004 za 2,7 %, nov. 04 za 0,8 %, jun. 2005 za 2 %, sept. 05 za 1 %, avgusta 2006 za 2,2 %, **avgusta 2007 za 3,00 %, februarja 2008 za 2,75 %, avgusta 2008** za 4,00 %
- Knjigotrški dejavnosti (šifra SKD 52.471, 52.472, 52.473) avg. 2004 za 2,7 %, nov. 04 za 0,8 %, jun. 2005 za 2 %, sept. 05 za 1 %, avgusta 2006 za 2,2 %, **avgusta 2007 za 3,00 %, februarja 2008 za 2,75 %, avgusta 2008** za 4,00 %
- Cestnem gospodarstvu (šifra SKD 45.23) avgusta 2004 za 3,9 %, januarja 2005 za 1,1 %, avgusta 2005 za 2 %, avgusta 2006 za 2,15 % , **avgusta 2007 za 3,9 %, avgusta 2008** za 6,00 %.

Za enake odstotke, kot je navedeno zgoraj, so se istočasno v vseh teh dejavnostih povečale tudi vse OSNOVNE PLAČE, tudi tiste, ki so višje od izhodiščnih plač, razen v cestnem gospodarstvu, kjer so se povečale izhodiščne plače avgusta 2004, januarja in avgusta 2005, avgusta 2006, avgusta 2007 in avgusta 2008 pa najnižje osnovne plače in glede na sistem izračuna plač v posameznih družbah so se ustrezno povečale osnovne plače.

V skladu s Kolektivno pogodbo o načinu usklajevanja plač, povračilu stroškov v zvezi z delom in regresu za letni dopust, so se z avgustom 2006 povečale izhodiščne in najnižje osnovne plače po kolektivnih pogodbah za 2 %, z avgustom 2007 za 2,5 %, z avgustom 2008 pa za 3,9 %, razen po kolektivnih pogodbah, ki same določajo odstotke povečanja plač.
Po Kolektivni pogodbi o izredni uskladitvi plač za leto 2007 in načinu usklajevanja plač, povračilu stroškov v zvezi z delom in drugih osebnih prejemkih za leti 2008 in 2009, so se vsem zaposlenim v zasebnem sektorju osnovne plače z januarjem 2008 povečale za 5,2 %, razen pri tistih delodajalcih, ki so plače zaposlenim za leto 2007 povečali, oziroma pripada zaposlenim razlika med 5,2 % od realiziranega povečanja plač v letu 2007.

Delavcem pri delodajalcih, ki so uskladitvena dodatka dobivali izplačevana v skladu z zakonom, ker nimajo kolektivnih pogodb dejavnosti ali pa zneskov uskladitve le te niso določale, se znesek uskladitvenih dodatkov v skladu s Kolektivno pogodbo o načinu usklajevanja plač, povračilu stroškov v zvezi z delom in regresu za letni dopust (Ur. l. 76/06) vključi v sistem plač tako, da se **osnovne plače delavcev za avgust 2006 povečajo za 6.767 SIT;** uskladitvena dodatka se posebej ne izplačujeta več. Delavcem, ki so zaradi sistemskega povečanja plač prejemali nižji uskladitveni dodatek od zakonsko določenega, se osnovne plače za avgust 2006 povečajo za 67 % zneska uskladitve, do katerega so bili upravičeni.

IZHODIŠČNE IN NAJNIŽJE OSNOVNE IN IZPLAČANE PLAČE ZA KEMIČNO IN GUMARSKO INDUSTRIJO IN GRADBENE DEJAVNOSTI ZA AVGUST, SEPTEMBER, OKTOBER, NOVEMBER 2008

ZA KEMIČNO IN GUMARSKO INDUSTRIJO

Tarifni razred	Izhodiščna plača I. sk.	Najnižja osnovna pl. I. sk.	Izhodiščna plača II. sk.	Najnižja osnovna pl. II.sk.
I	329,11	362,02	348,65	397,46
II	362,02	403,04	383,52	437,21
III	404,79	447,22	428,84	487,06
IV	450,86	500,04	477,65	544,59
V	510,11	563,42	540,42	613,62
VI/0				
VI/1	608,84	633,85	645,00	690,33
VI/2	659,58	686,66	698,76	747,86
VII/1	691,11	771,18	732,17	839,91
VII/2	747,93	834,57	792,35	908,94
VIII	822,76	975,42	871,63	1.062,35
IX	987,32	1.098,66	1.045,95	1.196,56

ZA GRADBENE DEJAVNOSTI

Tarifni razred	Najn. osn. pl./uro	Najn. osn. plača za 174 ur	Najnižja izplačana plača
I	2,34	408,00	590,00
II	2,55	443,00	617,00
III	2,82	491,00	670,00
IV-1	3,13	544,00	740,00
IV-2	3,32	577,00	770,00
V-1	3,70	643,00	810,00
V-2	3,93	683,00	850,00
VI-1	4,14	720,00	890,00
VI-2	4,79	834,00	960,00
VII-1	4,91	854,00	1.005,00
VII-2	5,52	960,00	1.102,00
VII-3	5,94	1.034,00	1.212,00
VIII	6,58	1.145,00	1.452,00
XI	7,64	1.329,00	1.747,00

Legenda za kemično in gumarsko industrijo:

Kem. I. sk.	Kolektivna pogodba za kemično in gumarsko industrijo Slovenije (proizvodnja razstreliv, lepil, eteričnih olj in drugih kemičnih izdelkov, umetnih vlaken in plastičnih mas*)) Ur. list RS 9/98, 78,81,83, 91,112/04, 79/05, 37/2007, 95/07
Kem. II. sk.	Kolektivna pogodba za kemično in gumarsko industrijo Slovenije (proizv. osnovnih kemikalij, razkužil, pesticidov in drugih agrokemičnih izdelkov, kritnih barv, lakov in podobnih premazov, tiskarskih barv in kitov, mil in pralnih sredstev, čistilnih in polirnih sredstev, parfumov in toaletnih sredstev ter izdelkov iz gume*) Ur. list RS 9/98, 78,81,83, 91,112/04, 79/05, 37/2007, 95/07
Izhodiščna plača	Izhodiščna plača služi kot osnova za izračun plač pri tistih delodajalcih, ki uporabljajo ta znesek kot osnovo za izračun svojih osnovnih plač.
Najnižja osnovna pl.	Najnižja osnovna plača je dejanska najnižja osnovna plača zaposlenih po posameznih tarifnih razredih
	*Za podskupine dejavnosti kemije pri proizvodnji izdelkov iz plastičnih mas in izdelkov iz gume velja tarifna priloga samo, če delodajalci in delojemalci niso vključeni v Kolektivno pogodbo med delavci in družbami drobnega gospodarstva. Nova tarifna priloga h Kolektivni pogodbi za kemično in gumarsko industrijo Slovenije določa nove zneske izhodiščnih in najnižjih osnovnih plač od maja 2007 dalje.

Legenda za gradbene dejavnosti:

Gradb.	Kolektivna pogodba za dejavnost gradbeništva Slovenije Ur. list RS 1/2005, 100/05, 83/06, 71/07, 18/2008, 76/2008
Najn. osn. pl/uro	Urna postavka najnižje osnovne plače za obračun mesečne plače je lahko enaka, mesečni znesek pa se lahko razlikuje glede na razporeditev mesečnega fonda ur.
Najn. osn. pl. za 174 ur	Najnižja osnovna plača za posamezni tarifni razred za polni delovni čas in normalne pogoje dela za mesečni fond 174 ur.
Najnižja izplačana plača	Delodajalec je dolžan izplačevati najmanj zneske izplačanih plač, ki vsebujejo vse sestavine plače, ki jih določata zakon in kolektivna pogodba – osnovna plača, dodatki, delovna uspešnost in uspešnost, razen obračunanih zneskov za nadurno delo. Zneski najnižjih izplačanih plač ne veljajo za delavce, ki ne dosegajo planiranih rezultatov po vnaprej znanih kriterijih.

Tarifna priloga h Kolektivni pogodbi gradbeništva določa nove zneske najnižjih osnovnih plač in najnižjih izplačanih plač od avgusta 2006 dalje. Delodajalec in sindikat pri delodajalcu se lahko, glede na doseženo produktivnost v posameznih družbah, dogovorita za višji znesek osnovnih in izplačanih plač.
Z avgustom 2007 velja nova tarifna priloga h Kolektivni pogodbi gradbenih dejavnosti, ki določa za 2,84 do 2,95 % višje najnižje osnovne plače in od 2,8 do 5,5 % zvišanje najnižjih izplačanih plač, različno po posameznih tarifnih razredih.
S februarjem 2008 je pričela veljati spremenjena Tarifna priloga h Kolektivni pogodbi gradbenih dejavnosti, z avgustom 2008 pa je začela veljati nova Tarifna priloga h Kolektivni pogodbi gradbenih dejavnosti.

NAJNIŽJE OSNOVNE PLAČE PO KOLEKTIVNI POGODBI ZA KOVINSKO INDUSTRIJO, DEJAVNOST TRGOVINE, TEKSTILNO DEJAVNOST IN DEJAVNOST GOSTINSTVA IN TURIZMA ZA AVGUST 2008

	KOVINSKA		TRGOVINA	TEKSTIL	GOST. IN TUR.
Tarifni razred	**Najnižja osnovna plača**		**Najnižja osnovna plača**	**Najnižja osnovna plača**	**Najnižja osnovna plača**
	na mesec	na uro			
I. enostavna dela	450,66	2,59	391,60	386,65	426,80
II. manj zahtevna dela	485,46	2,79	426,22	413,85	464,11
III. srednje zahtevna dela	534,18	3,07	471,20	449,63	512,38
IV. zahtevna dela	610,74	3,51	519,65	493,74	565,05
V. bolj zahtevna dela	666,42	3,83	581,92	547,66	631,99
VI. zelo zahtevna dela	777,78	4,47	685,74	647,32	742,79
VII. visoko zahtevna dela	908,28	5,22	822,38	730,39	836,07
VIII. najbolj zahtevna dela	1.038,78	5,97		863,29	985,29
IX. izjemno pomembna, najbolj zaht. dela	1.226,70	7,05		1.029,41	1.171,81

NAJNIŽJE OSNOVNE PLAČE PO KOLEKTIVNI POGODBI ZA KOVINSKO INDUSTRIJO, DEJAVNOST TRGOVINE, TEKSTILNO DEJAVNOST IN DEJAVNOST GOSTINSTVA IN TURIZMA ZA SEPTEMBER, OKTOBER, NOVEMBER 2008

	KOVINSKA		TRGOVINA	TEKSTIL	GOST. IN TUR.
Tarifni razred	**Najnižja osnovna plača**		**Najnižja osnovna plača**	**Najnižja osnovna plača**	**Najnižja osnovna plača**
	na mesec	na uro			
I. enostavna dela	450,66	2,59	403,28	386,65	426,80
II. manj zahtevna dela	485,46	2,79	438,92	413,85	464,11
III. srednje zahtevna dela	534,18	3,07	485,26	449,63	512,38
IV. zahtevna dela	610,74	3,51	535,15	493,74	565,05
V. bolj zahtevna dela	666,42	3,83	599,28	547,66	631,99
VI. zelo zahtevna dela	777,78	4,47	706,20	647,32	742,79
VII. visoko zahtevna dela	908,28	5,22	846,90	730,39	836,07
VIII. najbolj zahtevna dela	1.038,78	5,97		863,29	985,29
IX. izjemno pomembna, najbolj zaht. dela	1.226,70	7,05		1.029,41	1.171,81

Legenda:

Kovinska	Kolektivna pogodba za kovinsko industrijo Slovenije, Ur. l. RS št. 108/05, 97/06, 33/2008, 70/2008
Trgovina	Kolektivna pogodba dejavnosti trgovine Slovenije, Ur. l. RS št. 111/06, 127/06, 21/2008, 94/2008
Tekstil	Kol. pog. za tekstilne, oblačilne, usnjarske in usnjarsko-predelov. dej. Ur. list RS št. 5/98, 108/01, 35/02; 5,114/03, 106/04; 46,94/05, 10/06, 121/06 odpoved Kol. pogodba za tekstilne, oblačilne, usnjarske in usnjarsko-predelovalne dej. o načinu usklajevanja plač, povračilu stroškov v zvezi z delom in regresu za letni dopust za leti 2008 in 2009 Ur.l.RS št 127/06, 138/06; Ur.l.št. 67/2008 - nova
Gost. in tur.	Kolektivna pogodba dejavnosti gostinstva in turizma Slovenije, Ur. l. RS št. 83/97, 35/98, 84/01, 45/02, 33/03, 87/04, 139/04, 71/05, 100/05, 83/06, 83/07, 42/2008

Najnižje osnovne plače za kovinsko industrijo se uporabljajo od 1. 9. 2005 dalje, povišane so bile z julijem 2006, prilagojene in preračunane v Evre pa z avgustom 2006. 28. 8. 2007 je bil dosežen dogovor, da se najnižje osnovne plače z avgustom 2007 povečajo za 2,8 %. Z januarjem 2008 so se najnižje osnovne plače uskladile za 2,4 % zaradi nepredvideno visoke inflacije v letu 2007, z junijem 2008 so se dodatno povečale in z avgustom 2008 je dogovorjeno ponovno povečanje.

Najnižje osnovne plače za dejavnost trgovine se uporabljajo od 1. 1. 2007. Zneski uskladitve po Zakonu o izvajanju dogovora o politiki plač za leti 2004-2005 so vključeni v najnižje osnovne plače. V VII. Tarifnem razredu so združeni dosedanji VII., VIII. in IX. tarifni razred. Z avgustom 2007 so se najnižje osnovne plače povečale za 2,5 %, z oktobrom 2008 pa so bile z Dogovorom o spremembah in dopolnitvah Kolektivne pogodbe dejavnosti trgovine Slovenije določene nove najnižje osnovne plače.

Z Aneksom h Kolektivni pogodbi dejavnosti gostinstva in turizma Slovenije je z avgustom 2007 odpravljen pojem izhodiščne plače in ga nadomešča pojem najnižje osnovne plače, ki je za določen tarifni razred najnižja plača za posamezni tarifni razred. Z aprilom 2008 so se najnižje osnovne plače povečale.

****

Zneski izhodiščnih plač in najnižjih osnovnih plač posameznih kolektivnih pogodb dejavnosti so čista izhodišča za posamezne tarifne razrede, brez kateregakoli dodatka, kot so na primer: dodatek na delovno dobo, dodatek na zahtevnost dela, dodatek na težje delovne pogoje, dodatek na količino in kakovost opravljenega dela, brez količnikov in podobno**. Vsi dodatki se prištevajo k osnovni plači.** Tako oblikovane plače so pravno iztožljive in so najnižji minimum.

V podjetjih, kjer imajo sklenjene podjetniške kolektivne pogodbe, veljajo seveda določbe teh kolektivnih pogodb, ki lahko posamezne pravice uredijo bolje ali drugače.

Za družbe, za katere ni sklenjena kolektivna pogodba dejavnosti, se uporabljajo določbe Kolektivne pogodbe o izredni uskladitvi plač za leto 2007, povračilu stroškov v zvezi z delom in drugih osebnih prejemkih za leti 2008 in 2009. **Določbe o uskladitvi plač iz te kolektivne pogodbe se uporabljajo tudi za tiste dejavnosti, ki v svojih kolektivnih pogodbah ne urejajo usklajevanja plač.**

Vsaka družba lahko tudi brez podjetniške kolektivne pogodbe delavcem izplača višje plače, kot jih določajo kolektivne pogodbe posameznih dejavnosti.

V dejavnostih dogovorjeni standardi so tisti minimum na državnem nivoju, ki ga mora izvajati sleherno podjetje v panogi oziroma zavod, tudi tisti, ki ne posluje najboljše. Zato ni niti najmanj stimulativno za zaposlene, da tudi dobra podjetja izplačujejo plače samo v višini tako določenega minimuma, kar lahko opažamo v veliki večini. Ta podjetja bi morala delavcem izplačati več, saj so prav delavci v največji meri zaslužni za dobre poslovne rezultate in imajo pravico dobiti iz tega naslova nekaj več.

V nekaterih dejavnostih oziroma pri posameznih delodajalcih se lahko v primeru, da bi izplačilo plač ogrozilo obstoj delodajalca in povzročilo večje število presežnih delavcev, zaradi ohranitve delovnih mest delodajalec in sindikat pisno dogovorita o drugačni politiki izplačila povečanega dela plač, vendar le začasno do 6 mesecev z možnim časovnim podaljšanjem.

NAJNIŽJE OSNOVNE PLAČE PO KOLEKTIVNI POGODBI ZA CESTNO GOSPODARSTVO, LESARSTVO, CESTNI POTNIŠKI PROMET, OBRT IN PODJETNIŠTVO ZA AVGUST 2008

	CESTNO GOSP.	CESTNI P. P.		LESARSTVO	OBRT IN PODJ.
Tarifni razred	**Najnižja osn. plača**	**Najnižja osnovna plača**		**Najnižja osn. plača**	**Najnižja osn. plača**
		na mesec	**na uro**		
I. enostavna dela	405,41	372,36	2,14	382,33	505,00
II. manj zahtevna dela	441,97	396,72	2,28	417,48	525,00
III. srednje zahtevna dela	489,47	450,66	2,59	460,08	567,00
IV. zahtevna dela	540,65	499,38	2,87	506,94	580,00
V. bolj zahtevna dela	606,11	560,28	3,22	566,58	615,00
VI. zelo zahtevna dela	723,43	659,46	3,79	665,62	705,00
VII./1 visoko zahtevna dela	821,18	744,72	4,28	749,76	825,00
VII./2 visoko zahtevna dela	899,40				
VIII. najbolj zahtevna dela	977,60				925,00
IX. izjemno zahtevna dela	1.173,12				
VOZNIK		548,77	3,16		

NAJNIŽJE OSNOVNE PLAČE PO KOLEKTIVNI POGODBI ZA CESTNO GOSPODARSTVO, LESARSTVO, CESTNI POTNIŠKI PROMET, OBRT IN PODJETNIŠTVO ZA SEPTEMBER, OKTOBER, NOVEMBER 2008

	CESTNO GOSP.	CESTNI P. P.		LESARSTVO	OBRT IN PODJ.
Tarifni razred	**Najnižja osn. plača**	**Najnižja osnovna plača**		**Najnižja osn. plača**	**Najnižja osn. plača**
		na mesec	**na uro**		
I. enostavna dela	405,41	382,25	2,20	382,33	505,00
II. manj zahtevna dela	441,97	397,45	2,28	417,48	525,00
III. srednje zahtevna dela	489,47	461,97	2,66	460,08	567,00
IV. zahtevna dela	540,65	510,36	2,93	506,94	580,00
V. bolj zahtevna dela	606,11	572,53	3,29	566,58	615,00
VI. zelo zahtevna dela	723,43	676,19	3,89	665,62	705,00
VII./1 visoko zahtevna dela	821,18	762,57	4,38	749,76	825,00
VII./2 visoko zahtevna dela	899,40				
VIII. najbolj zahtevna dela	977,60				925,00
IX. izjemno zahtevna dela	1.173,12				
VOZNIK		562,02	3,23		

OPOMBA : Kompenzacija za čas malice za vozno osebje po KP CPP znaša 1,17 EUR na dan.

Legenda:

Cestno gosp.	Kolektivna pog. za cestno gospodarstvo Ur. list RS št. 135/04, 50/05, 87/05, 111/06, 19/07, 7,103/08
Cestni p. p.	Kolektivna pogodba za cestni potniški promet Slovenije, Ur. l. RS štev. 6/2007, 99/2008
Lesarstvo	Kolektivna pogodba za lesarstvo, Ur. list RS štev. 132/2006, 32/2008
KP obrt.podj.	Kolektivna pogodba za obrt in podjetništvo, Ur.l.RS štev. 73/2008 - nova

Za **dejavnost cestnega gospodarstva** velja od 1. 1. 2007 nova tarifna priloga; najnižje osnovne plače predstavljajo oziroma zagotavljajo najnižji znesek osnovne plače v okviru posameznega tarifnega razreda in so določene za polni delovni čas z mesečnim fondom 174 ur. Delodajalec in sindikat pri delodajalcu se lahko glede na doseženo produktivnost v posameznih družbah dogovorita za višje zneske najnižjih osnovnih plač.

Za **cestni potniški promet** je sprejeta nova kolektivna pogodba, ki velja od 1. 1. 2007 dalje.

Za dejavnost **lesarstva** je sprejeta nova kolektivna pogodba z veljavnostjo od 1. 1. 2007 dalje, od 1. marca 2008 pa velja spremenjena tarifna priloga z višjimi najnižjimi osnovnimi plačami.

Tarifna priloga h Kolektivni pogodbi **komunalnih dejavnosti** določa z januarjem 2008 za 3,5 % večje izhodiščne plače, z julijem 2008 pa se povečajo še za 2,1 %. Delodajalec, ki na dan uveljavitve spremenjene tarifne priloge uporablja višje izhodiščne plače od tistih, ki so določene v tej tarifni prilogi, le teh ne more znižati in se v tem primeru izhodiščne plače povečujejo v skladu z določili podjetniške kolektivne pogodbe ali drugega akta podjetja. Relativna razmerja v kolektivni pogodbi delodajalca niso obvezna. Socialni partnerji pri delodajalcu se lahko dogovorijo za dodatno usklajevanje plač na osnovi produktivnosti dela pri delodajalcu.

ZNESKI USKLADITVE V SKLADU Z ZAKONOM O DOGOVORU O POLITIKI PLAČ 2004-2005

Zneski v SIT

Kolektivna pogodba dejavnosti	2004	2005	avgust 2006	SKUPAJ	Opombe
Drobno gospodarstvo	7.400	6.800	14.200	59,26 Eur	Ur. l. 103/04

V kolektivnih pogodbah drugih dejavnosti so zneski uskladitve vključeni v sistem plač.

Delavec mora dobiti najmanj za dogovorjeni znesek povečano plačo od avgusta 2004 (oz. od julija v gostinstvu in turizmu in od maja 2004 v kovinski dej.) dalje. V dejavnostih, kjer so se z avgustom, oktobrom in novembrom 2004 ter januarjem, junijem in avgustom 2005 povečale izhodiščne oziroma osnovne plače v odstotkih, mora biti to povečanje najmanj v višini dogovorjenega zneska, v nasprotnem primeru je delavec upravičen do izplačila razlike do dogovorjenega zneska. **Zneski se izplačujejo toliko časa, dokler v celoti niso vključeni v sistem plač.**

V dejavnostih, ki nimajo sklenjenih kolektivnih pogodb dejavnosti in se uporablja Kolektivna pogodba o načinu usklajevanja plač, povračilu stroškov v zvezi z delom in regresu za letni dopust, so uskladitveni zneski z avgustom 2006 vključeni v izhodiščne plače (Ur. l. 76/06).

V kovinski dejavnosti so od 1. 1. 2006 uskladitveni dodatki v celoti pretvorjeni v najnižje osnovne plače.

V celulozni, papirni in papirno-predelovalni dejavnosti, v grafični dejavnosti, v časopisno-informativni, založniški in knjigotrški dejavnosti, v dejavnosti gradbeništva in v dejavnosti gostinstva in turizma so uskladitveni dodatki od 1. avgusta 2006 dalje vključeni v sistem plač.

V dejavnosti trgovine, cestnem gospodarstvu, cestnem potniškem prometu, lesarstvu in tekstilni dejavnosti so uskladitveni dodatki vključeni v sistem plač s 1. 1. 2007.

V lesarski dejavnosti se mora skupni znesek uskladitve za leti 2004 in 2005 in 2 % povečanje osnovnih plač za leto 2006 po določilu v tarifni prilogi KP vključevati v osnovne plače (Ur.l.RS št. 66/2007).

Za kemijsko in gumarsko dejavnost je z Aneksom h Kolektivni pogodbi za kemično in gumarsko industrijo Slovenije (Ur.l. RS št. 95/2007) določeno, da se morajo najpozneje do aprila 2008 usklajevalni zneski za leti 2004 in 2005 vključiti v osnovne plače delavcev v višini in na način, ki je najprimernejši pri posameznem delodajalcu v dogovoru z reprezentativnimi sindikati pri delodajalcu.

NAJNIŽJA – MINIMALNA PLAČA

Minimalna plača, določena z Zakonom o določitvi minimalne plače, ki je bil sprejet v Državnem zboru 26. 10. 2006 in je objavljen v Uradnem listu RS št. 114/2006, znaša od avgusta 2008 dalje **589,19 EUR** (Ur.l.RS št. 76/2008).
To je z zakonom določena najnižja plača, ki jo lahko delavec prejme za opravljeno delo za polni delovni čas, ne glede na pričakovane delovne rezultate in ne glede na likvidnostno stanje podjetja (ZMPUPR Ur. list RS 39/99).

POVRAČILO STROŠKOV ZA PREHRANO MED DELOM

Pravica do povračila stroškov za prehrano med delom je opredeljena v kolektivnih pogodbah in v zakonu o višini povračil stroškov v zvezi z delom in nekaterih drugih prejemkov (Ur.l. 87/97). Po večini kolektivnih pogodb dejavnosti in po zakonu se znesek povračila za prehrano med delom usklajuje dvakrat letno - januarja in julija - v skladu z gibanjem cen prehrambenih izdelkov, katerih količnik rasti cen za obdobje julij –december 2008 je 1,039 (Ur.l. 71/08).

****

Znesek povračila stroškov prehrane med delom, ki je določen v Vladni uredbi (Ur. l. RS št. 140/2006), **je 6,12 EUR za vsak dan, ko je delojemalec prisoten na delu štiri ali več ur in 0,76 EUR za vsako uro nad 8 ur prisotnosti na delu, če je delojemalec prisoten na delu več kot 8 ur.**

Do višine zneska za prehrano med delom, ki ga določa Vladna uredba, se ne plačujejo prispevki za socialno varnost, niti ni obdavčen z dohodnino, za pravne osebe pa so vsa izplačila za prehrano med delom priznana kot odhodki.

V podjetjih privatnega sektorja lahko izplačujejo tudi višje zneske za prehrano med delom, kot so določeni s kolektivnimi pogodbami. V primeru, da bi bila povračila za prehrano višja od zneska, ki je določen z Vladno uredbo, je za razliko nad tem zneskom treba po Zakonu o dohodnini in Spremembi zakona o prispevkih za socialno varnost za prejemnika odvesti prispevke za socialno varnost in obračunati dohodnino, za podjetja pa se celotni – tudi višji znesek prizna kot odhodek.

POVRAČILO STROŠKOV PREHRANE MED DELOM PO KOLEKTIVNIH POGODBAH ZA AVGUST, SEPTEMBER, OKTOBER, NOVEMBER 2008

Kolektivna pogodba	Regres za prehrano za tekoči mesec se izplača v denarnem znesku najpozneje do izplačila plač-do 18.v mesecu.				
	AVGUST	SEPTEMBER	OKTOBER	NOVEMBER	
KPPI	3,45	3,45	3,45	3,45	na dan pris. na delu
Cel. pap.	3,69	3,69	3,69	3,69	na dan pris. na delu
Grafična	3,69	3,69	3,69	3,69	na dan pris. na delu
Časinf.,rev.,založn.,knj.	136,57	138,07	139,26	140,98	za vse dneve pris. na delu
Kovinska	6,12	6,12	6,12	6,12	na dan pris. na delu
Trgovina	3,57	3,73	3,73	3,73	na dan pris. na delu
Kem. I. sk.	3,69	3,69	3,69	3,69	na dan pris. na delu
Kem. II. sk.	3,69	3,69	3,69	3,69	na dan pris. na delu
Lesna	največ 6,12	največ 6,12	največ 6,12	največ 6,12	na dan pris. na delu
Gradb.	najmanj 4,00	najmanj 4,00	najmanj 4,00	najmanj 4,00	na dan pris. na delu
Cestno g.	najmanj 4,59	najmanj 4,59	najmanj 4,59	najmanj 4,59	na dan pris. na delu
Komunala	4,17	4,17	4,17	4,17	na dan pris. na delu
Cest. p. p.	3,10	4,00	4,00	4,00	na dan pris. na delu
Gost., turizem	največ 6,12	največ 6,12	največ 6,12	največ 6,12	na dan pris. na delu
Tekstil	najmanj 3,50	najmanj 3,50	najmanj 3,50	najmanj 3,50	na dan pris. na delu
Drobno gosp.	3,69	3,69	3,69	3,69	na dan pris. na delu
Obrt, podjetništvo	4,00	4,00	4,00	4,00	na dan pris. na delu
Negospodarstvo	136,57	138,07	139,26	140,98	za vse dneve pris. na delu
Javni sektor	3,69	3,69	3,69	3,69	na dan pris. na delu

Z julijem 2008 se je po večini kolektivnih pogodb povračilo stroška za prehrano med delom povečalo za količnik rasti cen prehrambenih proizvodov v prvem polletju letošnjega leta (Ur.l.RS št. 71/2008).

V UREDBI o davčni obravnavi povračil stroškov in drugih dohodkov iz delovnega razmerja (Ur.l. 140/06. 76/2008), je znesek povračila stroška za prehrano med delom 6,12 EUR za vsak dan, ko je delavec na delu prisoten 4 ure ali več. Če je delavec na delu prisoten deset ur ali več, se mu za ta dan poleg povračila stroška za prehrano med delom v višini 6,12 EUR povrne tudi povračilo stroška za prehrano do višine 0,69 EUR za vsako dopolnjeno uro prisotnosti na delu po osmih urah prisotnosti na delu in tudi to povračilo se ne všteva v davčno osnovo.

V **Kolektivni pogodbi o izredni uskladitvi plač za leto 2007, povračilu stroškov v zvezi z delom in drugih osebnih prejemkih za leti 2008 in 2009** je določeno, da v kolikor prehrana pri delodajalcu ni organizirana, je delavec za polni delovni čas upravičen do povračila stroškov za prehrano med delom najmanj v višini 3,45 EUR na dan od vključno julija 2008 dalje in 3,56 EUR na dan od vključno januarja 2009.

Po Kolektivni pogodbi za **kovinsko industrijo** so delavci upravičeni po 11 urah dela do polnega dodatnega zneska za prehrano. Delodajalci so praviloma dolžni zagotoviti kvaliteten topli obrok med delom, če pa tega objektivno ne morejo zagotoviti, so dolžni delavcem povrniti stroške za prehrano v denarnem znesku.

Po Kolektivni pogodbi **gradbenih dejavnosti** znaša od avgusta 2008 dalje povračilo stroška za prehrano med delom najmanj 4,00 EUR na dan prisotnosti na delu, če ni zagotovljen topli obrok; za delo 10 ur ali več pripada dodaten topli obrok, če pa ta ni zagotovljen, pa pripada 0,60 EUR na uro za vsako uro dela nad 8 ur.

Po Kolektivni pogodbi **gostinstva in turizma** pripada od novembra 2005 dalje povračilo stroška za prehrano med delom največ do višine Uredbe o višini povračil stroškov v zvezi z delom in drugih odhodkov, ki se ne vštevajo v davčno osnovo.

Po Kolektivni pogodbi za **tekstilno dejavnost** so delavci upravičeni do denarnega nadomestila za prehrano med delom, če prehrana pri delodajalcu ni organizirana. V primeru, da delavec dela več kot 8 ur, je upravičen do povračila sorazmernega dela stroška za prehrano.

Po Kolektivni pogodbi za **cestno gospodarstvo** so delavci v primeru, da delajo 10 ali več ur, upravičeni do dodatnega zneska prehrane v višini najmanj 0,67 EUR za vsako uro dela nad 8 ur.

Po Kolektivni pogodbi **za obrt in podjetništvo** delodajalec delavcem zagotavlja topli obrok, če pa ta ni zagotovljen, je delavec upravičen do povračila stroškov za prehrano med delom, če dela vsaj 4 ure na dan. Če delavec dela 11 ur ali več na dan, mu pripada pravica do sorazmerno višjega povračila za prehrano.

Po Kolektivni pogodbi za **cestni potniški promet** je delodajalec praviloma dolžan zagotoviti delavcem topli obrok med delom. Če tega objektivno ne more zagotoviti, mora delavcem povrniti stroške za prehrano v denarnem znesku.

Po kolektivni pogodbi **lesarstva** način zagotovitve prehrane v podjetju po posvetu s sindikatom določi delodajalec.

Po novi Kolektivni pogodbi za **kemično in gumarsko industrijo Slovenije**, ki se je začela uporabljati s 1. majem 2007, je določeno, da se delavcem zagotovi topli obrok v skladu s standardi, če pa ta ni zagotovljen, se delavcem zagotovi povračilo stroškov za prehrano med delom za dneve prisotnosti na delu.

Po Kolektivni pogodbi **komunalnih dejavnosti** je delavec, če prehrana pri delodajalcu ni organizirana ali je delavec iz utemeljenih razlogov ne more uživati, upravičen do povračila stroška prehrane.

DRUGA IZPLAČILA V ZVEZI Z DELOM ZA AVGUST 2008

KOLEKTIVNA POGODBA	JUBILEJNA NAGRADA ZA			ODPRAVN. OB UPOKOJ.	SOLIDARNOSTNA POMOČ ob smrti	
	10 let	20 let	30 let		delavca	druž. člana
Cel. pap.	417,59	626,39	835,18	2.731,46	4.097,19	956,01
Grafična	546,29	819,44	1.092,58	4.097,19	4.097,19	956,01
Čas. inf.	546,29	819,44	1.092,58	4.097,19	4.097,19	956,01
Revijalna	546,29	819,44	1.092,58	4.097,19	4.097,19	956,01
Založn.	546,29	819,44	1.092,58	4.097,19	4.097,19	956,01
Knjigotr.	546,29	819,44	1.092,58	4.097,19	4.097,19	956,01
Kovinska	450,66	675,99	901,32	4.097,19	1638,88-2321,74	1092,58-1365,73
Trgovina	460,00	689,00	919,00	2.731,46	3.443,00	3.443,00
Kem. I. sk.	362,02	543,03	724,04	4.097,19	1.365,73	819,44
Kem. II. sk.	397,46	596,19	794,92	4.097,19	1.365,73	819,44
Gradb.	408,00	612,00	816,00	2.731,46	819,44	409,72
Gost., turizem	426,80	640,20	853,60	4.097,19	1.365,73	819,44
Cest. g.	405,41	810,82	1.216,23	2.731,46	819,44	546,29
Komunala	546,29	819,44	1.092,58	2.731,46	1.092,58	682,87
Cest. p. p.	372,36	558,54	744,72	2.731,46	755,00	378,00
Tekstil	374,00	561,00	700,00	2.731,46	700,00	350,00
Lesna	382,33	573,50	764,66	2.731,46	819,44	409,72
Drobno gosp.	546,29	819,44	1.092,58	2.731,46	1.365,73	409,72
Obrt in podjetn.	546,29	819,44	1.092,58	2.731,46	1.365,73	682,87
Javni sektor	288,76	433,13	577,51	4.117,38	577,51	577,51
Vladna uredba	460,00	689,00	919,00	4.063,00	3.443,00	3.443,00
Vladna uredba:	solidarnostna pomoč za težjo invalidnost, daljšo bolezen, elementarno nesrečo ali požar, ki prizadene delavca - do višine 1.252,00					
Cestno g.:	**za 40 let skupne delovne dobe pripada jubilejna nagrada v višini 1.621,64**					
Kovinska ind.:	**za 40 let delovne dobe izključno pri zadnjem delodajalcu je jubilejna nagrada 1.126,65**					
Tekstil:	**za 40 let dela delavca oz. za 38 let dela delavke pri zadnjem delodaj. je jub. nagr. 800,00**					
Vladna uredba:	**za 40 let delovne dobe je jubilejna nagrada 919,00**					

Dedek Mraz je Pergamove otroke razveselil s predstavo PIŠČANČEK ČIVKO

In le prišel je med nas stari dobri Dedek Mraz

DRUGA IZPLAČILA V ZVEZI Z DELOM ZA SEPTEMBER 2008

KOLEKTIVNA POGODBA	JUBILEJNA NAGRADA ZA			ODPRAVN. OB UPOKOJ.	SOLIDARNOSTNA POMOČ ob smrti	
	10 let	20 let	30 let		delavca	druž. člana
Cel. pap.	417,59	626,39	835,18	2.761,34	4.142,01	966,47
Grafična	552,27	828,40	1.104,54	4.142,01	4.142,01	966,47
Čas. inf.	552,27	828,40	1.104,54	4.142,01	4.142,01	966,47
Revijalna	552,27	828,40	1.104,54	4.142,01	4.142,01	966,47
Založn.	552,27	828,40	1.104,54	4.142,01	4.142,01	966,47
Knjigotr.	552,27	828,40	1.104,54	4.142,01	4.142,01	966,47
Kovinska	450,66	675,99	901,32	4.142,01	1656,80-2347,14	1104,54-1380,67
Trgovina	460,00	689,00	919,00	2.761,34	700,00	350,00
Kem. I. sk.	362,02	543,03	724,04	4.142,01	1.380,67	828,40
Kem. II. sk.	397,46	596,19	794,92	4.142,01	1.380,67	828,40
Gradb.	408,00	612,00	816,00	2.761,34	828,40	414,20
Gost., turizem	426,80	640,20	853,60	4.142,01	1.380,67	828,40
Cest. g.	405,41	810,82	1.216,23	2.761,34	828,40	552,27
Komunala	552,27	828,40	1.104,54	2.761,34	1.114,54	690,34
Cest. p. p.	372,36	558,54	744,72	2.761,34	755,00	378,00
Tekstil	374,00	561,00	700,00	2.761,34	700,00	350,00
Lesna	382,33	573,50	764,66	2.761,34	828,40	414,20
Drobno gosp.	552,27	828,40	1.104,54	2.761,34	1.380,67	414,20
Obrt in podjetn.	552,27	828,40	1.104,54	2.761,34	1.380,67	690,34
Javni sektor	288,76	433,13	577,51	4.215,00	577,51	577,51
Vladna uredba	460,00	689,00	919,00	4.063,00	3.443,00	3.443,00
Vladna uredba:	solidarnostna pomoč za težjo invalidnost, daljšo bolezen, elementarno nesrečo ali požar, ki prizadene delavca - do višine 1.252,00					
Cestno g.:	**za 40 let skupne delovne dobe pripada jubilejna nagrada v višini 1.621,64**					
Kovinska ind.:	**za 40 let delovne dobe izključno pri zadnjem delodajalcu je jubilejna nagrada 1.126,65**					
Tekstil:	**za 40 let dela delavca oz. za 38 let dela delavke pri zadnjem delodaj. je jub. nagr. 800,00**					
Trgovina:	**za 40 let delovne dobe pri zadnjem delodajalcu je jubilejna nagrada 919,00**					
Vladna uredba:	**za 40 let delovne dobe je jubilejna nagrada 919,00**					

Gašper in Petra

Zala in Iza

DRUGA IZPLAČILA V ZVEZI Z DELOM ZA OKTOBER 2008

KOLEKTIVNA POGODBA	JUBILEJNA NAGRADA ZA			ODPRAVN. OB UPOKOJ.	SOLIDARNOSTNA POMOČ ob smrti	
	10 let	20 let	30 let		delavca	druž. člana
Cel. pap.	417,59	626,39	835,18	2.785,14	4.177,71	974,80
Grafična	557,03	835,54	1.114,06	4.177,71	4.177,71	974,80
Čas. inf.	557,03	835,54	1.114,06	4.177,71	4.177,71	974,80
Revijalna	557,03	835,54	1.114,06	4.177,71	4.177,71	974,80
Založn.	557,03	835,54	1.114,06	4.177,71	4.177,71	974,80
Knjigotr.	557,03	835,54	1.114,06	4.177,71	4.177,71	974,80
Kovinska	450,66	675,99	901,32	4.177,71	1671,08-2367,37	1114,06-1392,57
Trgovina	460,00	689,00	919,00	2.785,14	700,00	350,00
Kem. I. sk.	362,02	543,03	724,04	4.177,71	1.392,577	835,54
Kem. II. sk.	397,46	596,19	794,92	4.177,71	1.392,57	835,54
Gradb.	408,00	612,00	816,00	2.785,14	835,54	417,77
Gost., turizem	426,80	640,20	853,60	4.177,71	1.392,57	835,54
Cest. g.	405,41	810,82	1.216,23	2.785,14	835.54	557,03
Komunala	557,03	835,54	1.114,06	2.785,14	1.114,06	696,29
Cest. p. p.	372,36	558,54	744,72	2.785,14	755,00	378,00
Tekstil	374,00	561,00	700,00	2.785,14	700,00	350,00
Lesna	382,33	573,50	764,66	2.785,14	835,54	417,77
Drobno gosp.	557,03	835,54	1.114,06	2.785,14	1.392,57	417,77
Obrt in podjetn.	557,03	835,54	1.114,06	2.785,14	1.392,57	696,29
Javni sektor	288,76	433,13	577,51	4.200,63	577,51	577,51
Vladna uredba	460,00	689,00	919,00	4.063,00	3.443,00	3.443,00
Vladna uredba:	solidarnostna pomoč za težjo invalidnost, daljšo bolezen, elementarno nesrečo ali požar, ki prizadene delavca - do višine 1.252,00					
Cestno g.:	**za 40 let skupne delovne dobe pripada jubilejna nagrada v višini 1.621,64**					
Kovinska ind.:	**za 40 let delovne dobe izključno pri zadnjem delodajalcu je jubilejna nagrada 1.126,65**					
Tekstil:	**za 40 let dela delavca oz. za 38 let dela delavke pri zadnjem delodaj. je jub. nagr. 800,00**					
Trgovina:	**za 40 let delovne dobe pri zadnjem delodajalcu je jubilejna nagrada 919,00**					
Vladna uredba:	**za 40 let delovne dobe je jubilejna nagrada 919,00**					

Navdušeni otroci spremljajo Piščančka Čivka

Dedek Mraz je prinesel tudi darila

DRUGA IZPLAČILA V ZVEZI Z DELOM ZA NOVEMBER 2008

KOLEKTIVNA POGODBA	JUBILEJNA NAGRADA ZA			ODPRAVN. OB UPOKOJ.	SOLIDARNOSTNA POMOČ ob smrti	
	10 let	20 let	30 let		delavca	druž. člana
Cel. pap.	417,59	626,39	835,18	2.819,56	4.229,34	986,85
Grafična	563,91	845,87	1.127,82	4.229,34	4.229,34	986,85
Čas. inf.	563,91	845,87	1.127,82	4.229,34	4.229,34	986,85
Revijalna	563,91	845,87	1.127,82	4.229,34	4.229,34	986,85
Založn.	563,91	845,87	1.127,82	4.229,34	4.229,34	986,85
Knjigotr.	563,91	845,87	1.127,82	4.229,34	4.229,34	986,85
Kovinska	450,66	675,99	901,32	4.229,34	1691,74-2396,63	1127,82-1409,78
Trgovina	460,00	689,00	919,00	2.819,56	700,00	350,00
Kem. I. sk.	362,02	543,03	724,04	4.229,34	1.409,78	845,87
Kem. II. sk.	397,46	596,19	794,92	4.229,34	1.409,78	845,87
Gradb.	408,00	612,00	816,00	2.819,56	845,87	422,93
Gost., turizem	426,80	640,20	853,60	4.229,34	1.409,78	845,87
Cest. g.	405,41	810,82	1.216,23	2.819,56	845,87	563,91
Komunala	563,91	845,87	1.127,82	2.819,56	1.127,82	704,89
Cest. p. p.	372,36	558,54	744,72	2.819,56	755,00	378,00
Tekstil	374,00	561,00	700,00	2.819,56	700,00	350,00
Lesna	382,33	573,50	764,66	2.819,56	845,87	422,93
Drobno gosp.	563,91	845,87	1.127,82	2.819,56	1.409,78	422,93
Obrt in podjetn.	563,91	845,87	1.127,82	2.819,56	1.409,78	704,89
Javni sektor	288,76	433,13	577,51	4.272,24	577,51	577,51
Vladna uredba	460,00	689,00	919,00	4.063,00	3.443,00	3.443,00
Vladna uredba:	solidarnostna pomoč za težjo invalidnost, daljšo bolezen, elementarno nesrečo ali požar, ki prizadene delavca - do višine 1.252,00					
Cestno g.:	**za 40 let skupne delovne dobe pripada jubilejna nagrada v višini 1.621,64**					
Kovinska ind.:	**za 40 let delovne dobe izključno pri zadnjem delodajalcu je jubilejna nagrada 1.126,65**					
Tekstil:	**za 40 let dela delavca oz. za 38 let dela delavke pri zadnjem delodaj. je jub. nagr. 800,00**					
Trgovina:	**za 40 let delovne dobe pri zadnjem delodajalcu je jubilejna nagrada 919,00**					
Vladna uredba:	**za 40 let delovne dobe je jubilejna nagrada 919,00**					

JUBILEJNE NAGRADE se izplačujejo za doseženo **delovno dobo pri zadnjem delodajalcu**, razen v dejavnosti gostinstva in turizma, kjer se jubilejne nagrade izplačujejo za doseženo skupno delovno dobo, pravna podlaga za izplačilo jubilejne nagrade pa je tisti znesek, ki je za delavca ugodnejši (znesek po SKPgd v primerjavi z zneskom po KP dejavnosti); in v podjetjih kovinske industrije, kjer se izplačujejo za skupno delovno dobo ALI za del. dobo pri zadnjem delodajalcu, delavec pa je upravičen le do ene jubilejne nagrade za posamezno obdobje in sicer do tiste, za katero najprej izpolni pogoj. Za tiste delavce, ki v kovinski industriji sklepajo pogodbo o zaposlitvi od 1.1. 2006 dalje, velja le določilo za delovno dobo pri zadnjem delodajalcu.

V dejavnosti drobnega gospodarstva se izplača jubilejna nagrada tudi za 30 let skupne delovne dobe.

Štiri kolektivne pogodbe imajo določeno tudi jubilejno nagrado za 40 let delovne dobe in sicer v dejavnosti cestnega gospodarstva, v kovinski industriji, v tekstilni dejavnosti in v dejavnosti trgovine.

Za javni sektor je podlaga za izplačilo Kolektivna pogodba za negospodarstvo, Sklep IS Sk.RS (Ur. l. št. 22/91, 66/94, 26/2000), ZPSDP (Zakon o višini povračil v zvezi z delom in nekaterih drugih prejemkov)in Zakon o državni upravi (Ur. l. 24/05) in za zaposlene v državni upravi Ur. l. RS št. 79/06, 71/2008.
Jubilejna nagrada se izplača v roku enega meseca po izpolnitvi pogoja.
ODPRAVNINO OB UPOKOJITVI je družba ali zavod dolžen delavcu izplačati ob izplačilu zadnje plače.

Po Zakonu o delovnih razmerjih (Ur. l. št. 42/02) in v večini dejavnosti je delavec upravičen do odpravnine v višini SVOJIH DVEH POVPREČNIH PLAČ, če je to zanj ugodneje, razen v *časop.inf.-revij.-zal.-knjig.*, *grafični, kemijski dej.,kovinski industriji, dej gost. in turizma* in v *javnem sektorju,* ko je upravičen do višine zneska **TREH SVOJIH POVPREČNIH PLAČ v zadnjih treh mesecih, če je to zanj ugodneje.** Po Kolektivni pogodbi gradbeništva (Ur. l. RS 100/05) ima od novembra 2005 dalje delavec pravico do odpravnine v skladu z zakonom, vendar najmanj 2.503,76 EUR. Po Kolektivni pogodbi komunalnih dejavnosti ima delavec pravico do odpravnine v višini treh povprečnih svojih mesečnih plač za pretekle 3 mesece, če je to zanj ugodneje, vendar največ do višine Vladne uredbe.
Delavec, kateremu je podjetje dokupilo pokojninsko dobo, je upravičen samo do razlike odpravnine, če je bil znesek dokupa nižji od zneska odpravnine.

SOLIDARNOSTNE POMOČI so za primere, določene v kolektivnih pogodbah, **obveznost delodajalca.**
Po Kolektivni pogodbi gradbeništva (Ur. l. RS št. 100/05) od novembra 2005 dalje **lahko** delodajalec poleg solidarnostnih pomoči v primeru smrti delavca ali v primeru smrti delavčevega ožjega družinskega člana na predlog sindikata odobri enkratno solidarnostno pomoč tudi v primeru težje invalidnosti ali daljše bolezni nad 6 mesecev do višine 625,94 EUR in v primeru elementarne nesreče ali požara, ki prizadene delavca do višine 1.251,88 EUR.

Po večini kolektivnih pogodb pripada solidarnostna pomoč v primeru smrti ožjega družinskega člana, če je delavec družinskega člana vzdrževal.
Za dodatne namene solidarnostnih pomoči se lahko delodajalec in sindikat dogovorita za vsak primer posebej.

Po Kolektivni pogodbi kovinske industrije (Ur.l. RS št. 108/05) je višina solidarnostne pomoči ob smrti delavca odvisna od dolžine delovne dobe pri zadnjem delodajalcu in sicer do 10 let (120 %) in več kot 10 let (170 %); prav tako je od enakega kriterija odvisna višina solidarnostne pomoči ob smrti ožjega družinskega člana 80 %, 100 %), višina solidarnostne pomoči za nastanek težje invalidnosti (80 %, 100 %) in višina v primeru elementarne nesreče ali požara, ki prizadene delavca 80 %, 100 %). O višini solidarnostne pomoči v primeru daljše bolezni nad 3 mesece enkrat letno se dogovorita sindikat in delodajalec glede na okoliščine posameznega primera.
Osnova za izračun višine solidarnostne pomoči je povprečna plača pri delodajalcu ali povprečna plača RS, če je to za delavca ugodneje.

Po Kolektivni pogodbi tekstilne dejavnosti je delavec upravičen do solidarnostne pomoči poleg primerov ob smrti delavca ali ožjega družinskega člana tudi v primeru naravne nesreče, požara, poplave, ki je prizadela delavca in njegovo družino in sicer v višini najmanj tretjine povprečne mesečne plače zaposlenih v družbi v preteklem letu. V primeru, da je naravna nesreča prizadela tudi družbo, družba oz. podjetje ni dolžno izplačati solidarnostne pomoči delavcu.
V enaki višini se lahko izplača solidarnostna pomoč v primeru neprekinjene odsotnosti z dela zaradi bolezni najmanj pet mesecev in pod pogojem, da se je delavcu zaradi bistveno povečanih stroškov zdravljenja poslabšalo gmotno stanje; v tem primeru delodajalcu predlaga izplačilo solidarnostne pomoči sindikat, katerega član je delavec.

Po Kolektivni pogodbi dejavnosti trgovine se solidarnostne pomoči lahko izplačujejo največ do višine in pod pogoji, da se izplačani zneski ne vštevajo v davčno osnovo dohodka iz delovnega razmerja in v osnovo prispevkov za socialno varnost.

Po Kolektivni pogodbi za negospodarske dejavnosti so v primeru smrti delavca do solidarnostne pomoči upravičeni le ožji družinski člani, ki jih je bil delavec dolžan preživljati (zakonec, zunajzakonski partner, otroci – tudi izvenzakonski, posvojenci).

Izplačila zneskov jubilejnih nagrad, odpravnin ob odhodu v pokoj in solidarnostnih pomoči, določenih za primere v Vladni uredbi in za primere, določene v kolektivnih pogodbah in s Pravilniki o dodeljevanju solidarnostnih pomoči sindikatov dejavnosti, se do višine, ki jih določa Uredba o davčni obravnavi povračil stroškov in drugih dohodkov iz delovnega razmerja (Ur. list RS št. 140/06, 76/2008) – Vladna uredba, prejemnikom ne vštevajo v davčno osnovo dohodka iz delovnega razmerja, delodajalcem pa se v celoti priznajo kot odhodek. Za vsa izplačila nad zneski, ki jih določa Vladna uredba, pa je po spremembi Zakona o prispevkih za socialno varnost (Ur. list RS št. 3/98) treba obračunati prejemniku prispevke in na podlagi Zakona o dohodnini (Ur.l.RS št. 59/06) davek, za pravne osebe pa so v celotni obračunani in izplačani višini priznani kot odhodek.

PREVOZ NA DELO IN Z DELA

Delavcem pripada povračilo stroškov za prevoz na delo in z dela v skladu z določili kolektivnih pogodb.

Kolektivna pogodba	Višina povračila
Časopisno informat.,revij.,založniška in knjig. dej.	100 % stroškov javnega prevoza
Grafična dejavnost	najmanj 70 % stroškov javnega prevoza
Kovinska industrija	najmanj 80% cene javnega prevoza
Cestni potniški promet	višina najnižje cene vozovnice javnega prevoza
Cestno gospodarstvo	100 % stroškov javnega prevoza
Gradbene dejavnosti	*100 % stroškov najcenejšega javnega prevoza
Komunala	80 % najcenejšega javnega prevoza
Gostinstvo in turizem	100 % stroškov javnega prevoza
Trgovina	najmanj 70% stroškov javnega prevoza
Lesarstvo	najmanj 60% najcenejšega prevoza
Kemija	najmanj 60% stroškov javnega prevoza
Tekstil	najmanj 60% cene najcenejšega javnega prevoza
Drobno gospodarstvo	100 % najbolj ekonomičnega prevoza
Obrt in podjetništvo	najmanj 70 % najcenejšega javnega prevoza
KP	najmanj 60 % cene najcenejšega javnega prevoza
Negospodarstvo, Javni sektor	100 % stroškov javnega prevoza
Vladna uredba	100 % stroškov javnega prevoza, če je mesto opravljanja dela vsaj 1 km oddaljeno od delojemalčevega običajnega prebivališča

Kolektivne pogodbe, ki niso navedene, upoštevajo višino povračila po določbi Kolektivne pogodbe o usklajevanju plač, povračilu stroškov v zvezi z delom in regresu za letni dopust (KP), od avgusta 2008 dalje pa višino po določbi KPPI.

Če ni možnosti prevoza z javnimi prevoznimi sredstvi, se po Uredbi (Ur.l.št. 140/06, 76/2008) lahko povrne **0,18 EUR** za vsak prevoženi kilometer

* PO Kolektivni pogodbi **gradbenih dejavnosti** (Ur. l. RS št. 100/05) je delavec upravičen do povračila stroškov prevoza na delo in z dela za dneve prisotnosti na delu od kraja prebivališča do kraja opravljanja dela, če je to oddaljeno najmanj 1 km od delavčevega običajnega prebivališča. Kraj prebivališča in običajno prebivališče se določi v pogodbi o zaposlitvi oziroma v skladu z Uredbo o višini povračil stroškov v zvezi z delom in drugih dohodkov, ki se ne vštevajo v davčno osnovo. Če delodajalec organizira in zagotovi prevoz na delo v celoti ali samo delno od sedeža delodajalca do kraja in mesta opravljanja dela, ni dolžan plačati povračila stroškov za prevoz delavcu za tisti del prevoza, ki ga zagotovi in organizira delodajalec.

Po Kolektivni pogodbi za **dejavnost trgovine** pripada delavcu v primeru, ko ni možnosti javnega prevoza, povračilo stroškov najmanj v višini 0,15 EUR za vsak polni kilometer poti in največ do višine neobdavčenega zneska.

Po Kolektivni pogodbi za **cestni potniški promet** (Ur. l. RS št. 6/07) pripada delavcu povračilo stroškov za prevoz na delo in z dela enkrat na dan za dan prisotnosti na delu za vsak polni kilometer, če je razdalja od bivališča do sedeža podjetja večja od treh kilometrov. Voznemu osebju se zagotavlja povračilo stroškov prevoza z lasnim prevoznim sredstvom v višini najmanj 10 % cene neosvinčenega bencina do mesta, kjer parkira avtobus.
V primeru, da delodajalec organizira prevoz na delo, delavec ni upravičen do povračila stroškov za prevoz na delo.

Po Kolektivni pogodbi **komunalnih dejavnosti** delavec, katerega običajno prebivališče je oddaljeno do dveh kilometrov od mesta opravljanja dela, ni upravičen do povračila stroškov prevoza na delo in z dela. Za določanje te oddaljenosti se upošteva najkrajša cestna povezava. Če ni javnega prevoza, je delavec upravičen do 0,15 EUR na prevoženi kilometer z osebnim vozilom. V primeru izrednega prihoda na delo (z lastnim ali javnim prevoznim sredstvom) pripada delavcu povračilo stroškov prevoza na delo in z dela v višini 0,15 EUR za prevoženi kilometer.

Po kolektivni pogodbi za **tekstil** je, kjer ni možen javni prevoz na delo in z dela, je delavec upravičen do povračila stroškov prevoza v višini najmanj 0,12 EUR za vsak prevoženi kilometer.

POVRAČILA STROŠKOV ZA SLUŽBENA POTOVANJA

Delavci so upravičeni do povračila stroškov za službena potovanja, ki se ne vštevajo v davčno osnovo, če potujejo na podlagi potnega naloga za službeno potovanje, dokumentiranim z računi. Iz potnega naloga mora biti razvidna odobritev delodajalca za posamezno vrsto stroška.

Povračilo stroškov za službeno potovanje zajema:
- **dnevnico kot povračilo stroškov prehrane**
- **povračilo stroškov prevoza**
- **povračilo stroškov za prenočevanje**
- **povračilo drugih stroškov**

DNEVNICE za službena potovanja v domovini	**Po kolektivni pogodbi za zasebni sektor** (Ur.l. 76/06) EUR	**Po vladni uredbi** (Ur.l. 140/06,76/08) EUR	**Po zakonu za negospodarstvo** (Ur. l. 19, 67/08) EUR
– **Cela** dnevnica – nad 12 ur do vklj. 24 ur odsotnosti	15,02	21,39	21,39
– **Polovična** dnevnica – nad 8 do 12 ur odsotnosti	7,51	10,68	10,68
– **Znižana** dnevnica – od 6 do 8 ur odsotnosti	5,26	7,45	7,45

Vladna uredba določa, da, če je narava dela takšna, da se v pretežni meri opravlja izven sedeža delodajalca in se delojemalec vsakodnevno vrača v kraj, kjer prebiva, se v davčno osnovo dohodka iz delovnega razmerja ne všteva povračilo stroškov prehrane med delom do višine 6,12 EUR za vsak dan, ko je delavec na delu prisoten štiri ali več ur.

Dnevnica in povračilo stroška za prehrano se med seboj izključujeta.

Stroški prenočevanja se ne vštevajo v davčno osnovo, če so dokumentirani s potnim nalogom in računi. Če stroški prenočevanja vključujejo tudi zajtrk, se znesek dnevnice zmanjša v skladu z Vladno uredbo.

Povračilo stroškov prevoza na službenem potovanju v primeru, ko delojemalec uporablja lastno prevozno sredstvo, se ne všteva v davčno osnovo do višine **0,37 EUR** za prevoženi kilometer, po večini kolektivnih pogodb pa je povračilo teh stroškov določeno po stari uredbi v višini 30 % cene neosvinčenega motornega bencina 95 oktanov.

Povračila stroškov za **službena potovanja v tujino** se obračunavajo v skladu z Uredbo o povračilu stroškov za službena potovanja v tujino (Ur.l.RS št. 38, 93/94, 24/96, 96/00, 35, 86/02, 66, 73/04, 16/07).

Tako, kot pri vseh stroških v zvezi z delom, so tudi povračila stroškov za službena potovanja do višine, določene po Vladni uredbi, neobdavčena in zanje se ne plačujejo prispevki za socialno varnost.

V negospodarstvu se dnevnice za službena potovanja v domovini obračunavajo po Zakonu o višini povračil stroškov v zvezi z delom in nekaterih drugih prejemkov –ZPSDP (Ur. list RS št. 87/97, 9/98, 48/01, 61/05, 71/06, 62/07-ugot. sklep) in po 8. točki 42 člena Kolektivne pogodbe za negospodarske dejavnosti v Republiki Sloveniji – KPnd (Ur. list RS št. 18/91, 53/92, 34/93, 18/94-ZRPJZ, 27/94-aneks, 59/94-aneks, 80/94-aneks, 64/95-aneks, 37/97-aneks, 87/97-ZPSDP in ZURD98, 3/98, 9/98-ZDMPNU-A in ZPSDP-A, 39/99-ZMPURP in aneks, 40/99-popr., 67/00-razlaga, 81/00-razlaga, 23/01-razlaga, 43/01-razlaga, 99/01 aneks, 19/02-razlaga, 8/03, 73/03-aneks, 77/04-sklep, 81/04-ugot. sklep, 61/05, 115/05 in 43/06 ZKolP, v zvezi z 31. čl. Zakona o spremembah in dopolnitvah ZSPJS-Ur.l. RS št. 57/07, 67/08); če so zneski višji od tistih, ki jih določa Vladna uredba, se za razliko plačajo prispevki in davek.

DRUGI STROŠKI IZ DELA ZA AVGUST, SEPTEMBER, OKTOBER, NOVEMBER 2008

NADOMESTILO ZA LOČENO ŽIVLJENJE

se upravičencu ne všteva v davčno osnovo do višine **334 EUR,** če opravlja delo izven kraja, kjer živi s svojo družino, ter zato zaradi službenih potreb v času delovnih obveznosti prebiva ločeno od svoje družine. Družina je po določilih Vladne uredbe življenjska skupnost staršev in otrok, določena s predpisi o zakonski zvezi in družinskih razmerjih, pri čemer se šteje, da ta skupnost obstaja le do otrokovega osemnajstega leta starosti oziroma največ do dopolnjenega šestindvajsetega leta starosti, če se otrok redno šola. Ne glede na prejšnji stavek je družina po tej določbi tudi življenjska skupnost zakoncev oziroma zunajzakonskih partnerjev.

Nadomestilo za ločeno življenje iz 9. člena ZPSDP in iz 7. točke 42. člena KPnd znaša za negospodarstvo (Ur.l.RS 62/07, 19/08, 67/08):

- za povračilo stroškov prehrane 171,77 EUR
- za povračilo stroškov stanovanja 140,54 EUR

TERENSKI DODATEK je povračilo stroškov za delo na terenu in se ne všteva v davčno osnovo do višine po Vladni uredbi, če je izplačan delavcu, ki najmanj dva dni zaporedoma dela in prenočuje izven kraja svojega običajnega prebivališča in izven kraja sedeža delodajalca in ima zagotovljeno prehrano in prenočevanje. Ne glede na to se terenski dodatek do višine 4,49 EUR na dan ne všteva v davčno osnovo dohodka iz delovnega razmerja, če je pod pogoji, določenimi v kolektivni pogodbi, izplačan delojemalcu, ki najmanj dve izmeni zaporedoma dela izven kraja svojega običajnega prebivališča in izven kraja sedeža delodajalca.

TERENSKI DODATEK je po:
Vladni uredbi 4,49 EUR
Zakonu za negospodarstvo 4,49 EUR (Ur.l.RS št. 71/2008)

REGRES ZA LETNI DOPUST

Regres za leto 2008 v zasebnem sektorju je določen v Kolektivni pogodbi o izredni uskladitvi plač za leto 2007 in načinu usklajevanja plač, povračilu stroškov v zvezi z delom in drugih osebnih prejemkih za leti 2008 in 2009 (Ur.l. št. 62/08); regres znaša **najmanj 665 EUR**, zgornja meja regresa ni določena. Za podjetja z izgubo v preteklem poslovnem letu znaša regres najmanj v višini zakonsko določene minimalne plače na dan izplačila regresa, kar znaša trenutno 589,19 EUR. Regres se izplačuje v denarni obliki do konca junija tekočega leta; izjemoma se lahko regres v nelikvidnih podjetjih izplača najkasneje do 1. novembra tekočega leta, če je tako opredeljeno v kolektivni pogodbi dejavnosti.

Za regres je po Zakonu o dohodnini treba plačati davek, prispevki za socialno varnost pa se od regresa ne plačujejo do višine 70 % povprečne plače RS, kot to določa Zakon o prispevkih za socialno varnost.

Regres za letni dopust v **javnem sektorju** za javne uslužbence, za katere velja Zakon o sistemu plač v javnem sektorju (Ur.l.RS št. 95/07, 17/08)**, za leto 2008 znaša 672,00 EUR** (Ur. list RS št. 38/2008) in se izplača pri plači za mesec april 2008.

Po Kolektivni pogodbi za **cestno gospodarstvo** znaša regres **najmanj 668 EUR**.

Regres v dejavnosti **gradbeništva** znaša najmanj **750 EUR** oziroma v višini zakonsko določene minimalne plače v podjetjih z izgubo v preteklem poslovnem letu.

Regres v dejavnosti **trgovine** znaša za leto 2008 **najmanj 665,00 EUR**, od tega mora delodajalec izplačati v denarju najmanj 55 %. V primeru izplačila dela regresa v nedenarni obliki je delodajalec ta del regresa dolžan zagotoviti v obliki, ki jo delavec potrebuje za zadovoljevanje vsakodnevnih življenjskih potreb in mora biti po vrednosti enakovredna denarni obliki.
V primeru, da ima delodajalec v preteklem letu izgubo in izvaja sanacijski program in bi izplačilo regresa v dogovorjeni višini ogrozilo obstoj delodajalca in izgubo zaposlitve delavcev, se sindikat in delodajalec lahko dogovorita o drugačni višini regresa in skleneta o tem dogovor v pisni obliki.

Najnižji polni regres v **kovinski industriji** za leto 2008 znaša **700 EUR**.

Regres za letni dopust v **tekstilni** dejavnosti znaša za leto 2008 **najmanj 650 EUR,** v podjetjih z izgubo v preteklem poslovnem letu pa najmanj 590,00 EUR. Regres se lahko izplača v dveh ali več delih, če se tako dogovorita delodajalec in sindikat pri delodajalcu. Če so rezultati poslovanja ugodni, se delodajalec in sindikat lahko dogovorita za izplačilo višjega regresa od 650 EUR.

V **kemični in gumarski industriji** znaša regres za letni dopust za leto 2008 najmanj **665 EUR.**

V kolektivnih pog. **grafične, časopisno-inform., revijalne, založniške, knjigotr. dejavnosti** je višina regresa določena na 70% zadnjega znanega podatka povprečne plače RS, torej **znaša v teh dejavnostih najnižji regres za avgust 2008 960,72 EUR , za september 2008 983,50 EUR, za oktober 2008 980,15 EUR in za november 2008 986,85 EUR.**

V kolektivni pogodbi **celulozne, papirne in papirno-predelovalne dejavnosti** je določeno, da se regres vsako leto poveča za rast življenjskih stroškov. Za leto 2008 znaša regres **657,9936 EUR.**

Regres v **dejavnosti gostinstva in turizma** znaša za leto 2008 najmanj 700 EUR, v podjetjih, ki so poslovala z izgubo v preteklem poslovnem letu pa pripada delavcem regres v znesku najmanj 620 EUR.

Regres za letni dopust v k **komunalnih dejavnostih** za leto 2008 **znaša 750 EUR.**

V Kolektivni pogodbi **lesarstva** je regres določen **najmanj v višini minimalne plače**, v podjetjih pa se lahko dogovori za višje zneske.

Po Kolektivni pogodbi za **cestni potniški promet** znaša regres **700,00 EUR**, v podjetjih z izgubo v preteklem poslovnem letu pa 620,00 EUR.

Osnove za določanje prejemkov iz delovnega razmerja so določene z zakoni, v KP in kolektivnih pogodbah dejavnosti.
Na podlagi Zakona o začasni določitvi osnove za določanje plač in drugih prejemkov iz delovnega razmerja (Ur. list RS 19/97) so se osnove za določanje plač in drugih prejemkov uskladile za mesec januar 2008; tako znaša **neto osnova** za izplačilo teh prejemkov **577,51 EUR, bruto osnova** za te pa znaša **822,26 EUR.** (Ur. list RS 80/08).

Povprečna mesečna bruto plača v RS za julij 2008 znaša 1.372,46 EUR (Ur. l. RS št.94/08), za avgust 2008 znaša 1.405,00 EUR (Ur. l. RS št. 103/08), za september 2008 znaša 1.400,21 EUR (Ur. l. RS št. 109/08), za oktober 2008 znaša 1.424,08 (Ur.l. RS št. 126/2008).
Povprečna mesečna bruto plača v RS za obdobje maj-julij 2008 znaša 1.365,73 EUR (Ur.l. RS št. 94/08), za obdobje junij-avgust 2008 znaša 1.380,67 EUR (Ur.l.RS št. 103/08), za obdobje julij-september 2008 znaša 1.392,57 EUR (Ur. l. RS št. 109/08), za obdobje avgust-oktober 2008 znaša 1.409,78 (Ur.l. RS št. 126/2008).

Do višine zneskov povračil stroškov v zvezi z delom, ki so določeni v Uredbi o davčni obravnavi povračil stroškov in drugih dohodkov iz delovnega razmerja (Ur. list RS št 140/2006, 76/2008), se ti prejemki delavcem ne vštevajo v osnovo za davek - dohodnino in se od njih ne odvajajo prispevki za socialno varnost. V kolikor so povračila stroškov v zvezi z delom izplačana nad zneskom, ki ga določa za posamezne vrste stroškov Vladna uredba, se mora od zneska razlike prejemniku obračunati davek in tudi prispevke za socialno varnost, kot to določata Zakon o dohodnini (Ur.list RS št. 59/2006) in Zakon o prispevkih za socialno varnost (Ur. list RS št. 5/96, 34/96, 18/96, 3/98, 7/98,.81/00, 97/01). Višine zneskov, ki jih za povračila stroškov v zvezi z delom določa Vladna uredba, NISO PRAVICA, ki naj bi šla zaposlenim, pač pa so to le višine zneskov, ki se ne vštevajo v davčno osnovo. PRAVICE za posamezna povračila stroškov iz dela so določene v zakonih in kolektivnih pogodbah.

Naslov Uredbe o višini povračil stroškov v zvezi z delom in drugih dohodkov, ki se ne vštevajo v davčno osnovo, se na osnovi Uredbe o spremembah le te od avgusta 2008 dalje imenuje UREDBA O DAVČNI OBRAVNAVI POVRAČIL STROŠKOV IN DRUGIH DOHODKOV IZ DELOVNEGA RAZMERJA (Ur.l. RS. št. 76/2008).

Zaradi spremenjene davčne obravnave dohodkov iz delovnega razmerja, ki je bila določena z Zakonom o davku od dohodkov pravnih oseb (Ur. l. RS št. 117/06 – v nadaljevanju ZDDPO-2), povračila stroškov v zvezi z delom (jubilejne nagrade, odpravnine ob upokojitvi, solidarnostne pomoči, plačila vajencem, regres za letni dopust) za pravne osebe od 1. 1. 2007 dalje niso več omejena v višini kot priznani odhodki, temveč se priznajo kot odhodek v obračunanem znesku. Iz tega razloga se Vladna uredba za pravne osebe ne uporablja več za določanje višine davčno priznanih odhodkov, ker so vsi odhodki iz delovnega razmerja v celotnem obračunanem in izplačanem znesku priznani odhodki.

PERGAM
KONFEDERACIJA SINDIKATOV
S L O V E N I J E

ZAKON O DELNEM SUBVENCIONIRANJU DELOVNEGA ČASA

Na Ekonomsko-socialnem svetu dne 19. 12. 2008 smo socialni partnerji podprli ukrep, ki ga je predlagala vlada o delnem subvencioniranju polnega delovnega časa. Na podlagi sprejetih sklepov na Ekonomsko-socialnem svetu je Ministrstvo za delo družino in socialne zadeve pripravilo predlog zakona, ki ga je parlament na svoji seji dne 14. 1. 2009 sprejel po nujnem postopku. Sprejeti zakon je eden od ekonomskih ukrepov Vlade, namenjenih blažitvi krize, s katero se Slovenija sooča.

Cilj zakona je ublažiti posledice prihajajoče krize preko zagotavljanja pomoči delodajalcem in delojemalcem v primerih odločitve za skrajšanje delovnega časa. Zakon naj bi kot ekonomski ukrep pomagal pri zagotavljanju zaposlenosti in ohranjanju delovnih mest.

Kot je bilo zapisano v uvodu predloga zakona zakon uvaja nov instrument na področju aktivne politike zaposlovanja, ki bo na eni strani omogočil polno delovno dobo delavcem, na drugi strani pa zmanjševal delodajalcem stroške plač v času krize in zaščitil socialno blagajno.

Za izvajanje zakona bo potrebno v državnem proračunu zagotoviti 230.400.000,00 evrov. Sredstva za financiranje ukrepa subvencioniranja polnega delovnega časa bodo zagotovljena v rebalansu državnega proračuna za leto 2009.

Potrebno je opozoriti, da tako KSS Pergam kot ostali sindikati niso imeli možnosti sodelovati pri nastajanju zakona. Predlog zakona je Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve pripravilo samo, brez sodelovanja socialnih partnerjev, kar zasluži resno kritiko. Gre namreč za interventni zakon, ki posega v pravice, ki jih ureja Zakon o delovnih razmerjih in ki ga je po določbah sklenjenega socialnega sporazuma možno spreminjati samo s soglasjem socialnih partnerjev. Tako sindikati kot predstavniki delodajalcev smo na matičnem odboru parlamenta, ko se je obravnaval predlog zakona, izrekli kritiko vladi, ki je s takim načinom dela že na samem začetku svojega delovanja kršila socialni dialog in to na način, ki ga nismo vajeni. KSS Pergam je morala prav zato, ker so nam bili amandmaji, ki so bili vloženi k predlogu zakona in so v bistvu v celoti spreminjali prvotno vsebino predloga, predstavljeni šele na seji matičnega odbora, gradivo proučiti na sami seji in svoje pripombe poslancem posredovati neposredno na seji. Kljub našim opozorilom, da je besedilo prvega člena predloga zakona pomanjkljivo, saj ne določa jasno, kaj ta zakon subvencionira in kljub temu, da smo naslednji dan Vladi poslali amandma v pisni obliki, je šel zakon v parlament v nespremenjenem besedilu. Posledice bodo vidne v praksi, kjer bo zaradi nejasne in pomanjkljive dikcije prihajalo do neenotnih tolmačenj zakona, največkrat na škodo delavcev.

S sprejetim zakonom se ne posega v delovno-pravni status delavcev. Ti ostajajo zaposleni za polni delovni čas. Zakon o delovnih razmerjih določa kot polni delovni čas 40 urni delovnik. Krajši polni delovni čas (vendar ne manj kot 36 ur na teden) je mogoče določiti s posebnim zakonom ali kolektivnimi pogodbami (torej dvostransko!!). Interventni zakon pa določa:

- da se delodajalcu, ki bo zaradi ohranitve delovnih mest **določil** polni delovni čas 36 ur na teden, pod določenimi dodatnimi pogoji omogoči pridobitev subvencije v znesku 60 evrov mesečno na delavca **(subvencioniranje krajšega polnega delovnega časa),**
- da, če zaradi razmer na trgu delodajalec ne more zagotavljati dela polni delovni čas (36 ur na teden) in mu ga lahko zagotavlja samo 32 ur na teden (torej so delavci 4 ure na teden doma na čakanju!!), lahko, če z reprezentativnim sindikatom **sklene dogovor,** uveljavlja poleg subvencije po predhodni alinei še dodatno subvencijo 60 evrov **(subvencioniranje nadomestila plače, ko delavec ne dela iz razlogov na strani delodajalca – čakanja na delo doma).**

Zakon določa še posebne pogoje, ki jih mora delodajalec izpolnjevati, da lahko pridobi subvencijo. Gre za naslednje pogoje:

- da delodajalec v obdobju prejemanja subvencije izplačuje plače in poravnava prispevke za socialno varnost delavcev, za katere prejema subvencijo,
- ne odpušča delavcev iz poslovnih razlogov in
- za poslovno leto, v katerem je vključen v izvajanje ukrepa ne izplačuje nagrad organom vodenja in nadzora
- (lahko, da je na sami seji parlamenta na podlagi amandmajev v zakon vgrajen še kakšen pogoj, vendar ob zaključku redakcije nam to še ni znano).

Zakon omogoča pridobitev subvencije vsem gospodarskim družbam, samostojnim podjetnikom, posameznikom po ZGD.1, ki opravljajo pridobitno dejavnost, vključno s fizičnimi osebami.

Delodajalcu se dodeli subvencija na podlagi zahtevka za dodelitev subvencije, ki ga mora delodajalec vložiti na Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje. Delodajalec z Zavodom sklene posebno pogodbo o subvencioniranju, v kateri se določijo medsebojna razmerja in odgovornosti pogodbenih strank.

Zakon tudi določa, da če delodajalec krši pogoje, mora vrniti prejeto subvencijo oziroma njen del.

Kot je bilo že uvodoma povedano, je KSS Pergam ukrep subvencioniranja polnega delovnega časa podprla, ker je ocenila, da je v danih razmerah potrebno hitro ukrepati in storiti vse, da se ohrani kar največ delovnih mest. Kako bo zakon učinkoval, bo pokazal čas. Za reprezentativne sindikate je pomembno, da se zavedajo pomembnosti vloge, ki jim jo daje zakon. Samo če bodo sindikati resen partner, zakona delodajalci ne bodo mogli zlorabljati. Resen partner pa je informiran partner. V nadaljevanju bomo v pravni službi storili vse, da boste pripravljeni in da boste lahko suvereno sprejemali odločitve, pa tudi odgovornosti.

****

Avgusta letos je bil za grafično dejavnost podpisan Aneks št. 6 h Kolektivni pogodbi za grafično dejavnost, na osnovi katerega so se z avgustom 2008 vse plače delavcev povečale za 4,00 %.

ANEKS št. 6

K Tarifni prilogi h Kolektivni pogodbi grafične dejavnosti
(Uradni list RS, št. 103/04, 79/05,95/06,10/07,93/07,35/08)

1. člen

V prvi točki Tarifne priloge Kolektivne pogodbe grafične dejavnosti se dodajo novi petnajsti, šestnajsti in sedemnajsti odstavek, ki se glasijo:

(15) Izhodiščne plače po posameznih tarifnih razredih, določene v trinajstem odstavku te točke, se meseca avgusta 2008 povečajo za 4,0 %.

(16) Izhodiščne plače, povečane v skladu s prejšnjim odstavkom, so po posameznih tarifnih razredih naslednje:

Tarifni razred		RR	Izhodiščne plače v EUR za polni delovni čas
I	Enostavna dela	1,00	417,51
II	Manj zahtevna dela	1,10	459,26
III	Srednje zahtevna dela	1,22	509,36
IV	Zahtevna dela	1,37	571,99
V	Bolj zahtevna dela	1,56	651,32
VI	Zelo zahtevna dela	1,79	747,34
VII	Visoko zahtevna dela	2,03	847,55
VIII	Najbolj zahtevna dela	2,81	1.173,20
IX	Izjemno pomembna, najbolj zahtevna dela	3,39	1.415,36

in veljajo od meseca avgusta 2008 dalje.

(17) Osnovne plače delavcev iz štirinajstega odstavka te točke, tudi tiste, ki so višje od izhodiščnih plač v posameznem tarifnem razredu, določenih v šestnajstem odstavku te točke, se z mesecem avgustom 2008 povečajo za 4,0 % in se izplačujejo od meseca avgusta 2008 dalje.

2. člen

V točki 2.a tarifne priloge Kolektivne pogodbe grafične dejavnosti se doda nov tretji odstavek, ki se glasi:

(3) Če bo povprečna letna inflacija v obdobju januar - december 2008 v primerjavi z obdobjem januar - december 2007 presegla 4,9 %, se izhodiščne plače iz 16. odstavka 1. točke in osnovne plače delavcev iz 17. odstavka 1. točke te tarifne priloge za januar 2009 dodatno povečajo za razliko med 4,9 % in dejansko povprečno letno inflacijo.

3. člen

Točka 5. tarifne priloge Kolektivne pogodbe grafične dejavnosti se spremeni tako, da se v celoti glasi:

5. REGRES ZA LETNI DOPUST
Delavcu pripada regres za letni dopust v višini od 63,5 % do 70 % zadnjega znanega podatka povprečne mesečne plače na zaposlenega v Republiki Sloveniji.

4. člen

V točki 6 Tarifne priloge Kolektivne pogodbe grafične dejavnosti se spremeni drugi odstavek, tako, da se v celoti glasi:

(2) Znesek povračila stroškov prehrane med delom za polni delovni čas znaša 3,69 EUR na dan za dneve prisotnosti na delu. Znesek se usklajuje vsako leto januarja in julija za odstotek rasti cen prehrambenih izdelkov v preteklem polletnem obdobju.

5. člen

Druge določbe Tarifne priloge h Kolektivni pogodbi grafične dejavnosti ostanejo nespremenjene.

6. člen

Ta aneks začne veljati z dnem objave v Uradnem listu RS, uporablja pa se od 1. avgusta 2008, razen določb tretjega člena tega aneksa, ki se uporabljajo od 1. januarja 2009.

Ljubljana, 25. avgusta 2008

Gospodarska zbornica Slovenije
Zbornica založništva, knjigotrštva,
grafične dejavnosti in radiodifuznih medijev
Predsednik UO
Mitja Zupančič

Konfederacija sindikatov Slovenije
PERGAM
Predsednik
Dušan Rebolj

Združenje delodajalcev Slovenije
Generalni sekretar
Jože Smole

Sindikat grafične dejavnosti
Slovenije
Predsednik
Metod Jerman

V nekaterih grafičnih podjetjih so uprave sindikatu predlagale 6–mesečni zamik povečanja plač zaradi slabega poslovnega položaja, vendar so sindikati enotnega mnenja, da plače grafičnih delavcev niso razlog za slab poslovni uspeh, saj je le temu botrovala poslovna politika vodstev in da tudi zamik povečanja že tako nizkih plač ne bi vplival na izboljšanje poslovanja.

S seje IO Sindikata PAK4, ko se je poslovil prejšnji predsednik Bojan Kuzmič (tretji z desne); novi začasni zunanji predsednik je Peter Virant (drugi z desne)

Prav tako v avgustu letošnjega leta je bil podpisan tudi Aneks št. 7 h Kolektivni pogodbi za časopisno-informativno, založniško in knjigotrško dejavnost, na osnovi katerega so se plače v tej dejavnosti avgusta 2008 povečale za 4,00 %.

ANEKS št. 7

k Tarifni prilogi h Kolektivni pogodbi
časopisno-informativne, založniške in knjigotrške dejavnosti
(Uradni list RS, št. 117/04, 79/05, 95/06, 10/07, 93/07, 35/08)

1. člen

V točki 1. Tarifne priloge Kolektivne pogodbe časopisno-informativne, založniške in knjigotrške dejavnosti se dodata nova deseti in enajsti odstavek, ki se glasita:

(10) Izhodiščne plače po posameznih tarifnih razredih, določene v devetem odstavku te točke, se meseca avgusta 2008 povečajo za 4,0 %.
(11) Izhodiščne plače, povečane v skladu s prejšnjim odstavkom, so po posameznih tarifnih razredih naslednje:

Tarifni razred		RR	Časopisno-informativna in revijalna dejavnost	Založniška dejavnost	Knjigotrška dejavnost
I	Enostavna dela	1,00	438,74	423,66	393,49
II	Manj zahtevna dela	1,15	504,55	487,21	452,51
III	Srednje zahtevna dela	1,30	570,36	550,76	511,54
IV	Zahtevna dela	1,45	636,17	614,31	570,56
V	Bolj zahtevna dela	1,70	745,86	720,22	668,93
VI	Zelo zahtevna dela	2,20	965,23	932,05	865,68
VII	Visoko zahtevna dela	2,60	1.140,72	1.101,52	1.023,07
VIII	Najbolj zahtevna dela	3,30	1.447,84	1.398,08	1.298,52
IX	Izjemno pomembna, najbolj zahtevna dela	3,80	1.667,21	1.609,91	1.495,26

in veljajo od meseca avgusta 2008 dalje.

2. člen

V 2. točki Tarifne priloge Kolektivne pogodbe časopisno-informativne, založniške in knjigotrške dejavnosti se doda nov šesti odstavek, ki glasi:

(6) Osnovne plače delavcev iz petega odstavka te točke, tudi tiste, ki so višje od izhodiščnih plač v posameznem tarifnem razredu, določenih v enajstem odstavku 1. točke, se z mesecem avgustom 2008 povečajo za 4,0 % in se izplačujejo od meseca avgusta 2008 dalje.

3. člen

V točki 2.a Tarifne priloge Kolektivne pogodbe časopisno-informativne, založniške in knjigotrške dejavnosti se doda nov drugi odstavek, ki glasi:

(2) Če bo povprečna letna inflacija v obdobju januar-december 2008 v primerjavi z obdobjem januar-december 2007 presegla 4,9%, se izhodiščne plače iz enajstega odstavka 1. točke in osnovne plače delavcev iz šestega odstavka 2. točke te tarifne priloge za januar 2009 dodatno povečajo za razliko med 4,9% in dejansko povprečno letno inflacijo.

4. člen

Druge določbe Tarifne priloge h Kolektivni pogodbi časopisno-informativne, založniške in knjigotrške dejavnosti ostanejo nespremenjene.

5. člen

Ta aneks začne veljati z dnem objave v Uradnem listu RS, uporablja pa se od 1. avgusta 2008.

Ljubljana, 25. avgusta 2008

Gospodarska zbornica Slovenije
Zbornica založništva, knjigotrštva,
grafične dejavnosti in radiodifuznih medijev
Predsednik UO
Mitja Zupančič

Konfederacija sindikatov Slovenije
PERGAM
Predsednik
Dušan Rebolj

Združenje delodajalcev Slovenije
Generalni sekretar
Jože Smole

Sindikat časopisno-informativne,
založniške in knjigotrške
dejavnosti Slovenije
Predsednica
Spomenka Gerželj

****

V skladu z veljavnimi aneksi h kolektivnim pogodbam se izhodiščne in osnovne plače v papirni dejavnosti za januar 2009 povečajo za 0,6 %, v grafični, časopisno-informativni, založniški in knjigotrški dejavnosti pa za 0.8 %.

****

Na seji Predsedstva SCGS v CM Celje; z leve Slavko Mohorčič KPL, Izidor Hrga CP Ptuj, Drago Švagan CP Murska Sobota, Barbara Matul CP Maribor

Avgusta 2006 so se povečale plače tudi v dejavnosti cestnega gospodarstva Slovenije in sicer za 6 %.

ANEKS št. 2
K TARIFNI PRILOGI KOLEKTIVNE POGODBE DEJAVNOSTI CESTNEGA GOSPODARSTVA (Ur. l. RS 19/2007 in 7/2008)

1. člen

Točka 1.6. 1. točke tarifne priloge (Uradni list 19/2007, 7/2008) se spremeni tako, da glasi :

1.6. Skladno z določili iz te tarifne priloge se najnižje osnovne plače za posamezni tarifni razred povečajo za 6,00 %, tako da od 1. 8. 2008 dalje znašajo:

Tarifni razred:		**EUR**
I.	enostavna dela	405,41
II.	manj zahtevna dela	441,97
III.	srednje zahtevna dela	489,47
IV.	zahtevna dela	540,65
V.	bolj zahtevna dela	606,11
VI.	zelo zahtevna dela	723,43
VII./1	visoko zahtevna dela	821,18
VII./2	visoko zahtevna dela	899,40
VIII.	najbolj zahtevna dela	977,60
IX.	izjemno zahtevna dela	1.173,12

2. člen

Točka 4.2. tarifne priloge se spremeni tako, da glasi:

2.2 Ta tarifna priloga velja do 31. 7. 2009.

3. člen

Ostala določila tarifne priloge h Kolektivni pogodbi dejavnosti cestnega gospodarstva (Ur. l. št. 19/2007 in 7/2008), ki s tem aneksom niso spremenjena, ostanejo v veljavi.

4. člen

Ta aneks tarifne priloge Kolektivne pogodbe za dejavnost cestnega gospodarstva začne veljati naslednji dan po objavi v Uradnem listu RS, uporablja pa se od 1. 8. 2008 dalje.

V Ljubljani, dne 15. oktobra 2008

Združenje delodajalcev Slovenije
Generalni sekretar
Jože Smole

KSS PERGAM
Sindikat cestnega gospodarstva
Slovenije SCGS
Predsednik
Ivan Ašenberger

VOC Celje, vzdrževanje in obnova cest d.d.
Direktor
Bogdan Kočevar

Ceste - kanalizacija storitve, d.o.o.
Direktorica
Lena Korber

Cestno podjetje Ptuj d.d.
Izvršni direktor
Martin Turk

Projektiva – inženiring Celje d.d.
Direktor
Rajko Pukl

PAPIRNIČARJI IMAJO PODALJŠANO KOLEKTIVNO POGODBO

Dva meseca po podpisu Aneksa k Tarifni prilogi Kolektivne pogodbe celulozne, papirne in papirno-predelovalne dejavnosti o povečanju plač, so delodajalci kolektivno pogodbo odpovedali. Iz vsebine odpovedi Kolektivne pogodbe celulozne, papirne in papirno-predelovalne dejavnosti, ki je bila PERGAMU vročena 2. 10. 2008, izhaja, da se odpoved nanaša na kolektivno pogodbo v celoti, kar pa je pravno sporno. Delodajalska stran je spregledala, da vsebuje tarifna priloga h kolektivni pogodbi dejavnosti posebno določbo o veljavnosti tarifne priloge. Gre za specialno določbo, za katero sta se stranki kolektivne pogodbe sporazumeli in tak sporazum je po Zakonu o kolektivnih pogodbah možen.

S tako določbo sta pogodbeni stranki zavestno varovali socialni dialog, ki ima v papirni dejavnosti dolgoletno tradicijo in je bil vrsto let temelj socialnemu dialogu v podjetjih. KSS PERGAM kot stranka Kolektivne pogodbe celulozne, papirne in papirno-predelovalne dejavnosti ocenjuje, da je bila odpoved kolektivne pogodbe, ki ne upošteva posebne določbe o veljavnosti tarifne priloge, nezakonita.

V izogib možnim socialnim nemirom, ki jih odpoved kolektivne pogodbe nedvomno povzroči, je PERGAM predlagal GZS – Združenju papirne in papirno-predelovalne industrije in ZDS – Sekciji za les in papir takojšen skupni sestanek, na katerem bi obravnavali izpostavljena pravna vprašanja glede veljavnosti kolektivne pogodbe in začrtali pot našega nadaljnjega sodelovanja.

Istočasno sta predsedstvi Sindikata papirne dejavnosti in KSS PERGAM sprejeli program aktivnosti za ohranitev veljavnosti panožne kolektivne pogodbe. V vseh podjetjih papirne dejavnosti je bilo zbrano preko 90 % podpisov članov sindikata in tudi zaposlenih, ki niso člani sindikata, za podporo sindikalnim aktivnostim, vključno s stavko, za ohranitev delavskih pravic, uzakonjenih v kolektivni pogodbi dejavnosti. Vodstvo Pergama je obiskalo večino sindikatov podjetij papirne dejavnosti in opravilo razgovore z vodstvi družb ter predstavniki Združenja delodajalcev papirne in papirno-predelovalne industrije.

V decembru 2008 je prišlo med predstavniki delodajalcev in Pergamom do dogovora o sklenitvi nove kolektivne pogodbe papirne dejavnosti z veljavnostjo do 31. 12. 2009, ki v celoti zagotavlja delavcem vse pravice do 30. 06. 2010, ki so določene v odpovedani kolektivni pogodbi dejavnosti. V tem času leta in pol veljavnosti določb Kolektivne pogodbe celulozne, papirne in papirno-predelovalne dejavnosti si bosta pogodbena partnerja prizadevala skleniti novo kolektivno pogodbo dejavnosti.

S sestanka IO Sindikata Radeče papir; desno predsednik Stane Klanšek

UKREPI, KI JIH PERGAM PRIČAKUJE OD VLADE RS

I. ZAGOTAVLJANJE STABILNOSTI IN RAZVOJA REALNEGA SEKTORJA

1. Preusmeriti ukrepe države in finančnih institucij od konsolidacij bančnega sistema h konsolidiranju in podpori realnega sektorja.

2. Z ekonomskimi in drugimi ukrepi države (dajanjem garancij oziroma poroštev za najem ali reprogram kreditov s strani države, KAD-a in SOD-a) spodbuditi banke za financiranje proizvodnje in razvoja podjetij, tudi malega gospodarstva in podjetnikov. Bankam, ki ne opravljajo svoje funkcije, naj država preneha zagotavljati pomoč in ukrepe za njihovo sanacijo in stabilnost. V bankah, ki so v delni lasti države, naj predstavniki države v pristojnih organih zahtevajo tudi kadrovske spremembe na vodstvenih položajih v primeru, da banke kljub sanaciji ne nameravajo finančno podpirati realnega sektorja.

3. Z dokapitalizacijo podjetij s strani KAD-a in SOD-a ter po potrebi tudi države, z dajanjem garancij oziroma poroštev za najem kreditov ali za reprogramiranje že najetih kreditov (oziroma glavnice), z drugimi finančnimi instrumenti oziroma ukrepi (na primer skrajšanja rokov plačila, ko je plačnik država), zagotoviti podjetjem tekoče financiranje proizvodnje in vlaganja v razvojno naravnane investicije.

4. Uporaba navedenih bonitet, pa tudi drugih, ki se nanašajo na davčne spodbude, olajšave ali subvencije, mora biti pogojevana z zagotovitvijo oziroma garancijo podjetij glede njihovega razvoja in ohranjanja delovnih mest. Potrebno je preprečiti, da se navedene bonitete in ukrepi Vlade Republike Slovenije uporabijo za financiranje ali reprogramiranje že najetih kreditov za notranji menedžerski odkup.

5. Zagotoviti učinkovito in pravočasno črpanje sredstev strukturnih skladov Evropske unije za razvojno prestrukturiranje in sanacijo podjetij.

6. S spremembami zakonodaje in drugimi ukrepi (davčnimi spodbudami za reinvestiranje dobička) preprečiti odliv kapitala oziroma dobička iz podjetij za nerazvojne in proizvodno nefunkcionalne namene.

7. Z zakonom ali dogovorom ter drugimi predvsem davčnimi instrumenti oziroma ukrepi omejiti plače in nagrade upravam in članom nadzornih organov. V času krize onemogočiti izplačevanje nagrad upravam in članom nadzornih organov v podjetjih in finančnih institucijah v delni lasti KAD-a in SOD-a oziroma države. V nasprotnem primeru ukrepati tudi z zahtevo po kadrovskih spremembah vodstev.

II. NA PODROČJU STROŠKOV DELA IN DAVKOV

8. Davčno razbremeniti plače in podjetja, kar mora postati ključni cilj, še posebej v pogojih krize in recesije.

9. Uvedba olajšav za reinvestiranje dobička v razvoj in ponovna uvedba davčne olajšave za investiranje v razvojno odpremo, inovacije.

10. Manjša obdavčitev dohodka.

11. Povečanje splošne olajšave na letni znesek minimalne plače za najnižje kategorije.

12. Znižanje dohodninske lestvice za srednji sloj (ter proučiti možnosti tudi za znižanje najvišje dohodninske lestvice).

13. Uvedba olajšave za stanovanjsko gradnjo in povečanje olajšave za dodatno pokojninsko zavarovanje.

III. NA PODROČJU ZAPOSLOVANJA IN TRGA DELA

14. Ustvariti pogoje za funkcioniranje trga dela ob sočasni in večji zaščiti nezaposlenih. Pogoji za uveljavitev trga dela so skladnost razvojne politike aktivne politike zaposlovanja, skladnost izobraževalnega sistema s potrebami gospodarstva in trga dela, stalno izobraževanje zaposlenih, jasen koncept izobraževanja in preusposabljanja nezaposlenih glede na potrebe povpraševanja na trgu dela, dohodkovna politika v funkciji kadrovskega prestrukturiranja, večja zaščita nezaposlenih.

15. Oceniti možnost za oblikovanje posebnega sklada na ravni države za zavarovanje v primeru brezposelnosti ter izvajanje drugih funkcij trga dela. Oceniti možnosti za oblikovanje posebnih rizičnih skladov v podjetjih za kadrovsko prestrukturiranje, zlasti rizičnih zaposlitev oziroma delovnih mest.

16. Nujnost učinkovitega in pravočasnega črpanja sredstev strukturnih skladov Evropske unije za kadrovska prestrukturiranja, sicer bo pritisk na socialne transferje nevzdržen.

17. Odpiranje razprave o Zakonu o delovnih razmerjih na način in s predlogi, kakor to zahtevajo delodajalci, ni utemeljeno. Ob tem se kaže potreba, da se proučijo možnosti prenosa nekaterih stroškov odpuščanja iz podjetij na državo. V tem okviru je potrebno predhodno uveljaviti že sprejete spremembe Zakona o delovnih razmerjih, ki se nanašajo na minimalne odpovedne roke in spremembe pravice do nadomestila za primer brezposelnosti za osebe, ki so starejše od 50 let in imajo najmanj 25 let delovne dobe pri zadnjem delodajalcu. Proučiti možnost o zmanjšanju odpravnin in odpovednih rokov za toliko, kolikor bi se na

drugi strani podaljšal čas prejemanja nadomestila za brezposelnost.

18. Posodobiti zakon, ki ureja zaposlovanje in zavarovanje za primer brezposelnosti, predvsem v smeri novih ukrepov aktivne politike zaposlovanja, učinkovitejšega koriščenja skladov dela, preusposabljanja in izobraževanja nezaposlenih glede na razvoj in potrebe trga, večja odvisnost nadomestil od iskanja zaposlitve in vključevanja v izobraževalni sistem.

19. Z davčnimi spodbudami in razbremenitvijo plač (ki naj omogoči dvig neto plač) preprečiti znižanje plač oziroma zagotoviti enak nivo plač v primeru uvedbe skrajšanega delovnega časa. Proučiti možnost, da se razlika med plačo, ki bi jo delavec dobil za polni delovni čas (40 ur) in plačo za krajši delovni čas pokrije z nadomestilom iz sredstev Zavoda Republike Slovenije za zaposlovanje, kar je praksa v nekaterih evropskih državah.

20. Sprejeti dogovor, s katerim naj se začasno (do sprejema ukrepov Vlade RS oziroma njihovega učinkovanja) zagotovi, da delodajalci ne bodo odpuščali zaposlenih. Takšen dogovor naj omogoči, da se država in druge institucije lahko pravočasno z ukrepi ekonomske in zaposlovalne politike ali neposredno vključijo v razrešitev problemov, ki jih kriza povzroča posameznim razvojno in tržno naravnanim podjetjem. Takšen pristop, ki ga uporabljajo tudi nekatere razvite države, je nujen zlasti, ko gre za velike sisteme in gospodarske subjekte, ki so pod največjim udarom krize.

21. Okrepiti inšpekcijske službe in zagotoviti večjo učinkovitost njihovega dela pri izvajanju predpisov delovnopravne zakonodaje (delovni čas, postopek ugotavljanja presežkov, pogojev dela) in predpisov o varnosti in zdravju pri delu.

IV. NA PODROČJU DOHODKOVNE IN SOCIALNE POLITIKE

22. Nujnost sklenitve dogovora o politiki plač, ki bo ob določenih ekonomskih predpostavkah omogočil približevanje plač evropskim plačam in v rast plač vgradil tudi uspešnost poslovanja in produktivnost in ki bo zagotovil izhod iz statične plačne politike (rast izhodiščnih plač glede na inflacijo kot izključni cilj) v stimulativno plačno politiko in nagrajevanje. Dogovor naj bi bil podlaga za spremembe v plačni politiki za uveljavitev drugačnega usklajevanja plač, napredovanja po plačni lestvici in za proučitev možnosti za morebitno vključitev nekaterih dodatkov v plače. Dogovor naj bi bil tudi podlaga za prehod na nov – bolj obvezujoč model participacije zaposlenih na dobičku, saj se veljavni zakon ne izvaja, kar pa postaja ključni problem plačne politike.

23. Uresničiti cilj, tudi z davčno politiko, da minimalna plača v dogovorjenem obdobju preseže prag revščine ter spremeniti Zakon o minimalni plači (glede načina usklajevanja minimalne plače, definicije minimalne plače, funkcije Ekonomsko-socialnega sveta pri določanju višine minimalne plače). Sočasno zagotoviti tudi višji nivo ostalih plač po kolektivnih pogodbah, zlasti plač srednjih slojev. Dolgoročni cilj mora biti, da je minimalna plača enaka izhodiščni plači I. tarifnega razreda po kolektivnih pogodbah.

24. Spremembe Zakona o participaciji zaposlenih na dobičku, s katerimi naj se zagotovi 100 % olajšava delodajalcem in zaposlenim za višino dela izplačanega dela dobička in prehod na sistem bolj obvezujoče participacije zaposlenih na dobičku. V zakonu naj se določijo pogoji oziroma kriteriji (možno jih je dograjevati tudi v kolektivnih pogodbah in na ravni podjetja), na podlagi katerih je delodajalec dolžan izplačati del dobička zaposlenim. Možni pogoji oziroma kriteriji so na primer: višina dobička, razporejanje dobička, potreba reinvestiranja za nove razvojne programe z dodano vrednostjo, nove zaposlitve, likvidnostni položaj podjetja in zlasti pogojenost izplačila nagrad oziroma dela dobička upravam in nadzornikom s participacijo zaposlenih na dobičku.

V. NA PODROČJU POKOJNINSKEGA SISTEMA

25. Nova reforma pokojninskega sistema in odpiranje razprave o ključnih oziroma sistemskih rešitvah zakona nista potrebna. To ne izključuje morebitne potrebe, da se proučijo rešitve glede usklajevanja pokojnin (na primer določitev odnosa med plačo in pokojnino), oceni ustreznost odmere pokojnin in sistema spodbud (bonusov) za daljše ostajanje v zaposlitvi.

26. Sprejeti rešitve za prenos sredstev KAD-a na Zavod za pokojninsko in invalidsko zavarovanje Slovenije in s tem zagotoviti trden in finančno stabilen sistem pokojninske blagajne.

27. Zagotoviti uresničitev cilja, da se iz pokojninske blagajne izločijo vsi izdatki, ki so povezani s socialo (državne pokojnine in podobno), razen pokojnin; to je predpogoj za zagotovitev transparentnosti pokojninske blagajne in realno oceno stanja. Socialne transferje naj pokriva država iz proračuna, saj niso vezani na prispevno stopnjo.

28. Oceniti možnost in posledice za začasno drugačno ureditev na področju prispevkov, vendar le ob pogoju, da se izenačijo prispevne stopnje za delodajalce in delavce, da se zagotovijo dodatna sredstva iz proračuna in da država garantira, da se pravice iz obveznega zavarovanja ne bodo zmanjšale. Navedene rešitve ne smejo pomeniti posega v samostojnost pokojninske blagajne.

VI. NA PODROČJU ZDRAVSTVENEGA ZAVAROVANJA

29. Vzpostavitev zdravstvene mreže in skladno z njo redefinirati vprašanje koncesij v zdravstvu.

30. Preprečiti dvig prispevne stopnje in namesto tega zagotoviti racionalnejšo porabo sredstev zdravstvenega zavarovanja.

PERGAMOVI SINDIKATI JAVNEGA SEKTORJA PRIPRAVILI SVOJA IZHODIŠČA ZA MEMORANDUM VLADI

Sindikat socialnega zavarovanja Slovenije, Sindikati v zdravstvu Slovenije PERGAM, Sindikat farmacevtov Slovenije, Sindikat laboratorijske medicine Slovenije, Sindikat Centrov za socialno delo SINCE07 in Sindikat sevalcev Slovenije PERGAM so za skupni memorandum sindikatov javnega sektorja, namenjen Vladi Republike Slovenije in njenemu predsedniku, pripravili vsebinske točke:

1. Zagotovitev ohranitve enotnega plačnega sistema z nadgradnjo, ki bo odpravila nekatere sistemske anomalije plačnega sistema in nekatere uvrstitve delovnih mest, ki v novem plačnem sistemu niso ustrezno ovrednotene.

2. Zahteva za ponovno razpravo o uvrstitvah orientacijskih delovnih mest v plačni skupini J glede na njihovo razmerje do uvrstitev orientacijskih delovnih mest v drugih plačnih skupinah, glede na to, da so delovna mesta v plačni skupini J podvrednotena in s tem ni zadoščeno temeljnemu načelu Zakona o sistemu plač v javnem sektorju, ki temelji na enakem plačilu za delo na primerljivih delovnih mestih. Spremembe so potrebne tudi pri uvrstitvah nekaterih DM do vključno VI. tarifnega razreda v drugih plačnih skupinah.

3. Črtanje 14. člena Zakona o sistemu plač v javnem sektorju, saj bi morali dosledno upoštevati načelo enakega plačila za enako delo, prav tako pa sindikati menijo, da je člen tudi v nasprotju z Ustavo RS, saj zaposlene na delovnih mestih v različnih tarifnih skupinah postavlja v različen pravni položaj, hkrati pa je v določenem delu tudi neusklajen z Zakonom o visokem šolstvu.

4. Spremeniti 49.b člen Zakona o sistemu plač v javnem sektorju, kajti izkazalo se je, da v prevedbo niso bili zajeti vsi dodatki, ki so obstajali v starem plačnem sistemu in bi morali biti upoštevani tudi v prevedbi, zato bi bilo potrebno omenjeni člen dopolniti z manjkajočimi dodatki.

5. Vrnitev 49.f člena Zakona o sistemu plač v javnem sektorju, ki določa, kaj vsebuje primerljiva plača po predpisih, ki so se uporabljali do izplačila plač po Zakonu o sistemu plač v javnem sektorju, na besedilo, ki je bilo vsebovano v 49.f členu do novele ZSPJS-I. Ta določba je za razliko od obstoječega besedila, ki taksativno našteva, kaj se upošteva v primerljivi plači, določala, da se v primerljivi plači upošteva vse, razen elementov plače, ki so v zakonu taksativno našteti.

6. Natančna proučitev in dopolnitev določb Zakona o sistemu plač v javnem sektorju in Uredbe o napredovanju javnih uslužbencev v plačne razrede, zlasti v delu, ki se nanaša na upoštevanje napredovanj, ki so jih zaposleni pridobili pred vstopom v nov plačni sistem. Zaradi izjemne raznolikosti položajev, v katerih so se znašli zaposleni in zaradi različne zgodovine razvoja posameznih delovnih mest ter izobraževalnih programov, se je v praksi zgodilo, da so nekateri zaradi pridobitve višje stopnje izobrazbe dejansko postavljeni v depriviligiran položaj, kar je destimulativno in nesprejemljivo, zato je takšen sistem nujno potreben revizije.

7. V 7. členu Zakona o sistemu plač v javnem sektorju naj se doda nova plačna skupina za delovna mesta v dejavnosti obvezne socialne varnosti.

8. Ponovno proučiti učinek spremenjenih višin dodatkov za manj ugodni delovni čas in po potrebi določiti korekcije, ki bi zagotovile, da sprememba višine dodatkov ne bi pomenila razvrednotenja dela v manj ugodnem delovnem času, zlasti v primerjavi s prejšnjo ureditvijo.

9. Dopolnitev četrtega odstavka 7. člena Zakona o sistemu plač v javnem sektorju tako, da bo katalog delovnih mest in nazivov vseboval tudi kratek opis del in nalog za vsako delovno mesto. Ravno odsotnost te vsebine je povzročila velike razlike pri implementaciji plačnega sistema v praksi in s tem v veliki meri pripomogla k temu, da delo na primerljivih delovnih mestih v praksi ni enako plačano.

10. V povezavi s prejšnjo točko naj imajo resorna ministrstva v prihodnje aktivnejšo vlogo v plačnem sistemu, pri čemer je potrebna tudi opredelitev vloge in odgovornost pristojnih ministrstev za enotno implementacijo in izvajanje plačnega sistema.

11. Ponovno odpiranje kolektivnih pogodb dejavnosti in ažurno reagiranje pristojnih ministrstev na opozorila o morebitnih manjkajočih delovnih mestih, anomalijah glede vrednotenja delovnih mest ali skupin delovnih mest ter morebitnih drugih pobud za spremembe kolektivih pogodb.

12. Ponovno usklajevanje glede Uredbe o plačilu delovne uspešnosti iz naslova blaga in storitev na trgu, ki je bila s sindikalno stranjo usklajena, nato pa sprejeta na vladi v bistveno drugačnem besedilu, ki ni bilo usklajeno in ki za sindikalno stran ni sprejemljivo.

Prva redna Skupščina pergamovega Sindikata nevladnih organizacij 9. 10. 2008; z leve Matej Verbajs, Peter Virant, sekretarka Anita Caruso, predsednica Tina Divjak in Ivan Cencelj

NOV PERGAMOV SINDIKAT V PLAMI PUR IN PLAMI TERMOPLASTI

V ilirsko-bistriški družbi PLAMA PUR se je del zaposlenih odločil za nov sindikat, povezan v KSS PERGAM. 28. maja 2008 je bil ustanovni sestanek sindikata PLAMA PUR PERGAM, za predsednika je bil izvoljen ANTON FRANK, za sindikalna zaupnika pa sta bila izvoljena RADO TOMAŽIČ in MATJAŽ BARBA; vsem iskrene čestitke za pogum in izvolitev !
Kar nekaj začetniških težav je bilo, saj vodstvo na začetku nekako ni bilo pripravljeno priznati reprezentativnosti novega pergamovega sindikata, ki je takoj pričel z intenzivnim delom, saj je vodstvo družbe pripravilo novo sistemizacijo, ki jo je sindikat s pomočjo pergamove pravne službe temeljito proučil in podal utemeljene pripombe. Žal jih vodstvo ni bilo pripravljeno upoštevati, bilo pa je pripravljeno, da se o njih še pogovarja in določene zadeve ponovno prouči. S strani vodstva je bilo tudi zagotovljeno, da s sprejemom nove sistemizacije zaposleni v družbi ne bodo imeli nižjih plač, nasprotno, nekaterim naj bi se plača povečala.
Je pa vodstvo medtem enostransko in nezakonito odpovedalo podjetniško kolektivno pogodbo v nasprotju z določili kolektivne pogodbe in temu je sindikat PERGAM takoj nasprotoval – rezultat tega je, da podjetniška kolektivna pogodba še danes velja, čeprav si zasluge za to pripenja drug sindikat, ki jih v resnici že dolgo nima in je pravzaprav pričel delovati spet, ko je bil ustanovljen pergamov sindikat. Ta si bo tudi vnaprej prizadeval za strokovnost in demokratičnost v korist članstva, družbe in zaposlenih.

V družbi PLAMA TERMOPLASTI je bil 18. avgusta 2008 ustanovljen nov sindikat PERGAM PLAMA TERMOPLASTI; za predsednico je bila soglasno izvoljena LIDIJA KLJUN, za podpredsednika IZTOK PERKAN, za sindikalne zaupnike pa so bili izvoljeni SAMO SEDMAK, ROBERT JELENIČ in PETER MAVRIČ. Vsem čestitamo in jim želimo uspešno sindikalno delo, ki ga ne bo malo, seveda pa bodo ob tem vedno imeli pergamovo strokovno in pravno pomoč.

Predsednik Sindikata PLAMA PUR Anton Frank (desno), sindikalna zaupnika Rado Tomažič (v sredini) in Matjaž Barba (levo)

Ustanovni sestanek Sindikata PLAMA TERMOPLASTI; levo predsednica Lidija Kljun

SPREMEMBA V VODSTVU SINDIKATA GZS

Izvršni odbor Sindikata GZS je na 3. redni seji dne 13. novembra 2008 imenoval novega predsednika in podpredsednico sindikata. Tako je podpredsednica postala SIMONA RATAJ, predsednik pa DRAGAN KOVAČEVIČ. Obema iskrene čestitke k imenovanju z željo, da bi sindikalno poslanstvo opravljala uspešno v korist članov, seveda ob strokovni pomoči Konfederacije PERGAM !

NOVO VODSTVO TUDI V SINDIKATU MUFLON RADEČE

V novembru 2008 so bile tudi volitve novega vodstva Sindikata Radeče-Papir-Muflon. Sindikalne zaupnike so člani volili za posamezne oddelke in izvolili za SLM VIKTORJA DOLINŠKA, ki je postal tudi podpredsednik sindikata, za SLM in KOM HELENO DROBNIČ, za Konfekcijo SIMONO KURNIK, za LES JANKOTA KRALJA in za Grafiko MITJO MEDVEDA, ki je bil imenovan tudi za predsednika sindikata.
Iskrene čestitke vsem novo izvoljenim sindikalistom s popotnico, naj jim ne zmanjka idej in volje za borbo za delavske pravice !

PRENOVLJEN SINDIKAT V CETISU

Po uspešno izpeljanih volitvah, ki so potekale 25. novembra 2008, so člani sindikata v Cetisu in Cetis-Grafu dobili novo sindikalno vodstvo. V Cetisu so bili izvoljeni sindikalni zaupniki: SONJA ESIH, ANDREJA GOLOGRANC, LADISLAV GRUBER, BOJAN KOŠIR, SILVESTER PALIR in MARKO RAMŠAK, v Cetis-Grafu pa je bil izvoljen sindikalni zaupnik BOŽO ROZMAN. Za novega predsednika sindikata Cetis in Cetis-Graf je bil izvoljen BOJAN PEČNAK.

Čestitke vsem novoizvoljenim zaupnikom in novemu predsedniku! Želimo, da bi se čim hitreje intenzivno lotili sindikalnega dela in ga skušali za članstvo najučinkoviteje opravljati, kar seveda ni vedno lahko, je pa pri tem v pomoč strokovna služba PERGAMA, le izkoristiti je treba to možnost.
Ob tej priliki se želimo zahvaliti tudi za dolgoletno sindikalno delo dosedanjemu predsedniku ZDRAVKOTU GRAHUTU !

PONOVNE VOLITVE V PAK4

Zaradi odstopa večine sindikalnih zaupnikov Sindikata PAK4 je bilo potrebno ponovno izvesti volitve sindikalnega vodstva. Potekale so v oktobru z dobro volilno udeležbo članstva in z zunanjim kandidatom za predsednika – predstavnikom Pergama, kar je bila v danih razmerah očitno dobra odločitev.
Izvoljeni so bili sindikalni zaupniki oziroma zaupnice in sicer: ROSITA CENTRIH, URŠKA BASTIČ, MARJETA KOLOŠA, DARKO BOŽIČEVIČ in IVAN IVANEK, za predsednika pa je bil izvoljen PETER VIRANT. Sindikat je takoj intenzivno pričel z delom in reševanjem najbolj perečih situacij, zaradi katerih se je nezadovoljstvo zaposlenih stopnjevalo. Upajmo, da se bodo stvari tudi v PAK4 za zaposlene tako, kot so se pričele, tudi v bodoče pozitivno reševale, saj je vodstvo izrazilo pripravljenost na dialog.
Novoizvoljenim predstavnikom sindikalnega članstva čestitamo !
Kolegu BOJANU KUZMIČU, ki je bil krajši čas predsednik sindikata, pa se za njegov trud iskreno zahvaljujemo !

MANDAT JE POTEKEL TUDI SINDIKATU DELO PRODAJA

Po razpisanih in 26. novembra 2008 izvedenih volitvah je bil izvoljen nov Izvršni odbor Sindikata Pergam Delo Prodaja d.d.. Za pet-članski izvršni odbor je kandidiralo sedem kandidatov, izvoljeni pa so bili sindikalni zaupniki: MARJAN PETROVIČ, TOMAŽ POKORN, TOMISLAV UJC, TANJA LOVŠE, ki je postala podpredsednica in DRAGAN JORGIČ, ki je bil na konstitutivni seji imenovan za predsednika sindikata.

Vsem čestitamo in želimo uspešno delo !
Dosedanjemu predsedniku TOMAŽU POKORNU, ki ostaja sindikalni zaupnik, lepa hvala za večletno predsednikovanje in njegov prispevek k našim skupnim prizadevanjem za boljši delavski jutri.

NOV SINDIKAT V VIPAPU

Po dolgoletnem predsedovanju sindikatu VIPAP Krško se je od sindikalnega dela poslovil ROMAN MOLAN, ki se mu za njegov prispevek pri premagovanju sindikalnih nalog lepo zahvaljujemo.
Na volitvah, ki so bile 17. decembra 2008, je bil izvoljen nov Pergamov sindikat in nov predsednik FRANC POVHE, ki je na tajnih volitvah dobil zelo visoko število glasov članstva. Prav tako so z visokim številom glasov bili izvoljeni sindikalni zaupniki v posameznih delovnih sredinah in sicer : papirnica ZORAN ŽUPEVC, transport FRANC DORNIK, energetika ANTON GRMŠEK, deinking BOŠTJAN ZLOBKO, vzdrževanje ANTON KREJAN in dodelava papirja METKA RASINEC. Vsem iskrene čestitke z najboljšimi željami za uspešno opravljanje sindikalnega dela, ki ni samo delo, je tudi poslanstvo !
Glede na obsežno in zahtevno problematiko v krški papirnici in tudi v samem sindikatu jim dela ne bo zmanjkalo; spopasti se bo treba z vrsto problemov in jih poskušati reševati tako, da bodo tudi rešeni v korist zaposlenih oziroma članstva in družbe, potrebno bo urediti sodelovanje in odnose med sindikatom in upravo, zaključiti nekatere stare nerešene zadeve, ob vsem delu pa jim bo seveda vedno v pomoč PERGAM s svojo stroko.

Novi predsednik Sindikata družbe VIPAP VIDEM KRŠKO Franc Povhe

TRADICIONALNI PERGAMOV IZOBRAŽEVALNI SEMINAR

Kot vsako leto je Konfederacija PERGAM tudi letos organizirala tradicionalni Pergamov izobraževalni seminar za sindikalne zaupnike, ki je letos potekal 27. in 28. novembra 2008 na Otočcu.
Teme seminarja so bile aktualne in zanimive; o vzrokih, posledicah in vplivih svetovne finančne krize na slovensko gospodarstvo in na položaj zaposlenih je govoril prof. dr. Maks Tajnikar iz Ekonomske fakultete, o plačnem sistemu v javnem sektorju je seznanil generalni direktor direktorata za plače Igor Klinar, o nalogah sindikalnih zaupnikov je predaval svetovalec za delovna razmerja in kadre Jure Srhoij, o uresničevanju programa KSS PERGAM z novimi oblikami dela sta seznanila Nina Mežan, ki na Pergamu pokriva mednarodno sodelovanje in stike z javnostmi ter Peter Virant, sodelavec Pergama, problematiko skrajševanja delovnega časa in spremembo direktive o delovnem času sta predstavila vodja Pergamove pravne službe Tatjana Labernik in pravni svetovalec Jakob Počivavšek, predsednik Pergama Dušan Rebolj pa je spregovoril o problematiki plačne politike v privatnem sektorju in aktualnih vprašanjih, s katerimi se srečujejo sindikati.

Seminarja se je udeležilo 119 sindikalnih zaupnikov iz zasebnega in javnega sektorja, ki so bili z vsebino in izvedbo zelo zadovoljni, saj je bil seminar aktualen in vsak od udeležencev je z njega odnesel nekaj novega znanja, kar je osnovni namen seminarja. Seveda pa ni zanemarljiv tudi spoznavni in družabni del, ki omogoča medsebojno spoznavanje in izmenjavo izkušenj.

Udeleženci izobraževalnega seminarja na Otočcu so pozorno spremljali vsebine posameznih predavateljev

PERGAMOVO RIBIŠKO TEKMOVANJE

Letošnje tradicionalno PERGAMOVO ribiško tekmovanje je sindikat VIPAP VIDEM KRŠKO prevzel od lanskih zmagovalcev iz Radeč in organiziral tekmovanje na ribniku Prilipe, ki je v lasti ribiške družine Brežice.

Na soboto, 13. septembra 2008, se je zbralo 17 ekip (51 tekmovalcev) iz vse Slovenije in to kljub dokaj hladnemu in po napovedih sodeč zelo slabemu vremenu.
Po treh urah napornega tekmovanja z zelo dobrim prijemom rib se je tekmovanje s tehtanjem ulovljenih rib zaključilo, zmagovalci pa so ekipno bili PALOMA, ki je osvojila prvo in tretje mesto ter VIPAP na drugem mestu, posamezno pa je po teži ulovljenih rib daleč izstopal RAJKO LEDINEK iz VIPAPA.

Zmagovalne ekipe so prejele pokale, zmagovalna ekipa PALOME še prehodnega, posamezni zmagovalci po sektorjih medalje, najboljši posamezniki pa tudi praktične nagrade.
Druženje je, kot se spodobi, potekalo še v pozno popoldne.

Organizacijo ribiškega tekmovanja v letu 2009 bo namesto zmagovalcev PALOME organiziralo Cestno Podjetje Kranj, da ne bodo, če so že po osvojenih mestih nekateri sindikati kar naprej med prvimi, vedno na vrsti tudi za organizacijo, ki je dokaj zahteven posel in je lepo, da si ga sindikati bratsko delijo.

Čestitke vsem, zmagovalcem in sodelujočim !

Ta trofeja je bila še z lanskoletne Pergamove ribičije

PRAVNI KOTIČEK

Piše: Jakob Počivavšek

O SPREMEMBI DIREKTIVE O DELOVNEM ČASU ŠE NI DOKONČNO ODLOČENO

Predlog spremembe Direktive št. 2003/2008 o določenih vidikih organizacije delovnega časa, ki jo je potrdil ministrski zbor v času slovenskega predsedovanja EU, Evropski parlament pa 17. decembra 2008 zavrnil, prinaša določene spremembe, ki so pomembne, kljub temu, da neposredno ne vplivajo na našo delovno pravno ureditev, saj je le-ta že v okviru standardov direktive, lahko pa bi spremenjena direktiva pomenila pritisk na spremembo nacionalne zakonodaje (npr. Zakona o delovnih razmerjih) in na ureditve v kolektivnih pogodbah.

Temeljne spremembe predloga se nanašajo zlasti na:

- ureditev dežurstva
- omejitve tedenskega delovnega časa (vključno z nadurami)
- zagotavljanje nadomestnega počitka in
- referenčna obdobja.

Glede ureditve dežurstva veljavna direktiva nima posebnih določb, zato predlog direktive uvaja tako definicijo dežurstva, kot tudi definicijo neaktivnega dela časa dežurstva. Čas dežurstva tako opredeljuje kot vsako obdobje, ko mora biti delavec na razpolago na svojem delovnem mestu, da lahko na zahtevo delodajalca opravlja svoje naloge in dolžnosti. Neaktivni del časa dežurstva pa opredeljuje kot obdobje, med katerim delavec opravlja dežurstvo, vendar njegov delodajalec ne zahteva, da dejansko opravlja svoje naloge ali dolžnosti.

Temeljno izhodišče direktive je, da se neaktivni del časa dežurstva ne všteva v delovni čas, razen če to ni določeno z nacionalno zakonodajo, prakso, kolektivno pogodbo ali sporazumom med socialnimi partnerji. V slovenskem pravnem redu je dežurstvo ponekod opredeljeno v področni zakonodaji (npr. Zakon o zdravniški službi, Zakon o zdravstveni dejavnosti), kjer je določeno, da se dežurstvo z vidika odmorov in počitkov všteva v delovni čas. Ustavno sodišče je to ureditev razširilo z odločbo, v kateri se je postavilo na stališče, da se celoten čas dežurstva všteva v delovni čas. Ureditev, da se dežurstvo všteva v delovni čas, pa vsebuje tudi Kolektivna pogodba za javni sektor. Posebno pozornost pa bo potrebno nameniti dežurstvu v zasebnem sektorju, kjer ni tako jasnih pravnih podlag v zvezi z dežurstvom. Kljub temu pa iz direktive nedvoumno izhaja, da pa se neaktivni del časa dežurstva ne more šteti kot počitek.

Glede omejitev tedenskega delovnega časa predlog direktive prinaša precej podrobnejšo ureditev odstopanja od 48 urnega tedenskega delovnega časa, kot jo vsebuje veljavna direktiva. Slednja je sicer omejevala tedenski delovni čas na 48 ur, vendar je ob upoštevanju splošnih načel varnosti in zdravja pri delu omogočala odstop od te omejitve ob soglasju delavca. V primeru soglasja omejitve tedenskega delovnega časa ni bilo, pri čemer je ob upoštevanju minimalnih standardov glede zagotavljanja počitkov mogoče izračunati, da je ta omejitev dejansko znašala 78 ur tedensko.

Predlog direktive tedenski delovni čas ob soglasju delavca omejuje na 60 oziroma na 65 ur, pri čemer se teh 60 ur s kolektivno pogodbo ali sporazumom med socialnimi partnerji lahko poveča. Ob tem predlog uvaja tudi referenčno obdobje, v katerem se ta omejitev upošteva kot povprečna omejitev, in sicer je to obdobje praviloma 3 mesece, izjemoma pa je lahko 6 mesecev, če to terjajo objektivni ali tehnični razlogi ali organizacija dela in država to omogoči z zakonom ali drugim predpisom.

Prav tako predlog direktive uvaja določene varovalke, na primer ničnost delavčevega soglasja, če je le-to dano ob podpisu pogodbe o zaposlitvi ali v prvih štirih tednih delovnega razmerja. Soglasje je časovno omejeno na 1 leto, delavec pa ga lahko tudi umakne. Prav tako ima delodajalec, če uporabi to možnost, dolžnost o tem voditi evidenco, o tem poročati pristojnim organom, o tem pa morajo države tudi poročati Komisiji Evropske unije, če takšno ureditev omogočijo.

Predlog direktive določa tudi, da je v primerih, ko delavcu ni zagotovljen ustrezen počitek, potrebno z zakonodajo in kolektivnimi pogodbami zagotoviti, da je takšnim delavcem zagotovljen nadomestni počitek v razumnem roku, ki ga določijo socialni partnerji ali nacionalna zakonodaja.

Določene spremembe prinaša direktiva tudi na področju referenčnih obdobij, kjer je v veljavni direktivi praviloma referenčno obdobje za tedenski delovni čas 4 mesece, ki se izjemoma lahko podaljša na 6 mesecev, res izjemoma pa na 12 mesecev. Predlog direktive omogoča razširitev referenčnega obdobja na 12 mesecev, pri čemer pa se takšna izjema izključuje z uporabo soglasja delavca za delo preko 48 ur tedensko.

Referenčna obdobja po predlogu direktive ne odstopajo bistveno od ureditve v naši zakonodaji, tako od ureditve v zakonu o delovnih razmerjih, kot tudi po nekaterih področnih predpisih (npr. Zakon o zdravstveni dejavnosti, Zakon o zdravniški službi).

V zvezi s predlogom direktive je potekala intenzivna razprava na ravni Evropske unije, o političnem dogovoru na ravni ministrov za delo držav članic EU pa je informacijo Ekonomsko socialnemu svetu na izrecno zahtevo PERGAM-a podalo tudi Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve.

Na podlagi predloga lahko presodimo, da direktiva prinaša določene spremembe, ki so lahko problematične (npr. glede dežurstev), vendar bi bilo odločilnega pomena vprašanje morebitnih poskusov implementacije direktive v slovenski pravni red. Kljub temu pa bi bilo mogoče z določnejšimi določbami in še restriktivnejšim pristopom k izjemam od minimalnih standardov glede tedenskega delovnega časa ter zagotavljanja odmorov in počitkov, zagotoviti še boljše pogoje za delo zaposlenih.

Kot rečeno, je predlog sprememb direktive o delovnem času Evropski parlament zavrnil in sledi postopek pomirjanja.

SKRAJŠEVANJE DELOVNEGA ČASA V OBDOBJU KRIZE V FINANČNEM IN REALNEM SEKTORJU

Dejstvo je, da v Sloveniji zaradi posledic finančne krize, ki se je že preselila v realni sektor, grozijo številna odpuščanja zaposlenih, stečaji in likvidacije podjetij. Načeloma je ohranjanje delovnih mest v času gospodarske krize z ustreznimi ukrepi, med katerimi bi lahko bil kot začasen ukrep tudi skrajševanje delovnega časa, pomembnejše kot odpuščanje zaposlenih ali celo likvidacije podjetij, če bi zakonodajni okvir nudil ustrezne garancije za zavarovanje pravic in interesov zaposlenih. Glede na obstoječo zakonodajo in poznavanje realnih odnosov v podjetjih pa ni moč spregledati, da krizo nekateri lastniki in poslovodne strukture vidijo kot priročen oz. celo odličen alibi za likvidiranje podjetij in odpuščanje zaposlenih in za prikrivanje njihovih – lastnikovih in menedžerskih nesposobnosti.

Vendar pa skrajševanje delovnega časa, ki ne bi štel kot polni delovni čas, skriva mnoge pasti in za zaposlene pomeni zmanjšanje mnogih standardov in pridobljenih pravic. Zaposlenim se zmanjša osnovna plača, s katero mnogi v času velike krize in draginje že sedaj ne morejo preživeti. Zmanjša se dodatek za delovno dobo, povračilo stroška za prehrano, razen, če kolektivna pogodba določa, da gre tudi tistim s krajšim delovnim časom celotno povračilo stroškov, zmanjša se regres za letni dopust, zmanjšajo se osnove za nadomestila in za odpravnine, skrajša se čas odmora med delovnim časom in druge pravice.

Prav zaradi teh znižanj standardov, pri čemer zaradi skrajšanega delovnega časa lahko pride celo do tega, da plača posameznika lahko pade pod minimalno plačo (ki je minimalni standard plače za polni delovni čas), ki je že itak pod pragom revščine in ne zagotavlja preživetja, je pristajanje na skrajšani delovni čas izjemno problematično, celo nezaželjeno.

Situacija je drugačna, v kolikor gre za dogovor o skrajšanju delovnega časa, ki bi štel kot polni delovni čas, pri čemer bi delavcem ostale enake elementarne pravice.

Vsekakor je potrebno poudariti, da skladno z 2. odstavkom 47. člena Zakona o delovnih razmerjih ni mogoče spremeniti pogodbe o zaposlitvi za polni delovni čas v pogodbo o zaposlitvi s krajšim delovnim časom od polnega brez sklenitve nove pogodbe o zaposlitvi. Tudi odpoved s ponudbo nove pogodbe o zaposlitvi ne more biti avtomatična, kajti, če se spremeni delovni čas, to pomeni, da takšna zaposlitev glede na 3. odstavek 90. člena ZDR ni ustrezna in je delavec ni dolžan sprejeti.

V obstoječi delovnopravni zakonodaji tako enostranske možnosti delodajalca, da delovni čas skrajša tako, da ne predstavlja več polnega delovnega časa ni, niti ne more s sindikatom skleniti dogovora, ki bi zavezoval delavce drugače, to je manj ugodno, kot to določajo njihove pogodbe o zaposlitvi. Vsekakor pa vedno obstaja možnost, da se delavec posameznik odloči in sklene novo pogodbo o zaposlitvi s krajšim delovnim časom od polnega, v kolikor oceni, da je ta možnost zanj v dani situaciji najboljša.

Tudi če bi zakonodaja nudila možnost skrajševanja delovnega časa (kar bi bilo nenavadno glede na pogodbeno naravo delovnega razmerja), pa bi lahko bil to le izjemen, skrajen in časovno omejen pristop v primeru, da strokovno preverjeno ni drugega izhoda in da za tem stoji jasen in s sindikati dogovorjen program sanacije, razvoja in odpiranja novih delovnih mest. Mnoge uprave za tem ukrepom izključno skrivajo cilj znižanja stroškov dela in nimajo jasnih razvojnih perspektiv. Ob teh dejstvih je sporno tudi to, kako zagotoviti, da se po prenehanju krize iz skrajšanega delovnega časa ponovno uveljavi polni delovni čas, zato bi moral biti zakonodajni okvir jasen, varovalke, garancije in zaveze pa tako močne, da bi bile pravice in interesi delavcev zavarovane in da bi bile onemogočene zlorabe.

Delodajalci se morajo torej v času gospodarske krize ravnati v okviru obstoječe zakonodaje in se poslužiti drugih mehanizmov za optimizacijo poslovnih procesov, vključno z različnimi oblikami organizacije delovnega časa, v zvezi s čemer bodo prav tako morali doseči dogovor med pogodbenimi socialnimi partnerji (n.pr. glede drugačne organizacije delovnega časa, prerazporejanja delovnega časa, spreminjanja pogodb o zaposlitvi).Vsekakor je ravno socialni dialog v času, ki terja od delodajalcev veliko prilagoditveno sposobnost in sposobnost optimizacije poslovnega procesa, izjemno pomemben in lahko prinese pozitivne učinke tako za delodajalca, kot tudi za zaposlene.

Seveda na Pergamovem seminarju ni manjkalo tudi obveznega družabnega dela seminarja

VESTE, KAJ JE PRAV?

Piše: Andreja Mrak

SPLOŠNA PRAVILA VARSTVA OSEBNIH PODATKOV DELAVCEV

Čeprav se je vsebina podatkov, ki jih delodajalci zbirajo in obdelujejo o zaposlenih, čez leta bolj malo spremenila, pa je razvoj tehnologije povzročil ponovno proučevanje zasebnosti na delovnem mestu. Računalniške tehnike uvedbe avtomatiziranih informacijskih sistemov z osebnimi podatki, videonadzor, biometrija in drugo sistematično zbiranje osebnih podatkov, omogočajo vse boljše nadziranje delavcev na delovnem mestu. Ker ima to lahko tudi daljnosežne posledice, so se razvili novi zakoni v zvezi s spoštovanjem zasebnosti na delovnem mestu, katere vidik predstavlja tudi varstvo osebnih podatkov. Pri tem poizkuša zakonodaja s tega področja zagotoviti učinkovito ravnotežje med interesi delodajalca in zasebnostjo delavca, ki jo z vidika varstva osebnih podatkov v Sloveniji ureja Zakon o varstvu osebnih podatkov (v nadaljevanju ZVOP).

Ta kot splošni zakon s področja varstva osebnih podatkov, kamor sodijo najrazličnejši podatki o posameznikih (npr. ime in priimek, datum rojstva, davčna številka, podatki o zdravstvenem stanju, plači itd.), določenih ali določljivih fizičnih osebah, ureja širši okvir dopustnosti obdelave oziroma kakršnegakoli ravnanja z osebnimi podatki ter obveznosti delodajalca v zvezi s tem. Vendar pa je pri tem z vidika dopustnosti obdelave osebnih podatkov na delovnopravnem področju potrebno upoštevati tudi področne zakone, in sicer, Zakon o delovnih razmerjih (v nadaljevanju ZDR) in Zakon o evidencah na področju dela in socialne varnosti (v nadaljevanju ZEPDSV). Zaradi izrazite neenakosti moči strank v delovnopravnih razmerjih je namreč zakonodajalec področje obdelave osebnih podatkov delavcev uredil strožje.

Osebni podatki delavcev se tako lahko zbirajo, obdelujejo, uporabljajo in dostavljajo tretjim osebam samo, če je to določeno z zakonom ali če je to potrebno zaradi uresničevanja pravic in obveznosti iz delovnega razmerja ali v zvezi z delovnim razmerjem (46. člen ZDR). To pomeni, da je avtonomija strank izključena, oziroma, da delodajalci v javnem in zasebnem sektorju ne morejo od delavca zahtevati katerihkoli osebnih podatkov, četudi bi delavec v to privolil. Če delodajalec ne izkaže, da je posamezen osebni podatek delavca potreben zaradi uresničevanja pravic in obveznosti iz delovnega razmerja, ali v zvezi z delovnim razmerjem, ali ker tako določa zakon, ga od delavca ne sme zahtevati. Izjema od navedenega je mogoča le v zasebnem sektorju, kjer lahko delodajalec na podlagi soglasja delavca pridobi tiste osebne podatke, ki jih zakon ne določa, oziroma, ki niso potrebni zaradi uresničevanja pravic in obveznosti iz delovnega razmerja ali v zvezi z delovnim razmerjem. Vendar pa v tem primeru nepodano soglasje delavca za obdelavo tovrstnih podatkov (n.pr. podatki o otrocih zaposlenega, ki niso zavarovani preko njega, zaradi božičnega obdarovanja) ne sme imeti posledic za delovno razmerje.

Pri tem pa je delodajalec vedno vezan na namen obdelave, kar pomeni, da je vsakršna obdelava osebnih podatkov v nasprotju z zakonom ali z osebno privolitvijo z določenim namenom, za katerega so bili osebni podatki zbrani, nedopustna. Prav tako pa lahko delodajalec obdeluje le tiste osebne podatke, ki so ustrezni in po obsegu primerni za dosego konkretnega namena, za katerega so bili zbrani.

Skladno z ZDR lahko torej delodajalec zbira in obdeluje osebne podatke, če je to potrebno zaradi uresničevanja pravic in obveznosti iz delovnega razmerja ali v zvezi z delovnim razmerjem (n.pr. podatki v zvezi z disciplinskim postopkom), ali če obstaja za zbiranje konkretnih osebnih podatkov druga izrecna zakonska podlaga v posebnem zakonu. Za obdelavo osebnih podatkov na podlagi zakona delodajalec ne potrebuje dodatne osebne privolitve posameznika, takšen primer pa predstavlja ZEPDSV. Ta namreč izrecno določa vrste in vsebino evidenc na področju dela in socialne varnosti, način zbiranja podatkov, način vodenja in povezovanja evidenc, način posredovanja podatkov za potrebe državnih organov, lokalnih skupnosti in nosilcev javnih pooblastil ter ostalih uporabnikov, ki te podatke potrebujejo za opravljanje zakonsko določenih nalog oziroma za vodenje zbirk podatkov o posameznikih ter za namene izvajanja statističnih, socialno-ekonomskih in drugih raziskovanj, ki imajo zakonsko podlago.

Delodajalci lahko tako po ZEPDSV vodijo evidenco o zaposlenih, evidenco o stroških dela, evidenco o izrabi delovnega časa, evidenco o oblikah reševanja kolektivnih sporov pri delodajalcu in na podlagi zakona, ki ureja varnost in zdravje pri delu še evidence s področja varnosti in zdravja pri delu. Vsebina navedenih evidenc

pa je z omenjenima zakonoma nadalje tudi podrobno opredeljena in delodajalci vanje ne smejo vpisovati drugih podatkov, kot tiste, ki jih določa zakon.

Pri tem mora vsak delodajalec s 50 ali več zaposlenimi, vsi delodajalci iz javnega sektorja, notarji, odvetniki, izvršitelji, detektivi, izvajalci zasebnega varovanja, zasebni zdravstveni delavci, izvajalci zdravstvenih storitev ter vsi delodajalci, ki zbirajo tudi občutljive osebne (torej, podatke o rasnem, narodnem ali narodnostnem poreklu, političnem, verskem ali filozofskem prepričanju, članstvu v sindikatu, zdravstvenem stanju, spolnem življenju, vpisu ali izbrisu v ali iz kazenske evidence ali evidenc, ki se vodijo na podlagi zakona, ki ureja prekrške) podatke, o vseh zbirkah osebnih podatkov obvestiti Informacijskega pooblaščenca, s katerimi in z vsebin katerih se posameznik nato lahko tudi seznani kar preko uradne spletne strani http://www.ip-rs.si/varstvo-osebnih-podatkov/register-zbirk/.

Neodvisno od napisanega pa mora delodajalec vsem svojim zaposlenim tudi sicer omogočiti uveljavitev pravice do seznanitve z lastnimi osebnimi podatki ter po potrebi popraviti in izbrisati netočne ali nezakonito zbrane osebne podatke. V nasprotnem primeru se posameznik lahko obrne na Informacijskega pooblaščenca, ki je pristojen za inšpekcijski nadzora nad izvajanjem zakona in drugih predpisov, ki urejajo varstvo ali obdelavo osebnih podatkov in za odločanje o pritožbi posameznika, kadar delodajalec ne ugodi zahtevi delavca glede pravice do seznanitve z zahtevanimi podatki, do izpisov, seznamov, vpogledov, potrdil, informacij, pojasnil, prepisovanja ali kopiranja po določbah zakona, ki ureja varstvo osebnih podatkov.

Pri tem pa je po določbah ZVOP še dodatna dolžnost delodajalca, da poskrbi za ustrezno zavarovanje vseh osebnih podatkov, ki se zbirajo in obdelujejo. V ta namen mora zagotoviti ustrezne organizacijske, tehnične in logično-tehnične postopke in ukrepe, s katerimi se varujejo osebni podatki ter preprečujejo slučajno ali namerno uničevanje podatkov, njihova sprememba ali izguba ter nepooblaščena obdelava. Funkcionarji, zaposleni in drugi posamezniki, ki opravljajo dela ali naloge pri delodajalcu, pa so dolžni varovati tajnost osebnih podatkov, s katerimi se seznanijo pri opravljanju svojih funkcij, del in nalog. Pri delodajalcu morajo biti na ustrezen način vnaprej opredeljeni delavci, ki imajo pooblastilo za obdelavo točno določenih vrst osebnih podatkov.

Ko pa delavcu delovno razmerje preneha, mora delodajalec njegove podatke izbrisati iz evidenc, ki jih vodi. Izjemo od navedenega predstavljajo le tisti podatki, ki jih mora delodajalec kljub prenehanju delovnega razmerja hraniti, ker tako določa zakon ali zaradi teka zastaralni rokov glede neporavnanih obveznosti oziroma morebitnih sporov.

Navkljub opisanim pravilom obdelave osebnih podatkov pa je hiter tehnološki razvoj, ki je s seboj prinesel številne nove načine za delo in komuniciranje, s tem pa tudi nova tehnološka orodja za nadzor nad delavcem, vzpostavil nove možnosti zlorab oziroma konfliktov med interesi delodajalca in delavci. Med takšne tehnologije informacijske družbe, kjer se lahko najpogosteje in v največjem obsegu krši pravica do (informacijske) zasebnosti delavca, nedvomno sodijo svetovni splet, elektronska pošta, naprave GPS, videonadzor in telefon oziroma GSM. Prav navedene tehnologije, uporabljene na delovnem mestu, najizraziteje ilustrirajo potrebo po razvoju varstva osebnih podatkov delavcev. Zato jih tudi zakonodaja ureja drugače in strožje, saj mora biti obdelovanje osebnih podatkov z navedenimi tehnologijami videno kot izjema, ki jo je treba opravičiti. In čeprav se upravičenost takšne izjeme lahko ustrezno presoja le z vidika konkretnih okoliščin, v katerih je delovno razmerje le indikator in ne okvir, pa bo zaradi prepogostih praks delodajalcev, ko z neupravičeno uporabo informacijske tehnologije posežejo v pričakovano in upravičeno zasebnost delavca, prihodnjič bolj podrobno predstavljena tudi zakonodaja v zvezi s tem.

PERGAM KONFEDERACIJA SINDIKATOV SLOVENIJE

PERGAM KONFEDERACIJA SINDIKATOV SLOVENIJE

PERGAM KONFEDERACIJA SINDIKATOV SLOVENIJE

MEDNARODNI KOTIČEK

Piše: Nina Mežan

KRIZA V GRAFIČNI DEJAVNOSTI TUDI V FRANCIJI

Na Pergam smo pred kratkim prejeli elektronsko sporočilo od sekretarja za grafični sektor mednarodne sindikalne centrale UNI. Francoska konfederacija sindikatov za grafično, papirno, knjigotrško in časopisno-informativno dejavnost FILPAC-CGT je obvestila Mednarodno sindikalno mrežo UNI-Europa Graphical, da so se pred nedavnim udeležili izredne konference, ki jo je sklical sam francoski predsednik Nicolas Sarkozy. Konferenca je tekla na temo položaja v grafični in časopisni dejavnosti.

Na tem dogodku se je izkazalo, da so tokrat »glavna tarča« grafični delavci, češ: za slabši položaj v grafični oziroma časopisni dejavnosti so več kot očitno krive previsoke plače in previsoki standardi pogojev dela grafičnih delavcev.

Ker se predstavniki sindikalne centrale FILPAC zavedajo, da bo njihova prihodnost usmerjena v drastično zniževanje plač zlasti kvalificiranih tiskarjev in kvalificiranih knjigovezov, so prosili vse sindikalne članice UNI-EG za informacijo o mesečni plači delavcev na teh dveh konkretnih delovnih mestih v grafični oziroma časopisni dejavnosti v posamezni državi. Potrebovali jih bodo namreč za mednarodno primerjavo kot pomoč v težkih pogajanjih, ki jih čakajo v prihodnje.

Do sedaj se je izkazalo, da tudi mi lahko vedno računamo na pomoč kolegov iz tujine, kadar sprašujemo po določenih podatkih ali ko potrebujemo solidarnostno podporo. Zato smo želene podatke, ki vključujejo grafične delavce v tisku časopisov in revij, seveda posredovali tudi s Konfederacije sindikatov Slovenije PERGAM.

KONEC LETA ZAZNAMOVAN S SOLIDARNOSTJO

Kriza po Evropi in po celem svetu je vse večja. To se kaže tudi v tem, da smo v zadnjih dveh mesecih na Pergam prejeli številne prošnje za sindikalno podporo kolegom iz različnih sindikalnih central. Naj izpostavim tri primere iz različnih evropskih držav, v katerih je Konfederacija PERGAM poslala solidarnostno podporo.

I. Podpora stavkajočim delavcem v Smurfit-Kappa Heppenheimu:

Predstavnik nemške sindikalne centrale Ver.di je sporočil, da je bila septembra izvedena in zaključena stavka delavcev multinacionalnega podjetja za proizvodnjo papirne in kartonske embalaže Smurfit-Kappa Heppenheim, vendar se kljub stavki konflikt z vodstvom podjetja še nadaljuje.

Stavka, ki je trajala kar štiri dni, je pokazala, da delavci v celoti podpirajo zahteve nemškega sindikata Ver.di. Stavkajoči so bili dobro motivirani za sindikalne pritiske. Mnogi delavci so se med samo stavko celo včlanili v sindikat. Po štirih dneh so se zopet vrnili na svoja delovna mesta.

Če predstavniki sindikata ne bodo mogli doseči nobenega dogovora z vodstvom omenjenega podjetja, bodo le-ti sprožili nadaljnje aktivnosti. Vodstvu sta bili dobro predstavljeni zahtevi sindikata in zaposlenih na kolektivnih pogodbah, in sicer sta naslednji:

- kolektivna pogodba, ki naj vsebuje jasna pravila in predpise o plačah in delovnih pogojih;
- pravično plačilo za nadurno delo.

Smurfit-Kappa je vodilni svetovni koncern v industriji papirne in kartonske embalaže, ki se ponaša s kar 400 tovarnami v več kot 31 državah po svetu. Samo v Nemčiji ima 46 tovarniških obratov, kjer je zaposlenih približno 5.500 delavcev.

Konfederacija sindikatov Slovenije PERGAM je nemškemu sindikatu Ver.di poslala solidarnostno pismo, ki ga objavljamo v izvirniku.

PERGAM
KONFEDERACIJA SINDIKATOV
S L O V E N I J E

Ljubljana, 25 September 2008

A Letter of Solidarity with the Union in Smurfit-Kappa Heppenheim

Dear Colleagues,

On behalf of the ***Confederation of Trade Unions of Slovenia PERGAM*** and all its 87,000 members from Slovenia, we would like to express our full solidarity and support to Ver.di in its struggle to reach an agreement with management of Smurfit-Kappa Heppenheim.

We strongly believe that it is essential for workers to:

- reach a collective agreement with clear rules and regulations on wages and working conditions; and
- propose a fair compensation for overtime.

KSS PERGAM stands in solidarity with you and the workers of Smurfit-Kappa Heppenheim in these difficult times, and support Ver.di's future actions if it is not possible to reach an agreement with management.

UNITY * SOLIDARITY * POWER !

With solidarity,

Nina Mezan
International Cooperation Adviser
KSS PERGAM
SLOVENIA

KSS PERGAM; Trg OF 14; 1000 Ljubljana; Slovenia
Tel.: +386 1 2302 246; Fax.: +386 1 2302 247; E-mail: pergam@siol.net; Web: www.sindikat-pergam.si

II. Evropski dan solidarnosti za delavce HP in EDS:

13. novembra 2008, ki je bil zaznamovan kot Evropski dan solidarnostne akcije, so evropski sindikati v borbi proti prisilnemu odpuščanju in kršenju pravic delavcev v podjetjih Hewlett-Packard in Electronic Data Systems jasno predstavili svoje zahteve v primeru združevanja omenjenih družb.

Predstavniki sindikata in Evropskega sveta delavcev podjetij HP in EDS so že večkrat jasno povedali, da ne bodo sprejeli združitve omenjenih podjetij, ki se združujeta predvsem z namenom racionalizacije. Predstavniki delavcev so se že sestali z novim vodstvom, da bi jim pojasnilo, kako in kje naj bi zraslo novo združeno podjetje ter kako naj bi to vplivalo na zaposlene. Sindikat in Evropski svet delavcev sta zavrnila program odpuščanja 9.330 delavcev. Takšen načrt namreč presega celo najbolj črn scenarij, ki so ga mnogi pričakovali.

Da bi preprečili uresničitev takšnih načrtov vodstva družb, so se evropski sindikati odločili, da mobilizirajo vse delavce Hewlett-Packard in Electronic Data Systems na evropskih solidarnostnih demonstracijah 13. novembra 2008.

Na ta dan so člani EMF in UNI-Europe po vsej Evropi izvedli lokalne in nacionalne sindikalne aktivnosti v znak protesta proti omenjenim načrtom množičnega prisilnega odpuščanja in zmanjševanja pravic delavcev. Sindikati so zahtevali drugačne rešitve, ki bi zaščitile delovna mesta ter zagotovile trajnostni razvoj njihovih podjetij.

Na ta dan skupne solidarnosti so sindikati od vodstva zahtevali:

- da zagotovijo vse informacije in ustrezne dogovore z organi predstavnikov delavcev, tako na evropski, kot tudi na državni ravni;
- da priznavajo pravice delavcev do kolektivnega pogajanja in da se izpogajajo o socialnih načrtih;
- da ustavijo vsakršno prisilno odpuščanje delavcev;
- da zagotovijo podrobnejši načrt prerazporejanja ter ponovnega usposabljanja in izpopolnjevanja tistih, ki jim grozi izguba zaposlitve, in se tako pripravijo na pričakovano pomanjkanje ustreznega znanja kadrov;
- da ustvarijo pogoje za ustanovitev novega Evropskega sveta delavcev, ki naj bo grajen na najboljših temeljih in praksah obstoječih evropskih svetov delavcev.

Nedopustno je, da bo največji proizvajalec osebnih računalnikov na svetu, ameriška družba Hewlett-Packard, kupil podjetje Electronic Data Systems, s čimer si želi še bolj konkurirati na tržišču na področju računalniških storitev, in sicer za ceno odpuščanja več kot 9.300 delavcev. Zato je podporo delavcem izrazila tudi Konfederacija PERGAM v svojem solidarnostnem pismu, ki ga je naslovila na evropske predstavnike delavcev v kovinski industriji EMF in predstavnike evropske sindikalne organizacije UNI-Europa.

III. Podpora sindikalnim aktivistom v IBM v Turčiji:

Trije kolegi, sindikalni aktivisti, ki se borijo in zavzemajo za pravice delavcev v Turčiji, so bili nepošteno odpuščeni s strani vodstva podjetja IBM v Turčiji. Žalostno je, da podjetje takšnega slovesa, kot je računalniška družba IBM, ne spoštuje pravic sindikatov ter da je namesto tega raje nepošteno odpustilo glavne voditelje tega sindikata.

Pravica do neoviranega zastopanja delavcev je temeljna pravica sindikata, ki jo zagotavljajo Konvencije Mednarodne organizacije dela (MOD), in zaradi katere noben sindikalni predstavnik nikdar ne bi smel biti kaznovan. Ukrep, ki ga je sprejelo podjetje IBM, krši Konvencijo MOD o predstavnikih delavcev in ga je zato treba nemudoma razveljaviti.

V podjetju IBM – Turčija je več kot 80 % zaposlenih včlanjenih v sindikat in je zato tudi uradno priznan in reprezentativen. Management podjetja IBM je v svojih usmeritvah glede svobode združevanja opredelil, da »…bo spoštoval zakonske pravice svojih zaposlenih, da se včlanijo ali se vzdržijo članstva v organizacijah delavcev, vključno v sindikatih. IBM bo spoštoval pravice zaposlenih, da se sindikalno organizirajo, ter da o tem seznanijo vodstvo podjetja na vseh ravneh…«.

Tako kot druge sindikalne centrale iz različnih držav EU, je tudi KSS PERGAM managementu podjetja poslala pismo, v katerem obsoja dejanje IBM in zahteva takojšnjo vrnitev na delovno mesto vseh treh sindikalnih aktivistov, ki so bili novembra odpuščeni brez pravega razloga.

Žal se tudi pri nas vse večkrat srečujemo s podobnimi primeri, ko delodajalec ne spoštuje pravic sindikata in delavcem celo grozi z odpovedjo pogodbe o zaposlitvi, če bi se ti sindikalno organizirali.

PERGAM
KONFEDERACIJA SINDIKATOV
SLOVENIJE

NEENAKOST MED SPOLOMA NA DELOVNEM MESTU

Kljub temu, da v zadnjih letih vse več žensk postaja del evropske delovne sile, se delovni pogoji žensk in moških še vedno bistveno razlikujejo. Zadnje poročilo EUROFOUNDA, *Evropske fundacije za izboljšanje življenjskih in delovnih pogojev,* z naslovom **»Delovne razmere v Evropski uniji: Vidik spolov«** predstavlja rezultate raziskave o razlikah med delom moških in žensk v ključnih vidikih kakovosti delovnih mest. Poročilo ugotavlja, da imajo ženske manj avtonomnosti pri delu, bolj verjetno delajo v izmenah ter so za enako delo plačane manj v primerjavi z moškimi. V nasprotnem primeru pa moški delajo dlje časa, so bolj izpostavljeni fizičnim tveganjem ter so bolj verjetno primorani delati izven delovnega časa.

K neenakem položaju žensk na delovnem mestu prispevajo trije ključni dejavniki, in sicer: slaba kakovost dela s krajšim delovnim časom; nižje plačilo za delo in nižji status dela, ki ga pretežno opravljajo ženske; ter nizka zastopanost žensk na vodilnih položajih. Za doseganje večje enakosti med spoloma na delovnem mestu in boljšega ravnovesja med poklicnim in zasebnim življenjem, poročilo priporoča oblikovanje takšnih nacionalnih strategij, ki bi spodbujale moške k večjemu koriščenju pravice do starševskega dopusta, ki bi obvladovale daljše delovnike s polnim delovnim časom in ki bi našle rešitve za pomoč tistim delavcem, ki imajo odgovornost do otroškega varstva in varstva starejših.

V demokratični Sloveniji velja enako plačilo za ženske in moške za enako delo, vendar v mnogih drugih evropskih državah žal temu ni tako. Kakor za večino držav po Evropi pa tudi za Slovenijo še vedno velja dejstvo, da je zastopanost žensk na vodilnih in vodstvenih položajih bistveno manjša v primerjavi z moškimi.

* * *

VI SPRAŠUJETE,

MI ODGOVARJAMO

Odgovarja pravna služba
KSS PERGAM

Vprašanje :

Zaposleni v gospodarski družbi grafične dejavnosti sprašujejo, kakšen je postopek odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnih razlogov večjemu številu delavcev.

Odgovor:

Delodajalec, ki ugotovi, da bo zaradi poslovnih razlogov postalo nepotrebno delo v obdobju 30 dni:

- najmanj 10 delavcev pri delodajalcu, ki zaposluje več kot 20 in manj kot 100 delavcev,
- najmanj 10% delavcev pri delodajalcu, ki zaposluje najmanj 100, vendar manj kot 300 delavcev,
- najmanj 30 delavcev pri delodajalcu, ki zaposluje 300 ali več delavcev,

je dolžan izdelati program razreševanja presežnih delavcev.

Program je dolžan pripraviti tudi delodajalec, ki ugotovi, da bo zaradi poslovnih razlogov v obdobju treh mesecev postalo nepotrebno delo 20 ali več delavcev.

Delodajalec mora o razlogih za prenehanje potreb po delu delavcev, številu in kategorijah vseh zaposlenih delavcev, o predvidenih kategorijah presežnih delavcev, o predvidenem roku, v katerem bo prenehala potreba po delu delavcev ter o predlaganih kriterijih za določitev presežnih delavcev pisno čim prej obvestiti sindikate pri delodajalcu. Kopijo pisnega obvestila mora delodajalec poslati zavodu za zaposlovanje.

Delodajalec se predhodno, z namenom, da doseže sporazum, posvetuje s sindikati o predlaganih kriterijih za določitev presežnih delavcev, pri pripravi programa razreševanja presežnih delavcev pa o možnih načinih za preprečitev in omejitev števila odpovedi ter o možnih ukrepih za preprečitev in omilitev škodljivih posledic.

Program razreševanja presežnih delavcev mora vsebovati:

- razloge za prenehanje potreb po delu delavcev;
- ukrepe za preprečitev ali kar največjo omejitev prenehanja delovnega razmerja delavcev, pri čemer mora delodajalec preveriti možnosti nadaljevanja zaposlitve pod spremenjenimi pogoji;
- seznam presežnih delavcev;
- ukrepe in kriterije za izbiro ukrepov za omilitev škodljivih posledic prenehanja delovnega razmerja, kot so: ponudba zaposlitve pri drugem delodajalcu, zagotovitev denarne pomoči, zagotovitev pomoči za začetek samostojne dejavnosti, dokup zavarovalne dobe.

Program razreševanja presežnih delavcev mora biti finančno ovrednoten.

Pri določanju kriterijev za določitev presežnih delavcev se upoštevajo zlasti naslednji kriteriji:

- strokovna izobrazba delavca oziroma usposobljenost za delo in potrebna dodatna znanja in zmožnosti,
- delovne izkušnje,
- delovna uspešnost,
- delovna doba,
- zdravstveno stanje,
- socialno stanje delavca in
- da gre za starša treh ali več mladoletnih otrok ali za edinega hranitelja družine z mladoletnimi otroki.

Pri določitvi delavcev, katerih delo postane nepotrebno, imajo ob enakih kriterijih prednost pri ohranitvi zaposlitve tisti delavci s slabšim socialnim položajem.
Začasna odsotnost delavca z dela zaradi bolezni ali poškodbe, nege družinskega člana ali težje prizadetega invalida, starševskega dopusta ter nosečnost, ne sme biti kriterij za določanje presežnih delavcev.

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 izpolnjuje pogoje za opravljanje dela.

PERGAM
KONFEDERACIJA SINDIKATOV SLOVENIJE

PERGAM
KONFEDERACIJA SINDIKATOV
S L O V E N I J E

Trg Osvobodilne fronte 14
1000 Ljubljana
Tel.: (01) 2302 246
(01) 2310 476
(01) 4318 125
ZSJS (01) 4316 227
Faks: (01) 2302 247
E-pošta: pergam@siol.net
http://www.sindikat-pergam.si