

# delavec

*v obrti in podjetništvu*



## *Projekt DialogeS za krepitev socialnega dialoga* *(stran 6 in 10)*



## *S projektom PRO ZA STO za boljšo urejenost* *trga dela in učinkovitejšo promocijo zdravja* *(stran 8 in 12)*



# S FESTIVALA ZA TRETJE ŽIVLJENJSKO OBDOBJE



Letošnji tradicionalni 31. Žužkovi dnevi so minili v znamenju dobrega sodelovanja med Združenjem delodajalcev obrti in podjetnikov Slovenije (ZDOPS) in Obrtno-podjetniško

zbornico Slovenije (OZS) ter Sindikatom obrti in podjetništva Slovenije (SOPS). Odnosi med delodajalskimi organizacijami ter sindikatom obrti in podjetništva so sicer tradicionalno dobri, saj denimo Kolektivna pogodba za obrt in podjetništvo velja neprekinjeno že 43 let, vendarle pa so se pred leti nekoliko skrhalo. Krize razmere pa so očitno prispevale k temu, da so socialni partnerji na področju obrti in podjetništva znova stopili skupaj in se skupaj lotili reševanja perečih problemov. Trenutno izvajajo socialni partnerji na področju obrti in podjetništva skupaj več projektov, ki so sofinancirani iz bruseljske blagajne. Gre za projekte DialogueS, ProZdrav in PRO ZA STO. Dva od teh sta bila v središču pozornosti tudi na Žužkovih dnevih. Poleg tega pa se ZDOPS in SOPS že nekaj mesecev intenzivno pogajata za novo kolektivno pogodbo za obrt in podjetništvo. Očitno se socialni partnerji v tej panogi, kjer so že zaradi narave dela v malih obratovnicah delodajalci in delavci med seboj zelo povezani, zavedajo, da se lahko iz krize rešijo samo s skupnimi močmi. Kakorkoli že, rezultati sodelovanja med ZDOPS in OZS na eni strani in SOPS na drugi strani, so ta čas več kot obetavni. Če se ne bo zgodilo kaj zares nepričakanega, bosta ZDOPS in SOPS še v tem mesecu podpisala novo Kolektivno pogodbo za obrt in podjetništvo, saj so nekajmesečna intenzivna pogajanja o njej praktično že končana. Sedaj morajo tekst nove kolektivne pogodbe potrditi samo še organi obeh podpisnikov.

Vendar pa odnosi med delodajalskimi organizacijami in sindikati v večini panog niso tako idilični. Nekatere delodajalske organizacije so celo enostransko odpovedale svoje panožne kolektivne pogodbe. Med drugimi sta odpovedani tudi kolektivni pogodbi za gradbeništvo in celo za kemijsko industrijo, ki sodi med najbolj dobičkonosne panoge v našem gospodarstvu. Po neuradnih informacijah o odpovedi panožnih kolektivnih pogodb razmišljajo tu-

## »Trojka« čaka pred vrati

# ČASA NI VEČ VELIKO

di v nekaterih drugih delodajalskih organizacijah, saj naj bi si nekateri v delodajalskih vrstah prizadevali za znižanje plač in drugih pravic delavcev.

Nasploh se je jesenska gospodarska in politična sezona pri nas začela z napovedovanjem vseh mogočih varčevalnih ukrepov, restrikcij, zmanjševanja stroškov dela in novih dajatev. V poletnih mesecih se v Sloveniji namreč ni zgodilo nič takega, kar bi odločilno spodbudilo gospodarsko rast. Zaradi tega številni menedžerji in politiki, ki bi morali poskrbeti za gospodarsko rast, še vedno ne vidijo nobene druge rešitve, kot zniževanje stroškov in pretirano varčevanje. Ob tem pa se ne vprašajo, kako bodo delavci in njihove družine živele, kako bodo zaposleni motivirani za čim bolj prizadevno in inventivno delo in kako bo znižanje plač vplivalo na večjo potrošnjo in domače povpraševanje, brez česar tudi gospodarske rasti ni mogoče pričakovati.

Razumljivo je, da so se na pritiske za zmanjševanje plač in drugih delavskih pravic takoj odzvali sindikati. Vse sindikalne centrale v Sloveniji z ZSSS na čelu so predlagale novo pogodbo med delom in kapitalom za izhod iz krize. Po presoji sindikatov je Slovenija v zadnjem desetletju izgubila kompas in skrajni čas je, da se jo umesti na pot trajnostnega razvoja. S tem ciljem so sindikati predlagali celo vrsto ukrepov: od uvedbe davčnih blagajn, povečanja davčnega nadzora, aktivnosti za zmanjšanje davčnega dolga in uvedbe skupnih javnih naročil za ves sektor države, do sprejema davka na finančne transakcije, povišanje stopnje davka na dohodek pravnih oseb na 20 odstotkov, zmanjšanja števila občin in oblikovanje pokrajn ter olajšanja črpanja sredstev iz Evropskih strukturnih skladov.

Poleg tega so sindikati predlagali odpravo administrativnih ovir, pripravo velikih državnih projektov za vlaganja, oblikovanje in sprejem nacionalnega energetskega programa, energetske obnovo javnih in zasebnih nepremič-

nin, energetske prestrukturiranja gospodarstva, vzpostavitev gozdno – lesne verige in ustanovitve centrov za predelavo lesa, zagotovitev ustreznih pogojev za gradnjo neprofitnih najem-

nih stanovanj, revitalizacijo opuščanih območij z njihovo oddajo po simbolni ceni, racionalizacijo postopkov pridobivanja soglasij ter gradbenih in drugih dovoljenj s spremembo področne zakonodaje, povečanje notranje potrošnje s povečanjem kupne moči prebivalcev Slovenije, uveljavljanje slovenskih blagovnih znamk, povečanje učinkovitosti ekonomske diplomacije ter pripravo nabora sektorjev, ki jih je potrebno prestrukturirati. Več ukrepov so sindikati predlagali tudi za sanacijo bank in za boljše upravljanje družb v državni lasti.

Ker s strani politikov in delodajalcev na sindikalne predloge ni bilo pravih odzivov, so sindikati začeli med zaposlenimi s kampanjo za sprejem nove pogodbe med delom in kapitalom ter za pripravo velikih delavskih demonstracij v Ljubljani. Povedano po domače – sindikati so se začeli pripravljati na to, da bi se lahko učinkovito postavili po robu vsem poskusom zmanjševanja minimalne plače in zniževanju standarda najslabše plačanih delavcev.

Sredi oktobra je vendarle prišlo do dialoga med predsednico vlade Alenko Bratušek in ministrico za delo, družino in socialne zadeve Anjo Kopač Mrak ter najvidnejšimi sindikalnimi voditelji. Predsednica vlade je sindikatom zagotovila, da vlada ne bo zmanjšala minimalne plače, zato do najhujšega konflikta med socialnimi partnerji verjetno ne bo prišlo. O tem, kako iz krize in kako zagotoviti gospodarsko rast pa pravega socialnega dialoga še vedno ni. Zato še ni videti prave poti iz krize, saj lahko do ponovne gospodarske rasti pride samo, če bodo stopili skupaj vsi socialni partnerji ter s skupnimi močmi potegnili gospodarski voz v isti smeri. Časa za to pa ni več veliko, saj zloglasna »trojka« že čaka pred vrati, ali jo bomo poklicali na pomoč. Če ne bo gospodarske rasti, se Slovenija namreč brez tuje finančne pomoči in vsega, kar sodi zraven, ne bo mogla izogniti finančnemu kolapsu.

Tomaz Kšela

**delavec**  
v obrti in podjetništvu

Št. 10, oktober 2013

Glasilo za delavce v obrti in podjetništvu zagotavljajo SOPS in skladi za izobraževanje delavcev pri s.p.

Ureja uredniški odbor: Gregor Cerar, Bojan Hribar, Tomaž Kšela, Martin Muršič, Jasna Rode Nikolčič in Boris Rugelj.  
Glavni in odgovorni urednik: Bojan Hribar.  
Glasilo izdaja SOPS.

Naslov uredništva:  
Dalmatinova 4, p.p. 97, 1001 Ljubljana,  
telefon: 01/434 12 69 in 434 12 71,  
telefaks: 01/434 13 11,  
E-mail: delavecvobrti@siol.net

Kontaktne ure uredništva:  
vsak delovnik, od 9. do 11. ure.  
Rokopisov in nenaročenih fotografij ne vračamo.

## Iz vsebine:

Prilagodna številka izide 15. novembra 2013

Krepitev socialne razsežnosti ekonomske in monetarne unije	4
Prvi dan 31. strokovnega posveta obrtnih delavcev Slovenije v znamenju projekta DialogueS	6
Usklajen predlog nove Kolektivne pogodbe za obrt in podjetništvo	7
Projekt PRO ZA STO na Žužkovih dnevih	8
Delavnica o novostih Zakona o delovnih razmerjih	10
Tudi za delo in življenje na stara leta se je treba usposobiti	11
Projekt »PROMocija Zdravja in čezmejno opravljanje STOritev«	12
Matejka Javornik ohranja in širi našo kulturno dediščino	13
Zdravnica svetuje	14
Sindikalna lista	16

## Krepitev socialne razsežnosti ekonomske in monetarne unije

# ZA OŽIVITEV GOSPODARSTVA

Evropski ekonomsko-socialni odbor (EESO) je letos sredi oktobra sprejel mnenje o Sporočilu Evropske komisije Evropskemu parlamentu in Svetu z naslovom »Krepitev socialne razsežnosti ekonomske in monetarne unije«. V mnenju se je strinjal z ugotovitvami Evropske komisije, da je treba okrepiti socialno razsežnost ekonomske in monetarne unije (EMU), hkrati pa je opozoril na več odprtih vprašanj.

EESO je v mnenju zapisal, da je gospodarska in finančna kriza, ki je imela še posebej težke posledice za države članice evroobmočja, razkrila tudi strukturne pomanjkljivosti v Evropi nasploh. Pokazala je, da obstaja jasna povezava med visokimi stopnjami brezposelnosti, obremenitvijo nacionalnih proračunov, družbenim nazadovanjem in socialnimi nemiri. Čeprav je res, da morajo biti nacionalni proračuni uravnoteženi, je krčenje negativno vplivalo na izobraževanje, aktivne politike trga dela in socialno blaginjo. Vedno večja brezposelnost in revščina imata negativne posledice za znanje in spretnosti ter zaposljivost



**EESO podpira ukrepe za večje socialne naložbe, boljše usmerjena evropska sredstva v zanesljivo zaposlovanje in socialne politike, namensko pobudo za zaposlovanje mladih in program jamstva za mlade ter večjo čezmejno mobilnost.**

delovne sile. Vplivata pa tudi na zmogljivosti podjetij za rast in ustvarjanje delovnih

mest, kar ovira oživitev gospodarstva.

EESO opozarja, da je gospodarska in socialna kriza v nekaterih najbolj prizadetih državah EU postala tudi politična kriza, saj se povečuje število ekstremističnih in nedemokratskih političnih gibanj. Ta trend je treba s konkretnim ukrepanjem na evropski, nacionalni in lokalni ravni nemudoma preusmeriti.

EESO poudarja, da bi moral biti notranji trg tako gospodarski kot tudi socialni projekt. Za hitrejši izhod Evrope iz krize sta odločilnega pomena dokončno oblikovanje notranjega trga ter povečanje učinkovitosti in socialne kohezije na podlagi strategije Evropa 2020.

EESO podpira ukrepe za večje socialne naložbe, boljše usmerjena evropska sredstva v zanesljivo zaposlovanje in socialne politike, namensko pobudo za zaposlovanje mladih in program jamstva za mlade ter večjo čezmejno mobilnost. Zato pozitivno ocenjuje večjo ozaveščenost o teh področjih politike. Prav tako pozdravlja tudi predvideno okrepitev socialnega dialoga v okviru procesa evropskega semestra.

EESO se strinja s Komisijo, da bi okrepitev socialne razsežnosti pomagala državam članicam uresničiti njihov potencial glede rasti zaposlovanja, izboljšanja socialne kohezije ter preprečevanja še večjih neskladij. Se zlasti podpira zamisel o izboljšanju spremljanja na področju zaposlovanja in socialnih neravnovesij znotraj EMU, in sicer s sistematičnim spremljanjem stopnje brezposelnosti, mladih, ki niso zaposleni oziroma vključeni v izobraževanje ali usposabljanje, dohodka gospodinjske, revščine in neenakosti.

Evropska komisija je v svojem sporočilu predlagala več pobud za okrepitev socialne razsežnosti EMU, pri čemer je dala poseben poudarek: izboljšanju spremljanja na področju zaposlovanja in socialnih

### Septembra 0,3-odstotna inflacija

## 1,4-ODSTOTNA LETNA RAST CEN

Po podatkih Statističnega urada Republike Slovenije so se cene življenjskih potrebščin septembra v primerjavi s preteklim mesecem v povprečju zvišale za 0,3 %. Rast cen na letni ravni je bila septembra 1,4-odstotna (avgusta 2,2-odstotna), v enakem obdobju lani pa 3,3-odstotna. Povprečna 12-mesečna rast je bila 2,1-odstotna (v enakem obdobju lani 2,6-odstotna).

Na septembrsko inflacijo je najbolj vplivalo gibanje cen v skupinah obleka in obutev ter rekreacija in kultura. Cene v skupini obleka in obutev so se s prihodom nove, jesensko-zimske kolekcije pričakovano zvišale (za 13,8 %), in to je k mesečni inflaciji prineslo 0,9 odstotne točke. Dodatne 0,1 odstotne točke so inflacijo zvišale še druge septembrske podrazitve. Na drugi strani, pa so se ob zaključku glavne turistične sezone pocenile počitnice v paketu (za 14,8 %); to je mesečno inflacijo znižalo za 0,6 odstotne točke; dodatno znižanje, za 0,1 odstotne točke, so prispevale še nižje cene sadja (za 3,4 %).

Pri podrazitvah v septembru izstopajo tudi višje cene cestnega potniškega prevoza (za 5,9 %), osebnih predmetov (za 5,4 %), cvetja in izdelkov za vrtnarstvo (za 2,5 %) ter tekstila za gospodinjstvo (za 2,0 %), pri pocenitvah pa cenejši letalski prevozi (za 4,9 %), izobraževalni tečajji (za 3,9 %) in trda goriva (za 2,0 %).

Letna rast cen je bila najvišja v naslednjih skupinah: alkoholne pijače in tobak (za 7,1 %), hrana in brezalkoholne pijače (za 3,5 %), stanovanje (za 2,1 %), gostinske in nastanitvene storitve (za 2,0 %), obleka in obutev (za 1,7 %) ter komunikacije (za 1,1 %). V povprečju nižje kot pred enim letom pa so bile cene v skupinah stanovanjska oprema (za 1,5 %), izobraževanje (za 0,5 %) in prevoz (za 0,4 %).

K skupni letni rasti cen so največ (0,6 odstotne točke) prispevale višje cene hrane in brezalkoholnih pijač; med temi so izstopale višje cene zelenjave in sadja (za 11,2 oz. 9,5 %) ter mesa (za 4,2 %). Dražje alkoholne pijače in tobak so k inflaciji prispevale 0,4 odstotne točke; tobačni izdelki so se v enem letu podražili za 9,8 %, pri alkoholnih pijačah pa izstopa podražitev vin (za 7,5 %). Dodatne 0,3 odstotne točke so k skupni inflaciji prispevale podrazitve v skupini stanovanje. Na gibanje cen v tej skupini so vplivale predvsem podrazitve elektrike (za 12,7 %) ter komunalnih in drugih storitev (za 6,8 %). Na drugi strani pa sta se pocenila plin (za 16,2 %) in daljinska energija (za 6,4 %). K letni inflaciji so po 0,1 odstotne točke prispevale še višje cene obleke in obutev ter gostinskih in nastanitvenih storitev.

Na letni ravni so se opazno podražili še letalski potniški prevozi (za 13,1 %), druge storitve v prevozu (za 11,6 %), oprema za šport (8,4 %), finančne storitve (za 6,5 %), razne tiskovine in pisalne potrebščine (za 6,4 %) ter nakit in ure (za 6,2 %).

V enem letu so se storitve podražile za 2,1 %, blago za 1,1 %.

B. H.

izzivov ter usklajevanja politik; večji solidarnosti in ukrepanju v zvezi z zaposlovanjem in mobilnostjo delavcev; okrepljene mu socialnemu dialogu.

### Izboljšanje spremljanja razmer na področju zaposlovanja ter socialnih izzi- vov in usklajevanja politik

Po mnenju EESO fiskalna konsolidacija in ekonomsko upravljanje v EU ne bosta vzdržna brez ustrezne socialne konsolidacije in socialnega upravljanja. Sedanji razpon med socialnimi razlikami v Evropi ovira oživitve gospodarstva, rast in kohezijo. EESO je mnenja, da je treba v proces evropskega semestra vključiti merila uspešnosti na področju zaposlovanja in socialnega vključevanja v enakem okviru za nadzor, kot je okvir, ki ureja usklajevanje ekonomskih politik in strukturne reforme. Merljivi cilji zaposlovanja in socialni cilji morajo biti v skladu s cilji glede dolga in primanjkljaja, s podobnimi mehanizmi prilagajanja in solidarnosti, ki bodo omogočili odpravo socialnih neravnovesij in spodbudili socialne naložbe.

EESO ugotavlja, da za ožitev gospodarstva in socialne naložbe v EU in državah članicah niso dovolj zgolj formalne strukture upravljanja in regulativni mehanizmi. Zato morajo pri tem sodelovati in svojo vlogo izpolniti tudi organizirana civilna društva in vsak evropski državljan.

Vendar pa Odbor opozarja tudi, da je treba za trajnostne socialne izboljšave strukturne probleme v državah članicah obravnavati pri njihovem izvoru. Evropo bodo iz krize rešili predvsem konkuren-

nost na svetovnih trgih, gospodarska rast in močna socialna razsežnost. Pred kratkim predlagane kazalnike socialne politike je treba uporabiti za okrepitev kratkoročnih in srednjeročnih reform.

### Večja solidarnost in ukrepanje v zvezi z zaposlovanjem in mobilnostjo delavcev

Komisija v svojem sporočilu ugotavlja, da je čezmejna mobilnost pomemben dejavnik ohranjanja zaposlovanja in konkurenčnosti ter ustvarjanja novih delovnih mest, ki nadomestijo tista, ki so bila ukinjena zaradi prestrukturiranja gospodarstva.

Da bi še bolj zmanjšali obstoječe ovire za mobilnost delavcev, bi bilo treba sprejeti dodatne ukrepe, namenjene temu, da se za mobilne delavce zagotovijo razumljive informacije o delovni in socialni zakonodaji v jezikih zadevnih držav. Poleg tega bi bilo treba za delavce uveljaviti posebno pravico do svetovanja. Ustrezne svetovalne strukture bi morale tesno sodelovati s socialnimi partnerji in mrežo EURES ter zagotavljati, da so mobilni delavci že v državah izvora seznanjeni s socialnimi in pravnimi razmerami v ciljnih državah.

Odbor poudarja, da so socialne naložbe ljudem v pomoč. Izboljšujejo njihove sposobnosti in kvalifikacije ter spodbujajo njihovo udeležbo v družbi in na trgu dela. To vodi k večji blaginji, spodbuja gospodarstvo in pomaga EU, da bo iz krize izšla močnejša, bolj povezana in konkurenčna. Ciljno usmerjene socialne naložbe ne pripomorejo le k socialnemu napredku ter k

večji konkurenčnosti. Zlasti v času velike brezposelnosti, kot je še ni bilo, in vse večje revščine so naložbe v socialno državo odločilnega pomena tudi za krepitev socialne kohezije, socialno vključevanje ter ukrepanje proti socialni izključenosti in revščini. Takšne naložbe morajo biti učinkovite.

EESO poudarja, da so za socialno razsežnost EMU potrebni jasni instrumenti, kazalniki ter kvalitativni in kvantitativni cilji, ki bi bili enako učinkoviti kot ekonomske in finančne obveznosti EMU. Če ne bo zadostnega soglasja ali politične volje za ponovno ožitev socialne razsežnosti EU, bi EESO Evropskemu svetu predlagal možnost okrepljenega sodelovanja znotraj EMU z lastnimi finančnimi sredstvi, dodatnim socialnim skladom, paktom za socialni napredek in socialnimi standardi, cilji, in stabilizacijskimi mehanizmi, ki bi bili usklajeni s fiskalnimi, proračunskimi in monetarnimi stabilizacijskimi mehanizmi.

### Okrepljen socialni dialog

EESO pozitivno ocenjuje predloge Komisije o večjem vključevanju socialnih partnerjev v usklajevanje ekonomskih politik in politik zaposlovanja na evropski ravni. Socialni dialog ima pomembno vlogo na vseh ravneh. Prispeva k rešitvam, ki odražajo stališča tako delodajalcev kot delavcev, hkrati pa pripomore k razumevanju in vzpostavljanju zaupanja, kar je odločilnega pomena za reformo evropskih trgov dela in okrepitev socialne strukture.

Priredil B. H.

## Pravnik odgovarja



Piše: **Matija Drmota**,  
univ. dipl. prav.

### Odškodnina za neizkoriščen letni dopust

Precejšnjemu številu delavcev zaradi vse večjih delovnih obveznosti ne uspe izrabiti celotnega letnega dopusta v posameznem letu, bodisi zato, ker jim delodajalec tega ne odobri, bodisi iz kakšnega drugega razloga. Zato se še posebno ob prenehanju delovnega razmerja postavljajo vprašanja o odškodnini za neizkoriščen letni dopust.

V skladu z novim Zakonom o delovnih razmerjih, ki je na tem področju prinesel nekaj sprememb, je delodajalec dolžan delavcu zagotoviti izrabo letnega dopusta v tekočem koledarskem letu, delavec pa je dolžan do konca tekočega koledarskega leta izrabiti najmanj dva tedna, preostanek letnega dopusta pa v dogovoru z delodajalcem do 30. junija naslednjega leta. Delavec pa ima pravico izrabiti ves letni dopust, ki ni bil izrabljen v tekočem koledarskem letu oziroma do 30. junija naslednjega leta, zaradi odsotnosti zaradi bolezni ali poškodbe, porodniškega dopusta ali dopusta za nego in varstvo otroka, do 31. decembra naslednjega leta.

Pravico do letnega dopusta med drugim ureja tudi Direktiva 2003/88/ES, ki v 7. členu določa, da države članice EU sprejmejo ukrepe, s katerimi vsakemu delavcu zagotovijo pravico do plačanega letnega dopusta najmanj štirih tednov, v skladu s pogo-

ji za upravičenost in dodelitev letnega dopusta, ki jih določa nacionalna zakonodaja in/ali praksa. Minimalnega letnega dopusta ni mogoče nadomestiti z denarnim nadomestilom, razen v primeru prenehanja delovnega razmerja.

Določbo Direktive je podrobneje opredelilo Sodišče evropskih skupnosti (SES) v sodbi C-350/06 in C-520/06, kjer je odločilo, da pravica do plačanega dopusta ne ugasne s potekom določenega obdobja, če je delavec v letu, v katerem jo je pridobil, iz objektivnih razlogov ni mogel izkoristiti. SES je tudi odločilo, da Direktiva prevlada nad nacionalno zakonodajo in/ali prakso, po kateri delavec, ki objektivno ni mogel izkoristiti dopusta, na koncu leta ali prehodnega obdobja pravico do plačanega dopusta izgubi, iz česar izhaja, da v takem primeru delavec ohrani pravico do plačanega letnega dopusta, ne glede na določbe ZDR-1, ki postavlja skrajno mejo z datumom 31. decembra naslednjega leta.

Tudi Višje delovno in socialno sodišče je v sodbi Pdp 409/2010 odločilo, da je delodajalec ne glede na svojo krivdo dolžan delavcu, ki možnosti izkoristiti letni dopust objektivno nima, ali je ni imel, plačati nadomestilo za neizkoriščen letni dopust. Ker se po Direktivi letnega dopusta v času trajanja delovnega razmerja ne sme nadomestiti z odškodnino iz tega izhaja, da je v tem primeru delodajalec dolžan delavcu omogočiti njegovo koriščenje.

V vsakem primeru je za zagotovitev koriščenja neizkoriščenega dopusta ali pa za učinkovito izterjavo odškodnine potrebno dokazati, da je delavec želel letni dopust izrabiti, tega pa ni mogel storiti zaradi objektivnih razlogov, zato predlagamo, da naj delavci predloge za koriščenje letnega dopusta delodajalcu vročajo pisno in da po možnosti pridobijo potrdilo o prejemu takega dopisa, saj bodo le tako lahko dokazali, da so dopust želeli izkoristiti, ni jim pa bil odobren.



REPUBLIKA SLOVENIJA  
MINISTRSTVO ZA DELO, DRUŽINO,  
SOCIALNE ZADEVE IN ENAKE MOŽNOSTI



Zdrúženje delodajalcev obrti  
in podjetnikov Slovenije GIZ



SOPS  
Slovensko združenje  
in podjetnikov Slovenije  
Association of Employers  
and Entrepreneurs



Naložba v vašo prihodnost  
OPERACIJO DELNO FINANCIRA EVROPSKA UNIJA  
Evropski socialni sklad

## Prvi dan 31. strokovnega posveta obrnih delavcev Slovenije v znamenju projekta DialogueS

# KREPITEV SOCIALNEGA DIALOGA

Letošnji Žužkovi dnevi (11. in 12. oktobra, v Izoli), na katerih se je zbralo okoli 60 delavcev in delodajalcev v obrti in podjetništvu iz vse Slovenije, so minili v znamenju dobrega sodelovanja med Sindikatom obrti in podjetništva Slovenije (SOPS) ter Zdrúženjem delodajalcev obrti in podjetnikov Slovenije (ZDOPS) in Obrtno-podjetniške zbornice Slovenije, ki skupaj izvajajo tudi več evropskih projektov – med njimi tudi projekta DialogueS in PRO ZA STO. Ravno ta dva projekta sta bila letos v ospredju na Žužkovih dnevih.

Prvi dan 31. strokovnega posveta obrtnih delavcev Slovenije je bil posvečen skupnem projektu DialogueS, pri katerem SOPS sodeluje z ZDOPS. Udeležence je uvodoma pozdravil predsednik SOPS Peter Jančar. Opozoril je, da Žužkovi dnevi potekajo v času, ko so pogajanja o novi panožni kolektivni pogodbi za obrt in podjetništvo v sklepnih fazi. Zato je vanjo še mogoča vgraditi spoznanja s strokovnega posveta.

Udeležence je pozdravil tudi predsednik ZSSS Dušan Semolič. Pozdravil je takšne oblike sodelovanja med sindikati in delodajalskimi organizacijami, kakšne prihajajo do izraza na Žužkovih dnevih. Prav tako je pozdravil napore socialnih partnerjev na področju obrti in podjetništva, ki so v sklepnih fazi pogajanj za novo kolektivno pogodbo. Ob tem pa je dodal, da v vseh panogah žal niso takšne razmere, saj nekatere delodajalske organizacije tudi enostransko odpovedujejo kolektivne pogodbe. Semolič je dejal tudi, da so se sindikati iz velike družine Svobodnih sindikatov odločno uprli poskusom



**Peter Jančar** Generalni sekretar Zdrúženja delodajalcev obrti in podjetnikov Slovenije (ZDOPS) Igor Antauer pa je v pozdravnem nagovoru dejal, da v javnosti marsikdaj nastaja vtis, da so delodajalci in delavci med seboj sovražniki, kar na področju obrti in podjetništva zagotovo ne drži, saj med seboj korektno sodelujejo. To dokazuje tudi panožna kolektivna pogodba, ki velja neprekinjeno že 42 let.

### DialogueS – za krepitev bilateralnega socialnega dialoga

Prvi dan posveta je potekal v znamenju projekta DialogueS, ki ga je podrobneje predstavil namestnik generalnega sekretarja SOPS Bojan Hribar. Projekt skupaj organizirata Zdrúženje delodajalcev obrti in podjetnikov (ZDOPS) in SOPS, namenjen pa je zlasti okrepitvi bilateralnega socialnega dialoga v obrti in podjetništvu. V okviru projekta, ki ga sofinancirata Evropski socialni sklad in ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti, želijo pripraviti tudi predlog rešitev za izboljšanje pogojev dela, zaposlovanja in vseživljenjskega učenja v panogi.

### Slovenija – država mikropodjetij

Izvršni sekretar ZSSS Goran Lukič je predstavil razvoj aktivnih politik trga dela s poudarkom na zaposlovanju pri malih delodajalcih. Opozoril je, da sodi pri nas več kot 93 odstotkov vseh podjetij med mikropodjetja, v katerih skupno dela preko 27 odstotkov vseh zaposlenih. Glede na to lahko mirno rečemo, da je Slovenija država mikropodjetij. Mikropodjetja z do deset zaposlenimi so s 27,7 odstotka vseh zaposlenih in z 21,1 odstotka vseh sredstev ustvarile 17,0 odstotkov vseh čistih prihodkov od prodaje. 22.813 mikrodružb ni imelo nobenega zaposlenega. V letu 2012 je bilo 2.388 majhnih družb, ki so imele 15,5 odstotka vseh zaposlenih, dosegle 12,9 odstotka vseh čistih prihodkov od prodaje in imele 11,8 odstotka vseh sredstev. 732 srednjih družb je imelo 16,7 odstotka vseh zaposlenih, doseglo 14,1 odstotka vseh čistih prihodkov od prodaje in imelo 10,4 odstotka vseh sredstev družb. 681 velikih družb je imelo 40,1 odstotka vseh zaposlenih, doseglo 56 odstotkov vseh čistih prihodkov od prodaje in 67,9 odstotka vseh čistih prihodkov od prodaje na tujem trgu ter imelo 56,7 odstotka vseh sredstev družb. Kot je povedal Lukič je bilo lani v sodni register vpisanih 5.433 novih mikrodružb, 15 majhnih, 7 srednjih in 5 velikih družb. Zaradi vsega navedenega je po Lukičevih besedah še toliko bolj pomembno razdelati strategijo razvoja malega gospodarstva. Za primer pozitivne prakse je vzel Finsko, kjer država podpira inovativna mala podjetja. Lukič je podrobneje predstavil tudi storitve zavoda za zaposlovanje za male delodajalce.



**Igor Antauer**



**Goran Lukič**



Udeležence Žužkovih dni je pozdravil tudi predsednik ZSSS Dušan Semolič

### Obilo možnosti za fleksibilne oblike dela

Samostojna svetovalka ZSSS Andreja Toš Zajšek je govorila o fleksibilnih oblikah dela. V javnosti nekateri ustvarjajo vtis, kot

da fleksibilne oblike zaposlovanja pri nas niso mogoče, kar pa ni res, samo poznati jih je treba. Med odplačne oblike dela sodijo pogodba o zaposlitvi za nedoločen čas s polnim ali krajšim delovnim časom, pripravništvo, pogodba o zaposlitvi za določen čas, dopolnilno delo, volontersko pripravništvo, javna dela, samozaposlitev, dopolnilna dejavnost, podjetne in druge pogodbe civilnega prava, pogodbe o avtorskem delu, začasno in občasno delo



dijakov in študentov, malo delo, osebno dopolnilno delo, delo v splošno korist, humanitarno delo in še bi lahko naštevali. Zato so zahteve po večji fleksibilnosti dela velikokrat neutemeljene.

**Andreja Toš Zajšek** Toš Zajškova je posebej spregovorila o pogodbi o zaposlitvi za določen čas, saj zakon sklepanje takšnih pogodb omejuje. Delodajalec lahko po zakonu z delavcem sklene pogodbo za določen čas za delo, ki po svoji naravi traja določen čas; za nadomeščanje začasno odsotnega delavca; za začasno povečan obseg dela; za zaposlitev tujca, ki ima delovno dovoljenje za določen čas; za opravljanje sezonskega dela; za-

radi priprave delavca na delo, usposabljanja ali izpopolnjevanja za delo oziroma izobraževanje; za pripravo oziroma izvedbo dela, ki je projektno organizirano, za delo, ki je potrebno v času uvajanja novih programov, nove tehnologije ter drugih tehničnih in tehnoloških izboljšav delovnega procesa ali zaradi usposabljanja delavcev; za predajo dela. Po novi panožni kolektivni pogodbi za obrt in podjetništvo, če bo seveda sprejeta, bo lahko delodajalec sklenil z delavcem pogodbo o zaposlitvi za določen čas še v teh primerih: v prvih treh letih, ko prvič začne opravljati dejavnost; če gre za izvedbo posla, pridobljenega z javnim natečajem ali naročilom, in sicer za čas izvedbe tega posla in še v nekaterih specifičnih primerih. Delodajalec pa ne sme skleniti ene ali več zaporednih pogodb o zaposlitvi za določen čas za isto delo, katerih neprekinjen čas trajanja bi bil daljši kot dve leti.

### Mirno reševanje sporov je hitrejšo in cenejše

Strokovna sodelavka ZSSS Maja Konjar je na Žužkovih dneh predstavila temo »Hitro in učinkovito reševanje nespornostov in preprečevanje sporov v MSP«. Po njenih besedah je reševanje nespornostov in sporov po mirni poti z mediacijo in arbitražo hitrejšo, cenejšo in bolj učinkovito od sodnih poti. Kolektivna pogodba za obrt in podjetništvo ponuja

možnost reševanja sporov med delavcem in delodajalcem s pogajanjem. Če ta niso uspešna se lahko sprta odločita za rešitev spora po mirni poti z mediacijo, ki se konča z dogovorom brez zmagovalca in poraženca. Mediacija je možna samo, če se zanjo prostovoljno odločita oba udeleženca spora. Tudi poravnata se lahko samo prostovoljno, vendar pa njihov dogovor ne sme biti v nasprotju z zakonskimi določili in moralnimi normami.



**Maja Konjar** Prednost mediacije je v tem, da se sprti stranki sami dogovorita za rešitev, ki zadovoljuje obe strani. Materialne resnice v postopku mediacije ne iščejo. Prednost reševanja sporov z mediacijo je tudi v tem, da so postopki hitri, stroški majhni, da se razmerja med sprotima stranema obravnavajo celostno, da je postopek zaupen in neformalen ter zato tudi bolj fleksibilen.

T. K.

## Usklajen predlog nove Kolektivne pogodbe za obrt in podjetništvo

# USPEŠNA POGAJANJA

Pogajanja med socialnimi partnerji o novi kolektivni pogodbi za obrt in podjetništvo so v teh jesenskih dneh v sklepno fazo. Dejansko sta pogajalski skupini Združenja delodajalcev obrti in podjetnikov (ZDOPS) in Sindikata obrti in podjetništva Slovenije (SOPS) že uskladjali tekst nove kolektivne pogodbe, se-

daj pa ga morajo potrditi še pristojni organi obeh organizacij.

Pogajalski skupini Združenja delodajalcev obrti in podjetnikov Slovenije – Gospodarsko interesno združenje (v njej so Milan Škapin, Janez Šauperl, Marijan Hertiš, Srečko Skubic, Igor Antauer in Tomaž Bernik) in Sindikata

obrti in podjetništva Slovenije (v njej so Peter Jančar, Martin Muršič, Andreja Toš Zajšek, Maja Konjar in Bojan Hribar) sta se prvič sestali že konec junija. Na tem sestanku so člani obeh pogajalskih skupin izmenjali stališča o posameznih poglavjih in vprašanih iz panožne kolektivne pogodbe, ki naj bi jih uredili na novo ali drugače (časovna veljavnost kolektivne pogodbe, vključitev podpisnikov v reševanje sporov na ravni obratovalnic, zneski osnovnih plač in vrednotenje mojstrskih nazivov, izobraževalni in stanovanjski skladi, posebne ugodnosti za člane sindikata in združenja delodajalcev, možnost razširjene veljavnosti kolektivne pogodbe in še nekatera vprašanja).

Čez poletje je strokovna skupina (po dva pogajalca z vsake strani) pripravila strokovne podlage za novo kolektivno pogodbo, konec avgusta pa so se začela interesna pogajanja, ki sta jih pogajalski skupini uspešno končali sredi oktobra. Pogajanja so potekala po načelu, da ostane vse odprto, dokler ni vse dogovorjeno.

Če bo vse po sreči, bodo novo kolektivno pogodbo za obrt in podjetništvo sklenili in podpisali še v mesecu oktobru.

T. K.



Pogajalski skupini SOPS in ZDOPS sta v devetih krogih pogajanj uskladjali besedilo predloga nove KP OIP.



REPUBLIKA SLOVENIJA  
MINISTRSTVO ZA DELO, DRUŽINO,  
SOCIALNE ZADEVE IN ENAKE MOŽNOSTI



OBRATNO-PODJETNIŠKA  
ZBORNICA  
SLOVENIJE



SOPS  
Slovenski operativni  
in promocijski sklad  
Evropskega socialnega sklada



Naložba v vašo prihodnost  
OPERACIJO DELNO FINANCIRA EVROPSKA UNIJA  
Evropski socialni sklad

## Projekt PRO ZA STO na Žužkovih dnevih

# AKTUALNE TEME

Drugi dan 31. strokovnega posveta obrtnih delavcev Slovenije (12. oktobra 2013) je bil posvečen projektu PRO ZA STO, ki ga skupaj izvajata Obrtno-podjetniška zbornica Slovenije (OZS) in Sindikat obrti in podjetništva Slovenije (SOPS). V okviru tega projekta, ki ga prav tako kot projekt DialogueS sofinancirata Evropski socialni sklad in Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti, želita socialna partnerja pripraviti systemske rešitve za boljšo urejenost trga dela ter za izboljšanje pogojev za promocijo zdravja in za ureditev pogojev za čezmejno opravljanje storitev. Na predstavitvi projekta so sodelovali tudi predstavniki OZS pod vodstvom Marjana Ravnika.

### Promocija zdravja koristi vsem – delavcem, delodajalcem in državi

»Uvodoma je projekt podrobneje pred-



Projekt PRO ZA STO je predstavil  
Bojan Hribar

stavil namestnik generalnega sekretarja SOPS Bojan Hribar. Poudaril je, da je tudi projekt PRO ZA STO, tako kot projekt DialogueS, sofinanciran s strani Evropskega socialnega sklada in Ministrstva za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti. S projektom želita socialna partnerja pripraviti systemske rešitve za boljšo urejenost trga dela ter za izboljšanje pogojev za promocijo zdravja in za ureditev pogojev za čezmejno opravljanje storitev.«

Če želi delavec ohraniti energijo in zmogljivost za delo skozi vso delovno dobo, ne sme pretiravati z delom, ker lahko »pregori«. Zato zakon določa, da sme polni delovni čas (sestavljeno je iz efektivnega delovnega časa, odmorov in opravičenih odsotnosti) trajati največ 40 ur tedensko. Po zakonu in kolektivni pogodbi pa lahko polni delovni čas tedensko traja tudi 36 ur. Za delovna mesta, kjer obstajajo večje nevarnosti za poškodbe ali zdravstvene okvare, lahko zakon in kolektivna pogodba določita tudi polni delovni čas, ki je krajši od 36 ur tedensko. Če polni delovni čas ni določen, se smatra kot poln 40 ur tedensko.

Na zahtevo delodajalca je delavec dolžan opravljati tudi nadure, vendar samo v primerih izjemoma povečanega obsega dela; če je potrebno nadaljevanje, da bi se preprečila škoda ali nevarnost za življenje in zdravje ljudi; če je nujno, da se odvrne okvara na delovnih sredstvih; za zagotovitev varnosti ljudi in premoženja ter varnost prometa ter v drugih nujnih, izjemnih in nepredvidenih primerih.

### Delavec ne sme »pregoreti«

Nadurno delo mora biti pisno odrejeno praviloma pred začetkom dela. Lahko pa je izjemoma tudi ustno odrejeno (v nujnih primerih), pisna odreditev pa se izda naknadno najkasneje do konca delovnega tedna po opravljenem delu. Nadurno delo lahko



O promociji zdravja za boljšo delovno zmogljivost skozi celotno delovno dobo je govoril Borut Brezovar.

traja največ 8 ur na teden, 20 ur na mesec in največ 170 ur na leto – s pisnim soglasjem delavca pa 230 ur na leto. Ob tem lahko delovni dan traja največ 10 ur. Dnevna, tedenska in mesečna časovna omejitve se lahko upoštevata kot povprečje v obdobju, ki ni daljše od šestih mesecev.

Odmor med delovnim časom znaša 30 minut, če delavec dela vsaj 4 ure pa sorazmerno. Odmor je možno organizirati najhitreje po eni uri dela in najkasneje eno uro pred potekom delovnega časa. Odmor se vštevava v delovni čas. Počitek med zaporednima delovnima dnevoma znaša najmanj 12 ur v obdobju 24 ur. V primeru neenakomernih razporeditev delovnega časa pa najmanj 11 ur. V sedmih zaporednih dneh pa ima delavec pravico do dnevnega in še do 24 urnega tedenskega počitka. Če mora delavec iz nujnih razlogov delati na dan počitka, se mu kot dan počitka zagotovi na kakšen drug dan v tednu. Tako določen tedenski počitek, se upošteva kot povprečje v obdobju štirinajstih zaporednih dni.

Zato, da bi lahko bil delavec delovno aktiven vso delovno dobo, kora imeti dostojno delo. Sestavni del dostojnega dela je tudi zdravju prijazno delovno mesto, ki ga ni mogoče oblikovati in ohranjati brez ustrezne promocije zdravja na delovnem mestu. Brezovar je podrobno opisal tudi vse faze te promocije. Promocija zdravja na delovnem mestu vključuje: ukrepe za izboljšanje organizacije dela (gibljiv delovni čas, delo na domu, delitev delovnega mesta itd.); ukrepe za izboljšanje delovnega okolja (spodbujanje medsebojnega sodelovanja, ponudba zdrave hrane); spodbujanje k zdravim aktivnostim (programi telesne vadbe, planinsko

## Predstavniki ZSSS na pogovoru s predsednico vlade

# ZNIŽANJA MINIMALNE PLAČE NE BO

Sredi oktobra se je predsednica vlade Alenka Bratušek sestala s predstavniki ZSSS s predsednikom Dušanom Semoličem na čelu. Na pogovoru je sodelovala tudi ministrica za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti Anja Kopač Mrak. Predsednica Bratuškova jim je zagotovila, da vlada nikakor ne bo znižala minimalne plače, ob tem pa je prisluhnila tudi opozorilom sindikalistov, da je definicija minimalne plače neustrezna. Predstavniki ZSSS so predsednico vlade seznanili tudi z izkoriščanjem delavcev, zlasti v podizvajalskih verigah pri velikih infrastrukturnih projektih, kjer je velikokrat investitor država.

Predsednica vlade je zagotovila, da je vlada odprta za konstruktivne predloge, kako rešiti obravnavano problematiko.

T. K.





**Andreja Toš Zajšek je predstavila delovno-pravne in socialne vidike problematike delavcev pri čezmejnem opravljanju storitev.**

društvo, službeno kolo); spodbujanje osebnostnega razvoja (tečajji za obvladovanje stresa, timskega dela, vodenja itd.); usklajevanje dela in zasebnega življenja (pomoč pri urejanju otroškega varstva); izboljšanje in ohranjanje duševnega zdravja (upravljanje, ki temelji na sodelovanju, organizacija sprostitvenih tečajev in tečajev za obvladovanje stresa, tečajji vodenja); sistematična skrb za zdravje (zdravstveni pregledi, nadzor krvnega tlaka, holesterola in krvnega sladkorja); telesna aktivnost (pomoč pri kritju stroškov vadbe izven dela, organiziranje športa, spodbujanje peščenja, izletništva); spod-

vostjo izdelkov in storitev, na povečanje storilnosti in inovativnost zaposlenih ter tudi k boljši javni podobi podjetja.

### **Svoboda opravljanja storitev – temeljna svoboščina v Evropski uniji**

Toš Zajškova je spregovorila o delovno-pravnih in socialnih vidikih problematike delavcev pri čezmejnem opravljanju storitev. Opozorila je, da predstavlja svoboda opravljanja storitev eno od štirih svoboščin notranjega trga v Evropski uniji. Omejitve te svoboščine so prepovedane za vse državljane Evropske unije, ki imajo sedež oziroma prebivališče v državi članici, ki ni hkrati država članica, v kateri ima sedež oziroma prebivališče subjekt, ki so mu storitve namenjene. Pravni red v uniji uveljavlja tako imenovano načelo enake obravnave, ko ponudniku storitev, ki začasno izvaja svojo dejavnost v drugi državi članici, priznava pravico, da storitve opravlja pod pogoji, kakršne država gostiteljica predpisuje tudi za svoje (domače) subjekte, ki ne smejo biti obravnavani ugodneje od njihovih konkurentov iz drugih držav članic. Prepovedana je torej kakršnakoli diskriminacija na podlagi državljanstva in prebivališča ponudnika storitev. Po sodni praksi Sodišča Evropske unije pa so s svobodo opravljanja storitev nezdržljivi diskriminatorni ukrepi, ki lahko podjetju iz ene države članice otežijo ali povsem onemogočijo opravljanje storitev v drugi državi članici, če lahko podjetje podobne storitve zakonito opravlja v matični državi članici. Primer takšnega nacionalnega ukrepa predstavlja zahteva države gostiteljice, da se napotnemu de-

stavko oziroma minimalno plačo. Toš Zajškova je celovito predstavila tudi predpise, ki veljajo za napotene delavce, saj podjetje ne more opravljati storitev brez njih. Prav tako je predstavila številne pravne vire, ki urejajo to zapleteno pravno področje.

### **Pogoji za podjetništvo se kljub drugačnim prizadevanjem slabšajo**

Na koncu je Goran Lukič predstavil še prednosti in slabosti poslovnega okolja v Sloveniji ter sosednjih državah. Po njegovih besedah so slovenski izvedenci podjetniško okolje v Sloveniji v letu 2012 ocenili zelo kritično. Kar 7 okvirnih pogojev za podjetništvo od 12 je bilo ocenjenih slabše kot leto poprej. Kot stimulaturna za podjetništvo (ocena nad 3) so v letu 2012 izvedenci ocenili zgolj dva okvirna podjetniška pogoja:



**Prednosti in slabosti poslovnega okolja v Sloveniji ter sosednjih državah je predstavil Goran Lukič.**

dostop do fizične infrastrukture in hitrost sprememb na notranjem trgu. Relativno dobro so ocenili kakovost in dostopnost poslovne in strokovne infrastrukture, razširjenost in kakovost izobraževanja za podjetništvo po srednji šoli ter izvajanje vladnih programov, ki ustvarjajo pogoje za razvoj podjetništva. Na lestvici okvirnih podjetniških pogojev z najnižjimi povprečnimi ocenami pa so zasnovanost in vodenje vladne politike (regulativa), razširjenost in kakovost izobraževanja za podjetništvo v osnovni in srednji šoli, kulturne in družbene norme, zasnovanost in vodenje vladne politike (podpora), razpoložljivost finančnih virov za nova in rastoča podjetja, obstoj in učinkovitost različnih mehanizmov za prenos raziskovalnih dosežkov in tehnologije v podjetniško prakso ter odprtost in konkurenčnost na notranjem trgu.

Po domala vsaki od predstavljenih tem se je med udeleženci Žužkovih dni razvila živahna razprava. Dragocena je bila zlasti zaradi tega, ker so izmenjavali mnenja delodajalci in delavci ter na ta način spoznavali argumente enih in drugih. Tako je dejansko že na Žužkovih dnevih stekel socialni dialog, ki ga želijo spodbuditi z obema predstavljenima projektoma – PRO ZA STO in DialogueS.

Tomaz Kšela



**Okoli 60 udeležencev iz vrst delavcev in delodajalcev v obrti in podjetništvu je z zanimanjem prisluhnilo predstavljenim temam.**

bujanje zdravega življenjskega sloga (zajpna podpora pri težavah z drogo, alkoholom, kajenjem, širjenje znanja o zdravi prehrani) in podobno.

Učinki promocije zdravja na delovnem mestu so veliki. Vplivajo na dolgoročno znižanje bolniškega staleža, na povečanje motivacije zaposlenih in izboljšanje delovnega ozračja, na večjo fleksibilnost zaposlenih in njihovo pripravljenost za sodelovanje, na povečanje dodane vrednosti z večjo kako-

lavcu zagotovi plača, ki je višja od plače, ki jo za enako delo delavec prejema v matični državi članici. Razlika v plači predstavlja za delodajalca dodaten ekonomski strošek, ki dviga ceno storitve in s tem niža njegovo konkurenčnost. Za skladno s pravom Evropske unije pa se po izrecni določbi Direktive o napotitvi delavcev pod določenimi pogoji šteje zahteva po upoštevanju pravil države gostiteljice, ki določajo tako imenovano minimalno urno po-



## Delavnica o novostih Zakona o delovnih razmerjih

# PROŽNE OBLIKE DELA

V okviru projekta DialogueS, s katerim želi ta nosilec projekta Zdrženje delodajalcev obrti in podjetnikov Slovenije (ZDOPS) in partner v projektu Sindikat obrti in podjetništva Slovenije (SOPS) spodbuditi socialni dialog za izboljšanje pogojev in organizacije dela, so pripravili delavnico na temo »Ali znate uporabiti novosti Zakona o delovnih razmerjih?«. Vodila jo je Nataša Belopavlovič, ena največjih strokovnjakinj za delovna razmerja in za delovno pravo nasploh pri nas. Za delavnico so tako delodajalci kot delavci v obrti pokazali velik interes.

### Prožne oblike dela in zaposlovanja

Zakon o delovnih razmerjih že danes omogoča različne oblike bolj prožnega dela in zaposlovanja, vendar jih delodajalci in delavci preslabo poznajo, zato jih bolj redko uporabljajo. To je ena od temeljnih ugotovitev z delavnice, na kateri je uvodoma novosti v novem Zakonu o delovnih razmerjih predstavila Nataša Belopavlovič. Opozorila je, da v kriznih časih ljudje radi kritiziramo zakonodajo, češ da je toga in da nas ovira pri iskanju izhoda iz krize, vendar stvari niso tako enostavne, saj je naša zakonodaja primerljiva z evropsko.

Res je, da delovna razmerja v različnih državah Evropske unije urejajo z različnimi zakonskimi predpisi. Tako denimo v nekaterih državah zakona o delovnih razmerjih sploh nimajo, temveč jih urejajo s pomočjo civilnega prava. Medtem ko imajo v Franciji obsežen zakon o delovnih razmerjih z več kot dva tisoč členi, pa je na Švedskem zakon zelo skromen, glavnino odnosov med delodajalci in delavci pa urejajo kolektivne pogodbe. Na Hrvaškem in na Češkem imajo podoben zakon o delovnih razmerjih kot mi.

Po besedah Belopavlovičeve so značilnosti delovnega razmerja: osebno nepretrgano opravljanje dela, opravljanje dela za plačilo,



**Delavnico je vodila Nataša Belopavlovič, ena največjih strokovnjakinj za delovna razmerja pri nas.**

vključitev v organiziran delovni proces in delo pod nadzorom in po navodilih delodajalca. Oblike delovnega razmerja pa so lahko različne. Tako lahko delodajalec in delavec skleneta pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas, pogodbo o zaposlitvi za določen čas, pogodbo o zaposlitvi s krajšim delovnim časom, pogodbo o zaposlitvi za delo na domu in podobno.

### Čedalje bolj zanimivo postaja delo na domu

V tujini delodajalci in delavci sklenejo relativno veliko pogodb o zaposlitvi s skrajšanim delovnim časom za štiri ali šest ur. Za takšen delovni čas se odločajo zlasti matere z otroci, starejši delavci in drugi. Če ima delavec sklenjeno pogodbo o zaposlitvi s krajšim delovnim časom, to še ne pomeni, da mora

vsak dan delati štiri ure. Vse je stvar dogovora. Tako lahko denimo delavec dela en teden s polnim delovnim časom, drugi teden pa je doma. V gostinstvu in turizmu lahko dela samo čez vikende, med tednom pa je doma. Delavcu, ki dela s krajšim delovnim časom, lahko delodajalec odredi tudi nadurno delo. Skratka, delodajalec in delavec imata veliko možnosti za dogovor.

Podobno je tudi z delom na domu, ki postaja v razvitih državah vse bolj pogosto, saj je veliko del, ki jih lahko delavci opravljajo doma, s tem pa delodajalcem zmanjšajo stroške. Seveda jim mora delodajalec poravnati stroške, ki jim jih povzročata delo na domu, vendar je tudi tukaj vse stvar dogovora. Delavec lahko dela doma tudi samo nekaj dni na teden, nekaj dni pa dela na sedežu delodajalca. Doma delavec ne sme delati samo, če ima opraviti z nevarnimi snovmi.



**O pomenu projekta DialogueS je spregovoril generalni sekretar ZDOPS-a Igor Antauer.**

### Odpušcanje je manj zapleteno

Tudi teza, da se pri nas delavca praktično ne da odpustiti, po besedah Belopavlovičeve ne drži več. Seveda pa, kot je dodal generalni sekretar ZDOPS-a Igor Antauer, mora delodajalec poznati in upoštevati postopke, ki lahko po novem zakonu tečejo bistveno hitreje. Tudi delovna in socialna sodišča primere odpovedi pogodb o zaposlitvi obravnavajo prednostno, zato se postopki ne vlečejo več v nedogled. Poleg tega pa imata delodajalec in delavec možnost spor rešiti tudi po mirni poti brez zmagovalca in poraženca, z mediacijo.

### Dopust ni namenjen čakanju na delo doma

Zelo veliko vprašanj se je na delavnici našalo na izrabo dopusta. Očitno veliko delodajalcev pošilja delavce na prisilni dopust,



**Udeleženci delavnice v okviru projekta DialogueS so največ zanimanja pokazali za tiste zakonske novosti, ki omogočajo bolj prožne oblike zaposlovanja.**

kadar jim ne morejo zagotoviti dovolj dela. Vendar to ni prav. Če delodajalec delavcem začasno ne more zagotoviti dela iz poslovnih razlogov, jih lahko pisno napoti na čakanje na delo doma, ne sme pa jih poslati na prisilni dopust. Razprava na delavnici je pokazala, da marsikateri delodajalec tega ne razume, saj meni, da bi lahko delavci takrat, kadar jim ne more zagotoviti dela, koristili dopust. Seveda pa dopust ni namenjen za čakanje na delo doma, temveč je namenjen delavcem, da ga izkoristijo za svoj počitek in

za morebitno urejanje svojih zasebnih zadev. Seveda pa je tudi tukaj veliko odvisno od dogovora.

#### Z dialogom do najboljših rešitev

Razprava, na kateri sta sodelovala tudi generalna sekretarja SOPS in ZDOPS Martin Muršič in Igor Antauer, je pokazala, da se delodajalci in delavci zares premalo zavedajo možnosti za bolj prožno organizacijo dela.

Marsikdaj vztrajajo pri starih šablonah, četudi to ne odgovarja niti delodajalcu niti de-

lavcem. Marsikje jim je lažje, da delajo po starem, kot da bi se skupaj dogovorili za takšno organizacijo dela, ki bi bolj odgovarjala delodajalcu in delavcem. ZDOPS in SOPS želita s projektom DialogueS doseči ravno to, da bi se delodajalci in delavci s pomočjo socialnega dialoga dogovorili za rešitve, ki odgovarjajo obojim. Takšne delavnice, kakršna je bila »Ali znate uporabiti novosti Zakona o delovnih razmerjih?«, k temu gotovo prispevajo.

T. K.

## Tudi za delo in življenje na stara leta se je treba usposobiti

# PREHITRO SE POSTARAMO

V času globalizacije človek ne bo mogel kakovostno preživeti starosti, če se nanjo ne bo ustrezno pripravil in če se za delo in življenje v starosti ne bo tudi dodatno usposobil. Na to so opozorili tudi na okrogli mizi na temo »Priprava ljudi na starost v podjetju«, ki jo je na Festivalu za tretje življenjsko obdobje v Ljubljani organiziral Sindikat upokoencev Slovenije iz velike družine Svobodnih sindikatov. Okroglo mizo je vodila dolgoletna sindikalistka Justi Arnuš, ki je uvodoma tudi spregovorila o problemih staranja.

#### Usposabljanje za delo v starosti

Na prvi pogled je videti ideja o usposabljanju in pripravi na starost v podjetju in na življenje pred in po upokojitvi smešna, vendar izkušnje kažejo, da vse več starejših potrebuje pomoč v tem pogledu. Zato so v Zvezi društev za socialno gerontologijo Slovenije izvedli projekt, ki je bil namenjen krepitevi družbene odgovornosti organizacij ter zaposlenim, ki se pripravljajo na upokojitve in na aktivno življenje v tretjem obdobju življenja. Po besedah organizatork regionalnih mrež pri omenjeni zvezi Majde Hrovat in Petre Cerinšek so v okviru projekta organizirali dve skupini ljudi, starejših od 50 let – eno v domažski Tosami, drugo pa na Štajerskem. Delo v obeh skupinah je pokazalo, da imajo ljudje pred in po upokojitvi velike probleme.



Na Festivalu za tretje življenjsko obdobje je Sindikat upokoencev Slovenije organiziral okroglo mizo »Priprava ljudi na starost v podjetju«

#### Nekateri doživijo celo tako imenovani upokojitveni šok.

Eden od delavcev, ki je štirideset let delal v istem podjetju, mu je bil tako privržen, da je po upokojitvi izgubil smisel življenja. V aktivnem obdobju se je tako posvetil delu, da je pozabil nase in na svoje konjičke. Zato mu je razpadla tudi socialna mreža v zasebnem življenju. Nekaj dni po upokojitvi je doživel takšen šok, da je zbolel in si vse do smrti ni več opomogel.

#### Vse več starejših bo delovno aktivnih

»Ljudje pred in po upokojitvi so velikokrat v stiski zaradi vseh mogočih delovnih in življenjskih okoliščin. Ko so svojo stisko predstavili skupini, smo marsikdaj vsi skupaj jokali,« je dejala prostovoljka Marija Dukič, ki je sodelovala v skupini starejših delavk in delavcev iz Tosame. Članice in člani skupine so se na osmih srečanjih, ki so jih imeli vsak teden, trajala pa so uro in pol, tako navezali eden na drugega, da se še naprej družijo, čeprav se je njihovo »usposabljanje za starost« že končalo.

Podatki kažejo, da se pri nas »hitro postaramo« in da veliko ljudi staranje in starost doživlja stresno, kot da ne bi bila povsem normalen del življenjskega ciklusa. Tako je denimo na Švedskem 80 odstotkov ljudi med 50 in 64 letom delovno aktivnih. Pri nas pa v tej starostni skupini dela samo še 48 odstotkov ljudi. Med članicami Evropske unije imajo nižjo stopnjo delovno aktivnih starejši samo še na Malti in v Grčiji.

Sicer pa se, kot je povedala Arnuševa, v Sloveniji podobno kot v vsej Evropi uniji prebivalstvo hitro stara. Trenutno je starejših od 64 let 16,5 odstotka prebivalcev, leta 2060 pa naj bi jih bilo že 31,6 odstotka. Seveda pa je vprašanje, koliko so takšne dolgoročne napovedi lahko točne.

#### Strah pred osamljenostjo in revščino

Zato pa so povsem zanesljivi podatki za nazaj, ki prav tako kažejo na hitro staranje prebivalstva. Pred dvajsetimi leti je bilo denimo 140.000 prejemnikov pokojnin manj kot lani, ko je pokojnino prejelo 589.562 upokoencev. Število zavarovancev pa se je v tem obdobju povečalo samo za 90 tisoč. Trenutno pride v Sloveniji na 100 upokoencev 146 zavarovancev, leta 2060 pa naj bi jih prišlo samo še 60.

Kot je bilo mogoče slišati na okrogli mizi, pa se delavci pri nas ne bojijo starosti samo zaradi bojzani pred osamljenostjo, temveč še zlasti zaradi strahu pred revščino. Leta 1992 je povprečna neto pokojnina v Sloveniji znašala 71 odstotkov povprečne neto plače, leta 2002 je padla na 66 odstotkov, leta 2012 pa je znašala samo še 57 odstotkov povprečne neto plače. Številni starejši delavci se bojijo upokojitve zaradi tega, ker jih je strah, da bodo živeli v revščini.



Na Festivalu za tretje življenjsko obdobje v Cankarjevem domu v Ljubljani je bilo letos zelo veliko obiskovalcev.

#### Predsodki pred starejšimi delavci niso upravičeni

Strah pred staranjem je pri nas tudi posledica negativnega odnosa delodajalcev do starejših delavcev. Kot je na okrogli mizi povedal predsednik SUS Konrad Breznik, delodajalci najraje zaposlujejo delavce, ki so stari od 20 do 35 let, po 50 letu starosti pa že zelo težko najdejo novo zaposlitev. Negativen odnos delodajalcev do starejših delavcev pa ni upravičen, temveč izhaja iz predsodkov, saj so starejši delavci s svojimi izkušnjami v delovnem procesu še kako dragoceni.

Udeleženci okrogle mize so ugotavljali, da bodo morali tudi delodajalci skupaj s sindikati in drugimi organizacijami storiti več za to, da bi delavce pripravili na delo in življenje v starosti.

T. K.



## Projekt »PROMocija Zdravja in čezmejno opravljanje STOritev«

# PRO ZA STO

**Obrtno-podjetniška zbornica Slovenije (OZS) bo skupaj s svojim partnerjem Sindikatom obrti in podjetništva Slovenije izvedla projekt »Promocija zdravja in čezmejno opravljanje storitev« (skrajšano PRO ZA STO). Projekt, ki bo trajal od avgusta 2013 do konca avgusta 2014, sofinancirata Evropski socialni sklad in Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti.**

### Namen projekta

S projektom želita partnerja okrepiti socialni dialog in sodelovanje pri pripravi sistemskih rešitev za boljše urejenost trga dela, za izboljšanje delovnih pogojev, za boljše organizacijo dela in za izboljšanje razmer za zdravje in varnost pri delu. Prav tako nameravata partnerja s projektom prispevati k dvigu konkurenčnosti slovenskega gospodarstva ter k odpiranju novih delovnih mest. Hkrati pa bo projekt prispeval k večji usposobljenosti vseh deležnikov, kar bo prispevalo k izboljšanju njihovega položaja na trgu dela in k dvigu njihovih kompetenc.

### Mala podjetja – hrbenica evropskega gospodarstva

Kot ugotavljajo avtorji projekta preživlja Slovenija obdobje močne finančne in gospodarske krize, ki se izrazito odraža na trgu dela, saj se zmanjšuje stopnja delovne aktivnosti ter dviguje stopnja brezposelnosti. Za celovit gospodarski razvoj, ki edini vodi iz krize, pa je zelo pomemben razvoj obrtnih in malih podjetij, kar potrjujejo številne mednarodne študije in dokumenti. Zato je treba njihovi specifični prilagoditi zakonske okvire. O tem govori tudi akt za mala podjetja, ki ga je Evropska komisija sprejela leta 2008. Njegovo temeljno načelo je: »Najprej pomisli na male«.

Na podlagi sprotnega pregleda normativnih okvirjev, ki določajo pogoje delovanja gospodarskih subjektov, bosta OZS in SOPS poskušala najti in predlagati zakonske rešitve, ki bodo bolj prijazne do malih podjetij. Prav tako pa bosta s pomočjo različnih aktivnosti proučila obstoječe stanje in iskala sistemske rešitve ter podala predloge za boljše delovanje trga dela, in sicer na področju čezmejne opravljanje storitev ter na področju promocije zdravja in varnosti pri delu pri malih delodajalcih.

### Pomen čezmejne opravljanje storitev

Enotni notranji trg je prinesel številne priložnosti za domače ponudnike storitev (domača podjetja), da s svojimi delavci čezmejno opravljajo storitve. Čezmejno opravljanje dejavnosti na enotnem notranjem trgu je za marsikatero slovensko podjetje velika poslovna priložnost, v ne malo primerih pa tudi edina rešilna bilka. Še preden lahko naša podjetja z napo-

tenimi delavci opravljajo storitve v sosednjih državah, so soočena s številnimi zahtevami, ki jim morajo ob vstopanju na tuje trge zadostiti. Da je čezmejno opravljanje dejavnosti zelo kompleksna tematika kažejo tudi izkušnje iz sosednjih držav (Avstrije, Italije, Nemčije), ki so za tuje ponudnike storitev, med katere sodijo tudi slovenska podjetja, uvedle številne ukrepe in posledično pogoje, s katerimi na njihovem trgu preprečujejo neloyalno konkurenco in predvsem socialni dumping. Ker je za marsikatero tuje ponudnika storitev

čiti in socialnim partnerjem ter političnim odločevalcem predlagati, da se tudi na našem trgu sprejmejo ali začnejo izvajati ustrezni ukrepi.

### Promocija zdravja pri malih delodajalcih

Slovenski sistem zagotavljanja varnosti in zdravja pri delu ima podobno kot okvirna direktiva pomanjkljivost, da je pravzaprav zasnovan za velika podjetja. To povzroča mnoga administrativna bremena in stroške zlasti pri malih delodajalcih.



Na Žužkovih dnevih, kjer so predstavili projekt PRO ZA STO, so sodelovali tudi predstavniki Obrtno-podjetniške zbornice Slovenije na čelu z Marjanom Ravnikom.

slovenski trg ravno tako zanimiv, kot je za naša podjetja trg sosednjih držav, je pomemben izziv za domači trg dela, da tudi Slovenija vzpostavi ukrepe in pogoje ter prakso ravnanja, da bo slovenski trg dela na eni strani odprt, na drugi strani pa ustrezno urejen, saj se ob neurejenosti lahko dogaja, da tuji ponudniki storitev napotenim delavcem v Slovenijo ne bodo zagotavljali ustreznega delovnega standarda.

### Zajezitev socialnega dumpinga

Zajezitev socialnega dumpinga na domačem trgu pa ni edini razlog za sistematičen pristop k urejenosti trga dela. Tuje ponudnike storitev je namreč potrebno ustrezno informirati in jim svetovati, katerih predpisov se morajo držati, ko napotujejo delavce opravljati storitve na naš trg, ter predvsem kakšni so minimalni delovni standardi, vključno z višino plač, ki jih morajo zagotavljati delavcem napotenim v Slovenijo. Primeri praks sosednjih držav nakažejo, da so se te države lotile reševanja problematike zelo sistematično, saj so nekatere sprejele celo akte s katerimi urejujejo mehanizme nadzora ter pravila igre glede ustreznega plačevanja delavcev, ki so napotenim v njihovo državo. Te primere praks je potrebno prou-

Novi Zakon o varnosti in zdravju pri delu, ki velja od 3. decembra 2011, je delodajalcem sicer zmanjšal nekatere administrativne obveznosti, še vedno pa ostaja prezahteven za mala podjetja. Velike težave malim delodajalcem predstavlja nova zakonska obveznost, to je načrtovanje, izvajanje in spremljanje promocije zdravja na delovnem mestu. Smernic, ki naj bi bile delodajalcem v pomoč, še ni, kljub zakonski zavezi, obveznosti s področja promocije zdravja pa je potrebno izvajati. Določene nepopolne informacije in napotki delodajalcem sicer obstajajo, ni pa podane celostne informacije, kako k tej problematiki pristopiti v praksi. Posebne težave pri zagotavljanju varnosti in zdravja pri delu v malih podjetjih v teh časih predstavljajo tudi pomanjkanje finančnih virov.

### Glavni cilji na področju promocije zdravja

Glavni cilji, ki jih bodo zasledovani na področju problematike promocije zdravja so: krepitev usposobljenosti in znanj socialnih partnerjev za uspešen socialni dialog na področju varnosti in zdravja pri delu in promocije zdravja; dvig in izboljšanje strokovnih kompetenc ekspertov s področja promocije zdravja z

vidika malih delodajalcev; dvig strokovne usposobljenosti med malimi delodajalci za izvajanje promocije zdravja v njihovih podjetjih; pridobitev posnetka stanja promocije zdravja pri malih delodajalcih in skladno s tem oblikovanje primernih orodij za izvajanje promocije zdravja pri malih delodajalcih.

#### Zahteve obrti in podjetništva

V okviru projekta PRO ZA STO bodo izhajali iz zahtev obrti in podjetništva, ki jih vsako leto oblikujejo v OZS. Predlogi, ki jih bo OZS pripravila v okviru Zahtev slovenske obrti in podjetništva, se bodo pokazali v spremenjeni za-

konodaji, v kolikor bo pripravljenost na strani oblikovalcev politik in politična volja na strani odločevalcev.

#### Konkretni rezultati projekta

Projekt PRO ZA STO bo dal tudi konkretne rezultate trajnega značaja. Med drugim bodo v okviru projekta pripravili brošuro »Zahteve slovenske obrti in podjetništva 2014« in izvedba Foruma obrti in podjetništva 2014. Prav tako bodo izdelali študijo o načrtovanju, izvajanju in spremljanju PZD, orodja za izvajanje PZD ter posnetki stanja oziroma pregledi o urejenosti trga dela z vidika napotovanja tujih

delavcev, ki opravljajo storitve v tujini in Smernice in priporočila za izboljšanje urejenosti slovenskega trga dela. Izvedli bodo tudi strokovna usposabljanja (delavnice in seminarje) za ostale socialne deležnike. Izvedli bodo delavnice o PZD za male delodajalce in seminarja za podjetniške svetovalce. Izvedli bodo študijske obiske v tri evropske države (Italijo, Avstrijo in Nemčijo). Poleg tega pa bodo izvedli tudi več transnacionalnih dogodkov: mednarodno zaključno konferenco o PZD in mednarodno konferenco na temo napotovanja delavcev v tujino.

Povzel T. K.

## Matejka Javornik ohranja in širi našo kulturno dediščino

# IZDELUJE PAPIRNATO CVETJE

K Matejki Javornik, »varuhinji« dela slovenske kulturne dediščine, izdelave cvetja iz papirja, in razširjevalki vedenja o njej ter znanja o izdelavi, smo se podali nedaleč od Grosuplje, v vas Mali Konec. Tam ima v domači hiši atelje, kjer se posveča svoji veliki ljubezni. Do nedavna je imela tudi obrt, pa jo je morala opustiti zaradi bolezni.

#### Kdaj ste začeli izdelovati papirnato cvetje in zakaj ste se lotili tega dela?

»Po naključju sem se leta 2006 udeležila nekega tečaja izdelovanja papirnatega cvetja. Vodila ga je gospa Branka Bizjan, ki je aktivna tudi na področju ohranjanja kulturne dediščine. Sprva je bilo težko, ko pa sem obvladala tehnike izdelave, me je to delo začelo veseliti. Celó tako zelo, da sem kmalu za tem zapustila službo in odprla lastno obratovalnico.«

#### Kaj ste delali, preden ste odprli obratovalnico?

»Petnajst let sem bila zaposlena na grosupeljski davčni upravi. Ker pa sem v prostem času vodila računovodstvo moževega podjetja in ker se na davkarji nisem več počutila dobro, sem po tehtnem premisleku in posvetu z možem dala odpoved ter šla na svoje, v obrt. V papirnato cvetje.

Kot obrtnico me je območna obrtna zbornica povabila k sodelovanju na nekaj lokalnih skupinskih razstavah. Enkrat pa sem imela samostojno razstavo in ljudje so me počasi spoznali ter se začeli zanimati za tovrstno okrasje.

Žal sem morala že po treh letih delavnico zapreti, vrniti obrtno dovoljenje ter se invalidsko upokojiti, ker se me je lotila bolezen, ki ni dopuščala več ur dela skupaj. Tako zadnja tri leta izdelujem cvetje iz papirja samo ljubiteljsko oziroma, če ga kdo naroči preko interneta.«

#### Ali Slovenci sprejemamo papirnato cvetje kot nadomestilo za pravo, ali denimo za umetne plastične rože?

»Da in ne. Precej šopkov naredim za v tujino, nedavno sem naredila poročni šopek za v London. Kaže, da v tujini papirnato cvetje bolj cenijo in kupujejo kot pri nas. Pri nas ga kupijo le pravi ljubitelji. Morda pa preveč ljudi pri nas misli, da lahko papirnato cvetje naredijo sami. Rezultat je po navadi vprašljiv, saj je vendarle treba imeti nekaj občutka za barve, za tehniko, ročnih spretnosti...«

#### Kakšno cvetje je moč izdelati iz papirja?

»Izdelujem poročne šopke, napsne rožice in tudi cvetlične aranžmaje. Na moji spletni strani boste videli, da je izbor izdelkov s papirnatim cvetjem dokaj širok. Vse cvetje izdelujem iz krep papirja ter dodajam nekaj suhega rastlina za popestritev ali povečanje volumna šopka, denimo pšenico ali posušeno travo, nasploh posušeno naravno cvetje, listje.«



Matejka Javornik: »Zaljubila sem se v ta del slovenske kulturne dediščine, zato se jo trudim ohranjati in širiti vedenje o njej.«

#### Še preden sva se začela »uradno« pogovarjati, vam je »ušlo«, da tudi poučujete, kaj in kje?

»Po prej omenjeni samostojni razstavi me je knjižnica Grosuplje povabila k delavnicam in te trajajo že tri leta. Obisk na njih je velik in moram se pohvaliti, da sem spretnosti izdelave cvetja iz papirja naučila že lepo število ljudi. Nekateri so celo odprli obrt. S tem delom se torej da zaslužiti, če si priden in seveda, če se uveljaviš na trgu. V sedanjih krizi kajpak vsako znanje pride prav, čeprav je kupna moč ljudi padla in cvetje pač ni visoko na seznamu želja ali potreb.«

#### Plastične rože pa izdelujejo v večjih podjetjih...

»Plastično cvetje prihaja iz Jugovzhodne

Azije, pretežno iz Kitajske. Sama sem se šla pozanimati na sejme v tujino, kako bi bilo mogoče ponujati papirnate rože kot zamenjavo za cenene plastične izdelke, saj gre tu navsezadnje za kulturno dediščino mnogih dežel. To dokazujejo tudi odzivi iz tujine na moj Facebook profil, kjer mi sledijo ljubitelji takšnih rož celo iz obeh Amerik, pa Nizozemske in drugih dežel. V Parizu, Berlinu in Londonu denimo obstajajo trgovine, specializirane za prodajo papirnatega cvetja.«

#### Kakšne so cene papirnatega cvetja na trgu?

»Odvise so seveda od izdelave, velikosti, praviloma pa nekako iz ozadja, z manjšim zastankom, sledijo cenam svežega cvetja.«

#### Mi lahko poveste, kako se izdelava cvetja iz papirja?

»Gre za različne tehnike zgibanja papirja. Lahko uporabite tudi šablono za izdelavo več enakih cvetov. Ko osvojite vse te tehnike, ni več ovir za izdelavo cvetja. Od tu naprej je pomemben le še smisel za oblike, barve, kombinacije. Je pa zamudno delo. Seveda se da izdelavo tudi zakomplicirati, ali pa poenostaviti.«

#### Ali se kaj zgledujete po naravi?

»Zelo, trudim se, da je cvetje po obliki čim bolj podobno naravnemu.«

#### Dejali ste, da je izdelava papirnatega cvetja slovenska kulturna dediščina...

»V Evropi se je tradicija papirnatega cvetja začela razvijati v Španiji že v 14. stoletju, in se kasneje, v drugi polovici 18. stoletja, že dodobila uveljavila v Angliji. V prvi polovici 19. stoletja je dosegla tudi slovenske kraje. Najbolj razširjeno je bilo izdelovanje papirnatega cvetja v severovzhodnem delu Slovenije, torej na Štajerskem in Prekmurju, predvsem zaradi vpliva avstro-ogrske monarhije. Pa tudi drugod po Sloveniji je bilo do druge svetovne vojne izdelovanje papirnatega cvetja zelo razširjeno. Uporabljalo se je za različne priložnosti in praznovanja. Okraševanje iz papirnatega cvetja je bilo največkrat povezano z različnimi običaji in šegami.

Sama uporabljam splet, da širim vedenje o tej kulturni dediščini Slovenije. To, da gre pri izdelovanju cvetja za kulturno dediščino, pa pri prodaji cvetja vedno povem, prav tako pa tudi v primeru, če cvetje podarim.«

Boris Rugelj

## Zdravnica svetuje



Piše: Maja Sendi,  
dr. med.

### Prehladna obolenja na pohodu – kako si lahko pomagamo?

V jesensko-zimskem obdobju so prehladna obolenja zelo pogosta. Eden od razlogov se skriva v tem, da se v hladnejšem letnem času več časa zadržujemo v zaprtih in slabo prezračenih prostorih, kar olajša prenos okužb med ljudmi, nosna in žrelna sluznica pa sta ob izpostavljenosti suhemu in mrzlemu zraku dovzetnejši za okužbe. Povprečen odrasel človek letno preboli 2 do 4 prehladna obolenja, šoloobvezni otroci pa za njimi zbolijo kar 8 do 10-krat letno. Zdravila, s katerim bi čudežno pozdravili prehlad, ni, obstajajo pa načini, kako izboljšati počutje, omiliti simptome in skrajšati potek bolezni.

#### Kako lahko preprečimo prenos okužbe?

Najpogosteje se okužimo od ljudi iz okolice, in sicer kapljično (kihanje in kašljanje na območju dveh metrov sta lahko vir okužbe), lahko pa si virus zanesemo do nosu ali ust z rokami, s katerimi smo se prej dotikali površin, kjer se zadržujejo virusi. Zato je pomembno da izvajamo sledeče ukrepe:

- redno in temeljito umivajmo roke;
- vedno kihajmo in kašljajmo v robček, ki ga po uporabi zavržemo;
- brisače za brisanje rok naj bodo papirnate, po uporabi jih vedno zavržemo;
- izogibajmo se javnih in zaprtih prostorov, kjer je hkrati veliko ljudi.

#### Prvi simptomi prehlada

Ob okužbi se prve težave ponavadi pojavijo čez 2-3 dni. Najprej se pojavi značilna, pekoča bolečina v žrelu in oteženo požiranje, temu sledi zamašen nos, izcedek iz nosu, kihanje, izcedek iz oči, pozneje tudi suh dražeč kašelj. Pri zdravem odraslem virus ne povzroči tolikšne oslabelosti, da bi bolnik obležal, nekoliko izrazitejše težave pa lahko pričakujemo pri kadilcih. Okužba traja 5 do 10 dni, če ne pride do zapletov, zdravnika ni potrebno obiskati.

#### Katera sredstva ne delujejo?

Ker gre za virusno okužbo, je jemanje antibiotikov (ti so namenjeni zdravljenju bakterijskih okužb) pri navadnem prehladu pov-

sem neučinkovito in strokovno neutemeljeno. Zdravnik vam jih bo predpisal le v primeru, ko bo prišlo zaradi oslabiljenega imunskega sistema še do dodatne bakterijske okužbe (kot na primer: vnetje sinusov, vnetje srednjega ušesa, bronhitis, pljučnica). Vsekakor pa antibiotikov ne smemo jemati »za vsak primer«, ker ni nujno da bodo preprečili potencialno bakterijsko okužbo. Nekateri ljudje se pri nadležnem kihanju in zamašenem nosu poslužujejo tudi protialergijskih zdravil, vendar pa je zaradi številnih stranskih učinkov njihova raba v ta namen odsvetovana.

#### Kako si lahko pomagamo sami?

Naše telo v času okužbe potrebuje predvsem počitek, da se lahko uspešneje bori proti nadležnim virusom. Prehlada se sicer ne da kar splakniti iz organizma, vendar pitje večje količine tekočin pomaga pri okrevanju, saj razbremeni ledvice in olajša čiščenje sluzi. Pri zamašenem nosu si lahko pomagamo z vdihavanjem vodne pare ali z izpiranjem s fiziološko raztopino. Suh zrak izsušuje sluznico nosu in žrela in poslabša prehladne simptome, zato nam v prostoru lahko pomaga vlažilec zraka. Navsezadnje je pomembno, da v tem času zaužijemo več sadja in zelenjave, ter se tako oborožimo z vitamini in minerali, ki jih naše telo potrebuje v bitki proti okužbi.

#### Po pomoč v lekarno

V lekarni nam ponujajo številne izdelke za samozdravljenje, ki jih dobimo tudi brez recepta. Kljub temu, jih je potrebno jemati previdno in v skladu z nasveti zdravnika oziroma farmacevta. Nahod lahko blažimo s kapljicami za odmašitev nosu, pri motčem kašlju si lahko pomagamo s sredstvi za zmanjšanje kašlja. Kadar povišano telesno temperaturo spremlja tudi glavobol, si lahko pomagamo s protibolečinskimi sredstvi. Za bolečino v žrelu so na voljo pastile ali pršila, ki delujejo protivnetno in protibolečinsko. S temi zdravili lahko precej uspešno lajšamo neprijetne prehladne simptome in do določene stopnje celo preprečimo morebitne zaplete (bakterijske okužbe), ki zahtevajo zdravniško obravnavo.

#### Za zaključek...

Raziskave kažejo, da so ljudje, ki so bolj izpostavljeni psihičnemu stresu, bolj dovzetni za prehladna obolenja. Ob hitrem življenjskem tempu namreč pogosto pozabimo na zdravo življenje, obrambne sposobnosti našega telesa pa s tem slabijo in hitro se lahko pojavi prehlad. Najboljša obramba pred prehladnimi obolenji je učinkovit imunski sistem, zato je potrebno pravočasno poskrbeti za njegovo okrepitev. Zdrava prehrana in redna telesna vadba sta ključ do dobrega delovanja imunskega sistema in s tem naše odpornosti proti okužbam.

## Kulturni kotichek



Piše: Roman Končar

### Čiter zven vznesen...

Oktober je že jasno kazal znake, da se bo prevesil v november. Narava je dajala neizpodbitne videze predzimskega časa, rahle utrujenosti in tiste značilne oktobrsko-novembrske minljivosti. Leto 2007 se je pisalo. S Tanjo Zajc Zupan sva »finitirala« vse potrebno za uspešno obeležje njene 15-letnice umetniškega ustvarjanja, ki je rezultirala z gala koncertom v veliki dvorani Komunalnega centra v Domžalah.

Množica nastopajočih, odmevnost dogodka, veličina prepolnega avditorija (več kot 2.000 ljudi!), pričakovanja vseh, ki so Tanjo 15 let zvesto spremljali – vse navedeno je na moja scenaristično-režisersko-voditeljska pleča nalagalo breme, ki je bilo sladko in

malce kislo, oboje hkrati. Sladko zategadelj, ker sem bil resnično počaščen, da mi je Tanja zaupala vsebinsko in končno podobo njenega praznika, malce, ampak res čisto mičkeno kislo pa zategadelj, ker je dogodek sam na mojo občutljivo dušico pritiskal z veličansko silo velikanske odgovornosti.

Bilo je – magično. Sodelovati s Tanjo. In z njenima, takrat še »čričkoma«, Ano in Domnom, pa tudi z njenim veliko več kot nadskrbno nadpridnim in nadmarljivim možem Bogdanom.

Tanja je posebna ženska. Ne le resnično lepa, temveč tudi resnično – modra. V smislu pameti, da ne bo kakšne neljube pomoče, ne v smislu plavolaske (kakršen je namreč Tanjin videz). Natančna in preudarna niti slučajno ne prepusti ničesar – slučaju. Ničesar, še tako na videz majhne in samo na videz nepomembne podrobnosti – ne! Zanj je vse, ampak res čisto vse – nadpomembno, ne le pomembno (s svojim pristopom k ustvarjanju in delu na sploh bi bila Tanja lahko svetel vzor marsikateri ali marsikateremu »profiju«!).

Svojemu delu je predana z dušo in telesom, kot radi porečemo. Ko njeni krhki prsti zdrsijo po strunah, ko se oglasijo mili, nežni, ganljivi zvoki njenih citer, ko se vsa milina njena in vsa milozvočnost citranja zlijeta v božanske melodije, ja, takrat je tudi kamnu lepo pri srcu. Tudi kamnu, kaj šele navadnemu smrtniku.

Sebe celo, svoje najintimnejše občutke in svoje srce daje Tanja že leta in leta soljudem. Na pristen, iskren, pošten in spontan način. Vse navedeno njena zvesta publika prepozna, zaznava in – ceni. Močno in visoko – ceni. In, seveda, spoštuje. In nagrajuje z aplavzi, ki ne ponehajo in ne ponehajo.

Prava milina je bilo deliti trenutke radosti in sreče stoječ ob Tanji na velikem odru domžalskem, pred množico navdušenih ljudi vseh starostnih kategorij, vseh, najrazličnejših narodnosti in obeh spolov. Pravzaprav vseh treh spolov, ker je bilo v dvorani kar precej otrok. Ja, Tanja je ena tistih gospa slovenske tovrstne estrade, ki še vedno zna in zmore prirediti dogodke za vse člane družine. Za mladane vsakogar najde »tisto nekaj«, kar seže globoko v srce in boža dušo, oboje hkrati.

Jasna Zlokič, Vlado Kalember, Eva Černe, Alenka Gotar, Ansambel »Popn dekl«, Hervin Jakončič, Ansambel Zupan, Anja Burnik, Ivan Hudnik, in še kdo, ki sem ga nenamerno pozabil, se je pridružil tistega prelepega večera slavljenci Tanji na odru, in ona je znala z vsakim poklepetati na samo njej lasten, toplo-človeški način. Vsakemu je namenila pozornost, katero si je zaslužil(a), zanjo so bili vsi enako pomembni.

Spomnim se, kako smo začeli to slavnostno prireditev. Sam sem, napol oblečen, dobesedno prihrumel v dvorano, osvetlili so me z oči zaslepljujočim snopom luči, tako da bi se kmalu zaletel v vse, kar je bilo pred mano (in bi kmalu tudi gromoglasno podrl vse, kar mi je bilo na poti!), vpil sem nekaj o tem, kako ne smejo še začeti s prireditvijo, ker jaz, moja voditeljska veličina, še nisem nared. Hecno je bilo, to moje hrumeče rohnenje, ljudje niso natanko vedeli, ali se je z mojim prihodom prireditev že začela, ali je to samo igralčeva improvizacija in se bo vse skupaj šele začelo. Bili so dobrega začudeni, ko sem se pred njihovimi očmi oblačil, si obuval čevlje, ko sem nerodno iskal metuljčka in potem nekoga iz občinstva prijazno poprosil, da mi ga pomaga »ke za vrat montirat!«. Ja, scenaristično (in tudi režisersko, pa tudi izvedbeno/igralsko) mi je uspelo natančno to, kar sem si zadal: presenetiti publiko, narediti nekaj, česar niso bili ravno vajeni na tovrstnih prireditvah! No, končno sem se le spravil na oder in spet sem uporabil dokaj nekonvencionalno noto: t.i. »uradni del« sem začel s – poezijo. S svojo lastno poezijo, kate-

ro sem potem pretil in napoved prihoda slavljence. Vse skupaj je bilo avdiovizualno »podkrepljeno« s prečudovitim slikovnim materialom, katerega so prijatelji tehniki projicirali na ogromno projekcijsko platno (le-to je, mimogrede, predstavljajo odlični vizualni scenografski element velikega odra domžalskega!), zvočna kulisa pa je bila tudi več kot skrbno izbrana (posnetek Tanjinih citer, ki je »sekal« v dušo in v srce!).

In potem sem odšel v zaodrje, kjer me je čakala ona – Tanja Zajc Zupan, slavljenska, v prelestno prelepi kostumski kreaciji, ki je bila ravno prav decentna in ravno prav izzivalna, da je plenila poglede vsakogar in marsikateremu (pa tudi marsikateri!) jemala dih.

Zakorakala sva proti odru, osvetljena z reflektorji, zakorakala odločno in slavnostno. Zadnji del prihoda na oder sva odplesala, in dvorana je vstala in ploskala tako gromovito, da so se stene tresle.

Med njih je prišla »kraljica njihovih src« tistega večera. Kajti za vse prisotne je bila v tistih trenutkih Tanja resnično – kraljica. Preprosto človeško krhka, prelepa v sijaju odrskem, nežna in mila, prav nič vsiljiva, skromna in tiha in presenetljivo – mirna.

Poplesala sva na oder, tam pa je »vajeti začetka prireditve« v svoje v roke vzela Tanja. Njen nagovor je bil ena sama čista in iskrena srčnost, ena sama pozornost do ljudi, ki so si vzeli čas in so prišli tistega mrzlega večera v domžalsko veliko dvorano, da bi skupaj z njo (in z vsemi njenimi gosti odrskimi!) proslavili častivreden jubilej.

Kratka je bila Tanja, s svojim pozdravnim nagovorom. Izkušena, kot je, je dobro vedela, da ljudje čakajo na njene citre. In je zaigrala tako milozvočno, tako presunljivo, tako vročično, da so ljudje onemeli. Šivanko bi lahko slišal, če bi komu padla na tla.

Že po prvi pesmi so ljudje »eksplozirali«. Potem pa se je le še stopnjevalo. Do vrhunskega zaključka, ko smo se na odru zbrali vsi nastopajoči in smo, skupaj s Tanjo, zapeli v en glas. In je z nami pela, pa kaj pela, dobesedno rjula, tudi 2 tisoč-glava množica.

Se ne da z besedami opisati mravljinčastih, s solzami sreče zaljšanih občutkov tistih trenutkov. Se ne da! To je treba doživeti. Preprosto doživeti! In moja malenkost ti je še dandanašnji iz globin srca hvaležna, draga Tanja, da si ji omogočila doživeti pravkar opisano.

Bodi dobra in predvsem zdrava! Vekomaj, draga Tanja. In še enkrat – hvala!

## IZRAČUN AKONTACIJE DOHODNINE OD DOHODKA IZ ZAPOSLOTITVE

### DAVČNE OLAJŠAVE

#### 1. Splošna olajšava

Višina skupne splošne olajšave je odvisna od višine skupnega dohodka v letu 2013:

Če znaša skupni bruto dohodek v evrih/mesečno		znaša splošna olajšava v evrih/mesečno
nad	do	
0,00	905,53	543,32
905,53	1.047,57	368,22
1.047,57		275,22

#### 2. Osebne olajšave

#### v evrih/mesečno

invalidu s 100% telesno okvaro	1.471,57
po dopolnjenemu 65. letu starosti	118,45
olajšava za prostovoljno dodatno pokojninsko zavarovanje	234,92
posebna olajšava za rezidenta, čezmejnega delovnega migranta	631,38
posebna olajšava za rezidenta, ki se izobražuje in ima status dijaka ali študenta	206,42
za prvega otroka in za vsakega drugega vzdrževanega družinskega člana	203,08

za vzdrževanega otroka, ki potrebuje posebno nego	735,83
za drugega vzdrževanega otroka	220,77
za tretjega vzdrževanega otroka	368,21
za četrtega vzdrževanega otroka	515,65
za petega vzdrževanega otroka	663,09

• za vse nadaljnje vzdrževane otroke se olajšava glede na višino za predhodnega vzdrževanega otroka poveča za 147,44 evra

### DOHODNINSKA LESTVICA

Akontacija dohodnine od dohodka iz zaposlitve, ki ga izplača glavni delodajalec, se za leto 2013 izračuna na podlagi Pravidnika o določitvi olajšav in lestvice za odmero dohodnine za leto 2013 (Uradni list RS, št. 102/2012):

Če znaša neto davčna osnova v evrih/mesečno		znaša dohodnina v evrih/mesečno	
nad	do		
0,00	668,44	16 %	
668,44	1.580,02	106,95 + 27 %	nad 668,44
1.580,02	5.908,93	353,08 + 41 %	nad 1.580,02
5.908,93		2.127,93 + 50 %	nad 5.908,93

## SINDIKALNA LISTA - OKTOBER 2013

### 1. Dnevnice :

#### 1.1. Dnevnice za drobno gospodarstvo

(od 01. 12. 2010 naprej):

- cela dnevnicna, nad 12 do vključno 24 ur	15,02 €
- polovična dnevnicna, nad 8 do 12 ur	7,51 €
- znižana dnevnicna, 6 do 8 ur	5,26 €

#### 1.2. Dnevnice za obrt in podjetništvo

(od 01. 07. 2010 naprej):

- cela dnevnicna, nad 12 do vključno 24 ur	17,00 €
- polovična dnevnicna, nad 8 do 12 ur	8,50 €
- znižana dnevnicna, 6 do 8 ur	6,20 €

### 2. Kilometrina:

Za prevoz na službenem potovanju z lastnim prevoznim sredstvom znaša povračilo stroškov prevoza za vsak kilometer:

0,37 €

### 3. Nadomestilo za ločeno življenje:

- po KP za obrt in podjetništvo ter po KP med delavci in družbami drobnega gospodarstva 334,00 €

### 4. Prenočevanje:

Stroške prenočevanja dobi delavec povrnjene v višini zneska na predloženem računu.

### 5. Regres za prehrano (za dan prisotnosti na delu):

- po KP za obrt in podjetništvo (od 01. 01. 2012 naprej) 4,90 €

- po KP med delavci in družbami drobnega gospodarstva (od 01. 12. 2010 naprej) najmanj 3,56 €

### 6. Prevoz na delo in z dela:

- po KP za obrt in podjetništvo (od 01. 07. 2010 naprej): v višini 100% cene javnega prevoza

Če ni možnosti javnega prevoza, znaša povračilo stroškov prevoza za vsak kilometer (od 01. 07. 2010 naprej): 0,18 €

- po KP med delavci in družbami drobnega gospodarstva (od 01. 12. 2010 naprej): v višini 65% cene javnega prevoza.

Če ni možnosti javnega prevoza, znaša povračilo stroškov prevoza za vsak kilometer (od 01. 12. 2010 naprej): 0,15 €

### 7. Nagrade dijakom in študentom na praktičnem usposabljanju:

letnik	dijak	študent
prvi	90,00 €	170,00 €
drugi	120,00 €	170,00 €
tretji in četrti	150,00 €	170,00 €

Nagrade ne izključujejo štipendij.

### 8. Jubilejne nagrade:

- po KP za obrt in podjetništvo ter KP med delavci in družbami drobnega gospodarstva:  
 - za deset let delovne dobe pri zadnjem delodajalcu 603,88 €  
 - za dvajset let delovne dobe pri zadnjem delodajalcu 905,82 €  
 - za trideset let delovne dobe pri zadnjem delodajalcu 1.207,76 €

### 9. Odpravnina ob upokojitvi:

- po KP za obrt in podjetništvo ter KP med delavci in družbami drobnega gospodarstva (oziroma v višini dveh povprečnih mesečnih plač delavca za pretekle tri mesece, če je to zanj ugodnejše) 3.019,40 €

### 10. Solidarnostna pomoč:

1.509,70 €

### 11. Regres za letni dopust:

- po KP za obrt in podjetništvo najmanj 791,50 €  
 - po KP med delavci in družbami drobnega gospodarstva najmanj največ 791,50 € 1.057,01 €

Po podatkih Statističnega urada Republike Slovenije je znašala povprečna mesečna plača na zaposleno osebo v podjetjih in drugih organizacijah v Sloveniji v **Juliju 2013** bruto **1.510,02 €** oziroma neto **990,88 €**, za obdobje **V. - VII.** pa bruto **1.509,70 €** oziroma neto **990,24 €**.

Sindikat obrti in podjetništva Slovenije  
 Martin Muršič, generalni sekretar

## PLAČE PO KOLEKTIVNI POGODBI ZA OBRT IN PODJETNIŠTVO

Skladno s 37. členom Kolektivne pogodbe za obrt in podjetništvo (Ur. l. RS št. 73/2008, 55/2010, 100/2011 in 99/2012), znaša najnižja osnovna plača od **1. januarja 2013 naprej**:

I. tarifni razred	561,38 €
II. tarifni razred	583,62 €
III. tarifni razred	630,30 €
IV. tarifni razred	644,76 €
V. tarifni razred	683,66 €
VI. tarifni razred	783,72 €
VII. tarifni razred	917,12 €
VIII. tarifni razred	1.028,28 €

\* Ker je povprečna letna inflacija v obdobju januar–december 2012 v primerjavi z obdobjem januar–december 2011 presegla 0,5%, so se najnižje osnovne plače po tej kolektivni pogodbi in osnovne plače delavcev za leto 2012, za mesec januar 2013 in naprej povečale za dejansko povprečno letno inflacijo, za 2,6% (vir: SURS).

## PLAČE PO KOLEKTIVNI POGODBI MED DELAVCI IN DRUŽBAMI DROBNEGA GOSPODARSTVA

Skladno s Tarifno prilogo Kolektivne pogodbe med delavci in družbami

drobnega gospodarstva (Ur. list RS, št. 94/2010) znaša izhodiščna plača **od 1. februarja 2013 naprej** najmanj:

I. tarifni razred	546,43 €
II. tarifni razred	622,94 €
III. tarifni razred	699,41 €
IV. tarifni razred	786,85 €
V. tarifni razred	879,74 €
VI. tarifni razred	1.049,14 €
VII. tarifni razred	1.191,21 €
VIII. tarifni razred	1.420,70 €
IX. tarifni razred	1.704,84 €

\*Najnižje osnovne plače po tej KP se v mesecu februarju tekočega koledarskega leta povečajo v višini povprečne letne stopnje rasti cen življenjskih potrebščin preteklega leta glede na predpreteklo leto v RS, v skladu z objavo Statističnega urada RS (SURS).

V obih razpredelnicah navedenim zneskom je treba prišteti dodatek na skupno delovno dobo (0,5 odstotka za vsako leto delovne dobe), in morebitne dodatke zaradi naporov in težkih pogojev dela.

**MINIMALNA PLAČA:** Minimalna plača za zaposlenega, ki dela polni delovni čas, je **od 1. januarja 2013 naprej** določena v višini bruto **783,66 €**.

**ZAJAMČENA PLAČA:** Po sklepu Vlade republike Slovenije znaša zajamčena plača od **1. avgusta 2006 naprej** bruto **237,73 €**.



**SOPS Sindikat obrti in podjetništva Slovenije**

Glavni odbor, Dalmatinova 4, 1000 Ljubljana,  
tel.: 01/434 12 69, faks: 01/434 13 11, e-naslov: sops@siol.net

**DEL DOHODNINE NAMENITE  
SINDIKATU!**

Vsak davčni zavezanec, ki plača dohodnino, lahko delček te dohodnine (do 0,5 odstotka) nameni namesto v državno blagajno za financiranje različnih humanitarnih, kulturnih in drugih splošno koristnih društev, organizacij in sindikatov. Za to mora samo izpolniti poseben obrazec »**Zahteva za namenitev dohodnine za donacijo**« in ga poslati na naslov **Davčna uprava RS, p. p. 107, Davčna ulica 1, 1001 Ljubljana**, ali na svojo davčno izpostavo.

**DONACIJA VAS NIČ NE STANE!**

Vsi, ki se boste odločili nameniti del dohodnine Sindikatu obrti in podjetništva Slovenije, nam sporočite vaš naslov na tel. št.: **01/43 41 269** ali na e-naslov: **sops@siol.net** in poslali vam bomo že izpolnjen obrazec, ki ga morate le še podpisati in poslati na omenjeni naslov davčne uprave.

V sindikatu bomo ta sredstva namenili za solidarnostne pomoči delavcem, ki živijo v težkih socialnih razmerah ali pa so utrpeli posledice elementarne nesreče.

Za vašo donacijo se vam v imenu delavcev že vnaprej zahvaljujemo!

**OBVESTILO****MIRNO REŠEVANJE SPOROV  
V OBRTI IN PODJETNIŠTVU**

Delodajalce, ki opravljajo obrtno dejavnost in obrti podobne dejavnosti in druge delodajalce, ki so člani Združenja delodajalcev obrti in podjetnikov Slovenije – GIZ, ter pri njih zaposlene delavce vabimo, da se v primeru medsebojnih individualnih in kolektivnih sporov, preden izbere te drago, dolgotrajno in negotovo rešitev na sodišču, poslužite mirnega reševanja sporov s posredovanjem ali arbitražo, ki vam ga zagotavljata:

**Sindikat obrti in podjetništva Slovenije**

in

**Združenje delodajalcev obrti in  
podjetnikov Slovenije – GIZ.**

Za podrobnejše informacije se obrnite na:



**SOPS Sindikat obrti in podjetništva Slovenije**  
Glavni odbor, Dalmatinova 4, 1000 Ljubljana,  
tel.: 01/434 12 69, faks: 01/434 13 11  
e-naslov: sops@siol.net

**SOPS Sindikat obrti in podjetništva Slovenije**

Glavni odbor, Dalmatinova 4, 1000 Ljubljana,  
tel.: 01/434 12 69, faks: 01/434 13 11, e-naslov: sops@siol.net

**DELAVCI V OBRTI IN PODJETNIŠTVU  
POSTANITE ČLANI SINDIKATA!**

**Sindikat obrti in podjetništva Slovenije - SOPS** je edina interesna organizacija delavcev v obrti in podjetništvu, ki je podpisnik obeh kolektivnih pogodb (Kolektivne pogodbe za obrt in podjetništvo in Kolektivne pogodbe za drobno gospodarstvo), ki urejajo vaše plače in nadomestila: regres za dopust, regres za malico, povračila stroškov prevoza na delo in iz dela, višino dnevnic, kilometrino, terenski dodatek, solidarnostne pomoči, jubilejne nagrade itd. ter ostale pravice iz dela, vključno z dopustom.

**Da boste lahko vplivali na svoj materialni in socialni položaj,  
vas vabimo, da se nam pridružite!**

Člani sindikata imajo zagotovljeno brezplačno pravno pomoč pri uveljavljanju njihovih pravic iz delovnega razmerja in mirno reševanje sporov iz delovnega razmerja ali iz statusa samozaposlenosti, s pomočjo mediacije ali arbitraže.

**SKUPAJ BOMO MOČNEJŠI!**

Za podrobnejše informacije o včlanitvi v Sindikat obrti in podjetništva in njegovem delovanju se obrnite na območno organizacijo sindikata, ki vam je najbližja:

**Osrednjeslovenska območna organizacija**

Parmova ulica 51, 1000 Ljubljana  
Tel.: 01/ 300 01 00  
Faks: 01/ 300 01 07  
E-naslov: obm.lj@zsss-sindikati.si

**Območna organizacija Savinjska**

Gledališka 2, 3000 Celje  
Tel.: 03/ 425 57 00  
Faks: 03/ 425 57 15  
E-naslov: mojca.stropnik@sindikati-zsss.si

**Šaleško-savinjski sindikati**

Prešernova cesta 1, 3320 Velenje  
Tel.: 03/ 898-27-50, 03 / 898-27-51  
Faks: 03/ 898-27-61, GSM: 041/ 738-141  
E-naslov: salesko.savinjski.sindikati@gmail.com

**Območna organizacija Gorenjska**

Poštna ulica 4, 4000 Kranj  
Tel.: 04/ 201 78 50  
Faks: 04/ 201 78 55  
E-naslov: danica.mohoric@sindikati-zsss.si

**Območna organizacija Pomurje**

Kardoševa 2, 9000 Murska Sobota  
Tel.: 02/ 522 37 40  
Faks: 02/ 522 37 45  
E-naslov: joze.turkl@sindikati-zsss.si

**Območna organizacija Spodnje Podravje**

Čučkova ulica 1, 2250 Ptuj  
Tel.: 02/ 771 67 11  
Faks: 02/ 771 67 15  
E-naslov: zvonka.kolednik@sindikati-zsss.si

**Območna organizacija Primorska in  
Notranjska**

Partizanska 15, 6210 Sežana  
Tel.: 05/ 730 23 50  
Faks: 05/ 734 41 99  
E-naslov: bojan.kramar@sindikati-zsss.si

**Območna organizacija Podravje in Koroška**

Neratova ulica 4, 2000 Maribor  
Tel.: 02/ 234 83 02  
Faks: 02/ 234 83 13  
E-naslov: breda.crncec@sindikati-zsss.si

**Območna organizacija Dolenjska,  
Bela krajina in Posavje**

Cvelbarjeva 3, 8000 Novo mesto  
Tel.: 07/ 337 58 10  
Faks: 07/ 337 58 21  
E-naslov: oodbkp@sindikati-zsss.si

# ŽUŽKOVI DNEVI 2013 V IZOLI

