

V petek stavka v zdravstvu in socialnem skrbstvu

V petek, 6. oktobra, bo opozorilna stavka Sindikata zdravstva in socialnega skrbstva Slovenije. To skrajno metodo sindikalnega boja je sindikatu vsilila država, ker se ni bila pripravljena pogajati o uresničitvi svojih obljub.

Prvi cilj opozorilne stavke je odprava kršitev kolektivne pogodbe, še posebej glede plačila nadurnega dela, plačila mentorskega dela, plačila solidarnostnih pomoči, izvajanja rednih in preventivnih zdravstvenih pregledov, omogočanja odmora med delom ter dnevnega in tedenskega počitka, izvajanja strokovnega izobraževanja, sklenitve pogodbe o pogojih za delo sindikata v zavodu.

Drugi cilj stavke je podpis aneksa h kolektivni pogodbi dejavnosti zdravstva in socialnega skrbstva.

Tretji cilj je nadaljevanje pogajanj o spremembah in dopolnitvah kolektivne pogodbe dejavnosti.

Nadaljnja cilja sta tudi sprejem kadrovskih normativov in pravilnika o napredovanjih delavcev ter izločitev dejavnosti zdravstva in socialnega varstva iz zakona o razmerjih plač v javnem sektorju.

Pravic nam ne bo dal nihče, vzeti si jih moramo sami, poudarja Erih Šerbec, predsednik Sindikata zdravstva in socialnega skrbstva Slovenije in dodaja: "Delali smo in verjeli v lepe besede, pa so nas nalagali. Dali so nam besedo in podpisali. In znova so nas izigrali."



V Dolgi vasi se je zbralo kakšnih 1000 protestnikov.

Državi se obeta zatemnitev

To sredo sta Sindikat delavcev dejavnosti energetike Slovenije (SDE) in sindikat Nafta Lendava organizirala protestni shod na mejnem prehodu v Dolgi vasi. Ta je bil zaradi tega dve uri zaprt. Protest so podprli tudi sindikati drugih podjetij iz Pomurja in vsa ZSSS. Za to obliko pritiska so se organizatorji odločili zlasti zaradi nenehnega odlaganja sanacije Nafta Lendava in številnih neizpolnjenih obljub državnih organov.

Franc Dolar, predsednik SDE, je najprej izrazil zahtevo, da država za vsako izgubljeno delovno mesto odpre novo. Nato je naštel je stavkovne zahteve SDE:

- celovita sanacija Nafta Lendava,
- vključitev sindikata v pripravo predloga za preoblikovanje elektrogospodarskih družb,
- analiza razmer v elektroenergetskih družbah kot podlaga za ukrepanje,
- dosledno izvajanje zakonov o zapiranju rudnikov,

– podpis protokola o socialnem dialogu med SDE in Vlado Republike Slovenije in

– uresničitev sprejetih dogovorov o urejanju položaja delavcev v energetiki.

Povedal je tudi, da bo SDE 10. oktobra organiziral dveurno opozorilno stavko. Če ta ne bo uspešna, pa bo SDE 19. oktobra Slovenijo verjetno "zatemnil".

Ivan Krpan, predsednik sindikata Nafta Lendava, je orisal agonijo lendavskih naftarjev in naštel številne neizpolnjene obljube vlade in Petrola, lastnikov Nafta. Vladi je očital, da ni objavila



Ivan Krpan

razpisa za strateškega partnerja. Ker lastnika nista uresničila sprejetih obveznosti, sta sindikatu vsilila organizacijo protestnega shoda.

Krpan je od vlade in Petrola zahteval: dokapitalizacijo Nafta, odgovore o reševanju materialnega in socialnega položaja zaposlenih, spoštovanje podjetniške kolektivne pogodbe.

Nadaljevanje na 2. strani

Solidarnost so izrazili tudi predstavniki drugih sindikatov.



Glede na rezultate poslovanja so zaposleni slabo plačani

Pogovor s sekretarjem sindikata kmetijstva in živilske industrije **Labancem** o nalogah tega sindikata do konca leta

“Delo sindikata v jesenskem obdobju se je pričelo konec avgusta s kmetijsko-živilskim sejmom v Gornji Radgoni, kjer smo se predstavili sindikatov dobili na rednem letnem srečanju,” nam je na vprašanje, katere so aktualne naloge sindikata kmetijstva in živilske industrije, odgovoril sekretar republiškega odbora sindikata kmetijstva in živilske industrije **Jovo Labanac**. “Ob tej priložnosti smo pregledali prehojeno pot v tem letu in se posvetili pripravam na jesensko aktivnost.”

Tokrat so največ pozornosti posvetili rezultatom gospodarjenja v celotni panogi ter plačni politiki.

Ugotavljajo, da proces združevanja gospodarskih družb v živilske industrije teče relativno počasi, zlasti v predelovalni industriji. Čas vstopa v Evropsko unijo se naglo približuje, tudi pogajanja z njo na tem področju, ki je najbolj zahtevno, se uredničujejo po začrtani dinamiki. Kljub temu do združevanja podjetij v živilske industrije ne prihaja. V sindikatu kmetijstva in živilske industrije menijo, da zlasti zamujajo na področju mleka in mlečne industrije ter mesa in mesne industrije. O procesih povezovanja, ki so se začeli na področju proizvodnje pijač, pa menijo, se bodo prej ali slej ustrezno uredili.

“Posledica združevanja v živilsko predelovalni industriji je negotov položaj delavcev v teh panogah ter strah zaposlenih pred obsežnejšim odpustitvami.”

Da bi usposobili naše zaupnike za ustrezno ravnanje, smo pripravili projekte usposabljanja na posvetih in seminarjih. Ti so bili končani do poletja, jeseni pa se bo začel drugi del, ko se bomo soočili s konkretnimi podatki, konkretnimi procesi.”

“Ključna naloga sindikata pa je vendarle spremljanje plačne politike ...”

“Ključna naloga sindikata je spremljanje dosedanje plačne politike, še bolj pa prizadevanja za povišanje izhodiščnih in dejanskih plač glede na rezultate gospodarjenja v naši dejavnosti. V njej izrazitih izgubašev ni, večina podjetij, zlasti v predelovalni industriji, dosega ugodne poslovne rezultate. To velja predvsem za industrijo pijač in tobakno industrijo, zanemarljivi pa niso niti rezultati osrednjih mlekarin ter dela mesne industrije. Plače v teh podjetjih po naši sod-

bi ne sledijo doseženim rezultatom gospodarjenja.”

“Spomladi je ta sindikat začel anketo o plačni politiki in svoji dejavnosti. Ali so rezultati ankete že znani?”

“Da ne bi med pogajanja z delodajalci govorili na pamet, smo že spomladi pričeli anketo v vseh pomembnejših podjetjih naše dejavnosti. Anketa vsebuje podatke in rezultate dejansko izplačanih plač, pregled nad dejansko izplačanimi plačami, primerjalno seveda s podjetniško ali panožno kolektivno pogodbo. To spremljamo tudi glede na število zaposlenih, seveda po posameznih tarifnih razredih in podskupinah. Tako dobimo realno sliko plačne politike v posameznem podjetju oziroma delih panog.

Analiza kaže, da so zaposleni, razvrščeni v tretji, četrti in peti tarifni razred, ki so nosilci proizvodnje, praviloma slabo plačani in premalo stimulirani. Nujno je torej treba v tem delu plačnega sistema opraviti popravke. Ti popravki ne bodo privedli do uravnolovke, pač pa bodo skupaj s predlagano udeležbo pri do-

bičku zagotavljali izboljševanje proizvodnih rezultatov.”

“In druge aktivnosti do konca leta?”

“Pripravljamo skupno sejo predsedstva našega sindikata ter sindikata gostinstva in turizma, na kateri bomo obravnavali skupne aktualne naloge. Ker sta oba sindikata člana mednarodnega združenja za gostinstvo, prehrano in turizem IUL-EAL, bomo imeli hkrati še skupno sejo s področja mednarodnih odnosov. Ob tej priložnosti bomo gostili visokega funkcionarja te organizacije Wolfganga Weinza. Tema razgovora je aktivnost sindikata pri včlanjevanju kandidatov za EU na eni strani ter skupne aktivnosti sindikatov v Evropski uniji pri posameznih branžah, kot je to na področju tobačne industrije, gostinstva in turizma ter drugje. Praktično se to kaže v spremljanju dogajanj v multinacionalkah, ki najboljše kažejo odnos tujega kapitala do domače delovne sile.

V kmetijstvu in živilski industriji se je zaposlenost v zadnjem obdobju močno zmanjšala, vključitev Slo-

venije v Evropsko unijo pa obeta zaposlenosti v tem sektorju še bolj črne čase.

V primarni kmetijski proizvodnji je bilo zaradi vpliva zakona o denacionalizaciji, zakona o zadrugah ter zakona o skladu kmetijskih zemljišč izgubljenih 10.400 delovnih mest. Živilskopredelovalna industrija pa propada predvsem tam, kjer zadruga lastnina ni dobila dobrega gospodarja. Izključno zaradi slabega odnosa do poklonjene lastnine je propadla mesna industrija v Dravogradu, podobno pa se dogaja tudi v Slovenski Bistrici.”

“Kaj bo ljudem prineslo združevanje podjetij glede zaposlenosti? Denimo, pri združitvi Ljubljanskih in Kranjske mlekarne je bilo delavcem obljubljeni, da nihče ne bo izgubil dela. Ali se obljub držijo?”

“Zaradi združevanja v mlekarstvu industriji osipa dozdej ni bilo. Večji problem pa se nam obeta ob združitvi Ljubljanskih mlekarin in Mariborske mlekarne, ki je tehnološko bolj zastarela. Proces združevanja utegne bolj prizadeti delavce v Mariboru. Zato se kolegi v območni organizaciji ZSSS Podravja že pripravljajo, da bi te delavce čim bolj zaščitili in našli zanje najbolj ustrezne rešitve. Izguba delovnih mest bo posledica nesposobnosti dogovarjanja. Združevanju mlekarin mora slediti dogovorjena delitev dela in združevanje programov. Sindikat se bo na vsak predlog odpustitve odzval s predlogom reorganizacije v okviru dogovorjene delitve dela. Dela bo dovolj za večino produktivnih delavcev.”

“Strah je bilo tudi zaposlene v Vipavski mlekarini, in sicer pred napovedanim povezovanjem z Ljubljanskimi mlekarinami ...”

“Vsi so ostali zaposleni, Vipavska mlekarina pa vsaj zaenkrat ostaja v okviru Agroinda. Njegovo vodstvo počasi realizira razvojni načrt, specializacije posameznih enot. Del trgovine se bo tako osamosvojil. Podobno bo z drugimi službami, na primer z delavnicami itd. Rezultati gospodarjenja so za zdaj pozitivni in izguba se naglo zmanjšuje.”

“Kakšni so v živilski industriji odnosi med sindikatom in vodstvi podjetij?”

“Izrazitih širših konfliktov trenutno ni. Delodajalci dajejo v želji, da bi imeli v podjetju urejene razmere, prednost kooperativnemu odnosu s sindikati. Kot primer uspešnega pogovora lahko navedem tistega v Žitu: predstavniki sindikata podjetja,



Jovo Labanac: Naša največja naloga je doseči, da bodo zaposleni v kmetijstvu in živilstvu plačani primerno, glede na rezultate poslovanja.

območnega sindikata Ljubljane in okolice in republiškega odbora kmetijstva in živilske industrije smo nedavno tega imeli razgovor z generalnim direktorjem Žita Rudijem Kajtnerjem. Obljubljeni manj je bilo, da bo v kratkem času sindikat dobil ustrezne prostore in sodobno računalniško opremo za svoje delo. Tako bo lahko normalno funkcioniral in prevzemal odgovornosti, ki jih sindikat v tako veliki družbi, kot je Žito, ima.

Seveda konflikti so in bodo obstajali, zlasti v posameznih primerih, ko vodstva občasno posegajo v osnovne pravice zaposlenih na nedopusten način.”

“Recimo?”

“Recimo v že omenjenih Ljubljanskih mlekarinah, kjer je delodajalec tri delavce brez kakršne koli odločbe ustno prerazporedil na druga delovna mesta v druge kraje. Gre za ignoriranje zakonodaje in veljavne kolektivne pogodbe za kmetijstvo in živilsko industrijo.

Da ne govorim o manjših ‘novo nastalih’ pekarnah, kjer si lastniki lastijo tudi delavce – peke. Izsiljujejo jih, ne plačujejo nadur, ustrahujejo tako, da si ne upajo niti včlaniti v sindikat. Precej članov se je včlanilo neposredno na območne organizacije ali celo na republiški odbor sindikata KŽI. Članarino plačujejo neposredno na sindikalni blagajni, da delodajalec ne bi izvedel, v katerem sindikatu so. Poznan je primer lastnika pekarnice Boč pri Slovenskih Konjicah, ki je z delavci poskušal tudi fizično obračunavati zaradi včlanjevanja v sindikat.

Položaj pekarn v Sloveniji še ni rešen in konflikti nastajajo tudi v Žitu. Problematično je zlasti za-

ostajanje njihovih plač in celotna plačna politika. Spremembo na bolje si obetamo tudi po sprejemu novega zakona o delovnih razmerjih, kjer je uveden pojem nočnega delavca. S tem bodo peki, ki stalno delajo v tretji izmeni, bolj zaščiteni in tudi ne bo več improvizacij s številnimi nadurami, ki jih ne morejo v celoti izkoristiti. V sindikatu menimo, da bi morali peki imeti precej višje plače. Živijo v težkih razmerah, spijo podnevi in to z leti službe negativno vpliva na zdravje, pa tudi na socialne in družinske razmere. V primerjavi z zaščito in plačami na Zahodu pa peki zelo zaostajajo pri obojem.”

“Pred leti so bili menda tudi v Ljubljanskih mlekarinah odnosi med sindikatom in vodstvom napeti ...”

“Menim, da se je položaj spremenil. Predsednica sindikata uživa ugled v podjetju in ima relativno solidno komunikacijo z vodstvom. K izboljšavi odnosov je verjetno pripomogel tudi kongres sindikata kmetijstva in živilske industrije, ki je bil pred leti v prostorih Ljubljanskih mlekarin. Takrat se je čutil duh delavstva in aktivnosti sindikata, ki temelji na dogovarjanju in usklajevanju, v vsem podjetju.

Pogost pojav v večjih podjetjih, kot so Ljubljanske mlekarne, Žito, Kolinska, Tovarna sladkorja itd., pa je obremenjenost predsednic in predsednikov sindikata z vrsto odgovornih nalog v podjetju. Zato je normalni delovni čas za vse delovne naloge in še udeleževanje v sindikatu odločno prekratek.”

“Ali ti aktivisti nimajo odobrenega določenega

števila ur, ki jih lahko porabijo za delo v sindikatu?”

“Ti delavci imajo tako po kolektivni pogodbi kot v dogovoru z vodstvi zagotovljeno - na papirju - zadostno število delovnih ur za delo v sindikatu. Ker so to praviloma delovni in marljivi ljudje, se jim nalaga vse več dela.”

“Ali vodstva razumejo pomen sindikata?”

“Ponekod so ga prepoznala, drugod tudi ne. Sindikalnim predsednikom se marsikje kot uveljavljenim osebnostim nalagajo dolžnosti, od katerih marsikateri ne sodi v njihovo pristojnost. Zato bo treba v takih podjetjih uveljaviti institut delavskega direktorja.”

“Delavski direktorji v tej dejavnosti niso pogosti, tudi zato ne, ker podjetja praviloma niso velika.”

“Delavski direktorji v naši panogi niso množičen pojav, saj so podjetja na meji velikosti, ki bi imela zakonsko osnovo za to.”

“Ali je v sindikatu kmetijstva in živilske industrije kaj profesionalnih predsednikov sindikata?”

“V naši panogi jih ni, razen v Radianski, kjer so delavci vključeni v tri različne sindikate dejavnosti in imajo skupnega, profesionalnega predsednika. To pomeni bistveno več sindikalnega dela za profesionalno strukturo republiškega odbora sindikata KŽI, ki dostikrat ob racionaliziranih območnih organizacijah neposredno posreduje v podjetjih.”

“V prihodnjem letu se začnejo uporabljati določbe novega zakona o zdravju in varnosti pri delu ...”

“Naš sindikat je vključen v program Phare pri zaščiti delavcev v primarni produkciji in kmetov. Naši aktivisti, zlasti kmetijski svetovalci, člani našega sindikata, bodo skušali storiti vse potrebno, da bodo z brošuro o varnosti pri delu seznanjeni vsi zaposleni, poleg tega pa bodo tudi s svetovanjem pomagali zniževati za zdaj veliko tragičnih nesreč pri delu. Zlasti kmetijstvo je precej visoko na spisku zdravstveno rizičnih panog. Tudi v živilskopredelovalni industriji je raven zaščite relativno še vedno slaba, zlasti pri delu v hladilnicah, kjer so velike temperaturne razlike, delo pa je fizično težko. Hkrati se bomo skupaj z ostalimi sindikati vključili v aktivnost v živilski industriji s podobno brošuro, ki naj bi pripomogla k večji ozaveščenosti zaposlenih na področju zdravja in varstva pri delu.”

B. R.

DELAVSKA HRANILNICA d.o.o.
Ljubljana, Dalmatinova 4

OKTOBER
— MESEC VARČEVANJA

ČLANICE IN ČLANI SINDIKATOV

DELAVSKA HRANILNICA
VAM PONUJA IZJEMNO UGODNO
RENTNO VARČEVANJE

Za rentno varčevanje, sklenjeno na:

– 10 let

velja obrestna mera **T + 5,85 %** letno

– 5 let

velja obrestna mera **T + 5,60 %** letno

Najnižja mesečna vloga je **5.000,00 SIT**.

Za vse sklenjene pogodbe v mesecu

oktobru, Vam bo ob podpisu pogodbe

hranilnica pripisala **premijo**, ki bo

enaka Vašemu mesečnemu pologu,

v zneskih **od 5.000 do 10.000 SIT**.

IZKORISTITE PRILOŽNOST, ODLOČITE SE V VAŠIH ROKAH.

PREMIJA ZA RENTNO VARČEVANJE JE NAŠE DARILLO ZA VAŠE ZAUPANJE.

Uprava hranilnice

Javna kampanja za predstavitev novega zakona o varnosti in zdravju pri delu

Delavci in delodajalci se morajo spoznati s svojimi vlogami

Delovne skupine v okviru projekta so predlagale naslednje elemente bodočega sistema varnosti in zdravja pri delu: obvezno zavarovanje za primer poškodbe pri delu in poklicne bolezni s posebnim podarkom na njegovi samoupravi ter vlogi socialnih partnerjev, informacijski sistem, ki učinkovito povezuje vse institucije, ki upravljajo podatke o varnosti in zdravju pri delu, vzpostavitev registra poklicnih bolezni, katedra za varnost in zdravje pri delu, povezovanje tehniške varnosti in medicine dela pri delodajalcu, nova svetovalna vloga inšpekcije za delo, vzpostavitev doktrinarne institucije na področju varnosti in zdravja pri delu itd.

Konec septembra je bil zaključen Pharov lani začet projekt Razvoj slovenskega sistema varnosti in zdravja pri delu. Strokovnjaki različnih strok, ki se srečujejo na področju varovanja zdravja delavcev, so s timskim delom pripravili predloge za nadaljnji razvoj sistema varnosti in zdravja pri delu na Slovenskem. Novi zakon o varnosti in zdravju pri delu (Uradni list RS, št. 56/1999) in pravilniki, ki so bili pripravljani na njegovi podlagi, so namreč zgolj prvi kamenček v mozaiku tega sistema. Zaključno poročilo Pharovega projekta bo zato lahko dobrodošla podlaga za pripravo novega nacionalnega programa varnosti in zdravja pri delu.

predstavniki nekaterih sindikatov, povezanih v ZSSS: Lučka Böhm (ZSSS), Vilko Švab in Vladimir Bizovičar (oba SKEI) ter Alojz Hostnik in Marija Nečimer (oba STUPIS).

za varno in zdravo delo vodi v izgubo zdravja in s tem povezane stroške.

Slovenske delavce v naslednjih mesecih v skladu z zakonom čaka naloga izvoliti delavske zaupnike za varnost in zdravje pri delu povsod tam, kjer še niso izvoljeni sveti delavcev. Po zakonu morajo biti zaupniki postavljeni pri vsakem delodajalcu, ne glede na število zaposlenih in ne glede na dejavnost! Rok za izvolitev: julij 2001! Slovenski sindikati bodo zato morali organizirati izobraževanje novoizvoljenih zaupnikov.

Spot, ki ga predvaja več televizijskih postaj, pa želi povedati, da je zaradi poškodb zdravja mnogo delavcev na bolniški, kar povzroča zastoje pri delu, višje stroške proizvodnje, zdravljenja itd. Film nagovarja delodajalce in delavce na fizično najbolj težkih delovnih

mestih, kjer je največja nevarnost za poškodbe in v najhujših primerih celo smrtne poškodbe.

Slovenski sindikati smo od organizatorja javne kampanje zastoj prejeli plakate in knjižice z namenom, da poskrbimo, da pridejo v roke tistih, ki so jim namenjene. Zveza svobodnih sindikatov Slovenije je tako prejela 3200 plakatov, ki predstavljajo delavca na ergonomsko pravilno zasnovanem delovnem mestu, in 3200 plakatov, ki opozarjajo slovenskega delodajalca na njegovo odgovornost, da organizira varen in zdrav delovni proces. Prejeli smo tudi več deset tisoč knjižic. Razdeljevanje gradiva bo potekalo v oktobru.

Razdeljevanje gradiva, namenjenega delodajalcem, pa so prevzele delodajalske organizacije. Upajmo, da bo gradivo prispelo prav v vsako gospodarsko družbo, organizacijo in k vsakemu samostojnemu podjetniku, ki zaposluje delavce. Novi zakon o varnosti in zdravju pri delu namreč prinaša toliko novosti, da ni več dovolj poznati zgolj tisto, kar je nekdanj določal stari zakon o varstvu pri delu. Vsakdo se mora naučiti svoje nove vloge v novem sistemu varnosti in zdravja pri delu. Najbolj trmasto pa se spoznavanja z novim zakonom otepa tisti, ki o varnosti in zdravju najmanj vedo.

Lučka Böhm

VARNOSTNA KNJIŽICA

za delavke in delavce

Del projekta je tudi javna kampanja za predstavitev novega zakona o varnosti in zdravju pri delu. Slovenski javnosti naj bi ga predstavili na podoben način, kot so bile v letu 1999 predstavljene novosti v zvezi z davkom na dodano vrednost. Javna kampanja, ki že poteka v obliki plačanih TV-spotov, je usmerjena na tri različne ciljne skupine: delodajalce, delavce in kmete. Kmetje so namreč specifična skupina samozaposlenih, ki je posebej ogrožena in najmanj osveščena o načelih varnega dela.

V Pharovem projektu so prostovoljno sodelovali tudi

Javna kampanja poteka pod geslom Prijatelja spoznaš pred nesrečo, kar je izpeljanka slovenskega pregovora Prijatelja spoznaš v nesreči. S tem geslom se namreč želi poudariti, da so preventivni ukrepi za preprečevanje okvar zdravja delavcev boljši od zdravljenja že nastalih poškodb in poklicnih obolenj. Dobra delodajalca torej prepoznamo po tem, da zna pravočasno poskrbeti, da bo delo organizirano tako, da ne bo prišlo do okvar zdravja delavcev in da bodo le-ti zdravi dočakali redno starostno upokojeitev. Na enem od plakatov je torej predstavljen slovenski direktor – delodajalec, ki se mora začeti zavedati, da je izključno njegova odgovornost, da poskrbi za varno in zdravo delo. Na drugem plakatu je ergonomsko pravilno zasnovano delovno mesto, ki delavcu oziroma delavki omogoča, da delo opravlja z najmanjšim možnim tveganjem za okvaro zdravja.

Pripravljene so tudi posebne knjižice za delavce in za delodajalce. Obojim se želi na poljuden način predstaviti, kakšne so njihove obveznosti in pravice v novem sistemu varnosti in zdravja pri delu. Vsaki knjižici je dodan tudi listek v obliki recepta za zdravlila, ki naj bi na simbolni način opozarjal, da neupoštevanje pravil

NAJ SE VE ...

Kolikšna je obremenitev delavca zaradi ročnega premeščanja bremen, je mogoče izračunati na podlagi posebnega točkovnega sistema. Delodajalec mora za vsako delovno mesto izračunati število točk obremenitve in pri tem upoštevati število opravil premeščanja na delovni dan, seštevek časa premeščanja, težo bremen, položaj delavčevega telesa in bremena pri premeščanju, razmere na delovišču, temperaturo v delovnem okolju ter delavčeve delovne izkušnje. Če seštevek zneso do 10 točk, na delovnem mestu ni nevarnosti za zdravje zaradi ročnega premeščanja bremen. Od 10 do 25 točk je nevarno za delavce z zmanjšano delazmožnostjo. Od 26 do 50 točk kaže že na prekomerno obremenjenost zdravih delavcev. Nad 50 točk pa pomeni veliko možnost nastanka zdravstvenih okvar zaradi ročnega premeščanja bremen. Nujna je torej uporaba ustrezne opreme ali drugih metod zmanjšanja telesne obremenjenosti.

Vir: Pravilnik o zagotavljanju varnosti in zdravja pri ročnem premeščanju bremen (Uradni list RS, št. 30/2000), s katerega zahtevami morajo delodajalci uskladiti delovna mesta najkasneje do aprila 2001.

Tomislav Knez, predsednik Sindikata delavcev prometa in zvez Slovenije (SDPZ) v Avtobusnem prometu Murska Sobota

Na naše vprašanje, kakšen je poslovni položaj podjetja in kakšne probleme vse občutijo, je Knez odgovoril:

“Vsa pretekla leta smo poslovali z dobičkom. Tega smo načrtovali tudi za letos, vendar sedaj še ni mogoče reči, da bomo pri tem uspešni. V naši delniški družbi se poleg s potniškim prometom ukvarjamo tudi

Naš sogovornik je predsednik SDPZ v delniški družbi Avtobusni promet Murska Sobota. Pravi, da je v ta sindikat včlanjenih kar 90 odstotkov zaposlenih in da v podjetju ni prostora za sindikalno konkurenco. Osrednji problem sindikata je odnos države do podjetij, ki se ukvarjajo s cestnim potniškim prometom. Tako kot vodstvo podjetja so tudi v sindikatu prepričani, da mora država spremeniti odnos do te dejavnosti, saj bo sicer ogrozila več kot 1000 delovnih mest.

Država mora spremeniti odnos do javnega avtobusnega prometa

z drugimi dejavnostmi. Tako imamo prodajalno in servis vozil Peugeot in Hyundai, avtošolo, gostinski obrat in turistično agencijo. Vse te stranske dejavnosti nam pomagajo, da je so poslovni rezultati pozitivni.”

In kaj se dogaja letos, kaj je vaš problem? “Zaradi naraščanja cen dizelskega goriva bo potniški promet zelo težko dosegel pozitiven rezultat. Sprememba cenovne politike za gorivo nam bo položaj olajšala, vendar bo potrebna tudi sprememba prometne politike. Prepričani smo, da bi nas država morala izenačiti z železničarji in žičničarji. Obojim pa država vrača polovico trošarine na gorivo. Če bi za liter dobili nazaj kakšnih 35 tolarjev, bi bil naš položaj bistveno boljši. Sedaj smo edina država, v ka-



Tomislav Knez

teri je dizelsko gorivo dražje od neosvinčenega bencina.”

Ciljate le na povrnitev dela trošarine ali še na kaj drugega? “Trošarina je naša prva zahteva, ki smo jo postavili že pred polletnimi počitnicami. Prepričani smo, da bi povrnitev polovice trošarine pomembno olajšala položaj večine avtobusnih podjetij. Če do tega ne bo prišlo, bo kmalu ogroženih kakšnih 1000 delovnih mest. Seveda pa je trošarina šele začetek. Zahtevamo tudi pooblastilo lokalnim in regionalnim oblastem, da vodijo politiko v podporo podjetjem naše dejavnosti. Gre tudi za odnos do prostora, saj favoriziranje prometa z osebnimi avtomobili okolje onesnažuje veliko bolj kot z javnimi prometnimi sredstvi.”

Ste kaj preračunavali, koliko plačujejo podjetja za nadomestilo stroškov prevoza na delo svojim zaposlenim, ki se vozijo s svojimi avtomobili? “Izračunali smo, da nekateri slabo plačani delavci prejmejo za nadomestilo prevoza skoraj toliko kot plače. Podjetjem se takega prevoza torej ne spla-

ča financirati. Država in lokalne skupnosti morajo začeti spodbujati prevoz z avtobusi in drugimi javnimi prevoznimi sredstvi.”

Sindikati zasebnih avtoprevoznikov je grozil s stavko in dosegel zmanjšanje trošarine. Imate v samostojnih podjetnikih močno konkurenco? “Prepričani smo, da država dovoljuje neelojalno konkurenco samostojnih podjetnikov. Veliko je takšnih z zastarelimi vozili in na črno zaposleno delovno silo. Poleg tega država dovoljuje, da namesto dizelskega goriva uporabljajo kurilno olje. Ne vem, zakaj prometni minister ne predpiše tudi zanje, da morajo gorivo nabavljati na bencinskih servisih, ne pa pri preprodajalcih ali celo tihotapcih. Le tako bomo z njimi lahko enakopravni.”

Kako pa vaš sindikat sodeluje z upravo delniške družbe, imate probleme? “Sodelujemo dobro in nimamo nobenih problemov. Skupaj si prizadevamo, da bi podjetje doseglo čim boljši rezultat, da bi vsi zaposleni lahko ohranili zaposlitev. Plače prejemamo po kolektivni pogodbi, enako vse dodatke.”

Ste se že pogovarjali o dodatnem prostovoljnem pokojninskem zavarovanju? “Pogovarjali smo se, vendar je to odvisno od uspešnosti naših prizadevanj za spremembo prometne politike. Če bi nam država vrnila polovico trošarine za gorivo, bi prišli do sredstev, potrebnih za to dodatno zavarovanje. Zato bomo v sindikatu pritiskali na vlado in ministrstvo, da bi to dosegli. Z sedaj načrtujemo le pogajanja, če pa ne bo uspeha, bomo razmislili tudi o državljanški nepokorščini in še čem. Prepričani smo, da mora država prometno politiko spremeniti, preden bo prepozno. Ko so podjetja enkrat potopljeni, jih je težko postaviti nazaj na noge.”

Franček Kavčič

Popravek

V prejšnji številki smo v poročilu s seje konference območne organizacije ZSSS Domžale zapisali, da po besedah Alojza Zupana, predsednika Sindikata KNG v Heliosu, vodstvo tega podjetja izkorišča prav vse možnosti, da ugovarja predlogom za spremembo izhodiščnih plač. Kot nam je povedal Zupan, avtor poročila njegove razprave ni pravilno razumel. Sindikat je z vodstvom Heliosa namreč dogovorjen, da objavljene popravke višine izhodiščnih plač, ki so posledica ugotovljene rasti življenjskih stroškov (eskalacije), upoštevajo avtomatično. Problem bi lahko bil le, če bi sindikat zahteval povečanje izhodiščnih plač na kakšni drugi osnovi. Plače v podjetju so namreč za 30 odstotkov nad ravni, določeno s kolektivno pogodbo dejavnosti. Delavci so letos prejeli regres 125.000 tolarjev. Sindikat in uprava sta se že dogovorila tudi o trinajsti plači. O konkretni višini tega izplačila se bosta dogovorila, ko bodo znani podatki o doseganju ciljev letošnje poslovne politike.

Za napako se prizadetim opravičujemo.

Franček Kavčič,
odgovorni urednik

Dodatno prostovoljno pokojninsko zavarovanje

Zavarovalnice in pokojninski skladi, ki že imajo ali pa tudi še nimajo odobrenih pokojninskih načrtov, vse pogosteje obiskujejo delodajalce in sindikate v gospodarskih družbah in organizacijah ter jih vabijo, naj se delavci kolektivno dodatno prostovoljno pokojninsko zavarujejo prav pri njih. Novo dodatno zavarovanje naj bi se začelo s poslovnim letom 2001. Ti sindikati pričakujejo pomoč in usmeritve svojih sindikatov dejavnosti, kako naj s ponudbami zavarovalnic in pokojninskih skladov ravna.



Lučka Böhm je ta torek o dodatnem prostovoljnem pokojninskem zavarovanju govorila na posvetu Sindikata delavcev prometa in zvez Slovenije.

Sindikatom se začenja muditi

Na potezi so sindikati dejavnosti. Ti se morajo odločiti, ali želijo ali ne želijo vključiti dodatno prostovoljno pokojninsko zavarovanje v kolektivno pogajanje o plačni politiki. Odločitev ne bo lahka. Sindikati se prvič v zgodovini srečujejo z novim izzivom, da ocenijo, ali je dodatno prostovoljno pokojninsko zavarovanje pomembno za njihove člane in delavce. Če ocenijo, da je, se sindikatom kaže izjemna priložnost, da za delavce na pogajanjih dosežejo pravico do kolektivnega dodatnega prostovoljnega pokojninskega zavarovanja, kjer namesto delavca premijo plača njegov delodajalec. Novi zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (Uradni list RS, št. 106/1999 in 72/2000) jim namreč to omogoča.

Pri oceni, ali je dodatno prostovoljno pokojninsko zavarovanje za delavce pomembno, bodo sindikati dejavnosti prav gotovo morali upoštevati, da se bo zaradi pokojninske reforme do leta 2024 višina pokojnin vsako leto znižala za 0,59 odstotka, dokler ne bodo vsaj za približno 15 odstotkov nižje od današnjih. Ker štirideset let živimo od plače, dvajset let pa od pokojnine, je za

delavce pokojnina enako pomembna kot plača. Mnoge skrbi, ali bodo na stara leta imeli dovolj denarja. Rešitev se ponuja v obliki dodatnega prostovoljnega pokojninskega zavarovanja. Kljub davčnim olajšavam pa bo redno plačevanje premij iz lastne neto plače trd oreh za mnoge delavce. Za delavce z nizkimi plačami bo dodatno prostovoljno pokojninsko zavarovanje realno le, če se bodo sindikati z delodajalci pogodili, da bodo premije za delavce plačevali delodajalci iz lastnih sredstev.

Dodatno breme za delodajalce je majhno

Davčne olajšave za delodajalce, ki bodo to storili, so tako zanimive, da je potrebno izračunati, ali bi bile te premije res tolikšna dodatna obremenitev delodajalcev. Država se je namreč s pokojninsko reformo odpovedala vsem prispevkom za obvezna dodatna socialna zavarovanja na premije, ki jih za delavce izplačuje delodajalec. Delodajalcu na premije tudi ni potrebno plačati davka na plače. Najpomembnejše pa je dejstvo, da se za premi-

je zniža tudi osnova za plačilo davka na dobiček. Če premije niso previsoke (dovolj je že tri tisoč tolarjev na mesec), je torej za delodajalca dodatno breme razmeroma nizko. Prav nobenega argumenta ni za trditev, da bi se na račun premij plače morale znižati!

Novi zakon omogoča, da delodajalec praviloma na podlagi kolektivne pogodbe, ki jo sklene z reprezentativnim sindikatom, oblikuje lasten pokojninski načrt. Takšen lasten pokojninski načrt mu namreč omogoča omejenje davčne olajšave. Le redki pa bodo delodajalci, ki si bodo lahko privoščili lastni podjetniški pokojninski načrt. V gospodarstvu bodo to lahko, na primer, zgolj velike gospodarske družbe. Praviloma bo torej v skladu z zakonom skupne delodajalske pokojninske načrte lahko oblikovala zgolj skupina delodajalcev. Zdi se naravno, da bodo takšni delodajalski načrti nastajali na ravni panoge, kjer se lahko o ustrezni kolektivni pogodbi pogajajo na panožni ravni organizirani delodajalci in reprezentativni sindikati. To se mi zdi smiselno tudi zato, ker bo na tej ravni lažje organizirati potrebno stroko

za aktuarski del pokojninskega načrta. Za posameznega delodajalca bi bil to najverjetneje pretrd zavarovalniški oreh.

Na podlagi takšne kolektivne pogodbe in pokojninskega načrta pa potem delodajalci zlahka ustanovijo še zaprt panožni vzajemni pokojninski sklad, ki ga morajo v skladu z zakonom obvezno predati v upravljanje izbrani zavarovalnici ali banki. Strokovna zavarovalniška opravila znajo pač izvajati zgolj ustrezno usposobljeni strokovnjaki. In prav je tako, saj se z življenjskimi prihranki delavcev ne kaže igrati!

V zadnjem času se v javnosti razvema polemika, ali delodajalci smejo svoje delavce kolektivno zavarovati res zgolj v lastnih zaprtih vzajemnih pokojninskih skladih, ali pa smejo delavce kolektivno zavarovati preprosto tako, da se priključijo kateremu od že odobrenih pokojninskih načrtov zavarovalnic, pokojninskih družb ali odprtih vzajemnih pokojninskih skladov. Zakon je pri tem nedvoumen: delodajalec sme računati na davčne olajšave pri plačilu prispevkov, davka na plače in davka na dobiček zgolj v okviru delodajalskega po-

kojnjinskega načrta, ki edini omogoča kolektivno zavarovanje delavcev. Pokojninski načrti zavarovalnic, pokojninskih družb in odprtih vzajemnih pokojninskih skladov so namreč namenjeni zgolj dodatnemu pokojninskemu zavarovanju posameznikov.

Sindikati podjetij naj počakajo usmeritve sindikatov dejavnosti

Zavarovalnice, pokojninske družbe in odprti vzajemni pokojninski skladi, ki svoje pokojninske načrte danes že ponujajo v gospodarskih družbah in organizacijah, trdijo drugače in upajo, da bosta ministrstva za delo in finance zakon tudi tolmačili, tako kot ustreza njihovim interesom. Zveza svobodnih sindikatov Slovenije namerava na te dileme uradno opozoriti pristojni ministri (za delo in za finance), saj bo pravočasno uradno tolmačenje zakona rešilo marsikatero skrb sindikatov v gospodarskih družbah in organizacijah.

Ne pozabimo, da bodo zavarovalnice in banke dobile v upravljanje tudi zaprte vzajemne pokojninske sklade delodajalcev. Dela jim ne bo zmanjkalo in zanj bodo dobro nagrajene. Če bodo uveljavljeni panožni pokojninski načrti, ni treba skrbeti, da

bo v Sloveniji preveč zaprtih vzajemnih pokojninskih skladov.

Dokler ne bo uradnih odgovorov na te dileme, naj sindikati v gospodarskih družbah in organizacijah ne sprejemajo dokončnih odločitev o dodatnem prostovoljnem pokojninskem zavarovanju. Počakajo naj na usmeritve svojega sindikata dejavnosti.

Dodatno prostovoljno pokojninsko zavarovanje je pomembno zlasti za mlade delavce. Nanje sindikati, kadar se pogovarjamo o pokojninskem zavarovanju, pogosto pozabljamo. Za pokojnine se namreč navadno zanimajo predvsem starejši delavci. Toda mlade delavce na starost čaka bistveno nižja pokojnina od te, ki jo prejemo današnji upokojeanci. Pri dodatnem zavarovanju pa je tako, da je visoka dodatna pokojnina bolj odvisna od števila let zavarovanja in manj od višine premije. Mladim se torej splača čim prej vstopiti v dodatno zavarovanje. Le tri ali štiri tisoč tolarjev mesečne premije jim bodo po nekaj desetletjih zavarovanja zagotovili spodobno dodatno pokojnino. Dobro bi bilo, da se sindikati o dodatnem prostovoljnem pokojninskem zavarovanju delavcev zato čim prej začnejo pogajati!

Lučka Böhm

PRAVNI SVETOVALEC



Lučka Böhm, svetovalka predsedstva ZSSS

Izpolnjujete pogoje za predčasno upokojitve

Rojena sem bila oktobra 1950. Od leta 1996 sem delovna invalidka II. kategorije. Konec leta 1999 sem imela 27,5 leta delovne dobe. Septembra 2000 sem z dokupom vred zbrala že 30 let pokojninske dobe. Imam precej zdravstvenih težav, zato se želim čim prej upokojiti. Ali se lahko predčasno upokojim?

Novi zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (Uradni list RS, št. 106/99 in 72/2000), ki velja od 1. januarja letos, ukinja možnost predčasnega upokojevanja. Toda na podlagi njegovih prehodnih določb se bodo naslednjih pet let nekatere kategorije delavcev še lahko predčasno upokojevale po predpisih, ki so veljali do 31. decembra 1999.

Med te kategorije spadajo tudi delovne invalidke, ki so bile 31. decembra 1999 stare vsaj 48 let in so imele istega dne vsaj 25

let pokojninske dobe. Vi torej izpolnjujete vse tri kriterije. Zato se boste lahko predčasno upokojili na svoj 53. rojstni dan oktobra 2003. Po predpisih, ki so veljali do konca lanskega leta, se je namreč delovna invalidka lahko upokojila, če je bila stara vsaj 53 let in imela hkrati vsaj 30 let pokojninske dobe. Zavedati pa se morate, da bo vaša pokojnina odmerjena nizko zaradi nepolne pokojninske dobe. Zaradi predčasnega upokojitve pa bo do 58. leta vaše starosti še dodatno nižja.

Sindikalna lista

Oktober 2000

Gospodarske dejavnosti
(temelj je SKP
za gospodarstvo)
SIT

Javni sektor*
(nekdanje
negospodarstvo)
SIT

Prvi del

1. Dnevnice

– cela dnevica (nad 12 do vključno 24 ur odsotnosti)	3.500,00	4.012,00
– polovična dnevica (nad 8 do 12 ur odsotnosti)	1.750,00	2.005,00
– znižana dnevica (od 6 do 8 ur)	1.218,00	1.397,00

2. Kilometrina (od 27. 6. 2000 dalje)	49,83	49,83
(od 22. 8. 2000 dalje)	47,91	47,91
(od 5. 9. 2000 dalje)	48,81	48,81
(od 19. 9. 2000 dalje)	50,13	50,13

3. Ločeno življenje*	75.520,00	58.562,00
-----------------------------	-----------	-----------

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

5. Regres za prehrano (od 1. 7. 2000)		
– po SKPGD (na delovni dan)	582,00	582,00

Drugi del

1. Jubilejne nagrade

– po SKPGD (delo pri zadnjem delodajalcu)		
– za 10 let	57.912,00	49.232,00
– za 20 let	86.868,00	73.848,00
– za 30 let	115.824,00	98.464,00

2. Odpravnina ob upokojitvi	377.604,00	571.569,00
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	113.281,00	98.464,00
– ob smrti v ožji družini	56.641,00	–

4. Minimalna plača (od 1. 8. 2000)	80.783,00	80.783,00
---	-----------	-----------

5. Zajamčena plača	42.456,00	42.456,00
---------------------------	-----------	-----------

6. Regres za letni dopust

– najmanj	107.712,00	
– ali največ	133.366,00	107.712,00
(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.

Odpravnine presežnih delavcev



Piše: dr. Aleksej Cvetko

Pri odpravninah presežnih delavcev se že dalj časa pojavljajo nejasnosti, kar zaradi nedorečenosti zakonskih tekstov na tem področju ni nič čudnega. Vsakdo, ki se ukvarja s tem problemom, lahko hitro ugotovi, da skuša zakon, ki naj bi urejal poravnavo obveznosti Jamstvenega sklada Republike Slovenije (Zakon o jamstvenem skladu Republike Slovenije/ZJSRS/, Uradni list RS, št. 25/97, 10/98, 41799, 53/99 in 22/2000), ki jih ima v zvezi s pravicami delavcev ob insolventnosti delodajalca, urejati še obveznosti delodajalca do delavca. Zakon, ki naj bi sprejemom programa finančne reorganizacije podjetja (določbe 51. člena) urejal rešitev njegovega zdravega jedra ob insolventnosti (Zakon o prisilni poravnavi, stečaju in likvidaciji / ZPPSL/, Uradni list RS, št. 67/93, 8/96, 39/97 in 52/99), skuša istočasno urejati še materialne probleme delavcev zaradi prenehanja delovnega razmerja. Ker gre v obeh primerih za nasprotujoče si interese, je precej očitno, da morajo take zakonske rešitve v praksi povzročiti zmedo, še posebno, če se skušajo z uradno razlago zakonskih določb ukvarjati tisti, ki za tako razlago niso pristojni. Običajno je razlaga prizadevanje, če citiram dr. Marjana Pavčnika, da bi napravili nekaj razumljivo in se sporazumeli. Tako sporazumevanje pa običajno ni mogoče, če skuša pripravljalec zakonskih določb (ne oblikovalec – parlament) svojo napako pri pripravi zakona popravljati z novo napako. Za prakso je običajno bolj razumljiva in sprejemljiva sodna razlaga, saj postane zaradi ustavnega položaja sodne veje oblasti uporaba pravnega predpisa (zakona) po njej znana.

Glede pravice do odpravnine še ni veliko sodne prakse, je je pa toliko, da lahko na odprte probleme v glavnem najdemo sprejemljive odgovore.

Konvencija 158 Mednarodne organizacije dela (Uradni list SFRJ, Mednarodne pogodbe, št. 4/84; Akt o notifikaciji nasledstva, Uradni list RS, Mednarodne pogodbe, št. 15/92) o prenehanju delovnega razmerja na pobudo delodajalca v posebnem oddelku obravnava odpravnine in druge oblike varstva dohodka delavca, ki mu je prenehalo delovno razmerje. V 12. členu konvencija določa, da ima delavec, ki mu preneha delovno razmerje v skladu z državno zakonodajo in prakso pravico:

- do odpravnine ali kakega drugega podobnega nadomestila, katerega znesek bo med drugim odvisen tudi od delovne dobe in višine plače, izplačuje pa jo neposredno delodajalec ali poseben sklad, ustanovljen iz prispevkov delodajalcev,

- do prejemkov iz zavarovanja za primer brezposelnosti ali pomoči nezaposlenim ali do kakšnih drugih prejemkov iz socialnega

zavarovanja, kot so starostni ali invalidski prejemki, ki se dajejo v normalnih pogojih, pod katerimi se uveljavlja pravica do njih,

- do kombinacije odpravnine in navedenih prejemkov.

Pri tem še posebej določa, da delavcu, ki ne izpolnjuje pogojev za prejemke iz zavarovanja za primer nezaposlenosti ali za pomoč nezaposlenim na podlagi splošnih predpisov, ni treba izplačati nobene odpravnine ali nadomestila samo zato, ker ne dobiva gmotne oskrbnine za nezaposlenost.

Določbe tega oddelka konvencije so pomembne, saj določajo, da se pravice po prenehanju delovnega razmerja delavcu priznavajo v skladu z državno zakonodajo in prakso. To pa dovoljuje različne možnosti varstva dohodka, ne da bi istočasno pomenilo zagotavljanje gmotne oskrbnine delavcem, ki ostanejo brez delovnega razmerja.

Evropska socialna listina (spremenjena – Uradni list RS, Mednarodne pogodbe, št. 7/99) ima v 24. členu vsebinsko podobno določbo. Podpisnice pogodbe morajo zagotoviti učinkovito uresničevanje pravice delavcev do varstva ob prenehanju zaposlitve. Po določbah socialne listine je delavcem zagotovljeno, da jim delovno razmerje ne more prenehati brez veljavnih razlogov (valid reasons) za tako prenehanje, povezanih z njihovimi sposobnostmi ali ravnanjem, ali zaradi operativnih razlogov na strani podjetja, ustanove ali službe, in da se jim poleg pravice varstva pri nepristranskem organu ob prenehanju zaposlitve brez veljavnega razloga prizna pravica do odškodnine ali drugega ustreznega nadomestila.

Oba citirana mednarodna akta se glede na določbo 8. člena Ustave Republike Slovenije uporabljata neposredno.

V naši zakonodaji bi kot prenehanje delovnega razmerja na pobudo delodajalca zaradi operativnih potreb lahko opredelili prenehanje delovnega razmerja zaradi operativnih razlogov (ti so opredeljeni v Zakonu o delovnih razmerjih /ZDR/, Uradni list RS, št. 14/90, 5/91 in 71/93 – kot tehnološki, organizacijski in strukturni razlogi – v tem primeru govorimo o delu delavca, ki postane nepotrebno za dalj kot šest mesecev, ali o trajno presežnih delavcih, čeprav so trajno presežni tudi delavci, ki jim delovno razmerje preneha zaradi stečaja, prisilne poravnave ali likvidacije), prenehanje delovnega razmerja zaradi insolventnosti (prisilna poravnava in stečaj), v zadnjem času pa so se pričela v praksi udejanjati tudi prenehanja delovnega razmerja zaradi likvidacije gospodarske družbe.

ZDR obravnava kot presežne tiste delavce, katerih delo postane začasno ali trajno nepotrebno zaradi operativnih razlogov pri delodajalcu. Kot operativne razloge (institute) pa v 29. členu opredeljuje tehnološke, organizacijske in strukturne razloge. Začasno prenehanje potreb po delu delavca štejejo razlogi, ki trajajo manj kot šest mesecev (30. člen ZDR), o trajnem prenehanju potreb po delu

delavca pa govorimo takrat, kadar razlogi trajajo dalj kot šest mesecev (33. člen ZDR). ZDR kot razloga (institute) trajnega prenehanja potreb po delu delavca ne navaja niti finančne reorganizacije niti insolventnosti organizacije oziroma delodajalca niti redne likvidacije.

Institut insolventnosti v naši zakonodaji ni bil preciziran vse do sprejetja **zakona o Jamstvenem skladu Republike Slovenije**. Šele ta je v 17. členu definiral, da je delodajalec insolventen, če je nad njim pričet stečajni postopek ali če je sklep o potrditvi prisilne poravnave z načrtom finančne reorganizacije nad njim postal pravnomočen.

Institut prenehanja delovnega razmerja zaradi (redne) likvidacije v delovnopravnih predpisih ni urejen, sama likvidacija gospodarske družbe pa je urejena v ZPPSL in v zakonu o gospodarskih družbah (ZGD), Uradni list RS, št. 30/93 do 54/99). Slednji ureja redno prenehanje (v 371. do 393. členu ZGD) in prenehanje družbe po skrajšanem postopku (v 394. do 398. členu).

Likvidacija gospodarske družbe (pri nas to običajno pomeni tudi likvidacijo podjetja, čeprav je gospodarska družba kot nosilec podjetništva le pojava oblika podjetja) lahko poteka na dva načina: po določbah ZPPSL, kjer je določeno

(182. člen), da se tudi v postopku likvidacije smiselno uporabljajo določbe zakona, ki urejajo stečajni postopek, in po določbah ZGD, pri čemer postopek izpeljejo organi družbe. Če gre za smiselno uporabo določb stečajnega postopka, delovna razmerja prenehajo z začetkom likvidacijskega postopka, kako je s prenehanjem delovnega razmerja v drugem primeru pa predpisi ne določajo.

Ugotovimo lahko, da je pravica do odpravnine posebna pravica, ki gre delavcem ob primeru prenehanju delovnega razmerja in ki jo mora ob upoštevanju mednarodnih aktov urediti domača zakonodaja ali sodna praksa.

Z našo zakonodajo pravica do odpravnine delavcem, ki jim preneha delovno razmerje, zakonsko ni priznana vsem kategorijam delavcev, katerih delo je postalo nepotrebno. Predpisi bolj zato, da bi zadostili zahtevam mednarodnih aktov in socialnih partnerjev, kot da bi problem res uredili, problem odpravnin rešujejo nekonsistentno. Vprašanje je tudi, zakaj zakonodajalec ne predvidi v mednarodnih aktih predvidene možnosti, da bi se odpravnine, ob upoštevanju razloga prenehanja, lahko urejale različno in se tudi kombinirale z izplačili iz zavarovanja za primer brezposelnosti. Odprto je tudi vprašanje, ki se v praksi sicer redko postavi, zakaj delodajalec po eni strani krije sredstva za kritje obveznosti jamstvenega sklada (določba 13. člena ZJSRS), istočasno pa po določbi 28. člena ZDSRS (subrogacija) odgovarja še za izplačane terjatve jamstvenega sklada.

ZDR v tretjem odstavku 36. f člena določa, da je organizacija dolžna delavcu, ki mu je delovno razmerje prenehalo kot trajno presežnemu, izplačati odpravnino, če je bil za-

poslen v organizaciji (pri delodajalcu) najmanj dve leti, in sicer v višini najmanj polovice njegovega povprečnega mesečnega osebnega dohodka v zadnjih treh mesecih za vsako leto dela v organizaciji oziroma pri delodajalcu. Organizacija ni dolžna izplačati odpravnine, če je delavcu zagotovila ustrezno zaposlitev v drugi organizaciji ali mu je dokupila delovno dobo.

Še pred nedavnim je bilo odprto vprašanje, ali so bili tudi delavci, ki jim je delovno razmerje prenehalo na podlagi uporabe določil 51. člena ZPPSL ali zaradi stečaja organizacije (določba drugega odstavka 106. člena ZPPSL), upravičeni do odpravnine, in če so bili, v kakšni višini in od kdaj ter kdo jim jo mora izplačati.

Zakonodajalec se je očitno ves čas zavedal, da trajno presežni delavci zaradi njihovih operativnih razlogov in delavci, ki postanejo nepotrebni zaradi insolventnosti delodajalca (celo to, kdaj lahko govorimo o insolventnosti delodajalca, je določil komaj ZJSRS v letu 1997), ob prenehanju delovnega razmerja nimajo istih pravic. Tako je sodilo tudi Vrhovno sodišče Republike Slovenije v sodbi opr. št. VIII Ips 185/98 z dne 1. 12. 1998. Zato je ZPPSL določil, da bodo pravice delavcem, ki jim delovno razmerje preneha zaradi insolventnosti delodajalca, določene s posebnim zakonom (določba drugega odstavka 8. člena). Kljub temu tem delavcem vse do sprejetja novele ZJSRS v letu 1999 pravica do odpravnine ni bila priznana.

V prvem odstavku 51. člena ZPPSL je določba, da mora biti, če je kot ena od metod finančne reorganizacije predvideno zmanjšanje števila pri dolžniku zaposlenih delavcev, načrtu finančne reorganizacije priložen tudi program prenehanja delovnih razmerij zaradi finančne reorganizacije. Ta program mora biti sprejet v skladu z zakonom, ki ureja delovna razmerja. Pri tem je četrti odstavek istega člena določil, da imajo delavci, ki jim delovno razmerje preneha zaradi finančne reorganizacije, enake pravice, kot jih imajo delavci, ki jim preneha delovno razmerje zaradi stečajnega postopka. Tem delavcem pa zakon ni določil nobenih posebnih pravic zaradi prenehanja delovnega razmerja.

Strokovno poenostavljeno in v nasprotju z drugimi določbami ZPPSL je skušal zakonodajalec zaradi predhodnih odločitev ustavnega sodišča (odločbi Ustavnega sodišča Republike Slovenije, št. U-I-17/94 z dne 13. 10. 1994 in št. U-I-114/95 z dne 7. 12. 1995) zadevo urediti že z določbo novele tega predpisa v letu 1997, ki je spremenila drugi odstavek 160. člena ZPPSL tako, da je v 4. točki drugega odstavka določila, da se kot stroški stečajnega postopka poravnajo odpravnine v višini in pod pogoji, kot gre do presežnim delavcem. To določbo so nekateri tolmačili tako, da se z njo priznava tudi pravica do odpravnine, ki še ni bila nikjer določena. **Z zadnje spremembo ZPPSL v letu 1999 je bila ta določba še dopolnjena tako, da se kot stroški stečajnega postopka poravnajo neizplačane odpravnine, kot so zaposlenim pripadale po predpisih, ki urejajo delovna razmerja, vendar največ v višini, kot je določena za presežne delavce. Taka določba**

seveda še vedno ni pomenila uzakonitve same pravice.

Šele novela ZJSRS v letu 1999 je končno v prvem odstavku 19. člena določila, da imajo delavci, ki jim je delovno razmerje prenehalo zaradi insolventnosti delodajalca, pravico do odpravnine v višini in pod pogoji, kot jo imajo delavci, ki jim je delovno razmerje prenehalo zaradi nujnih operativnih razlogov po ZDR. V drugem odstavku pa je določba, da delavci to pravico uveljavijo v postopku in na način, ki ga določajo predpisi o prisilni poravnavi, stečaju in likvidaciji, sklad pa izplačuje odpravnino v skladu z določbo tretje alineje drugega odstavka 19. člena zakona (odpravnina znaša največ polovico minimalne plače, določene za obdobje, za katero se zahteva izplačilo, zmanjšane za davke in prispevke).

S tako spremenjeno zakonsko določbo, ki ni bila povsem v skladu z osnovnim namenom določb 51. člena ZPPSL, so delavci sicer dobili priznane pravice do odpravnine v višini in pod pogoji trajno presežnih delavcev zaradi nujnih operativnih razlogov, ki jim jih prejšnji predpisi niso priznali, še vedno pa ni odgovorjeno, od kdaj lahko na podlagi določb ZPPSL ob sedaj veljavnih predpisih te pravice tudi uveljavijo. Pri tem seveda ni težav s tistim delom, ki ga izplačuje sklad v višini, določeni s tretjo alinejo drugega odstavka 19. člena ZJSRS. Problem lahko nastane zaradi razlike, ki naj bi jo delavec uveljavil od delodajalca. **Sklad je dolžan (določba prvega odstavka 30. člena ZJSRS) izplačati neizplačan del plač in nadomestilo, katerih višina je določena v 19. členu ZJSRS (največ minimalna plača, določena za obdobje, za katero se zahteva izplačilo) in poravnati odpravnino upravičencem, ki jim je delovno razmerje prenehalo zaradi insolventnosti delodajalca od 2. 1. 1994 dalje (če jim terjatev ni bila poravnana najmanj v višini, določeni v 19. členu), delodajalec pa ima to obvezo šele od uveljavitve novele dalje.** Tako stališče je bilo zavzeto v sodbi Vrhovnega sodišča Republike Slovenije, opr. št. VIII Ips 152/99 z dne 15. 2. 2000.

Zakonsko nedorečeno in odprto ostaja vprašanje odpravnin pri prenehanju delovnega razmerja zaradi likvidacije. Če gre za likvidacijski postopek, ki ga vodi sodišče po določbah ZPPSL, je problem zadovoljivo rešljiv zaradi določbe, da se v takih primerih smiselno uporabljajo določbe zakona o stečajnem postopku (določba 182. člena ZPPSL). V drugih primerih pa, ko gre za avtonomijo pri odločanju na strani družbe, ko ta s svojimi odločitvami ne ogroža interesov tretjih oseb, saj razpolaga z zadostnimi sredstvi za poplačilo vseh svojih obveznosti in je tudi vodstvo družbe sposobno in voljno izpeljati likvidacijski postopek, ob upoštevanju veljavnih predpisov odpravnina delavcem tudi ne bi smela biti vprašljiva, saj je priznana z neposredno uporabo določb konvencije 158. Mednarodne organizacije dela, ki določa, da je odpravnina lahko priznana v skladu z zakonodajo posamezne države in s prakso. V teh primerih pa stalna in v vseh primerih enaka praksa lahko nadomesti zakonske pomanjkljivosti.

PRAVNI NAŠVETI



Piše:
Lidija Jerkič

Delovnopravna imuniteta sindikalnih zaupnikov (II)

Pri imuniteti sindikalnega zaupnika, ki jo določa 51. člen kolektivne pogodbe dejavnosti, ne smemo pozabiti na način pridobitve te imunitete, opisan v 50. členu kolektivne pogodbe. Ta določa, da se število sindikalnih zaupnikov pri delodajalcu določi v dogovoru med poslovo-odnim organom in sindikatom. Število bo odvisno od organiziranosti delovnega procesa, organiziranosti sindikata, števila članov sindikata (v praksi eden na 30 do 120 članov), izmenskega dela, dislociranosti, terenskega dela, števila obratov ali delovnih skupin in podobno. Ne glede na ta dogovor je status sindikalnega zaupnika priznan predsedniku sindikata. Drugi sindikalni zaupniki pridobijo status zaupnika z dnem notifikacije, torej z dnem, ko je delodajalcu vročen pisni sklep sindikata o poimenski določitvi sindikalnih zaupnikov, skupaj s pripadajočim fondom ur za njihovo sindikalno delo. Obveznost notifikacije nastane po vsakokratnih volitvah oziroma imenovanju sindikalnih zaupnikov. Status sindikalnega zaupnika je pomemben zlasti v zvezi z delovnopravno imuniteto iz 51. člena. Opuščanje notifikacije lahko sindikalnim zaupnikom povzroči težave, saj niso zaščiteni.

Vsebina tega člena ne posega v pravico sindikata, da se organizira v skladu z lastnim statutom in pravili sindikalne podružnice. Tako lahko delavci izvolijo ali imenujejo več sindikalnih zaupnikov, kot je to določeno na podlagi 50. člena kolektivne pogodbe, vendar pa tisti, ki jim z dogovorom ni dvostransko priznan status sindikalnega zaupnika, ne bodo uživali imunitete.

Morda še primer iz sodne prakse: Sodišče združenega dela je odločilo, da ima sindikalni zaupnik dveletno delovnopravno imuniteto po prenehanju funkcije ne glede na to, koliko časa jo je opravljal, vendar to velja le za zaposlitev v isti organizaciji oziroma njenem pravnem nasledniku.

Dnevi slovenske uprave 2000

V upravi potrebne velike spremembe

Visoka upravna šola (VUŠ) je konec prejšnjega tedna v Portorožu organizirala Dneve slovenske uprave 2000. V program je uvrstila veliko tem, ki oblikujejo upravno življenje v državi. Obetaven je bil že uvodni referat **dr. Janeza Potočnika** Pogajanja o pristopu RS k EU in institucionalna usposobljenost, žal pa sta odpadla referata o denacionalizaciji (dr. Peter Jambreč) in nalogah v postopku prilagajanja našega prava EU (dr. Tone Jerovšek).

Zivahnejši del upravnih dni je bila razprava o reformi javne uprave. Potekala je v okviru teme Spremembe v javnem sektorju, ki jo je vodil **dr. Rajko Pirnat**. V njej je dr. France Bučar vprašal, ali so zakon o javnih uslužbencih pisali na Dalmatinih. **Dr. Gregor Virant** je pojasnil, da gre pri preobrazbi v javnem sektorju za politiko malih korakov in da je zaradi težavnega usklajevanja različnih interesov iz zakona izločen tarifni del, ki bo predmet posebnega zakona. Virant upa, da je trenutna verzija (menda 12.) tudi

zadnja. Ugotovil je tudi, da Slovenija nima uradniške elite in da bi jo po njegovem mnenju morala nujno imeti. Predstavnik Policijskega sindikata sta menila, da je potrebno hkrati z zakonom o javnih uslužbencih urediti tudi plačni del in da naj ta zakon ne prehitava zakona o delovnih razmerjih. Opozorila sta, da prihaja do nevzdržnih anomalij, ker so si poslanci izglasovali svojo plačno osnovo, sodniki svojo in šolniki svojo. Zdravniki spet grozijo s stavko, čeprav gre za grobo izsiljevanje, saj naj bi po podatkih Policijskega sindikata imeli zdravniki od 1. 1. 2001 dalje kar 748.000,00 tolarjev bruto, imajo tudi 59 dni dopusta. Drugi delavci v javnem sektorju so v bistveno slabšem socialno-ekonomskem položaju. Švejkova misel – predvsem nobene panike, tudi to vojno bomo dobili – je simbolno zaokrožila razpravo o preobrazbi v javnem sektorju.

Drugi dan je direktor DURS-a **Stojan Grilj** predstavil delovanje tega resorja in probleme, s katerimi se srečuje. Opozoril je na pre-

majhno avtonomijo, potrebo po spremembi normativne ureditve področja (davčna tajnost, samo-ovadba, samoobdavčitev, register nepremičnin) in nenazadnje, čez štiri leta, že morebitno plačevanje davkov v evrih.


Na okrogli mizi o izobraževanju javnih uslužbencev, vodil jo je **dr. Vintar**, je **Andrej Engelman** iz službe vlade za evropske zadeve povedal, da naša državna uprava ni slaba, vendar z njo ne moremo biti zadovoljni. Izobraževanje je potrebno tudi zaradi sodelovanja na zasedanjih delovnih skupin v Bruslju. Zadnji dan je bil namenjen spremembam v sistemu javnih uslužbencev, ki jih je predstavil **dr. Gregor Virant**. Poudaril je, da gre pri predlogu zakona o javnih uslužbencih za uslužbenska razmerja. Cilj zakona je ustvarjanje uradniške elite – upravnega menedžmenta. Izpostavil je temeljno vprašanje, kako ločiti politiko in stroko, in zagovarjal tezo, da naj bi imel minister ob sebi od enega do tri državne sekretarje, na vodstvene položaje pa naj bili uslužbenci izbrani na podlagi usposobljenosti. Opozoril je na nov naziv generalnega sekretarja, ki bi imel najvišji uradniški položaj v ministru. Poleg tega je opozoril na dva tipa uslužbenskih sistemov (kariernega in pozicijskega), ki sta zajeta v predlogu novega zakona o javnih uslužbencih. Pozicijski sistem je nasprotje kariernega, katerega pomemben element je državni izpit iz

javne uprave. Ta izpit je vstopnica za sklenitev uslužbenskega razmerja, možnosti napredovanja ... Tudi ureditev plačnega sistema je pogoj za odličnost uprave.

Erik Kerševan je govoril o sistemu nagrajevanja javnih uslužbencev. Po njegovih besedah imamo dve blagajni, državni proračun in zdravstveno zavarovanje. Dejal je tudi, da vlada ne vodi aktivne plačne politike in da uprava nima lastne kolektivne pogodbe, zato sindikat ne more neposredno groziti s stavko. Opozoril je, da ima ministru za finance dvakrat več sredstev za delovno uspešnost kot drugi porabniki, da ima DURS 30-odstotni dodatek na položaj svetovalca vlade ...

Drago Ščernjavič je v imenu Sindikata družbenih in državnih organov Slovenije menil, da se je treba takoj lotiti reforme plačnega sistema. Izpostavil je razmerje plač v tem sektorju 1 : 18,4. Menil je, da se je potrebno dogovoriti, kaj je nova izhodiščna plača, sedanja zaostaja za gospodarstvom. Po Ščernjavičevih besedah je 30 odstotkov delavcev v državni upravi prejemalo druginjski dodatek. V državi potrebujemo korektno analizo plač, da bi lahko aktivno posegli v plače javnega sektorja. Menil je tudi, da je potrebno določiti skupne osnove plač za gospodarstvo in negospodarstvo in jih uravnavati z eskalacijskimi lestvicami.

Vanja Forjanič Rankel


SKVNS

Kolektivno pogodbo zasebnega varovanja Slovenije bo treba izvajati

Zbornica RS za zasebno varovanje je prejšnji petek v Medijskih Toplicah organizirala razširjeno sejo upravnega odbora, sodelovali so tudi vodilni delavci članic zbornice, o izvajanju nove panožne kolektivne pogodbe za dejavnost zasebnega varovanja. Ugotovitve predstavnikov zbornice in delodajalcev lahko strnemo takole: Kolektivna pogodba je sprejeta in jo bo potrebno obvezno upoštevati. Ne smemo si privoščiti, da nam delavci in njihov sindikat skočijo za vrat. Vedeti moramo, da če do spora pride, zgublamo kar dvakrat. Najprej, ker je pogodba iztožljiva. Drugič pa nam spor in njegove posledice lahko samo škodijo pri ugledu in vrednotenju našega dela in dejavnosti nasploh.

Pa tudi prav nobene potrebe ni, da se po skoraj dveletnih trdih pogajanjih in doseženih kompromisih, zapisanih v panožni kolektivni pogodbi, skregamo. Ravno nasprotno, sedaj ko so sindikati – predstavniki delavcev – na pogajanjih spoznali bistvene probleme in težave, ki nas tarejo, lahko računamo tudi na njihovo pomoč pri razreševanju.

Na to pomoč lahko računajo, vendar tudi na naše ukrepanje, če delodajalci ne bodo upoštevali pravic delavcev. V sindikatu bomo namreč zelo pozorno sledili izvajanju kolektivne pogodbe. Predvsem bomo pazili, da se bodo dosledno izvajala vsa določila, kajti pri nekaterih smo na pogajanjih pristali na najnižji možni ravni. Takoj, ko bomo zaznali nepravilnosti, bomo seveda nanje opozorili in če to ne bo zaleglo, tudi ukrepali preko ustreznih institucij. Ne moremo več pristajati, da so delavci v tej dejavnosti, ne oziraje se na zahtevnost dela in odgovornost, med najslabše plačani v Sloveniji. Na vas delodajalcih je, da zagotovite plačilo storitev v taki višini, da bodo zagotovljene plače delavcev vsaj po kolektivni pogodbi (ki je samo minimum – naš cilj je več) in seveda pokriti drugi stroški vašega poslovanja. Ukrepanje za zagotovitev navedenega pa bo seveda tudi v prid in korist dejavnosti, kot od nas upravičeno pričakujete.

Tako je na postavljena vprašanja udeležencev povedal predsednik

sindikata SKVNS **Lojze Terbut**. Predsednik ZSSS **Dušan Semolič** je s svojo prisotnostjo dal razpravi o kolektivni pogodbi primerno težo in s tem tudi podporo SKVNS.

A. T.


Sindikat Vir

Zahteve po spremembah in dopolnitvah KP za dejavnost vzgoje in izobraževanja

Republiški odbor Sindikata VIR je 3. oktobra 2000 sprejel nov predlog sprememb in dopolnitev KP za dejavnost vzgoje in izobraževanja in ga skupaj z ostalima reprezentativnima sindikatoma poslal Vladi RS in Ministrstvu za šolstvo in šport.

S tem je bila izpolnjena napoved, s katero je vodstvo Sindikata VIR seznanilo ministra dr. Lovra Šturma že na junijskem sestanku, in sicer, da bomo, če bodo z dvigi plač v drugih dejavnostih znova porušena razmerja med primerljivimi poklici znotraj javnega sektorja, zahtevali ponovna pogajanja o spremembah in dopolnitvah kolektivne pogodbe.

Republiški odbor Sindikata VIR ob zahtevi po dvigu oziroma uskladitvi plač zaposlenih v dejavnosti vzgoje in izobraževanja od ministra dr. Lovra Šturma terja tudi:

- izpolnitev obveze iz lani podpisanega dogovora med Ministrstvom za šolstvo in šport in sindikatoma o spremembi pravilnika o napredovanju v plačilne razrede, s katero bo uveljavljena možnost napredovanja vseh zaposlenih v vzgoji in izobraževanju za 5 plačilnih razredov;
- odpravo kršenja pravilnikov o napredovanju v nazive tako, da bodo odločbe o napredovanju izdane v zakonitem roku 30 dni, ne pa šele po enem letu, kot se dogaja sedaj;
- ureditev položaja nepedagoških delavcev v vrtcih in šolah v skladu z argumentiranimi predlogi, ki mu jih je Sindikat VIR posredoval že pred tremi meseci v pisni obliki.

Bojan Hribar, sekretar Sindikata VIR

Delodajalci verjetno ne vedo, da ima Sindikat zdravstva in socialnega skrbstva Slovenije veliko podporo pri mladih. Dokaz je fotografija Eriha Šerbca, predsednika Sindikata zdravstva in socialnega skrbstva Slovenije, skupaj z mladimi, ki so pozdravili udeležence letošnjih športnih iger tega sindikata. Na napovedani opozorilni stavki 6. oktobra lahko sindikat računa vsaj s podporo svojega podmladka.



Humoreska

“Vili, zakaj pa ti danes tako hitro mečeš malico vase? Saj se ti bo še kakšna kurja kost zapčila v grlo!” je pred dnevi pri malici v naši tovarniški menzi smeje dejal skladiščnik Rudi. “Moja babica nas je otroke vedno učila, da si je treba za hrano ‘čas uzet’. Zato ti, dragi Vili, predlagam, da to kurjo obaro lepo počasi posrebaš, sicer boš imel od nje več škode kot koristi.”

“Ej, moj Rudi! Ti lahko govoriš, da je treba malico jesti počasi! Nekateri pa si tega ne moremo in tudi ne smemo privoščiti,” je z otožnim glasom odvrnil Vili.

“Kaj pa je narobe s tabo?” je začudeno povprašal Rudi. “Zakaj pa si ti, moj dragi Vili, ne moreš privoščiti, da bi lahko tako pomalical kot vsak pošten človek? Ali se bojiš, da te bo videla žena, ki želi, da bi shujšal?”

“Če komu med vami ni treba shujšati, je to Vili!” je energično vsko-

čila v pogovor kuharica Špela.

“Samo pogledajte ga, kako dobro drži linijo. Kaj starejše, še mlade sodelavke se ozirajo za njim. Rudi, ti pa bi zares lahko razmislil, kako se boš rešil svojega trebuha!”

“Nič ne skrbi, Špela! Zato, da se bom tako kot vi vsi rešil svoje-

ga trebuha, najbolje skrbi naš direktor!” je vzkliknil Rudi. “S takšnimi plačami, kot smo jih dobili ta mesec, se v tej tovarni ne bo več nihče zredil!”

“Razen direktorja in njegovih pomočnikov!” je energično dodala Špela.

“Zakaj?” smo vsi začudeno povprašali v en glas.

“Zakaj? Zakaj? Zato, ker imamo vsi zaposleni plače po kolektivni pogodbi, naši menedžerji pa si izplačujejo plače po priporočilih menedžerskega društva,” je pojasnila Špela. “Po teh priporočilih se plače menedžerjev povečujejo tako kot temeljna obrestna mera, delavske pa ne!”

“Ne razumem!?! Zakaj je tako?” je še bolj začudeno povprašal Rudi.

“Le zakaj? Zato, ker normalnemu poviševanju delavskih plač nasprotujejo menedžerji!” je pojasnila Špela. “Pri nas pa imamo takšen sistem, da se o višini delavskih plač pogajajo vsi socialni partnerji - država, delodajalci in sindikati - medtem ko o višini menedžerskih plač odločajo menedžerji sami.”

“Neverjetno!?” smo dejali vsi v en glas. “Koliko pa potem zasluži naš direktor?”

“Glede na to, da podjetje slabo vodi, saj nenehno ustvarja izgubo, ima po kriterijih menedžerskega društva za 25 odstotkov nižjo plačo, kot če bi podjetje poslovalo z dobičkom,” je pojasnila Špela. “Zato trenutno znaša njegova plača samo osem in ne dvanajst povprečnih plač v našem podjetju!”

“Ali na to, da bi ga razrešili dolžnosti, ker podjetje posluje z izgubo, nihče ne pomisli?” je presenečeno povprašal mizar Tone. “Če bi jaz naredil mizo, ki bi se ob prvi malici podrla, bi me takoj nagnali iz podjetja. Zakaj pa pristojni ne naženejo našega direktorja, če ne zna tako voditi podjetja, da bi poslovali z dobičkom. Saj delavci v našem podjetju nismo nič slabši kot delavci pri naših konkurentih, ki poslujejo z dobičkom.”

“Ej, moj Tone. Ti pa si še bolj naiven, kot sem si mislila!” je vzkliknila Špela.

“Zakaj?” smo postali vsi radovedni.

“Ali ne veš, da je naš direktor član upravnega odbora Gospodarske zbornice Slovenije. Gospodarske zbornice pa se v tem predyvolilnem času bojijo vsi, celo ministri in predsednik vlade,” je dejala Špela.

“Zakaj tako misliš?” je zanimalo Rudija.

“Le poglejte, kaj vse si lahko Gospodarska zbornica zadnje čase privoščila,” je dejala Špela. “Predsednik vlade in pristojni minister za delo in socialne zadeve sta napovedala, da bo vlada vložila v parlamentarno proceduro novi zakon o delovnih razmerjih, s katerim naj bi uzakonili tudi nekatere pravice delavcev, ki so zdaj zapisane v kolektivnih pogodbah. Vendar pa je vladi to preprečila Gospodarska zbornica. Ta ista zbornica nasprotuje tudi dvigu delavskih plač, češ da bo to škodovalo konkurenčni sposobnosti našega gospodarstva. Ko govorijo o svojih plačah, pa menedžerjev prav nič ne skrbi konkurenčna sposobnost naših podjetij.”

“Ne razumem! Kdo daje takšno moč Gospodarski zbornici Slovenije?” je začudeno povprašal Rudi.

“Saj smo del sistema te de- žele konec koncev tudi mi - delavci, ali ne? Ali se naš glas v Gospodarski zbornici ne sliši.”

“Ti pa si šaljec!” se je zarežala Špela. “Ali ne veš, da je Gospodarska zbornica Slovenija v bistvu podaljšana roka menedžerjev, ki si prizadevajo, da bi bili pomembnejši od vlade in sindikatov.”

“To imaš prav, Špela. Vendar pa nam povej, zakaj je tako. Kdo daje gospodarski zbornici moč, da je močnejša od vseh drugih socialnih partnerjev?” je zanimalo Rudija.

“Zakaj le?” je odvrnila Špela. “Zato, ker ima preveč denarja! Članarino za Gospodarsko zbornico morajo namreč po zakonu pri nas plačevati vsa podjetja. Če bi članarino za Gospodarsko zbornico Slovenije plačevala podjetja prostovoljno, bi bili njeni funkcionarji, glede na to, kar govorijo, hitro goli in bosí. Najslabši menedžerji se namreč na pogajanjih o novem zakonu o delovnih razmerjih ne morejo zavzemati za takšne stvari, za kakršne se zavzema z zakonom zaščitena in plačana gospodarska zbornica.”

“Fantje, če je tako, da moramo delavci od svojih plač po zakonu obvezno plačevati članarino za Gospodarsko zbornico Slovenije, bi bilo prav, da bi tudi menedžerji iz svojih plač morali obvezno po zakonu plačevati članarino za sindikate,” je menil Rudi.

“Če bi bilo tako, potem meni ne bi bilo treba tako hitro jesti,” se je oglasil Vili, ko je dal v usta zadnjo žlico obare. “Veste, jaz moram tako hitro jesti, ker sem bil pred dnevi na sindikalnem izobraževanju in usposabljanju. Zdaj moram ta delovni čas nadomestiti, saj mi kot sindikalnemu zaupniku pripada na leto samo 24 ur za izobraževanje.”

“Ali tudi naš direktor nadomesti čas, ko poseda na različnih brezplodnih sestankih in posvetovanjih Gospodarske zbornice Slovenije?” je zanimalo Rudija.

“Kje pa, njega po zakonu za to plačujemo mi!” je dejala Špela. “Sicer pa je tako in tako boljše, da cele dneve poseda na brezplodnih sestankih in posvetovanjih Gospodarske zbornice, kakor da tukaj, na svojem delovnem mestu, povzroča škodo našemu podjetju.”

Vsi smo se zasmejali. In veseli smo bili, da svojemu sindikatu plačujemo članarino - prostovoljno! “Kako žalostno bi bilo, če bi tudi sindikatu morali delavci, podobno kot Gospodarski zbornici Slovenije, plačevati članarino obvezno po zakonu. Ali niso ti časi že enkrat za vselej minili?” je pribila Špela.



Pri strelcih so odločile izkušnje.

Pokale za zmagovalce, tudi najboljše ekipe, je prispeval SKVNS.

4. letne športne igre varnostnih služb Slovenije



Prejšnjo soboto so bile v Hrastniku tradicionalne letne športne igre delavcev varnostnih služb. Udeležilo se jih je 440 tekmovalcev iz 22 podjetij, najštevilčnejši so bili iz Sintala Ljubljana, Varnosti Maribor in Varnosti Ljubljana. Domačini iz delniške družbe Sinet Hrastnik so v lepem vreme-

Najboljši so iz Sintala

nu poskrbeli, da so tekmovanja potekala po programu in brez vseh zapletov. Pokrovitelja iger sta bila Zbornica Republike Slovenije za zasebno varovanje in

Sindikat delavcev komunale, varovanja in poslovanja z nepremičninami Slovenije. Igre so omogočili tudi številni donatorji.

F. K.



Sintalovci so se tako veselili.



V atletskem troboju so si pokale razdelile Ljubljankinje in Mariborčanke.



Zmagovalcem so ploskali tudi (od leve proti desni): Lojze Trbuc, predsednik SKVNS, Viktor Pistotnik, direktor Sintala in predsednik Zbornice zasebnega varovanja Slovenije, Ingo Paš, sekretar zbornice, in Miran Grohar, direktor Sineta Hrastnik

Domača ekipa je zasedla tretje mesto.



Rezultati

Skok v daljino, moški, do 35 let: 1. Peter Kunstelj (Varnost Vič), 2. Miha Berlic (Varnost Vič), 3. Boštjan Zaletel (Sinet); **od 36 do 50 let:** 1. Borut Sovič (Varnost Vič), 2. Stojan Plahutnik (Sintal), 3. Vlado Geč (Efekt Slovenj Gradec); **nad 50 let:** 1. Milan Šprah (Varnost Maribor), 2. Janez Vindiš (Vargas Kidričevo), 3. Milan Novak (Sintal); **ženske, do 35 let:** 1. Simona Pišek (Varnost Maribor), 2. Mojca Borko (Sintal), 3. Lidija Pilko (Sintal), **od 36 do 50 let:** 1. Mojda Pogačnik (Sintal), 2. Branka Odlak (Varnost Maribor), 3. Rozalija Kutnar (Sintal), **nad 50 let:** 1. Meta Šeškar (Sintal);

Met krogle, moški: 1. Miha Berlic (Varnost Vič), 2. Peter Kunstelj (Varnost Vič), 3. Ruslan Yankovski (Efekt); **od 36 do 50 let:** 1. Ivan Šercer (Sintal), 2. Martin Drašček (Varovanje NE Krško), 3. Vlado Geč (Efekt); **nad 50 let:** Milan Šprah (Varnost Maribor), Janez Vindiš (Varnost Vič), 3. Ivan Leban (Varnost Ljubljana); **ženske, do 35 let:** 1. Simona Pišek (Varnost Maribor), 2. Jozica Gradišnik (Varnost Maribor), 3. Mojca Borko (Sintal); **od 36 do 50 let:** 1. Mojda Pogačnik (Sintal), 2. Rozalija Kutnar (Sintal), 3. Branka Odlak (Varnost Maribor), **nad 50 let:** 1. Meta Šeškar (Sintal);

Tek, moški, do 35 let: 1. Matjaž Kovač (Sintal), 2. Filip Strmšek (Vargas), 3. Wemer Žižek (Varnost Maribor), **od 36 do 50 let:** Vladimir Kveder (G7), 2. Anton Švigelj (Sintal) 3. Stojan Plahutnik (Sintal), **nad 50 let:** 1. Anton Petek ((G7), 2. Ivan Leban (Varnost Ljubljana), 3. Milan Šprah (Varnost Maribor); **ženske, do 35 let:** 1. Mojca Borko (Sintal), 2. Simona Pišek (Varnost Maribor), 3. Lidija Pilko (Sintal), **od 36 do 50 let:** 1. Mojda Pogačnik (Sintal), 2. Rozalija Kutnar (Sintal), 3. Branka Odlak (Varnost Maribor), **nad 50 LET:** 1. Meta Šeškar (Sintal);

Atletski troboj, moški, do 35 let: 1. Peter Kunstelj, 2. Miha Berlic, 3. Filip Strmčnik; **od 36 do 50 let:** Ivan Šercer, 2. Stojan Plahutnik, 3. Borut Sovič; **nad 50 let:** 1. Milan Šprah, 2. Ivan Leban, 3. Milan Novak; **ženske, do 35 let:**

Razpis seminarja

**Marketing –
zahteva današnjega časa**

Seminar bo v torek, 24. oktobra 2000, v Domu sindikatov, Dalmatinova 4, Ljubljana, soba 16/I.

Seminar priporočamo: funkcionarjem in strokovnim delavcem Zveze, sindikatov dejavnosti in območnih organizacij ZSSS ter predsednikom sindikatov podjetij in zavodov.

Program

- **Temeljni pojmi v marketingu**
- **Tradicionalni in marketinški pristop**
- **Kako marketinški model uporabiti v sindikalnem delu**
- **Strateško načrtovanje in oblikovanje celovitega marketinškega pristopa**
- **Analiza marketinških možnosti, analiza in merjenje publike: praktična izvedba analize in merjenja**
- **Projekti, teme, predlogi**
- **Izbiranje in upravljanje marketinških poti, oblikovanje komunikacijske strategije in orodij**
- **Simulacija marketinškega dela – izdelava projekta**
- **Razprava: ocena izdelanih projektov**

Metode: predavanje, razprava, priprava vprašalnika in izvedba kratke raziskave, delavnica: delo v skupinah na konkretnem projektu, predstavitev rezultatov dela skupin ter njihova evalvacija.

Strokovni izvajalec: Lenart Šetinc, magister komunikologije, ravnatelj Narodne in univerzitetne knjižnice

Prijave za seminar na izpolnjeni prijavnici pošljite na naslov: Zveza svobodnih sindikatov Slovenije, Dalmatinova 4, 1000 Ljubljana, najkasneje do 17. oktobra.

Seminar bomo izvedli, če bo 16 prijav, če bo prijav več, bomo preostale prijavitelje uvrstili na naslednji seminar.

Kotizacija za seminar je 12.000 tolarjev za posameznega udeleženca (v ceno je vključeno strokovno gradivo in osvežilni napitki). Prijavnici za seminar je treba priložiti potrdilo o plačilu kotizacije.

Kotizacijo nakažite na ŽR Zveze svobodnih sindikatov Slovenije, št. 50101-678-45711. Na virmanu pod namen nakazila dodatno pripišite "Seminar XII.", sklic na številko 17.

Vanda Rešeta, vodja izobraževanja pri ZSSS

Op.: Naročilnica za seminar je bila objavljena v prejšnji številki!

1. Simona Pišek, 2. Mojca Borko, 3. Jožica Gradišnik, od 36 do 50 let: 1. Majda Pogačnik, 2. Rozalija Kutnar, 3. Branka Odlak; nad 50 let: 1. Meta Šeškar

Atletski troboj, ekipno: 1. Sintal, 2. Varnost Maribor, 3. Varnost Vič

Streljanje, moški, posamežno: 1. Vinko Sotlar (Varnost Ljubljana), 2. Franc Škrubej (Sintal), 3. Jure Zugčič (Sintal), ženske: 1. Suzana Pogorevc (Efekt),

2. Zdenka Germ (Sintal), 3. Branka Odlak (Varnost Maribor); moški, ekipno:

1. Varnost Ljubljana, 2. Sintal, 3. Varovanje NE Krško, ženske, ekipno: 1. Sintal, 2. Varnost Maribor, 3. Varnost Ljubljana;

Košarka, moški: 1. Varnost Gorica, 2. G7 Trzin, 3. Sinet Hrastnik

Mali nogomet: 1. Sintal, 2. Kanja Radovljica, 3. Parks-1 Ljubljana

Kegljanje, moški, posamežno: 1. Miro Drobne (Sintal), 2. Drago Čuda (Parks-1), 3. Franjo Rebernak (Varnost Maribor); ženske, posamežno: 1. Milka Novak (Varnostna agencija Kočevje), 2. Marta Drčar (Varnost Mengeš), 3. Dolores Vavtar (Sinet); moški, ekipno: 1. Parks-1, 2. Varnost Maribor, 3. Sinet,

ženske, ekipno: 1. Sinet, 2. Varnost Maribor, 3. Sintal

Šah, posamezniki: 1. Dalibor Kusič (Varnost Maribor), 2. Jože Petmel (Sintal Celje), 3. Frano Vuk (Varnost Mengeš); ekipno: 1. Varnost Maribor, 2. Sintal Ljubljana, 3. Varnost Ljubljana

Plavanje, moški do 35 let: 1. Matjaž Kovač (Sintal), 2. Sandi Kosmač (Varovanje NE Krško), 3. Mladen Popovič (Varnost Maribor); nad 35 let: 1. Mario Vrdjuka (Varnost Maribor), 2. Miran Grohar (Sinet), 3. Slavko Pernek (Varnost Maribor), ženske, do 35 let: 1. Simona Pišek (Varnost Maribor), 2. Jana Zakrajšek (Sintal), 3. Andreja Breznik (Vargas), nad 35 let: 1. Jožica Hovnik, 2. Majda Pogačnik (Sintal), 3. Vesna Piberčič (Sintal), ekipno: 1. Sinet, 2. Varnost Maribor, 3. Sintal

Skupna razvrstitev ekip: 1. Sintal Ljubljana, 2. Varnost Maribor, 3. Sinet Hrastnik, 4. Varnost Ljubljana, 5. G7 Trzin, 6. Efekt Slovenj Gradec

**KURILNO OLJE, NAROČENO
PRI OMV ISTRABENZ, ODSLEJ NA KREDIT**

ČLANICE IN ČLANI SINDIKATOV
LAHKO V ČASU KURILNE SEZONE NABAVITE
KURILNO OLJE S KREDITOM DELAVSKE
HRANILNICE.

Pogoji:

- Kredit lahko dobite z rokom vračila: 6, 7, 8, in 9 mesecev.
- Obrestna mera je **T + 3 %** letno, oziroma 2,4 % letno, če pri zavarovanju kredita sodeluje sindikat kreditojemalca.
- Stroški zavarovanja so 1 % oziroma 0 %, če pri zavarovanju kredita sodeluje sindikat kreditojemalca.
- Stroški odobritve in vodenja kredita so 2000,00 SIT.
- Kreditno dokumentacijo in druge informacije dobijo kreditojemalci na sedežu območne organizacije sindikatov, v njenih krajevnih pisarnah ali pri svojem sindikalnem zaupniku, pa tudi na prodajnih mestih kurilnega olja.
- Kreditno dokumentacijo in informacije lahko dobijo kreditojemalci tudi na sedežu hranilnice v Ljubljani, tel. 01/ 30 00 200 ali na sedežu njene glavne podružnice v Mariboru, tel. 02/ 23 43 030.
- Kreditojemalec mora za pridobitev kredita izpolnjevati pogoje, ki jih določa interno navodilo o odobritvi kredita.
- Izpolnjeno kreditno dokumentacijo in dokument OMV ISTRABENZ, da je kurilno olje naročeno (dobavnica ali seznam naročnikov preko sindikata), pošlje kreditojemalec (lahko tudi sindikat za vse kreditojemalce) na sedež hranilnice oz. na sedež njene podružnice.
- Znesek namenskega kredita se nakaže neposredno na žiro račun prodajalca kurilnega olja.
- Kurilno olje dostavi prodajalec kupcu-kreditojemalcu hranilnice na podlagi sklenjene kreditne pogodbe in izvršenega plačila brezplačno.



DELAVSKA HRANILNICA d.o.o.
Ljubljana, Dalmatinova 4

**NE BODITE ZASKRBLJENI, DELAVSKA
HRANILNICA PONUJA REŠITEV,
DA BO VAŠ DOM TOPEL IN PRIJETEN.**



Nova Delavska enotnost		MANJŠA SOBA V KMEČKI HIŠI	SEVERNO-AMERIŠKI DRUŽABNI PLES	BRITANSKI OTOK V IRSKEM MORJU	LASTNOST PLEMENITEGA	LIKALEC	IVAN ZAJC	MLIN, ZLASTI KOT PROSTOR (ljudsko)	PRAVILA O VEDENJU V DRUŽBI	DAN V RIMSKEM KOLEDARJU	PRESTOL	
VLJUDNOSTNA POHVALA, POKLON												
ANALITIK												
SLADKOVODNA RIBA							FRANCOSKI IGRALEC VENTURA					
RISTO SAVIN				MOŠKI NA MOD. REV. IJI			AFRIŠKI VELETOK					
VRSTA DROZGA, DREZKAC				ASTR. NAPOVED USODE								
1											ELEKTROTEHNIČNI MATERIAL	ZNAK V ZODIAKU
HARON – V GRŠKI MITOLOGIJI BRODNIK, KI JE UMRLE PREPELJEVAL ČEZ REKO STIKS		TRIMESEČJE	GOETHEJEVA TRAGEDIJA	RENIJ	ZADAR	2						
STARO JUŽNOAM. INDIJANSKO PLEME												
Doba, svetovna starost												
KORIST												
BELEŽNICA												
NOVO SREBRO												
TRAVA DRUGE KOŠNJE												
EDVAR BENES												
MORSKI GLAVONOŽEC												
KABARETNA POPEVKA												
IGRALKA MCGRAW												
SKANDINAVSKI IZRAZ ZA SMUČI												
DIRIGENT (Munih)												
BAJKA												
DOBESEDEN PREVOD												
ŠVICARSKO FRANCOSKI PISATELJ, AVTOR "ARIANE"												
LEOPARDU PODOBNA LISASTA ZVER												
POPEK KAPROVCA												
SOLMIZACIJSKI ZLOG												
VLADAR V ST. EGIPTU												
OBŽAGANO DEBLO												
MILAN ERJAVEC												
AVTOR "WINNETOLJA"												
DEL VPREŽNE OPREME												
VODNA ŽVAL												
BRODNIK V GRŠKI MITOLOGIJI												
ANTON TROST												
OPERA RAHMANINOVA												
DOPIŠNICA, RAZGLEDNICA, VSTOPNICA												
3												
HEING ANDREJ												
KLICA FINSKI PISATELJ (Juhani)												
RADIJ												
VLADO RIBARIČ												
HUMORISTKA PUTRIH												
PODROČJE LOVSKE DRUŽINE												
NIKOLAJ PIRNAT												
KDOR V GOSPODAR. POUČARJA VLOGO TEHNIKE												
ZEMELJSKA POVRŠINA, KI JE NE POKRIVA MORJE												
LANTAN												

GESLA NAGRADNE KRIŽANKE št. 34 (5. 10. 2000):

- 1:
- 2:
- 3:

Gesla iz današnje nagradne križanke napišite na označena polja, izrežite in pošljite nalepljene na dopisnici na naslov: Zveza svobodnih sindikatov Slovenije, Dalmatinova 4, 1000 Ljubljana, p. p. 97. Tudi tokrat je nagrada 5000 tolarjev, zato ne pozabite napisati svoj točen naslov in davčno številko. Upoštevati bomo pravilne rešitve, ki bodo prispele do **ponedeljka, 16. oktobra 2000.**

Pravilna rešitev gesel iz 32. letošnje številke Nove Delavske enotnosti:

- OLIMPIJSKE IGRE, 2. MASKOTE, 3. SYDNEY, 4. STADION. Nagrada 5000 tolarjev prejme Uroš Gantar, Tržaška 81, 1370 Logatec.