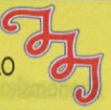


ŠTEVILKA
38
LETNIK
62
LJUBLJANA
6. XI. 2003

DELAVSKA

GLASILO
ZVEZE
SVOBODNIH
SINDIKATOV
SLOVENIJE



ENOTNOSTI



**Bela knjiga
je odprta knjiga**

**SDPZ odpovedali
tri kolektivne pogodbe**

**Pomurski gostinci
pogledujejo v Avstrijo**

**Vsebinska zasnova
kolektivne pogodbe
za posameznega delodajalca**

Ekonomsko-socialni svet o zdravstveni reformi

Bela knjiga je odprta knjiga

Dosedanji potek javne razprave o zdravstveni reformi je pokazal večinsko podporo zastavljenim ciljem, predvsem večji solidarnosti, je na seji ekonomsko-socialnega sveta (ESS) uvodoma povedal minister za zdravje **Dušan Keber**. Reformo so zasnovali tako, da bi ob nespremenjenih sredstvih stabilizirali zdravstveni sistem in povečali pravice zavarovancev. V sedanjem zdravstvenem sistemu je letno kakšnih 30 milijard rezerv, ki jih bodo z uvajanjem novega sistema izkoristili.

Nov sveženj pravice je pogoj za to, da bo nov sistem zaživel. Pripravili ga bodo do konca leta in o njem bo veliko razprave. Ne bo pa o njem odločala zgolj stroka, kot nekoliko nejasno piše v beli knjigi, saj je sveženj politično vprašanje. Seveda pa bo o novih pravicah svoje mnenje najprej povedala stroka. Ureditev mora biti dovolj čvrsta in ne sme dopuščati, da bi pravice iz obveznega mimogrede prenesli v prostovoljno zavarovanje. O svežnju bo treba doseči kompromis.

Javno zdravstveno varstvo moramo financirati solidarno, v enakem odstotku od plače. Zdravstvo pa potrebuje tudi zasebni denar, ki naj bi ljudem omogočil dodatne pravice. Sedanji sistem socialnega zavarovanja, ki temelji na prispevkih zaposlenih, se bo moral razširiti tudi na druge vire (kapital, dohodek od dejavnosti).

Keber meni, da združitev sedanjega obveznega in dodatnega prostovoljnega zavarovanja ne more

povzročiti pritiska sindikatov na povečanje plače. Z združitvijo prispevka in premije namreč ne bomo zbrali nič več denarja kot sedaj, le približno dve tretjini bo ostalo več v žepu, manjšina pa bo plačevala več.

Vloge zavoda za zdravstveno varstvo ne bodo spremenili, tudi denarja iz zdravstvene blagajne ne bodo usmerili v integralni proračun. Minister podpira sodelovanje socialnih partnerjev pri odločanju v zdravstvenih zavodih, vendar ne ve, ali so državljanji v njihovih organih ustrezno zastopani.

Dušan Semolič je uvodoma dejal, da je podpora beli knjigi odvisna od tega, koliko bodo v njej upoštevana stališča in predlogi ZSSS. Opozoril je, da so obremenitve delavcev in delodajalcev drugačne kot v veliki večini evropskih držav. Tam oboji plačujejo približno enak prispevek, pri nas pa od reforme 1992 delodajalci plačujejo manj.

Zdravstvena reforma po ministrovih besedah ne bo nadomestila dnevnega varstva, saj se bo sedanji prihodnje leto iztekel.

Ministrstvo je nosilec bele knjige in bo po Kebru spremljalo javno razpravo zato, da bi iz nje potegnili vse, kar bo mogoče.

ZSSS je po Semoličevih besedah ob uvedbi DDV opozorila, da za zdravstvo ne smeli uporabiti istega metra kot za gospodarske dejavnosti, vendar to ni bilo sprejeto. Povrh je država ob uvajanju trošarin obljubljala, da bo denar šel tudi v zdravstvo, sedaj pa gre vse v integralni proračun.

ZSSS bo pri določanju svežnja pravic zelo občutljiva. Posebej si bo prizadevala, da bi bile v njem tudi zobozdravstvene in pediatrične storitve. Odločanje o svežnju pravic pa ne bi smelo biti le v domeni političnih strank, je dejal Semolič.

Večina predstavnikov sindikatov je belo knjigo podprla in hkrati predlagala tudi več sprememb in dopolnitev. Bolj proti kot za belo knjigo so govorili

predstavniki gospodarske in obrtne zbornice. Tako se je GZS postavila proti temu, da bi ukinili Vzajemno (enako seveda menijo tudi v tej zavarovalnici). Če smo ministra dobro razumeli, bodo v predlog bele knjige vgrajene pripombe in predlogi, ki ne bodo spreminjali ciljev reforme. Socialni partnerji bodo imeli veliko možnosti vplivati na vsebino bele knjige.

O plačni politiki se bo pogajala tudi vlada

Na prejšnji seji ESS so partnerji pozvali vlado, naj sodeluje na pogajanjih o plačni politiki v prihodnjem letu. Minister za delo Vlado Dimovski je člane ESS obvestil, da je vlada poziv sprejela in bo na pogajanjih sodelovala. Kot je znano, za zasebni sektor v prihodnjem letu ni določena ne višina minimalne plače in ne eskalacija (uskaljevanje plač z rastjo življenjskih stroškov). Pogajanja se bodo verjetno začela že prihodnji teden. Pogajalci bodo morali upoštevati tudi hitrost vključevanja naše države v evropsko monetarno unijo.

Invalidski zakon skoraj pripravljen

Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov še ni povsem zrel za državnozbornsko proceduro. Eden od problemov je kolizija z zakonom o pokojninskem in invalidskem zavarovanju. Zakon naj bi pravice delovnih invalidov obravnaval drugače kot pravice drugih invalidov. Čeprav so na ministrstvu za delo zakon že zelo dobro uskladili, bo strokovna skupina skušala rešiti še ti dve vprašanji.

Stališča in pripombe predsedstva ZSSS k zdravstveni reformi

Podpora z zadržki

Predsedstvo ZSSS je na seji 9. oktobra obravnavalo osnutek bele knjige o zdravstveni reformi. Svoja stališča je zgradilo na podlagi letos podpisanega socialnega sporazuma, ki predvideva zlasti racionalizacijo stroškov zdravstva. Belo knjigo bo predsedstvo dokončno ocenilo, ko bo znano, koliko so predlagatelji upoštevali njegove pripombe. O reformi je to sredo razpravljala tudi ekonomsko-socialni svet. Objavljamo povzetek stališč predsedstva.

Predsedstvo meni, da so cilji zdravstvene reforme v beli knjigi postavljeni pravilno. V ospredje postavljajo pravičnost, dostopnost, kakovost in učinkovitost. Predsedstvo še posebej podpira opredelitve o pravicah bolnikov in odgovornosti zdravstvenih

delavcev za ustrezno zdravljenje. Širjenje solidarnosti je mogoče le, če bodo realne prispevke plačevali vsi sloji prebivalstva, ne le delavci.

Za ZSSS je zdravstvena reforma sprejemljiva, če bodo sindikati in delodajalske organizacije še na-

prej upravljali sredstva obveznega zavarovanja. Nesprejemljivo je, da bi nov zdravstveni prispevek plačevali zgolj delavci. Obremenitev delodajalcev in zavarovancev naj bi bila uravnotežena. Ločevanje sedanjega prispevka na bruto plače (znaša 6,36

odstotka) in novega prispevka ni smiselno, bolje bi bilo prispevno stopnjo dvigniti na 8,31 odstotka, kot uvajati nov 1,95-odstotni prispevek. Racionalizirati je treba tudi druge stroške zdravstvenega varstva. Vlada bi obremenitve zdravstvene blagajne lahko zmanjšala tudi z drugačno davčno politiko, cenami zdravil, izrabo delovnega časa zdravstvenega osebja, izboljšanjem finančne discipline in boljšim pobiranjem prispevkov. Zakon naj bi uredil likvidacijo dopolnilnega zdravstvenega zavarovanja tako, da bi zavarovanci dobili vrnjeno premoženje, nastalo iz njihovih prispevkov. Sredstev tega zavarovanja, ki so prišla iz žepov zavarovancev, ni mogoče uporabiti za krpanje lukenj v zdravstveni blagajni. Država naj bi z reformo pripravila izravnalne sheme za izenačitev razlik v stroških nadstandardnih prostovoljnih zavarovanj, ki so posledica različne starostne strukture in zdravstvenega stanja zavarovancev. ZSSS nasprotuje participaciji za prvi obisk pri zdravniku in za zdravila. Za samozaposlene je treba določiti minimalne zavarovalne osnove za plačevanje prispevka, ki bodo temeljile na povprečnih plačah za primerljive poklice. Prispevek za obvezno zdravstveno zavarovanje naj se plačuje tudi od podjetnikov, ne pa od avtorskih pogodb. S prispevki je treba obremeniti tudi finančne transakcije, ki povečujejo vrednost kapitala.

Reforma naj opredeli višino prispevka za novo obvezno zavarovanje za zdravljenje in nego na domu. Gre za dodatek, podoben dodatku za pomoč in postrežbo iz invalidskega zavarovanja, ki ga sedaj prejema skoraj 25.000 zavarovancev. V obvezno zdravstveno zavarovanje naj bodo vključeni tudi tujci z dovoljenjem za bivanje v Sloveniji. Socialni partnerji so do sedaj prek predstavnikov v skupščini ZZZS vplivali na vsebino svežnja pravic iz obveznega zavarovanja. Socialni sporazum določa, da naj bi bilo tako še naprej. Po beli knjigi pa bo o svežnju odločal zdravstveni svet, kar za ZSSS ni sprejemljivo. Zastopniki socialnih partnerjev morajo tudi v prihodnje imeti pri tem odločilno besedo. Po socialnem sporazumu naj bi pravice iz obveznega zavarovanja ostale nespremenjene. Bela knjiga naj zato jasno pove, da so v sveženj vključene tudi zobozdravstvene storitve in tehnični pripomočki ter zdravljenje v tujini, če doma ni ustreznih možnosti. Obvezno zavarovanje bi moralo otrokom zagotoviti pediatrične storitve in storitve specialista šolske medicine. Sistem preferenčnih zdravil se razlikuje od sedanjega sistema, po katerem bolnikom ni treba doplačati za zdravila, če zdravnik ne dovoli zamenjave referenčnega zdravila z generičnim. ZSSS spremembi nasprotuje. ZSSS nasprotuje tudi predlaganemu vzporednemu nadstandardnemu zavarovanju, ki bi zavarovancem omogočilo krajšo čakalno dobo. To bi namreč pov-

zročilo daljšanje čakalne dobe vseh, ki si nadstandarda ne bi mogli privoščiti. Sredstva obveznega zdravstvenega zavarovanja naj ostanejo izven državnega proračuna. Socialni partnerji naj ta sredstva še naprej upravljajo na nacionalni in regionalni ravni. Pooblastila zavoda za zdravstveno zavarovanje za sprejemanje letnih programov zdravstvenih storitev je treba določiti v beli knjigi. Podobno je treba opredeliti tudi določanje prioritete pri čakalnih dobah in vodenju nacionalnih list čakajočih na storitve. Razviti je treba učinkovit zavarovalniški, strokovni in upravni nadzor zdravstva o kakovosti in količini opravljenih storitev. Neizpolnjevanje obveznosti do obveznega zdravstvenega zavarovanja bi morali sankcionirati. Predstavljanje interesov pacientov je treba urediti sistemsko. ZSSS podpira kriterije za plačilo zdravstvenih storitev, ki spodbujajo višjo kakovost. Denar naj se deli skladno s potrebami bolnikov in ne po željah izvajalcev. Bela knjiga naj pove, kakšna bo javna zdravstvena mreža in vloga zdravstvenih domov po reformi. Določi naj tudi kriterije za podeljevanje koncesij. Osnovno zdravstveno varstvo naj zagotavlja država in ne občine. Izvajalci zdravstvenih storitev naj izpolnjujejo tudi kadrovske pogoje.

Pripravil: F. K.

Bo zakon o reprezentativnosti sindikatov ukinjen?

Območna organizacija ZSSS Dolenjske in Bele krajine je ta torek na Čatežu organizirala srečanje svojih sindikalnih zaupnikov. S skoraj stotimi udeleženci sta se pogovarjala tudi Dušan Semolič in Milan Utroša. Semolič je največ pozornosti namenil pogajanjem o kolektivnih pogodbah. Ker se delodajalci nočejo pogajati, jih je treba k temu prisiliti. Zaradi sindikalnih protestov se sploh ne vznemirjajo. Tudi do delavcev ne kažejo nobenega usmiljenja, upoštevajo le interese kapitala. Utroša je k temu dodal, da bo pač treba narediti tisto, kar počnejo sindikati povsod po svetu.

Ker so vsi sindikati dejavnosti približno na istem, je boj mogoče organizirati tudi skupaj. "Seveda je boj mogoč le, če bo članstvo vedelo, v čem je problem in za kaj se je treba boriti. Sindikalni zaupniki boste sestanke le organizirali, probleme in način sindikalnega boja pa bomo ljudem razložili profesionalci, ki smo za to tudi plačani iz vaše članarine," je menil Utroša. Pomembno izkušnjo sta Sindikat delavcev trgovine Slovenije in ZSSS dobila z zbiranjem podpisov in uspešnim referendumom o obratovalnem času trgovin. Ljudje so pokazali solidarnost s trgovkami, čeprav bodo zaradi tega prikrajšani za nedeljske nakupe. To je ZSSS dalo velik kapital, ki ga bo treba izkoristiti tudi ob drugih priložnostih. Ena od njih bo mogoče zdravstvena reforma. "Več zmoremo, kot pogosto govorimo," je menil Utroša. Semolič je govoril tudi o zakonu o kolektivnih pogodbah. Pred leti se je zakon "zataknil", ker ni vseboval sankcij za nespoštovanje kolektivnih pogodb. Letos je ZSSS ob obravnavi zakona skušala rešiti vprašanje reprezentativnosti delodajalcev in sindikatov. Reprezentativnost delodajalcev sploh ni urejena, zato lahko kot socialni partner nastopa tudi gospodarska zbornica, v kateri je članstvo obvezno in ji podjetja morajo nakazovati članarino. Reprezentativnost sindikatov ureja zakon iz leta 1993, ki je povsem neustrezen. Po njem ima sindikalna zveza s 300.000 člani enako težo kot kvazi konfederacija s 3000 člani. Zaradi tega zakona

je v državi več kot sto sindikatov na državni ravni. Zakon je do Svobodnih sindikatov krivičen in prav bi bilo, da bi ga spremenili. Vendar drugi sindikati tega nočejo slišati in ščitijo svoje pridobljene pravice in statusne ugodnosti. Mogoče bo sprejet naš predlog, da bi ta zakon ukinili. Če bo, bodo delodajalci sami odločali o tem, komu bodo priznali reprezentativnost in se z njim pogajali, je povedal Semolič.

F. K.

Nagrade Avgusta Kuharja

Fundacija Avgusta Kuharja je ta torek že sedmič podelila nagrade za posebne dosežke na področju varnosti in zdravja pri delu.

Letošnji prvonagrajenec je inženir **Janez Bogataj** iz Terma Škofja Loka. Nagrado za življenjsko delo so dodelili **Branku Koširju** iz Novega mesta, za diplomsko nalogo pa **Janezu Cesarju**.

Priznanja za strokovno delo v društvih in sekcijah varnostnih inženirjev so prejeli: **Franc Pintar**, **Štefan Sašo Piščanec**, **Anton Račigaj**, **Stanko Ožbot**, **Dobriča Dimić**, **Džari Šakirov**, **Alojz Pšaker**, **Vinko Šušteršič** in **Vilko Žvab**.

Cvetka Gliha, generalna sekretarka SDPZ

Odpovedali so nam tri kolektivne pogodbe

Z generalno sekretarko SDPZ smo se pogovarjali o raznovrstnih dejavnostih, iz katerih se zaposleni združujejo v ta sindikat. Govorili smo o njihovih dilemah in problemih pri sklepanju kolektivnih pogodb. SDPZ namreč znotraj ZSSS sklepa največ kolektivnih pogodb, je pa tudi edini sindikat, ki so mu bile odpovedane kar tri.

Kolektivna pogodba za cestno gospodarstvo je odpovedana. Ste presenečeni?

Odpoved te kolektivne pogodbe smo predvidevali. Zato smo pravočasno ukrepali, da bi delavcem kljub temu zagotovili pravice, ki jim pripadajo. Nekaj teh dejavnosti sodi v gradbeništvo. To kolektivno pogodbo smo v celoti sami pripravili in je bila sprejeta prav na našo pobudo. Podjetje za vzdrževanje avtocest, ki se zdaj preoblikuje v gospodarsko družbo, pa spada popolnoma k nam, o tem bi več lahko povedal Srečko Lorenčak.

Kolektivno pogodbo za poštno-kurirsko dejavnost pa ste spravili pod streho!

Letos smo uspeli podpisati tako kolektivno pogodbo za poštno-kurirsko dejavnost kot za zaposlene na Pošti Slovenije. Prva je pomembna, ker imamo veliko malih kurirskih organizacij in organizacij, ki se ukvarjajo z raznašanjem pošte, predvsem hitro pošto. V tej dejavnosti je bilo marsikaj neurejeno in želeli smo postaviti pravila. Člane v teh organizacijah imamo skoraj povsod, vendar niso v vseh podjetjih organizirani kot sindikati, ampak so se v sindikat povezali le posamezniki. Za sindikat so se ogreli, ker so ugotavljali, da niso plačani pravilno. Kolektivna pogodba smo uspeli podpisati in z njo se bo položaj teh delavcev izboljšal. Mi za delavce urejamo



pravice, oni nam dajejo podporo in z njimi smo močnejši.

V Pošti je kolektivna pogodba začela veljati s prvim septembrom in oktobra so zaposleni po njej prvič dobili plačo. Večjih odstopanj za zdaj še nismo ugotovili, težave so recimo z nekaterimi dodatki. Vendar se bomo z upravo o tem še pogovorili in probleme rešili po mirni poti. Zavedamo se, da v velikih organizacijah za prilagoditev na novo kolektivno pogodbo potrebujejo približno šest mesecev.

Kako je urejeno področje telekomunikacij? Le v Telekomu je KP že podpisana.

Na področju telekomunikacij je Telekom naš daleč največji sistem, sem pa spadajo tako kabelski operaterji kot operaterji mobilne telefonije. Področje je precej široko, žal pa je v njem prišlo le do zaključka pogajanj za novo kolektivno pogodbo za zaposlene v Telekomu. Naša prizadevanja, da bi kolektivna pogodba veljala tudi za zaposlene v hčerinskih družbah Telekoma, žal niso uspela. V Telekomu se bo kolektivna pogodba uveljavila s 1. januarjem. Uprava se zaenkrat drži dogovorov in se pripravlja na uvedbo kolektivne pogodbe. Tako delajo vzporedne vsakomesečne izračune in tako se bodo izognili nevarnostim, da bi bili delavci kasneje kako prizadeti. Telekom se bo v začetku 2004 reorganiziral, kar bo kljub kolektivni pogodbi bistveno spremenilo položaj dela zaposlenih in tudi sindikatov v tej družbi. Formirali bodo novo hčerinsko družbo za gradnjo in vzdrževanje GVO, ki bo še nekaj časa delala s pomočjo matere, vendar samostojno nastopala na trgu. V tej kolektivni pogodbi smo zapisali nekaj določil, ki bodo zaposlene v novi družbi nekaj časa še zavarovala, v njej pa moramo organizirati še naš sindikat. Imamo vizijo in kader, ki bi lahko prijel za delo. Pri tem bomo morali upoštevati, podobno je v matični družbi, da bo tu več sindikatov. Zaradi razdrobljenosti sindikatov pravic delavcev ne bo nič več, kvečjemu manj. S skupnim sindikatom bi lahko dosegli več. Splošno prepričanje je sicer, da imajo delavci v Telekomu dovolj pravic, kar seveda ni res, saj bi jih lahko za

vs a dela, ki jih opravljajo, in glede na status podjetja imeli še več. Naš sindikat je spoštovan tudi med vodilnimi v podjetju, saj imamo dobre strokovne sodelavce in bi lahko dosegel bistveno več. Problem v tej dejavnosti je zlasti velika konkurenca, ki jo omogoča zakon o telekomunikacijah. Ker ni kolektivne pogodbe, prihaja do nelojalne konkurence, še najbolj pri plačah zaposlenih. Članstvo imamo tudi v nekaterih manjših organizacijah. Kjer je članov več, prihaja tudi do ustanavljanja sindikatov podjetij. Največ problemov je pri plačah, nadurah, delovnem času. Kolektivna pogodba za dejavnost bi položaj zaposlenih bistveno izboljšala. Mi bomo na tem delali in iskali podporo socialnih partnerjev, upam, da bomo kmalu našli rešitve. Čeprav je blokado v kolektivnih pogajanjih čutili po vsej Sloveniji, sem optimistka.

Kakšne pa so razmere v špediciji in prevozu blaga po cestah?

Tu imamo dve kolektivni pogodbi, ki do konca leta zaposlenim zagotavljata kar nekaj dodatnih pravic. Delodajalci pa so jih odpovedali. Če se pogajanja ne bodo začela, bosta pogodbi veljali še šest mesecev. Problematiko tega področja smo že obravnavali na seji republiškega odbora in sprejeli pobudo, da bi namesto dveh kolektivnih pogodb pripravili le eno. Normativni del naj bi bil enoten, tarifna dela pa naj bi bila dva. Večji sistemi so se v pripravah na vstop v EU že organizirali tako, da opravljajo obe dejavnosti in s tem povečujejo svojo konkurenčnost na trgu. Dejavnost špedicije je postala z vstopom v EU zelo aktualna, vendar je za večino resnih ukrepov že prepozno. Mi smo se sprememb, ki bodo nastale z vstopom v EU, zavedeli že veliko prej in že leta 1997 obravnavali to problematiko. Vse predsednike sindikatov smo že takrat pisno opozorili na probleme. Zavedali smo se, da se bo število zaposlenih v tej dejavnosti zaradi krajše meje nujno zmanjšalo. Vedeli smo tudi, da se bo dejavnost koncentrirala in da za vse ne bo dovolj dela. Sindikatom smo priporočili, naj se sestanejo z vodstvi družb in naj od njih zahtevajo odgovore o tem, na kakšen način se bodo družbe pripravljale na ukinjanje poslov. Velike organizacije so prisluhnile sindikatom in tudi uspešno reorganizirale, ob tem pa ugotavljale presežke. Ponekod so z mehkimimi metodami že zmanjšali zaposlenost in ljudem pomagali pri usposabljanju za druga dela. Manjše organizacije pa na žalost niso storile prav



nič. Do sedaj so dobro služile in mogoče mislijo, da se zanje z vstopom v EU ne bo nič spremenilo. Čeprav smo predsednike sindikatov podjetij opozarjali tudi v naslednjih letih, so žal nekateri začeli na nas pritiskati šele sedaj. Od nas pričakujejo, da jim bomo pomagali dobiti kakšna sredstva različnih organov. Čeprav je denar ponujala tudi EU, se na razpise firme očitno niso prijavljale. Država bo zagotovila sredstva le za ljudi, ko bodo na zavodu in bodo tam dobili tisto, kar jim pripada.

Za koliko ljudi gre?

V prvi fazi je bilo mišljeno, da bo šlo za dva do tri tisoč ljudi. Vendar sem prepričana, da jih ne bo toliko, saj bo ostalo še vedno nekaj posla zanje. Podjetja bodo še naprej opravljala administrativna dela, evidenco pretoka blaga in podobno, manj pa bo carinskih postopkov. Problemi bodo tudi zaradi tega, ker bodo špediterski posli tekli do zadnjega dne pred vstopom v EU, prvega maja pa jih ne bo več in odvečen kader bo v trenutku na cesti. Sindikati v tej zadnji fazi nimamo več veliko možnosti vplivati na odpuščanja, skrbimo lahko le, da bodo delavci deležni vseh pravic, ki jim pripadajo.

Za razliko od nas se je Neodvisnost angažirala šele zdaj in obvešča špedicijske družbe, oziroma njihove direktorje, naj seznanijo delavce s tem,

ka j jih čaka. To se mi zdi popolnoma absurdno, da šest mesecev pred vstopom v EU govorijo o tistem, kar smo mi naredili že zdavnaj. Ob tem zaposlenim še lažejo in jim obljublajo nekaj, kar ni mogoče več storiti. To dejanje Neodvisnosti me zelo moti in komaj čakam, da bosta sprejeta zakona o reprezentativnosti sindikatov in o kolektivnih pogodbah. Tako bomo končno razčistili s tem, kdo je kje reprezentativen in kakšna je vloga sindikata. Vprašljivo je tudi, ali je prav, da se sindikati nekaterih podjetij vključujejo v druge sindikate le pogodbeno in jim plačujejo mesečni prispevek za storitve. Ti šele sčasoma razmišljajo, ali dobijo za svoj denar dovolj. Sindikati pa niso zaradi tega nič močnejši. Mi smo močni ravno zato, ker nas je veliko. Treba je postaviti jasna pravila o ustanavljanju sindikatov in njihovem delovanju. Nesmisleno je nekomu podariti odločbo o reprezentativnosti, ki velja za vedno. Po tej plati komaj čakam vstop v EU, saj pričakujem, da bo marsikaj drugače.

Ostalo nama je še področje cestnega potniškega prometa. Kakšni so tam problemi?

Kolektivna pogodba na srečo ni bila odpovedana. Trenutno potekajo zadnja usklajevanja v komisiji za razlago. Tudi to pogodbo moramo uskladiti z zakonom o delovnih razmerjih, kar smo zahtevali že januarja.

Problemi v cestnem potniškem prometu pa ostajajo. Največji problem je, da potnikov ni. Vzroki za to so različni, od tega, da se ljudje raje vozijo z avtomobili, tudi tako, da zberejo sredstva, ki jih dobijo za povračilo prevoza na delo, do voznih redov, ki niso popolnoma prilagojeni posameznim zahtevam, ljudje pa ne marajo čakati.

Drugi problem je delo na črno. Od Evrope resno pričakujem, da bo pometla s tem problemom. Na organih EU so se že čudili, da je pri nas možno, da ima nekdo prijavljenih deset tovornjakov ali avtobusov in le dva zaposlena šoferja. To je v Evropi nepojmljivo, ker je jasno, da gre za goljufanje. Pri nas se nihče ne vpraša, kako te male firme poslujejo. Država pa to še spodbuja, saj je le določila minimalna izplačila, ni pa določila spoštovanja kolektivne pogodbe. Za to naj bi bili zadolženi sindikati, teh pa v malih firmah ni. Tu se mora zganiti država in narediti red.

Kakšne spremembe še pričakujete na področju prometa?

Država bi predvsem morala v doglednem času urediti prometno politiko. Če je ne bo, bomo sindikati zaradi pritiska zaposlenih morali uporabiti tudi močnejše oblike pritiska. Zaposleni se namreč zavedajo, da morajo za svoj denar delati vedno več.

Mojca Matoz

Srečko Lorenčak in Janko Čelofiga o enostranskih odpovedih panožnih kolektivnih pogodb

Rešitve je mogoče najti samo s socialnim dialogom



Srečko Lorenčak: Enostranske odpovedi kolektivnih pogodb ne koristijo ničesar, saj povzročajo samo nezadovoljstvo in slabo voljo pri delavcih.

skladiščno in transportno dejavnost pa ni edina, ki so jo delodajalci na področju prometa in zvez odpovedali. Pred kratkim so odpovedali tudi kolektivno pogodbo za cestno gospodarstvo," opozarja predsednik SDPZ Srečko Lorenčak. "Res je, da je na področju cestnega gospodarstva prišlo v zadnjem času do velikih sprememb, saj so številna cestna podjetja prevzele družbe s področja gradbeništva. Zato je prišlo tudi do sprememb pri standardni klasifikaciji njihove dejavnosti -

posledica tega pa je, da naš sindikat nima več reprezentativnega delodajalskega sogovornika za področje cestnega gospodarstva. Kljub temu pa ni pošteno, da nas predstavniki delodajalcev niso obvestili, da nameravajo odpovedati kolektivno pogodbo za cestno gospodarstvo. Zaradi tega smo v našem sindikatu nezadovoljni."

Po besedah Lorenčaka bi v dialogu lažje našli odgovor tudi na vprašanje, kdo je za področje cestnega gospodarstva reprezentativen na delodajalski strani. "V zvezi s tem smo imeli probleme že pred časom, ko smo podpisovali aneks k panožni kolektivni pogodbi."

"V našem sindikatu se zavedamo, da tudi na področju špedicijske, skladiščne in transportne dejavnosti prihaja do velikih sprememb, saj se naša podjetja pospešeno pripravljajo na vstop naše države v Evropsko unijo, ko na mejah z Italijo, Avstrijo in Madžarsko ne bo več carinikov. Razumljivo je, da prihaja v tej dejavnosti do prestrukturiranja podjetij. Vendar pa to še ne more biti razlog za enostransko odpoved panožne kolektivne pogodbe. Vsi socialni partnerji bi morali skupaj za okroglo mizo pretehtati razmere in se skupaj dogovoriti, kako naprej," pravi Lorenčak.

"Jasno je, da bomo do sprememb v panožnih kolektivnih pogodbah lahko prišli samo soglasno, soglasja pa brez socialnega dialoga ne bo mogoče najti," opozarja Čelofiga. Ob tem še meni, da enostranska odpoved panožne kolektivne pogodbe niti ne bo imela takojšnjih praktičnih posledic. "V

"Ne zdi se mi pošteno, da so predstavniki delodajalcev enostransko odpovedali panožno kolektivno pogodbo za špeditersko, skladiščno in transportno dejavnost. Bolje bi bilo, da bi nas o svoji nameri obvestili, saj bi se potem socialni partnerji lahko dogovorili, kako naprej," pravi predsednik odbora za to dejavnost pri republiškem odboru Sindikata delavcev prometa in zvez Slovenije (SDPZ) Janko Čelofiga. "Panožna kolektivna pogodba za špedicijsko,

večini večjih podjetij imajo podjetniške kolektivne pogodbe, ki niso odpovedane. Zato se bodo morali delodajalci ravnati po njih. Praviloma imajo delavci po podjetniški kolektivni pogodbi več pravic kot po panožni, saj lahko podjetniške kolektivne pogodbe delavcem priznavajo dodatne pravice, nikakor pa jim ne morejo zmanjšati pravic iz panožne kolektivne pogodbe. Poleg tega pa je tu še novi zakon o delovnih razmerjih, v katerem so številne delavske pravice, ki so bile zapisane v panožni kolektivni pogodbi, sedaj tudi uzakonjene. Očitno je ta čas edina prava posledica enostranskih odpovedi kolektivnih pogodb nezadovoljstvo in slaba volja na delojemalski strani. To pa ne koristi

nikomur, še najmanj pa razvijanju socialnega dialoga in krepitvi medsebojnega zaupanja, brez katerega bodo v zaostrenih pogojih gospodarjenja v Evropski uniji socialni partnerji težko shajali. Lorenčak in Čelofiga upata, da bodo sindikati in predstavniki delodajalcev sklenili nove panožne kolektivne pogodbe, predno bodo prenehale veljati sedanje. "Odpovedni rok moramo izkoristiti za intenzivna pogajanja. Upam, da bomo čim prej uskladili stališča in rešitve ter sklenili nove panožne kolektivne pogodbe, ki bodo zagotavljale socialni mir v panogi," pravi Lorenčak. Hkrati opozarja, da so nekateri delodajalci prelahko vzeli določbo novega zakona o delovnih razmerjih,

po kateri je veljavnost splošnih aktov v podjetjih prenehala 30. septembra letos. "Naš sindikat je delodajalce na to določilo pravočasno opozarjal, vendar so nekateri delodajalci preprosto zaspali. V večjih družbah so že sklenili podjetniške kolektivne pogodbe. Očitno se v velikih podjetjih zavedajo, kako pomemben je socialni mir. Nekateri, zlasti manjši delodajalci, pa na to pozabljajo. Nekateri pa morda upajo, da bodo lahko spremembe izkoristili za zmanjšanje delavskih pravic, vendar SDPZ tega ne bo dopustil," pravi odločno Lorenčak.

Tomaž Kšela

V špedicijski, skladiščni in transportni dejavnosti se pripravljajo na vstop Slovenije v EU

S koncentracijo do večje konkurenčnosti in varnosti delovnih mest

Po vstopu Slovenije v Evropsko unijo se bodo pogoji za poslovanje na področju špedicijske, skladiščne in transportne dejavnosti krepko spremenili, saj na mejah z Italijo, Avstrijo in Madžarsko ne bo več carinikov. To ne bo vplivalo samo na dejavnost špediterjev, ki bodo verjetno spremembe najbolj občutili, temveč na celotno panogo, saj se bodo spremenili tudi številni blagovni in transportni tokovi.

O tem, kako se bo spremenil položaj delavcev, smo se pogovarjali z Jankom Čelofigo, predsednikom podružnice sindikata delavcev prometa in zvez (SDPZ) v novi Intereuropini filiali v Mariboru in hkrati predsednikom odbora za špeditersko, skladiščno in transportno dejavnost pri republiškem odboru SDPZ.

"Naše podjetje STTC se je začelo pripravljati na nove pogoje gospodarjenja po vstopu Slovenije v Evropsko unijo še v času, ko je bilo samostojno. Tako smo se kadrovsko prestrukturirali, še preden



Janko Čelofiga: V okviru velikega koncerna, kot je Intereuropa, bo v Evropski uniji ekonomska in socialna varnost delavcev večja, kot je bila v našem manjšem podjetju.

nas je prevzela Intereuropa. Na koncu lanskega leta je bilo v STTC skupaj z ekspoziuro v Dravogradu zaposlenih 168 delavcev, na začetku septembra pa nas je bilo samo še 127. Vseh 41 trajno presežnih delavcev je podjetje rešilo z mehkiimi metodami. Največ delavcev se je upokojilo, ker jim je podjetje dokupilo delovno dobo. Nekaterim je podjetje našlo zaposlitev pri drugem delodajalcu (DIV in Varnost). Ti so z novim delodajalcem podpisali pogodbo o zaposlitvi, po kateri bodo imeli eno leto takšne pravice, kot so jih imeli doslej, novi delodajalec pa jih pet let brez njihove krivde ne sme odpustiti kot trajno presežne ali kako drugače. Delavcem je pri novem delodajalcu zagotovljena tudi kontinuiteta vseh pravic iz de-

lovnega razmerja," je uvodoma pojasnil Čelofiga. "Kadrovsko prestrukturiranje STTC je bilo precej korenito, vendar pa za delavne ne tako boleče, kot je morda videti na prvi pogled. Veliko zaslug za to ima tudi sedanji direktor naše filiale Vinko Vindiš, ki je bil od letošnje pomladi naprej direktor takrat še samostojnega podjetja STTC. Vodstvo podjetja si je prizadevalo najti zaposlitev za vse presežne delavce. Kadrovsko prestrukturiranje podjetja je budno spremljal tudi naš sindikat, ki mu ni bilo treba nikoli dvigniti glasu, saj so vsi postopki tekli v skladu z zakonom in kolektivno pogodbo. STTC se je lahko kadrovsko prestrukturiral z mehkiimi metodami tudi zato, ker je podjetje vedno uspešno poslovalo in ni imelo finančnih in likvidnostnih problemov. V STTC smo imeli plače vedno nad kolektivno pogodbo. Vsako leto smo redno prejeli tudi regres za letni dopust. Podjetje je vsem zaposlenim v celoti vračalo stroške prevoza na delo in z dela ter zagotavljalo regres za malico po kolektivni pogodbi. Naš sindikat je s starim in novim vodstvom podjetja oziroma sedaj filiale korektno in dobro sodeloval, zato lahko rečem, da je v STTC socialni dialog bil in ostaja na visoki ravni," pripoveduje naš sogovornik.

Delavci STTC so v Intereuropi ohranili vse pravice

Delavci, ki so ostali v podjetju, so po prevzemu v začetku septembra podpisali pogodbe o zaposlitvi z novim delodajalcem. "Delavci smo v celoti ohranili vse pravice, ki smo jih imeli, samo nazivi delovnih mest so se prilagodili sistematizaciji v Intereuropi. Vendar pa bomo v kratkem dobili v podpis aneksk k pogodbi o zaposlitvi, ki bo upošteval tudi specifično

dela v naši filiali. Po zagotovilih vodstva filiale pa bo kmalu narejena še nova sistematizacija, pri čemer bo sodeloval tudi naš sindikat," pojasnjuje Čelofiga. "Ob tem, ko smo vsi zaposleni ohranili dosedanje pravice, so se zaradi razlik v splošnih aktih nekaterim delavcem plače povečale za nekaj tisoč tolarjev, drugim pa so se zmanjšale za manj kot tisoč tolarjev. Po drugi strani pa ima Intereuropa izredno stimulativen način nagrajevanja, saj so stimulacije tudi zelo visoke. Delavci STTC upamo, da si bomo s prizadevnim in uspešnim delom lahko plače še izboljšali.

Špedicijsko dejavnost v STTC opravlja 23 delavcev. Njen obseg se bo po 1. maju močno zmanjšal. Zato se je nekaj delavcev že prekvalificiralo in začelo opravljati druga dela. V sindikatu upamo, da bo vodstvo filiale probleme morebitnih trajno presežnih delavcev rešilo enako korektno kot v preteklosti ter da se nikomur ne bo treba pravihati na zavodu za zaposlovanje," poudarja Čelofiga.

Sicer pa so delavci STTC zadovoljni, da je podjetje prevzela Intereuropa (le-ta je 98-odstotni lastnik STTC), saj se zavedajo, da bo v njihovi dejavnosti konkurenca na skupnem evropskem trgu huda. Marsikatero majhno podjetje ji ne bo kos. "Delavci se zavedamo, da je Intereuropa velik koncern in da je v njegovih okvirih naša ekonomska in socialna varnost večja, perspektiva pa boljša," pravi Čelofiga. "Z združitvijo Intereurope in STTC je že in bo še prišlo do sinergijskih učinkov, od katerih bomo imeli koristi tudi delavci, saj bodo naša delovna mesta bolj varna."

Uspešno delo sindikata

Čelofiga je prepričan, da podružnica SDPZ v STTC dobro dela. "Prizadevamo si zlasti za spoštovanje delavskih pravic in za izboljšanje ekonomskega in socialnega položaja delavcev. V STTC imamo tudi podjetniško kolektivno pogodbo, zato nas enostranska odpoved panožne kolektivne pogodbe za špedicijsko, skladiščno in transportno dejavnost, do katere je prišlo pred kratkim, ne bo tako prizadela. Pravzaprav sem presenečen, da je delodajalska stran enostransko odpovedala to pogodbo brez predhodnih pogovorov in pogajanj s sindikati, saj je socialni dialog na ravni podjetij na visoki ravni. Vsaj v našem podjetju je tako."

Podružnica SDPZ veliko pozornosti posveča tudi sindikalnemu izobraževanju in usposabljanju članov. Tako so letos že pripravili seminar za člane izvršnega odbora in na njem obravnavali novi zakon o delovnih razmerjih. Kmalu nameravajo na to temo pripraviti še en seminar, na katerega bodo povabili širši krog članov in drugih."

Ali lahko delavci prek sindikata in podjetja letujejo po sindikalnih cenah? "STTC je imel svoje počitniške zmogljivosti. Delavci smo se bali, da jih bo novi lastnik morebiti prodal, saj poznamo veliko takšnih primerov. Na srečo pa strah ni bil upravičen, saj je Intereuropa obdržala vse počitniške objekte. Poleg tega pa imamo delavci možnost po novem letovati tudi v počitniških objektih Intereurope v Termah Čatež, na Pagu, v Olimju, Červarju," pojasnjuje Čelofiga.

"Naš sindikat organizira tudi izlete in različne družabne aktivnosti."

V podjetju za razprave o širših družbenih reformah ni časa

Ali v sindikalni podružnici člani od časa do časa morda razpravljajo tudi o širših družbenih reformah, ki zadevajo delavce - denimo o reformi zdravstva, o zakonu o kolektivnih pogodbah, o pokojninski reformi in podobno? "Odkrito moram povedati, da imamo sedaj v podjetju toliko dela, da nam za obravnavo širših družbenih reform zmanjkuje časa," pravi Čelofiga. "Zaradi kadrovskega prestrukturiranja in prevzema smo morali rešiti tudi toliko notranjih vprašanj, da nam je za širše družbene probleme zmanjkalo časa.

Časa nam zmanjkuje tudi zaradi tega, ker se je v zadnjem obdobju pri nas močno povečal obseg poslov in skupaj z njimi dela," pravi vidno zadovoljen Čelofiga. "Letos poleti smo odprli tri nove hladilne komore. Tudi Gorenje, ki ima pri nas svoj distribucijski center za vzhodno Evropo, povečuje izvoz, in še bi lahko našteval. Čeprav nas je manj zaposlenih kot v začetku leta, opravimo vse delo in storitve uspešno in kakovostno."

Tomaž Kšela

Problemi zaradi novega ZDR

V Mariboru so se konec prejšnjega tedna sestali člani območnega odbora sindikata prometa iz zvez (SDPZ). Govorili so zlasti o problemih pri uresničevanju novega zakona o delovnih razmerjih. Opozorili so, da v nekaterih podjetjih delodajalci zmanjšujejo število zaposlenih postopno, tako da odpuščajo manjše skupine delavcev. Na ta način se želijo izogniti pripravi programa za reševanje trajno presežnih delavcev. Zato so sindikalni zaupniki vodstva nekaterih podjetij že opozorili, da morajo pri zmanjševanju števila zaposlenih spoštovati določila zakona o delovnih razmerjih in kolektivne pogodbe. V nekaterih podjetjih želijo stare delovne spore rešiti z uporabo določil novega zakona o delovnih razmerjih. To ni mogoče, saj se morajo spori, začeti pred uveljavitvijo zakona, rešiti po stari zakonodaji. Veliko problemov je povezanih tudi s podpisovanjem



1. Člani območnega odbora SDPZ v Podravju so govorili o problemih pri uresničevanju novega zakona o delovnih razmerjih in o prestrukturiranju podjetij pred vstopom Slovenije v Evropsko unijo

novih pogodb o zaposlitvi. Nekateri delavci zaradi strahu pred izgubo zaposlitve podpisujejo nove pogodbe, po katerih bodo imeli manj pravic kot doslej. Nekateri delavci pa se zatečejo po pomoč na sindikat, kar se jim obrestuje, saj jim sindikat pomaga ohraniti že pridobljene pravice.

V marsikaterem podjetju so imeli delavci probleme tudi z izračunavanjem dopusta. Pravilno in v skladu z novim zakonom so jim ga določili šele po intervenciji sindikata.

T. K.

govor s predsedniki SGiT iz Pomurja

Zgledi so zelo blizu

predstavniki SGiT (Sindikata gostinstva in turizma Slovenije) iz Pomurja smo se pogovarjali spominski sobi Prekmurske republike Hotelu Zvezda v Murski Soboti. Tega pege okolja pa nismo izkoristili za zamislek o kakšni novi meji, ampak e o tem, kako bi položaj gostinskih, turističnih in zdraviliških delavcev lahko oljšan. Ker je meja zelo blizu, naši udje služijo kruh tudi prek nje, seveda e tiste z Avstrijo. In kar razumljivo je, a se naši natakariji, kuharji in zdraviliščarji želijo primerjati s tistimi, i si kruh služijo v sosednji državi.

ostinsko-turistična zdraviliščna dejavnost v Pomurju na dolgo tradicijo. Sedaj tam delujejo tale večja odjetja: Terme 3000, d.d., iz Moravskih Toplic (vanje o povezane tudi Terme Lendava in Terme Ptuj), Radenska Zdravilišče Radenci, d.o.o., s Termami anovci, Radenska Zvezda Diana, d.o.o., Murska obota in Kompas MTS. Vseh gostinskih, turističnih zdraviliških delavcev je več kot tisoč. Pomurci v j dejavnosti zavzemajo pomembna mesta tudi drugje Sloveniji.

o besedah naših sogovornikov: **Staneta Konrada**, predsednika območnega odbora SGiT in sindikalnega upnika v sistemu Radenske, **Jožeta Kovača**, predsednika sindikata v Radenski Zvezdi Diani, **Mirana Novaka**, predsednika sindikata Radenske zdravilišče Radenci, in **Franca Lovenjaka**, predsednika sindikata v Termah Lendava, ima sindikat na m območju dolgo tradicijo in zaradi tega se vanj ilani pretežni del zaposlenih. Ocenjujejo, da je v ični družb včlanjenost v sindikat skoraj 90-odstotna. e biti v sindikatu, je v določenih okoljih kar neobi- jno, zato se vanj pogosto povezujejo tudi zaposleni določen čas.

Kaj je ta sindikat dosegel pomembnega za delavce?

erjetno je največja posebnost dodatno pokojninsko varovanje, ki so ga v dogovoru s sindikatom vpeljali e večje gostinsko-turistične in zdraviliške družbe. i svi so ga uvedli v družbah Radenske, kasneje pa tudi



Predstavniki SGiT Pomurja: (z leve) Stane Konrad, Jože Kovač, Franc Lovenjak in Miran Novak.

v drugih družbah. O tej obliki zavarovanja so se dogovorili sami, saj je po besedah naših sogovornikov tako v interesu zaposlenih kot menedžerjev. Pomembnih skupnih dosežkov je več (včasih jih posamezniki ne želijo videti), tudi božičnica, ki jo prejemajo zaposleni v družbah s pozitivnimi rezultati. Dejstvo je, da so dosežki plod skupnega dela, ne pa rezultat aktivnosti posameznika.

Kakšne pa so plače? Koliko zasluži na primer natakarij?

Plače so prenizke. Raven iz kolektivnih pogodb dejavnosti je na plačnem področju skoraj nesramno nizka, pravijo naši sogovorniki. V sindikatu so zato prepričani, da do znatno višjih plač morajo priti, seveda ne naenkrat, ampak postopno. Natakarij, razporejen v četrti ali peti tarifni razred, ki sedaj prejme bruto 135.000 ali nekaj več (različno od družbe), se zgleduje po natakariju v Avstriji - temu pade v žep čistih 1000 evrov (kuharju še več). Povrh ne sme delati prek polnega delovnega časa, dva dni v tednu mora imeti prosto. Cilj sindikata je takšna plača, ki bo zaposlenemu omogočala dostojno življenje in bo plačilo za njegovo dejansko delo in rezultate dela, pravijo naši sogovorniki.

Kako je s presežnimi urami, jih zaposleni dobijo plačane?

Nikakor niso plačane. Problem je trajen in se v nekaterih družbah ne zmanjšuje. Nesezone je vedno manj, saj je treba intenzivno delati vse leto in do izravnave ur tako ne more priti. Delodajalci bi seveda radi rešili tudi to vprašanje, vendar rešitev venomer odlagajo in nekaj presežnih ur vedno ostane. To, da jih plačajo, je res zadnja možnost, ki skoraj nikoli in nikjer ne pride v poštev. Seveda so med podjetji razlike, v tistih z boljšo organizacijo dela je problem precej manjši. Večji problem je zlasti v Zvezdi Diani, kjer so zaposleni zaradi presežnih ur dokaj nezadovoljni. Ker pri delu ni večjih sezonskih nihanj, poslovni rezultati podjetja niso nikoli čisti. Opravljene presežne ure, tudi če jih je 10.000 ali še več, niso

nikjer upoštewane. V teh razmerah zato ne čudi, da Zvezdo Diana, ki ne posluša s pozitivnimi številkami, lastniki prodajajo. Vzrok so bolj krediti za investicije kot tekoče po-slovanje. Menda je s podjetnikom iz Ljutomera že vse podpisano. Podrobnosti do sindikata in delavcev še niso prišle. Sindikat v omenjeni družbi pa je svoja stališča in pričakovanja že predstavil.

Bi te probleme lahko pomagala rešiti nova kolektivna pogodba dejavnosti?

Pomagala bi že, težko pa jih bo povsem rešila. Konrad, ki sodeluje v dveh strokovnih komisijah sindikata dejavnosti, ki pripravljata predlog nove pogodbe, meni, da so v delovnem gradivu na marsikaterem področju nakazane boljše rešitve, med drugim tudi večja zaveza delodajalcev, da presežne ure izravnava jo v določenem krajšem obdobju.

Koliko je nova kolektivna pogodba za gostinske in turistične delavce že pripravljena?

Po Konradovih besedah pri republiškem odboru SGiT delujeta dve strokovni komisiji, ki pripravljata le delovno gradivo za novo kolektivno pogodbo. Sedanja bo veljala še do julija 2004, ko naj bi uveljavili novo. V obeh komisijah so si delo zastavili tako, da bi ga dokončali v decembru. Največja neznanca po Konradu je plačni sistem. Ne nagibajo se niti k povsem novemu - doseči bo potrebno razumen kompromis: kar je dobro, obdržati, slabo pa dograditi. Najbolj se ogrevajo za nekakšno mešanico starega in novega sistema. Za posamezna področja bodo verjetno predlagali določitev osnovnih plač. To, ali naj bi znotraj tarifnih imeli tudi plačilne razrede, še ni dorečeno, materija je zahtevna tudi s strokovnega vidika. Ker bi s plačilnimi razredi podjetjem omogočili neposredno uporabo kolektivne pogodbe dejavnosti, se bodo verjetno odločili zanje. SGiT prav sedaj opravlja tudi anketo o tem, kakšno je dejansko stanje na plačnem področju. Ko bodo rezultati obdelani, jih bodo objavili. Uporabili jih bodo tudi za oblikovanje novega modela plačnega sistema in na pogajanjih.

Koliko so delodajalci pripravljene sodelovati pri nastajanju nove kolektivne pogodbe?

To vprašanje bi bilo potrebno zastaviti delodajalcem. Videti je, da pripravljenost je, saj njihova strokovna delavka občasno sodeluje na sejah komisije, vendar je treba vedeti, da je to vse skupaj šele faza priprav delovnega gradiva. Po Konradu je kolektivno pogodbo treba pripraviti tako, da bosta obe strani dali na mizo svoje predloge in argumente zanje. Na tej podlagi si bosta obe strani prizadevali na pogajanjih doseči najboljše in za obe strani sprejemljive rešitve. O minimalnih standardih v kolektivni pogodbi bo treba soglasje doseči čim prej. Ta dejavnost lahko daje dosti več, vendar je to odvisno tudi od motiviranosti delavcev. Delavce, ki želijo delati boljše in več ustvarjati, bi morali stimulirati. Zgolj naravne danosti ne povečujejo rezultatov. Izkoristijo jih lahko je ustrezno stimulirani kadri. S podcenjeno ceno dela ni mogoče pričakovati razvoja. Ko iščejo delo, mladi ne gledajo le na plačilo, bolj jih zanimajo pogoji dela. Najbolj sprašujejo, ali bo treba delati tudi ob vseh nedeljah in tudi ponoči. Pri starejših se je razvil velik občutek pripadnosti kolektivu, pri mladih bo do tega moralo šele priti.

Kako so v Pomurju rešili probleme, povezane s prenehanjem veljavnosti splošnih aktov?

V dveh družbah sta sindikat in uprava podpisala poseben dogovor. Tako so se dogovorili, da bodo akti veljali še naprej, vendar najdlje še tri mesece po podpisu nove kolektivne pogodbe dejavnosti.

Kako pa je s kadrom, ga je dovolj, je dovolj usposobljen, bo po vstopu v EU kaj drugače?

Kadra je še dovolj in je tudi dobro usposobljen. Reševati bo potrebno probleme invalidov, ki jih je zaradi

težavnosti poklica vedno več. Gostinske šole niso polno zasedene in kaj kmalu lahko pride do pomanjkanja usposobljenega kadra. Vstop v EU bo verjetno povzročil kar precejšen kadrovski preprih. Gostinski kot tudi zdraviliški kader v sosednji Avstriji zasluži precej več in tudi delovni čas pri sosedih je ugodnejši, ni jim treba delati ob petkih in svetkih, podnevi in ponoči, tako rekoč neprekinjeno. Zadeve so skratka bolj dorečene, zaposleni so bolj zaščiteni. Mlajši in sposobni bodo verjetno iskali boljši zaslužek, saj pri sosedih primanjkuje strokovno usposobljene delovne sile.

Kako pa sindikat uresničuje svoje poslanstvo, bolj s pritiski ali z dogovarjanjem?

Tudi če se s kom spreš, se moraš z njim usesti in dogovoriti, saj drugače ni mogoče skupaj delati in živeti, meni Konrad. Sindikatu in delavcem ni nič podarjeno, o vsem se je treba dogovoriti. Odnosi z upravami so praviloma dobri in če sindikalist dela strokovno in sklepa kompromise, ki niso v škodo ljudi, je lahko uspešen. Zgolj revolucionaren duh nič ne zaleže, so prepričani vsi sogovorniki in tako tudi ravna. Rezultate sindikalnega dela je treba ocenjevati na daljši rok. Izsiliti izplačilo božičnice v višini 100.000 tolarjev ni dobro, če bo v naslednjih mesecih iz objektivnih razlogov primanjkovalo denarja za redne plače.

Imajo naši sogovorniki pri direktorjih vedno odprta vrata?

Pravijo, da je tako že dolgo. Odprta vrata so nekakšna tradicija. Če prvič ne uspeš, pač direktorja obiščeš še enkrat ali dvakrat in ga skušaš z argumenti prepričati. Seveda je zastavljene cilje lažje doseči v podjetjih, ki poslujejo s pozitivnim rezultatom. Če

denarja iz objektivnih razlogov ni kje vzeti, ga tudi dober sindikalist ne more "zrihtati", to pa je včasih težko komu dojeti, tudi tu so določene zakonitosti. Kdaj pa so gostinsko-turistični in zdraviliški delavci v Pomurju zadnjič stavkali? Tega se sogovorniki sploh ne spomnijo. Prepričani so, da je stavka res zadnje sredstvo za doseganje ciljev. Vedno je potrebno tehati, kaj se s stavko pridobi in kaj izgubi. Aksiom sindikalnega dela je preventivno delovanje. Sindikalist mora biti aktiven, predno nastanejo problemi. Da bi to zmož, pa mora biti vedno in povsod zraven in vedeti, kaj se v podjetju dogaja. Poznati mora tudi razpoloženje med ljudmi.

O čem sogovorniki še razmišljajo sedaj, ko se približujejo novoletni prazniki?

Mogoče bi bilo dobro, da bi ljudem, ki bodo ob praznikih delali največ in najbolj naporno, "zrihtali" še kakšno nagrado. Ko se največ dela, naj se tudi kaj razdeli, menijo.

Kaj pa ta dejavnost v Pomurju najbolj potrebuje?

Kar vpije po svežem kapitalu, ki bi omogočil še hitrejši razvoj, ki je glede na vstop v EU neobhodno potreben. Podjetja sicer v večinoma poslujejo pozitivno, nekatera tudi veliko investirajo, vendar je vse to še premalo. Sogovorniki si želijo sposobne menedžerje, ki imajo razvojno vizijo. Poudarjajo tudi vlogo delavcev, saj ustvarjajo novo vrednost. Vodstvu, ki naredi premik, zaposleni sledijo, tako je bilo na primer v družbi Radenska Zdravilišče in še kje. Država bo morala to dejavnost podpirati tudi z drugimi dejanji, ne le verbalno, pravijo Konrad, Kovač, Novak in Lovenjak. Franček Kavčič

Kako zmanjšati brezposelnost v Podravju

Člani regijskega ekonomsko-socialnega sveta za Podravje so se pred kratkim sestali na že tretji seji. Govorili so zlasti o pripravah na problemsko konferenco o zaposlovanju v regiji, ki jo bodo organizirali v bližnji prihodnosti. Poleg vseh socialnih partnerjev (sindikato, občin in gospodarskih in obrtnih zbornic in združenj) bodo na konferenco povabili tudi pristojna ministrstva, zavod za zaposlovanje in druge institucije. Pričakujejo, da bo vsak udeleženec predstavil svoje predloge in aktivnosti za zmanjšanje brezposelnosti.

Člani regijskega ekonomsko-socialnega sveta so oblikovali tudi kandidatne liste za komisije, ki bodo

svetu pomagale analizirati posamezne probleme in pripravljale rešitve zanje.

Člani sveta so razpravljali tudi o programu varstva pred naravnimi in drugimi nesrečami, ki ga je pripravila Mestna občina Maribor. Program so podprli in pozvali tudi druge občine v regiji, naj pripravijo podobne programe. Ko bodo pripravljene vsi programi, bo mogoče ugotoviti, ali obstaja interes za oblikovanje medobčinskega zavoda za varstvo pred naravnimi in drugimi nesrečami. Po mnenju članov sveta bi moral pristojnosti takšnega zavoda urediti zakon o oblikovanju pokrajini.

Regijski ekonomsko-socialni svet je podprl ustanovitev visokošolskega zavoda na zasebnem izobraževalnem zavodu Doba, saj se bodo tako povečale možnosti za visokošolsko izobraževanje v regiji. Člani sveta so govorili tudi o položaju hišnikov, čistilcev in kurjačev v Mariboru, ki se srečujejo z vedno večjimi problemi. Regijski ekonomsko-socialni svet bo zato organiziral skupni sestanek s skupnostjo občin ter z upravljavci stanovanjskih hiš, saj je hišnikom, čistilcem in kurjačem nujno zagotoviti takšen položaj, kakršen po novem zakonu o delovnih razmerjih pripada vsem delavcem. Sekretar sveta Vlado Marinič je člane sveta in pred-

stavnike javnosti seznanil, da bo v Mariboru kmalu začela delovati brezplačna pravna pisarna za vse občane, ki menijo, da so jim kršili pravice.

T. K.

Zahvala Mišiču

Rudi Moge, predsednik Statističnega sveta RS, je Branetu Mišiču ob poteku mandata v tem svetu poslal zahvalno pismo. V njem med drugim ugotavlja, da je statistični svet opravil številne pomembne naloge na področju državne statistike.

Mišič, ki je v statističnem svetu zastopal ekonomsko-socialni svet, je s strpnostjo pri obravnavi problemov prispeval k sprejemanju enotnih predlogov, stališč in sklepov, piše v zahvalnem pismu.

Vsebinska zasnova kolektivne pogodbe za posameznega delodajalca

Uvod

Pri pripravi in sklepanju podjetniške kolektivne pogodbe je treba upoštevati novo ureditev delovnih razmerij. Novi zakon več ne določa, katere zadeve oziroma vprašanja mora urediti kolektivna pogodba oziroma kaj je vsebina kolektivne pogodbe. Zakon o delovnih razmerjih je po svoji vsebini popolni zakon in razen dveh izjem ureja minimalno raven vseh pravic delavcev. Taka zasnova zakona je skladna s prostovoljnostjo oziroma svobodo kolektivnega pogajanja. Noben zakon in nobena mednarodna pogodba ne določata obveznosti sklenitve kolektivne pogodbe. Zato tudi določb zakona o delovnih razmerjih o ureditvi posameznih vprašanj s kolektivno pogodbo ni mogoče razumeti kot določb, ki določajo obveznost urejanja teh vprašanj s kolektivno pogodbo. Te določbe zakona pomenijo le, da je ta vprašanja mogoče urediti le s kolektivno pogodbo, ne pa tudi z drugim aktom, npr. splošnim aktom.

Zakonske določbe o urejanju delovnih razmerij s kolektivnimi pogodbami je treba razlagati tako, da se pravice delavcev lahko urejajo samo s kolektivnimi pogodbami, nekatera druga vprašanja pa se lahko urejajo tudi s splošnimi akti. S splošnimi akti se zlasti ureja organizacija dela in sistemizacija delovnih mest, obveznosti delavcev, delovni red in disciplina in podobno. Marsikdaj bo potrebno za izvajanje kolektivne pogodbe sprejeti splošne akte (pravilnike, organizacijske predpise, navodila in podobno). V takih primerih bo treba določiti, da se splošni akti, potrebni za izvajanje določb kolektivne pogodbe, sprejemajo po posvetovanju s sindikati, ki so sklenili kolektivno pogodbo.

Delodajalci, pri katerih delavci niso sindikalno organizirani, lahko področje delovnih razmerij urejajo s splošnimi akti, vendar morajo s svojimi predlogi seznaniti vse delavce. Zakon tudi zahteva, da mora biti s splošnimi akti raven pravic delavcev določena na višji ravni, kot jih določata zakon in kolektivna pogodba, ki velja za delodajalca.

Piše:
Gregor Miklič



Če zakon določa, da se posamezne pravice ali obveznosti delavcev oziroma delodajalcev urejajo s kolektivno pogodbo, pa te pravice s kolektivno pogodbo niso urejene, zakonskih določb ni mogoče uporabiti neposredno, ne glede na to, ali gre za pravice delavcev ali pa za pravice delodajalcev. Tako npr. zakon določa, da se dodatki za delo v manj ugodnem delovnem času uredijo s kolektivno pogodbo za dejavnost. To določbo zakona je mogoče razlagati le tako, da zakon določa pravico delavcev do teh dodatkov, delavci pa jih lahko uresničijo le, če njihovo višino določijo kolektivne pogodbe za posamezne dejavnosti.

Določbe kolektivnih pogodb in pogodb o zaposlitvi morajo biti ugodnejše, kot so določbe zakona. Izjeme so določene v 7. členu zakona, ki izrecno določa, v katerih primerih so lahko določbe kolektivnih pogodb drugačne in tudi manj ugodne za delavce. Vendar lahko take določbe vsebujejo le kolektivne pogodbe za posamezne dejavnosti. Tako npr. zakon določa, da lahko le kolektivna pogodba za dejavnost uvede pripravništvo, kar pomeni, da pripravništva ne more urejati nobena druga kolektivna pogodba (podjetniška, poklicna, splošna, regijska). Če podjetniška kolektivna pogodba vsebuje takšne določbe, te niso v skladu z zakonom in jih je treba odpraviti z ustreznimi postopki (arbitraža, kolektivni spor pred delovnim sodiščem).

Zelo pomembno je, da kolektivne pogodbe ne vsebujejo določb, prepisanih iz zakona. Določbe zakona veljajo, če so prepisane v kolektivno pogodbo ali ne. Problem nastane v tistem trenutku, ko se posamezne določbe zakona spremenijo ali pa so odpravljene. Takrat namreč ni jasno, ali se "prepisane" določbe še uporabljajo ali ne. Pravna stroka je pri tem razdeljena. V pravu velja načelo, da se v pravne akte nižje ravni ne prepisujejo določbe aktov višjih ravni (ustave v zakon, zakona v kolektivne pogodbe in splošne akte, kolektivne pogodbe dejavnosti v podjetniško kolektivno pogodbo, zakona ali kolektivne pogodbe v pogodbo o zaposlitvi). V kolektivni pogodbi je zaradi uveljavljanja pravic delavcev potrebno številne določbe zakona podrobneje urediti ali pa jih dograditi. Cilj sklenitve kolektivne pogodbe ne more vedno biti zgolj višja raven pravic.

V podjetniško kolektivno pogodbo je smotno povzeti le tiste določbe kolektivne pogodbe dejavnosti, ki jih podjetniška kolektivna pogodba ali podrobneje ureja ali pa nadgrajuje. Pri tem je treba upoštevati, da so lahko določbe podjetniške kolektivne pogodbe

le ugodnejše od določb zakona in kolektivne pogodbe dejavnosti.

Kako se lotiti podjetniške kolektivne pogodbe? Najprej je v dejavnosti potreben dogovor o tem, kaj uredi kolektivna pogodba za dejavnost in kaj uredijo kolektivne pogodbe za posameznega delodajalca. Gre za strokovno oceno in za strokovni dogovor, zato ni slabo, če pri tem sodelujejo strokovnjaki delodajalskih organizacij in sindikata. Če posamezni dejavnosti se lahko sklene tudi kolektivnih pogodb, več kolektivnih pogodb je sklenjenih tudi za posameznega delodajalca.

Če kolektivna pogodba za dejavnost ni sklenjena, novim zakonom o delovnih razmerjih, je lahko za sklepanje kolektivne pogodbe za posameznega delodajalca. Kolektivna pogodba za posameznega delodajalca mora namreč biti skladna s kolektivno pogodbo za dejavnost. Izjema je le takrat, ko kolektivna pogodba dejavnosti določa, da je mogoče s kolektivno pogodbo za delodajalca posamezna vprašanja urediti drugače, vendar le ugodnejše od kolektivni pogodbi za dejavnost.

K sklenitvi kolektivne pogodbe ni mogoče prisiliti delodajalca s kolektivno pogodbo, če delodajalec ni nikogar in ni pravnih sredstev, s katerimi bi to delodajalec prisilil.

Če se pogodbeni stranki (posamezni delodajalec oziroma združenje delodajalcev in sindikat) sporazumeta, potem kolektivne pogodbe ni. Delodajalec v takem primeru neposredno uporabljajo zakon in delovna razmerja urejajo s pogodbami o zaposlitvi. Če se delodajalec in sindikat ne Seveda s pogodbami o zaposlitvi ni mogoče urediti vseh vprašanj, za katera zakon določa, da se urejajo s kolektivnimi pogodbami. Če so delavci sindikalno organizirani, delodajalci pravic delavcev iz delovnih razmerij ne smejo urediti s splošnimi akti.

Vsebinska zasnova podjetniške kolektivne pogodbe

V uvodnem in obilgacijskem delu kolektivne pogodbe je treba predvsem urediti:

- stranke in podpisnike kolektivne pogodbe,
- osebno, stvarno in časovno veljavnost kolektivne pogodbe,
- postopek spreminjanja in dopolnjevanja kolektivne pogodbe,
- postopek sklenitve nove kolektivne pogodbe,
- odpoved kolektivne pogodbe,
- obveznosti pogodbenih strank v zvezi z izvajanjem kolektivne pogodbe,
- način reševanja sporov v zvezi z izvajanjem kolektivne pogodbe in
- morebitna druga vprašanja, pomembna za sklenitev kolektivne pogodbe.

V normativnem delu kolektivne pogodbe je treba urediti zlasti naslednja vprašanja:

a) v zvezi s sklenitvijo delovnega razmerja in treba urediti oziroma določiti:

- pooblastila za odločanje na področju delovnih razmerij (kdo lahko sprejema posamezne odločitve s področja delovnih razmerij),

- način in vsebino objave prostega delovnega mesta,
- predhodni preizkus znanja oziroma sposobnosti,
- način izbire kandidata,
- seznanitev kandidata z delom,
- poskusno delo,
- nastop dela,
- postopek sklenitve pogodbe o zaposlitvi;

b) v zvezi z vsebino pogodbe o zaposlitvi je treba urediti oziroma določiti:

- obliko pogodbe o zaposlitvi,
- podrobnejšo vsebino pogodbe o zaposlitvi, pri čemer je treba upoštevati ne samo zakon, ampak tudi sklenjene kolektivne pogodbe in splošne akte delodajalca ter posebnosti dejavnosti delodajalca,
- kraj opravljanja dela,
- trajanje pogodbe o zaposlitvi,
- obveznosti pogodbenih strank - delavca in delodajalca, še posebej obveznosti, ki so povezane s posebnostmi opravljanja dejavnosti,
- postopek spreminjanja in dopolnjevanja pogodb o zaposlitvi zaradi spremenjenih okoliščin,
- suspenz pogodbe o zaposlitvi,
- spremembo delodajalca,
- odpoved pogodbe s ponudbo sklenitve nove pogodbe o zaposlitvi;

c) v zvezi s prenehanjem pogodbe o zaposlitvi je treba podrobneje urediti

- postopek, ko delavec redno odpoveduje pogodbo o zaposlitvi,
- postopek pri redni odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnih razlogov,
- postopek pri redni odpovedi iz razloga nesposobnosti (kjer je zlasti treba določiti, na kakšen način se ugotavlja, da delavec svoje delo opravlja nekvolitno, nestrokovno in nepravčasno),
- postopek pri redni odpovedi iz krivdnega razloga,
- postopek izredne odpovedi delodajalca,
- sodelovanje sindikata v postopkih rednih in izrednih odpovedi pogodbe o zaposlitvi,
- postopek odpovedi pogodbe o zaposlitvi večjemu številu delavcev iz poslovnih razlogov (način ugotavljanja presežkov, kriterije in načine njihove uporabe za določanje presežnih delavcev, vsebino programa reševanja presežnih delavcev, način sodelovanja sindikata in sveta delavcev v teh postopkih),
- postopek, ko delavec izredno odpoveduje pogodbo o zaposlitvi,
- morebitne daljše odpovedne roke,
- morebitne višje zneske odpravnin,
- morebitne posebnosti urejanja pogodb o zaposlitvi posameznih "kategorij" delavcev - npr. dosedanjih delavcev s posebnimi pooblastili in odgovornostmi (vodilnih delavcev),
- posebnosti pogodb o zaposlitvi - za določen čas, za delo doma (t. i. teledelo), za delo s krajšim časom;

d) v zvezi z izobraževanjem, usposabljanjem in izpopolnjevanjem delavcev v skladu s potrebami

delovnega procesa, zaradi širitve delovnih sposobnosti ali zaradi ohranitve zaposlitve je treba podrobneje urediti pogoje in postopke ter pravice delavcev, če so napoteni na izobraževanje, če se izobražujejo v interesu delodajalca ali če se izobražujejo v lastnem interesu;

e) kršitve pogodbenih in drugih obveznosti delavcev:

- podrobneje je treba določiti postopek za ugotavljanje disciplinske odgovornosti delavcev, vključno z disciplinskimi ukrepi,
- urediti postopek ugotavljanja odškodninske odgovornosti delavca in delodajalca,
- možnost mirnega reševanja delovnih sporov - pomirjanje in posredovanje,
- arbitražno reševanje individualnih delovnih sporov, (odsvetujem ustanovitev lastne arbitraže v družbi, kolektivna pogodba naj predvidi možnost reševanja teh sporov pred arbitražo, ki bo ustanovljena s kolektivno pogodbo na državni ravni ali na ravni dejavnosti);
- pogoje za sindikalno delo;

f) na področju urejanja delovnega časa je treba določiti:

- trajanje polnega delovnega časa,
- razporeditev delovnega časa - dnevnega, tedenskega in letnega (letni raspored delovnega časa) za posamezne dejavnosti (oziroma organizacijske enote),
- opredelitev dve-, tri- ali večimenskega in nočnega dela,
- določiti primere in pogoje za začasno prerazporeditev delovnega časa,
- določiti trajanje in način izrabe odmora med delom,
- podrobneje opredeliti dnevni in tedenski počitek ter način njegove izrabe;
- način določanja, planiranja in izrabe letnega dopusta,
- določitev dolžine letnega dopusta, daljšega od z zakonom določenega minimalnega dopusta (s pomočjo različnih meril kot do sedaj ali pa vsem enako, npr. 30 dni dopusta).

V tarifnem delu kolektivne pogodbe je treba urediti predvsem tale vprašanja:

- opredeliti tarifne in plačilne razrede,
- postopek razvrščanja delovnih mest v tarifne in plačilne razrede,
- določiti elemente metodologije oziroma metodologijo za ugotavljanje zahtevnosti delovnih mest,
- določiti znesek osnovne (ne izhodiščne) plače za vsak tarifni in plačilni razred (razvrstitev delovnih mest v posamezne tarifne in plačilne razrede je lahko priloga kolektivne pogodbe),
- določiti osnove, merila, način, roke in postopek za ugotavljanje delovnega prispevka posameznega delavca oziroma skupine delavcev oziroma za določanje dela plače na podlagi delovne uspešnosti,

- določiti osnove za določanje dela plače na podlagi poslovne uspešnosti in način določanja dela plače na tej podlagi za posameznega delavca,
 - določitev dodatke in njihovo višino,
 - določiti osnove in višino nadomestila plače za primere upravičene odsotnosti delavcev z dela oziroma ko delavec ne dela iz razlogov na strani delodajalca,
 - določiti druge osebne prejemke (regres za letni dopust, odpravnine ob odhodu v pokoj, solidarnostne pomoči),
 - določiti povračila stroškov (prehrana med delom, prevoz na delo in z dela, potni stroški) in
 - druga vprašanja, povezana s plačilom za delo (plačilno obdobje, plačilni dan in podobno).
- Kolektivna pogodba lahko vsebuje še druge določbe, ki so pomembne za delodajalca in delavce in za katere se sporazumeta stranki kolektivne pogodbe.

Postopek sklepanja kolektivne pogodbe pri delodajalcu

Za posameznega delodajalca se lahko sklene ena ali pa več kolektivnih pogodb. Z eno se na primer uredi področje delovnih razmerij (v ožjem smislu - sklepanje, trajanje in odpovedovanje pogodb o zaposlitvi), z drugo področje plač, drugih osebnih prejemkov in povračil stroškov, s tretjo se uredijo delovni čas, odmori, počitki in letni dopust, s četrto disciplinski in odškodninski postopek, s peto področje izobraževanja. Tudi pogoji za sindikalno delo se lahko uredijo s posebno kolektivno pogodbo ali s pogodbo o zagotavljanju pogojev za sindikalno delo itd.

Za učinkovita pogajanja morata pogodbeni stranki (ena stranka je delodajalec, druga stranka so sindikati, organizirani v družbi, pri čemer v postopkih pogajanj in sklepanja kolektivnih pogodb v skladu z določbami 8. člena ZDR sodelujejo le reprezentativni sindikati) najprej določiti vsebino kolektivne pogodbe oziroma kolektivnih pogodb, potem pa običajno delodajalec pripravi besedilo, ki je podlaga za pogajanja; lahko pa osnutek kolektivne pogodbe oziroma kolektivnih pogodb skupaj pripravijo predstavniki delodajalca in sindikatov pri delodajalcu.

Kolektivna pogodba lahko uredi posamezna vprašanja do vseh podrobnosti, lahko pa uredi samo najpomembnejše zadeve, način izvedbe teh določb pa prepusti splošnemu aktu (organizacijskemu predpisu, delovnemu navodilu in podobno), ki ga lahko sprejme uprava ali pa strokovna služba delodajalca.

Postopek sprejemanja splošnih aktov za izvajanje določb kolektivne pogodbe je treba določiti s kolektivno pogodbo, pri čemer mora v postopku biti tudi posvetovanje uprave z reprezentativnimi sindikati. Roki za izvedbo posvetovanj uprave in reprezentativnih sindikatov bi morali biti enaki rokom iz 74. člena ZDR oziroma rokom za posvetovanje sveta delavcev z delodajalcem.

Sodelovanje sveta delavcev

Po zakonu o delovnih razmerjih sodelujejo pri urejanju področja delovnih razmerij samo reprezentativni sindikati pri delodajalcu. Temeljni način urejanja pravic delavcev so kolektivne pogodbe, kolektivne pogodbe pa sklepajo le sindikati.

Ne sindikat ne delodajalec ne potrebuje nobenega soglasja sveta delavcev za sklenitev kolektivne pogodbe ali k posameznim določbam kolektivne pogodbe. Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju določa, da svet delavcev daje soglasje k

posameznim zadevam s področja delovnih razmerij, če delodajalec te zadeve ureja z enostranskimi akti, to je s splošnimi akti. Če pa se te zadeve uredijo s kolektivno pogodbo, ni nobene pravne podlage, da bi k njej dajal soglasje tudi svet delavcev.

Sodelovanje sindikatov in sveta delavcev pri pripravi in pogajanjih za sklenitev ene ali več kolektivnih pogodb za posameznega delodajalca ni nujno, je pa smotno. Predstavniki sveta delavcev lahko odigrajo zelo pomembno vlogo pri oblikovanju izhodišč za kolektivna pogajanja in tudi pri oblikovanju rešitev v kolektivnih pogodbah.

Stroški dela pomembno vplivajo na poslovanje in razvoj posameznega delodajalca, zato sklenjene kolektivne pogodbe (na vseh ravneh) pomembno vplivajo na višino teh stroškov. Razumno oblikovani predlogi in ustrezno obrazloženi ter utemeljeni predlogi rešitev imajo veliko večjo možnost, da jih bo nasprotna stran sprejela.

Če bi sindikat med pogajanja, pri katerih sodeluje tudi svet delavcev, organiziral stavko, bi to lahko imelo negativne posledice za delovanje sveta delavcev. Stavke in druge oblike sindikalnega boja namreč niso med njegovimi pristojnostmi.

Kovinarji imajo kodeks

Sindikat Sigma s Portugalske je konec lanskega leta kot posrednik (mediator) sodeloval pri dogovoru med SKEI in Združenjem delodajalcev Slovenije (zastopalo je sekcije kovinskih materialov, elektroindustrije in kovinske industrije) o kodeksu obnašanja. Za SKEI je listino podpisal

predsednik Drago Gajzer, za delodajalce pa takratni sekretar Vitko Roš. Na problemski konferenci SKEI 29. oktobra je listino Gajzer slovesno izročil predstavniku delodajalcev Janezu Renku. Ker kodeks širše ni poznan, povzemamo nekaj njegovih določb.

Vsak delavec se ima pravico včlaniti v sindikat, prostovoljnost združevanja ne sme biti omejena. Zaradi članstva v sindikatu nihče ne sme biti oškodovan.

Kolektivna pogajanja morajo biti temeljni način urejanja odnosov med partnerji.

Če kolektivna pogodba ni spoštovana, se lahko oškodovana stranka obrne na pristojne organe.

Partnerji morajo z vlado sodelovati pri kreiranju industrijske politike.

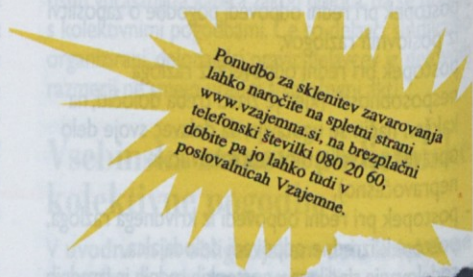
Obveščanje delavcev in posvetovanje z njimi je sestavni del sodelovanja obeh partnerjev.

Partnerji bodo razvili aktivnosti, ki bodo v podporo integraciji v EU. Pritiskali bodo na vlado, da bi evropsko zakonodajo vnašala v nacionalne zakone. Obe strani si bosta prizadevali, da bi bili predstavniki delavcev vključeni v evropske svete delavcev in imeli možnost opravljati svoje naloge v teh organih. Kot nam je povedal Gajzer, se je SKEI po kodeksu že ravnal. V sindikatu pričakujejo, da ga bodo v prihodnje upoštevali tudi delodajalci.

F. K.

VZAJEMNA
zdravstvena zavarovalnica, d.v.z.

Jaz zate, ti zame.



Vzajemna zdravstvena zavarovalnica, d.v.z., vabi

VSE ŠTUDENTE BREZ STATUSA ALI TISTE, KI SO PRAVKAR KONČALI ŠOLANJE, DOPOLNILNEGA ZDRAVSTVENEGA ZAVAROVANJA

k sklenitvi

Imam:

- končano šolo
- nove kavbojke
- tečne starše, ki mi vedno skačejo po glavi
- psa z dioptrijo

Nimam še:

- dopolnilnega zdravstvenega zavarovanja
- svojega stanovanja
- redne službe in kredita
- kristalno čiste ideje, kaj bi sam/a s seboj

Pogoji:

- iztekel se vam je status študenta ali dijaka
- še nimate urejenega zdravstvenega zavarovanja
- neradi plačujete zdravniške storitve s kešem

Od leta 2000 v Sloveniji 834 novih mojstrov

Mojstrsko izobraževanje spodbuja tudi sindikat obrtnih delavcev

V Cankarjevem domu v Ljubljani so sredi prejšnjega tedna podelili diplome 326 novim mojstricam in mojstrom. Predsednik obrtne zbornice Miroslav Klun je v pozdravnem govoru dejal, da je mojstrski izpit od njegove ponovne uvedbe opravilo že 834 mojstric in mojstrov. To je izjemno zahteven projekt, saj pri izobraževanju kandidatov ter pri izvedbi mojstrskih izpitov poleg članov odbora za izobraževanje in upravnega odbora obrtne zbornice sodeluje še preko 350 članov izpitnih odborov, večje število multiplikatorjev, učiteljev in nadzornikov - skupaj preko 1000 ljudi.

Uvedba mojstrskih izpitov in diplom po Klunovih besedah spodbuja med obrtniki zdravo tekmovalnost, predvsem pa osebno in strokovno rast in samozavest. Z uvedbo mojstrskih izpitov so se uresničile želje in zahteve tako obrtnikov kot tudi porabnikov obrtniških izdelkov in storitev. Novela obrtnega zakona, ki je prav sedaj v pripravi, bo obrtnikom in podjetnikom omogočila tudi lažji prehod med poklici, seveda ob ustrezni predhodni izobrazbi. Z zakonskimi spremembami naj bi olajšali vstopanje v obrt in njej podobne dejavnosti. Obenem naj bi obrt in podobne dejavnosti tudi razbremenili določenih birokratskih ovir za njihov hitrejši razvoj in rast.

Štefan Pavlinjek je opozoril, da mojstrski izpit priznava mojstrom in mojstricam srednjo strokovno izobrazbo. Naša mojstrska diploma bo v državah Evropske unije splošno priznana. Tako bodo lahko naši mojstri in mojstrice kjerkoli svobodno opravljali delo, za katero imajo diplomu. Po Pavlinjekovih besedah je trenutno v procesu izobraževanja za mojstrski izpit še nekaj več kot 800 kandidat in kandidatke.

Minister Slavko Gaber je opozoril, da je eden od ključnih ciljev sistema vzgoje in izobraževanja v Sloveniji doseganje visoke kakovosti. "Večje število mojstrov in mojstric prispeva k večji kakovosti



Mojster svojega poklica je postal tudi predsednik Sindikata obrtnih delavcev Slovenije Peter Jančar, ki mu je prvi čestital sekretar tega sindikata Martin Muršič.



Na slovesnosti v Cankarjevem domu so podelili diplome 326 novim mojstricam in mojstrom.

obrti v Sloveniji. Nam, ki skrbimo za razvoj poklicnega izobraževanja, pa predstavlja zagotovilo, da prihaja nova generacija mojstric in mojstrov, ki so usposobljeni za prenašanje svojih izkušenj na nove generacije vajencev in dijakov. Povezovanje izobraževanja in dela - šole in obratovalnice, je strateškega pomena za kakovostno poklicno izobraževanje. Samo takšno izmenjavanje zagotavlja doseganje ciljev poklicnega izobraževanja, kot so: razvoj poklicnih kompetenc, zaposljivost, možnost nadaljnega izobraževanja ali graditev kariere," je dejal Gaber.

Najvišji predstavniki obrtne zbornice so ob pomoči ministra 326 novim mojstricam in mojstrom slovesno izročili mojstrske diplome. Prejel jo je tudi predsednik Sindikata obrtnih delavcev Slovenije Peter Jančar. Med novimi mojstri je precej članov sindikata obrtnih delavcev. S tem je sindikat dokazal, da se ne zavzema za izobra-

ževanje in usposabljanje delavcev in za višjo kakovost v obrti samo z besedami, temveč tudi in predvsem z dejanji. Kakor je dejal Jančar, bo tudi kot mojster ostal na svojem dosedanem delovnem mestu in si prizadeval, da bi svoje pridobljeno znanje uporabil za dvig kakovosti storitev in za prenašanje znanja na vajence. Ob tem velja spomniti, da so ob uvajanju mojstrskih izpitov nekateri predlagali, naj bi jih opravljali samo lastniki obratovalnic oziroma nosilci dejavnosti. Sindikat se je zavzemal, da bi se v mojstrsko izobraževanje vključilo čim več delavcev v obrti. Prizadevanja sindikata so obrodila sadove, saj je med novimi mojstricami in mojstri veliko delavcev v obrti, ki so se izobraževali zaradi tega, da bi se poklicno uveljavili in povečali kakovost svojega dela, ne pa da bi sami postali obrtniki in delodajalci.

SINDIKALNA LISTA

november 2003

Gospodarske dejavnosti
(temelj je SKP za gospodarstvo)

Javni sektor*
(nekdanje negospodarstvo)

PRVI DEL

1. DNEVNICE

	SIT	SIT
– cela dnevica (nad 12 do vključno 24 ur odsotnosti)	3.500,00	4.511,00
– polovična dnevica (nad 8 do 12 ur odsotnosti)	1.750,00	2.254,00
– znižana dnevica (od 6 do 8 ur)	1.218,00	1.570,00

2. KILOMETRINA

(od 5. 8. 2003)	56,58	56,58
(od 16. 9. 2003)	55,11	55,11
(od 14. 10. 2003)	55,71	55,71

3. LOČENO ŽIVLJENJE

100.081,00	65.845,00
------------	-----------

4. PRENOČIŠČE – Povračilo stroškov prenočevanja do višine zneska po predloženem računu, ki ga odobri delodajalec

5. REGRES ZA PREHRANO (od 1. 7. 2003)

– po SKPGD (na delovni dan)	725,00	725,00
-----------------------------	--------	--------

DRUGI DEL

1. JUBILEJNE NAGRADE

po SKPGD (delo pri zadnjem delodajalcu)

– za 10 let	71.171,00	55.354,00
– za 20 let	106.757,00	83.031,00
– za 30 let	142.342,00	110.708,00

2. ODPRAVNINA OB UPOKOJITVI

oziroma dve plači delavca, če je to zanj ugodneje oziroma tri plače delavca, če je to zanj ugodneje

500.406,00	754.446,00
------------	------------

3. SOLIDARNOSTNE POMOČI

po SKPGD

– ob smrti delavca	150.122,00	110.708,00
– ob smrti v ožji družini	75.064,00	/

4. MINIMALNA PLAČA (od 1. 8. 2003)

110.380,00	110.380,00
------------	------------

5. ZAJAMČENA PLAČA (od 1. 8. 2003)

52.177,00	52.177,00
-----------	-----------

6. REGRES ZA LETNI DOPUST

– minimalni regres za leto 2003	132.170,00	132.170,00
– najvišji regres za leto 2003	176.037,00	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, regres za letni dopust in solidarnostno pomoč pa kolektivna pogodba.

3. Regres za letni dopust v negospodarstvu je določen z Aneksom, Uradni list RS št. 99/01.

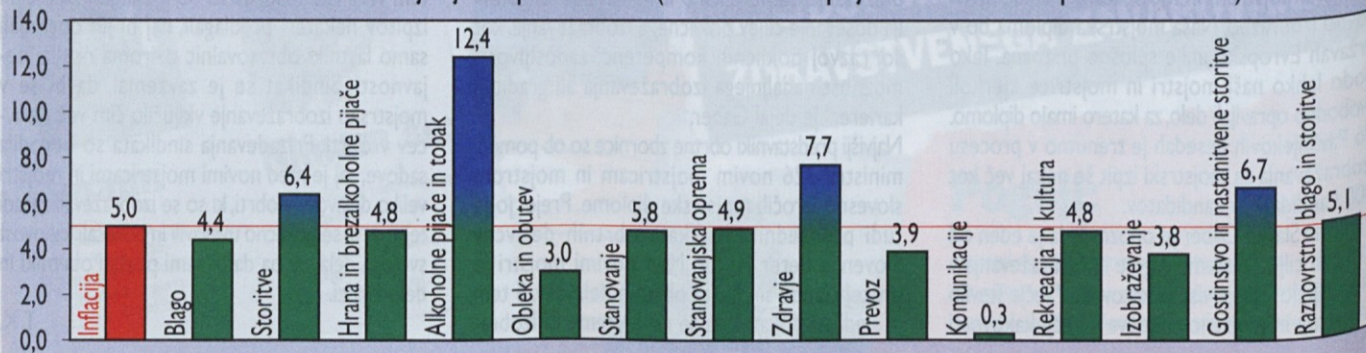
4. Izhodišna plača za I. tarifni razred v Splošni kolektivni pogodbi za negospodarstvo za januar 2003 znaša 52.473 SIT na mesec.

5. Osnova za določanje plač in drugih prejemkov iz delovnega razmerja od 1. januarja 2003 znaša na mesec bruto 173.374 in neto 110.708 SIT (podatek za nekdanje gospodarstvo).

Strokovna služba ZSSS

i n f o r m a c i j s k i k o t i č e k

Struktura rasti cen življenjskih potrebščin (medletne stopnje rasti v % za september 2003)



k r i ž a n k a



DE	STANJE RAZPRŠENEGA	ŠVEDSKO IME ZA FINSKO JEZERO INARI	DEPOZIT	GRŠKA MUZA LJUBEZEN. POEZIJE	RADO MURNIK	LJUDSKO DEL	BIKOBORSKI VZKLIK	STARINARNA	GRŠKA CRKA	NAGRADNA KRIZANKA	
GLEDAL. DELA, KI SE IZVAJAJO V ENI SEZONI										DRŽAVA Z GLAV. MESTOM DAMASK	PREBIVALEC TRAKIJE
ZNAČIL. ANORMALNEGA											
SKETOVA JUNAKINJA "MIKLOVA ..."					LETENJE GALERIJA V LJUBLJANI				IRIDIJ CLEARING PO NAŠE		
VIŠJI PRAVOSL. DUHOVNIK PLANINA						MARIJA AHACIĆ	RIBJE JAJCECE PISATELJICA VASTE				
OSEBA NA SLIKI JE PRI ZSSS IZVRŠNI ...	GLAV. M. OREGONA ZDA	"SMETANA" DRUŽBE	OSNOVNA ŠOLA OKVARA		DEL KLAVIATURE	PRIŠTANIŠČE V IZRAELU	OGNJENO RDECA VRTNA RASTLINA RAZA				
DRŽAVA Z GLAV. MESTOM AKRA								HRVAŠKI PEVEC (GORAN)			
NAUK O KEMICNIH UČINKIH EL. TOKA								POMEMBNA POLIT. STRANKA V SIRIJI IN PREJ V IRAKU			
ALBAN. KOMUNIST. IDEOLOG (RAMIZ)			MIMOGREDE IZREČ. MISEL ENAKA SAMOGL.					ITAL. LUKA OB JADRANU KAREL LESKOVEC		1	ČEBELJA TVORBA
RASTL., KI SO JO SADILO PO STREHAH ŽOPER STRELO					KRAJ NA MADŽAR. Z. OD BUDIMPEŠTE	LAZANJA ORIG.			ŠPANSKO Ž. IME SMILJAN ROZMAN		
JAPON. NABIRALKA BISEROV		GRŠKA CRKA			BAAŠ – pomembna polit. stranka v Siriji; ERATO – gr. muza ljubezen. poezije		RIBJA KOŠČICA			ANTON TROST	

Gesla iz današnje nagradne križanke napišite na kupon, ga izrežite in na dopisnici pošljite na naslov:

Zveza svobodnih sindikatov Slovenije, Dalmatinova 4, 1000 Ljubljana, p. p. 97.

Tudi tokrat je nagrada 5000 tolarjev, zato ne pozabite napisati svojega točnega naslova, davčne številke in davčne izpostave. Upoštevali bomo pravilne rešitve, ki bodo prispele do ponedeljka, 17. novembra 2003.

Pravilna rešitev gesel iz 36. številke Delavske enotnosti:
SVEČNIK, SMETLIKA, VRENI

Nagrado prejme: Janko FICKO, Lendavska 51, 9000 Murska Sobota

KUPON

GESLA:

DE 38

h u m o r

MILO ZA DRAGO

"Draga, zakaj si si ponovno kupila drag modrček? Saj veš, da vanj nimaš več kaj dati!"

"Dragi, če bi veljala ta logika, bi ti lahko po svetu že deset let hodil brez gati!"

GOSTILNA

"Natakar, ali lahko pri vas naročimo mizo za vikend?"

"Kalikokrat naj vam še povem, da je tukaj gostilna, ne pa salon pohištva!"

IZGUBLJENA ŽENA

"Oprostite, ali ste morda kje videli mojo čudovito ženkico?"

"Ali imate morda dve?"

VEDNO SVEŽI KRUH

"Natakar, ta kruh je večerajšnji. Hočem današnjega!"

"Prav! Potem pa pridite jutri!"

DRUŽINSKO ŽIVLJENJE

"Strokovnjaki pravijo, da televizija uničuje družinsko življenje ..."

"Bodi tiho! Ali ne vidiš, da gledam telenovelo?"

PULJENJE ZOB

"Gospod zobozdravnik, koliko pa me bo stalo puljenje zoba?"

"Deset tisočakov."

"Kaj! Deset tisočakov za pet minut dela?"

"Če želite, vam ga lahko pulim celo uro!"

LJUBEZNI V ZDRAVNIK

"Ali kaj pijete?"

"Prav rad, gospod doktor. Če imate ravno kakšen špricer pri roki, se ne bom branil!"

••••• naročilnica •••••

Naročamo _____ izvodov priročnika za sindikalne zaupnike **Osnove ekonomije in plačnega sistema** avtorja Braneta Mišiča. Cena izvoda je 1500 tolarjev (DDV vključen v ceno).

Davčna številka plačnika: _____

Naročamo _____ izvodov knjige **Dokumenti 4. kongresa ZSSS**. Cena izvoda je 1500 tolarjev (DDV vključen v ceno).

Če želite priročnik in/ali knjigo prevzeti osebno ali po pošti obkrožite:

Osebno

Po pošti

Naročene priročnike in/ali knjige pošljite na naslov: _____

Žig in podpis odgovorne osebe: _____

Naslov plačnika: _____

Naročilnico pošljite na naslov: **ZSSS, Dalmatinova 4, 1000 Ljubljana, p. p. 97**, ali po faksu **01/430-91-75**.

Pogodba o zaposlitvi za nedoločen čas

10. člen

- (1) Pogodba o zaposlitvi se sklepa za nedoločen čas, če s tem zakonom ni drugače določeno.
- (2) Če s pogodbo o zaposlitvi čas trajanja ni pisno določen oziroma če pogodba o zaposlitvi za določen čas ni sklenjena v pisni obliki ob nastopu dela, se domneva, da je pogodba o zaposlitvi sklenjena za nedoločen čas.

Komentar:

Delovno razmerje se praviloma sklene za nedoločen čas. Izjeme pri tem pravilu določa zakon,



ki pa dopušča tudi možnost, da se s kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti določi, da manjši delodajalec lahko sklepa pogodbe o zaposlitvi za določen čas ne glede na zakonske omejitve (glej 52. člen). Sicer pa je bilo enako pravilo, da se delovno razmerje sklepa za nedoločen čas, uvel-

javljeno že v prejšnji zakonodaji, kot tudi pravilo, da če je pogodba o zaposlitvi sklenjena za določen čas v nasprotju z zakonom ali kolektivno pogodbo ali če ostane delavec na delu tudi po poteku časa, za katerega je sklenil pogodbo o zaposlitvi, se šteje, da je pogodba o zaposlitvi sklenjena za nedoločen čas. Po novem je za razliko od prejšnje ureditve tudi določena omejitev sklepanja pogodb o zaposlitvi za določen čas (glej 53. člen). Iz vseh teh določb je razvidno, da zakon kot temeljno obliko postavlja delovno razmerje za nedoločen čas, kar je v skladu z eno izmed temeljnih značilnosti delovnega razmerja, ki ga ločuje od drugih civilnopравnih razmerij, tj. njegovo trajnostjo. Zaradi tega je treba sklepanje pogodb o zaposlitvi za določen čas vedno razlagati restriktivno v skladu z namenom, ki ga zasleduje zakon: s tako rešitvijo pokriti samo tiste izjemne primere, ki jih zaradi določenih posebnosti ni mogoče uvrstiti v splošno pravilo sklepanja pogodb o zaposlitvi za nedoločen čas. Iz istega razloga je določena tudi domneva v drugem odstavku tega člena: če čas trajanja pogodbe ni izrecno pisno določen oz. če pogodba o zaposlitvi za določen čas ni sklenjena v pisni obliki, se šteje, da je sklenjena za nedoločen čas. V primeru spora tako delavcu ne bo treba dokazovati, da ima sklenjeno pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas.

••••• naročilnica •••••

Naročamo _____ izvodov **Priročnika za delo sindikalnih zaupnikov – Komentarja zakona o delovnih razmerjih**, avtorjev **Katarine Lavrin Marenčič** in **Gregorja Cerarja**, univerzitetnih diplomiranih pravnikov iz strokovne službe ZSSS. Cena izvoda priročnika je za sindikalne organizacije in njihove člane, povezane v ZSSS, 3000 tolarjev, za vse druge pa 6000 tolarjev (DDV je v vključen v ceno). Naročniki lahko priročnik prevzamejo osebno na Dalmatinovi 4 v Ljubljani in ga tam tudi plačajo. Tistim, ki priročnik želijo prejeti po pošti, bo dostavljen v tednu dni po plačilu računa.

Davčna številka plačnika: _____

Naročene priročnike pošljite na naslov: _____

Če želite priročnik prevzeti osebno ali po pošti obkrožite:

Osebno

Po pošti

Naslov plačnika: _____

Žig in podpis odgovorne osebe: _____

Naročilnico pošljite na naslov: **ZSSS, Dalmatinova 4, 1000 Ljubljana, p. p. 97**, ali po faksu **01/430-91-75**.

Priročnik za delo sindikalnih zaupnikov je že natisnjen!

V priročniku so komentirane novosti v novem zakonu o delovnih razmerjih.

Priročnik je nepogrešljiv za vse sindikalne zaupnike, saj so v njem strokovni odgovori na vprašanja, ki jih bodo morali reševati pri svojem delu.

Sem član sindikata dejavnosti (vpiši sindikat) _____