



Bodo prostovoljno dodatno pokojninsko zavarovanje urejale splošne kolektivne pogodbe?

Minister Anton Rop je poslance državnoborskega odbora za zdravstvo, delo, družino in socialno politiko ta torek seznanil z namero, da bo sindikat in delodajalskim organizacijam predlagal, naj sklenejo splošno kolektivno pogodbo. Ta naj bi v kratkem času vsem slovenskim delavcem omogočila vključitev v kolektivno dodatno pokojninsko zavarovanje pri svojem delodajalcu! Sklepanje takšnih dodatnih pokojninskih zavarovanj bo mogoče že po 1. 1. 2000, ko naj bi začel veljati reformni zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju! Če bi bila v takšno zavarovanje vključena večina slovenskih delavcev, bi to pomenilo dejansko novi "drugi steber" pokojninskega sistema. Po ministrovih besedah naj bi kolektivna pogodba denar za premije tovrstnega zavarovanja zagotovila v okviru na novo dogovorjenega usklajevanja rasti plač. Rop je prepričan, da se bodo slovenski socialni partnerji morali tako ali tako v krat-

kem dogovoriti za novo formulo usklajevanja rasti plač, ki ne bo več temeljila izključno na inflaciji. Ker je inflacija vse nižja, se bodo plače v bodoče povečevale tudi z gospodarsko rastjo.

Minister te pobude v pisni obliki še ni posredoval socialnim partnerjem. Prve reakcije kažejo, da se pobuda mnogim zdi zanimiva, da pa si bo za njeno obravnavo potrebno vzeti dovolj časa. V Zvezi svobodnih sindikatov Slovenije se ve, kateri organi odločajo o pobudah za sklenitev splošne kolektivne pogodbe. Ne nazadnje pa vlada ni med udeleženci splošne kolektivne pogodbe za gospodarske dejavnosti, njeni podpisniki so le predstavniki delodajalcev in sindikatov.

Lučka Böhlm

O "tristebnem" pokojninskem sistemu več na 2. in 3. strani

Predlogi predsedstva ZSSS v zvezi z delovnim besedilom predloga zakona o delovnih razmerjih za drugo branje v državnem zboru

Gregor Miklič v pojasnilo pravi, da mora novi zakon uravnotežiti moč delodajalcev in delavcev

Strani 7 do 10

Podpora Bobovčevi

Sindikalno delovanje je pravica, zagamčena z ustavo in konvencijami Mednarodne organizacije dela, ki jih je naša država ratificirala. Zaradi tega ZSSS vrača vse poskuse pritiskov in groženj sindikalistom, ki delujejo za pravice delavcev. ZSSS podpira prizadevanja Zdenke Bobovec, sekretarke v območni organizaciji ZSSS za Pomurje, ki ji je nedavno grozil direktor Gradbenika Anton Bensa. Če bo treba, bomo njeno delo zaščitili z vsemi sredstvi sindikalnega boja, je v izjavi za javnost zapisal Dušan Semolič.



Tiskovna konferenca ministra za delo pred tretjo obravnavo pokojninskega zakona

Zasnova prostovoljnega dodatnega pokojninskega zavarovanja v predlogu reformnega zakona o pokojninskem in invalidskem zavarovanju se v času med njegovo drugo in tretjo obravnavo kljub nekaterim vladnim amandmajem ni spremenila. Novost pa je pobuda ministra za delo Antona Ropa, naj sistem kolektivnih pogodb omogoči vključitev večine slovenskih delavcev v shemo dodatnega prostovoljnega pokojninskega zavarovanja, pri katerem bi za delavce zavarovalne premije plačeval njegov delodajalec. Doslej je namreč veljalo prepričanje, da si bodo takšno dodatno prostovoljno pokojninsko zavarovanje lahko privoščili zgolj redki uspešni delodajalci. Če bo ministрова pobuda uspela in bo v takšna dopolnilna zavarovanja v resnici vključena večina slovenskih delavcev, bo to lahko novi "drugi steber" slovenskega pokojninskega sistema. Sindikati, ki so zrušili prvotni drugi steber, ki je temeljil na siromašenju obveznega dokladnega zavarovanja (medgeneracijske solidarnosti), nimajo nobenih razlogov, da bi proti novemu prostovoljnemu dodatnemu zavarovanju dvignili svoj glas.

Kot je na tiskovni konferenci na ministrstvu za delo ta ponedeljek povedal Tone Rop, se bodo v dodatno prostovoljno zavarovanje lahko vključili le zavarovanci iz obveznega zavarovanja. Ta oblika zavarovanja mora biti ure-

Novost: dodatno prostovoljno zavarovanje kmalu tako pri uspešnih kot manj uspešnih delodajalcih

boljši. Za to obliko zavarovanja naj bi se odločili med drugim zaradi davčnih olajšav. Pri odločanju za prostovoljno dodatno zavarovanje naj bi prišlo do kombinacije plačne politike in zavarovanja za starost. Premija prostovoljnega dodatnega zavarovanja naj bi bila davčna olajšava pri obračunu davka na dobiček. Nanjo delodajalci tudi ne bi plačevali prispevkov za socialno zavarovanje, prosta bi bila tudi dohodnine. Kot je dejal Tone Rop, predlagatelj zaradi vsega tega računajo, da se bo za prostovoljno dodatno zavarovanje odločila večina delodajalcev. O tej odločitvi pa se bodo morali dogovoriti s predstavniki zaposlenih (reprezentativnimi sindikati, kjer teh ni, pa s sveti delavcev ali zborom delavcev), saj bo višina premije tega zavarovanja verjetno povezana z zadrževanjem rasti plač. V poštev pride naprimer odločitev, da se odstotek rasti plač preusmeri v plačilo premije prostovoljnega zavarovanja. Premijo bodo praviloma plačevali delodajalci.

ena s pokojninskimi načrti. Te načrte bodo oblikovale večje zavarovalnice, banke, velika podjetja ali skupine podjetij, javni zavodi ... Prostovoljno kolektivno pokojninsko zavarovanje naj bi organizirali vsi delodajalci, ne le naj-

Pri odločanju za shemo prostovoljnega dodatnega zavarovanja bodo delodajalci morali upoštevati, da imajo do njega pravico vsi zaposleni, vanj pa se jih mora vključiti najmanj 66 odstotkov. Tega v vseh podjetjih verjetno ne bo mogoče doseči, saj bo prostovoljno dodatno za-

mi se bodo za prostovoljno dodatno zavarovanje lahko organizirala sama. Srednja in manjša podjetja pa se bodo za to zavarovanje morala povezati med seboj in šele potem z reprezentativnimi sindikati skleniti pogodbo, po kateri bo nastal pokojninski načrt. Ta oblika prostovoljnega zavarovanja bo verjetno po-

Premija prostovoljnega dodatnega zavarovanja bo lahko znašala najmanj 3000 in največ 30.000 tolarjev. Premijo bodo praviloma plačevali delodajalci. Kot je dejal minister Tone Rop, se bo država s prostovoljnim dodatnim pokojninskim zavarovanjem odpovedala delu davkov, s čimer pa bo investirala v človeške vire. Upravljalci vzajemnih pokojninskih skladov bodo dolžni skrbeti za zbrani denar kot dobri gospodarji. Če v posameznem obdobju ne bodo dosegli vsaj minimalnega donosa (40 odstotkov realne obrestne mere), bodo primanjkljaj morali pokriti iz lastnih virov.

Ne hiteti med upokojence! Predlog pokojninskega zakona štiti vse, ki so ali še bodo izpolnili pogoje za upokojitve pred uveljavitvijo novega pokojninskega zakona. Vse te osebe se bodo lahko upokojile po sedanjih predpisih tudi po uveljavitvi zakona. Pri vseh teh zavarovancih se bo upoštevala zavarovalna doba in plača do dneva uveljavitve novega zakona ter tudi dokupljena leta, za katera zavarovanec vloži zahtevo pred uveljavitvijo zakona, čeprav mu bo to priznано šele po uveljavitvi zakona. Odveč je bojazen nekaterih boljše plačanih, da bodo njihove pokojnine odmerjene skladno z novimi razmerji med najvišjo in najnižjo pokojnino.



Piše: Rajko Lesjak, sekretar ZSSS

Po njihovih uspehih jih boste spoznali

Srečanja velikih mož, voditeljev in predsednikov vlad Združenih držav Amerike, Nemčije, Velike Britanije, Francije in Italije, mož, ki jim srce bije levo od sredine, v Firencah, v mestu moža Machiavellija, to je tistega, ki je že nekdaj pisal recepte, kako priti na oblast, kako na oblasti ostati in kako ne oditi z oblasti, gotovo ni podcenjevati, če seveda iščejo to tretjo pot – socialno pravičnejšo, če ne iščejo tega, kako ostati tam, kjer so – na oblasti. Zagotovo je hvaljevredno, da se voditelji teh velikih držav pogovarjajo in iščejo model, ki bi zadovoljil velike kapitaliste in hkrati zagotavljal varnost delavcev.

za več socialnih pravic. Če smo že globalizacijo sprejeli kot zakon težnosti, se bodo vsaj sindikati znali postaviti po robu in poiskati nekaj odgovorov o takšnem pragu socialne varnosti, ki bo dovolj tako ene kot druge. Mar bomo dovolili, da se brezposelnost razraste in razširi kot kuga? Zdi se mi, da sindikati preveč birokratsko spremljajo oziroma spremljamo to globalizacijo in liberalizacijo, brez idej in drugega modela. Delavstvo se je združilo in organiziralo v te delavske sindikalne organizacije pač zato, da je močnejše, učinkovitejše in da na tak način zavaruje oziroma izboljša svoje pravice, od delovnega mesta do socialnega in zdravstvenega zavarovanja, vse do šolstva in kulture, če hočete. Zato je toliko bolj pomembno, kako naj sindikat odgovori in kaj naj da delavcem v novem tisočletju. Naj se morda drugače organizira? Morda reformira svoje poslanstvo in filozofijo? Nekaj pač mora narediti s sabo. Brez romantike – zagotovo je moč sindikata odvisna tudi od denarja – članarine, vendar z nekoliko drugačno logiko. Ta logika pa je taka, vsaj jaz jo tako vidim, da mora sindikat ta denar naložiti v korist in za pravice članstva oziroma vse za to članstvo, ne pa po principu obrestovanja tega denarja, profita logike in nenamenske porabe – to je slaba naložba tega denarja, vsaj na dolgi rok. Sindikalni voditelji, organi teh sindikatov in sam sindikat so pravzaprav zato, da zavarujejo interese svojih članov, tako posamično kot skupno. Skupno je tisto, kar je lastno za vse zaposlene. Zato bo v sindikatih solidarnost še nekaj časa stalnica. Govorim o tistem delu sindikalizma, ki je to počel do danes in se mu je ta filozofija vračala v obliki zaupanja. Pristati na model enega samega egoizma in nešteto interesov pač pomeni na drugi strani večjo moč vladanja in krojenja politike po lastni meri, to je po meri kapitala. Se bomo sposobni dvigniti na višjo raven že v sami Zvezi svobodnih sindikatov Slovenije, v slovenskem sindikalnem prostoru in širše v Evropi? To je izziv stoletja, ki je pred nami. Sprejeti ta izziv in poiskati pravičnejši model bo odisejada, ki se mora končati pri delavcu.

Sindikati nimamo ne svojih Firenc in ne Machiavellija, imeli pa smo v daljni preteklosti nekaj mož s teorijami in idejami, ki se jih danes domala vsi otepajo in branijo. Vendar sploh ne gre za to, ampak za bolj bistveno: ali se bomo sindikati sposobni vključiti v iskanje te tretje poti oziroma poti, kjer bomo v tej globalizaciji poiskali pravičnejše razmerje med delom in kapitalom. Se bodo morebiti sestali predsedniki sindikatov teh ekonomsko najmočnejših držav skupaj z Evropsko konfederacijo sindikatov v kakšnem delavsko industrijskem centru in ponudili svoj model videnja in zažugali tem velikim reformatorjem, da brez sindikatov pač ne gre? Namreč, pogovarjajo se o delavstvu, o njihovih pravicah, katerega večinski del predstavlja sindikati. Zato je pač mnenje teh sindikatov vsaj toliko vredno kot mnenje teh velikih mož. Seveda gre za razliko, da so eni na oblasti in imajo vse vzvode oblasti, da spremenijo ta razmerja v prid dela in socialne varnosti in ne samo za dobro kapitala, ki jih sicer na volitvah tako ali drugače financira – enkrat ene, drugič druge. Če je samo zato srečanje v Firencah, da se nekdo ohrani na oblasti, potem pa skozi programe in v praksi počne prav tisto, kar bi počel tisti, ki na volitvah ni prišel na oblast, ker volivcem ni ponujal socialne varnosti in socialne države, potem pač ni kaj prida obetov

varovanje zanimivo zlasti za mlajše. Podjetja, v kateri je večina delavcev starejših, se verjetno v to obliko zavarovanja ne bodo mogla vključiti. Zavarovanci bodo namreč pravico do premije iz prostovoljnega dodatnega zavarovanja pridobili šele s 60. letom starosti, vendar le v primeru, da bodo v shemo vključeni najmanj 120 mesecev ali 10 let. Velika podjetja z več kot 1000 zaposleni-

stala predmet kolektivnih pogajanj, zlasti zaradi povezave s plačno politiko. Če je prvotni drugi steber temeljil na izločitvi dela premije obveznega zavarovanja v posebne kapitalske sklade, bil postavljen od zgoraj navzdol kot obvezen, gre pri novem "drugem stebru" za plačevanje dodatnih premij, vendar ne na račun obveznega zavarovanja. Pokojninskega sklada prostovoljnega

dodatnega zavarovanja ne bodo upravljala podjetja, ampak bodo to prepustila bankam ali zavarovalnicam. Te bodo za vodenje tega dela tudi zelo zainteresirane, saj bodo denar zavarovancev lahko obračale v svojo korist. Seveda pa bodo to lahko počele le pod skrbnim nadzorstvom države, ki bo najprej potrdila pokojninski načrt, kasneje pa bdela nad njegovim upravljanjem. F. K.

Pokojninski zakon pred tretjim branjem Namesto južnoameriškega ponuja minister evropski model "drugega stebra"

Poslanci državnoborskega odbora za zdravstvo, delo, družino in socialno politiko so ta torek pričeli tretjo in torej zadnjo obravnavo predloga zakona o pokojninskem in invalidskem zavarovanju. V uvodu so izrekli precej ostrih besed na račun vlade in ministra Antona Ropa. Težko so sprejeli dejstvo, da je vlada na predlog zakona za tretjo obravnavo pripravila še 59 amandmajev, saj je imela priložnost, da vse potrebne spremembe v zakon vnese že pred drugo obravnavo.

na podlagi kolektivne pogodbe) sedaj minister Rop razglša za novi drugi steber. V tretjem stebru pa so ostala zgolj prostovoljna individualna pokojninska zavarovanja. Minister Rop ima torej navsezadnje prav. To kar vlada predlaga v predlogu zakona za tretjo obravnavo, je končno res tristebni pokojninski sistem, kakršnega poznajo države Evropske unije. In to je tudi sistem, kakršnega smo svobodni sindikati zahtevali že pred dvema letoma v razpravi o predlogu bele knjige. Lučka Böhlm

Bela knjiga o pokojninski reformi je pred slabima dvema letoma za drugi steber razglšala obvezno naložbeno pokojninsko zavarovanje po receptu Svetovne banke in po južnoameriških zgledih. Zaradi takšnega drugega sklada bi državni proračun moral pokojninski blagajni dodatno nakazati vsako leto več deset milijard tolarjev. Zlasti slovenski sindikati pa smo ocenili, da bi takšno obvezno naložbeno zavarovanje preveč zmanjšalo pravice v prvem dokladnem stebru in močno ogrozilo dolgoročno socialno varnost slovenskih upokojencev. Svobodni sindikati smo že v času razprav o beli knjigi opozarja-

li, da države Evropske unije poznajo povsem drugačen tristebni pokojninski sistem. Marca 1998 je Nova Delavska enotnost objavila članek, v katerem je predstavila razlike med tristebnim sistemom, ki ga je Svetovna banka v beli knjigi vsilila slovenski vladi in tristebnim sistemom, kot ga poznajo države Evropske unije (glej spodnjo preglednico).

| | DEFINICIJA IZ PREDLOGA BELE KNJIGE | DEFINICIJA KOMISIJE EVROPSKE UNIJE |
|-----------|---|---|
| 1. steber | Obvezno dokladno pokojninsko zavarovanje (medgeneracijska pogodba) | Državna pokojninska zavarovanja dokladnega tipa (medgeneracijska pogodba) |
| 2. steber | Obvezno naložbeno pokojninsko zavarovanje | Dodatna pokojninska zavarovanja, povezana z zaposlitvijo (vezano na delodajalca ali dejavnost) – lahko so dokladna ali pa naložbena |
| 3. steber | Prostovoljno dodatno naložbeno pokojninsko zavarovanje (sklenejo jih lahko posamezniki ali pa delodajalci za svoje zaposlene) | Pokojninska zavarovanja, ki jih sklenejo zgolj posamezniki, običajno pri zavarovalnicah za življenjsko zavarovanje |

Titan ozdravlja, vendar za visoko ceno

Naloga ni lahka, je pa, kot se je letos izkazalo, uresničljiva za večji del Titana in za slabo polovico zaposlenih.

Začasna uprava, njeni člani so Matjaž Janežič, predsednik, odgovoren za strateške odločitve in tri profitne centre, in člana Jože Tomelj, odgovoren za finance in del skupnih služb ter Zdenko Vihar, odgovoren za poslovanje profitnega centra Livarna, se je soočila z velikimi problemi.

Titan že dolgo ni mogel sproti poravnati obveznosti do upnikov, pestila ga je huda nelikvidnost. Ob koncu lanskega leta je imel za okoli 2,5 milijarde dolgov, od tega je bil dolžan 800 milijonov dobaviteljem. In lansko leto je zaključil s 621 milijoni tolarjev izgube, praktično vsa pa je nastala v profitnem centru Livarna, ob prometu 4,6 milijarde tolarjev.

“To pa še ni vse,” nam je dejal Matjaž Janežič. “Družba Titan je imela lani za 244 milijonov tolarjev stroškov financiranja ob negativnem revalorizacijskem efektu 76 milijonov. Zaloge so bile previsoke in nekurantne, in ko smo se lotili njihovega čiščenja, smo izgubo iz poslovanja, ki je lani znašala 422 milijonov tolarjev, morali povečati še za skoraj 200 milijonov. Nadzor nad stroški je bil po vseh postavkah slab ali celo nikakršen. Podjetje je tehnološko in ekološko zastarelo in oprema je slabo vzdrževana ter deloma iztrošena. Ob vsem tem je imelo še zelo neugodno strukturo zaposlenih: med 1024 zaposlenimi konec lanskega leta je bilo 140 invalidov in 150 ljudi v skupnih službah. Zelo visoka pa je bila tudi bolezenska odsotnost z dela, 17 do več kot 20 odstotkov.”

Začasna uprava je predvidela reševanje Titana v treh smereh: sanaciji tekočega poslovanja, razbremenitvi podjetja dolgov s prisilno poravnavo in s sporazumom z bankami o zmanjšanju odhodkov financiranja. Ukrepi iz tekoče sanacije so že nekoliko izboljšali stanje v podjetju, saj je bila izguba v delniški družbi konec tretjega tromesečja le dobrih 12 milijonov tolarjev in do konca leta ne bi smela preseči kakih 40 milijonov tolarjev.

Skoraj tri četrtine upnikov Titana se je strinjalo z uvedbo prisilne poravnave, med njimi tudi zaposleni. Ta je sedaj potrjena, in vesolja ob tem uprava Titana ne skriva.

“S tem smo pridobili predah pri pokrivanju naših obveznosti, ki ga potrebujemo za izvedbo sanacije poslovanja. Brez te sanacije pa tudi prisilna poravnava ne bo imela učinka,” pravi Janežič. “Z bankami, ki imajo zavarovane terjatve, pa se moramo še dogovoriti o obveznostih Titana do njih. Končni cilj sporazuma z njimi je zmanjšanje odhodkov financiranja za okoli 30 odstotkov.”

Sanacijski program kaže na obetavno prihodnost za tri od štirih profitnih centrov, ključavnice, orodjarno in inštalacije, medtem ko je prihodnost livarne, kjer je tudi nastala praktično vsa tekoča izguba lanskega leta, bolj vprašljiva.

Ob najugodnejšem izidu sanacije bo ob delo 208, po zelo verjetni opustitvi livarne pa 562 delavcev

“Da bo Titan nekoč trdo pristal na tleh, je bilo v zraku že nekaj let. Ljudje v Titanu so ta občutek nezavedno nosili v sebi,” nam je dejal Bojan Frol, predsednik sveta delavcev v Titanu. Kriza se je začela konec lanskega leta, vendar letošnji rezultati kažejo, da še ni vse izgubljeno, da se podjetje še lahko reši.

Pred kratkim je Titanu uspel še drugi korak (če za prvega štejem ugodne tekoče poslovne rezultate) v premagovanju krize: potrjena je prisilna poravnava, ki bo podjetju dala predah v plačevanju zaostalih obveznosti do upnikov, nujno potreben za izpeljavo sanacijskega načrta.

Po Titanovem trdem pristanku lani je nadzorni svet konec leta zamenjal dotedanjo enočlansko upravo z začasno tričlansko in ji dal nalogo z metodami kriznega vodenja končati težave v podjetju in poslovanje narediti dobičkonosno.

V livarni se je nabralo kar nekaj težko rešljivih težav: tehnologija je zastarela, slabo vzdrževana in ekološko komajda primerna. Livarne nasploh so v slabem tržnem položaju, Titanova pa še celo.

“Livarna je močno pod pritiskom konkurence z Vzhoda, ki je za kakih 25 odstotkov cenejša in ne toliko slabše kakovosti, da ne

pi z lastnimi blagovnimi znamkami zapustiti. Fitinge sicer še prodajamo na Zahod, največ podjetju Georg Fischer, vendar tudi ta vse bolj zmanjšuje količine. Zato bomo lastne blagovne znamke pri fittingih tržili še v Sloveniji in na trgih bivše Jugoslavije, sicer pa se bomo v večji meri usmerili v izdelavo ulitkov po naročilu za razne industrijske veje. V



Matjaž Janežič: Titan je finančno hudo obremenjeno podjetje, vendar z dobrim proizvodnim programom in verjamem, da tudi dobrim sanacijskim programom.



Zdenko Vihar: Livarna ima pol leta časa, da dokaže sposobnost preživetja na zelo zahtevnem svetovnem trgu, če je ne bo, sledi ukinitve.

bi evropskih proizvajalcev fittingov (kolen in veznih členov za vodovodne inštalacije itd.) pritiskala k tlom. Evropski proizvajalci s prodajno ceno skoraj že ne morejo pokrivati stroškov,” pravi Zdenko Vihar, član uprave, odgovoren za livarno. “V nekdanji Jugoslaviji ter v Nemčiji in Italiji smo svoj čas prodajali pod več blagovnimi znamkami, vendar smo morali zaradi vzhodnjaške konkurence trg v Evro-

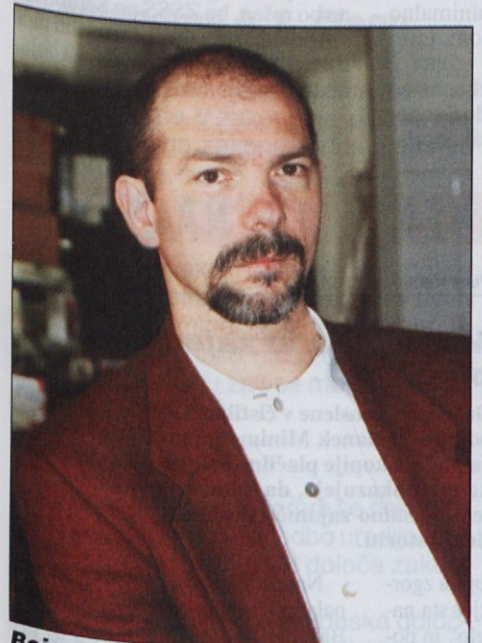
prihodnjem letu bi tako v livarni bilo dela za 260 od sedanjih 398 delavcev v proizvodnji. Bi pa vanjo morali takoj vložiti kakih 150 milijonov tolarjev v ekološko sanacijo in še vsaj toliko v posodobitev tehnologije.”

Nad livarno visi še groznja v obliki uredbe Evropske unije o ekologiji in varstvu pri delu, po kateri naj bi do konca leta 2006 v livarnah prilagodili proizvodnjo priporočilom

uredbe. Da bi se jim prilagodili, bi morali v Titanu v ekološko in tehnološko sanacijo livarne vložiti milijardo do milijardo in pol tolarjev, kar pa bi bil glede na nestabilne tržne razmere dokaj vprašljiv podvig.

Ali je Titanova livarna kljub temu, da je letos poslovala dokaj dobro in imela po devetih mesecih samo 13 milijonov izgube, že obsojena na ukinitve?

“Do sredine prihodnjega leta bo livarna morala dokazati, da lahko posluje z največ 30 do 50 milijoni tolarjev izgube na leto,” odgovarja Matjaž Janežič. “Če bo tako, nam bo livarna močno pomagala pri poplačilu upnikov. V nasprotnem primeru bo nadzorni svet najverjetneje predlagal njeno zaprtje. Zato se bomo zelo trudili, da bi livarno ohranili vsaj srednjeročno. Kaj bo z njo kasneje, pa je odvisno od tržnih



Bojan Frol: V podzavesti zaposlenih je že dolgo ždela misel, da bo podjetje nekoč trdo pristalo na tleh. In je res. Vendar sem prepričan o njegovi ozdravitvi.

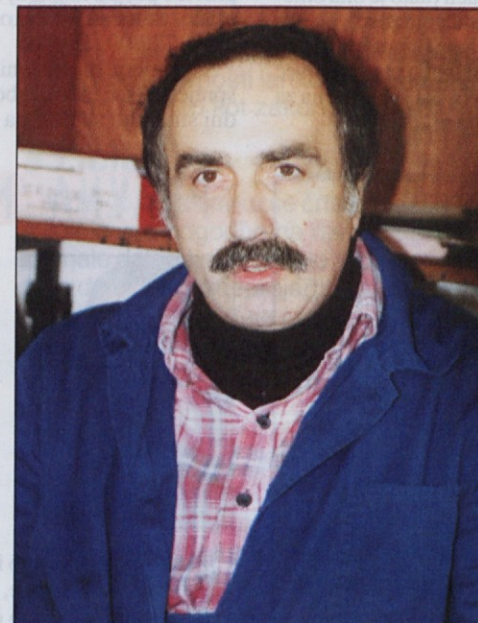
razmer v svetu. Trg za te izdelek je, le s cenami so težave.”

Kako resen je položaj v livarni Titana, po svoje dokazuje tudi gradivo o sanaciji Titana, ki ga je njegova uprava pripravila za novinarje in v katerem je projekcija izkaza uspeha v prihodnje izdelana brez livarne (upoštevana je torej inačica po zaprtju livarne sredi prihodnjega leta). Sicer pa projekcija uspeha predvideva že v prihodnjem letu dobiček 70 milijonov tolarjev in podobnega leta 2001 ter strm dvig dobička v naslednjih dveh letih (do preko 170 milijonov leta 2003).

Žal sanacija Titana ne bo tekla brez odpuščanja delavcev. Zmanjševanje števila zapo-

slenih je predvideno tako v tekoči sanaciji, kjer naj bi šlo za prilagajanje števila delavcev obsegu proizvodnje, in pa v programu prisilne poravnave kot dodatna metoda finančne reorganizacije. Sicer pa se že vse leto zmanjšuje število zaposlenih, saj se ljudje upokojujejo ali sami odhajajo drugam. Tako je zdaj zaposlenih še 916 ljudi, od katerih je bilo na stalno čakanje poslanih 110 delavcev livarne.

“V okviru programa prenehanja delovnih razmerij zaradi prisilne poravnave bomo takoj, ko bo prisilna poravnava postala pravnomočna, to pa bo še letos, zmanjšali število zaposlenih za 181 delavcev, da bi njihovo število prilagodili potrebam proizvodnje,” nam je povedal predsednik začasne uprave Titana. “V prihodnjem letu naj bi odpovedali de-



Borivoj Zeilhofer: Sindikat podpira ukrepe uprave za rešitev podjetja in razume težave, vendar pa tudi hočemo, da delavci dobijo vsaj letošnji regres in plače vsaj na julijski ravni. Naposled so in bodo delavci tisti, ki so in bodo plačali najvišjo ceno sanacije.

lovno razmerje še 27 delavcem, od tega 26 v livarni. Če pa bo treba livarno zapreti, bo v letu 2000 ob delo še 354 ljudi.”

Število zaposlenih se bo torej ob uspešni sanaciji podjetja, vključno z livarno, zmanjšalo za 208 delavcev. Če pa bi zaprli livarno, bi bilo ob delo vsega skupaj 562 delavcev, delo pa bi obdržalo 354 zaposlenih.

Ob tem ni čudno, da so delavci vznemirjeni in pogosto na robu izbruha, kot nam je dejal Borivoj Zeilhofer, predsednik SKEI v Titanu. Za prisilno poravnavo so sicer kot upniki glasovali, saj obeta ohranitev vsaj dela delovnih mest, niso pa zadovoljni, da uprava zadržuje izplačevanje plač po eskalacijski lestvici in da še vedno niso dobili regresa.

“Vsaj nekaj naj dobijo ljudje, ki pridno delajo in niso krivi za nastale težave,” meni Borivoj Zeilhofer. “Sindikat se bo za to boril. Pravkar se z upravo pogajamo o sklenitvi sporazuma o sodelovanju pri uresničevanju sanacijskega programa in prisilne poravnave. Sindikat naj bi upravo torej podprl in to bomo tudi storili, vendar pa hočemo izplačilo vsaj polovice regresa že letos, druge polovice pa v prvih dveh mesecih prihodnjega leta. Hočemo tudi, da se plače izplačujejo vsaj v višini, ki je veljala za obračun za letošnji julij. In hočemo, da uprava poračuna vse neizplačane prejemke najkasneje v treh mesecih po pravnomočni potrditvi prisilne poravnave.”

Sindikat bo terjatve delavcev, ki jih podjetje ne bo poplačalo, kot denimo odpravnine, prijavil na Jamstveni sklad. Kot pravijo v sindikatu, je novela zakona o prisilni poravnavi, stečajni in likvidaciji družb odpravila obveznost podjetij, da v primeru prisilne poravnave v terjatve vključijo tudi odpravnine. Vendar nikjer ne piše, da delavcu odpravnina ne pripada. V sindikatu upajo, da bodo uspeli vsaj v toliko, da bodo ljudje na Jamstvenem skladu dobili vsaj nekaj poplačila. Prav bi bilo, menijo, če bi delavci kaj dobili, saj so in bodo prav oni plačali najvišjo ceno slabega poslovanja.

“Celotnemu Titanu je bilo že v preteklosti znano, da bo enkrat v prihodnosti trdo pristal na tleh. Logika te amputacije je bila nekako v podzavesti vsakega med nami, zato so dogodki letošnjega leta šli sorazmerno mirno mimo, čeprav smo morali nekajkrat kar pošteno miriti ljudi. Ljudje so konec koncev tudi že hoteli zvedeti, kaj bo, pa čeprav novice ne bi bile dobre,” je dejal Bojan Frol.

“Navsezadnje gre tudi za to, da bodo delavci, ki bodo ostali v Titanu, imeli tu delo še vrsto let in da bodo dobili tudi človeka vredno plačilo. Samo za to nam gre,” meni Zeilhofer. “Letošnje izboljševanje tekočih rezultatov nam vzbuja upanje, da bo nekoč bolje. Delavci se s tem lahko malo potolažijo, vendar pa je edina prava tolažba v kuverti. Plače so bile letos izplačevane z zamudo treh dni, razen v zadnjih dveh mesecih. Tudi to nam je bilo znamenje, da gre na bolje. Dostikrat sem že pomislil, da bi ustavili delo, da bi se izkazala resnica o prihodnosti Titana. Vendar bi stavka podjetju in delavcem samo škodila, zato smo sindikalni zaupniki večkrat morali vložiti vse sile v miritev ljudi. Včasih nisem po cel teden mogel spati.

Vsakdo pač pričakuje boljše, več. Zato so bili ljudje močno vznemirjeni zaradi regresa, ki ga še nismo dobili in ki jim ne pomeni dopusta, ampak lažje preživetje. Menim, da bi ga morali dobiti, če ne drugače, pa pol letos do konca leta, pol pa v prvih dveh mesecih prihodnjega.”

“Ko bo prisilna poravnava pravnomočna, bo Titan doživel finančni šok. Vendar upam, da se je dovolj akumuliralo v zadnjih mesecih bolj lahkotnega oziroma manj obremenjenega poslovanja, da bi nam uprava kljub velikim obveznostim šla na roke in našla način za izplačilo regresa,” je dodal Bojan Frol.

Tiskovna konferenca ZSSS o posledicah zakona o finančnem poslovanju

Kot je povedal Brane Mišič, izvršni sekretar v ZSSS, bo zakon o finančnem poslovanju, ki bo začel veljati 23. januarja, prizadel kakšnih 40.000 zaposlenih v insolventnih podjetjih. Seveda le v gospodarstvu, saj zakon za negospodarstvo ne velja.

Ta zakon zahteva od lastnikov, da zagotovijo ustrezno kapitalsko sestavo. To bodo urejali lastniki, delavci bo to zadevalo le toliko, kot imajo lastniških deležev.

Več posledic za zaposlene pa bodo povzročile določbe o pravih ravnanja podjetij v primeru prezadolženosti in plačilne nesposobnosti. Podjetja so plačilno nesposobna takrat, ko ne morejo tekoče poravnati svojih obveznosti, prezadolžena pa takrat, ko so njihove obveznosti večje od premoženja. V vseh teh primerih podjetja lahko zaradi enakovrednega obravnavanja upnikov opravljajo le tekoče poslovanje, novih poslov pa ne smejo prevzemati.

Brane Mišič ocenjuje, da bo zakon o finančnem poslovanju prizadel kakšnih 10.000 pravnih oseb z najmanj 40.000 zaposlenimi. Zaradi tega zakona se bo povečalo število prisilnih poravnav in stečajev. Pri prisilnih poravnava v povprečju iz-

gubi delo 30 odstotkov zaposlenih, v stečajih pa še precej več.

Problem je tudi določba zakona o finančnem poslovanju, po kateri so prezadolžena in nelikvidna podjetja dolžna zaposlene plačevati po zakonu o zajamčeni plači in zanje torej ne velja zakon o minimalni plači. Razlika med obema plačama pa je kar velika. Minimalna plača sedaj znaša okroglih 72.000 tolarjev, zajamčena pa 40.000 ali 32.000 tolarjev manj. Pri zajamčeni plači sta mogoči vsaj dve različni tolmačenji. Še nedavno so podjetja v primeru nelikvidnosti in prezadolženosti morala plače znižati na raven 90 odstotkov rednih izplačil (tako je bila omejena masa zajamčenih plač), po novih tolmačenjih pa bi v takšnih primerih zaposleni lahko prejeli največ zajamčeno plačo, kot je določena za vsakega posameznika.

Ministrstvu za finance in za delo na različnih valovnih dolžinah

Zakon o finančnem poslovanju pa ni razveljavil zakona o minimalni plači, tudi ekonomsko-socialni svet je po Mišičevem mnenju sprejel stališče, da se v plačnem sistemu uporablja le minimalna plača.

Svobodni sindikati zato ekonomsko-socialnemu svetu predlagajo, naj od zakonodajalca zahteva obvezno razlago zakona o finančnem poslovanju. Predlagajo tudi vsebino razlage, po kateri bi se pri uresničevanju 15. člena zakona o finančnem poslovanju uporabljal zakon o zajamčeni plači, ki izplačila omejuje na 90 odstotkov rednih izplačil, posamezni delavec pa bi imel pravico prejeti najmanj minimalno plačo, določeno z zakonom, torej bruto 72.000 tolarjev.

V primeru, da državni zbor ne bo sprejel takšne razlage, bodo Svobodni sindikati skušali na zakonoda-

jalca pritisniti še prek državnega sveta. Pri tem računajo tudi s podporo delodajalcev, ki so zainteresirani za rešitev problema, ki bi ogrozil več kot 40.000 zaposlenih. Podpora pričakujejo tudi od ministra za delo Toneta Ropa, saj je minimalna plača, tudi minimalna izplačila, pod pristojnostjo njegovega ministrstva. Dušan Semolič sklepa, da je zakon o finančnem poslovanju ministrstvo za finance pripravilo in spravilo skozi državni zbor brez sodelovanja z ministrstvom za delo.

Problem je treba rešiti čimprej, saj zakon o finančnem poslovanju začne veljati 23. januarja. Če problem ne bo rešen, bo ZSSS po Semoličevih besedah prisiljena razmisliti tudi ostrejših oblikah sindikalnega boja, izključena ni niti splošna stavka. F. K.

Sindikalna lista

| November 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. Kilometrini (od 27. 8. 1999 dalje) | 38,52 | 38,52 |
| 3. Ločeno življenje | 68.702,00 | 55.149,00 |
| 4. Prenosišče - 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 | 343.510,00 | 518.730,00 |
| oziroma dve plači delavca, če je to zanj ugodnejše | | oziroma tri plače delavca, če je to zanj ugodnejše |
| 3. Solidarnostne pomoči | | |
| - po SKPD - ob smrti delavca | 103.053,00 | 92.726,00 |
| - ob smrti v ožji družini | 51.527,00 | - |
| 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 - 121.037,00 | | 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

PРАВNA MNENJA IN NAŠVETI

Piše: Katarina Lavrin, dipl. iur.



Minimalna in zajamčena plača (2.)

Delavke, zaposlene v čistilnem servisu, so nam v odmev na članek Minimalna in zajamčena plača poslane kopije plačilne liste za mesec avgust, s katero dokazujejo, da namesto minimalne prejema samo zajamčeno plačo. Sprašujejo, kaj jim je storiti.

Žal je priložena samo kopija zgornjega dela plačilne liste, kjer sta navedeni postavka "redno delo" in postavka "razlika do najnižje plače", ni pa razvidno dejansko izplačilo in drugi podatki. Postavka "redno delo" znaša manj, kot je bil za mesec avgust določen znesek minimalne plače (t. j. 72.521 SIT). Naslednja postavka "razlika do najnižje plače" pomeni, da je delavka razvrščena v tak tarifni razred, katerega izhodiščna plača je nižja od 72.521 SIT (kar je najmanj, kar mora delavec dobiti za delo v polnem delovnem času), zato je treba s posebno postavko to razliko nadomestiti. Ko v takem primeru obe postavki seštejemo, bi morali dobiti znesek minimalne plače. V danem primeru je seštevek 64.003 SIT, kar je za 24.022 SIT več, kot je znesek zajamčene plače, je pa manj od minimalne plače.

Iz predloženih podatkov tako lahko vidimo (ker so podatki tako nepopolni, pravzaprav lahko samo domnevamo), da delavke sicer prejema več, kot je zajamčena plača, vendar manj, kot je minimalna.

Napisale so, da je večkrat že ukrepala inšpekcija, pa ni nič pomagalo. Baj je naj bi se stanje še poslabšalo ter naj bi dobile še nižje plače. Samo na podlagi navedb je nemogoče presoditi, kakšni so bili inšpekcijski postopki in kakšne njihove posledice, dejstvo pa je, da je premalo izplačane plače možno iztožiti pred sodiščem. Če delavke prejema manj, kot znaša minimalna plača, lahko za obdobje petih let nazaj vložijo tožbe na sodišče za izplačilo razlik do minimalne plače. Kot članice sindikata imajo pravico do brezplačne pravne pomoči, zato naj se obrnejo na svojo območno organizacijo, kjer jim bodo sestavili tožbo in jih zastopali pred sodiščem.

Poudarjamo, da so predloženi podatki zelo nepopolni. Plačilna lista je bila za prvima dvema postavkama odrezana, zato lahko le ugibamo, kaj je bilo še navedeno v njej. Zgoraj navedeno torej velja za primere, ko delavci za polni delovni čas dejansko prejema manj, kot znaša minimalna plača.

Predlogi

predsedstva ZSSS k delovnemu besedilu predloga zakona o delovnih razmerjih – druga obravnava

Predsedstvo Zveze svobodnih sindikatov Slovenije je na 5. redni seji 15. 11. 1999 obravnavalo delovno besedilo predloga zakona o delovnih razmerjih – druga obravnava (gradivo z dne 4. 10. 1999) skupaj s predlogi amandmajev vlade. Po razpravi, v kateri je upoštevalo, da namerava vlada umakniti predloge amandmajev, ki se nanašajo na skrajšanje delovnega časa in črtanje 126. do 129. člena predloga zakona, je predsedstvo ZSSS sprejelo tele predloge:

1. člen

V drugem odstavku, ki določa cilje zakona, se na prvo mesto postavi varovanje pravic zaposlenih (tega v tem členu predloga zakona ni). Delojemalci so namreč šibkejši od delodajalcev, zakon pa mora varovati zlasti šibkejše.

1. amandma k 1. členu

Amandma, po katerem bi bil cilj zakona varovanje dostojanstva delavcev "pri delu" se zavrne. V zakonu naj ostane besedilo predloga zakona o dostojanstvu nasploh.

6. člen

Četrty odstavek, ki določa, da je dokazno breme na strani delodajalca le v dveh primerih diskriminacije iz tega člena, je treba spremeniti tako, da bo dokazno breme pri delodajalcu za vse možne primerje diskriminacije.

7. člen

Tretji odstavek, po katerem se nekatere pravice s kolektivno pogodbo uredijo drugače in manj ugodno, kot določa zakon, se črta.

Obrazložitev: Takšna zakonska določba bi v praksi pomenila spodkopavanje načela, da so lahko kolektivne pogodbe le ugodnejše od zakonskih določb, kar je temeljno vodilo urejanja pravic, obveznosti in odgovornosti s kolektivnimi pogodba-mi.

29. člen

Osmo alineo prvega odstavka tega člena je treba spremeniti tako, da bo pogodba o zaposlitvi poleg zneska osnovne plače v tolarjih in načina njenega usklajevanja določala tudi druge elemente za določanje plače delavca, način in datum izplačevanja plače in morebitna druga plačila.

Plača se poleg v tolarški vrednosti lahko določi tudi v drugi obliki (relativno razmerje, točke in podobno).

43. a člen

Za 43. členom se doda nov 43. a člen, ki naj se glasi: Delodajalec se je dolžan vzdrževati vseh dejanj, ki glede na polo-

žaj delavca pri delodajalcu škodujejo ali bi lahko škodovala delavcu.

Predlagano besedilo novega člena enako, kot je to v 35. členu ZDR določeno za delavca, nalaga delodajalcu obveznost, da se vzdrži vsakega dejanja, ki škoduje ali bi lahko škodovalo delavcu.

52. člen

Drugi odstavek, po katerem bi kolektivna pogodba dejavnosti lahko določala manj ugodno pravico kot zakon, se črta.

53. člen

V drugem odstavku se črta besedilo: če s kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti za male delodajalce ni določeno drugače.

Ta določba je nesprejemljiva, ker manjšim delodajalcem daje pravico, da pogodbe o zaposlitvi sklepajo za določen čas skoraj brez zakonskih omejitev.

54. člen

Za prvim se doda nov drugi odstavek, ki se glasi:

Na predlog delavca izda inšpektor za delo odločbo o sklenitvi pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas. Pritožba delodajalca zoper odločitev inšpektorja do odločitve sodišča na prvi stopnji ne zadrži njene izvršitve.

Dopolnitev tega člena je nujna, ker zaradi nezakonitega sklepanja pogodb o zaposlitvi za določen čas sodni postopki trajajo več let.

56. člen

Besedilo, ki določa, da se opravljene ure lahko preračunajo v polne delovne dni, se zamenja z besedilom:

Delavcu, ki opravlja sezonska dela ali ima neenakomerno razporejen delovni čas ali opravi več ur, kot znaša delo v polnem delovnem času, se na njegovo zahtevo opravljene ure preračunajo v delovne dni s polnim delovnim časom.

83. člen

V drugem odstavku, ki določa pravice in obveznosti delodajalca prevzemnika, je treba črtati možnost, da bi prevzemniki v primeru prenehanja veljavnosti kolektivne pogodbe prevzetim delavcem zagotav-

ljali pravice manj kot eno leto oziroma do sklenitve nove kolektivne pogodbe.

Zagotavljanje pravic prevzetim delavcem ne sme biti vezano na trajanje kolektivne pogodbe, novi delodajalec jih mora zagotavljati najmanj eno leto.

90. člen

V tretjem odstavku se osemndnevni rok nadomesti z rokom štirinajstih dni, petdnevni rok pa z rokom osmih dni.

Predlagana roka osem oziroma pet dni, v katerih lahko sindikat poda svoje mnenje o redni ali izredni odpovedi, sta prekratka.

Amandma k 90. členu

Amandma se ne sprejme.

Predlagano črtanje besede reprezentativen (dvakrat), ko se v postopek varstva pravic delavca, ki ni član sindikata, vključi sindikat, ni utemeljeno, ker lahko privede do neželenih posledic – manjše pravne varnosti zaposlenih, še večje drobitve sindikatov in do večje nevarnosti socialnih napetosti.

Amandma k 91. členu

Ker so tudi pri redni odpovedi iz krivdnih razlogov možne zlorabe delodajalca, naj ima tudi pri redni odpovedi iz krivdnih razlogov sindikat možnost veta; velja naj torej enak poseben postopek kot pri redni odpovedi iz osebnih razlogov in izredni odpovedi pogodbe o zaposlitvi.

95. člen

V tretji alineji naj se črta možnost, da bi bila sindikalna aktivnost izven delovnega časa ali med delovnim časom s soglasjem delodajalca lahko razlog za redno odpoved delavcu.

Kakršna koli sindikalna dejavnost izven delovnega časa ali v delovnem času ne more biti neutemeljen odpovedni razlog, predlagano črtanje besedila je pravno jasnejše.

96. člen

Za prvim odstavkom, ki določa odpoved pogodbe o zaposlitvi s ponudbo nove pogodbe, se doda nov odstavek, ki se glasi:

Nadaljevanje s prejšnje strani

Če delodajalec odpove pogodbo o zaposlitvi, sklenjeno za nedoločen čas, je delavcu dolžan predlagati sklenitev nove pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas. Če delodajalec delavcu ob poteku pogodbe o zaposlitvi za določen čas predlaga sklenitev nove pogodbe o zaposlitvi, mora biti predlagana nova pogodba, sklenjena za nedoločen čas.

Zakon mora onemogočiti, da delodajalec delavcu, ki mu je odpovedal pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas, predlaga sklenitev nove pogodbe o zaposlitvi, vendar za določen čas. Novi zakon mora preprečiti veriženje sklepanja pogodb o zaposlitvi za določen čas.

103. a člen

Za 103. členom se doda nov, 103. a člen, ki se glasi: S kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti se lahko določijo kriteriji za določanje presežnih delavcev.

Obrazložitev: Dosedanja praksa, ko kolektivna pogodba na ravni dejavnosti podrobneje določa kriterije za določanje presežnih delavcev, je dobra, zato je treba to rešitev ohraniti.

106. člen

Namesto določbe, da začasna odsotnost delavca z dela zaradi bolezni ... ne

sme biti upoštevana kot kriterij za določanje presežnih delavcev, naj v zakonu piše, da ti razlogi ne smejo biti razlog za uvrstitev delavca med presežne delavce.

Predlagano besedilo je dvoumno in ga je mogoče napačno razlagati, predlagano novo besedilo je pravno jasnejše.

108. člen

Namesto plače v zadnjih šestih mesecih pred odpovedjo naj bo osnova za izračun odpravnine plača v zadnjih treh mesecih pred odpovedjo.

Odpravnina za odpuščene delavce, če so pri delodajalcu delali do 15 let, naj znaša tretjino osnove iz prejšnje točke. Odpravnina delavcev, ki so pri delodajalcu delali več kot 15 let, pa polovico osnove.

Za delo pri delodajalcu naj se šteje tudi delo pri njegovih pravnih prednikih.

Odpravnine po določbah tega člena so prenizke, tako osnova kot tudi višina odpravnin. Zadoščata dva razreda, do 15 in nad 15 let dela. Nujno je treba dodati določbo, da se delo pri pravnih prednikih delodajalca šteje v dobo za odmero odpravnine.

111. člen

Delavec, ki mu delodajalec več kot dva meseca ni zagotavljal dela in izplačeval zakonsko določenega nadomestila plače ali izplačeval bistveno zmanjšane

plačila za delo, sme v osmih dneh potem, ko je predhodno obvestil delodajalca, izredno odpovedati pogodbo o zaposlitvi. Delavec sme dati izredno odpoved tudi v primeru, če mu delodajalec dvakrat zapored ali dvakrat v šestih mesecih plače ni izplačal v pogodbeno dogovorjenem roku.

Tri mesece, kot piše v predlogu zakona, je vsekakor predolgo obdobje, ko mora delavec trpeti grobe kršitve delodajalčevih obveznosti, zato predlagamo obdobje dveh mesecev, čeprav je za delavca tudi to predolgo.

118. člen

V prvem odstavku se črta možnost, po kateri bi poleg zakona lahko drugi predpisi in kolektivne pogodbe na ravni dejavnosti določale, kdo sklene pogodbo o zaposlitvi kot pripravnik.

Samo z zakonom se lahko uvede pripravništvo, zato je treba črtati možnost, da se uvede z drugim predpisom, sploh pa ni dopustno, da se uvede s kolektivno pogodbo, ker je to za delavca manj ugodno, kot bo urejeno z zakonom.

124. člen

V tretjem odstavku mora biti nedvoumno določeno, da je sestavni del plače tudi plača za poslovno uspešnost. Črtati je tre-

ba določbo, da le v primeru, če tako določata ali kolektivna pogodba ali pogodba o zaposlitvi.

125. člen

V tretjem odstavku se poleg navedenih posebnih pogojev dela, ki izhajajo iz razporeditve delovnega časa in so osnova za dodatke k plačam (izmensko delo, nadure, nedeljsko delo, delo na dan praznikov), dodajo tudi posebni pogoji dela, ki izhajajo iz posebnih obremenitev pri delu, neugodnih vplivov okolja in nevarnosti pri delu, ki niso vsebovane v zahtevnosti dela.

126. člen

Dodatki iz razporeditve delovnega časa naj znašajo:

- za nočno delo 35 odstotkov (namesto 30),
- za nadurno delo 50 odstotkov (namesto 30),
- za sobotno delo 30 odstotkov.

Dodatka za nočno in nadurno delo morata biti višja, da bosta postala za delodajalce predraga, ker bo le tako možno delavce zaščititi pred prevelikimi delovnimi obremenitvami in pred prezgodnjo izčrpanostjo. Na novo je treba uvesti dodatek za delo v soboto, ker se vedno bolj uveljavlja šestdnevni delovni teden, kar poslabšuje delovne pogoje in dodatno izčrpa delavce.

126. a člen

V zakon naj pride nov člen, po katerem pripada delavcu dodatek za delovne izkušnje v višini pol odstotka za vsako izpolnjeno leto dela pri delodajalcu. Osnova za dodatek je osnovna plača delavca.

Povsod v državah Evropske unije se plača delavca povečuje z leti dela, po 40 letih dela je običajno od 60 do 100 % višja kot na začetku dela. Za delavce in delodajalce ta dodatek zato ne more biti sporen.

127. člen

Povračilo stroškov za prehrano med delom naj delavcu ne pripada le za dneve prisotnosti na delu, ampak tudi za dneve, ko dela (dela namreč lahko tudi drugje).

134. člen

Če s tem zakonom, drugim zakonom ali posebnim predpisom ni določeno drugače, delavcu pripada nadomestilo plače v višini njegove plače za polni delovni čas za pretekli mesec. Če delavec v preteklem mesecu ni delal, mu pripada nadomestilo v višini osnovne plače, povečane za dodatek za delovne izkušnje. Nadomestilo plače ne more biti nižje od minimalne plače.

Predlog zakona bistveno znižuje višino nadomestil plače, za kar ni utemeljenih razlogov. V večini gre pri nadomestilu plače za primere, ki se jim delavec ne more odre-

či in zanje ne sme biti kaznovan. Logično bi bilo, da bi v vseh primerih odsotnosti delavec prejemal nadomestilo plače v višini svoje plače, kot da bi bil delal, ker gre za plačane odsotnosti z dela.

143. člen

Razporeditev in pogoji za začasno pre-rasporeditev delovnega časa se lahko določijo le z zakonom in kolektivno pogodbo, ne pa s pogodbo o zaposlitvi. Namesto le dan prej mora delodajalec delavca o prerazporeditvi delovnega časa obvestiti tri dni prej. Pri prerazporeditvi delovnega časa lahko ta na teden znaša največ 50 ur (ne 60), vendar največ dva tedna zapored.

Neenakomerna rasporeditev delovnega časa, ki je določena z letnim rasporedom delovnega časa, ne sme bistveno poslabšati delavčevega položaja. Za začasno prerazporeditev delovnega časa pa mora že zakon vsebovati omejevalne določbe. Predlagana ureditev je preveč liberalna in dopušča zlorabe, še zlasti, ker ni nobene časovne omejitve.

146. člen

Amandma k 146. členu, po katerem bi delavec, če bi s tem sam soglašal, lahko ponoči delal tudi več kot teden dni, ni sprejemljiv. Delavci bi bili namreč prisil-

Nadaljevanje na naslednji strani

Gregor Miklič: Zakon o delovnih razmerjih naj uvnoteži moč delodajalcev in zaposlenih

Kaj je po vašem mnenju temeljna vsebinska razlika med predlogom novega zakona in sedanjo ureditvijo?

Miklič: Na prvo mesto bi postavil to, da postaja delovno razmerje pogodbeni odnos med delodajalcem in delavcem. Dogovorili smo se, da bomo v naši državi še naprej uporabljali besedo delavec kot generični pojem. Ne bomo torej govorili o delojemalcih kot v Nemčiji, kjer le-te delijo na delavce in uslužbence, za oboje imajo tudi različno zakonodajo. Čeprav se bodo tudi pri nas v posebnih zakonih uporabljali različni nazivi, bomo nasploš še naprej govorili o delavcih.

In kdo je lahko delavec?

Miklič: Vsakdo, ki ima pogodbo o zaposlitvi, ne glede na to, kje in kaj dela.

Kaj je bil in je še glavni cilj Svobodnih sindikatov pri sprejemanju zakona o delovnih razmerjih?

Miklič: Naš cilj je bil čim boljše zaščititi delavca, ki je v razmerju z delodajalcem šibkejša stran. Medtem ko delodajalec razpolaga s kapitalom, torej z delovnimi sredstvi, delavec razpolaga le s svojim delom. Pri nas delavci delo veliko več iščejo, kot ga delodajalci ponujajo.

Kakšne predloge in pripombe je sprejelo predsedstvo ZSSS, na kaj ste se še posebej usmerili?

Miklič: Najpomembnejše naše pripombe so povezane z interesi sindikatov, ki predstav-

Gregorja Mikliča, izvršnega sekretarja v ZSSS, smo zaprosili za pojasnilo predlogov, ki jih je predsedstvo ZSSS sprejelo k delovnemu besedilu predloga zakona o delovnih razmerjih, pripravljenemu za drugo branje v državnem zboru. Iz njegovih odgovorov veje, da zakon potrebujejo zlasti zaposleni. Ti so zdaj preveč prepuščeni delodajalcem, ki imajo škarje in platno skoraj povsem v svojih rokah.

Iljajo delavce. Interes slehernega sindikata je čim višja raven pravic delavcev. Še bolj konkretno lahko rečem, da gre za željo ohraniti pridobljene pravice, kot so sedaj določene v splošni in kolektivnih pogodbah dejavnosti. Najlepši primer tega so člani zakona od 126. do 129., ki jih je vlada hotela umakniti, zaradi našega nasprotovanja pa od tega odstopila.

Lahko vsebino teh členov opišete?

Miklič: Najprej so to dodatki za delo v popoldanski in nočni izmeni, deljenem delovnem času, pri nadurnem delu, delu ob nedeljah in praznikih. Posebej pomemben je tudi dodatek za delovne izkušnje, prej smo to imenovali minulo delo ali dodatek na delovno dobo.

Pomemben je tudi regres za prehrano med delom in povračilo stroškov prevoza na delo ter regres za letni dopust. Med temi pravicami je tudi odpravnina ob odpovedi delovnega razmerja ali upokojitvi.

Čeprav je vse to sedaj urejeno s kolektivnimi pogodbami, želijo sindikati, ki so to pribrili na pogajanjih, dosežke zaščititi. Boji-

jo se namreč, da bi delodajalci pri pogajanjih za nove kolektivne pogodbe tega ne sprejeli, če zanje ne bo podlage v zakonu.

Teoretično so kolektivna pogajanja glavno orožje sindikatov, saj je za dosego ciljev mogoče uporabiti tudi najtrša sredstva sindikalnega boja. Se Svobodni sindikati bolj zanesete na poslance?

Miklič: Več zapisane v zakonu res pomeni manj prostora za kolektivna pogajanja. Poslanci so pri sprejemanju zakonov res odgovorni le sebi. Vendar smo z lobiranjem ob prvi obravnavi tega zakona dosegli, da so sprejeli kar 20 naših predlogov. Med njimi so: mali delodajalci so lahko le tisti z manj kot 10 zaposlenimi, delodajalci lahko s splošnim aktom uredijo pravice delavcev le v primeru, da pri njih ni organiziranega sindikata, pogodba o zaposlitvi se delavcu izroči ob sklenitvi pogodbe, pogodba o zaposlitvi za določen čas je izjema - skupno obdobje podaljševanja takšnih pogodb lahko traja največ dve leti ...

Kako se boste sedaj organizirali za uveljavitev predlogov?

Miklič: Najprej se bomo skušali poenotiti z drugimi reprezentativnimi sindikati, vsaj o ključnih zadevah. Pri prvi obravnavi smo mogoče bili tako uspešni tudi zaradi tega, ker smo sprejeli skupna stališča. Skupna stališča bodo kar dobra podlaga za pogajanja, ki že potekajo.

Ali minister za delo tudi pri tem zakonu kaže interes za usklajitev s socialnimi partnerji?

Miklič: Položaj ministra je zelo enostaven. Če se sindikati in delodajalci uskladimo, minister to sprejme. Če z delodajalci ne pridemo skupaj, ostaja pri tistem, kar je že zapisano v predlogu zakona. Predlagane rešitve namreč temeljijo na sklepih državnega zbora, sprejetih ob prvi obravnavi. Državni zbor pa vlada, ki je edini predlagatelj zakona, ni zavezal k uskladitvi s socialnimi partnerji. Kljub temu pa lahko rečem, da minister kaže velik interes za usklajevanje pogledov s socialnimi partnerji.

Če bodo v zakon prišli vsaj glavni predlogi Svobodnih sindikatov, bo ta zakon evropski, socialen, ali kaj drugega?

Miklič: Mislím, da bo to zakon s sorazmerno visoko ravni pravic delavcev. Tako bo seve-



Je hkrati z zakonom o delovnih razmerjih treba sprejeti še kak drug zakon?

Miklič: Nujen je zlasti zakon o kolektivnih pogodbah, ki je že bil v parlamentarni proceduri. Zakon o kolektivnih pogodbah delodajalcev ne more zavezovati k sklepanju in spoštovanju kolektivnih pogodb, ne glede na članstvo v delodajalskih organizacijah, saj to ne bi bilo skladno s konvencijama št. 98. in 154. Mednarodne organizacije dela.

Na kaj se boste usmerili na pogajanjih?

Miklič: Na osrednje interese, ki smo jih že

navedli - dodatke k plačam in druge prejeme. Pazili bomo tudi, da zakon ne bi dopustil rešitev, po katerih bi bile pravice iz kolektivnih pogodb nižje kot v zakonu. Vztrajali bomo tudi pri kriterijih za določitev dolžine letnega dopusta. Manj pa bomo pozorni na pravne formulacije, ki jih razumejo zlasti strokovnjaki.

Drži, da novi zakon potrebujejo zlasti zaposleni? Se zaradi tega sprejetje zakona odmika?

Miklič: Sprejetje se res odmika in za zaposlene bi res bilo boljše, da se zakon čimprej sprejme. Sedanja zakonodaja namreč temelji na samoupravljanju in družbeni lastnini in je neskladna z zakonodajo o gospodarskih družbah. Na to opozarjajo tudi sodniki delovnih in socialnih sodišč.

Najhujše je, da po sedanji zakonodaji delodajalci lahko sami enostransko sprejmejo kakršne koli odločitve. Delavcem ostane le pot na sodišče, kjer so tudi zaradi takšne zakonodaje, ki jo delodajalci množično izkoriščajo, zaostanki nemogoče dolgi. Delavci si zaradi tega skoraj ne morejo privoščiti sporov z delodajalci. Velika večina sporov na sodiščih je posledica enostranskih odločitev delodajalcev, ki posledic vsega tega ne občutijo na svoji koži.

Nov zakon je potreben zaradi tega, da bo sedanje neravnovesje moči delodajalcev in delavcev znova uravnoteženo.

Franček Kavčič

Nadaljevanje s prejšnje strani

ljeno popuščati zahtevam delodajalcev. Predlagano besedilo člena, po katerem lahko delavec ponoči dela najdlje teden dni, je boljše.

150. člen

V drugem odstavku se mora odmor med delovnim časom delavca s skrajšanim delovnim časom določiti tako, da imajo pravico do sorazmernega dela odmora tudi delavci, ki delajo najmanj štiri ure na dan.

152. člen

Prvi odstavek je treba spremeniti tako, da bo imel delavec poleg pravice do dnevnega počitka tudi pravico do vsaj 36-urnega tedenskega počitka (ne le 24-urnega, kot piše v predlogu zakona).

Samo en dan tedenskega počitka v zakonu delodajalce prav spodbuja k vpeljavi šestdnevnega delovnega tedna

154. člen

Predlagano besedilo je treba črtati.

Predlagano besedilo omogoča, da se delovni čas s kolektivnimi pogodbami uredi drugače in manj ugodno, kot to določa zakon. To je v nasprotju z načelom, da je lahko kolektivna pogodba le ugodnejša od zakona. Z drugim zakonom pa je to možno, saj že drugi člen predloga zakona nedvoumno določa, da se lahko z (posebnim) zakonom neka pravica ali obveznost delavca uredi drugače, kot je urejena z zakonom o delovnih razmerjih.

155. člen

Ker predlog zakona ne vsebuje kriterijev za letni dopust, se v člen doda nov drugi odstavek, ki se glasi:

Letni dopust delavca določi delodajalec v odvisnosti od naslednjih kriterijev: pogojev, v katerih delavec dela, delovne uspešnosti delavca, zahtevnosti del, ki jih delavec opravlja, dolžine delovnih izkušenj, zdravstvenega stanja delavca in socialnih razmer, v katerih delavec živi.

156. člen

V prvem odstavku, ki določa, da se daljše trajanje letnega dopusta lahko določi s kolektivno pogodbo ali pogodbo o zaposlitvi, se črta beseda "lahko".

Besedilo je treba dopolniti, da bo nedvoumno, da trajanje letnega dopusta delavca določata kolektivna pogodba ali pogodba o zaposlitvi.

158. člen

V prvem odstavku, ki pravi, da ima delavec pravico do dvanajstine sorazmernega dopusta, se zaradi večje jasnosti črta ali "dvanajstina" ali beseda "sorazmernega".

161. člen

Določba v drugem odstavku, da ima delavec pravico izrabiti en dan letnega do-

pusta na dan, ki ga sam določi, se spremeni tako, da delavec lahko sam izbere tri dni dopusta.

Ker je delodajalec močnejša stran, je pri določanju o izrabi letnega dopusta, treba delavcu omogočiti, da sam izbere tri svoje dneve.

165. člen

V drugem odstavku, kjer je določena pravica delavca, ki prostovoljno daruje kri, da je z dela odsoten ne le na dan, ko kri daruje, ampak še naslednji dan, naj se vstavi "in tudi naslednji dan".

Ni utemeljenih razlogov, da se plačana odsotnost z dela zaradi darovanja krvi skrajša z dveh na en dan.

166. člen

Pravico do odsotnosti z dela zaradi opravljanja neprofesionalne funkcije imajo poleg v predlogu naštetih (izvoljeni na državnih volitvah, imenovani od sodišč, vojaški obvezniki, aktivni pri zaščiti in reševanju, klicani k državnim in sodnim organom) tudi izvoljeni na volitvah v lokalni skupnosti, volitvah v državni svet, volitvah v organe organizacij in skupnosti.

V tem členu je treba naštetih vse organe in organizacije, v katere se zaposleni lahko volijo ali imenujejo na neposrednih ali posrednih volitvah. To so poleg organov lokalnih skupnosti in državnega sveta še organi ZPIZ, ZZSZ, ZRSZ, RTV Slovenije, sveti zavodov, itd.

175. člen

Rok, v katerem mora sindikat dati svoje mnenje v disciplinskem postopku, se s sedmih delovnih dni (kot piše v predlogu) poveča na štirinajst.

Podaljša se tudi rok, v katerem mora delodajalec obravnavati mnenje sindikata, namesto treh delovnih dni naj zakon določa osem dni.

Roka za sodelovanje sindikata v disciplinskih postopkih in delodajalčevo obravnavo mnenja sindikata sta prekratka, zato ju je treba podaljšati.

176. člen

Za tretjim se doda nov četrti odstavek, ki se glasi:

Sklep o disciplinski odgovornosti mora delodajalec poslati v vednost sindikatu, katerega član je delavec. Če pa delavec ni član sindikata, pa je delodajalec sklep dolžan poslati reprezentativnemu sindikatu pri delodajalcu oziroma v dejavnosti.

Sindikat, ki sodeluje v disciplinskem postopku, mora prejeti sklep o disciplinski odgovornosti delavca. To je potrebno tudi zaradi postopkov v zvezi z varstvom pravic delavca.

186. člen

V drugem odstavku, v katerem je določeno, da delavka v času nosečnosti in

še leto po porodu oziroma ves čas, ko doji otroka, ne sme opravljati nadurnega in nočnega dela, se črta nadaljevanje "če iz ocene tveganja zaradi takega dela izhaja nevarnost za njeno zdravje ali zdravje otroka".

Predlog te določbe bistveno poslabšuje varstvo nosečih delavk in mater, za kar ni nobenega utemeljenega razloga.

203. člen

Za prvim odstavkom, ki določa obveznosti delodajalca do sindikata, se dodata še dva odstavka:

Delodajalec obvešča sindikate o vseh za socialno-ekonomski položaj in pravice članov pomembnih zadevah na področju poslovanja in razvoja.

Delodajalec zagotavlja sindikatu na podlagi spiska njegovih članov obračun in plačevanje sindikalne članarine.

Predlagani drugi odstavek je potreben, ker sicer sindikat ne more opravljati svojih temeljnih funkcij, novi tretji odstavek pa uveljavlja v evropskih državah običajno obveznost delodajalcev.

204. člen

V drugem odstavku je treba določbo, po kateri mora sindikat obvestiti delodajalca o izvolitvi sindikalnih zaupnikov "skladno s kriteriji, ki sta jih dogovorila", spremeniti v "skladno s kriteriji iz kolektivne pogodbe dejavnosti".

V četrtem odstavku, kjer piše, da sindikalni zaupnik ne sme svojih aktivnosti izvajati tako, "da bi oviral poslovanje delodajalca", je treba besede v narekovaju zamenjati z "na način, dogovorjen s kolektivno pogodbo dejavnosti oziroma posebno pogodbo o pogojih za delovanje sindikata".

Število in kriteriji za imenovanje ali izvolitev sindikalnih zaupnikov ne morejo biti določeni za vsakega delodajalca posebej, ampak na ravni dejavnosti. Kolektivna pogodba na ravni dejavnosti je primeren akt za tak dogovor, primerna je tudi posebna pogodba, ki jo sklepajo sindikati pri delodajalcu z delodajalcem. Na enak način naj bodo dogovorjeni tudi pogoji in način delovanja sindikata pri delodajalcu.

206. a člen

Za 206. členom naj se doda nov 206. a člen s podnaslovom (profesionalno opravljanje sindikalne funkcije), ki se glasi: Za delavca, ki je izvoljen na sindikalno funkcijo izven delodajalca in ki jo opravlja polni delovni čas, se uporabljajo določbe 51. člena tega zakona o suspenzu pogodbe o zaposlitvi.

Zakon mora dati podlago za suspenz pogodbe o zaposlitvi, če je delavec izvoljen na funkcijo v organih sindikata, ki se opravlja profesionalno, ter tako delavcu omogočiti vrnitev nazaj na delo k delodajalcu.

DUŠAN SEMOLIČ,
predsednik ZSSS



Sindikat delavcev trgovine Slovenije

Kolektivno nezgodno zavarovanje

Izvršni odbor Sindikata delavcev trgovine Slovenije je prejšnji teden obravnaval ponudbo za sklenitev pogodbe o skupinskem nezgodnem zavarovanju svojih članov za leto 2000.

Med štirimi zavarovalnicami, ki so posredovale ponudbo, je izvršni odbor izbral Zavarovalnico Adriatic d. d. Zanj se je odločil zaradi tega, ker je bila dala najugodnejšo ponudbo, še posebej ugodni so enostavni in hitri postopki pri priznavanju pravic članov sindikata iz pogodbe.

Za kolektivno nezgodno zavarovanje – dodatno ugodnost članov – se je Sindikat delavcev trgovine Slovenije odločil ob spremembi višine članarine. Takrat se je namreč odločil, da povečana sredstva ne bodo namenjena redni

dejavnosti, ampak dodatnim ugodnostim, kot so solidarnostne in socialne pomoči, nadomestilo plač v času stavk in plačilo premije za nezgodno zavarovanje.

V sklad nezgodnega zavarovanja gre vsak mesec 16,2 odstotka članarine. S temi sredstvi bo Sindikat delavcev trgovine Slovenije s pogodbo kolektivno zavaroval vse člane, ki spoštujejo statut, pravilnik o financiranju in druge akte Sindikata delavcev trgovine Slovenije.

S pogodbo, ki naj bi jo v naslednjih dneh podpisali z Zavarovalnico Adriatic, bodo člani Sindikata delavcev trgovine Slovenije kolektivno nezgodno zavarovani 24 ur dnevno za primer smrti, nezgode, invalidnosti ter smrti zaradi bolezni.

Zavarovalnica bo tako skladno s pogoji iz pogodbe zavarovanemu članu Sindikata delavcev trgovine Slovenije izplačala zavarovalno vsoto, če bo do takega dogodka prišlo.

Da bi bili člani Sindikata delavcev trgovine Slovenije čimbolje seznanjeni s svojimi pravicami iz kolektivnega nezgodnega zavarovanja, bo vodstvo SDTS pripravilo natančne informacije in navodila ter jih v obliki letakov posredovalo članstvu.

Osnovni cilj Sindikata delavcev trgovine Slovenije je učinkovito nezgodno zavarovanje članstva, ter poenostavljeni in hitri postopki pri priznavanju pravic zavarovancev.

Sandi Bartol, sekretar

V državnem zboru decembra spet o trgovcih

Predsednica odbora za delo, družino in socialno politiko pri državnem zboru Majda Zbačnik je ministrstvom za delo in za ekonomske odnose poslala sklep izredne seje, ki je bila 27. oktobra. Obe ministrstvi je pozvala k pripravi poročila o obratovalnem času trgovin in delovnopравни zakonodaji. Ministrstvi naj bi po dogovoru s predstavniki delojemalcev, delodajalcev in potrošnikov po potrebi pripravili tudi spremembe pravilnika o obratovalnem času trgovin, s katerimi bi boljše zaščitili pravice trgovcev do dnevnega, tedenskega in letnega počitka.

Predsednica odbora je razpravo o tej problematiki napovedala za prvo polovico decembra.

F. K.

Pobuda za začetek pogajanj o kolektivni pogodbi

Izvršni odbor SDTS je na deveti seji sprejel pobudo za začetek pogajanj o spremembi tarifne priloge h kolektivni pogodbi dejavnosti trgovine. Na tej podlagi sta predsednik in sekretar Franci Lavrač in Sandi Bartol ta teden združenju za trgovino pri GZS in sekciji za trgovino pri Združenju delodajalcev Slovenije poslala pismo, s katerim predlagata začetek pogajanj. Kot izhodišče za začetek pogajanj predlagata povečanje izhodiščne plače za prvi tarifni razred za toliko, da bi bila za tri odstotke nad z zakonom določeno minimalno plačo. Relativna razmerja med tarifnimi razredi pa naj bi ostala nespremenjena.

V obrazložitev sta zapisala, da sedanja tarifna priloga in višina izhodiščnih plač povzročata uravnilovko in delavcev ne stimulirata k boljšemu delu. Poleg tega ugotavljata, da izhodiščne plače v posameznih tarifnih razredih zaostajajo za minimalno plačo. Tako je bila izhodiščna plača za prvi tarifni razred ob podpisu prvega socialnega sporazuma leta 1995 za 35 odstotkov, zdaj pa je le šest odstotkov nad minimalno plačo. Minimalna plača je tako preseгла višino izhodiščnih plač v prvih treh tarifnih razredih.

Lavrač in Bartol predlagata partnerjem čimprejšnji začetek pogajanj.

F. K.

PRAVNI § VETOVALEC

Lučka Böhm, svetovalka predsedstva ZSSS



Predčasna upokožitev ni mogoča

Vprašanje: Rojena sem bila 23. 10. 1950. Ne prekinjeno sem zaposlena od 15. 3. 1968. Rodila sem dva otroka. Zanima me, ali se lahko predčasno upokožim. Zanima me tudi, ali me lahko delodajalec uvrsti med presežne delavce. Kdaj lahko računam na redno upokožitev?

Odgovor: Predčasna upokožitev je mogoča le še do 31. 12. 1999. Za ženske je pogoj za predčasno upokožitev najmanj 30 let pokojninske dobe in hkrati najmanj 53 let starosti. Za predčasno upokožitev ste torej premladi kar za štiri leta!

Ker pa imate že 31 let pokojninske dobe, pomeni, da imate po dosedanjih predpisih manj kot pet let do izpolnitve pogojev za upokožitev. Vaš delodajalec vas torej v skladu z 2. odstavkom 36. d člena Zakona o delovnih razmerjih (Uradni list RS, št. 14/90, 5/91 in 71/93) sme razvrstiti med trajno presežne delavce zgolj, če vam zagotovi dokup manjkajoče pokojninske dobe ali če bi vam bilo zagotovljeno nadomestilo za čas brezposelnosti do upokožitve ali pa če bi vi s tem soglašali. V primeru vašega soglasja pa bi bili upravičeni do ustrezne odpravnine. Delodajalec vas ne more odpušiti. Lahko pa vas razporedi na čakalnje na delo. V tem primeru delovno razmerje traja, pokojninska doba teče, upravičeni pa ste tudi do denarnega nadomestila plače.

Na redno upokožitev lahko računate zgolj po pogojih, ki jih bo določila pokojninska reforma. Zakonodajalni postopek še ni končan, toda do večjih sprememb najbrž ne bo več prišlo.

Upokožili se boste lahko 30. 11. 2004. Na datum upokožitve bo pri vas nekoliko bolj vplival datum vašega rojstva kot pa dolžina pokojninske dobe. Rojeni ste namreč konec oktobra, kar pomeni, da šele konec leta dosežete potrebno starost. V letu 2004 bo namreč ženska za uveljavitev pravice do starostne pokojnine potrebovala že starost 54 let in 8 mesecev. V tem letu vam bodo na račun dveh rojenih otrok minimalno upokožitveno starost znižali že za 6,25 meseca. To pomeni, da boste morali biti stari vsaj 54 let in 1,75 meseca. Mislim, da 0,25 meseca pomeni sedem dni. Po mojem boste toliko stari 30. 11. 2004. Takrat boste imeli tudi že 36 let in 8 mesecev pokojninske dobe. V letu 2004 pa bo dovolj za pokojnino že 35 let in 9 mesecev pokojninske dobe.

Sekretar v območni organizaciji ZSSS v Velenju Andrej Kranjc opravlja sekretarske posle za več sindikatov dejavnosti, in sicer na področju lesarstva in gozdarstva, trgovine, tekstilne in usnjarskopredelovalne industrije, gostinstva in turizma, obrti in malega gospodarstva ter prometa in zvez. Za nameček pa uraduje še v sindikalni pisarni v Delavskem domu v Nazarjah. Zato ni čudno, da dobro pozna gospodarske razmere na območju, še zlasti pa probleme in težave, ki tarejo delavce.

Pogovor s sekretarjem v območni organizaciji ZSSS v Velenju Anem Kranjcem

Država mora razbremeniti podjetja v delovno intenzivnih panogah gospodarstva

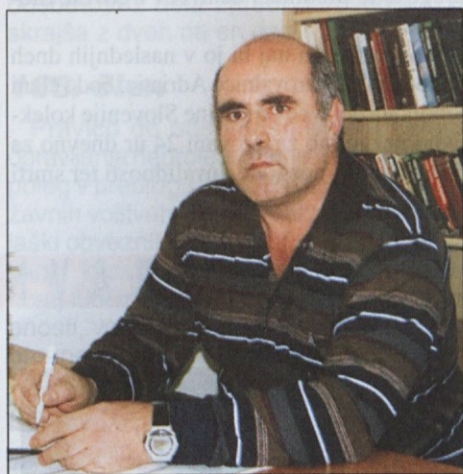
“Na našem območju, ki obsega devet občin v upravnih enotah Velenje in Mozirje, imajo na področjih, ki jih po sindikalni plati sam pokrivam, ta čas največ težav delavci v tekstilni in usnjarskopredelovalni industriji ter v gozdarstvu in lesni industriji,” pravi Andrej Kranjc. “V omenjenih gospodarskih panogah se je v zadnjem desetletju na našem območju temeljito zmanjšalo tudi število zaposlenih.”

Število zaposlenih v lesarstvu se je skoraj prepolovilo

Podjetje Glin, ki je bilo pred desetletjem nosilec razvoja na področju lesne predelave v tem koncu Slovenije, je na začetku devetdesetih let zabredlo v težave, zaradi česar je prešlo v last bivšega razvojnega sklada, sedanja Slovenske razvojne družbe. “Sklad je začel prodajati posamezna podjetja. Tako je danes nekaj podjetij že privatiziranih, nekaj pa jih je še v lasti Slovenske razvojne družbe. Posledice sanacije in lastninskega preoblikovanja pa so takšne, da je bilo v holdingu Glin včasih zaposlenih okoli 1200 delavcev, danes pa jih je v novih družbah samo še okoli 700,” pravi Kranjc. “Res pa je, da podjetja sedaj poslujejo solidno, večina delavcev pa prejema plačo po kolektivni pogodbi. Sindikat je naredil tudi analizo plač. Vodstva podjetij, ki kolektivne pogodbe ne spoštujejo dosledno, smo na nepravilnosti opozorili. V nekaterih podjetjih imajo sedaj samo še težave pri zagotavljanju razlike do polnega regresa za malico, ki znaša 558 tolarjev na dan.”

“Število zaposlenih se je močno zmanjšalo tudi v tovarni stavbnega pohištva Smreka v Gornjem Gradu, ki je v juliju s svojimi upniki na sodišču sklenila prisilno poravnavo. Po prisilni poravnavi je ohranilo delo 120 delavcev, 28 pa so jih odpustili brez odpravnin. Delavci so zaradi tega razočarani in ogorčeni,” pravi Kranjc. “V programu finančne reorganizacije je podjetje sicer rezerviralo sredstva tudi za odpravnine trajno presežnim delavcem. Upam, da bo novo vodstvo spoštovalo dogovore in prizadetim delavcem izplačalo odpravnino.”

“Nekaj več kot 30 lesarjev pa je ostalo brez dela lani, ko je moralo v stečaj podjetje Pamo iz Velenja. Tako je na našem območju veliko brezposelnih lesarjev. Še težje pa je najti zaposlitev gozdarskih delavcem. Pred leti je gozdarstvo na našem območju dajalo delo in kruh več kot 400 delavcem, danes pa je v Gozdnem gospodarstvu Nazarje zaposlenih samo še okoli 100 delavcev,” pravi Kranjc.



Andrej Kranjc: Delavci, ki jim je delovno razmerje prenehalo ob prisilni poravnavi, so zaradi odpravnin ogorčeni in prizadeti.

“Svoje je tukaj naredila tudi denacionalizacija, ki je v končni fazi. Veliko gozdov bo dobila nazaj Cerkev. Samo upamo lahko, da bodo zaposlili tudi določeno število gozdarskih delavcev.”

Najhujša je kriza v usnjarskopredelovalni industriji

Po Kranjčevih besedah so na območju Velenja še težje razmere kot na področju lesarstva in gozdarstva v tekstilni in usnjarskopredelovalni industriji. “Trenutno je najhujše delavkam in delavcem poslovnih enot Industrije usnja iz Vrhnike v Šoštanjju, saj je oziroma bo v teh dneh po prisilni poravnavi prenehalo delovno razmerje vsem zaposlenim v tem obratu. Doslej je v tem obratu delalo okoli 200 delavk in delavcev, pred desetletjem pa je Tovarna usnja Šoštanj dajala delo in kruh kar 600 delavcem. Najhujše je, ker vodstvo podjetja odpuščenim delavcem noče izplačati niti odpravnin, češ da jim po zakonu o prisilni poravnavi, stečaju in likvidaciji ne pripadajo. Naš sindikat si prizadeva, da bi vodstvo podjetja odpuščenim delavcem izplačalo odpravnine ali primerne in pravične odškodnine za izgubo delovnega mesta. Če se vodstvo podjetja z delavci ne bo pogodilo, bodo ob pomoči sindikata prisiljeni delodajalca tožiti.”

Tudi Elkroj iz Mozirja, v katerem je okoli 600 zaposlenih, je imel svoj obrat v Šoštanjju, v njem pa je delalo okoli 100 delavk in delavcev. Pred kratkim pa so proizvodnjo na osnovi elaborata, ki ga je izdelalo vodstvo, pre-

selili v Mozirje. Sindikat si je in si še prizadeva, da bi bila preselitev proizvodnje za delavce čim manj boleča. V podjetju so obljubili, da bodo organizirali prevoze na delo in z dela, da bodo delavci razporejeni na ustrežna delovna mesta in podobno.”

Kje so vzroki za tako velike težave na področju tekstilne in usnjarskopredelovalne industrije ter lesarstva? “Država bi morala delovno intenzivne panoge razbremeniti ter znižati davke in prispevke na plače. Ker tega ne stori, se podjetja v delovno intenzivnih panogah srečujejo s čedalje večjimi težavami, delavci v omenjenih panogah pa imajo izredno nizke neto plače,” meni Andrej Kranjc. “Državi bi se veliko bolj splačalo, če bi omenjene panoge razbremenila ter tako prispevala k ohranjanju delovnih mest. Podjetja v tekstilni in usnjarskopredelovalni industriji pa bi si morala prizadevati, da bi s svojimi izdelki prodrla v čim višje cenovne razrede. Danes je v teh panogah tako na domačem kot na tujih trgih zelo ostra konkurenca, zato lahko računajo na primeren zaslužek samo podjetja, ki proizvajajo izdelke v višjih kakovostnih razredih. Še zlasti je to pomembno na področju stavbnega pohištva in lesarstva nasploh, kjer se uveljavljajo tudi novi materiali od aluminija do plastike.”

Obratovalni čas trgovin bi morala enotno urediti država

Na področju trgovine se delavci na območju Velenja tako kot povsod po Sloveniji srečujejo s problemi, ki so povezani s prevzemi podjetij ter s konkurenčnim bojem za kupce. “Največje trgovsko podjetje na našem območju je Era iz Velenja z okoli 800 zaposlenimi. Era, ki se očitno želi razširiti na celjsko, zgornjesavinjsko in koroško območje, prevzema manjša podjetja. V sindikatih si prizadevamo, da bi kapitalskemu povezovanju čim prej prilagodili tudi našo organiziranost,” pravi Kranjc. “Na območju imamo še več trgovskih podjetij, med njimi Dolino iz Velenja, enoto Name v Velenju, Savinjo v Mozirju in še nekatere. Pred časom smo v sindikatu naredili analizo spoštovanja kolektivne pogodbe v trgovskih organizacijah. V podjetjih, kjer smo našli na nespoštovanje kolektivne pogodbe, smo na to opozorili vodstva. Sedaj v glavnem vsi delavci v trgovskih podjetjih prejajo plače in druge prejemke po kolektivni pogodbi.”

“Delavci v trgovini na našem območju odločno podpirajo tudi stališča republiškega odbora Sindikata delavcev trgovine Slovenije v zvezi z obratovalnim časom, čeprav se pri nas v zvezi s tem še ne srečujemo s takšnimi težavami kot v večjih trgovskih središčih. Pretiran liberalizem, ki ga država dopušča pri urejanju odpiralnega časa trgovin, ne prinaša delavcem nič dobrega, temveč samo škodo,” opo-

zarja Kranjc. “Na našem območju je Spar že podaljšal obratovalni čas, kar lahko za sabo hitro potegne tudi druga trgovska podjetja. V Eri denimo že opozarjajo, da se bodo tudi oni morali prilagoditi konkurenci. Zato je resnično nujno, da vprašanje obratovalnega časa uredi država.”

Delavci pri obrtnikih se bojijo včlaniti v sindikat

“Zelo veliko problemov imajo tudi številni delavci, ki delajo pri obrtnikih in samostojnih podjetnikih. Mnogi med njimi se bojijo včlaniti v sindikat, ker jim delodajalci bolj ali manj odkrito pretijo, da si lahko začnejo iskati drugo zaposlitev, če se mislijo pritoževati na sindikat,” pravi Kranjc. “Veliko delavcev pri zasebnih delodajalcih se je zato včlanilo v sindikat na tak način, da njihovi delodajalci za to niti ne vedo. Takšni člani plačujejo sindikalno članarino s položnicami mimo delodajal-

ca direktno na račun območnega odbora. Med 450 člani Sindikata obrtnih delavcev na našem območju jih članarino tako plačuje že več kot 50 odstotkov. Število članov, ki plačujejo članarino s položnicami, pa narašča.”

Število zaposlenih pri zasebnih delodajalcih po Kranjčevih besedah narašča, vendar pa ne tako hitro, kot so mnogi pred časom govorili in pričakovali. “Temu botruje tudi delo na črno, ki ga je na področju obrti in samostojnega podjetništva še vedno zelo veliko. Pristojni državni organi in še zlasti inšpekcija za delo so pri spopadu s tem problemom popolnoma neučinkoviti. Delavci, ki so pri obrtnikih in podjetnikih prisiljeni delati na črno, so brez vseh pravic. Sicer pa tudi zaposlenim delavcem zasebni delodajalci bolj pogosto kršijo pravice iz kolektivne pogodbe kot v drugih gospodarskih panogah. To ni ravno v čast našim obrtnikom in podjetnikom, ki se radi predstavljajo kot rešitelji gospodarstva.”

Območni odbor Sindikata obrtnih delavcev delodajalce, ki ne spoštujejo kolektivnih pogojev, na kršitve pisno opozarja. “Če opozorilo ne pomaga, delodajalca prijavimo inšpekciji za delo, vendar pa tudi njeni ukrepi mar-

sikdaj niso dovolj učinkoviti. Največ problemov imamo z razporeditvami v nižje tarifne razrede, z neizplačevanjem regresa, potnih stroškov in raznih dodatkov, z neplačevanjem nadurnega dela (ali pa plačevanjem na roke) in drugimi kršitvami delavskih pravic.”

“Nadure so velik problem tudi v tekstilni in še nekaterih drugih delovno intenzivnih panogah. Delavke in delavci si z nadurnim delom povišujejo odstotek realizacije norme, kar sicer vpliva na njihovo večjo plačo, vendar pa ohranja pri življenju tudi nerealno visoke norme. Veliko delavk v tekstilu mora delati nadure, da dosežejo normo,” opozarja Kranjc.

Težave rešujejo s pogajanjem

“Na področju gostinstva in turizma je na našem območju nosilec razvoja podjetje Gost iz Velenja, na področju prometa in zvez pa podjetje APS prav tako iz Velenja. V Gostu si prizadevamo za ustrezno organiziranost in delovanje sindikata, v podjetju APS pa so težave z izvajanjem kolektivne pogodbe,” pravi Andrej Kranjc. “V omenjenih in drugih podjetjih si prizadevamo težave reševati s pogajanjem. Ravno pogajanja in korektni, vendar dosledni odnosi s socialnimi partnerji so namreč najbolj učinkovita metoda sindikalnega delovanja v boju za spoštovanje delavskih pravic. Kadar pa pogajanja ne pomagajo, moramo seveda poseči tudi po bolj radikalnih metodah sindikalnega boja.”

Tomaž Kšela

Poskušajo vodstvo IUV še enkrat izigrati delavce?

Kakor smo v Novi Delavski enotnosti že poročali, vodstvo Industrije usnja Vrhnika trajno presežnim delavcem, ki so izgubili delo ob prisilni poravnavi, noče izplačati odpravnin, češ da jim pa zakonu o prisilni poravnavi, stečaju in likvidaciji ne pripadajo. Med več kot 500 presežnimi delavci, ki jih je podjetje že ali jih še bo odpustilo, so tudi vse delavke in delavci iz poslovnih enot v Šoštanjju, kjer je bilo pred prisilno poravnavo okoli 200 zaposlenih.

Ker jim podjetje ni hotelo izplačati odpravnin, so delavci na zboru zagrozili, da bodo bivšega delodajalca ob pomoči Sindikata tekstilne in usnjarskopredelovalne industrije Slovenije tožili. Hkrati pa so delavci delodajalcu ponudili možnost dogovora o izplačilu odškodnin za izgubljena delovna mesta.

Na kratkih pogajanjih je vodstvo podjetja s predstavniki prizadetih delavcev sklenilo dogovor o izplačilu odškodnine. Ko je že kazalo, da bodo spor sporazumno rešili, pa so delavci prejeli od vodstva podjetja izračun odškodnin. Žal pa so bile te precej nižje, kot so se dogovorili. Zato so bili delavci po besedah sindikalne zastopnice v poslovnih enotah v Šoštanjju Reke Radovan in predsednika zadnjega zbora delavcev Lojzeta Glasenčnika ponovno razočarani in ogorčeni, saj so dobili občutek, da jih poskušajo vodstvo podjetja še enkrat žejne prepeljati čez vodo. Tako naj bi denimo eni od delavk, ki je delala v podjetju 32 let, za izgubljeno delovno mesto ponudili 290.000 tolarjev odškodnine.

Delavci so na problem takoj

opozorili direktorja Industrije usnja Vrhnika mag. Izidorja Derganca, vendar novih izračunov odškodnin še niso dočakali. Če vodstvo ne bo dosledno spoštovalo tistega, kar se je s predstavniki delavcev dogovorilo, bodo prizadeti morali pravico poiskati na delovnem sodišču.

Delavce v njihovih zahtevah za pravično odškodnino podpira tudi Sindikat tekstilne in usnjarskopredelovalne industrije Slovenije. V dopisu direktorju Industrije usnja Vrhnika je predsednik omenjenega sindikata Anton Rozman med drugim zapisal: “Delavci, upravičenci do odškodnine, so nas obvestili, da se z izračunano višino odškodnine ne strinjajo. Po njihovem mnenju višina ni pravilna. Opozarjajo nas, da pri izračunu niso bili upoštevani vsi dodatki (po kolektivni pogodbi se za izračun upoštevajo vsi dodatki), zato je višina odškodnin manjša. Predlagamo, da preverite pravilnost izračuna in v primeru, da ugotovite, da so trditve upravičencev pravilne, pripravite nov izračun. Po naših informacijah se bo velika večina upravičencev odločila za odškodnino. V nasprotnem primeru se za odškodnino ne bodo odločili in bodo vlagali tožbe, kar je po našem mnenju slabša varianta za Industrijo usnja Vrhnika, o čemer smo se na pogajanjih že pogovarjali.”

Prizadevanja delavk in delavcev podpira tudi območna organizacija ZSSS Velenje. Po besedah sekretarke Mire Videčnik si bodo prizadevali, da bi z usklajenimi aktivnostmi delavcem pomagali v boju za pravične odškodnine.

T. K.



Presežne delavke in delavci Industrije usnja Vrhnika še vedno čakajo na odškodnine za izgubljena delovna mesta, saj jim je vodstvo podjetja ponudilo nižje odškodnine, kot so se dogovorili.

Hamoreska

"Danes se počutim več kot odlično," je pred dnevi pri malici v naši tovarniški menzi dejal rezkar Vili. "Spal sem do pol osmih, potem sem se okopal, nato pa sem lepo počasi odšel v službo. Čudovito je, če se človeku nikamor ne mudi."

"Kaj pa je danes s teboj, Vili," ga je zaskrbljeno pogledala Ivanka iz računovodstva. "Saj se menda ja nisi že navsezgodaj napil? Ali si pozabil, da v naši tovarni začnemo delati ob šesti uri zjutraj?"

"Z mano je danes vse v najlepšem redu. Počutim se celo mnogo boljše kot običajno," se je zarežal Vili. "Samo z vremenom danes ni vse tako, kot bi moralo biti, ali ne?"

"Kaj je narobe z vremenom?" je presenečeno povprašala Ivanka.

"I, kaj? Sneži vendar! Ali nisi opazila, ko si gazila v službo?" se je ponovno veselo zarežal Vili.

"Lepo te prosim, kakšno zvezo pa ima to s tvojim počutjem in s tem, da se hvališ, kako si zamudil v službo?" se je še naprej čudila Ivanka.

"Kako, kako, kako ... nima zveze! Lepo te prosim, zakaj pa ne bi zamudil v službo, če je zapadel novi sneg?" je Vili vrnil vprašanje Ivanki.

"Vili, ne norčuj se iz mene! Pa menda ja ne boš rekel, da takšnega dedca, kot si ti, ovira deset ali petnajst centimetrov svežega snega na cesti?" je povzdignila glas Ivanka. "Stavim, da bi do garsonjere moje sodelavke Vesne gazil tudi po metrskem snegu, če bi te le spustila k sebi. Kaj misliš, da ne opazim, kako se oziraš za njo?"

"Draga Ivanka, ne rečem, da nimaš prav. Tudi za tako fejest babnico, kot si ti, bi šel čez snežni vihar in čez snežne zamete," se je veselo zarežal Vili in premeril Ivanko od nog do glave. "V službo pa me sedaj pozimi ne mika tako kot v toplo kamrico k tebi!"

"Pa se nič ne bojiš, da se boš zaradi tega, ker si več kot dve uri zamudil v službo, znašel v disciplinskem postopku?" je zamišljeno povprašala Ivanka. "Pazi se: če se ne boš dobro zagovarjal, ti ne bodo odtegnili od plače samo manjkajočih ur, temveč lahko ostaneš celo brez službe!"

"Ha, ha, ha ..." se je od srca zasmel skladničnik Rudi. "Ivanka, kdo pa bi po tvojem mnenju danes Viliju lahko pisal 'plavega'!"

"Recimo direktor ..." je po premisleku dejala Ivanka.

"Ha, ha, ha," se je še kar naprej smejal Rudi. "Tega zaradi snega danes vsaj do 12. ure ne bo v tovarno. Zaradi snega bo še ves teden zamujal na delo, da o tem, koliko mesecev bo z današnjim snegom opravičeval zamike pri izplačilu plač, niti ne govorimo."

"Morda pa je komercialni direktor opazil, da je Vili zamudil?" se ni pustila ugnati Ivanka.

"Ha, ha, ha," se je še vedno smejal Rudi. "Komercialni je danes sam prišel šele ob devetih. To sem videl na lastne oči. Stavim, da mu bodo tudi letos podobno kot lani in predlani zaradi desetih centimetrov snega propadli vsi najbolj obetavni posli, ki jih je bojda imel namen skleniti, ha, ha, ha ..."

"Lani se je naš komercialni izgovarjal, da zaradi težav s snegom ni uspel podpisati pogodbe celo s partnerjem iz Združenih arabskih emiratov, čeprav tam snega sploh ne poznajo," se je porglljivo zasmel mizar Tone. "Pravijo, da

takšnim, kot je naš komercialni direktor, vsak izgovor prav pride, četudi ga mačka na repu privleče!"

"Srbi imajo še boljši pregovor, ki pravi: Rđavom k ... i dlaka smeta! Ha, ha, ha ..." je pribil kurir Peter.

"Peter, ali zopet iščeš dlako v jajcu?" je povzdignila glas kuharica Špela, ki je prišla iz kuhinje. "Jutri boste zaradi novega snega jedli krompirjevo omako brez mesa, saj danes mesar s kamionom in klobasami v njem ni mogel do nas!"

"Seveda danes nihče ne more z avtomobilom v tovarno, če pa je mestno komunalno službo tako kot vsako leto sneg v sredini novembra presenetil," je z ironičnim glasom pribil strugar Lojze. "Naš tehnični direktor, ki je odgovoren za pluzenje tovarniških poti, pa tako počasi kot novitete na področju tehnike in tehnologije dojema tudi spremembe letnih časov. Prav nič se ne bi čudil, če bi šele marca ugotovil, da je nastopila zima, saj je tudi prve računalniško vodene stružnice opazil šele, ko so jih v Nemčiji začeli metati iz proizvodnje."

"Naši vodilni imajo pravzaprav še srečo, da vodijo podjetje v Sloveniji. V Nemčiji bi skupaj s starimi stružnicami in novim snegom tudi njih pokidali iz tovarne, ha, ha, ha," se je zopet zarežal Rudi.

Kdo ve, koliko časa bi še tako premlevali razmere v našem podjetju, če ne bi v menzo pridrel obratovodja Ervin in vzkliknil: "Fantje, danes lahko greste takoj po malici domov, ker je zmanjkalo reprotomateriala. Zaradi novega snega nam ni uspelo pravočasno nabaviti vsega, kar potrebujemo za proizvodnjo."

"No, to pa je res čudna dežela," je odkimala z glavo praktikanika Suzana. "Zaradi nekaj centimetrov novega snega je ohromljena praktično vsa država, da o gospodarstvu in posameznih podjetjih niti ne govorimo – samo otročki še naprej normalno hodijo v vrtec in šolo!"

Logika

"Kakor kaže, se ti ne razumeš dobro z ženskami!"

"Zakaj tako misliš?"

"Ker jih kar naprej menjavaš!"

"Zame je važno le, da se dobro razumem z eno – s tisto, s katero sem na zadnje!"

Lepe ženske

"Zakaj hodiš vedno samo z lepimi ženskami?"

"Da se jih lažje znebim!"

Odkrit odgovor

"Dragi, odkrito mi povej, kaj ti po vsem, kar sva skupaj doživela, pomenim?"

Draga! Ti si raj za moje oči, vice za mojo dušo in pekel za mojo denarnico!"

Dober razlog

"Dragi prijatelj, ali veš, da te tvoja trideset let mlajša prijateljica vara s svojim sodelavcem?"

"Vem!"

"Zakaj pa je potem ne zapustiš?"

"Ker veliko raje jem mlado piščo v dvoje, kot staro kokoš sam!"

Obljuba

"Draga, bodi nocoj moja!"

"Ne morem, glava me boli!"

"Obljubim, da se tvoje glave ne bom niti dotaknil!"

Druga

Zaljubljeni par si v zlatarni ogleduje uhana.

"Izberite si najdražje, sicer bo vaš mož preostanek denarja zapravil za kakšno drugo!" reče zlatar diskretno mladi ženski.

"Ne bo!"

"Zakaj ste tako prepričani?"

"Ker sem jaz že tista druga!"

Obljuba veže

"Kdaj se boš poročila z Jožetom?"

"Drugo leto?"

"Zakaj pa ne letos?"

"Letos sem že obljubila Francelju!"

Zmeden snubec

"Čast mi je, da vas zaprosim za ključ vaše hčere."

"Kaj želite?"

"Oh, oprostite! Mislim sem vas zaprositi za roko vaše blagajne ...!"

Spremembe

"Miha je po poroki svojo ženo klical moja najdražja. Kasneje jo je začel klicati draga Štefka, lani pa ji je rekel samo še Štefka!"

"Kako pa svojo ženo kliče danes?"

"Marija!"

Solidarni s člani, ki jim je požar uničil dom

Sindikat delavcev prometa in zvez Slovenije

Predsednik Sindikata delavcev prometa in zvez Slovenije **Jože Gaube** ter predsednik in sekretarka omenjenega sindikata v poslovni enoti Telekomu v Mariboru **Nedeljko Lovrec** in **Savina Kosjek** so pred dnevi zakoncema **Mateji** in **Iztoku Robarju** izročili 150.000 tolarjev solidarnostne pomoči, ker je njuno družino, v kateri je še triletni sin Klemen, pred nekaj meseci prizadel požar.

Iztok, elektrotehnik telekomunikacij, in Mateja, PTT tehničarka, sta zaposlena v mariborski poslovni enoti Telekomu. Letos poleti ju je doletela velika nesreča, saj jima je požar uničil hišo.

“Do požara je prišlo, ko so delavci, ki so prekrivali streho, lepili izolacijo,” pravi Iztor



Mateja in Iztor Robar: Sindikat delavcev prometa in zvez v podjetju in na republiški ravni nama je priskočil na pomoč, ko nama je bilo najhujše.

Robar. “Požar je uničil ostrešje hiše in velik del inventarja v njej. Kar ni uničil požar, pa smo poškodovali ali uničili ob gašenju.”



Jože Gaube: Sindikat delavcev prometa in zvez Slovenije v okviru svojih možnosti pomaga svojim članom v stiski.

“Požar naju je hudo prizadel, vendar sva po požaru spoznala, da nisva sama, saj so nama mnogi priskočili na pomoč,” pravi Iztor. “Že ko smo čistili pogorišče, so – ne da bi jih prosila – prišli pomagat sosednje, kolegi in znanci. Tudi sodelavci so nama priskočili na pomoč, saj je sindikat delavcev prometa in zvez v naši poslovni enoti takoj po požaru organiziral akcijo zbiranja solidarnostne pomoči za naju. Vsem sodelavcem in sindikatu se za to iskreno zahvaljujemo. Nesreča je huda stvar, vendar v njej spoznaš prave prijatelje.”

Solidarnostno pomoč pa je zakoncema Robar dodelil tudi republiški odbor Sindikata delavcev prometa in zvez Slovenije. Ko jima je Jože Gaube predal denarno pomoč, je dejal, da omenjeni sindikat svojim članom ob nesrečah vedno pomaga po svojih možnostih. Med drugim so pred časom s solidarnostnimi sredstvi priskočili na pomoč tudi članom, ki jih je prizadel potres v Posočju, ter tistim, ki so jih prizadele poplave.

Jože Gaube je istega dne obiskal tudi Pošto Slovenije v Mariboru, kjer je predal solidarnostno pomoč Sindikata delavcev prometa in zvez Slovenije **Cvetki in Francu Miheliču**, ki ju je prav tako prizadel požar.

B. M.

T. K.

Veljavnost kolektivnih pogodb na področju prometa in zvez

Ker nobena od pogodbenih strank do 30. 9. 1999 ni napovedala odpovedi kolektivne pogodbe za cestni in potniški promet (Uradni list RS št. 32/98), je veljavnost te kolektivne pogodbe podaljšana za eno leto, torej velja do konca leta 2000.

Kolektivna pogodba za dejavnost prevoza blaga v cestnem prometu (Uradni list RS št. 67/99 in 69/99) in kolektivna pogodba za dejavnost cestnega gospodarstva (Uradni list RS št. 21/98) veljata do konca leta 2000.

Kolektivna pogodba za špedicijsko, skladiščno in pomorsko agencijsko dejavnost (Uradni list RS, št. 14/99) velja do konca leta 2001.

Kolektivna pogodba za PTT promet (Uradni list RS št. 45/90, 22/91, 14/92, 39/93) je sklenjena za nedoločen čas in se do sprememb in dopolnitev te pogodbe uporablja za Telekom in Pošto Slovenije.

Članstvo želimo opozoriti, da govornice o tem, da dodatka za delovno dobo prihodnje leto ne bo več mogoče uporabljati, ne držijo. V 68. členu Splošne kolektivne pogodbe dejavnosti (Uradni list RS št. 40/97), kar so prevzele tudi kolektivne pogodbe dejavnosti, je v prvi točki res zapisano, da se dodatek spremeni in ukine 31. 12. 1999. V četrti točki istega člena pa je določeno, da prva točka – torej ukinitve dodatka – ne začne veljati, če se prej ne uveljavi nova enotna uredba za vse zaposlene v Sloveniji. Ker ta ni uveljavljena, torej dodatek za delovno dobo še naprej velja in se uporablja tako kot doslej.

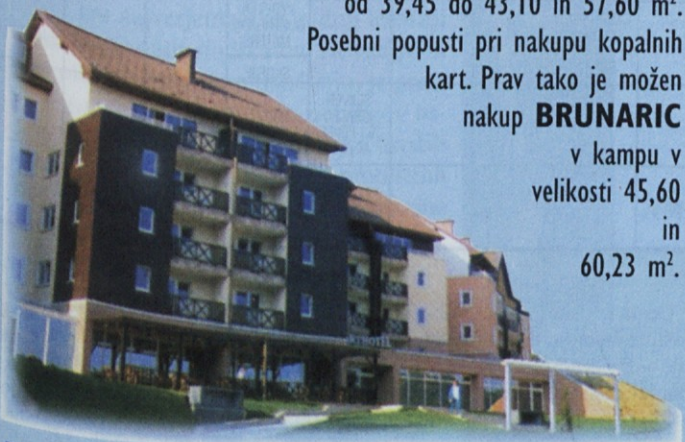
PALČNIK d.o.o.

Podčetrtek

Ugodno prodajamo pravico uporabe opremljenih **APARTMAJEV** v Zdravilišču Atomske toplice – Atomska vas, v velikosti od 39,45 do 43,10 in 57,60 m².

Posebni popusti pri nakupu kopalnih kart. Prav tako je možen nakup **BRUNARIC**

v kampu v velikosti 45,60 in 60,23 m².



Informacije po tel.: 063/810-9000, 810-9001 ali 041/622-477

Zahvala vodjem in mentorjem študijskih krožkov

Ob zaključku tedna vseživljenjskega učenja je mariborski župan Boris Sovič v Rotovžu pripravil sprejem za vodje in mentorje študijskih krožkov, ki s svojim prostovoljnim delom spodbujajo učenje med ljudmi v vseh življenjskih obdobjih. Na sprejem je povabil tudi voditeljico študijskih krožkov pri območni organizaciji ZSSS v Podravju **Marijo Erakovič** ter mentorja **Miro Zličar** in **Dušana Detička**.

Mariborski župan se je vodjem in mentorjem študijskih krožkov zahvalil za njihovo prostovoljno delo na področju izobraževanja in (samo)usposabljanja odraslih, ki je izjemno pomembno. Po njegovih besedah bo namreč Slovenija v Evropski uniji veljala toliko, kolikor bodo znali njeni državljani, zato moramo vseživljenjskemu učenju ljudi posvetiti vso pozornost.

Po Sovičevih besedah se v Mariboru pomena vseživljenjskega učenja zavedajo številne izobraževalne ustanove za mlade in odrasle, med njimi tudi območna organizacija ZSSS, saj so teden vseživljenjskega izobraževanja v mestni občini pospremili z več kot 60 različnimi srečanji in prireditvami.

T. K.

