

ŠTEVILKA
30
LETNIK
62
LJUBLJANA
11. IX. 2003

DELAVSKA ENOTNOSTI

GLASILO
ZVEZE
SVOBODNIH
SINDIKATOV
SLOVENIJE



**Sindikalni
zaupniki,
priložen plakat
obesite
na vidno mesto!**

**Naredimo Slovenijo
prijaznejšo ljudem**

**Prenove prenovljene KP
ne potrebujemo**

V Krki orjejo ledino

**O diskriminaciji je treba
glasno spregovoriti**

Naredimo Slovenijo prijaznejšo ljudem!

Bližnji referendum o obratovalnem času prodajaln je namenjen zlasti opredeljevanju volivcev o varstvu delavskih pravic in kakovosti življenja zaposlenih v trgovini ter njihovih družin. Uspešen referendum bo nedvomno opozorilo vsem, ki krojijo podobo današnje in jutrišnje Slovenije, da morajo poleg interesov kapitala in njegovih lastnikov za čim večji dobiček upoštevati

tudi interese slovenskega delavstva. Uspešen referendum bo Sloveniji omogočil, da obratovalni čas prodajaln uredi tako, da bo upoštevala evropske civilizacijske standarde. K temu nas zavezuje tudi ratificirana Evropska socialna listina, po kateri naj bi bile nedelje, razen redkih izjem v nekaterih dejavnostih, dela prost dan.

Za ZSSS je referendum priložnost, da izrazimo solidarnost z zaposlenimi trgovkami in trgovci. Zato v nedeljo, 21. septembra, pojdimo na volišča in glasujmo Za referendumsko vprašanje. Če bomo nedeljo ohranili kot dan počitka, bo podoba Slovenije ljudem prijaznejša.

Dušan Semolič, predsednik ZSSS

V čigavem interesu govori Kutinova?

Sindikata delavcev trgovine Slovenije je začuden nad sporočili Zveze potrošnikov Slovenije (ZPS) v zvezi z referendumom o odpiralnem času trgovin, izraženimi na tiskovni konferenci 2. septembra. V Sindikatu delavcev trgovine Slovenije ne moremo biti tiho, če nas nasprotniki zakonske ureditve obratovalnega časa poučujejo, kaj je vloga in naloga sindikata, kaj je in kaj ni ustrezna oblika sindikalnega boja. Najmanj, kar bi pričakovali, je, da civilna nevladna združenja povedo, v imenu katerih potrošnikov govorijo ali na kakšen način so izražena stališča verificirali.

Sindikata delavcev trgovine Slovenije zastopa stališča, verificirana med svojimi članicami in člani in tudi drugimi zaposlenimi v trgovinah, ki v veliki večini podpirajo prizadevanje svojega sindikata za omejitev obratovalnega časa trgovin. Pri teh naših prizadevanjih nas podpira tudi veliko članov sindikatov drugih dejavnosti, ki so povezani v Zvezo svobodnih sindikatov Slovenije. Vedno smo govorili v imenu le teh, nikoli pa v imenu vseh sindikatov in njihovih članov, saj vemo, da nekateri sindikati odkrito nasprotujejo omejevanju obratovalnega časa trgovin.

Ker smo člani sindikatov hkrati tudi potrošniki, ZPS ne more govoriti v imenu vseh potrošnikov. Naša prizadevanja je s podpisom izjave podpore za razpis zakonodajnega referenduma neposredno podprlo 49.752 potrošnikov. Navedbe Brede Kutin kažejo, da je ta organizacija le navidez civilni forum, saj je iz njenih javnih izjav mogoče sklepati, da deluje v imenu zlasti enega veletrgovca. Nekorekten je tudi občutek o zapravljanju 600 milijonov tolarjev davkoplačevalskega denarja. ZPS se je s tem postavila ob bok tistim, ki želijo preusmeriti pozornost volivk in volivcev od bistva problema, posredno pa napadajo ustavno pravico ljudi do neposredne demokracije, katere način in

izvedbo opredeljuje zakon o referendumu in ljudski iniciativi. Delojemalci, ki smo hkrati volivke in volivci ter potrošniki, bomo skupaj z drugimi državljanjki in državljanji Republike Slovenije, ki imajo volilno pravico, na referendumu 21. septembra neposredno odločali, ali se strinjamo z zakonsko omejitvijo možnosti nakupovanja ob nedeljah, in na ta način prispevali h kvalitetnejšemu življenju več tisoč zaposlenih v dejavnosti trgovine s pretežno žensko delovno silo. Posredno se bomo odločali tudi, ali imajo interesi kapitala v primerjavi z interesom delojemalcev absolutno prednost.

V Sindikatu delavcev trgovine Slovenije smo prepričani, da je večina volivk in volivcev že spoznala, da je bogatenju kapitalistov na račun nedeljskega dela potrebno na neki točki pristržiti peruti.

Prepričani smo, da bodo volivci znali razsoditi, kdo govori v čigavem imenu. Prepričani smo tudi, da bo večina podprla prizadevanja našega sindikata za omejitev nedeljskega obratovanja trgovin in izkoriščanja nedeljskega dela trgovk in trgovcev.

Ladislav Kaluža,
sekretar Sindikata delavcev trgovine Slovenije

Kako ob nedeljah obratujejo trgovine v EU

V **Avstriji** so trgovine ob nedeljah zaprte, izjeme so mogoče le v turističnih krajih.

Belgija dovoljuje obratovanje manjših prodajaln in prodajaln v turističnih krajih. Večje trgovine so lahko odprte v nedeljo pred božičem in še dve nedelji v decembru.

Na **Danskem** so trgovine ob nedeljah načeloma zaprte, izjeme so le manjše trgovine. Izjema velja tudi za nedeljo pred božičem in štiri nedelje v decembru.

V **Nemčiji** so trgovine ob nedeljah zaprte, izjeme so omejene.

Na **Finskem** so trgovine lahko odprte v juniju,

juliju in avgustu in še pet nedelj.

V **Franciji** so trgovine lahko odprte, vendar zaposleni ne smejo delati. Pekarne in mesnice so lahko odprte.

V **Grčiji** so vse prodajalne zaprte. V manjših in turističnih krajih je odpiralni čas svoboden.

V **Italiji** so trgovine načeloma zaprte, izjeme veljajo za pekarne in cvetličarne ter turistične kraje. Trgovine so lahko odprte osem nedelj v letu in v decembru.

Na **Nizozemskem** so trgovine ob nedeljah načeloma zaprte, lokalne oblasti lahko dovolijo, da obratujejo največ dvanajst nedelj v letu.

Na **Norveškem** so trgovine ob nedeljah zaprte, izjema so le tri nedelje pred božičem.

Portugalska dovoljuje neomejeno obratovanje novembra in decembra, sicer omejeno do 13. ure.

V **Španiji** je obratovanje dovoljeno najmanj devet nedelj in praznikov v letu.

Na **Švedskem** in v **Veliki Britaniji** ni omejitev. V slednji je obratovanje velikih trgovin omejeno na šest oz. osem ur.

Vir podatkov: UNI (Mednarodna sindikalna zveza)
Pripravil: F. K.

Referendum zadeva položaj vseh zaposlenih

Čez dober teden bomo na referendumu odločali o tem, ali bodo trgovine ob nedeljah lahko odprte brez omejitev. Usoda trgovk in trgovcev in njihovih prostih nedelj bo torej v rokah nas vseh. Ker je po statističnih podatkih med volivkami in volivci daleč največ delavk in delavcev lahko rečemo, da bodo glavno in odločilno besedo pri odločanju o obratovalnem času trgovin imeli zaposleni. Od njihove opredelitve bo odvisno, ali bodo trgovke in trgovci ob nedeljah delali ali pa bodo nedelje zanje praviloma dela proste. Po dolgem času bodo torej v tej deželi o vprašanju, ki je izjemno pomembno za skoraj 100.000 zaposlenih v trgovini

(in za veliko več članov njihovih družin), odločali vsi delavci.

Zakaj je odločanje o obratovalnem času trgovin tako pomembno? Zato, ker ne gre samo za odpiralni čas trgovin, temveč za to, ali bodo pri tem prevladali interesi nenasitnega in brezobzirnega kapitala ali interesi delavcev. Nekateri lastniki kapitala in menedžerji so brez socialnega dialoga in mimo volje zaposlenih uvedli prakso, da so trgovine vedno odprte tudi ob nedeljah. Ker zaposleni v trgovini tega vprašanja skupaj s svojim sindikatom zaradi arogance delodajalcev niso mogli rešiti sami, so se po pomoč zatekli k volivkam in volivcem.

Če bi referendum dal prav delodajalcem, bodo dobili proste roke tudi delodajalci na vseh drugih področjih. Zakaj bi ob nedeljah delali samo trgovci? Zakaj ne bi delali tudi čevljarji, zlatarji, vrtnarji, krojači, šivilje, zobozdravniki, krznarji, inštalaterji in ljudje drugih poklicev, saj imajo stranke ob nedeljah več časa zanje? Zakaj konec koncev ne bi delali zlasti občinski in državni uradniki, pa tudi bankirji in zavarovalničarji, saj imajo ljudje ob nedeljah in praznikih več časa za urejanje svojih zadev?

Kdor bo na referendumu razmišljal samo o tem, ali je njemu osebno všeč, da so trgovine ob nedeljah odprte, ne dojemata bistva referendumskega vprašanja. Tema tega referenduma bo solidarnost

med delavci. Delavci so v odnosu do kapitala lahko kolikor toliko enakopravni samo, če so med seboj solidarni. Če niso, se kapital lahko z njimi poigrava, kakor mu je drago.

Kdor bo na referendumu o odpiralnem času trgovin razmišljal samo v prid svoje zadnjice, se bo dolgoročno gledano opeknel. Če bo oddal svoj glas za nedeljsko delo trgovin, ker pač ob nedeljah in praznikih rad pohajkuje po trgovinah, se mu lahko kaj hitro zgodi, da ob nedeljah ne bo imel več časa za obiskovanje trgovin, ker bo tudi njegov delodajalec želel kovati dobičke z njegovim nedeljskim delom.

Na referendumskem listku bomo morali odgovoriti na vprašanje, ali smo solidarni z delavci v eni izmed panog slovenskega gospodarstva, ki so nas poklicali na pomoč, ker jim delodajalci mimo socialnega dialoga teptajo pravice. Če bodo delavci v Sloveniji glede na to, da se ob nedeljah radi sprehajajo po trgovinah, na referendumu glasovali v korist kapitala, bodo sami sebi zasadili nož v hrbet. Delavci so v preteklosti marsikdaj drago plačali, ker so prepozno spoznali, da so brez medsebojne solidarnosti samo igračka v rokah kapitala.

Pred referendumsko skrinjico se mora vsak delavec zavedati, da ne odloča samo o usodi trgovk in trgovcev, temveč tudi o svoji lastni usodi!

Tomaz Kšela

Prenove prenovljene kolektivne pogodbe ne potrebujemo

Delodajalske organizacije so konec julija sindikalnim centralam poslale pobudo za prenovu splošne kolektivne pogodbe za gospodarske dejavnosti. O potrebnosti splošne kolektivne pogodbe za gospodarske dejavnosti razpravljamo že nekaj let. Po našem mnenju je splošna kolektivna pogodba v preteklosti odigrala svojo vlogo. Uveljavile so se tudi kolektivne pogodbe dejavnosti, nov zakon o delovnih razmerjih je prevzel števila določila splošne kolektivne pogodbe. Komisija za razlago je v skladu s svojimi pristojnostmi splošno kolektivno pogodbo uskladila z novo delovno zakonodajo. Prenove prenovljene splošne kolektivne pogodbe zato ne potrebujemo. Ta pogodba naj ostane taka, kot je,

in bo sčasoma sama odmrta. Uveljaviti pa moramo kolektivne pogodbe dejavnosti, ki morajo postati temelj plačne politike.

Na ravni države bi vsaj do vstopa Slovenije v Evropsko monetarno unijo kazalo ohraniti enotno dogovarjanje o usklajevanju plač (indeksacija ali dezindeksacija), ki mora slediti skupnim ciljem. Sistem plač (delitev plač na delavca) pa je stvar kolektivnih pogodb dejavnosti in podjetij. Sedanji sistem izhodiščnih plač je preživel in ga je treba nadomestiti z osnovno plačo (ceno dela). Smo v tržnem sistemu, kjer so plače odvisne od dogovorjenih osnovnih plač in prilagajanja plač doseženim rezultatom dela in poslovanja. Zaradi tega so splošna merila (razen v zakonu o delovnih razmerjih) povsem odveč. Nenehno dirigiranje proizvajalcem, kaj in kako naj delajo, je stvar preteklosti in nekega drugega sistema. Kovinarji niso konkurenti tekstilcem, še manj pa delavcem v prometu. Zaradi tega je prav, da se podjetja v dejavnosti sama dogovorijo o ceni dela. Stvar socialnih partnerjev v podjetjih je, da se dogovorijo tudi o soodvisnosti plač in rezultatov dela v tem podjetju. Podjetja imajo različne cilje poslovanja, ki jim prilagajajo mehanizme vezave plač na poslovne rezultate. Prizadevanja, da se vse to uredi v splošni kolektivni pogodbi, so strokovna zmota. Podjetja so v preteklosti dokazala, da so sposobna najti ustrezne rešitve. Ne vem, zakaj bi jim nenehno dirigirali, kako naj delajo. Inventivnosti ni mogoče predpisati, saj pri iskanju najboljših rešitev nastaja spontano.

V Evropi ne poznam primera, da bi sprejem kolektivnih pogodb prilagajali sindikalni ali delodajalski organizacijski strukturi. Kolektivne pogodbe se sprejemajo po dejavnostih, kot so določene s standardno klasifikacijo dejavnosti. Socialni partnerji v teh okvirjih lahko členijo kolektivne pogodbe ali pa pripravljajo več tarifnih prilog k eni kolektivni pogodbi dejavnosti. Zakaj bi moralo biti pri nas drugače, pobudniki splošnih pogodb še niso povedali.

Menim, da bi pogajanje o prenovljeni ali celo novi splošni kolektivni pogodbi pomenilo zapravljanje časa in jalovo delo ter vračanje na začetek tranzicije. Prepričan sem, da bi nadaljevanje sedanjega sistema usklajevanja izhodiščnih plač in obveznih količnikov v naslednjih dveh letih pripeljalo do popolne zmede. Nekatere dejavnosti ne bodo potrebovale nika-kršnega sistema plač, imele bodo le minimalno plačo. Tudi sindikati, ki se zavzemajo za splošne kolektivne pogodbe na obstoječih temeljih, se ne zavedajo, da sami povzročajo neupravičene socialne razlike, ki jih nenehno kritizirajo. Masa plač je omejena in vsak dogovor o ravni in rasti plač mora temeljiti na stvarnih možnostih.

Po našem mnenju bi se socialni partnerji morali poskušati dogovoriti, kaj hočejo. To je pot za večjo blaginjo in zaupanje med socialnimi partnerji. Čas je za streznitev. Če ni gospodarske rasti, povečanja produktivnosti dela in povečanja dodane vrednosti, ni tudi višjih plač.

Brane Mišič

Usklajevanje plač z rastjo življenjskih stroškov

V Krki orjejo ledino

V enem od najuspešnejših slovenskih podjetij so se letos prvič dogovorili za nov način usklajevanja plač z rastjo življenjskih stroškov. Namesto običajnega usklajevanja - vsem enak odstotek več - bodo vsem plačanim po kolektivni pogodbi dodali enako, in sicer po 43 točk. Hkrati bodo na račun uspešnosti plače povečali še za 2,1 odstotka. Plače kot tudi druga razmerja do zaposlenih so v Krki skrbno urejena, saj so že leta 1996, takoj po koncu mandata delavskega sveta, podpisali podjetniško kolektivno pogodbo. Ker je to področje zelo živo, so k njej podpisali že 25 aneksov, zadnjega avgusta letos.

Kot nam je povedal Brane Bambič, predsednik Sindikata KNG v Krki, je iniciativo za nov način usklajevanja, ki ne bo neupravičeno povečeval socialnih razlik, dal že leta 2000. Življenjski stroški se namreč ne povečujejo vsem v enakih odstotkih, ampak približno v enakih zneskih. Kruh se podraži vsem enako, podobno je tudi z drugimi živili in življenjskimi potrebščinami. Z dosedanjim načinom usklajevanja plač z rastjo življenjskih stroškov so namreč vsi dobivali enak odstotek na svojo plačo, nominalno tisti z minimalno plačo na primer okroglih 4000 tolarjev, razvrščeni v deveti tarifni razred po splošni kolektivni pogodbi za gospodarstvo pa trikrat toliko. Socialne razlike so se s takim načinom stalno povečevale, slabo plačani so težko shajali z razpoložljivim denarjem, dobro plačani pa so zaslužili toliko, da jim je ostajalo vedno več denarja.

Bambič razmišlja takole: Država je odgovorna za čim nižjo rast inflacije in posamezniki nanjo nimajo nobenega vpliva. Menedžerji in zaposleni v podjetjih pa so dolžni skrbeti, da so odgovorni za razvoj podjetja, za produktivnost in prodajo, skratka za poslovanje. Zato je prav, da so uspešni podjetniki in pri njih zaposleni pri tem primerno udeleženi. Zaradi tega naj bo rast plač povezana tudi z uspešnostjo podjetja, ki je nujna za njegovo rast in razvoj. Na tej podlagi so se v Krki po večletnih prizadevanjih Sindikata KNG letos dogovorili za nov način usklajevanja plač.

O tem sta oba Krkina sindikata z upravo podpisala poseben dogovor o načinu uveljavitve avgustovske eskalacije. Z njim so se partnerji dogovorili, da bodo upoštevali le 70 odstotkov objavljene eskalacije. Tako pridobljeno maso za povečanje plač so razdelili med delavce, plačane po kolektivni pogodbi (delavci z individualnimi pogodbami tega povečanja niso deležni), in sicer vsem enako.



Brane Bambič

Vsakemu zaposlenemu je tako pripadlo približno 5800 tolarjev. Ta znesek so spremenili v točke in za toliko povečali vrednosti vseh delovnih mest. Za uskladitev, manjšo od objavljene eskalacije, so se v Krki, ki sicer posluje zelo uspešno, dogovorili zaradi nujnosti zmanjševanja stroškov dela v primerjavi z realizacijo. Dosedaj so bile osnovne plače precej nad ravnijo, določeno s kolektivno pogodbo dejavnosti. Po novem dogovoru in spremembi določbe o eskalaciji pa se bodo osnovne plače usklajevale le dokler ne bodo 30 odstotkov nad vrednostmi iz kolektivne pogodbe dejavnosti. Če bo do tega prišlo, se bodo od takrat dalje plače povečale za celotno objavljeno eskalacijo. V avgustu so v Krki na podlagi določb podjetniške kolektivne pogodbe povečali tudi plače iz naslova uspešnosti podjetja. Plače iz tega naslova bodo povečane za nova 2,1 odstotka in bodo iz tega naslova zaposleni v povprečju prejeli po 6,2 odstotka. Po podjetniški kolektivni pogodbi pa lahko različno uspešni delavci iz tega naslova prejmejo različen odstotek, ki je lahko večji ali manjši od 6,2 odstotka.

V Krki so se že dogovorili tudi o spremembi podjetniške kolektivne pogodbe glede božičnice, po kateri bo to izplačilo nekoliko manjše. Pred 25. decembrom bodo vsi zaposleni prejeli znesek, ki ustreza osnovni plači za peti tarifni razred. V januarju, ko bodo že znani poslovni rezultati, pa se bo sindikat z upravo pogajal o drugem delu božičnice, ki bo odvisen zlasti od uspešnosti podjetja. Višina tega dela izplačila pa bo odvisna od plačilnega razreda posameznega delavca in tudi od njegove prisotnosti na delu. Če bo poslovni rezultat zelo dober, se bo sindikat na pogajanjih prizadeval za čim višje izplačilo.

Na naše vprašanje, kako sindikat uspeva prodreti s svojimi predlogi, je Bambič odgovoril, da je jedro uspeha v dobrih strokovnih utemeljitvah in ustreznih podatkih. O predlogih se najprej pogovorijo na sestankih s strokovnimi službami in jih z njimi uskladijo, zaradi česar klasična pogajanja običajno sploh niso potrebna.

Kako pa Krka posluje? Po Bambičevih besedah imajo dela zelo veliko, saj zaradi povečanja prodaje, ki je med drugim posledica neugodnih tečajnih razlik in pritiskov kupcev na cene uvajajo v nekaterih oddelkih tretjo izmeno. Prodajo povečujejo povsod, zlasti pa na zahodnih trgih. Seveda pa tudi v Krki doživljajo pritiske na zniževanje cen, saj so javni zdravstveni sistemi prisiljeni zniževati izdatke. In kako so zaposleni sprejeli novost? "Delavci so to sprejeli zelo pozitivno, saj življenjski stroški vsem rastejo enako. Predlogu sindikata ni nasprotovala niti uprava (vsaj javno ne). Je pa predlog ponovno začel zoreti ob razpravi o eskaliranju plač v decembru 2002," pravi Bambič.

Ko smo s Krkinim dogovorom seznanili Braneta Mišiča, izvršnega sekretarja ZSSS za področje plač, je bil vidno vesel. Po njegovem mnenju pomeni dogovor uresničitev možnosti iz četrte točke dogovora o plačni politiki v letih 2002 do 2004, po kateri se lahko v podjetjih odločijo, da izračunano maso za povečanje plač iz naslova eskalacije razdelijo vsem v enakem znesku. Menil je tudi, da bo ta korak verjetno omogočil spreminjanje plačnega sistema, ki je nujno zlasti zaradi naraščanja socialnih razlik. Te so se povečevale vse od podpisa prve splošne kolektivne pogodbe daljnjega leta 1991. Po Mišiču je bil Bambič prvi sindikalist, ki je uspel operacionalizirati idejo o povečanju plač vsem v enakem znesku.

F. K.

Terjatve Litostrojevih delavcev bodo poplačane

Premoženje Litostroja Holdinga v stečaju je predmet prodaje. Ker je od iztržka odvisno tudi poplačilo delavskih terjatev, si podružnica SKEI v Litostroju El prizadeva, da delavci ne bi bili izigrani. Večinski delež stečajnega dolžnika je že prodan, k čemur je prispeval tudi SKEI. Kupnina bo omogočila poplačilo upnikov, tudi sedanjih in bivših Litostrojevih delavcev.

Pri prodaji 46-odstotnega deleža stečajnega dolžnika si bo SKEI prizadeval, da cena ne bo nižja od sedaj določene in znaša sedem milijonov evrov. SKEI poziva tiste, ki imajo denar, naj ta delež odkupijo in se pridružijo Litostroju El ter omogočijo ponovno širitev podjetja. V SKEI želimo, da iz majhnega spet zraste veliko!

Janez Starman, predsednik SKEI v Litostroju El

Pogovor z Marijanom Fičkom, podpredsednikom Sindikata delavcev gradbenih dejavnosti SCT

Gradbeniki smo vročine vajeni

Gradbeni tehnik Marijan Fičko je kot vodja tesarsko mizarske proizvodnje zaposlen v Gradbenih obratih v največjem slovenskem gradbenem podjetju, SCT. Poleg rednega dela je v svojem podjetju še podpredsednik Sindikata delavcev gradbenih dejavnosti SCT in sindikalni zaupnik v Gradbenih obratih. Prav rad pove, da je v SCT-ju od 3369 redno in pogodbeno zaposlenih kar 85 odstotkov članov njegovega sindikata, da imajo stimulatívne plače in dobre delovne pogoje. Ravno slednje pa je bilo zaradi letošnjega vztrajno vročega vremena eno njegovih prvih vprašanih.

Kdaj je težje delati v gradbeništvu, ko je tako vroče kot letos poleti ali ko je mraz?

Oboje je težko, vendar smo teh posebnih pogojev dela pri nas vajeni. Ko se odločiš za delo v gradbeništvu, veš, da boš delal na prostem in v različnih vremenskih razmerah. Sam sem nekaj časa v osemdesetih letih delal tudi v Iraku in v Alžiriji, kjer je bilo čez dan tudi 55 stopinj Celzija v senci. Okoli poldneva v največji vročini pač nismo delali, saj se ni dalo, še zlasti v Alžiriji, kjer je zrak tudi zelo vlažen.

Sicer je pa jasno, da v tej vročini ni takih delovnih učinkov kot sicer, zato so lahko zaposleni SCT-ja izkoristiti, kar se je dalo svoje letošnje dopuste. Delavcem pa sem preprosto kar svetoval, naj se malo umaknejo v senco, ko jim je prevročje. Prav tako pa imajo zgrajene tudi nadstreške in lope, da lahko delajo v senci, hale pa so dodatno hlajene. To razmere za delo precej izboljša. Na lokaciji v Črnučah smo šele eno leto, in ker je vse novo, je še posebej prijetno.



Marijan Fičko: Izplačila v našem podjetju so redna in stimulatívna.

Kaj vse delate na lokaciji v Črnučah?

Kot ste lahko videli, je naše dvorišče veliko, saj meri kar osem hektarjev. Na njem je zbrana vsa servisna in proizvodna dejavnost za vse projekte v SCT-ju od Ankarana do Hodoša. Za Ljubljano in okolico proizvajamo in transportiramo beton, drugače so betonarne bližje gradbiščem, potem je tukaj še nova industrija betonskih izdelkov, ki naj bi izdelovala montažne betonske hale in vso betonsko galanterijo, od ograj za avtoceste naprej. Poleg tega izvajamo železokrivsko dejavnost, ki zagotavlja krivljenje in transport za vse projekte SCT-ja pa tudi za zunanje naročnike. Ta proizvodnja je zelo velika, saj znaša okoli 2000 ton armatur mesečno. Imamo še tesarsko mizarsko dejavnost in izdelavo opazne opreme za vse projekte in vse strešne konstrukcije na naših objektih. Tukaj je še ključavničarska dejavnost, kjer ključavničarji opravljajo vsa kovinska dela na projektih, od tega največ naredijo različnih ograj.

Tovarna je bila na tej lokaciji zgrajena pred nekaj leti, lani je dobila uporabno dovoljenje. Je zelo sodobna in ima vse spremljajoče objekte, od sanitarij do kuhinje z ugodno in pestro ponudbo. Sem smo prej naštetih dejavnosti preselili z raznih lokacij, da bi racionalizirali proizvodnjo in ustvarili možnosti, da vodje projektov lahko na enem mestu opravijo vse, poleg tega pa nam to omogoča tudi centralno pripravo vseh projektov, kar naše delo olajša in poceni. Trenutno imamo živih 76 projektov, tudi največjega v Evropi, viadukt na Črnem Kalu. Raztreseni so po vsej Sloveniji in tukaj se vsi oskrbujejo. Tako skozi našo vratarnico dnevno prevozi okoli 200 vozil. V glavnem so to tovornjaki, hruške, črpalke za beton, vlačilci in podobno.

Ta čas je najbrž glavna gradbena sezona, kako je delo organizirano?

Zdaj se dela podaljšani delovni čas, ker je sezona, zato pa pozimi kakšne tri mesece bolj mirujemo. Sicer pa imamo urnik razporejen za celo leto. Delamo v izmenah pet dni v tednu, vse sobote in nedelje so

proste. Vendar se v sezoni dela, če se pojavi potreba po delu na posameznih projektih ali določenih segmentih tega obrata, tudi več, čeprav imajo delavci vedno zagotovljeno mesečno kvoto počitka. Organizacija našega dela je seveda odvisna od izvrševanja pogodb in rokov. Takrat, ko nas ti priganjajo, se pač prilagajamo in delamo pospešeno z več ljudmi ali podaljšani delovni čas. V glavnem se prilagajamo vsakemu investitorju posebej.

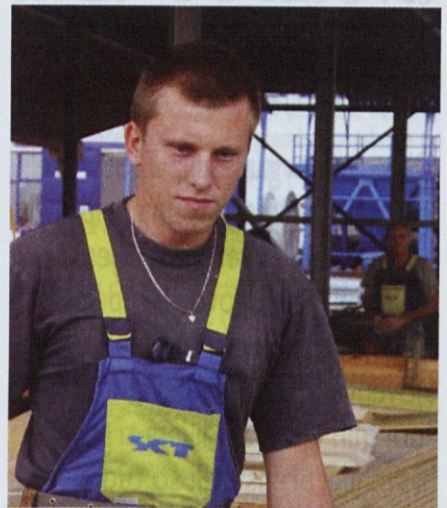
Kakšni pa so nasploh delovni pogoji, oprema, varnost pri delu?

Sprejetih imamo nekaj standardov ISO, s katerimi so točno določeni načini in postopki za izvedbo dela, to je vse od dokumentov, atestov, predaje in podobno. Ti uravnavajo poslovanje in so hkrati referenca zanj. Delavci so redno letno zdravstveno pregledani, z vsemi potrebnimi pregledi, in o tem vodimo evidenco. Moram reči, da vse delavce v Gradbenem obratu osebno poznam, tudi večino njihovih osebnih razmer in jim skušam na različne načine pomagati. Nekaj imamo zaposlenih tudi invalidov v skladu z odločbami, ker danes komisije vse vračajo v firmo. Dali smo jim taka dela, kot jih lahko in zmorejo opravljati.

Na splošno se naši delovni pogoji iz leta v leto izboljšujejo, saj je vedno boljša tudi oprema. Izboljšave pa terja tudi nova zakonodaja, še zlasti tista s področja varstva pri delu. Moram reči, da pri nas letos nismo imeli niti ene delovne nesreče, razen ene nerodnosti, ko se je delavec sam udaril z letvico. Tako lahko rečem, da je naše delo vedno varnejše in sodobnejše, čeprav je še vedno do neke mere težko, zlasti zaradi izpostavljenosti vremenskim vplivom.

Imate kaj problemov s kadri?

Dobra polovica zaposlenih v našem podjetju je starih več kot 40 let, zato smo veseli vsakega mladega. Letos smo v Gradbenih obratih zaposlili tri mlade fante. Težava pa je, da mladih zidarjev praktično ni,



Sandi Bratun je eden redkih mladih delavcev v tesarski delavnici. Pravi, da je delo zanimivo in pestro. V času našega obiska v avgustu je izdeloval opažo za viadukt na Črnem Kalu.

saj zadnja leta v poklicne šole na tem področju ni vpisa. Zadnjega vajenca smo dobili nekje devetdesetega leta. Delavce si tako izobražujemo sami. Nekaj smo jih v preteklosti vzeli preko zavoda za zaposlovanje in jih izobraževali s tečaji za osnovne deficitarne gradbene poklice. Vendar imamo s takim zaposlovanjem slabe izkušnje, saj je bil osip zelo velik že v času tečajev in še kasneje.

V sezoni imamo tako nekaj pomoči kooperantskih firm. Ne da bi ljudi nabirali, ampak imamo sklenjene pogodbe z nekaterimi firmami, ki pomagajo po pogodbi za določeno obdobje, ko je stiska za delavce. Sicer pa menim, da bo problem kadrov z vabljenjem mladih potrebno reševati na drugih, višjih ravneh.

Kaj odvrta mlade od gradbenih poklicev, je mogoče dela preveč, je slabo plačano?

Pri nas je vse delo normirano in plačano po učinku. Pri izplačilu več opravljenega dela ni nobene omejitve. Se pravi, če narediš več, si bolj plačan. To je zelo stimulatívno, saj se normo da doseči in vsak, ki želi, lahko zasluži še več. Veljavni normativi so namreč zelo stari, saj so bili narejeni v sedemdesetih letih. V tem času smo dobili veliko sodobne opreme in vložek dela je danes precej manjši, kot je bil takrat, ko se je delalo še klasično. Zato smo normative nekoliko prilagodili našim izkušnjam. Ko dobimo

novo opremo, damo vodji na gradbišču nalogo, da spremlja posamezne faze, in upoštevamo povprečje. To naredimo kar sami, saj v Sloveniji ni institucije, ki bi se s podobnimi meritvami in normativi posebej ukvarjala.

Pa so plače dobre, redne?

Nad izplačili se ne moremo pritoževati. Regres smo dobili pravočasno v maksimalni vrednosti, s tem da smo dobili predpisani znesek v gotovini, razliko do najvišjega pa v predodkupu notranjih delnic. Plače imamo v skladu s kolektivno pogodbo in so nekaj višje kot sicer v gradbeništvu. Delavci dobijo dodatke za terensko delo, dnevnice in podobno, v tunelih pa še rudarski dodatek. Moram pa reči, da v 34 letih, odkar sem v firmi, plače nikoli niso izostale, čeprav smo imeli tudi obdobja, ko nam ni šlo najbolje. To je po osamosvojitvi, ko smo izgubili nekatere tuje trge.

Kako ste pripravljene na vstop v Evropo?

Naša uprava pravi, da dobro, in ni razloga, da ji ne bi verjeli. Spet postopno pridobivamo tuje trge. Delamo v bivših jugoslovanskih republikah, pa v Rusiji, lani smo delali tudi v Italiji, pričakujemo pa, da bomo posle dobili spet tudi v arabskih državah, ko se bodo tam razmere malo umirile. Tam smo prej že veliko delali, v glavnem ceste.

Kaj pa bo, ko bo največji slovenski investicijski projekt, avtocestni križ končan?

Bomo pa vzdrževali te iste avtoceste in gradili navadne ter pridobivali različna druga dela.

V vašem podjetju prevladujejo moški. Se motim?

V glavnem so moški, ženske imamo zaposlene v upravi, v računovodstvu in v kadrovski službi, nekatere pa so tudi na gradbiščih. Tam so ženske tudi gradbene tehnice in inženirke, vendar so v manjšini.

Ob odhodu sem se prepričala, da so mojemu sogovorniku tudi direktorjeva vrata brez težav odprta, saj je Milan Tomič, direktor Gradbenih obratov, dovolil, da sva ga za nekaj minut zmotila v njegovi pisarni. Na mojo pripombo, da mi je všeč, da njegova vrata niso preveč zapahnjena, je dejal, da on sam brez delavcev ne pomeni nič, hkrati pa meni, da je delavcem z njim bolje. Zanimivo stališče.

Da pa je podjetje tudi drugače odprto, sem se prepričala tudi na ogledu obratov malo kasneje, ko so me vsi delovodje prijazno pozdravljali, delavci pa niso imeli nič proti kakšnemu posnetku.

Mojca Matoz

Novinarska konferenca območne organizacije ZSSS v Celju

V Preboldu uvedli 36-urni delovnik

Območna organizacija ZSSS v Celju je sredi prejšnjega tedna pripravila novinarsko konferenco. Njeni funkcionarji so govorili o pripravah na 21. srečanje obrtnih delavcev Slovenije v Celju in Levcu ter o športnih igrah Sindikata trgovine Slovenije, predstavili so tudi gospodarske in socialne razmere na območju ter probleme, s katerimi se srečujejo delavci.

Po besedah Franca Klepeja, sekretarja območne organizacije, je bilo po podatkih območne službe Zavoda Republike Slovenije za zaposlovanje na Celjskem konec junija 11.856 brezposelnih delavcev, kar je najmanj od leta 1992. Stopnja brezposelnosti je bila ob polletju letos 13,9%, v Sloveniji pa 10,9-odstotna. Po Klepeju so to sicer spodbudni podatki, vendar se bo število brezposelnih kmalu ponovno povečalo, saj je samo v letošnjem poletju zaradi stečajev in prisilnih poravnav na območju Celja izgubilo delo več kot 200 članov ZSSS. Poleg tega je mogoče pričakovati, da se bo število brezposelnih povečalo tudi zaradi vseh tistih, ki so junija končali šolanje in jim še ni uspelo najti prve zaposlitve.

V stečaj so morala tri kovinska podjetja

Po besedah Antona Motoha, sekretarja območne organizacije Sindikata kovinske in elektroindustrije (SKEI), so morala zaradi insolventnosti in preza-dolženosti ter drugih težav v stečaj kar tri kovinskopredelovalna podjetja. Gre za družbe Libela Maxima, Libela Standard in Zarja Kovinoprema Petrovče.

V Libeli Maximi, kjer je bilo zaposlenih 22 delavcev, je sindikalna služba pravne pomoči vložila terjatve v stečajnem postopku za 16 članov SKEI, ki jim podjetje v stečaju dolguje 6,4 milijona tolarjev iz naslova neizplačanih plač, 465.000 tolarjev iz naslova

neizkoriščenih letnih dopustov, 11,2 milijona tolarjev iz naslova odpravnin, 2,2 milijona tolarjev iz naslova prisilne poravnave in 413.000 tolarjev iz naslova neizplačanih jubilejnih nagrad.

V Libeli Standardu je bilo zaposlenih 61 delavcev, sindikalna služba pravne pomoči pa je vložila terjatve za 50 članov SKEI. Stečajni dolžnik jim dolguje nekaj več kot 18 milijonov tolarjev iz naslova neizplačanih plač, 4,4 milijona tolarjev iz naslova neizkoriščenih letnih dopustov, 42,7 milijona za odpravnine, 10 milijonov za neizkoriščene dopuste v letih 2002 in 2003, 2,5 milijona tolarjev iz naslova neizplačanega regresa za prehrano, 10,4 milijona iz naslova neizplačanih povračil za prevoz na delo in z dela ter 2,2 milijona iz naslova neizplačanih odpravnin za odpuščene delavce v letu 2001.

V Zarji Kovinopremi iz Petrovč je bilo 28 zaposlenih, sindikalna služba pravne pomoči pa je vložila terjatve za 27 članov SKEI. Podjetje v stečaju jim dolguje 4,6 milijona tolarjev iz naslova neizplačanih plač, 2,8 milijona tolarjev za neizkoriščene dopuste, 29 milijonov tolarjev iz naslova neizplačanih odpravnin in okoli milijon tolarjev iz naslova neizplačanega regresa za prehrano med delom.

"Že iz strukture in višine terjatev se vidi, kako grobo so v vseh treh podjetjih, ki so morala v stečaj, kršili delavske pravice, na kar je sindikat nenehno opozarjal," je dejal Motoh. "Pred leti je v teh podjetjih delalo veliko več delavcev, ob stečaju pa so bila podjetja že močno kadrovsko osiromašena, saj so že prej odpuščala trajno presežne delavce."

V družbi Libela Maxima je že bil opravljen prvi narok na sodišču, medtem ko bo prvi narok za Libelo Standard in Zarjo Kovinoopremo 24. septembra.

Delovni inšpektorji so premalo učinkoviti

SKEI je članom, ki so zaradi stečaja podjetja ostali brez dela in zaposlitve, pomagal tudi pri uveljavljanju pravic iz jamstvenega sklada. Nekateri so denar iz tega sklada že prejeli, drugi pa ga bodo v kratkem. Po Motohu je območna organizacija SKEI inšpekcijo za delo redno opozarjala (pisno in ustno po telefonu) na drastične kršitve zakonodaje in panožne kolektivne pogodbe, do katerih je prihajalo v vseh treh družbah, ki so letos poleti morale v stečaj. "Žal pa so bila vsa naša opozorila in prijave zaman. Inšpekcija za delo ni ustrezno ukrepala in ni zadovoljivo opravila svojega dela. Kakor kaže, pa inšpekcija za delo ni tako neučinkovita samo v Celju, temveč tudi drugod po Sloveniji," je dejal Motoh. Klepej je dodal, da bi veljalo spremeniti tudi zakon o inšpekciji dela, saj sedaj inšpektorji delodajalcu ne morejo odrediti uresničitve individualnih pravic delavcev, pač pa jih lahko napotijo samo na tožbo. Res pa je, da inšpektorji za delo delodajalcem, ki grobo kršijo pravice delavcev, le redko izrekajo kazni, ki bi jih po zakonu lahko. Sicer pa na območju Celja v nekaterih podjetjih še vedno izplačujejo plače z zamikom, delavci v nekaterih podjetjih pa še niso prejeli regresa za letni dopust. V nekaterih podjetjih ima SKEI probleme tudi z uresničevanjem panožne kolektivne pogodbe. Zato se Motoh boji, da v nekaterih podjetjih delavcem ne bodo za 3,2 odstotka povečali avgustovskih plač, kakor to terja dogovor o politiki plač. SKEI je vodstva vseh kovinskih podjetij v regiji pravočasno opozoril na določila dogovora, vendar pa Motoh ni prepričan, da ga bodo vsi dosledno spoštovali. Zato bo moral SKEI bedeti nad uresničevanjem plačne politike in po potrebi hitro ukrepati.

Odpustiti poskušajo zaščitene delavce

Milica Dabanovič je govorila o razmerah na področju gradbeništva na Celjskem. Pred kratkim je stekel postopek prisilne poravnave za podjetji Ingrad in Ljubčna. V obeh podjetjih bodo v postopku finančne reorganizacije odpustili trajno presežne delavce. V Ingradu je med presežnimi delavci tudi 12 delavcev, ki sodijo med zaščitene. Te delavce bo sindikat zaščitil. Sicer pa so v Ingradu pred prisilno poravnavo odpustili 36 delavcev, po prisilni poravnavi pa jih nameravajo 24. Vendar do odpustitve še ni prišlo, ker sklep še ni pravomočen. Med upravo in sindikatom podjetja je prišlo do dogovora o poplačilu delavskih terjatev. V Ljubčeni so za trajno presežne opredelili 29 delavcev, med njimi tudi štiri, ki sodijo med zaščitene. Prizadeti so ob pomoči sindikalne službe pravne pomoči že vložili tožbe na delovnem sodišču.



Tiskovna konferenca je bila dobro obiskana.

Forto Turk je orisal razmere na področju tekstilne industrije in drobnega gospodarstva. Opozoril je, da so se nekatere obratovalnice v lasti samostojnih podjetnikov v zadnjem času preoblikovale, pri tem pa je ostalo brez dela določeno število delavcev. Tako se je obratovalnica Pro-kon preoblikovala v Primar d. o. o., pri tem pa se je število zaposlenih zmanjšalo za osem. Obratovalnica Čonč se je preoblikovala v Lamido d. o. o., število zaposlenih pa se je zmanjšalo za pet. Nekaj delavcev je izgubilo delo tudi ob likvidaciji obratovalnice Prekoršek. V Tovarni nogavic Polzela so zaradi pomanjkanja ustrezno plačanega dela uvedli 36-urni delovni teden. Tako so delavke in delavci vsak drugi petek doma. Odprto pa ostaja vprašanje, kako bo s plačami, saj so delavci prepričani, da jim pripada najmanj minimalna plača, ki jim jo zagotavlja zakon.

Z delavci govorijo le v angleščini

V Tekstilni tovarni Prebold, kjer v družbah Nogavice in Tkanine dela skupaj 338 delavk in delavcev, so imeli avgusta lani prisilno poravnavo. Kar 160 trajno presežnih delavcev, ki so jih ob prisilni poravnavi odpustili, je konec avgusta prejelo četrto oziroma zadnji del odpravnine, zmanjšan za 20 odstotkov, ki naj bi jih dobili poplačane do konca septembra. Sicer pa delavci še niso dobili regresa za letni dopust. Prizadevajo si, da bi do sredine tega tedna dobili izplačane junijske plače. Če jih ne bodo dobili, bodo, kakor so napovedali, stavkali. Delavci, ki so zadnjo plačo prejeli v sredini avgusta za maj, brez plač po besedah Turka preprosto ne morejo več delati, saj mnogi nimajo več sredstev za preživetje. V Montu Kozje, kjer je še okoli 100 zaposlenih, so iz poslovnih razlogov odpustili 19 delavcev. Odpravnin sicer še niso dobili, vendar naj bi jih po dogovoru dobili do konca leta.

Presežki delavcev se po Turkovih besedah pojavljajo

tudi na področju kmetijstva. Tako zaradi poslovnih razlogov odpuščajo delavce v Klasju, v Mesarstvu Šentjur, v Grudi-Jurmesu, ki je v prisilni poravnavi, in še v nekaterih podjetjih. Izjema je le Celjska mesna industrija, ki odpira nova delovna mesta. Na območje Celja, natančneje v Žalcu, so ponovno preselili sedež podjetja Coca Cola Beveragers. Poleg sedeža in uprave ima podjetje v Žalcu tudi distribucijski center, medtem ko steklenice polnijo v Brežicah. "Problem v podjetju je, ker uprava komunicira z zaposlenimi v angleščini, s čimer krši 11. člen slovenske ustave," je dejal Turk.

Sindikati se borijo za zaščito delavskih pravic

Franc Klepej je opozoril še na probleme delavcev na področju gostinstva in turizma. V podjetju Merx gostinstvo in turizem so denimo delavci uradno zadnjo plačo prejeli 20. maja za marec. Nato pa plač sploh niso več prejeli. Dobili so samo nekaj akontacij. Delavci so avgusta napovedali stavko, nato pa so se z vodstvom podjetja pogodili, da bodo aprilske plače dobili do 18. septembra, majske pa do 8. oktobra. Podjetje jim dolguje tudi regres za letni dopust.

V nekaterih podjetjih si po Klepejevih besedah prizadevajo zmanjšati število zaposlenih z odpuščanjem delavcev iz poslovnih razlogov. Pri tem pa s pridom izkoriščajo določila zakona, da jim ni treba pripraviti nobenega programa, če število odpuščenih delavcev ne presega števila deset. Tako v marsikaterem podjetju število zaposlenih zmanjšujejo na tiho in postopno.

Na območni organizaciji ZSSS v Celju si prizadevajo, da bi delavcem pri zaščiti njihovih pravic kar najbolj pomagali. Pri tem pa ji izdatno pomagajo tudi mediji, ki sem jim je Klepej na zelo dobro obiskani novinarski konferenci za to tudi zahvalil.

Tomaž Kšela

Posvet o diskriminaciji na delovnem mestu

O diskriminaciji je treba glasno spregovoriti

Minuli teden je odbor za enake možnosti pri predsedstvu ZSSS organiziral posvet o diskriminaciji na delovnem mestu. Namenjen je bil vsem sindikalnim delavcem, ki morajo znati pomagati članom sindikata, ki so na delovnem mestu diskriminirani, spolno ali kako drugače nadlegovani in ustrahovani. Dvodnevnega seminarja se je udeležilo preko trideset sindikalistov in gostov, večinoma žensk. Na delavnicah so udeleženci izoblikovali nekaj predlogov, ki bodo podlaga za akcijski načrt ZSSS za spodbujanje enakih možnosti žensk in moških, ki ga predvideva statut ZSSS.

Dobrodošlico je udeležencem najprej zaželel predsednik ZSSS, **Dušan Semolič**. Povedal je, da je čas, da ZSSS naredi korak naprej in pripravi akcijski načrt za spodbujanje enakih možnosti. **Lučka Böhm** je uvodoma povedala, da na tem področju sindikalisti še nimajo dovolj izkušenj in naj bi bil prav ta posvet prelomnica v njihovem delu, kajti diskriminacija obstaja, pa če to želimo ali ne. Skrivanje ni dobro, čas pa je tudi za prepoznavanje njenih oblik.

Sodna praksa še ni razvita

Z določili zakona o delovnih razmerjih (ZDR) o diskriminaciji in o pravni pomoči in sodnem varstvu diskriminiranih delavk je udeležence seznanila pravnica **Lidija Jerkič**, sekretarka SKEI. Najprej je poudarila, da vse vrste oblik diskriminacije niso očitne, in da tudi seminar ne more dati odgovore na vsa vprašanja, je pa dobrodošel korak k iskanju mehanizmov za spreminjanje stvari. Spremembe se dogajajo, tudi na



Lidija Jerkič je predstavila določila ZDR o diskriminaciji.

boljše, vendar potekajo počasi, začeti pa bi veljalo že z vzgojo otrok.

Iz obdobja relativne varnosti pri zaposlitvi, ki se je nehalo konec osemdesetih let, se je po besedah Jerkičeve začelo obdobje, ko moraš sam poskrbeti zase, sindikat pa ti pa pri tem lahko le pomaga. Prav zato je pomembno, da mora vsak posameznik čim bolj vedeti, kakšne so njegove pravice. Sodna praksa s področja diskriminacije je zelo tanka oziroma je skoraj ni, saj si je le nekaj pogumnih posameznic upalo pred sodišča. Verjetno bo treba, po besedah Jerkičeve, priti do kakšnega odmevnega sodnega procesa z visoko odškodnino, da se bodo razmere spremenile, ravno tu pa je pomembna vloga sindikata, ki mora čim prej najti tak primer in se lotiti tega področja.

Prepovedi diskriminacije ne smemo enačiti s prepovedjo neenakosti, saj je diskriminacija širši pojem in obsega tako enakopravnost kot enake možnosti. V zakonodaji to področje ni nekaj novega. Na prvi pogled se zdi, kot da novi ZDR jemlje pravice ženskam, je povedala Jerkičeva in navedla primer določbe o prerazporejanju delavcev iz kraja v kraj, kjer so izvzete matere z majhnimi otroki, in se ob tem vprašala, zakaj ne tudi očetje, saj sedanja določba vceplja skrb za otroke le materi. Jerkičeva je pripravila tudi kratek pregled določb ZDR in povedala, da je ključen šesti člen, ki prepoveduje različne oblike diskriminacije in štiti različne kategorije zaposlenih, določa pa tudi odškodninsko odgovornost, ki se mora ugotavljati le, če kdo toži. V praksi je še vedno veliko kršitev pri razpisih za delovna mesta in sprejemanju kandidatov nanje, kjer se ti sicer pritožujejo, ne posegajo pa po sodnih poteh. Podobno je pri odpovedi pogodbe o zaposlitvi, kjer so temeljni problem zakonsko določeni roki in razlogi za odpoved, veliko delavcev pa ne ve, da morajo obveščanje sindikata o tem sami zahtevati.

Jerkičeva je razložila tudi načelo obrnjenega dokaznega bremena, ki velja v primerih sodnega ugotavljanja diskriminacije in pomeni, da tožeča stranka navaja dejstva, delodajalec oziroma toženi pa mora dokazati, da očitane dejanja ni storil. Sicer pa so mnoge

oblike diskriminacije težko opredeljive, kar velja tudi za tako imenovani mobbing, s katerim se je v zadnjem času začela ukvarjati tudi Evropska unija. Izraz pomeni različne pritiske in šikaniranja ljudi v delovnem okolju, ki lahko segajo od ignorance pa vse do pritiskov zaradi bolniškega staleža in se lahko končajo tudi z odpuščanjem in nižjimi plačami ali še čim hujšim. Zadnji takšni primer, ki je odmeval v slovenski javnosti, je bil samomor dveh delavcev na ministrstvu za obrambo.

ZDR določa tudi zavarovane kategorije zaposlenih, pri čemer je Jerkičeva opozorila na različne dileme in izpostavila problem dojenja. Tu se postavlja vprašanje, kdo ugotavlja, ali delavka doji, in pri tem opozorila na problem varstva podatkov, ki je zelo občutljivo in kljub zakonodaji večkrat kršeno področje. Še vedno namreč na oglasnih deskah visijo sezname odsotnosti s pripisom, zakaj je bil kdo odsoten, redno pa se tudi dogaja, da kandidate za delovna mesta delodajalci sprašujejo razne osebne podatke in podatke o družini, nosečnosti in podobno.

Da bi lažje pravno preganjali diskriminacijo, moramo, po besedah Lidije Jerkič, več vedeti tudi o disciplinskih postopkih in odpovedi pogodbe o zaposlitvi, kar je zlasti pomembno za sindikaliste. To vprašanje je opredeljeno v 112. členu ZDR. Opisala je tudi možne sodne postopke in opozorila na vlogo inšpekcije dela in javnega tožilstva.

Lučka Böhm je opozorila, da nadlegovanje ne prihaja nujno le od nadrejenih, ampak so lahko to tudi delavci ali stranke. Lidija Jerkič pa ji je dogovorila, da lahko vsakdo zahteva od delodajalca, naj mu zagotovi ustrezne delovne pogoje in okolje.

Manjka miselni preskok v glavah ljudi

Na Uradu za enake možnosti vlade RS že pet let deluje brezplačna in anonimna telefonska linija za vse, ki mislijo, da jim je bila zaradi njihovega spola kršena kakšna pravica. O primerih diskriminacije na delovnem mestu, s katerimi se svetovalka srečuje na telefonski liniji 080 12 13, je udeleženkam seminarja spregovorila vršilka dolžnosti direktorice Urada za enake možnosti **Tanja Salecl**. Povedala je, da se ključni žensk, povezani z neenako obravnavo na področju trga dela, največ nanašajo na nosečnost in materinstvo, izrabo letnega dopusta, opravljanje dela za določen čas in neizplačevanje regresa, nekaj manj klincev je povezanih s spolnim nadlegovanjem. Povedala je več resničnih zgodb anonimnih klicalk, ki pa se velikokrat kar same predstavijo in povedo, kje so zaposlene in kakšna je njihova izobrazba. Saleclova je predlagala tudi nekaj ukrepov, s katerimi bi vzorce diskriminatornega obnašanja naredili bolj vidne. Predlagala je tudi, naj bi delodajalec obvezal, da najmanj enkrat letno pripravijo statistiko napredovanja v podjetju glede na spol, kar bi bil dober prispevek k razkrinkanju nepravilnosti.

Tanja Koderman, strokovna sodelavka pravno-informacijskega centra nevladnih organizacij, je

predstavila projekt **Pomoč delavcem, katerim je bila kršena pravica do dostojanstva pri delu, ter delavcem in iskalcem zaposlitve, ki so bi neenako obravnavani** in njegovo izvajanje v lanskem in v manjšem obsegu tudi v letošnjem letu. Glavni cilji projekta so omogočiti delavcem, da se zavejo svojih pravic do varstva dostojanstva in enakega obravnavanja, ter jih poučiti o možnostih, ki jih imajo v primeru kršitev ter jim brezplačno pravno pomagati in svetovati ter omogočiti postopek mirne rešitve spora oziroma mediacije. Hkrati so se v okviru projekta odločili o tej problematiki in zakonski podlagi zanjo seznaniti čim večji krog ljudi, tudi strokovne javnosti pa tudi delavce, ki morajo sami aktivno pristopiti k reševanju svojih problemov. Pomembno pa je zlasti, da o njih ne molčimo in da tudi preko javnosti ustvarjamo pritiske na delodajalce, je ena od ugotovitev projekta, ki pa je po besedah Kodermanove trajal premalo časa, da bi lahko dosegel vse zastavljene cilje. Ugotovila pa je tudi, da tako nov ZDR kot več mednarodnih aktov, zlasti tistih iz EU, ki se v Sloveniji že uporabljajo, ter sodnih praks tujih sodišč, ustvarja zadovoljivo zakonsko podlago za reševanje diskriminacije, treba le še spremeniti razmišljanje ljudi, ki ne znajo ali pa se bojijo upreti kršitvam.

Delavnice prinesle konkretne predloge

V okviru seminarja so bile organizirane tudi tri delavnice, na katerih so udeleženci zavzeto sodelovali in pripravili tudi kopico konkretnih predlogov za akcijski načrt ZSSS.

Na delavnici o uskladitvi delovnih in družinskih obveznosti so udeležence pod vodstvom Lučke Böhm najprej menile, da so delodajalci prepričani, da družinske obveznosti delavce pri izpolnjevanju delovnih obveznosti samo ovirajo, zato nagrajujejo delavce, ki se družini odpovejo, in kaznujejo tiste z družinskimi obveznostmi. Ker večino bremen družine prevzamejo ženske, so te tudi najbolj diskriminirane. Takšna diskriminacija ostaja nevidna, ker žrtve nanjo pristajajo, zato jo je treba razkrinkati, kar lahko storimo s senzibiliziranjem javnosti, spodbujanjem žrtev, da terjajo pravico, in večjim angažiranjem sindikata pri tem, pozvati pa bi morali tudi ministrstvo, ki je zadolženo tako za delo kot družino, da najde sredstva za raziskavo o tem vprašanju. Udeležence delavnice so še ugotovile, da delovni odnosi velikokrat žalijo dostojanstvo delavcev, pri tem zlasti srednji vodstveni kadri zastrašujejo podrejene in jih silijo, da v strahu pred izgubo zaposlitve pritiskajo na sodelavce. V okviru delavnice so tako sestavili konkretne predloge. Prvi se nanaša na organiziranje mrežnega akcijskega načrta za vse organizacijske ravni ZSSS in ustvarjanje zavesti o pravicah in za prepoznavanje diskriminacije. Kot drugo so predlagali usposabljanje sindikalistov za pomirjanje, mediacijo med delavci in delodajalci in predlagali nekaj določil, ki naj bi jih sindikati uporabili pri sklepanju kolektivnih pogodb. V kolektivnih pogodbah naj bi prepovedali določanje presežnih



Najbolj obiskano delavnico o poklicnem napredovanju je predstavila Justa Arnuš.

delavcev na oceni uspešnosti, ki bi upoštevala odsotnost z dela zaradi nege bolnih otrok, ker v teh primerih nastradajo predvsem ženske matere, omejili zlorabo instituta prerazporejanja delovnega časa, ko se delodajalec zgolj izogiba plačilu nadur, omejili prerazporejanja obeh staršev s predšolskimi otroki in vnesli določilo, da je delodajalec po vrnitvi s starševskega dopusta dolžan delavca seznaniti z vsemi spremembami, ki so se zgodile v času njegove odsotnosti, sindikat pa obvestiti o vsaki prerazporeditvi delavca po vrnitvi s starševskega dopusta.

Najbolj obiskana je bila delavnica o vzvodih napredovanja na delovnem mestu, ki jo je vodila Justa Arnuš. Udeležence so najprej ugotovile, da se je v preteklih letih na tem področju marsikaj spremenilo, tudi v prid ženskam, vendar so njihove možnosti napredovanja še vedno slabše, kot jih imajo moški. Naštele so kar 35 razlogov, zakaj je tako, in od tega izbrale tri, za katere so ugotovile, da najpogosteje vplivajo na majhno število žensk pri napredovanju. Najprej so to družinske obveznosti, saj je znano, da so ženske z njimi bolj obremenjene kot moški, zato ne zasedajo položajev, ki zahtevajo celega človeka. Drug razlog je diskriminacija pri zaposlovanju, napredovanju in vodenju. Pri tem so ovire zlasti načini razmišljanja tako moških kot žensk, moška dominacija v neformalnih zvezah in mrežah stikov, kamor ženske nimajo vstopa, in različni stereotipi. Tretji razlog je povezan s premajhnim ozaveščanjem in izobraževanjem vodilnih delavcev, ki težko sprejmejo ženske v svoje vrste, in ženske zato ne morejo vplivati na organizacijsko strukturo podjetja. Ob koncu so še dodali, da se prepred med teorijo in prakso zmanjšuje zelo počasi, in da bi bilo potrebno v ukrepe za izboljšanje stanja vložiti večje napore.

Na tretji delavnici je bil govor o spolnem nadlegovanju, ustrahovanju in nasilju na delovnem mestu. Moderatorka **Andrijana Golob** je najprej definirala problem in naštela, kaj vse sodi na to področje, in dodala, da je to tema, o kateri ženske nečejo govoriti. Najpogostejše tarče spolnega nadlegovanja so po

raziskavah ločene in mlade ženske, iskalkke prve zaposlitve, zaposlene za določen čas, zaposlene v "moških" poklicih, invalidke, pripadnice manjšin, drugačno spolno usmerjeni in tudi mladi moški, nadlegovalci pa so najpogosteje "nosilci moči" v podjetjih, za njimi pa sodelavci in v določenih poklicih tudi stranke. Posledice spolnega nadlegovanja so lahko različne, od hudih psihičnih in psihosomatskih do ekonomskih. Po mnenju udeleženk te delavnice morajo ženske najprej spremeniti svoj vzorec obnašanja, bolj spoštovati same sebe in reagirati na nepravilnosti. **Romana Oman** je udeležencem prebrala zaključke te delavnice in kot prvo predlagala, da bi v Delavski enotnosti izhajala redna rubrika o spolnem nadlegovanju in o vseh vrstah nasilja na delovnem mestu. Drugi predlog je povezan s kolektivnimi pogodbami dejavnosti, ki naj bi iskale ugodne rešitve tudi v tujini pri podobnih dejavnosti. Pomemben predlog se jim je zdel tudi vlaganje v izobraževanje in osveščanje vseh sindikalistov in zaposlenih, od ZSSS, preko območnih organizacij do tovarn. Dali pa so tudi pobudo, da tudi tisti sindikati dejavnosti, ki še nimajo organiziranih odborov za enake možnosti, to čimprej storijo, zlasti to velja za tiste, ki imajo v svojih vrstah veliko žensk.



Na okrogli mizi o akcijskem načrtu ZSSS in akcijskem načrtu Evropske konfederacije sindikatov proti diskriminaciji na delovnem mestu so sodelovali Lučka Böhm, Metka Roksandič, Romana Oman, Andrijana Golob in Pavle Vrhovec.

Okrogla miza pokazala izkušnje tujine

Izvršna sekretarka ZSSS **Metka Roksandič** je predstavila nekatere izkušnje z diskriminacijo v tuji zakonodaji in praksi. Po njenih besedah se od drugih sicer lahko veliko naučimo, ne moremo pa vsega prenesti k nam. Osnovno vodilo evropskega prava je, da se politika enakih možnosti vnese v vsako zakonodajo, vendar se praksa še povsod razlikuje od teorije. To se kaže tudi v dejstvu, da se v dejavnostih, kjer prevladajo ženske, plače znižujejo. Ženske tudi manj zasedajo vodilne položaje kot moški. Moški se tudi manj udeležujejo raznih srečanj o enakih možnostih, ker jih velikokrat njihovi kolegi stigmatizirajo za malo drugačne.

O enakih možnostih na desetem kongresu evropske konfederacije sindikatov, ki je bil v Pragi letos maja,

je spregovoril izvršni sekretar **Pavle Vrhovec**. Povedal je, da se je bolj odražala v vsebini kot v sestavi delegacij, pa čeprav so delegacije dobile poziv, naj sestava odraža strukturo njihovega članstva. Skandinavci so se tega načela strogo držali, bolj kot so bile delegacije iz južnejših dežel, manj je bilo v njih žensk. Isto se je zgodilo slovenski delegaciji, ki so jo sestavljali trije moški in le ena ženska, čeprav bi bilo pravilneje, da bi bilo dva plus dva. Kongres je bil v

več pogledih zgodovinski, enakost oziroma ženska politika pa se je kazala skozi vse dokumente. Sprejet je bil tudi poseben načrt za enakost, po katerem naj bi se več žensk vključilo v sindikalne organe odločanja pa tudi v pogajalske skupine.

Romana Oman in **Andrijana Golob** sta predstavili nekaj utrinkov s posveta o enakih možnostih, ki je bil spomladni na Danskem in ki je nekaj smernic prinesel tudi na kongres EKS. Povedali sta, da se ga je udeležilo

tudi precej moških, čeprav je bil organizator danski ženski sindikat, kajti v tej deželi nimajo sindikata razdeljenega po dejavnostih, ampak po spolu. Lučka Böhme, ki je dvodnevni seminar uspešno organizirala in ga ves čas tudi vodila, je za zaključek dejala, da bi moral pravi sindikalist načelo enakosti in nediskriminacije čutiti kot eno največjih vrednot in o njej čim večkrat glasno spregovoriti.

Mojca Matoz

Anketa o diskriminaciji

Enake možnosti vgraditi tudi v kolektivne pogodbe



Marjan Urbanč,
OO ZSSS Posavje

Zakaj drugih kolegov ni na seminarju, ne morem reči, lahko pa povem, zakaj sem jaz tukaj. Prvič zato, ker sem dobil informacijo, da naj bi bili prisotni vsi predsedniki in sekretarji območij in še kakšen član, in tako sem obljubil, da pridem. Drugič pa zato, ker je to del posla, ki ga opravljam. Z diskriminacijo se po firmah srečujemo vsak dan. Tako mi je bilo zanimivo slišati nekatere stvari, ki jih mogoče drugače ne bi. Pri tem mislim na nekatere vidike prikrite diskriminacije. Prav gotovo so ženske v manj ugodnem položaju zaradi porodniških dopustov in se v zvezi s tem velikokrat srečujejo z nepravilnostmi, kot so neupoštevanje dopustov, regresov in podobno. Pred odhodom na seminar sem ravno reševal tak primer, tudi druge sem že srečeval. Moje načelo je, zadeve vedno rešiti najprej z dogovorom, če pa ne gre, so dalje še vedno možne sodne poti. Pred približno desetimi leti smo imeli na našem koncu primer, ko so ženske pod prisego na sodišču pričale, da je bil glavni kriterij, kdo ostane v firmi in kdo bo presežek ta, katera bo spala z direktorjem. Tako ni to čisto nova zadeva, res pa je, da se velikokrat ne izpostavlja, za kar so različni vzroki, od tega, da ženske ne želijo, da se izve, kaj se jim je zgodilo, ali se bojijo za službo. Ni pa pravilo, da vedno nastradajo le ženske, vem za primer, ko je imel moški probleme s svojo direktorico.

Na seminarju sem se počutil dobro, čeprav sem bil edini moški, saj večino udeleženk poznam. Na podlagi takih seminarjev lahko sindikalno delo lažje opravljaš, dobiš kakšno idejo, ki jo uporabiš v praksi. Navsezadnje smo operativci in delo na terenu opravljamo vsak dan, med moškimi, ženskami, starimi in mladimi. Zame je pomembno le, da je človek član sindikata.



Karmen Leban,
sekretarka sindikata GiT

Ta posvet pomeni nadaljevanje aktivnosti, ki jih je naš Sindikat gostinstva in turizma Slovenije začel letos preko stikov z drugimi evropskimi sindikati. V pogajanja za novo kolektivno pogodbo bomo morali vanjo vnesti vsaj tri temeljna določila v zvezi z enakostjo in diskriminacijo žensk na delovnem mestu. V naši panogi imamo ogromno zaposlenih žensk, v določenih poklicih lahko bi celo govorili o podrejenem položaju moških pri zaposlovanju in tudi tukaj bi morda lahko kaj naredili za zaščito poklicev, ki postajajo tipično ženski. Vse zaposlene v naši dejavnosti pa moramo nujno tudi zaščititi pred gosti. Kočljivo je tudi področje poklicnega napredovanja v panogi in tako vidim nalogo našega sindikata tudi v tem, da zahteva, da se v kriterije in merila za napredovanje vnese tudi striktno določbo, da se žensk ne ocenjuje glede na prisotnost na delovnem mestu oziroma da se upošteva celostni položaj žene matere, in da se ta upošteva tudi pri prerazporejanju delovnega časa. Ideja, da bi se na dodatno prerazporejanje izven letnih planov uvedel dodatek, mi je blizu, kajti v gostinstvu veliko težav izhaja ravno iz tega, ker delodajalci delovnega časa ne znajo planirati. Delavke tako od danes na jutri zvedo, da imajo drugačen delovni čas, pri čemer trpi družina, otroci in zaradi stresov tudi njihovo zdravstveno stanje. Zdi se mi prav, da razmislimo o drugačni zastopanosti žensk v organih sindikata in kako najti način, da prepričamo ženske, da bodo sprejemale funkcije predsednikov sindikatov, ker imamo glede na razmerja zaposlenih na teh funkcijah preveč moških.



Slavka Štrajhar,
Sava Kranj

Posebno vidne diskriminacije v mojem delovnem okolju še nisem srečala, prav gotovo pa obstaja tako kot povsod. Zato je pomembno, da se sindikalisti naučimo njenega prepoznavanja, si razširimo obzorje, da bomo vedeli, kaj se dogaja, in bomo delavkam pomagali, ko bo katera prišla po pomoč. Menim pa, da je diskriminacije, zlasti šikaniranja, več do nižjih poklicnih slojev, recimo čistilk, ki se težje branijo. Na seminarju sem tudi zvedela, kam napotiti prizadete in kakšni so lahko nadaljnji postopki reševanja konfliktov. Pričakovala sem, da se bo seminarja udeležilo več moških, pa kot kaže, še niso dovolj pogumni, da bi se zavzemali za enake možnosti. Res pa je tudi, da imamo ženske več problemov in smo tako razvile več občutka za njihovo reševanje.



Mira Videčnik,
OO ZSSS Velenje

Diskriminacija je širok pojem. Na našem območju so se na nas obrnili člani z nekaj primeri spolnega nadlegovanja. Delavke o nadaljnjih postopkih zaenkrat še ne razmišljajo, verjetno zaradi strahu pred odzivi okolja, domačega in delovnega, nadaljnjega šikaniranja ter skrbi za delovno mesto. Na seminarju sem spoznala, da moramo sindikati to področje spremljati, opozarjati in ozaveščati o problemih. Zlasti v delovnih organizacijah moramo o tem odkrito spregovoriti in voditi tudi socialni dialog z delodajalci.

Sindikalni predstavniki bi morali delovati tudi preventivno. Glede na evropske izkušnje bi tudi kolektivne pogodbe dejavnosti morale opredeljevati področja in postopke v primerih diskriminacije.



Rosita Zajc,
Žito

V svoji službi še nisem naletela na resne probleme v zvezi z diskriminacijo, saj imamo odnose dobro urejene. Tu in tam se sicer pojavijo pritiski, ki so posledica slabih rezultatov ali napak pri delu. Tega

pa smo ljudje vajeni in zdi se nam, da so ti pritiski normalni in da to mora tako biti. Po tem seminarju so se mi odprle oči in spoznala sem, da je lahko tudi drugače, da smo vsi ljudje, in da smo vsi potrebni normalnih medčloveških odnosov. Tako se mi ne zdi prav, da se posameznikove napake v podjetju javno razglajajo pred sodelavci, kar je šikaniranje in neprimerna oblika pritiska, ampak bi jih morali reševati z nadrejenimi na štiri oči. Tudi časi se spreminjajo in zaradi pritiskov kapitala in različnih stisk nismo več tako socialni kot nekoč. Tudi negotovosti je bistveno več, saj danes tudi najbolj pridni delavci lahko čez noč ostanejo brez službe. Odgovori nadrejenih "Če ti ni kaj všeč, lahko kar greš" so nekaj običajnega. Tudi to je vrsta diskriminacije. Mislim, da je bil seminar potreben in koristen, zlasti če bomo kaj uspeli spremeniti. Če bomo delovali v pozitivno smer in če bomo glasni, bomo tudi kaj dosegli.

Mojca Matoz

Nemška rokometna zveza bo morala spremeniti predpise

Slovaškega rokometasa so v Nemčiji diskriminirali

Primer se nanaša na področje športa in na tolmačenje načela nediskriminacije na podlagi nacionalnosti oz. državljanstva, kot je zapisano v Pridružitvenem sporazumu med Evropskimi skupnostmi in Slovaško. Slovaški državljan Kolpak je igral od marca 1997 kot golman v Nemčiji. Ima pogodbo o zaposlitvi in veljavno dovoljenje za prebivanje. Rokometna zveza Nemčije (DHB), ki organizira ligaške in pokalne tekme na državni ravni, je podelila Kolpaku licenco za igranje, označeno s črko A, ker je prišel iz države izven EU, in zato ne more biti deležen določb o enaki obravnavi, in zato ne more biti deležen določb o enakih obravnavi, zapisanih v pogodbah Evropskih skupnosti ali Enotnega gospodarskega prostora (EEA - ki zajema še Norveško, Islandijo in Lichtenstein). Pri vstopu držav v EU velja tudi obveza sklenitve sporazuma o vključitvi v EEA. Na podlagi določbe DHB lahko za ekipe v zveznih in regionalnih ligah v ligaških in pokalnih tekmah igra največ dva igralca z licenco A. Kolpak je zahteval izdajo licence za igranje brez posebne oznake nacionalnosti, ker je menil, da je upravičen do sodelovanja brez vsake omejitve v

katerem koli tekmovanju, in sicer na podlagi prepovedi diskriminacije, zapisane v Pridružitvenem sporazumu med Evropskimi skupnostmi in Slovaško.

Nemško višje deželno sodišče je zadevo predložilo Evropskemu sodišču v predhodno obravnavo. Vprašanje je bilo, ali načelo nediskriminacije, zapisano v Pridružitvenem sporazumu, po katerem so Slovaki, zakonito zaposleni na območju države članice, upravičeni do enake obravnave kot državljani te države članice, kar zadeva pogoje dela, nadomestila in odpuštev, lahko negira pravilo športne zveze, po kateri lahko klubi za določene tekme dovolijo igrati le dvema igralcema iz držav nečlanic, ki niso del EEA (Enotnega gospodarskega prostora).

Sodišče je odločilo, da pravilo, kot ga je sprejela Nemška rokometna zveza in zadeva delovne pogoje ter tako predstavlja omejeno možnost za slovaške igralce v primerjavi z igralci, ki so državljani držav članic EEA, vključuje diskriminacijo, prepovedano s Pridružitvenim sporazumom. Takšna diskriminacija ne more biti opravičljiva iz športnih razlogov.

Sodišče se je najprej sklicevalo na svojo sodbo v zadevi *Pokrzeptowicz-Meyer*, v kateri je zapisalo, da se načelo ne-diskriminacije na podlagi nacionalnosti, zapisano v Pridružitvenem sporazumu EU/Poljska, uporablja neposredno. Slovaški državljani so se tako upravičeno sklicevali na to načelo pred nacionalnimi sodišči države članice.

Sodišče je še poudarilo, da se glede na načela, zapisana v primeru *Bosman*, prepoved diskriminacije iz določb pogodb ES v zvezi s prostim pretokom delavcev uporabljajo ne le za ukrepe javne uprave, ampak tudi v pravilih športnih združenj, ki določajo pogoje, pod katerimi profesionalni športniki lahko iščejo pridobitno zaposlitev. Sodišče je odločilo, da se načelo ne-diskriminacije iz sporazuma uporablja tudi za pravila športnih zvez, kot je DHB, čeprav ustrezne določbe sporazuma ne določajo načela prostega pretoka za slovaške delavce.

Še več, sodišče je spomnilo, da skladno s svojo sodbo v primeru *Bosman* - pravilo o omejitvah števil profesionalnih igralcev, ki lahko sodelujejo v določenih tekmah - ne zadeva zaposlovanje profesionalnih igralcev, za katere ni omejitve, ampak možnost za njihove klube, da jih določijo v postavo za uradne tekme, in da je sodelovanje v takih tekmah bistven namen njihove igralske aktivnosti.

Uporaba pravila Skupnosti o prostem pretoku in določb o nediskriminaciji iz pridružitvenega sporazuma v športu je le rezultat sodne prakse Evropskega sodišča. Če šport daje možnost pridobitne zaposlitve, bo predmet zakonodaje Skupnosti ali določb o nediskriminaciji pridružitvenih sporazumov.

V tej sodbi Sodišče sledi svojim razlagam, ki jih je sprejelo v prejšnjih sodbah v športu in pomembnosti načela ne-diskriminacije napram državljanom tretjih držav, ki so zakonito zaposleni v državah članicah. Edino izjemo od splošnega načela nediskriminacije je sodišče napravilo v primeru, ko se tekme igrajo med nacionalnimi ekipami, ki predstavljajo svoje države na tekmovanjih in ki izključuje tuje igralce, vendar izključno iz športnih razlogov.

Pomembno je vedeti, da so sodne odločbe Evropskega sodišča del zakonodaje EU in predstavljajo tolmačenje pogodb EU. Uporabljajo se za vse primere v prihodnje. V Sloveniji bo predvidoma od 1. maja 2004 zakonodaja EU veljala v celoti in neposredno, zato je zelo pomembno vedeti in poznati sodne odločbe, predvsem pa utemeljivte in se nanje v sodnih postopkih sklicevati. Poleg tega bo dobro spoznati za nas nov način razmišljanja, še posebej načelo diskriminacije oz. ne-diskriminacije.

Upam, da bodo ta primer in drugi, ki jih bomo še objavili, v pomoč pravnikom na vseh ravneh sindikalne organiziranosti.

Metka Rokсандić

Javni sektor na prelomnici

Minister Dušan Mramor s sodelavci je sindikatom javnega sektorja ta torek predstavil izhodišča za odločitev o oblikovanju enega ali več zaprtih vzajemnih pokojninskih skladov. Minister je predstavil tudi način načrtovanja sredstev za premije dodatnega pokojninskega zavarovanja v proračunu za leti 2004 in 2005.

Ministrstvo za finance je že pripravilo poseben priročnik o tem, kako morajo proračunski porabniki zagotoviti denar za premije dodatnega pokojninskega zavarovanja.

Kot nam je po pogovoru povedal **Bojan Hribar**, vodja koordinacije sindikatov negospodarstva, obe strani še nimata oblikovanega stališča o tem, ali naj bi ustanovili le enega ali več zaprtih vzajemnih skladov. Minister Mramor bo pred sprejetjem odločitve o tem skušal pridobiti še dodatna strokovna mnenja, tudi sindikati bodo ravnali podobno. Minister zaenkrat misli upoštevati zlasti kapitalsko moč in tehnične zmožnosti upravljavca.



Prvi pogovor med predstavniki vlade in sindikatov je bil zelo živahen.

Sindikati pa bodo po Hribarjevih besedah upoštevali zlasti zanesljivost naložbe in stroške upravljanja v vzajemnih skladih.

Obe strani sta se dogovorili za oblikovanje skupne strokovne skupine, ki bo pripravila predlog strokovne podlage za zakon o kolektivnem dodatnem pokojninskem zavarovanju javnih

uslužbencev. Kot je znano, mora le-ta biti pripravljen do konca septembra in časa zanj ni več veliko.

Predstavniki vlade in sindikatov bodo pogajanja nadaljevali prihodnjo sredo, že v petek pa bo sestanek skupne strokovne skupine.

F.K.



Vzajemna, o.v.z., Vošnjakova ulica 2, 1000 Ljubljana, www.vzajemna.si



VZAJEMNA

zdravstvena zavarovalnica, d.v.z.

Jaz zate, ti zame.

Darilo študentkam

Vsem študentkam, ki boste postale mamice, podarjamo darilni bon za nakup opreme za vašega dojenčka. Darilo velja za redne študentke in brezposelne izredne študentke, ki boste rodile med 1. 6. 2003 in 31. 5. 2004. Več informacij o pridobitvi darilnega bona lahko dobite na spletni strani www.vzajemna.si ali na brezplačnem telefonu 080 20 60.

Uspešne igre Sindikata zdravstva in socialnega skrbstva Slovenije v Gorišnici

V Gorišnici nedaleč od Ptuja so bile konec prejšnjega tedna 10. letne športne igre Sindikata zdravstva in socialnega skrbstva Slovenije. Igre, na katerih je sodelovalo več kot 300 udeležencev, so zelo dobro organizirali sindikalni zaupniki iz Zavoda dr. Marjana Borštnarja iz Dornave z Lojzom Horvatom na čelu. Predsednik Sindikata zdravstva in socialnega skrbstva Slovenije Erih Šerbec je ob uvodnem pozdravu opozoril, da igre niso samo priložnost za prijateljsko druženje, temveč tudi za izmenjavo mnenj in informacij med sindikalisti po dopustih in na začetku nove delovne sezone. Udeležence je pozdravil tudi direktor zavoda v Dornavi Milenko Rosič.

Posamezne tekme niso potekale hkrati, temveč ena za drugo. Zato je bilo na vseh tekmah veliko navijačev, kar je prispevalo k prijetnemu vzdušju. Ker so vsi udeleženci iger, razen ribičev, ves dan preživeli v dvorani v Gorišnici ali ob njej, so imeli tudi dovolj časa za prijateljsko druženje in izmenjavo mnenj in izkušenj.

Tekmovalci v ribolovu ob ribniku v Dornavi pa so ribe lovili v miru in tišini. Tudi tokrat se je najbolje izkazal Marko Štuhec iz Zavoda za zdravstveno varstvo Maribor, ki je povlekel iz vode skoraj osem kilogramov rib.

Za veselo razpoloženje na igrah so še posebej poskrbeli udeleženci iz Dutovelj, ki so na Štajersko prinesli odlični kraški pršut in še boljši teran. Domačini pa so za udeležence iger pripravili igro presenečenja - tek z I, kom (čebulo) iz L, karije pod brado. V tej šaljivi disciplini se je najbolje izkazala ekipa Zavoda za zdravstveno varstvo iz Maribora, sledile pa so ji ekipe Zdravstvenega doma dr. Adolfa Drolca iz Maribora in Splošne bolnišnice Murska Sobota iz Rakičana. Zmagovalna ekipa v šaljivi disciplini je dobila majhnega kurenta, ki je simbol tega območja.

T. K.



V ribolovu se je ponovno najbolj izkazal Marko Štuhec, ki je iz vode povlekel skoraj osem kilogramov rib.



Erih Šerbec je ob koncu uspešnih iger (nihče se ni poškodoval) poziral skupaj z vodji ekip.

rezultati

NOGOMET: 1. Zavod dr. Marjana Borštnarja, Dornava, 2. Farmadent, Maribor, 3. Zavod za zdravstveno varstvo, Maribor; **ODBOJKA-moški:** 1. Zdravstveni dom dr. Adolfa Drolca, Maribor, 2. Splošna bolnišnica Maribor, 3. Dom upokojencev Danice Vogrinec, Maribor; **ODBOJKA-ženske:** 1. Splošna bolnišnica Maribor, 2. Zdravstveni dom dr. Adolfa Drolca, Maribor, 3. Dom upokojencev Danice Vogrinec, Maribor; **VLEČENJE VRVI:** 1. Zdravstveni dom dr. Adolfa Drolca, Maribor, 2. Splošna bolnišnica Murska Sobota, Rakičan, 3. Zavod dr. Marjana Borštnarja, Dornava; **PIKADO:** 1. SUZ

Dutovlje, 2. Splošna bolnišnica Murska Sobota, Rakičan, 3. Zavod za zdravstveno varstvo, Maribor; **RIBOLOV:** 1. Zavod za zdravstveno varstvo, Maribor, 2. Zavod dr. Marjana Borštnarja, Dornava, 3. Zdravstveni dom dr. Adolfa Drolca, Maribor; **RIBOLOV POSAMIČNO:** 1. Marko Štuhec, 7,97 kg; **SKUPNO:** 1. Zdravstveni dom dr. Adolfa Drolca, Maribor, 2. Splošna bolnišnica Maribor, 3. Zavod za zdravstveno varstvo, Maribor, 4. Splošna bolnišnica Murska Sobota, Rakičan, 5. Zavod dr. Marjana Borštnarja, Dornava, 6. Dom upokojencev Danice Vogrinec, Maribor.

SINDIKALNA LISTA

september 2003

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	4.511,00
– polovična dnevnic (nad 8 do 12 ur odsotnosti)	1.750,00	2.254,00
– znižana dnevnic (od 6 do 8 ur)	1.218,00	1.570,00
2. KILOMETRINA		
(od 24. 6. 2003)	55,95	55,95
(od 8. 7. 2003)	56,85	56,85
(od 5. 8. 2003)	56,58	56,58
3. LOČENO ŽIVLJENJE	99.260,00	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	496.300,00	740.784,00
	oziroma dve plači delavca, če je to zanj ugodneje	oziroma tri plače delavca, če je to zanj ugodneje
3. SOLIDARNOSTNE POMOČI		
po SKPD		
– ob smrti delavca	148.890,00	110.708,00
– ob smrti v ožji družini	74.445,00	/
4. MINIMALNA PLAČA (od 1. 8. 2002)	110.380,00	110.380,00
5. ZAJAMČENA PLAČA (od 1. 8. 2002)	52.177,00	52.177,00
6. REGRES ZA LETNI DOPUST		
– minimalni regres za leto 2003	132.170,00	132.170,00
– največji regres za leto 2003	173.749,00	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. Izhodiščna 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).

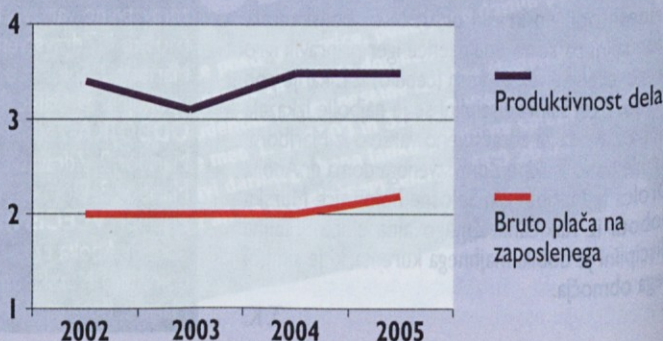
Strokovna služba ZSSS

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

	2002	2003	2004	2005
Produktivnost dela (dodana vrednost na zaposlenega)	3,4	3,1	3,5	3,5
Bruto plača na zaposlenega	2,0	2,0	2,0	2,2

Vir: UMAR

realne stopnje rasti v %



k r i ž a n k a



DE	DEL POHIŠTVA	RAZVA-ZALEC LEDU	POSMEH	ŽENSKA, KI VODI TV ODDAJE	PALMA JUGOVZH. AZIJE Z UŽITNIMI SEMENI	IGRALKA IDA KRAVANJA (ITA)	ROA, Raul - nekdanji kubanski zunanji minister	POKLICNA IZOBRA-ZENOST	OKOLICA, SOSEŠCI-NA	MOLITEV V HINDUIZ-MU IN BUDIZMU
V FEVD.: HRVAŠKI NIŽJI PLEMIC							VELIKA SLADKOV. RIBA STANE DOLANC			
POLITIČ-NA NA-SILNICA RAJKO PIRNAT										
<div style="border: 1px solid black; padding: 2px;"> KINOTEKA AM. FILM, 1946 GILDA Glavna vloga: ? Hayworth </div>						BRK	REKA V ROMUNIJI, PRITOK DONAVE			
	JURIČ EYGEN ITAL. PISATELJ SVEVO					OKRASNA NAPRSNA ZAPONKA		PERZIJ. KRALJ KUBANSKI ZUN. MIN. 1959-73		
RIBJA KOŠČICA										
ZG. PLASTI ZEMELJ. SKORJE VZREJEC PŠOV						PODZEM. HODNIK OKRA			JELKA (STAR.)	GRŠKI BOG LJUBEZNI
AVTOR: RUDI MURN	POPULAR-NA POPEVKA	ILOVICA	HITER TEK	KARCINOM	NAMIZNO PREGRI-NJALO LIRŠKA PESEM					
						TOČENJE SOLZ EKIPIA				
NAUK O MIRUJO-ČIH TEKOČI-NAH									SKANDI-NAVSKI DROBIŽ OSMIJ	
HOMER-JEVA PESNITEV							DEL OBRAZA			GLAVNO MESTO NORVEŠKE
SLOV. KNJIŽEV. (IGOR: BORIS FAKIN)										POSTAVA

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 prispеле do ponedeljka, 22. septembra 2003.

Pravilna rešitev gesel iz 28. številke Delavske enotnosti: SLOVENSKA MATI, GASPARI

Nagrado prejme: MATEJA NOVAK, Gradenc 12, 8360 Žužemberk

KUPON

GESLA:

DE 30

h u m o r

NEIZPOLNJEN UKAZ

"Odrzi sidro!" ukaže kapitan v nevihni.
 "To pa ne!" odvrne mornar.
 "Zakaj ne?"
 "Nikoli se ne ve, kdaj ga bomo potrebovali!"

PRITOŽBA

"Gospod komandir, policist, ki me je danes ustavil in legitimiral, je bil do mene skrajno nevjuden in nekorekten," se je pritožil občan.
 "Nič naj vas ne skrbi. Takšen je vedno, kadar je pijan!"

TRDEN ALIBI

"Gospodična, kje ste bili v noči s 24. na 25. avgust?"
 "V baru."
 "Imate pričo?"
 "Seveda!"
 "Povejte njeno ime!"
 "Trenutek, samo v koledarček moram pogledati ..."

TOLAZBA

"Draga, ali boš kaj jokala, ko bom umrl?"
 "Seveda bom. Saj me poznaš, kakšna sem. Za vsako pasjo figo se razjočem!"

ODKRITELJ AMERIKE

"Ivanček, pokaži, kje na zemljevidu je Amerika!" je dejal učitelj Ko jo je Ivanček pokazal, je učitelj vprašal Nevenko: "No, Nevenka, ti pa povej, kdo je odkril Ameriko?"
 "Ivanček, Ivanček!"

FRAJER IN POL

"Peter, kdo je tvoj vzornik," vpraša profesor učenca.
 "Vi, gospod profesor."
 "Zakaj pa ravno jaz?"
 "Ker ste tak frajer in vam ni nič nerodno. Kadar česa ne veste, kar druge vprašate."

Odmor med delovnim časom

154. člen

- (1) Med dnevnim delom ima delavec, ki dela polni delovni čas, pravico do odmora, ki traja 30 minut.
- (2) Delavec, ki dela krajši delovni čas v skladu s 64. ali 66. členom tega zakona, vendar najmanj štiri ure na dan, ima pravico do odmora med dnevnim delovnim časom v sorazmerju s časom, prebitim na delu.
- (3) Dolžina odmora se v primeru neenakomerne razporeditve aličasne prerazporeditve delovnega časa določi sorazmerno dolžini dnevnega delovnega časa.
- (4) Odmor se lahko določi šele po eni uri dela in najkasneje eno uro pred koncem delovnega časa.
- (5) Čas odmora med dnevnim delom se všteva v delovni čas.

Komentar:

Da se prepreči pretirano izčrpavanje delavčevih moči, zakon določa minimalna obdobja med dnevnim delom, med dvema zaporednima delovnima dnevnoma in v obdobju enega tedna, ko delavec ne sme opravljati dela. S tem se zagotavlja zdravje in varnost delavcev. V času trajanja pogodbe o zaposlitvi ima torej delavec



Katarina Lavrin Marenčič, rojena 11.2.1972 v Ljubli, univerzitetna diplomirana pravica, samostojna svetovalka v pravni službi predsedstva ZSSS, biskopica pogodjalne skupine za zakon o delovnih razmerjih, sodnica v št. pritožbeni in pravi predložitveni komisiji kolektivne pogodbe za kmetijstvo in živilsko industrijo.

Gregor Cerar, rojen 27. avgusta 1975 v Mariboru, univerzitetni diplomirani pravnik, svetovalec v pravni službi predsedstva ZSSS, član več pogodjalnih skupin in sodja pogodjalne skupine za kolektivna pogodba dejavnosti trgovine.



Zveza Svobodnih Sindikatov Slovenije

Priročnik za sindikalne zaupnike

KOMENTAR ZAKONA DELOVNIH RAZMERJIH

Katarina Lavrin Marenčič
Gregor Cerar

pravico do odmora med delovnim časom, do počitka med zaporednima delovnima dnevnoma ter do tedenskega počitka. Delavec, ki dela polni delovni čas, ima pravico do odmora med dnevnim delovnim časom, ki traja 30 minut in se všteva v delovni čas. Delavci, ki delajo krajši delovni čas, imajo pravico do odmora med dnevnim delovnim časom v sorazmerju s časom, prebitim na delu, razen v primerih, ko delavec dela manj kot štiri ure.

Namen odmora je, da se delavec med delom psihično in fizično odpočije, zato se praviloma določi na sredini delovnega časa. Delavec v času odmora prekine svoje delo in ni dolžan opravljati dela. Čas odmora delavci ponavadi izkoristijo za prehrano. Če ima delodajalec deljen delovni čas in se delovni čas v času kosila prekine, delavcem vseeno pripada odmor, ki se všteva v delovni čas. Delavci, ki delajo krajši delovni čas po 64. ali 66. členu zakona kot izhaja iz drugega odstavka, nimajo pravice do odmora, če delajo manj kot štiri ure na dan. Pravica do odmora je priznana tako samo

delavcem, ki delajo najmanj štiri ure ali več kot štiri ure na dan, pri čemer je dolžina odmora odvisna od časa, ki ga delavci preživijo na delu. Tretji odstavek določa, da je pri neenakomerni razporeditvi aličasni prerazporeditvi delovnega časa dolžina odmora odvisna od dolžine delovnega dneva. Torej v primeru oziroma obdobju, ko je delovni čas daljši od polnega, je tako tudi odmor sorazmerno daljši od 30 minut, v obdobju, ko je delovni čas krajši od polnega, pa je tudi odmor krajši od 30 minut.

Četrti odstavek določa, da se odmor lahko določi šele po eni uri in najkasneje eno uro pred koncem delovnega časa. To pomeni, da lahko delavec prične z odmorom šele po tem, ko preteče prva ura dnevnega delovnega časa, oziroma se mora odmor končati do pričetka zadnje ure dnevnega delovnega časa.

Če delodajalec ne zagotovi odmora med delovnim časom, lahko inšpektor za delo zoper delodajalca uvede postopek pred sodnikom za prekrške, z odločbo pa delodajalcu naloži izvajanje zakona.

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 bodo lahko priročnik prevzeli osebno na Dalmatinovi 4 v Ljubljani in ga tam tudi plačali. Tistim, ki bodo priročnik želeli prejeti po pošti, bo dostavljen v tednu dni po plačilu računa.

Priročnike pošljite na naslov: _____

Davčna številka plačnika: _____

Naslov plačnika: _____

Žig in podpis odgovorne osebe: _____

Naročilnico pošljite na naslov: **ZSSS, Dalmatinova 4, 1000 Ljubljana, p. p. 97**, ali po faksu **01/23-17-298**.

Priročnik za delo sindikalnih zaupnikov izide v septembru!

V priročniku bodo komentirane novice v novem zakonu o delovnih razmerjih.

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