



Pri obratovalnem času trgovin se premika

To sredo se je vodstvo Sindikata delavcev trgovine Slovenije (SDTS) odzvalo povabilu predstavnikov oblasti mestne občine Ljubljana na pogovor o problemih obratovalnega časa trgovin. Vodstvo SDTS je Vanjo Rangus, načelnico oddelka za gospodarske dejavnosti in turizem, in njene sodelavce seznanilo s prizadevanji za spremembo neugodnega pravilnika o obratovalnem času trgovin, položajem zaposlenih, še posebej tistih iz trgovin, ki so odprte tudi v soboto zvečer in nedeljo.

Kot nam je povedal Sandi Bartol, sekretar SDTS, so predstavniki sindikata od mestnih oblasti želeli izvedeti, po katerih kriterijih so izdajali soglasja za nov obratovalni čas. Vprašali so tudi, ali so, kot je to določeno v šestem členu pravilnika, preverjali, koliko je redno zaposlenih v posamezni prodajalni ali centru.

Zaradi teh vprašanj je bila Rangusova kar v zadregi. Povedala je, da v mestni občini kljub prizadevanju še niso sprejeli pravil in

meril za izdajanje soglasij k vlogam za nov obratovalni čas. Predstavniki mestnih oblasti so obljubili, da bodo skušali pravila in kriterije za izdajanje soglasij k obratovalnemu času sprejeti čim prej, in v njih upoštevali tudi sindikalna opozorila. Ministrstvu za ekonomske odnose pa bodo predlagali, naj delovni čas dežurnih trgovin uredi na nacionalni ravni.

F. K.

Aljoša Prajs, kadrovski direktor Poslovnega sistema Mercator pravi, da je premikanje obratovalnega časa trgovin v soboto v zvečer in nedeljo nujnost

Stran 4 in 5



Dr. Miroslav Stanojević, v analizi slovenskega sindikalnega gibanja v zadnjem desetletju ugotavlja, da Slovenija še nikoli ni imela tako močnih delavskih organizacij kot sedaj. Med njimi pa je ZSSS daleč spredaj.

Stran 6

Podpovprečne plače večje za 435 tolarjev

Po dogovoru o plačni politiki je po treh mesecih po uvedbi davka na dodano vrednost treba izračunati porast cen življenjskih stroškov. Na tej podlagi se namreč izračuna draginjski dodatek, ki naj bi zaščitil najslabše plačane pred krizo v družinski blagajni. Kot nam je povedal Brane Mišič, izvršni sekretar v ZSSS, bo zaradi nizke rasti cen življenjskih potrebščin draginjski dodatek znašal le 435 tolarjev. Prejeli ga bodo vsi zaposleni, ki so za avgust prejeli plačo, manjšo od povprečne plače v Republiki Sloveniji. S tem se je po Mišičevem mnenju pokazalo za pravilno predvidevanje v strokovni službi ZSSS, da bo za zaposlene z nižjimi dohodki najboljše, če bo draginjski dodatek nizek ali ga sploh ne bo treba izplačati. Pri dogovarjanju o letošnji plačni politiki je ZSSS torej ravnala prav, čeprav so bili do njenih opredelitev nekateri zelo skeptični. Mišič še dodaja, da imajo vsi zaposleni v dobrem še eskalacijo za drugo trimesečje, zaradi katere se bodo izhodiščne plače ob koncu leta povečale še za odstotek. Pri povečanju plač ob koncu leta pa bo treba upoštevati tudi porast cen življenjskih potrebščin do konca letošnjega leta.

F. K.

Elektronika nas obvladuje



Mednarodni sejem Sodobna elektronika, ki je te dni odprt na Gospodarskem razstavišču v Ljubljani, se ponaša z nazivom najstarejše moderne sejemske prireditve v Ljubljani. Letos na njem sodeluje več kot 500 razstavljalcev, polovica neposredno, polovica pa prek svojih zastopnikov. Dobra polovica jih je iz tujine. Vsebinsko je težišče na mobilni telefoniji, če gledamo po obsegu, sicer pa niso zanemarljiva druga področja profesionalne in zabavne elektronike, kot so avtomatizacija, komponente, merilna elektronika, profesionalna in domača avdio- in videotehnika in druge. Ob sejmu so številna strokovna predavanja in posvetovanja, med katerimi sta posebej omembe vredna mednarodni simpozij o elektroniki v prometu in posvet o inteligentnih zgradbah.

B. R.

Priprave za ustanovitev sveta delavcev v Inexi Štore

Kot nam je sporočil Jože Korpár, predsednik SKEI v Inexi Štore, so se v podjetju dogovorili za ustanovitev sveta delavcev. Zaposleni bodo prek sveta delavcev skušali uveljaviti svoj vpliv na upravljanje podjetja, ki je odnedavna v večinski tuji lasti (60 odstotkov Inexa, 20 odstotkov Unior, 20 odstotkov rezervirano za notranji odkup).

Prek sveta delavcev bodo zaposleni dajali pobude in predloge, na katere bodo delodajalci morali odgovoriti. Delodajalec bo svet delavcev dolžan obveščati o gospodarjenju, razvoju, položaju v proizvodnji, morebitni spremembi dejavnosti in vsem, kar bi lahko vplivalo na materialni in socialni položaj zaposlenih.

Svet delavcev bo zaposlenim omogočal skupna posvetovanja o vprašanih, ki so zanje posebej pomembna. Gre zlasti za statusne spremembe (prodaja ali zaprtje družbe), kadrovska vprašanja (po potrebi po novih delavcih ali zmanj-

šanju njihovega števila, sistematizaciji delovnih mest prerazporejanju delavcev znotraj družbe ali zunaj nje).

Svet delavcev bo tudi pristojen, da zadrži posamezno odločitev delodajalca in sproži postopek za reševanje spora. Medsebojne spore bo reševala arbitražna, sestavljena iz enakega števila članov, ki jih bosta imenovala svet delavcev in delodajalec, ter enega nevtralnega člana.

Visoko priznanje mesta Maribor za Vekoslavo Krašovec

Svet mestne občine Maribor je pred dnevi sprejel sklep o dodelitvi priznanj mestne občine za leto 1999. Med nagrajenci je tudi sekretarka območne organizacije ZSSS v Podravju Vekoslava Krašovec, ki jo je mestna občina Maribor za izjemen prispevek pri zaščiti in uveljavljanju človekovih pravic s področja dela v podravski regiji nagradila z bronastim grbom mesta Maribor. Krašovec je edina posameznica, ki je letos prejela tako visoko priznanje, saj so zlati grb mesta dodelili Planinskemu društvu Matica Maribor za 80 let uspešnega delovanja, srebrni grb pa Športnemu društvu invalid Maribor. Častna občanka Maribora je postala primarij prof. dr. Zora Janžekovič za dosežke na področju plastične in rekonstruktivne kirurgije.

Vekoslava Krašovec je zaposlena na območni organizaciji ZSSS od leta 1986, hkrati je tudi članica državnega sveta Republike Slovenije kot predstavnica delojemalcev in članica mestnega sveta mestne občine Maribor. V obrazložitvi sklepa o dodelitvi visokega mestnega priznanja med drugim piše: "Osebnost Vekoslave Krašovec, ki jo označujejo neizčrpana volja, strokovnost, vztrajnost in hotenje po napredku, je nesporno pripomoglo k rešitvi številnih težav, nastalih pri demokratičnem razvoju naše družbe. S svojo prepričljivostjo in vztrajnostjo ji je v pri-

V Štorah sta se za ustanovitev sveta delavcev ogrela oba sindikata – SKEI in KNSS – ki sta organizirana v podjetju in z delodajalcem dobro sodelujeta. Ta teden so sklicani zbori delavcev po oddelkih in izmenah. Če se bodo zbori strinjali s predlogom obeh sindikatov o ustanovitvi sveta delavcev in razpisu volitev vanj, bo Inexa še letos dobila svet delavcev. Če bo SKEI uspel na kandidatno listo spraviti takšne svoje kandidate, da jim bodo zaposleni na tajnih volitvah izrazili zaupanje, bo prek njega lahko uveljavljal svojo politiko v korist delavcev.

F. K.



Mestna občina Maribor je Vekoslavi Krašovec dodelila bronasti grb mesta za izjemen prispevek pri zaščiti in uveljavljanju človekovih pravic s področja dela v podravski regiji.

zadevanju in boju za zaščito zaposlenih in uveljavljanje njihovih pravic v podravski regiji uspelo pred stečajem ohraniti marsikatero delovno mesto in podjetje, ki je danes na poti k uspehu. Svoj nesebični prispevek k zaščiti zaposlenih in razvoju našega mesta je Krašovec podkrepila s aktivnim sodelovanjem pri spreminjanju in noveliranju ustrezne delovnopravne zakonodaje."

Visoko priznanje, ki ga je mestna občina dodelila Krašovec, je še toliko več vredno, ker jo je zanj predlagal drugi sindikat - Območni policijski sindikat iz Podravja, za priznanja pa je bilo predlaganih 28 organizacij in posameznikov. Bronasti grb mesta Maribor pa je hkrati tudi priznanje območni organizaciji ZSSS in Zvezi Svobodnih sindikatov Slovenije v celoti. Čestitamo!

T. K.

V Uradnem listu Republike Slovenije št. 54 je bil julija letos objavljen zakon o finančnem poslovanju podjetij (ZFPP). Opozoriti želimo na nekatera določila tega zakona, ki bo po našem mnenju zahteval veliko treznosti in preudarne politike sindikatov. To bo potrebno zlasti v podjetjih, kjer so delavci notranji delničarji - lastniki. Čeprav bodo ključna določila tega zakona pričela veljati šest mesecev po njegovi uveljavitvi tega zakona in se zdi čas do 23. februarja leta 2000 še kar dolg, pa ni tako. Že sedaj se morajo v podjetjih, ki nimajo ustrezne kapitalske strukture, ter v nelikvidnih in nesolventnih, podjetjih, pospešeno pripraviti na začetek uresničevanja zakona.

Na podlagi julijskih podatkov o denarnih tokovih je mogoče oceniti, da bo zaradi zakona lahko ogrožena zaposlitev okoli 40.000 delavcev iz 10.000 pravnih subjektov. V teh podjetjih bodo morali izboljšati kapitalsko strukturo in sprejeti ukrepe za odpravo nelikvidnosti in zagotavljanje pogojev za poslovanje tako, da bodo sposobni v vsakem trenutku izpolnjevati svoje obveznosti. Namen zakona je zagotoviti večjo finančno disciplino in nemoteno poslovanje podjetij. Čeprav menimo, da le zakon ne bo odpravil vseh slabosti, pa je sprejeti zakon v prid zaščiti upnikov.

Po zakonu o gospodarskih družbah in ZFPP je pri finančnem poslovanju razmejena odgovornost skupščine delničarjev - lastnikov, ki so odgovorni za pasivo (osnovni kapital, rezerve), od odgovornosti uprave in nadzornega sveta, ki so odgovorni za aktivo (sredstva, pravice, denar). Zaradi soodvisnosti aktive in pasive v podjetju je sodelovanje med upravo, nadzor-

Popravka

V prejšnji številki smo v poročilu z mednarodne konference o stanju industrijskih odnosov pri nastevanju delodajalskih organizacij, našel jih je Vitko Roš, sekretar Združenja delodajalcev Slovenije, pomotoma izpustili Obrtno zbornico Slovenije (članstvo v njej je obvezno). Poleg omenjenega združenja so slovenski delodajalci organizirani še v: Gospodarski zbornici Slovenije (članstvo je obvezno), Združenju delodajalcev Slovenije (članstvo je prostovoljno) in Združenju delodajalcev obrtnih dejavnosti Slovenije (prej Ogista). V Mariboru deluje še manjša delodajalska organizacija, ki je organizirana kot društvo fizičnih oseb.

Za napako se Vitko Rošu in bralcem opravičujemo!

Delavska hranilnica ima 250 milijonov ustanovitvenega kapitala.

V članku Delavska hranilnica dokapitalizirana smo po pomoti napisali, da naša ustanovitveni kapital te finančne ustanove 186 milijonov, pravilno je namreč 250 milijonov.

Za napako se prizadejim in bralcem opravičujemo!

Uredništvo

nim sveto in skupščino delniške družbe pri zagotavljanju nemotenega financiranja poslovanja nujno potrebno.

Podjetje je po novem zakonu dolžno uveljaviti ukrepe za zavarovanje likvidnostnih tveganj ter zagotoviti in izvajati politiko tekočega likvidnega poslovanja. To načelo lahko realizira tako, da načrtuje denarne tokove tako, da prihodki ne bodo manjši od odhodkov. Podjet-

dolžna posredovati nadzornemu svetu in pri sklicu skupščine predložiti mnenje nadzornega sveta.

Zakon določa, da mora uprava tako sprejeti ukrepe za zagotavljanje likvidnosti in odpravo prezadolženosti ter o tem obvestiti nadzorni svet. Če uprava ne sprejme ukrepov za doseganje ustrezne likvidnosti ali če ti ukrepi niso učinkoviti, mora v dveh

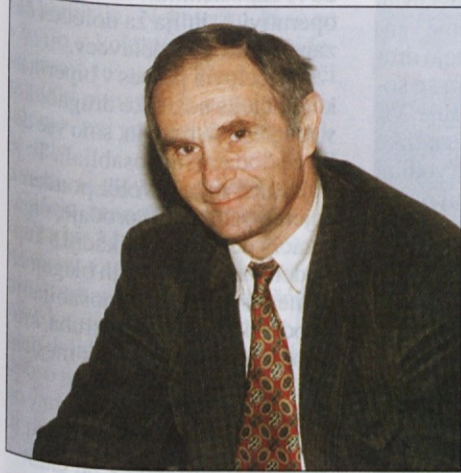
Pomembna novost je uvedba **odškodninske odgovornosti članov uprave**, če ne izvajajo z zakonom predpisanih določil. Uprava je odgovorna upnikom, ker le-ti zaradi stečaja izgubijo del svojih terjatev. Škoda, za katero so odgovorni člani uprave, je razlika med vnovčljivim premoženjem in stanjem terjatev upnikov. Odškodninska odgovornost za člane uprave je določena v višini 15.000.000 SIT za velike družbe, 10.000.000 za srednje družbe in 5.000.000 za male družbe. Enake zneske odškodninske odgovornosti nosijo tudi člani nadzornega sveta.

Družabniki niso odškodninsko odgovorni za stečaj podjetja, če je ta posledica nelikvidnosti oz. prezadolženosti, ker na to praviloma nimajo vpliva. Delničarji so odškodninsko odgovorni, če pride do stečaja zaradi neustrezne kapitalske strukture in če so zavrnili predlog uprave z ustreznimi ukrepi za povečanje osnovnega kapitala. Odgovorni so le tisti delničarji, ki so glasovali proti in zaradi tega zavrnili predlog uprave za izboljšanje kapitalske strukture.

V sindikatih moramo pripraviti strategijo za spremljanje učinkovanja zakona o finanč-

Zakon o finančnem poslovanju

Piše: Brane Mišič, izvršni sekretar v ZSSS



Nepoznavanje zakona sindikalistov ne odvezuje odgovornosti

je mora v vsakem trenutku spremljati denarne tokove in planirati tudi rezervna likvidna sredstva za tveganja v tekočem poslovanju. Podjetje mora poslovati po načelu dobrega gospodarja tako, da zagotavlja pravočasne in tekoče poravnave obveznosti (likvidnost) in da je trajno sposobno poravnati obveznosti (solventnost). Podjetja, ki poslujejo z izgubo in imajo odhodke višje od prihodkov, bodo slej kot prej prišla v položaj, ki ga zakon definira kot neustrezen.

Kapitalska ustreznost podjetja je zadovoljiva, če glede na obseg in vrsto storitev, ki jih opravlja, podjetje razpolaga z zadostnim kapitalom, upošteva tudi tveganja, s katerimi se srečuje pri poslovanju. V zakonu o gospodarskih družbah je določena minimalna kapitalska struktura z obveznim osnovnim kapitalom. Uprava je po načelu dobrega gospodarja, in je za to tudi odškodninsko odgovorna, obveznosti do upnikov dolžna izpolnjevati tekoče in v vsakem trenutku redno spremljati likvidnost, zavarovati poslovanje pred tveganji in sprejemati ukrepe za preprečitev ter odpravo nelikvidnosti.

Če uprava pri izdelavi bilance ugotovi kapitalsko neustreznost, je dolžna analizirati vzroke kapitalske neustreznosti, sprejeti in takoj pričeiti izvajati ukrepe za zagotavljanje kapitalske ustreznosti ter sklicati skupščino delničarjev (družbenikov) in predlagati sprejem ukrepov za izboljšanje kapitalske strukture, ki so v pristojnosti skupščine (npr. zvišanje osnovnega kapitala s sočasnimi znižanjem osnovnega kapitala zaradi pokritja izgube). Ukrepe, ki jih predlaga uprava, je

mesecih od nastopa nelikvidnosti predlagati ustreznemu sodišču uvedbo postopka prisilne poravnave ali stečajni postopek. Izjemoma upravi ni treba predlagati stečaja ali prisilne poravnave, če kot skrben gospodar ugotovi, da je vzroke prezadolženosti možno odpraviti s postopkom finančne reorganizacije. Ne glede na to mora uprava pridobiti mnenje nadzornega sveta in ga predložiti skupščini. Skupščina mora biti sklicana v dveh mesecih. Če skupščina ne sprejme predloga uprave z mnenjem nadzornega sveta za izboljšanje kapitalske strukture, mora uprava naslednji dan posredovati ustreznemu sodišču predlog za uvedbo prisilne poravnave ali stečaja.

V primeru nastanka nelikvidnosti oziroma prezadolženosti uprava ne sme sprejemati nobenih novih obveznosti razen tistih, ki so nujne za tekoče poslovanje podjetja. Po našem mnenju je zlasti to določilo zakona pomembno za sindikate v podjetju. Zakon namreč dovoljuje izplačila plač in pripadajočih prispevkov v višini mase zajamčenih plač (Uradni list RS št. 48/90), tekoče dobave blaga, potrebnih za nemoteno proizvodnjo, in ustrezne davke. Prepovedano je preusmerjanje denarnih tokov in poslovanja na drugo pravno ali fizično osebo (bajpas). Izjema je le, če je to določeno s prisilno poravnavo na sodišču. Prav ta določila zakona bodo po našem mnenju prispevala, da sindikati na novo določijo svoje usmeritve, se strokovno okrepijo in pripravijo za morebitne probleme pri izvajanju zakona, predvsem zaradi posledic za delavce.

nem poslovanju in posledicah, ki jih bo povzročilo izvajanje tega zakona delavcem. Zlasti je pomembno izobrazevati delavce notranje delničarje za njihovo skrb in odgovornost za doseganje ustrezne kapitalske strukture.

Nujno je treba opredeliti strategijo izplačil delavcem v primeru uvedene prisilne poravnave. Sindikati bi v teh postopkih morali doseči, da sta povračilo stroškov prevoza na delo in regresa za prehrano med delom nujni strošek poslovnega procesa.

Sindikat mora spremljati poslovanje in zahtevati od uprave podjetja poročila o poslovnih rezultatih in likvidnostnih težavah.

Sindikat mora izvoljenim predstavnikom delavcev v nadzornem svetu prek sveta delavcev zagotoviti zavarovanje za odškodninsko odgovornost.

Pred pogajanjem o plačah v družbah mora sindikat pridobiti poročilo o likvidnosti in planu denarnih tokov (cash flow) ter svoje zahteve o plačah naravnati tako, da povečanje plač ne bo pripeljalo do prisilne poravnave ali stečaja.

Zakon o finančnem poslovanju zagotovo vnaša novo logiko v poslovanje podjetij. V sako poslovanje na trgu nosi določeno tveganje. Če podjetje v danih tržnih okvirih ne posluje uspešno vsaj z minimalnim poslovnim rezultatom, če njegova lastna cena proizvodov presega tržno ceno, če je menedžment slab, če je produktivnost prenizka, potem samo finančni ukrepi takemu podjetju ne zagotavljajo preživetja. Nepripravljenost in nepoznavanje zakona nas pred delavci, ki so naši člani, ne more opravičiti odgovornosti.

Na predlog Katje Galof, predsednice sindikata delavcev trgovine obvladujoče družbe Mercator, smo se za pojasnilo o spreminjanju obratovalnega časa nekaterih trgovin obrnili na Aleša Čerina, člana uprave. Iz njegove pisarne so nam kasneje sporočili, da bo intervju za naše glasilo dal Aljoša Prajs, kadrovski direktor poslovnega sistema. Začeli smo seveda s tistim, kar je bilo povod za pogovor, uvedbo obratovalnega časa v nedeljo v eni od trgovin v Logatcu.

Je bil podaljšan obratovalni čas res uveden brez dodatnega zaposlovanja?

Prajs: Naj najprej povem, da se je zaradi ohranjanja konkurenčnosti in boja za kupce delovni čas trgovin v zadnjih letih precej spremenil. Gre za splošen trend, ki mu v trgovinah, ko pride do podalj-

šnem interesu (potrošnikov) preprosto ugodijo vlogam.

Ima vaš novi hipermarket v Ljubljani soglasje za svoj obratovalni čas?

Prajs: Mislim, da ga ima, vendar bom to vseeno preveril pri direktorju hipermarketa Marku Gvardjančiču. (Pred koncem

Prajs: Mogoče je, da so pre malo obveščeni o tem, kaj jih čaka. Nekateri se ne zavedajo, da bo v zagoni fazi potrebno delati v podaljšanem delovnem času in tudi ponoči. Poudarjam pa, da se to dogaja resnično izjemoma. Poslovo dje seveda skušajo pri dodatnem angažiranju delavcev upoštevati potrebe starejših delavcev in mladih mater, tako da breme vendarle pade na tiste, ki nimajo družinskih obveznosti. S tem se socialna občutljivost zmanjšuje. Visoko stopnjo motivacije za tako izjemne napore dajejo tudi vodilni in vodstveni delavci, saj ukrepov organiziranja, delegiranja, nadzora in sodelovanja ne bi mogli izpeljati brez svoje neposredne tudi 20-urne prisotnosti.

In kako ste kadrovali v hipermarket, so delavci

brali 189 delavcev. Vse, razen v Mercatorju že zaposlenih delavcev, ki so se prijavi na interni razpis, smo zaposlili za čas šestih mesecev. Po tem času bomo tistim, ki se bodo najbolj izkazali, delovno razmerje spremenili v razmerje za nedoločen čas. V Mercatorjevi obvladujoči družbi je bilo med 2041 zaposlenimi v maloprodajni operativi 1. julija za določen čas zaposlenih 111 delavcev.

Ker delovni proces v hipermarketu poteka nekoliko drugače kot v drugih tipih trgovin, smo vse delavce dodatno usposabljali. To je trajalo tri tedne. Velik poudarek dajemo psihologiji prodaje, organizaciji dela, komunikaciji s kupci, delu na elektronskih blagajnah ter neposrednemu usposabljanju na oddelkih za trženje: kruha, krušnih izdelkov in slaščic; mesa in

Pogovor z Aljošo Prajsom, kadrovskim direktorjem Poslovnega sistema Mercator

Premikanje obratovalnega časa v soboto zvečer in nedeljo je nujnost

šanja obratovalnega časa, pravočasno ne sledijo ustrezni ukrepi na kadrovskem področju. Tako je bilo tudi v Logatcu. Sedaj je stanje tudi v tej trgovini urejeno. Poslovo dje imajo formalno pravico, da določijo daljši obratovalni čas.

Trgovci in trgovke želijo ohraniti ritem prostega časa, še posebej v nedeljo. Če poslovo dja zaposlenim ne zagotovi pravice do počitka, pride marsikje do trenj in nesporazumov. Manj težav je, če je delo v podaljšanem obratovalnem času korektno plačano skladno s kolektivno pogodbo, če so plačani vsi dodatki in nadomestila.

Je podaljševanje obratovalnega časa v soboto do noči in nedeljo za delodajalce smotno, tudi če plačajo drage nadure in vse dodatke?

Prajs: Plačevanje nadur za delodajalce ekonomsko ni smotno, saj so obremenjene z visokimi davki. Prav zaradi tega je pri podaljševanju obratovalnega časa nujno pravočasno zagotoviti dodatno število delavcev.

Kako pa je s soglasji, ki bi jih občine morale po pravilniku dati za spremembo obratovalnega časa?

Prajs: Mislim, da v zvezi s soglasji ni poglobljenih strokovnih presoj. Občine verjetno v splo-

pogovora je tajnica prinesla kopije Prijave urnika obratovalnega časa z datumom 5. 8. 1999 in odločbo upravne enote z datumom 17. 9. 1999, da Hipermarket s trafiko izpolnjuje vse z zakonom predpisane pogoje za opravljanje dejavnosti. Na naše mnenje, da te listine ne vsebujejo soglasja za obratovalni čas, je Prajs dejal, da direktor hipermarketa pravi, da odločba o soglasju za opravljanje dejavnosti vključuje tudi soglasje za prijavljeni obratovalni čas.)

Ali se v Mercatorju držite določb kolektivne pogodbe dejavnosti o največjem dovoljenem številu nadur?

Prajs: Pri utečenem rednem poslovanju kolektivno pogodbo spoštujemo v celoti. Ko pa gre za zagon novih trgovskih objektov, kot je recimo ljubljanski hipermarket, je razumljivo, da se pojavijo izjeme tega pravila. V ključni fazi zagona, ki traja do 45 dni, je potrebno prodajni prostor in police napolniti s tonami nekaj deset tisoč različnih izdelkov. Nobena trgovina nima toliko redno zaposlenih, da bi to fazo dela izvedli v rednem delovnem času.

Pa so ljudje, ki jih zaposlite, naprimer v hipermarketu, s tem seznanjeni?



Aljoša Prajs, kadrovski direktor Poslovnega sistema Mercator

sprejeti na delo za nedoločen čas?

Prajs: Imeli smo po dva javna in interna razpisa ter razpis na internetu. Prejeli smo skoraj 900 prijav. Po temeljiti selekciji smo iz-

mesnih izdelkov; sadja in zelenjave; mleka in mlečnih izdelkov ter delikatesnega blaga.

Pride med tistimi, ki jih izberete, do osipa?

Prajs: Kljub ostrim selekcij-

skim postopkom v procesu izbora kadrov in temeljitemu usposabljanju izbranih delavcev prihaja v povprečju do osem odstotnega osipa. Razlogi so različni.

Odhajajo sami ali jih odpustčate?

Prajs: Nikogar ne odpustimo, razen če gre za disciplinske ukrepe, ki jih izreče pristojna disciplinska komisija. Nekaterim, ki se ne vživijo v kolektiv, se ne znajdejo, imajo težave in kljub pomoči pri delu ponavljajo napake, svetujemo, naj si najdejo ustrežnejše delo.

Kako vidijo Mercator tisti, ki iščejo zaposlitev pri vas?

Prajs: Mercator je v zavesti iskalcev zaposlitve sodobno organizirana, stabilna in uspešna trgovska družba. Mislijo si – če bom delal in se izkazal, bom imel dobro materialno in trdno socialno varnost. Praksa taka videnja tudi potrjuje.

Kako pa v poslovnem sistemu spoštujete pravico ljudi do dnevnega in tedenskega počitka?

Prajs: Generalno gledano so te pravice po mojem mnenju spoštovane. Da manjših odstopanj od tega, kar določa zakon, ni, ne morem trditi. Ravno sedaj poteka v Mercatorju podrobna strokovna analiza o stanju zagotavljanja dnevnih in tedenskih odmorov zaposlenih v maloprodaji. Za nekatere delavce je problematičen predvsem tedenski odmor. Tedenski odmor, ki po zakonu traja 24 ur, je z vidika uvajanja nedeljskega dela prekratek. Zakonodajalec napoveduje podaljšanje tedenskega odmora na 36 ur. Gre za povzemanje rešitve iz večine evropskih držav. Ker se čas odprtja trgovin premika v pozni večerni čas, imajo delavci, ki se na delo vozijo iz primestnih območij, več problemov. Delavci, ki se doma ukvarjajo s kmetijsko dejavnostjo, ne morejo več računati na dosežani obseg lastne pomoči pri tem delu. Tudi s prevozi na delo in z dela so ponekod težave.

Kako pa so zaposleni sprejeli podaljševanje delovnega časa ob sobotah in nedeljsko delo?

Prajs: Sobotno delo so kar nekako sprejeli, nedeljskega pa ne. Razloge lahko iščete v odgovoru na prejšnje vprašanje.

Imate veliki trgovci pri podaljševanju obratovalnega časa prednost pred malimi, bo rezultat to, da bodo mali izgubili?

Prajs: Veliki trgovci imamo res manjše organizacijske probleme kot majhni zaradi obsežnejšega kadrovskega zaledja. Da bi manjši tr-

govci zaradi tega izgubili, pa ne verjamem. Oprijeli se bodo drugih oblik v smeri specializacije, franšiznega poslovanja in podobno.

Pa je odprta trgovina v nedeljo res sad želja kupcev,

Pa dobijo vaši zaposleni vse, kar jim daje kolektivna pogodba? So bili pred časom nekateri trgovci iz višjih tarifnih razredov res prerazporejeni v nižje?

Prajs: Vsi delavci dobijo vse,

Prajs: Poznamo in obračunavamo dve stimulaciji, kolektivno in individualno. Kolektivna je del plače na osnovno plačo iz naslova skupno doseženega uspeha poslovanja trgovine v primerjavi s



V Mercatorjevem Hipermarketu je gneča tudi dober mesec po otvoritvi

ali jim to trgovci sami vsiljujete?

Prajs: Seveda so to želje kupcev. Z zornega kota kupcev bi trgovine morale biti praktično odprte kar po 24 ur dnevno. Seveda je to z vidika trgovcev povsem nerazumno in ekonomsko nesmotno. Je pa res, da se nedeljski nakupi tako po številu kupcev kot obsegu prometa krepijo.

Je zaradi spremenjenih navad kupcev sedemdnevni delavnik torej edina perspektiva trgovin in trgovcev?

Prajs: Sedemdnevni delavnik v trgovinah bo po mojem mnenju nujnost, ki se ji trgovci ne bodo mogli izogniti kljub velikim stroškom. Z vidika zaposlenih, če bo nova zakonodaja zagotovila enodnevni odmor, pa to pomeni, da bo delavnik šestdnevni. Če bodo delali v nedeljo, jim bo zagotovljen prost dan med tednom.

Je po vašem mnenju nujna tudi obratovanje trgovin 24 ur na dan? Tudi Mercator ima eno tako trgovino na Tržaški cesti v Ljubljani.

Prajs: Ne, to ni nujna. Tovrstne trgovine imajo status dežurnih trgovin.

Kako pa so trgovke in trgovci plačani za zahtevno in odgovorno delo?

Prajs: Mislim, da so plačani korektno.

kar jim zagotavlja kolektivna pogodba. Neupravičenega razporejanja v nižje tarifne razrede ni bilo. Vsaj meni to ni znano, saj nimamo evidentiranih nobenih pritožb. Vsak delavec, ki sumi, da je pri obračunu plače prišlo do napake, se lahko obrne na službo obračuna plač. Kot mi je zagotovila referentka v tej službi Olga Kuhar, v zadnjih nekaj letih ni bilo niti ene reklamacije na obračun plače. Primeri, ko se posameznik pritožuje pri napačnih ljudeh, pa niso v naši evidenci. Smo pa v preteklem mesecu obravnavali zapisnik naše sindikalne podružnice v Postojni, v katerem je bilo po našem mnenju nanizanih kar precej vsebinsko nekorektnih stališč. Uprava je strokovni službi naložila, naj vse sklepe analizira, preveri navedbe ter pisno odgovori na zastavljena vprašanja. To smo tudi storili. Menim, da ni korektno na posamičnih primerih posploševati morebitnih napak in jih celo nekorektno v taki obliki posredovati v javnih medijih, kar počno nekateri sindikalni funkcionarji in novinarji. V Mercatorju se do področja plač, izjemno občutljive teme, odzivamo zelo odgovorno in ažurno.

Nesporazumi naj bi bili glede stimulacije. Lahko pojasnite, kako je to urejeno?

planskimi načrti, v povprečju znaša 15 odstotkov. Individualna stimulacija pa je nagrada za prispevek delavca in v povprečju znaša do sedem odstotkov. O individualni oceni odloča poslovodja. Nesporazumi po moji domnevi izhajajo iz predlaganega načrta sprememb na področju stimulacije.

Kakšen je ta načrt?

Prajs: Kolektivna stimulacija naj bi bila bolj oprta na ustvarjeni dobiček v posamezni trgovini. Odvisna naj bi bila tudi od tipa trgovine in regije, v kateri trgovina posluje. To pa ne pomeni, da bodo trgovci plačani zelo različno, saj v načelo enakosti plačila ne posegamo. Ne predlagamo nobenih razlik v osnovnih plačah. Sedanji načrt sprememb se opira le na diferencirano lestvico stimulativenega nagrajevanja v odvisnosti od dosežene stopnje dobičkonosnosti. Taka oblika se nam zdi pravičnejša in motivacijsko ustrežnejša od sedanjega nekoliko okornega in togega sistema.

In koliko dobita povprečen trgovec ali trgovka v kuverto?

Prajs: Moram vprašati tiste, ki imajo podatke. Izračunali so, da je neto povprečje 75.000 tolarjev.

Hvala za pogovor!

Franček Kavčič

Slovenski sindikati 1989–1999

Dr. Miroslav Stanojević



Koncentracija članstva v ZSSS in drobljenje v drugih sindikatih

Leta 1989 je bilo v slovenske sindikate včlanjenih okrog 70 odstotkov delovno aktivnih prebivalcev. Do leta 1994 se je njihova udeležba zmanjšala na približno 60 odstotkov. Kot je pokazala raziskava Slovensko javno mnenje 1998, pa je v populaciji delovno aktivnega prebivalstva Slovenije (1e) še 42,8 odstotka članov sindikatov. To so dramatične spremembe, saj so v zadnjem desetletju sindikati v Sloveniji izgubili vsaj dvesto tisoč članov. Raziskave kažejo, da je v prvih petih letih po začetku tranzicije sindikalno članstvo upadalo povprečno po dva odstotka na leto. V enem samem letu (od 1994 do 1995) so sindikati izgubili deset odstotkov članstva, po letu 1995 pa se je članstvo spet zmanjševalo povprečno po dva odstotka na leto.

ZSSS je ves ta čas ohranila vodilni položaj, saj je vsa leta v njej bila več kot polovica vseh sindikalno organiziranih. Največ sta v preteklem desetletju izgubila Pergam in KNSS. Ti dve konfederaciji sta v začetku devetdesetih let imeli pomemben delež članstva, danes pa njihovo skupno članstvo verjetno ne presega deset odstotkov vseh sindikalno organiziranih.

Samostojni panožni sindikati so edini zmagovalci preteklega desetletja, saj so svoj relativni delež v celotnem sindikalnem članstvu zvišali, edini tudi članstva niso izgubljali. Danes je v vseh manjših sindikatih (vključno s Pergamom, KNSS in K-90) skupaj skoraj 40 odstotkov v sindikate včlanjenih delavcev. V Sloveniji tako lahko opazimo koncentracijo članstva v ZSSS po eni ter drobljenje članstva v številne sindikate dejavnosti, panog in poklicev po drugi strani.

Iz organizacije, ki je v socializmu predstavljala vse sloje delovnega ljudstva, so se v postsocializmu sindikati v Sloveniji spremenili v organizacijo, ki predstavlja zlasti delavce. Po raziskavi je lani kar 70,6 od-

stotka sindikalnega članstva imelo zgolj osnovnošolsko ali poklicno izobrazbo, leta 1989 pa sta ti dve izobrazbeni kategoriji dosegali le polovico sindikalnega članstva.

Teoretično gledano na upadanje včlanjenosti v sindikate vplivata zlasti gospodarska kriza in nevarnost izgube zaposlitve. Na prvi pogled gibanje sindikalnega članstva v Sloveniji v zadnjem desetletju nasprotuje tej teoriji, saj je bilo v sindikate včlanjenih največ pri nas prav v času najgloblje krize, po umiritvi krize in začetku gospodarske rasti pa se je njihovo število začelo hitreje zmanjševati. Še več: sindikate so, v nasprotju s teorijo, najbolj zapuščale kategorije zaposlenih, katerih delovna mesta niso bila ogrožena.

Med klasičnim delavstvom (zaposleni z osnovnošolsko in poklicno izobrazbo), ki je bilo izpostavljeno močnim pritiskom brezposelnosti, se je med letoma 1989 in 1998 sindikalna včlanjenost zmanjšala za približno dvajset odstotkov. V istem obdobju se je včlanjenost zaposlenih s srednješolsko izobrazbo zmanjšala za 48,7, z visoko izobrazbo pa za 39 odstotkov. Med delavstvom so sindikate najbolj zapuščale najslabše plačane, marginalne skupine zaposlenih, ki so bile izpostavljene največji nevarnosti izgube zaposlitve.

Skratka, v preteklem desetletju so sindikate zapuščale nedelavske skupine (bolj izobraženi, vodilni in vodstveni), ki izrazitejšim pritiskom sploh niso bile izpostavljene. Jedro delavstva, ki je bilo izpostavljeno zelo močnim pritiskom, pa je sindikate najmanj zapuščalo.

Lahko rečemo, da je ključni vzrok tega zapuščanja sindikatov skrit v naravi sindikatov v socializmu. Po logiki prejšnjega sistema so bili sindikati pri nas, tako je bilo tudi na začetku opazovanega obdobja, še

zmeraj dokaj nejasna združba vseh družbenih kategorij zaposlenih. Natančneje povedano, sploh niso bili (še) sindikati. Zaradi tega je bila prva, izrazito postsocialistična posebnost orisanega procesa prav to, da so naglo zapuščale sindikate nedelavske družbene skupine. Te so bile na začetku tranzicije v sindikatih po inerciji, pozneje pa so jih začele zapuščati v valovih, množično. To je prva temeljna značilnost procesa desetletnega zapuščanja sindikatov v Sloveniji. Iz delavskih organizacij so torej odhajali zlasti tisti, ki se s sindikati ne identificirajo. Če pri analizi zmanjševanja števila sindikalno organiziranih v zadnjem desetletju izvezemo nedelavske skupine za-

poslenih, lahko ugotovimo, da tudi v postsocializmu v osnovi drži teorija o krizi kot vzroku zapuščanja sindikatov.

Tudi delavci, ki so pod hudimi pritiski izgube zaposlitve, sindikate dejansko zapuščajo. Postsocialistična posebnost pa je, da sindikate neprimerno intenzivneje zapuščajo družbene skupine, ki pritiskom sploh niso izpostavljene! Prav zaradi tega so se v preteklem desetletju sindikati iz nejasne združbe različnih družbenih skupin postopoma preoblikovali v delavske interesne organizacije.

Tako imenovana desindikalizacija je torej manifestacija zapuščanja socializma. Ker tranzicija ni le zapuščanje socializma, temveč tudi zaključevanje procesov, ki se jih v prejšnjem režimu ni dalo zaključiti, se za formalno desindikalizacijo skriva sindikalno organiziranje klasičnega delavstva. In končno, v sindikate se vključujejo nekatere nove družbene kategorije (pospešeno uvodoma omenjeno sektorsko interesno organiziranje zaposlenih, ki vključuje zaposlene iz nekaterih tradicionalnih panog, ob teh pa se pospešeno širi tudi na negospodarstvo oziroma kategorije belih ovratnikov).

Znotraj tega procesa je najimpresivnejša prav skrita sindikalizacija dela v slovenskem postsocializmu. V obliki pospešenega zapuščanja sindikatov se je delo v Sloveniji v preteklem desetletju interesno že (re)organiziralo. **Ob koncu devetdesetih let imamo delavske organizacije, ki po članstvu in infrastrukturi presegajo vse prejšnje oblike reprezentiranja interesov dela na Slovenskem. Tako močnih, jasno profiliranih delavskih organizacij Slovenija še ni imela nikoli v svoji zgodovini.**

(Prirejeno po avtorjevem prispevku za mednarodno konferenco o stanju in razvoju industrijskih odnosov, o kateri smo poročali v številki 34)

Tone Dimc, predsednik konference sindikata Kolinske, je te dni zelo zaposlen. Ko smo ga pred dnevi obiskali, so se v njegovi pisarnici, prenatrpani z vso mogočo sindikalno 'šaro', kar vrstili delavke in delavci Kolinske. Vmes pa je večkrat zapel tudi telefon. Pogovor se je zaradi prekinitve s predvidene ure raztegnil na debeli dve uri. Pa ni šlo za kakšne težave v podjetju, zaradi katerih bi zaposleni iskali pomoči pri sindikatu.

"Pri nas je kar naprej živahno," se nam je opravičeval, obenem pa razlagal Tone Dimc. "Ljudje prihajajo naročat ozimnico, podjetje namreč svojim zaposlenim nudi svoje izdelke po ugodnejši ceni, prihajajo se naročat za pregled oči, kar je možno v večjih skupinah ceneje opraviti pri Optiki Krstič. Prihajajo pa tudi zaradi drugih zadev, saj ima sindikat vrsto nalog, od organiziranja letovanja in preventivnega zdravstvenega letovanja do dogovarjanja z upravo o ravni plač in drugih prejemkov zaposlenih in varovanja pravic, ki izhajajo iz delovnega razmerja."

"Ali je ta trenutek aktualna katera od resnejših nalog sindikata?"

Pravkar se ukvarjamo s pravilnikom o nagrajevanju zaposlenih v prodajni službi, trgovskih potnikov po domače. Treba je doreči stimulacije potnikov v okviru plana. Ne gre za bistvene spremembe, narejene pa so bile reorganizacijske spremembe v tej službi zaradi vse večje konkurence na trgu.

Sprejet je bil zakon o varnosti pri delu in treba je organizirati razlago zaposlenim, kakšne so po tem zakonu njihove pravice in tudi dolžnosti.

Po tradiciji se te dni ukvarjamo tudi z ozimnico; firma zaposlenim vsako leto ponudi izdelke po nižji ceni.

Nimamo pa denimo težav, s kakršnimi se morajo sindikati ubadati v drugih podjetjih. Položaj v podjetju je stabilen, pravice delavcev se spoštujejo, zato razlogov za aktivnost sindikata v tej smeri ni."

"Ali težave na ruskem trgu lani niso poslabšale poslovnega rezultata podjetja? Ali zmanjšanje prodaje ni vplivalo na manjšo proizvodnjo? Koliko zaposlenih je zdaj v Kolinski?"

Zaposlenih nas je še 600. Zaradi zmanjšanja prodaje in posledično proizvodnje ter deloma zaradi modernizacije smo morali zmanjšati število zaposlenih za 48 delavcev. Število zaposlenih smo zmanjšali po vsej firmi."

"Kako ste v sindikatu sprejeli novico o potrebi po

zmanjšanju števila zaposlenih in kako ste na to reagirali?"

"Dobili smo podatke o ekonomskem položaju in program določanja presežnih delavcev. Sindikat je potem razpravljal o tem programu in o programu ekonomskega položaja podjetja. Obe informaciji je sindikat sprejel, dodal pa, da je proti odpuščanju, vendar razume ekonomski položaj, ki je do tega privedel."

"O čem sicer teče beseda na sestankih konference sindikata?"

"Sestanemo se, kadar se sprejemajo odločitve, važne za vse zaposlene. Ko gre denimo za poli-

uresničljivih zahtev. Kajpak vsi zaposleni s sprejetimi dogovori nismo zadovoljni, sicer pa je to tako ali tako ljudem v krvi. Da niso zadovoljni s tem, in onim, s plačami ..."

"Kakšne so v Kolinski plače, v skladu s kolektivno pogodbo, nad njo, pod njo?"

"Plače so s stimulativnim sistemom nagrajevanja višje kot določa panožna kolektivna pogodba. So pa izplačila redna, dobimo tudi trinajsto plačo."

"Ko sva se pred tremi leti pogovarjala, je bilo v Kolinski vse v najlepšem redu glede družbenega standarda

zaposleni, ki ga podjetje pošlje po nižji ceni ali brezplačno na preventivni oddih, za to 'boniteto' plačati dohodnino. To odvrča ljudi od tega, da bi hodili na preventivne počitnice, saj zanje niso ugodnost, pač pa strošek.

Sindikat sam pa ima še vedno v najemu dva apartmaja, enega v Kranjski Gori in drugega v Termah Ptuj, vendar ta dva nam služita izključno za preventivo. Sindikat namreč pošilja delavce na preventivne počitnice v ta dva objekta. Dokler bomo imeli toliko članov, da bomo stroške pokrivali s članarino, bomo to počeli".

Dobrim delavcem je treba tudi kaj nuditi



Tone Dimc: Delavci v Kolinski znajo pogodrnjati, so pa zelo pridni in delavni. Dobrim delavcem pa naj podjetje tudi kaj nudi, menimo v sindikatu.

tiko o nagrajevanju in podobnih zadevah.

"Ste tudi v svetu delavcev in tudi član nadzornega sveta. Uprava proti tolikšni vpletenosti sindikata v upravljanja nima nič proti?"

Ne, v podjetju smo se dogovorili, da bomo zaradi večje učinkovitosti zmanjšali število predstavnikov delavcev pri upravi oziroma lastnikov. Tako so v svetu delavcev vsi vodje sindikata iz oddelkov, sam sem predsednik sveta delavcev in še predstavnik zaposlenih v nadzornem svetu. Delavskega direktorja nismo ustoličili, ker za to ni potrebe. Ob tem se tudi ne obremenjujemo s papirnato 'vojno', za nas je važno, da vsi izpolnimo dogovorjeno. In to se dogaja."

"Ali vodstvo ostaja mož beseda?"

"Da. Seveda sindikat temeljito pretehta zahteve, preden jih postavi, saj ni smotno postavljati ne-

zaposlenih. Vsega je bilo, celo službeni avto za predsednika sindikata. Ali ga še imate?"

"Še vedno imam isti avto. Z njim sem opravil že precej več kot 200.000 kilometrov, pretežno zaradi obiskovanja naših počitniških zmogljivosti. Kolinska je ohranila vse nekdanje počitniške zmogljivosti, še več, celo pridobili smo en apartma na Hrvaškem. Lastnik teh zmogljivosti je podjetje, sindikat pa skrbi za razporejanje ljudi med dopusti."

"Koliko je teh kapacitet? Zaposlenih je veliko, kako se razvrstijo na počitnicah?"

"Samo v Atomske toplice denimo pošljemo na leto 1300 ljudi, vsteti so kajpak tudi družinski člani. Upokojeenci imajo v naših objektih termine spomladi in jeseni.

Zakon o davku na dodano vrednost pa je stvari precej poslabšal, ker je povišal cene. Pred uvedbo davka je počitniške zmogljivosti upravljaval sindikat. Zaradi uvedbe DDV pa smo upravljanje prenesli na firmo, kjer je stopnja DDV 8-odstotna. Če bi jih upravljaval sindikat, bi bila davčna stopnja 19-odstotna, saj sindikat za to delo ni registriran.

Bo pa socialni položaj vse slabši in bo težko za ljudi, da bi hodili na letovanje tudi v objekte podjetja. Zato bo treba kar precej napora, da bi te kapacitete napolnili, čeprav so odprtega tipa.

Kljub temu sodim, da teh objektov nikakor ne kaže prodajati, kajti ljudje od prodaje ne bi imeli veliko ali pa celo nič.

Velika svinjarija pa je, da mora po zakonu o dohodnini vsak

"Ali podjetje kaj primakne k stroškom pri dejavnostih sindikata? Denimo pri počitniških zmogljivostih, pri ozimnici, pri novoletni obdaritvi?"

"Seveda. Organizacija teh dejavnosti pa je prepuščena sindikatu, se pravi meni. Ozimnica je cenejša kot v redni prodaji, za novo leto pa dobi vsak zaposleni paket izdelkov Kolinske. Povabljeni so tudi upokojeenci. Otroke zadnja leta obdaruje Miklavž, ne več dedek Mraz. Vse to plača firma. Sindikat teh stroškov glede na priliv ne more pokrivati. Lani denimo smo v vsem letu imeli 1,2 milijona tolarjev priliva. In smo s temi sredstvi naredili veliko. Nimamo pa seveda zabavnih srečanj za člane, denar je namenjen izključno za potrebe članov in za zdravstveno preventivo. Tudi za športne igre da denar podjetje."

"Omenili ste, da sindikat pokriva zdravstveno preventivo. Kolikšen del teh stroškov pokriva sindikat?"

"V Terme Ptuj ali v Kranjsko Goro pošiljamo ljudi, ki so potrebni tega. Firma s tem nima opravka."

"Ali firma kaj skrbi za preventivo? Vprašam zato, ker mora biti podjetje zainteresirano z zdrave delavce. Bolni delavci so zanj lahko zelo velik strošek."

"Firma se zaveda pomena zdravja, zato smo v Kolinski v sodelovanju s Saturnusom tudi ohranili obratno ambulanto in zobozdravnika."

Novi izzivi za sindikate in predstavnike delavcev

V letošnjem juliju je Zakon o varnosti in zdravju pri delu po štiriletnem postopku v državnem zboru končno nadomestil za slovenske razmere prastari Zakon o varnosti pri delu iz leta 1974. Prejšnji zakon, ki se mu je poznalo, da je bil napisan v času nastanka zakona o združenem delu, samoupravne organiziranosti in družbene lastnine, se je moral umakniti novim rešitvam, ki ustrezajo današnjim slovenskim podjetjem z znanimi lastniki. Ne nazadnje je bil prejšnji zakon naravnian na velika podjetja in težje uporabljiv pri današnjih množičnih malih in srednje velikih delodajalcev. Zakon o varnosti in zdravju pri delu je tudi dobra novica za vse, ki si v slovenskih podjetjih želimo varnejše in bolj zdrave delovne razmere. S Tatjano Petriček, svetovalko vlade in vodjo sektorja za varstvo pri delu na Ministrstvu za delo, družino in socialne zadeve, ki je bila v vladnih službah ena najodgovornejših za pripravo novega zakona, smo se pogovarjali o tem, kakšne izzive prinaša novi zakon sindikatom v podjetjih in zaposlenim.

Zakaj novi zakon nadomešča uveljavljeni izraz varstvo pri delu z novim izrazom varnost in zdravje pri delu?

Izraz varnost in zdravje pri delu smo povzeli po zgledih iz Evropske unije. Med pisanjem predloga zakona se je razvila zanimiva razprava o pomenskih odtenkih izrazov varnost in varstvo. Nekateri so bili prepričani, da je izraz varnost pomensko širši od varstva, drugi pa so bili prepričani ravno obratno. Varnost naj bi pomenilo stanje varnega, varstvo pa naj bi pomenilo prizadevanje ali skrb, da se odvrne nevarnost in ohrani nekaj dragocenega, kot je na primer zdravje. Morda je bilo za dokončno izbiro odločilno celo to, da je varnost ustrežnejši prevod poimenovanj iste stroke v tujih jezikih (angleško = Safety, nemško Sicherheit). V poimenovanju področja pa se po novem izpostavlja ne le varnost ampak tudi zdravje pri delu. Gre zlasti za preventivne ukrepe namenjene krepitevi in ohranjanju zdravja, ki se izvajajo zgolj pri delodajalcu, s posebno skrbjo za najranljivejše skupine delavcev.

Spremenjen pa ni le naslov zakona ampak tudi njegova filozofija oziroma način razmišljanja o tem, kako se lotiti zagotavljanja varnosti in zdravja pri delu v podjetju. Za kaj pri tem gre?

Filozofija novega zakona je povsem usklajena z nameni in cilji zakonodaje Evropske unije o varnosti in zdravju pri delu. Zakon namreč izhaja iz temeljnega načela, da je delodajalec tisti, ki je odgovoren za varnost in zdravje pri delu. Ta njegova odgovornost se prav nič

ne zmanjša na račun delavčeve obveznosti, da skrbi za svojo varnost in zdravje in upošteva navodila o varnem delu, ali s tem, da delodajalec določi osebo, ki bo zanj opravljala strokovne naloge varnosti in zdravja pri delu. Nov zakon smo potrebovali tudi zato, ker po prejšnjem zakonu o varstvu pri delu, ki je še temeljil na družbeni lastnini, ni bilo jasno, kdo je delodajalec. V združenem delu smo bili namreč lastniki in s tem nekako delodajalci vsi zaposleni. Po novem zakonu je jasno, da za varnost in zdravje pri delu niso odgovorni delavci, ampak prvenstveno delodajalec oziroma lastnik podjetja, direktor, menedžer.

Novi zakon o varnosti in zdravju pri delu ureja torej izključno odnos delodajalec - delavec. Kaj pa varnost sredstev za delo in delovne opreme?

Prejšnji Zakon o varstvu pri delu je bil zasnovan širše, saj je v poglavju "Predhodno varstvo" urejal tudi obveznosti projektantov, uvoznikov in proizvajalcev. Novi Zakon o varnosti in zdravju pri delu je tudi glede tega usklajen z zakonodajo Evropske unije, ki odnos "delodajalec - delavec" ureja v enem sklopu direktiv ter v povsem drugem sklopu direktiv odnos "proizvajalec (konstruktor, prodajalec) - uporabnik". Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve bo po novem dolžno v predpisih iz svoje pristojnosti urediti zgolj odnos delodajalec - delavec, ki nastane, ko da delodajalec delavcem v uporabo sredstva za delo in delovno opremo. Inšpektorji za delo bodo nadzirali

zgolj izvajanje predpisov v okviru tega odnosa. Za nadzor nad varnostjo izdelkov na tržišču in s tem tudi sredstev za delo in delovne opreme, preden pride v uporabo delavcev, pa bo odslej pristojen tržni inšpektorat.

Kateri državni organi si odslej delite odgovornost za varnost in zdravje pri delu?

Poglavitna naloga Urada za varnost in zdravje pri delu je pripravljati strokovne podlage za predpise o varnosti in zdravju pri delu. Inšpektorat za delo je po novem pristojen za nadzor izvajanja predpisov in podzakonskih aktov tako s področja varnosti kot tudi zdravja pri delu. V dvoletnem obdobju do polne uveljavitve zakona bo poleg izdajanja odločb v upravnih postopkih naloga inšpektorata zlasti svetovanje in pomoč delodajalcem. Sektor za varstvo pri delu na Ministrstvu za delo, družino in socialne zadeve pa opravlja zlasti nometehnične naloge in vodi pravni del izdaje predpisov. Oddelek je tudi pritožbeni organ v inšpekcijskih zadevah. Naj omenim še to, da so se v skladu z novim zakonom že začele aktivnosti za usta-

novitev Sveta za varnost in zdravje pri delu kot strokovnega posvetovalnega telesa pri vladi. V njegovem sestavu bodo poleg strokovne javnosti in vlade zastopani tudi predstavniki delodajalcev in sindikatov, ki so reprezentativni za območje države.

Kaj je še potrebno, da bi novi zakon o varnosti in zdravju pri delu polno zaživel?

Prevelikih pričakovanj ne sme biti, saj je zakon šele ogrode, ki ga bo še potrebno zapolniti s podzakonskimi akti. Do takrat, kolikor niso v nasprotju z novim zakonom, še veljajo določbe starih podzakonskih aktov. Ministrstvo ima na voljo razmeroma dolg enoletni rok za izdajo izvršilnih predpisov. V prvem obdobju pa bo prvenstvena naloga ministrstva promocija novega zakona. Pripravljamo aktivnosti za predstavitev zakona tako delavcem kot delodajalcem na poenostavljen, uporabnikom prijazen način. Posebej nas zanimajo mala in srednje velika podjetja, ki nimajo vseh služb, ki bi jim omogočale slediti novostim na področju varnosti in zdravja pri delu.

PRAVNA MNENJA IN NAŠVETI



Piše: Katarina Lavrin, dipl. iur.

Dodatek za minulo delo

Kaj je osnova za izračun dodatka za minulo delo? Je to osnovna plača ali plača, izračunana za dejansko opravljeno delo?

Plačo delavca sestavlja osnovna plača, dodatki (dodatki za posebne obremenitve in dodatki za delovno dobo), del plače na podlagi doseganja delovne uspešnosti ter del plače iz naslova uspešnosti poslovanja. Znesek osnovne plače delavca in delodajalec določita v pogodbi o zaposlitvi. Po določbi 47. člena Splošne kolektivne pogodbe za gospodarske dejavnosti (SKPgd) delavcu pripada dodatek za delovno dobo najmanj v višini 0,5 % od osnovne plače za vsako izpolnjeno leto delovne dobe. Pri uveljavljanju te pravice se v delovno dobo štejeajo izpolnjena leta delovne dobe, ki jih je delavec prebil na delu ali v delovnem razmerju, ki so potrjena v delovni knjižici. Pri uveljavljanju dodatka za delovno dobo

ne štejejo dokupljena, beneficirana in posebne zavarovalne dobe.

Iz navedenega je razvidno, da je plača, izračunana za dejansko opravljeno delo, sestavljena iz več komponent. Ena izmed njih je tudi dodatek za delovno dobo, ki se izračunava v določenem odstotku od osnovne plače.

V prehodnih in končnih določbah SPKgd je v 68. členu določeno, da naj bi z dodatka za celotno delovno dobo prešli na dodatek za delovno dobo pri delodajalcu. Po novem naj bi bil ta dodatek torej nagrada za zveštilo istemu delodajalcu, kar je v skladu s spremenjenimi družbenimi in gospodarskimi razmerami v Sloveniji.

Varno in zdravo delo jemožno doseči

Jedro novih podzakonskih aktov bo prav gotovo novi institut zakona - izjava o varnosti?

Izjava o varnosti je akcijski program delodajalca, v katerem se ta zaveže, da bo vodil tako politiko in skrbel za takšen razvoj podjetja, ki bo usmerjen v varno in zdravo delo. CELOTNA ZASNOVA



Tatjana Petriček, svetovalka vlade, vodja sektorja za varstvo pri delu na ministrstvu za delo, družino in socialne zadeve

novi ureditve TEMELJI NA PREDPOSTAVKI, DA JE VARNO IN ZDRAVO DELO MOŽNO DOSEČI ZATO, KER SO NEVARNOSTI PREDVIDLJIVE ALI ZNANE IN SE JE TVEGANJEM ZA OKVARO ZDRAVJA DELAVCEV MOŽNO IZOGNITI ALI PA JIH OBVLADATI. Delodajalec mora zato v izjavi o varnosti, ki je v skladu z zakonom obvezni pisni dokument, ki ga mora delodajalec pripraviti, opredeliti prav vse nevarnosti za zdravje delavcev, ki se pojavljajo v delovnem oziroma proizvodnem procesu, in na tej podlagi oceniti obseg tveganja za okvaro zdravja delavcev. Predpisati mora varnostne ukrepe, s katerimi je ta tveganja možno obvladati ali se jim celo izogniti. Pravzaprav imajo vsi predpisi od pokojninsko-invalidskega zavarovanja, delovnih razmerij do varnosti in zdravja pri delu, ki jih ministrstvo pripravlja, enak cilj: delodajalec sorazmerno zdrav dočkal upokojitveno starost. Temeljna načela Zakona o varnosti in zdravju pri delu delodajalca zavezujejo, da zagotovi varnost in zdravje delavcev v zvezi z

delom z izogibanjem in obvladovanjem tveganja, s prilagajanjem dela posamezniku ustreznim oblikovanjem delovnega mesta, s prilagajanjem tehničnemu napredku, z nadomeščanjem nevarnega z manj nevarnim ali nenevarnim.

Delodajalci bodo z izvajanjem novega zakona imeli kar precej dela, kako se bodo zanj organizirali, jim bo kdo pomagal?

Razvijanje celovite varnostne politike v podjetju ali organizaciji ne bo nujno drago, saj vključuje poleg spreminjanja tehnologije in delovnih pogojev tudi organizacijo dela in medčloveške odnose ter med drugim dajanje ustreznih navodil in obvestil delavcem. Praktično in ne le teoretično usposabljanje delavcev za varno delo je, na primer, eden najpomembnejših in učinkovitejših preventivnih ukrepov za varno delo. Izjava o varnosti bodo morali pripraviti tudi za relativno enostavna in nenevarna delovna mesta. Resne okvare vida in hrbtenice npr. nastajajo tudi zaradi dela pred računalniškim ekranom. Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve v sodelovanju z Ministrstvom za zdravstvo pripravlja podzakonski akt, ki bo delodajalcem olajšal pripravo izjave o varnosti. Delodajalec, katerega dejavnost ne predstavlja večjih tveganj, bo lahko izjavo pripravil sam. Pri večjih in kombiniranih nevarnostih bo delodajalec izdelavo lahko zaupal strokovnemu sodelavcu - zaposlenemu pri delodajalcu ali zunanjemu strokovnjaku, ki ima dovoljenje za delo.

Sodelovanje delavcev pri upravljanju v zvezi z vprašanji varnosti in zdravja pri delu je del takšne varnostne politike v podjetju?

Direktive Evropske unije določajo, da je soupravljanje v zvezi z varnostjo in zdravjem pri delu obvezno prav za vse zaposlene. V zakonu smo zato predvideli obliko soupravljanja, ki vključuje vse zaposlene - tako tiste, ki so organizirani v sindikatih, tiste, ki so si že izvolili svoje predstavnike po zakonu o sodelovanju delavcev pri upravljanju, kot tudi tiste, kjer zaposleni doslej niso bili organizirani. Delavci si morajo izvoliti svojega delavskega zaupnika za varnost in zdravje pri delu. V podjetjih, kjer je izvoljen svet delavcev v skladu z Zakonom o

sodelovanju delavcev pri upravljanju, ta prevzame tudi pooblastila delavskega zaupnika za varnost in zdravje pri delu. Pobudo za izvolitev lahko da delodajalec, sindikat ali pa celo zbor delavcev. Važno je, da si ga morajo delavci izvoliti sami, delodajalec jim ne more vsiliti svojega izbranca. Delodajalec mora izvoljenim zagotoviti pogoje za delo: delovni čas, materialne pogoje in usposabljanje. Zakon določa, da pa je delodajalec dolžan posredovati izjavo o varnosti in druge temeljne dokumente, iz katerih je mogoče razbrati stanje varnosti in zdravja pri delu, ne le izvoljenim predstavnikom delavcev, ampak tudi sindikatom v podjetju.

Kakšna je vloga delavskega zaupnika za varnost in zdravje pri delu pri nastajanju izjave o varnosti?

Delodajalec samostojno opredeli nevarnosti in oceni tveganja za okvaro zdravja pri delu, z izvolje-

nimi predstavniki delavcev pa se mora posvetovati o načrtovanih ukrepih za odpravo ali zmanjšanje tveganj. Svet delavcev ali delavski zaupnik lahko od delodajalca zahteva sprejem primernih ukrepov in inšpekcijsko nadzorstvo, če meni, da delodajalec takšnih ukrepov ni zagotovil.

Kaj bo po vašem mnenju še odločilno za izboljšanje varnosti in zdravja pri delu?

Državni organi sami s svojimi pristojnostmi glede nadzora ne moremo enako uspešno učinkovati na obnašanje tistih, ki v podjetjih sprejemajo odločitve, kot to lahko storita zavarovalnici z določanjem različnih premij za obvezno zavarovanje zaposlenih za primer poškodbe pri delu in poklicne bolezni glede na stanje varnosti pri delu pri posameznem delodajalcu. Predpisi, ki jih pripravljamo v našem ministrstvu, predvidevajo tudi to.

Lučka Böhm

Sindikalna lista

Oktober 1999	Gospodarske dejavnosti (temelj je SKP za gospodarstvo)	Javni sektor* (nekdanje negospodarstvo)
Prvi del	SIT	SIT
1. Dnevnice		
- cela dnevnic		
(nad 12 do vključno 24 ur odsotnosti)	3.500,00	3.778,00
- polovična dnevnic		
(nad 8 do 12 ur odsotnosti)	1.750,00	1.888,00
- znižana dnevnic (od 6 do 8 ur)	1.218,00	1.315,00
2. Kilometrina (od 27. 8. 1999 dalje)	38,55	38,55
3. Ločeno življenje	67.882,00	55.149,00
4. Prenosičnice - Povračilo stroškov prenočevanja do višine zneska po predloženem računu, ki ga odobri delodajalec		
5. Regres za prehrano (od 1. 7. 1999)		
- po SKPGD (na delovni dan)*	558,00	558,00
Drugi del		
1. Jubilejne nagrade		
- po SKPGD (delo pri zadnjem delodajalcu)		
- za 10 let	54.537,00	46.363,00
- za 20 let	81.806,00	69.545,00
- za 30 let	109.074,00	92.726,00
2. Odpravnina ob upokojitvi	339.138,00	514.476,00
oziroma dve plači delavca, če je to zanj ugodneje		oziroma tri plače delavca, če je to zanj ugodneje
3. Solidarnostne pomoči		
- po SKPD - ob smrti delavca	101.732,00	92.726,00
- ob smrti v ožji družini	50.866,00	-
4. Minimalna plača (od 1. 8. 1999)	72.521,00	72.521,00
5. Zajamčena plača	39.981,00	39.981,00
6. Regres za letni dopust		
- najmanj	102.000,00	96.500,00*
- ali največ	za september - 120.044,00	102.000,00
(70 % povprečne slovenske plače)		

1. Javni sektor tudi v okviru gospodarskih dejavnosti izplačuje ločeno življenje po zakonu (Uradni list RS št. 87/97).
2. V javnem sektorju se uporablja zakon, za jubilejne nagrade in solidarnostno pomoč pa kolektivna pogodba.
3. V negospodarstvu znaša regres po podpisu aneksa h kolektivni pogodbi (Ur. list RS št. 39/99) za leto 1999 96.500 SIT. Za delavce, katerih mesečna bruto plača za obdobje marec-maj 1999 ne presega 120.000 SIT, znaša regres 102.000 SIT. Do 5. junija se vsem delavcem izplača 85.012 SIT regresa, preostali del pa do 5. januarja prihodnje leto.
Strokovna služba ZSSS



Sindikat delavcev tekstilne in usnjarskopredelovalne industrije Slovenije

Obiskali smo kolege na Madžarskem

Zadnji teden v septembru smo predstavniki Sindikata tekstilne in usnjarskopredelovalne industrije Slovenije obiskali madžarske kolege. V okviru projekta fundacije Friedricha Eberta smo se udeležili seminarja v Balatonfuredu in ogledali tovarno oblačil ZA-KO v Zalaegerszegu (ta je nekakšna njihova Mura).

S kolegi iz Madžarske smo izmenjali informacije o dogajanjih in položaju v tekstilni, oblačilni in usnjarskopredelovalni industriji ter delovanju sindikata. Veliko časa smo namenili tudi izmenjavi izkušenj o sklepanju in izvajanju kolektivnih pogodb.

V primerjavi z našo prakso smo si iz sosednje države najbolj zapomnili:

V tekstilni, oblačilni in usnjarskopredelovalni industriji imajo probleme tudi na Madžarskem, zlasti zaradi prodora in konkurence vzhodnih držav, ki konkurirajo na račun socialnega dumpinga.

Kolektivne pogodbe dejavnosti nimajo, imajo le podjetniške pogodbe, med katerimi so znatna odstopanja. Pravice do regresu, prehrane in prevoza na delo nimajo delavci v vseh podjetjih.

Obremenitev plač s prispevki je višja kot v Sloveniji.

Razmerja med plačami segajo tudi 1 : 17.

Delavci so zanemarljivi solastniki podjetij, saj

je v glavnem prisoten tuj kapital.

Kljub tujemu kapitalu država zaradi ohranitve delovnih mest subvencionira tekstilno in usnjarsko industrijo po regijah.

Ob koncu srečanja smo se dogovorili, da bomo sodelovanje nadaljevali, spomladi 2000 se bomo tako srečali v Sloveniji. Dogovorili smo se že za vsebino srečanja: vpliv procesa privatizacije na zaposlene, problematika varstva pri delu, sindikati in proces združevanja v EU.

Obisku smo spoznali tudi del madžarske kulture in kulinarike in se na daljši avtobusni vožnji tudi prijetno družili.

Branka Novak, sekretarka



Sindikat kmetijstva in živilske industrije Slovenije

Spor v Bohinju se nadaljuje

Stavka v Gozdarsko kmetijski zadrugi Bohinj traja že peti teden. Kot nam je povedal Jovo Labanac, sekretar Sindikata KŽI, ki je ta terek obiskal stavkajoče, je v bohinjski klavnici še vedno pat položaj.

Za Labanca je nerazumljivo, da upravni odbor zadruge ne ukrene ničesar in tako dopušča povečevanje škode. Če se bo stavka še nadaljevala, je prav verjetno, da bo največje breme padlo na delavce, ki si nadaljevanja stavke sploh ne želijo. Tudi lastniki bodo verjetno oškodovani. Za zapleten položaj delavci tudi niso krivi.

Stavkajočim delavcem, ki so člani Sindikata KŽI,

je Jovo Labanac izročil po 25.000 tolarjev denarne pomoči, polovico pomoči je prispeval republiški odbor, drugo polovico pa območni odbor Sindikata KŽI za Gorenjsko.

F. K.



Sindikat kovinske in elektroindustrije Slovenije

Delovno srečanje kovinarjev iz Podravja in Češke

Kakšnih 50 zaupnikov SKEI iz Podravja je bilo pred kratkim na strokovni ekskurziji v Mladi Boleslavi in Pragi na Češkem. Kakor je povedal sekretar območne organizacije SKEI v Podravju Edi Ozimič, so si ogledali tovarno Škoda ter se seznanili z razvijanjem novega tipa felicie. Prav tako so si ogledali dokončno dodelavo in opremljanje škodinih vozil.

S predstavniki češkega sindikata KOVO so se pogovarjali zlasti o zagotavljanju materialne in socialne varnosti delavcev ter izmenjali izkušnje, ki jih imajo predstavniki obeh sindikatov s kolektivnim dogovarjanjem in delovnopravno zakonodajo. Največ pozornosti so posvetili problemom v zvezi z delovnimi razmerji, plačno politiko, zavarovanjem za primer brezposelnosti, pokojninskim sistemom ter zaščito invalidov in starejših delavcev.

V Pragi so si ogledali tudi Tehniški muzej, nekaj časa jim je ostalo tudi za ogled kulturnih znamenitosti in za obisk slavnih praških pivnic.

T. K.

Po čem smo (pre)živeli?

Ocenjeni življenjski stroški tri- in štiričlanske družine

SEPTEMBER 1999

Skupina dobrin iz košarice	Tričlanska delavska družina			Štiričlanska delavska družina			Indeks cen življenjskih potrebščin IX.99/IV.99	Indeks cen življenjskih potrebščin IX.99/VIII.99	Indeks cen življenjskih potrebščin IX.99/XII.98
	povprečna košarica	minimalna košarica	mini. mes. košarica	povprečna košarica	minimalna košarica	mini. mes. košarica			
1. Hrana	61.307,00	46.144,00	46.144,00	75.531,66	56.416,62	56.416,62	101,6	101,4	104,8
2. Pijača	9.125,41	3.401,16	3.401,16	9.180,86	3.424,93	3.424,93	101,8	100,0	102,4
3. Kajenje	7.052,94	3.812,40	3.812,40	7.052,94	3.812,40	3.812,40	105,9	100,0	105,9
4. Oblačila	30.438,98	18.852,97	1009,18	37.157,77	23.022,17	1.113,06	104,3	101,0	105,8
5. Obutev	8.667,98	6.664,96	0,00	10.259,25	7.322,34	0,00	103,8	100,6	104,3
6. Stanovanje	26.635,05	19.126,41	15.325,95	32.513,20	23.022,23	18.421,68	104,3	100,0	107,6
7. Ogrevanje, razsvetljava	26.316,53	18.360,78	15.652,92	32524,67	21.950,62	18.697,65	109,7	100,5	110,0
8. Gospodinjstva oprema	14.799,54	7.849,10	0,00	17.762,32	9.191,81	0,00	102,1	100,8	102,2
9. Higijena, zdravstvena nega	19.615,11	16.599,97	10.645,99	21.781,66	18.234,07	12.260,35	105,5	100,4	107,0
10. Izobr., kultura, razvedrilo	42.163,45	15.546,91	7.582,37	47.545,20	17.664,50	7.811,25	102,5	99,5	105,3
11. Prometna sr. in storitve	45.684,53	15.493,36	7.137,78	56.481,28	20.335,85	7.905,11	106,2	100,9	108,2
12. Razni predmeti in storitve	4.839,32	2.829,56	0,00	5.997,84	3.136,14	0,00	103,9	100,8	106,1
13. Drugi izdatki	49.163,07	12.212,80	10.818,00	52.749,69	12.611,31	10.818,00	103,9	100,8	106,1
SKUPAJ (v SIT)	345.808,92	186.894,38	121.529,76	406.538,32	220.145,00	140.681,06			
Stopnja rasti košaric IX. 99/IV. 99	4,08	4,07	3,95	4,11	4,07	3,93			
Stopnja rasti košaric IX. 99/VIII. 99	0,62	0,67	0,73	0,64	0,69	0,76			
Stopnja rasti košaric IX. 99/IX. 98	8,61	8,72	7,59	8,43	8,65	7,60			
Stopnja rasti košaric IX. 99/VI. 99	3,46	3,37	3,37	3,48	3,38	3,34			

KOMENTAR:

Inflacija v septembru je znašala 0,8 %. V prvih devetih mesecih letošnjega leta so se cene življenjskih potrebščin tako povišale za 6,1 %. V treh mesecih po uvedbi davka na dodano vrednost, od junija do septembra letos, so se cene povišale kar za 3,4 %. Inflacija na letni ravni sedaj znaša 7,5 %.

Košarice življenjskih potrebščin so se v septembru podražile za 0,62 do 0,76 %. Najbolj sta se podražili minimalni mesečni košarici, saj ima hrana, ki se je podražila za 1,4 %, v njuni strukturi največji delež. Po uvedbi DDV so se košarice podražile od 3,48 do 3,37 %.

Struktura življenjskih stroškov (september 1999)

	17,73	24,69	37,97	18,58	25,63	40,10
1. Hrana	17,73	24,69	37,97	18,58	25,63	40,10
2. Pijača	2,64	1,82	2,80	2,26	1,56	2,43
3. Kajenje	2,04	2,04	3,14	1,73	1,73	2,71
4. Oblačila	8,80	10,09	0,83	9,14	10,46	0,79
5. Obutev	2,51	3,57	0,00	2,52	3,33	0,00
6. Stanovanje	7,70	10,23	12,61	8,00	10,46	13,09
7. Ogrevanje, razsvetljava	7,61	9,82	12,88	8,00	9,97	13,29
8. Gospodinjstva oprema	4,28	4,20	0,00	4,37	4,18	0,00
9. Higijena, zdravstvena nega	5,67	8,88	8,76	5,36	8,28	8,71
10. Izobr., kultura, razvedrilo	12,19	8,32	6,24	11,70	8,02	5,55
11. Prometna sr. in storitve	13,21	8,29	5,87	13,89	9,24	5,62
12. Razni predmeti in storitve	1,40	1,51	0,00	1,48	1,42	0,00
13. Drugi izdatki	14,22	6,53	8,90	12,98	5,73	7,69
SKUPAJ:	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00

Pred kratkim je Slovenska razvojna družba povabila na pogovor predstavnike sindikata delavcev gostinstva in turizma ter sveta delavcev iz Term Maribor. O čem so se pogovarjali, smo povprašali predsednika in sekretarko sindikata delavcev gostinstva in turizma v omenjenem podjetju Milana Krajišnika in Marjanco Onič.

"Pogovora se je udeležilo 15 predstavnikov sindikata in sveta delavcev iz našega podjetja. Poleg vodstva sindikata so bili na pogovoru tudi nekateri člani sveta delavcev na čelu s predsednico Ano Marijo Černčec," pravi Milan Krajišnik. "Predstavnik Slovenske razvojne družbe Jože Jaklin nam je dejal, da nas kot delavce in sindikaliste, pa tudi kot potencialne delničarje želijo enakovredno kot teden dni pred tem upravo seznaniti z nekaterimi svojimi ugotovitvami v zvezi s privatizacijo Term, poslovanjem družbe in nekaterimi nezakonitostmi ob imenovanju predstavnikov delavcev v nadzorni svet podjetja."

Delavci se pri privatizaciji počutijo izigrane

"Problemi s privatizacijo Term so sindikalni javnosti znani, saj ste o njih v Novi Delavski enotnosti celovito poročali," pravi Marjanca Onič. "Delavci smo se na sklep nadzornega sveta Slovenske razvojne družbe o načinu privatizacije Term pritožili. Našo pritožbo sedaj rešuje ministrstvo za ekonomske odnose in razvoj. Predstavniki Slovenske razvojne družbe so nam povedali, da po njihovi oceni privatizacijski proces še ne bo hitro končan, zato so se začeli iz pasivnega lastnika spreminjati v aktivnega. Sindikalisti iz Term pa smo predstavnikom Slovenske razvojne družbe povedali, da se počutimo izigrane, saj so nam isti ljudje, ki nam danes omejujejo pravico do notranjega odkupa, zagotavljali, da bo 40 odstotkov delnic namenjenih za notranji odkup. Povedali smo jim tudi, da imamo odbor za zaščito interesov upravičencev do notranjega odkupa, ki ga vodi Breda Meier Janušič in se bo skupaj s sindikatom še naprej boril za pravico delavcev do notranjega odkupa."

Pogovor med predstavniki Slovenske razvojne družbe in sindikata ter sveta delavcev v Termah Maribor

Delavce Term so presenetili podatki o neugodnih tekočih poslovnih rezultatih podjetja

Uprava mora pripraviti sanacijski program

"Predstavniki Slovenske razvojne družbe so nas informirali tudi o svojih opažanjih v zvezi s poslovanjem Term. Kljub temu, da je družba izkazala za lansko leto več kot 400 milijonov tolarjev dobička (le-ta naj bi bil rezultat neizkoriščenih dolgoročnih rezervacij), so po presoji predstavnikov Slovenske razvojne družbe Terme lani ustvarile več kot 900 milijonov tolarjev izgube. Zato se je Slovenski razvojni družbi zdelo potrebno, da posveti poslovanju Term večjo pozornost. Zaradi tega so se zavzeli tudi za imenovanje prokurista, ki je bil po manjših zapletih tudi imenovan. Nadzorni svet Term je za prokuristko imenoval Brigito Raščan," pravi Oničeva. "Sindikalisti smo bili presenečeni, saj nas vodstvo podjetja redno tromesečno ustno informira o poslovnih rezultatih, medtem ko pisnih informacij o poslovnih rezultatih nimamo. Po tem, kar smo slišali od predstavnikov Slovenske razvojne družbe, nas je delavce začel glodati črv,



Marjanca Onič: Na pogovoru je beseda tekla o privatizaciji Term, o neugodnih rezultatih poslovanja družbe ter o nezakonitostih ob imenovanju predstavnikov delavcev v nadzorni svet podjetja.

ali bomo imeli kaj deliti. Delavci namreč po opravljeni privatizaciji podjetja pričakujemo še delitev nerazporejenih dobičkov od leta 1994 naprej. Zato smo vsa ta leta tudi varčevali. Poslovanje podjetja nas ne zanima samo kot delavce in sindikaliste, temveč tudi kot bodoče delničarje. Predstavniki Slovenske razvojne družbe so nam po-

vedali, da so od uprave terjali, naj dostavi vso dokumentacijo in izdela sanacijski program."

Ko je beseda tekla o poslovnih rezultatih so predstavniki delavcev terjali, naj Terme delavcem izplačajo tudi drugi del trinajste plače, za izplačilo katere se je podjetje odločilo na pobudo sindikata.

Predstavnike delavcev v nadzornem svetu bo potrebno imenovati na novo

Na sestanku predstavnikov Slovenske razvojne družbe in delavcev Term je tekla beseda tudi o nezakonitostih pri imenovanju delavskih predstavnikov v nadzorni svet



Milan Krajišnik: Na pogovoru s predstavniki Slovenske razvojne družbe je sodelovalo 15 sindikalnih zaupnikov in predstavnikov sveta delavcev Term.

družbe. "Predstavniki Slovenske razvojne družbe so me kot bivšo predsednico sveta delavcev povprašali, kako je prišlo do zamenjave v vodstvu sveta delavcev. Povedala sem, da je po imenovanju nove direktorice Alenke Iskra prišlo do nezakonite zamenjave predsednice sveta delavcev in do imenovanja nove, čeprav ima nova predsednica pri delu posebna pooblastila, ki jih je pridobila po izvolitvi v svet delavcev. Do zamenjave v vodstvu sveta delavcev je prišlo po tem, ko je svet delavcev uspešno delal že šest mesecev. Svet delavcev je prav tako nezakonito imenoval delavske predstavnike v nadzorni svet Term. Po poslovniku bi namreč morala biti po funkciji članica nadzornega sveta predsednica sveta delavcev, kar se ni zgodilo. Na omenjeno nezakonitost

sem opozorila že ob izvolitvi delavskih predstavnikov v nadzorni svet, vendar me je takrat predstavnik Slovenske razvojne družbe zavrnil, češ naj si s tem ne delam skrbi. Zato sem že takrat pisala tudi direktorju Slovenske razvojne družbe dr. Bogdanu Topiču, predsedniku nadzornega sveta Term dr. Davorinu Kračunu in direktorici podjetja Alenki Iskra. Omenjeno problematiko s sindikalne strani raziskuje tudi Milan Utroša iz vodstva ZSSS. Na pogovoru je Jože Jaklin iz Slovenske razvojne družbe dejal, da se zaveda, da bi morali na opozorilo že prej reagirati. Tudi predsednica sveta delavcev v Termah na moja pojasnila in izvajanje na sestanku s predstavniki Slovenske razvojne družbe ni imela pripomb. Predstavniki Slovenske razvojne družbe so nam naložili, naj v zvezi s tem pošljemo vso dokumentacijo, svet delavcev pa mora ponovno sklepati o dveh delavskih predstavnikih v nadzornem svetu Term. Sindikat se bo omenjenega opravila lotil resno, saj smo že sprožili kandidacijski postopek za zakonito imenovanje delavskih predstavnikov v nadzorni svet. Tako kot doslej nameravamo v sindikatu tudi v bodoče delati transparentno, odprto in odločno!" poudarja Oničeva. "Mislim, da sem objektivno povzela vsebino pogovorov s predstavniki Slovenske razvojne družbe, čeprav po pogovoru nismo sprejeli usklajene izjave."

Pogodba o sodelovanju med sindikatom in upravo družbe

V Termah Maribor so sredi septembra podpisali tudi sporazum o sodelovanju med sindikatom in upravo družbe, ki je bil v razpravi od marca. Sporazum sta podpisala direktorica Alenka Iskra in predsednik sindikata Milan Krajišnik. "Pogajanja o tekstu sporazuma o sodelovanju so bila korektna, v kratkem pa bomo na osnovi podpisanega sporazuma pripravili tudi izvedbene akte," pojasnjuje Milan Krajišnik.

Bo zdravo jedro Metalne ECCE poskušala ohraniti Metalna Nova?

Kako ohraniti zdravo jedro Metalne ECCE in čim več delovnih mest?

Pred dnevi se je sestel nadzorni svet Metalne ECCE, v katerem so trije člani Slovenske razvojne družbe, dva predstavnika delavcev in predstavnik mariborske tehniške fakultete. Člani nadzornega sveta so ugotovili, da uprava podjetja ni izpolnila vseh njihovih zahtev, zato niso podprli predlaganega sanacijskega programa, s katerim bi ob izdatni finančni pomoči Slovenske razvojne družbe Metalno ECCE poskušali rešili pred najhujšim. Namesto tega je nadzorni svet sklenil, da je potrebno problematiko Metalne ECCE reševati po zakonu. Zato bodo pristojni verjetno že v kratkem primorani sodišču predlagati, naj uvede stečajni postopek za to podjetje, ki daje delo in kruh nekaj več kot 500 delavcem.

Nadzorni svet je postavil štiri pogoje za sprejem sanacijskega programa Metalne ECCE. Tako naj bi uprava pridobila zagotovila, da se bo v sanacijo podjetja vključilo tudi ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve, ki naj bi pomagalo zlasti pri zagotavljanju sredstev za kadrovske sanacije oziroma prestrukturiranje (dodatno izobraževanje in usposabljanje delavcev, prekvalifikacije in podobno). Prav tako naj bi uprava za sanacijski program pridobila soglasje upnikov. Poleg tega naj bi člani uprave dali pisno za-

gotovilo, da podjetje nima več skritih obveznosti, ter vložili milijon tolarjev osebnih sredstev v sanacijo podjetja. Očitno pa upravi vseh omenjenih pogojev ni uspelo v celoti uresničiti: ministrstvu za delo, družino in socialne zadeve je letos že zmanjkalo sredstev za prekvalifikacije delavcev; vsi upniki niso bili pri-

Združenih državah Amerike pravnili žerjav, ki so ga proizvedli v Metalni ECCE.

Metalna ECCE je lansko poslovno leto zaključila s 4,3 milijarde tolarjev celotnega prihodka in 1,032 milijarde tolarjev izgube. Podjetje, ki je leta 1995 začelo poslovati brez starih bremen, je doslej ustvarilo skupno že 1,5 mi-

Stavka v Vini

Delavci podjetja Vina, ki skrbi za varovanje in čiščenje prostorov ter za prehrano delavcev v Metalni ECCE in drugih podjetjih na lokaciji nekdanje delniške družbe Metalna, so v ponedeljek začeli stavkati. Delavci zahtevajo izplačilo avgustovskih plač, zadnjega dela lanskoletnega regresa za letni dopust, letošnjega regresa za letni dopust, neizplačanih potnih stroškov in še nekaterih prejemkov. Poleg tega delavci terjajo od vodstva, da uredi problem presežka ur ter zagotovi vse druge pogoje za delo (redni zdravniški pregledi, strokovni izpiti, delovne obleke itd.).

Stavkovni odbor, ki ga vodi predsednik Davorin Belovič, je stavko napovedal že deset dni prej, vendar vodstvo podjetja stavkovnih zahtev do začetka stavke ni uspelo uresničiti. Vina, ki daje delo in kruh nekaj več kot 50 delavcem, ima namreč težave tudi zaradi tega, ker ji nemajhna sredstva dolguje Metalna ECCE. Tako se dejansko že kažejo posledice krize v Metalni ECCE, ki ne bodo prizadele samo zaposlenih v tem podjetju, temveč tudi delavce pri poslovnih partnerjih.

pravljeni podpreti sanacijskega programa; člani uprave so sicer dali izjave, da bodo v podjetje vložili osebna sredstva, dejansko pa tega še niso storili, nekaj nejasnosti je še tudi v zvezi z obveznostmi podjetja. Med drugim je odprto vprašanje, kdo bo moral plačati visoko odškodnino, ker se je v

lijarde tolarjev izgube, saj tudi tekoče posluje z izgubo.

Da bi ohranili zdrave programe Metalne ECCE, jih nameravajo prenesti na novo podjetje, imenovano Metalna Nova. To podjetje je že pred časom ustanovila Metalna Splošna stavbna družba, ki je tudi mati Metalne ECCE. Me-

talno Novo naj bi za 4,1 milijona tolarjev, kolikor je stala njena ustanovitev, odkupila Slovenska razvojna družba in tako postala 100-odstotni lastnik novega podjetja.

Koliko delavcev bi oziroma bo dobilo delo v Metalni Novi, ta čas še ni mogoče z gotovostjo napovedati, verjetno pa bo podjetje začelo reševati zdrave programe z okoli 200 zaposlenimi. Metalna Nova pa bo lahko nadaljevala zdrave programe samo, če ji bo po morebitni uvedbi stečajnega postopka za Metalno ECCE stečajni upravitelj dal v najem proizvodne prostore in stroje podjetja v stečaju. Tako se bo verjetno Metalna Nova znašla v zelo podobnem položaju kot podjetja MPP, ki so v lasti Slovenske razvojne družbe, prostore in tehnološko opremo pa imajo v najemu od Tama v stečaju. Usoda takšnih podjetij, ki nimajo lastnih proizvodnih sredstev, pa postane običajno negotova takrat, ko mora stečajni upravitelj premoženje stečajnega dolžnika prodati. Če novo podjetje takrat ne more odkupiti prostorov in strojev, lahko čez noč ostane brez osnovnih pogojev za proizvodnjo. Zato sama ustanovitev Metalne Nove zaenkrat še ni trajna, temveč samo začasna rešitev v prizadevanjih za ohranitev zdravega jedra Metalne ECCE. O tem velja spomniti, da je bila tudi Metalna ECCE dejansko ustanovljena, da bi po stečaju Metalne TIO ohranila zdravo jedro tega podjetja.

Kakorkoli že, v Metalni ECCE se je začela bitka za ohranitev čim večjega števila delovnih mest. Kako se bo razpletla, pa bo kmalu pokazal čas.

T. K.

Konzorcij kupcev Tama je podaljšal svojo ponudbo do 15. oktobra

Konzorcij kupcev premoženja Tama v stečaju je pred dnevi svojo ponudbo za nakup celotnega premoženja Tama, ki jo je že poleti poslal stečajnemu senatu Okrožnega sodišča v Mariboru, podaljšal do 15. oktobra.

Konzorcij je resnost svoje namere, da kupi Tamovo premoženje, podkrepil s 794 milijoni tolarjev, ki jih je konec avgusta nakazal na žiro račun Tama v stečaju. Hkrati pa je konzorcij stečajni senat zaprosil, naj na njegovo ponudbo odgovori do 20. septembra. Ker se stečajni upravitelj, upniški odbor in stečajni senat do tega datuma do ponudbe niso opredelili, je konzorcij njeno veljavnost najprej podaljšal do 1. oktobra, kasneje pa še do 15. oktobra. V tem času je prišlo tudi do pogajanj med stečajnim upraviteljem in vodstvom konzorcija ter predstavniki Slovenske razvojne družbe, konzorcij pa je na tej osnovi svojo ponudbo tudi dopolnil.

V vodstvu konzorcija upajo, da se bo stečajni senat do njihove ponudbe opredelil do sredine ok-

tobra. Zagotavljajo, da bodo v primeru pozitivne rešitve celotno kupnino za Tam nakazali na žiro račun delniške družbe v stečaju v šestih mesecih po podpisu kupoprodajne pogodbe.

T. K.

Nova kreditna banka Maribor pred privatizacijo

V Novi Kreditni banki Maribor so na začetku tedna pripravili tiskovno konferenco, na kateri so spregovorili o privatizaciji banke. Predsednik uprave dr. Jože Glogovšek je dejal, da se v banki intenzivno pripravljajo na privatizacijo tridesetih odstotkov kapitala delniške družbe, ki jo nameravajo izpeljati na začetku naslednjega leta. Po Glogovškovih besedah naj bi skupno 10 odstotkov kapitala dobila Odškodninski sklad in Kapitalski sklad Republike Slovenije, medtem ko je na osnovi potrjenega programa privatizacije predvideno, da preostalih 20 odstotkov država ponudi strateškemu partnerju ali kapitalskemu trgu. Skladno s sklepom vlade so v Novi Kreditni

banki Maribor že izbrali tujo finančno ustanovo, ki bo z banko pripravila in koordinirala prodajo 20 odstotkov kapitala - to je mednarodna investicijska banka Nomura International.

Za banko po pri prodaji omenjenih 20 odstotkov kapitala dve možnosti: prva je prodaja strateškemu partnerju, ki bi pomagal uresničiti razvojne načrte banke, druga pa je razpršena prodaja na kapitalskem trgu. Uprava banke se nagiba k iskanju strateškega partnerja, ki bi imel kompatibilno strateško usmeritev, ki bi razumel specifično marlega trga in ki bi popestril bančno ponudbo na našem trgu. Po Glogovškovih besedah se za nakup kapitalskega deleža Nove Kreditne banke Maribor že zanimajo nekatere tuje banke, nekatere pa namerava banka sama povabiti, naj pripravijo ponudbo za nakup kapitalskega deleža.

Privatizacija Nove Kreditne banke Maribor bo potekala postopoma. Tako naj bi država po prvem krogu privatizacije 30 odstotkov kapitala banke že v naslednjem letu ponudila v javno prodajo na slovenskem kapitalskem trgu še 25 odstotkov kapitala, leta 2001 še dodatnih 25 do 35 odstotkov, del kapitala pa naj bi še naprej obdržala v svojih rokah.

T. K.

“Naše podjetje, ki se ukvarja v glavnem z gostinsko-turistično in trgovinsko dejavnostjo, ima sodoben hotel z več kot 200 ležišči, restavracijo s 100 sedeži, kavarno s 600 sedeži, pa tudi lastno pivovarno, v kateri proizvajamo odlično pivo Zvezda,” pravi Kovač. V zadnjem desetletju se je naše podjetje predvsem z lastnimi sredstvi zelo razširilo in posodobilo, saj vodstvo posveča veliko pozornosti razvoju.”

Z letošnjo turistično sezono so v Radenski Zvezdi-Diani zadovoljni. “Najbolj zadovoljni smo z gostinskim delom, saj smo imeli in imamo dokaj veliko gostov. Nekoliko slabše rezultate smo zabeležili pri prenočitvah turistov, vendar se tudi na tem področju v zadnjem času razmere obračajo na bo-

Pogovor s predsednikom Sindikata delavcev gostinstva in turizma v podjetju Radenska Zvezda-Diana Jožetom Kovačem

Podjetje Radenska Zvezda-Diana iz Murska Sobote, v okviru katerega posluje tudi največji hotel v največjem mestu Pomurja, je v zadnjih letih močno razširilo in povečalo obseg svoje dejavnosti. Podjetje, ki je v sredini devetdesetih let nastalo z združitvijo hotela Diana in Zvezde, daje delo in kruh 217 delavcem. O njihovem gmotnem in socialnem položaju ter o številnih drugih vprašanjih, s katerimi se ukvarja sindikat, smo se pogovarjali s predsednikom sindikata delavcev gostinstva in turizma v podjetju Jožetom Kovačem.



Jože Kovač: Gostinsko-turistični delavci v Pomurju smo pridni, delavni in skrbni.

izplačilom potnih stroškov in drugih prejemkov. Vse te stvari so v podjetju dobro urejene in utečene. “Podjetje po kolektivni pogodbi izplačuje delavcem, ki so dalj časa v bolniškem staležu, tudi solidarne pomoči,” pravi Kovač.

Sicer pa velika večina delavcev v podjetju nima socialnih problemov. “Delno je tako zaradi tega, ker že leta prejemamo plače po kolektivni pogodbi in redno, poleg tega pa ima večina delavcev doma tudi malo zemlje.”

Sindikat v podjetju dobro dela. “Od 217 zaposlenih jih je v Sindikat delavcev gostinstva in turizma Slovenije vključenih 210. V podjetju imamo devet sindikalnih zaupnikov, ki so hkrati člani izvršnega odbora sindikata. Vodstvo

Korektno sodelovanje med vodstvom podjetja in sindikatom – prvi pogoj za uspešno delo

lje, zato upamo, da bomo do konca leta uresničili načrtovane cilje. Tudi rekreacijski center je dobro obiskan,” pravi Kovač. “Med gosti, ki prihajajo v naš hotelsko-rekreacijski kompleks, je največ Avstrijcev in Nemcev, med domačimi gosti pa prednjačijo izletniki, zlasti iz Gorenjske. Veliko je tudi poslovnežev. Včasih je prihajalo v Pomurje tudi veliko lovcev in drugih gostov iz Italije, v zadnjih letih pa je njihovo število upadlo.”

Kakšni pa so pogoji dela? “Pogoji dela v gostinstvu so na splošno težki, saj morajo gostinsko-turistični delavci delati tudi ponoči ter ob sobotah, nedeljah in pra-

znikih. V gostinstvu imamo največ dela ravno takrat, ko ima večina ljudi čas za počitek in razvedrilo,” pravi Kovač. “Na srečo naše podjetje sledi tehnološkemu razvoju na področju gostinstva, zato so pogoji dela na delovnih mestih dokaj dobri, saj so naši objekti od kuhinje do restavracije in hotelskega ter rekreativnega dela opremljeni z najsodobnejšo opremo in tehnologijo.”

Delavci Radenske Zvezde-Diane prejemajo plače po kolektivni pogodbi. “Na splošno je delo gostinsko-turističnih delavcev pri nas premalo cenjeno. Naše podjetje denimo sodi v Murski Soboti in v Po-

murju v najvišji razred. Delavec, ki se je želel zaposliti v njem, se je moral pred tem na svojem delovnem področju že temeljito izkazati. Kljub temu pa so naše plače za razmere v regiji povprečne, v Slovenskem merilu pa podpovprečne,” pojasnjuje Kovač. “Res pa je, da plače prejemamo vedno redno in da v zvezi s tem nimamo nobenih problemov. To pa je danes tudi zelo pomembno.”

Tako kot vsako leto so delavci Radenske Zvezde-Diane tudi letos ob dogovorjenem roku dobili regres po kolektivni pogodbi. Prav tako delavci nimajo nikakršnih problemov z regresom za malico,

sindikata se vsaki mesec ali pa vsak mesec in pol sestane z vodstvom podjetja,” pojasnjuje Kovač. “Na teh sestankih si prizadevamo s pogajanjem rešiti probleme, če do njih pride. Odnosi sindikata in vodstva podjetja, na čelu katerega je direktor **Franc Huber**, so izjemno korektni. Pri reševanju morebitnih težav nam pomaga tudi sindikalni zaupnik na ravni Radenske **Stane Konrad**, ki vodi koordinacijo sindikalnih organizacij iz vseh družb v okviru delniške družbe Radenska. Omenjena koordinacija se sestane enkrat mesečno. Tako je naše delo lepo utečeno, probleme, ki jih prinaša življenje, pa rešujemo sprotno. To je zelo pomembno!”

Večina zaposlenih v podjetju Radenska Zvezda-Diana ima delnice Radenske, zato so še toliko bolj zainteresirani za uspešno poslovanje lastnega podjetja in delniške družbe v celoti.

Kako pa delavci komentirajo pokojninsko reformo in reformo delovnopravne zakonodaje? “Predlagane spremembe na področju pokojninskega in invalidskega zavarovanja, še zlasti dvig starostne meje za upokožitev, so naše člane zares nekoliko razburile. Resnici na ljubo pa je treba povedati, da se delavci v to problematiko niso poglobljali, saj pričakujejo, da se bo za delavske interese v pogajanjih s socialnimi partnerji boril njihov sindikat,” pravi Jože Kovač. “Delavci večino svojega časa in energije porabijo za delo in za zagotavljanje socialne varnosti svojih družin. Gostinsko-turistični delavci smo tako kot domala vsi delavci v Pomurju - pridni, delavni in skrbni ljudje!”

T. K.

Delavci Coca cole trepetajo

Coca cola se je odločila zapreti polnilnico v Žalcu. S prvim novembrom bodo začeli demontažo linije za plastenke, mesec kasneje pa še linije za steklenice. Že spomladi naj bi obe liniji, ki sta bili pri nas premalo izkoriščeni, začeli obratovati v Sarajevu.

Kot nam je povedal **Marjan Pečan**, vodja avtoparka poslovne enote v Ljubljani in dolgoletni sindikalni zaupnik, je zaradi tega verjetno ogroženih več kot 100 delovnih mest. V Žalcu, kjer je do sedaj obratovala polnilnica, naj bi bilo le paletno distribucijsko skladišče za našo državo. Ostale naj bi tudi nekatere servisne dejavnosti. Kako bo z avtoparkom, še ni znano.

Te dni je hudo delavcem, ki vedo, da zaposlitve ne bodo mogli ohraniti. Še huje je tistim, ki imajo v podjetju tudi zakonskega tovariša.

Nihče od zaposlenih še ni videl programa presežnih delavcev, ki bi moral biti že narejen, tudi presežni delavci bi že morali biti določeni. Povrh je v podjetju narejena še razlika med zaposlenimi, saj so zaposleni v oddelkih, ki ostajajo, imeli informativne sestanke s pogostitvijo. Zaposlenim, ki bodo verjetno kandidati za presežne delavce, pa še nihče ni nalil čistega vina. Šefi so pred časom ljudem obljubili, da se bodo pogovorili prav z vsakim, obljubili so tudi anketo.

Marjan Pečan nam je še povedal, da delavci še vedno pričakujejo, da bo program presežnih delavcev temeljil

na mehkih metodah. Poleg odpravnine naj bi posamezniki dobili tudi možnost dokupa let, prekvalifikacije in prezaposlitve. Zaščiteni delavci naj ne bi bili uvrščeni na spisek presežnih delavcev.

F. K.

Ustanovljen Sindikat Doma Trgovine Ljubljana

Po končanem delu in v poznih večernih urah so zaposleni Doma trgovine d. o. o. (najbolj znana je trgovska hiša Müller na Čopovi ulici v Ljubljani) ta teden ustanovili svojo sindikalno organizacijo. Približno 20 od 60 zaposlenih se je zbralo na sestanku v Domu sindikatov v Ljubljani in sprejelo pravila sindikata ter izvolilo vodstvo, predsednica izvršnega odbora sindikata je **Danica Spunt**.

Udeleženci ustanovnega sestanka so **Staneta Drobniča**, sekretarja območnega odbora SDTS, pooblastili, da pregleda skladnost internih aktov podjetja s kolektivno pogodbo dejavnosti trgovine, še posebej obračun plač.

Dogajanja v trgovski dejavnosti, še posebej podaljševanje obratovalnega časa, je povečalo zanimanje zaposlenih za vstopanje v Sindikat delavcev trgovine Slovenije. Te dni je SDTS prejel večje število pristopnih izjav zaposlenih v tekstilni hiši Emporium z Letališke ceste v Ljubljani, ki je pred nedavnim odprla vrata kupcem.

Sandi Bartol

Tretje igre varnostnikov

Najboljši Mariborčani

Prvo soboto v oktobru so se delavci služb za zasebno varovanje zbrali na 3. letnih športnih igrah. Glavni organizator je bila družba Varnost d. o. o. Nova Gorica. Na razpis Zbornice RS za zasebno varovanje, ki je tudi sicer pokrovitelj teh tekmovanj, se je odzvalo 16 podjetij te dejavnosti, in sicer: Varnost Koper, Sintal Ljubljana, Varnost Bežigrad, Varnost Vič, Varnost Maribor, Varnost Mengeš, Parks-1 Ljubljana, Kanja Protect Radovljica, Varnostna agencija Kočevje, Sinet Hrastnik, VTZ Ljubljana, HIT Nova Gorica, Vargas-Al-Kidričevo, Krka Novo mesto, Efekt Slovenj Gradec in Varnost Nova Gorica.

Na tekmovališču v Novi Gorici se je na otvoritveni slovesnosti zbralo 380 tekmovalcev in tudi lepo število navijačev.

Na seji odbora sindikata varnostnikov smo se že v začetku leta

pogodbe za dejavnost. Kot smo seznanjeni so imenovali pogajalsko skupino, ki naj oblikuje svoja stališča do našega predloga. Upamo, da se bodo pogajanja kmalu začela.



Predstavniki sindikata smo udeležencem delili propagandno gradivo.



Tekmovanje je bilo v petih panogah, pokale v posameznih panogah pa so dobili:

Atletski troboj: 1. Varnost Maribor, 2. Sintal Ljubljana, 3. Efekt Slovenj Gradec

Streljanje: 1. Sintal Ljubljana, 2. Varnost Maribor, 3. Sinet Hrastnik

Košarka: 1. Sinet Hrastnik, 2. Varnost Nova Gorica, 3. Parks-1 Ljubljana

Nogomet: 1. Parks-1 Ljubljana, 2. Varnost Vič Ljubljana, 3. Varnost Maribor

Šah: 1. Sintal Ljubljana, 2. Varnost Mengeš, 3. Varnost Maribor

Kegljanje: 1. Varnost Maribor, 2. Sinet Hrastnik, 3. Sintal Ljubljana

Skupno: 1. Varnost Maribor, 2. Sintal Ljubljana, 3. Varnost Mengeš

Miloš Mikolič, sekretar SKVNS

Na zaključni slovesnosti smo sodelovali tudi predstavniki SKVNS.

dogovorili, da namenimo nekaj sredstev za pokale in smo tako ponudbo dali tudi organizatorjem. Ti so z veseljem sprejeli naš prispevek, čeprav v biltnu iger to ni bilo poudarjeno tako, kot bi se spodobilo. Smo pa to povedali udeležencem na otvoritveni slovesnosti, ko smo bili predstavniki sindikata enakopravno vključeni v uvodni ceremonial.

Srečanje v Novi Gorici smo izkoristili predvsem za promocijo našega sindikata, saj je med zaposlenimi v tej dejavnosti malo naših članov. Našim članom smo razdelili kape z našim emblemom, med nečlane pa propagandni letak, s katerim smo jih na kratko seznanili z našim delom in jih povabili medse. Bilo je tudi nekaj takih, ki so na srečanju podpisali pristopne izjave za naš sindikat.

Dan pred tekmovanjem je imel sejo upravni odbor Zbornice za zasebno varovanje, na katerem so obravnavali našo pobudo za sklenitev posebne panožne kolektivne



ŽUPANIJA BI TO KAR PO DOMAČE... Jemoh

Zveza svobodnih sindikatov Slovenije organizira izobraževalna seminarja

"Kaj mora delavski predstavnik v nadzornem svetu vedeti o poslovanju gospodarske družbe – uvodna znanja"

Cilji: Namen izobraževalnega seminarja je usposobitev delavskih predstavnikov v nadzornih svetih gospodarskih družb za čimbolj učinkovito delovanje v teh organih.

Namembnost: Seminar je namenjen delavskim predstavnikom v nadzornih svetih gospodarskih družb, članom svetov delavcev ter sindikalnim funkcionarjem in strokovnim delavcem sindikatov dejavnosti, območnih organizacij ZSSS in Zveze.

Pogoj za udeležbo na seminarju je članstvo v enem od sindikatov dejavnosti, ki so združeni v Zvezo svobodnih sindikatov Slovenije.

Čas in kraj izvedbe: Seminar bo potekal od 9. do 10. novembra 1999 v Sindikalnem izobraževalnem centru, v Radovljici, Gradnikova 1.

PROGRAM SEMINARJA:

1. dan, torek, 9. november 1999

Od 9.00 do 9.15 ure

Uvod v seminar: Vanda Rešeta, vodja izobraževanja pri ZSSS

Od 9.15 do 12.30 ure

Tema:**GOSPODARSKA DRUŽBA IN NOVO POSLOVNO OKOLJE**

- Konsolidacija lastniške strukture
- Optimizacija kapitala
- Prezvemi in obramba pred prevzemi
- Komuniciranje z delničarji

Sindikati in vključevanje v EU

Cilji: spoznavanje osnovne strukture EU in kako te prispevajo k razvoju evropske socialne politike; razumevanje mednarodnega sodelovanja sindikalnih organizacij in njihov vpliv na odločanje na evropski ravni; spoznavanje možnosti vplivanja sindikatov na razvoj gospodarske in socialne politike na ravni podjetja, države in EU; spoznavanje načina vključevanja Slovenije v EU in možnosti sindikalnega vplivanja.

Seminar priporočamo: funkcionarjem in strokovnim delavcem Zveze, sindikatov dejavnosti in območnih organizacij ZSSS ter sindikalnim zaupnikom in članom svetov delavcev.

Čas in kraj izvedbe: Seminar bo izveden 28. oktobra 1999 v Domu sindikatov v Ljubljani Dalmatinova 4, sejna soba 16 v I. nadstropju.

PROGRAM SEMINARJA:

Od 9.00 do 13.15 ure (vmes krajši odmori)

- Organi EU, organizacije sindikatov, organizacije delodajalcev
- Socialni dialog v EU (pravne podlage, postopek sprejemanja zakonodaje EU in sodelovanje evropske konfederacije sindikatov in evropskih panožnih zvez pri tem, socialno partnerstvo – delodajalci in sindikati)
- Evropski socialni model
- Obveščanje in posvetovanje z delavci v evropski družbi in podružnicah
- Evropski sporazum Slovenije – podlaga za njen proces pridruženosti EU

Predavateljica: Metka Rokсандić, izvršna sekretarka v ZSSS.

Od 13.15 do 14.30 ure: odmor, od 14.30 do 16.00 ure

- Obstoječe svetovne in evropske sindikalne organizacije
- Nastanek Evropske konfederacije sindikatov
- Članstvo Zveze svobodnih sindikatov Slovenije v Evropski konfederaciji sindikatov
- Organi EKS
- Panožni sindikati EKS
- EKS in socialno partnerstvo

Predavatelj: Pavle Vrhovec, izvršni sekretar v ZSSS

Metode: predavanja, razprava, obravnava konkretnih primerov.

Rok za prijavo: Prijave za seminar na izpolnjeni prijavnici pošljite na naslov: Zveza svobodnih sindikatov Slovenije, Ljubljana, Dalmatinova 4, najkasneje do 20. oktobra 1999. Seminar bomo izvedli, če bo 18 prijav; če bo prijav več, bomo preostale prijavljene uvrstili na naslednji seminar.

Kotizacija: Cena seminarja znaša 6.000 SIT za posameznega udeleženca. Prijavnici za seminar je treba priložiti potrdilo o plačilu kotizacije. Kotizacijo nakažite na ŽR Zveze svobodnih sindikatov Slovenije št. 50101-678-47511. Na virmanu pod namen nakazila dodatno pripišite "Seminar XVI., sklic na številko 24".

Dodatne informacije: Odgovore na dodatna vprašanja v zvezi s tem seminarjem dobite pri Vandi Rešeta na telefonski številki 061/316-489, 061/13 41 238 in pri Jožici Anžel na telefonski številki 061/13 41 239. Številka faksa je: 061/13 34 279 ali 061/317 298.

Vodja izobraževanja pri ZSSS: VANDA REŠETA

Predavatelj: Matjaž Logar, dipl. iur., svetovalec za pravno-gospodarske zadeve, specialist za terminsko poslovanje

Od 12.30 do 14.00 ure: odmor

Od 14.00 do 17.25 ure

– Dividendna politika

– Nagrajevanje managementa in zaposlenih (opcijski in delniški načrti)

Predavatelj: Leonardo F. Peklar, dipl. iur. in diplomant Babson Collegea iz programa za podjetniško svetovanje, strokovnjak za trg vrednostnih papirjev.

2. dan, sredo, 10. november 1999

Od 9.00 do 12.15. ure

Tema: STRATEŠKA PRENOVA GOSPODARSKE DRUŽBE

– Kako do strateški ciljev in korporacijske kulture

– Strateški poslovni načrt, načrtovanje in izvajanje

– Delavnica

Predavatelj: mag. Marjan Peršak, spec. managementa in magister sociologije, strokovnjak za korporacijsko kulturo in strateški management

Od 12.15 do 13.45 ure: odmor

Od 13.45 do 17.10 ure

– Finančna analiza in strategija

– Delavnica

Predavateljica: mag. Cvetka Peršak, finančna izvedenka, cenilka podjetij

Metode dela: predavanje, individualno in skupinsko delo, delavnica.

Rok za prijavo: Prijave za seminar na izpolnjeni prijavnici pošljite na naslov: Zveza svobodnih sindikatov Slovenije, Ljubljana, Dalmatinova 4, najkasneje do 29. oktobra 1999. Seminar bomo izvedli, če bo 20 prijav. Če bo prijav več, bomo preostale prijavljene uvrstili na naslednji seminar.

Kotizacija: Cena seminarja, ki vključuje tudi obsežno strokovno gradivo, znaša 28.000 SIT za posameznega udeleženca. Prijavnici za seminar je treba priložiti potrdilo o plačilu kotizacije. Kotizacijo nakažite na ŽR Zveze svobodnih sindikatov Slovenije št. 50101-678-47511. Na virmanu pod namen nakazila pripišite "Seminar III., sklic na številko 08". Za udeležence, ki želijo biti nastanjeni v SIC Radovljica, je treba to navesti pod ustrezno rubriko v prijavnici. Stroški bivanja in prehrane se poravnajo v SIC (polni penzion v dvoposteljni sobi je 7.300 SIT)

Dodatne informacije: Odgovore na dodatna vprašanja v zvezi s tem seminarjem dobite pri Vandi Rešeta na telefonski številki 061/316-489 in pri Jožici Anžel na telefonski številki 061/13 41 239, faks: 061/ 13 34 279 in 317 298.

Vodja izobraževanja pri ZSSS: VANDA REŠETA

PRIJAVNICA za izobraževalni seminar "KAJ MORA DELAVSKI PREDSTAVNIK V NADZORNEM SVETU VEDETI O POSLOVANJU GOSPODARSKE DRUŽBE – UVODNA ZNANJA" 9. in 10. novembra 1999 v Sindikalnem izobraževalnem centru Radovljica, Gradnikova 1

Ime in priimek: Datum rojstva:

Izobrazba, stopnja izobrazbe:

Naslov doma:

Zaposlitev – naziv in naslov družbe:

– delovno mesto:

Član sindikata dejavnosti Slovenije:

Delavski predstavnik v nadzornem svetu: DA NE

(naziv in sedež družbe):

Član sveta delavcev: DA NE Sindikalni zaupnik: DA NE

Druge funkcije v sindikatu (navedite):

Telefonska številka doma:, v službi:

Opomba:

Med seminarjem bo udeleženec nastanjen v SIC Radovljica: DA NE

Žig in podpis odgovorne osebe:

Kraj,, datum:

