



Bo zakon o kolektivnih pogodbah sprejet pravočasno?

Kot nam je povedal Gregor Miklič, so se predstavniki socialnih partnerjev to jesen le enkrat pogajali o predlogu zakona o kolektivnih pogodbah za drugo državnozborsko obravnavo. Čeprav velika večina socialnih partnerjev še ni dala svojih predlogov in pripomb, je v zakonu odprtih zelo veliko vprašanj. Prvo je, za koga bodo kolektivne pogodbe sploh veljale. Drugi dve vprašanji zadevata spremenjeno ureditev reprezentativnosti sindikatov in povsem novo ureditev reprezentativnosti

delodajalcev, o čemer je ZSSS postavila zelo jasne zahteve. Zakon še ni jasen tudi glede vsebine in zvrsti kolektivnih pogodb. Dogovoriti se bo treba tudi o načinu reševanja sporov, izvirajočih iz kolektivnih pogodb.

Po Mikličevem mnenju je popolnoma odprto, koliko bo zakon veljal tudi za javni sektor. Iz obnašanja vlade je mogoče sklepati, da želi možnost pogajanj v javnem sektorju čim bolj omejiti.

Ker začne zakon o delovnih razmerjih veljati v začetku prihodnjega leta, bi morali taktirat imeti tudi zakon o kolektivnih pogodbah, saj sta med seboj tesno povezana. Ker je časa za dogovor o odprtih vprašanjih zelo malo, skoraj ni mogoče verjeti, da bo zakon o kolektivnih pogodbah sprejet pravočasno.

Kongres ZSSS se približuje

Predsedstvo ZSSS je prejšnji petek obravnavalo osnutke kongresnih listin, kot so jih pripravile komisije. Gre za poročilo o delu med obema kongresoma, spremembe in dopolnitve statuta in program ZSSS. Predsedstvo je osnutke listin poslalo v obravnavo sindikatom dejavnosti, ki morajo do 20. oktobra nanje poslati svoje pripombe in spreminjevalne predloge ter dopolnitve, vse seveda v pisni obliki.

Po rokovniku priprav na 4. kongres se bo predsedstvo ZSSS sestalo 8. novembra. Na tej seji bo določilo predloge vseh navedenih listin, o katerih bodo odločali delegati na kongresu 5. decembra v Ljubljani, in tudi kandidatne liste za volitve predsednika in sekretarja ZSSS ter člane nadzornega odbora.

Cilj sporazuma tudi večja blaginja

Predstavniki socialnih partnerjev so ta ponedeljek nadaljevali pogajanja o novem socialnem sporazumu za obdobje 2002 do 2005. Na predlog delodajalcev so se dogovorili, da bodo v njem določena tudi merila za ugotavljanje blaginje (ta je pomemben cilj socialnega sporazuma). Ugotavljali naj bi jo z razvojnimi merili in indeksom človekovega razvoja.

Veliko je bilo govora o izboljšanju socialne varnosti. Ne gre torej le za ohranjanje pravic, ampak še za kaj več, je prepričan Dušan Semolič. O tem vprašanju bodo še dolge razprave, saj so partnerji zaenkrat soglasni le o tem, da v Evropsko unijo ne smemo vstopiti s politiko zniževanja socialnih pravic.

Prihodnji ponedeljek bo na pogajalski mizi končno besedilo socialnega sporazuma, ki zadeva gospodarski razvoj. Teden dni kasneje pa se bodo pogajalci z ministrom za zdravje pogovorili o načrtovani zdravstveni reformi.



Sindikat delavcev prometa in zvez Slovenije

Priprave na uveljavitev zakona o delovnih razmerjih

Sindikat delavcev prometa in zvez (SDPZ) podpisuje in izvaja največ kolektivnih pogodb med vsemi sindikati dejavnosti. Prav zaradi tega smo že ta torek organizirali sestanek članov vseh pogajalskih skupin za kolektivne pogodbe dejavnosti prometa in zvez. Skupaj smo obravnavali izvajanje kolektivnih pogodb dejavnosti in podjetniških kolektivnih pogodb. Govorili smo tudi o uresničevanju kolektivnih pogodb po prvem januarju 2003, ko bo začel veljati novi zakon o delovnih razmerjih. Problemi bodo zlasti pri tistih določbah tega zakona, ki so drugačne od vsebine kolektivnih pogodb.

Člani pogajalskih skupin so menili, da mora sindikat narediti vse, da bo zavaroval pravice delavcev, in za to pripraviti strategijo svojih aktivnosti. Vse kaže, da bo najmanj ena ko-

lektivna pogodba dejavnosti sklenjena na novih osnovah, upošteva določila zakona o delovnih razmerjih in novi plačni model. Pri drugih kolektivnih pogodbah pa naj bi komisije za razlago odpravile morebitne probleme in rešile dileme.

Člani pogajalskih skupin so zahtevali, naj se zakon o kolektivnih pogodbah sprejme čim prej. ZSSS mora vztrajati, da bo reprezentativnost delodajalcev in sindikatov določena na novo. Menili so, da je zakon o reprezentativnosti sindikatov povsem neustrezen in zato cokla uspešnega delovanja sindikatov.

Skupni sestanek članov pogajalskih skupin je ponovno pokazal pravilnost usmeritve SDPZ, da pravic delavcev ni mogoče dosežati s kritiko razmer, ampak z iskanjem rešitev s pogajanjem in mobilizacijo članstva za podporo začrtanim ciljem.

Cvetka Gliha, sekretarka



Mednarodna okrogla miza o socialnem dialogu v trgovski dejavnosti

Je prav, da ples vodijo delodajalci?

Oddelek za socialni dialog pri Evropski komisiji (Taiex) je skupaj s predstavniki socialnih partnerjev s področja trgovine na evropski ravni ta ponedeljek v Ljubljani organiziral okroglo mizo z naslovom Razširitev Evropske unije in socialni dialog. Vodil jo je predsedujoči socialnega dialoga v trgovini Rudi Delarue. Sodelovali so tudi predstavniki Sindikata delavcev trgovine Slovenije, združenja trgovine pri GZS, združenja delodajalcev in drugih trgovskih sindikatov. Slovensko trgovino je predstavil Janez Rogelj, državni podsekretar na ministrstvu za gospodarstvo. Poglede zbornice in sindikata sta obrazložila Jože Kovač in Sandi Bartol, sekretarja združenja in sindikata. V razpravi so sodelovali tudi predstavniki socialnih partnerjev iz Finske, Avstrije in Velike Britanije.

Po besedah Janeza Roglja se obseg poslovanja trgovine povečuje, ta dejavnost zaposluje tudi nove delavce. Narašča tudi konkurenčni boj. Pred desetletjem naši trgovci niso mogli konkurirati obmejnemu trgovcu v Avstriji in Italiji. Kasnejši razvoj novih trgovin, predvsem večjih centrov, je položaj temeljito spremenil. Ker so naše trgovine ob meji konkurenčne, sedaj v Mariboru kupujejo kupci iz sosednje Avstrije.

Slovenska trgovina ustvari približno tretjino celotnega prihodka gospodarstva, neto dobički so se v zadnjih letih povečali za več kot sto odstotkov. Nadpovprečno se povečujejo zlasti prihodki velikih trgovcev. Delež tujih trgovcev, ki niso prevzemali domačih (to pa se je dogajalo v drugih tranzicijskih državah), ampak gradili nove trgovske centre, ni velik.

Spremembe v trgovini so vplivale tudi na dobavitelje. Tako je tudi v živilski industriji in kmetijstvu že prišlo do povezovanj. Slovenska trgovina prodira tudi na trge držav na območju bivše Jugoslavije.

Pri obratovalnem času je naša država zelo liberalna, saj so trgovine lahko odprte tudi ob nedeljah, ob sobotah pa do 21. ure zvečer. Zato so naši trgovci po Rogljevih besedah v prednosti pred avstrijskimi, ki imajo trgovine lahko odprte največ 66 ur na teden. Posledica tega liberalizma pa se kaže na primer v povečanju kršitev delovnopravne zakonodaje, precej dela ima tudi tržna inšpekcija.

Po besedah Jožeta Kovača je članstvo trgovskih podjetij v zbornici obvezno, včlanjevanje v združenje delodajalcev pa prostovoljno. Delodajalci imajo tako dve asociaciji, ki sodelujeta na pogajanjih s sindikati. Trgovska dejavnost v Sloveniji se globalizira in je na zavirljivi razvojni stopnji. Tudi investicij je veliko in zato se trgovina še naprej močno razvija. Ker je v Evropski uniji v trgovski dejavnosti 15 odstotkov vseh zaposlenih, pri nas pa le 13 odstotkov, se bo trgovina še razvijala. Dodana vrednost na zaposlenega v slovenski trgovini je 20.000 evrov, v Evropski uniji pa 39.000 evrov.

Dve reprezentativni delodajalski organizaciji se po Kovačevih besedah pogajata s štiriimi sindikati. Največ dialoga je o tarifni politiki, pri kateri prihaja do povečevanja razkoraka med izhodiščnimi plačami in z zakonom določeno minimalno plačo.

“Socialni dialog ni enostaven, saj so stališča partnerjev diametralno nasprotna. Kljub temu pa smo dosedaj vedno prišli do kompromisov. Vprašanje pa je, koliko je kdo z njimi zadovoljen. Zelo uspešen primer usklajevanja interesov so bila pogajanja o spremembi 17. člena zakona o trgovini, ki ureja obratovalni



Sandi Bartol

čas. Našli smo skupno rešitev in to področje bomo urejali s soupravljanjem, ki je bilo kljub zakonu doslej le mrtva črka na papirju. V Sloveniji je sporazumevanje socialnih partnerjev na visoki ravni, saj nihče ne pristaja na zahteve, ki niso podkrepjene z argumenti,” je zaključil Kovač.

Sandi Bartol je orisal prizadevanja Sindikata delavcev trgovine Slovenije. V ta sindikat se je v zadnjih letih včlanilo 4000 novih članov, ker so zaposleni ugotovili, da so neorganizirani v odnosih z delodajalci prešibki.

Tudi on je menil, da je socialni dialog v državi zelo razvit, vprašljiva pa je njegova kakovost. Pred desetletjem je bila res podpisana kolektivna pogodba dejavnosti, ki je v normativnem in tarifnem delu zaposlenim v trgovini dajala več kot splošna pogodba za gospodarstvo. Takrat je bila izhodiščna plača za trgovce za 35 odstotkov nad ravnijo minimalne plače. Ker je kasneje naraščala zlasti minimalna plača, so plače trgovcev sedaj na ravni minimalne plače. Višje bi lahko bile, če bi delodajalci sprejeli predlog za povečanje dodatkov za delo v neugodnih razmerah.

Po Bartolovih besedah so pred sindikatom težka pogajanja za povečanje dodatkov. Ker je bila delovna sila v zadnjih letih podcenjena, so se dobički zelo povečali in to bo argument sindikata na pogajanjih.

Sindikat se po Bartolovih besedah že več let bojujejo proti liberalizaciji obratovalnega časa prodajal. Pri bivšem ministru je sindikat dosegel, da je podpisal pravilnik, ki je uravnotežil interese delavcev, kapitala in potrošnikov. Žal je sedanja ministrica podpisala najbolj liberalen pravilnik. Sindikat je naročil javnomnenjsko raziskavo, ki je pokazala, da članstvo stoo odstotno podpira njegova prizadevanja za omejitve nedeljskega dela.

Pogajanja o spremembi 17. člena zakona o trgovini, ki ga je ustavno sodišče razveljavilo



Vodstvo okrogle mize (z desne) Ray Baker, Jan Furstenburg in Rudi Delarue

na pobudo več delodajalcev, so trajala dobro leto. Na pogajanjih je sicer prišlo do kompromisa, vendar je ministrica naknadno v obravnavo vložila amandma, ki ne upošteva interesov zaposlenih, je povedal Bartol.

“Sindikati bi lahko pristali na podaljšanje obratovalnega časa, če bi zaradi tega trgovci zaposlili nove delavce. Ker tega niso naredili, so zaposleni preobremenjeni. Sindikat si prizadeva, da bi bil obratovalni čas naših trgovin podoben kot v evropskih državah. Želi tudi, da bi bili delavci udeleženi pri delitvi dobička, ki ga ustvarjajo, sedaj pa ga lastniki preusmerjajo v nove naložbe, precej tudi v tujino. Nove investicije bi morale biti pokrite s kupno močjo,” je zaključil Bartol.

Vitko Roš je v imenu združenja delodajalcev uvodoma dejal, da bodo trgovci, ki bodo delali ob nedeljah, zato ob ponedeljkih prosti. Iz sindikalnih vrst je ob teh besedah prišel glasen krohot. Tako je bilo tudi ob besedah, da si tudi delodajalci želijo zadovoljne delavce.

Po Rošu vsaka pravica nekaj stane, delodajalci pa so dolžni misliti in skrbeti zlasti na raz-



Jože Kovač

voj. Delodajalci in sindikati bi po Rošu morali proti vladi nastopati skupaj in od nje zahtevati ustrezne možnosti gospodarjenja. Vsi skupaj potrebujemo socialni mir. Vendar imajo sindikati, če delodajalec krši kolektivno pogodbo, pravico organizirati stavko. Zakon o stavki pa bo treba še doreči, je menil Roš.

Edvard Kršinič iz KNSS je dejal, da bi sindikati za nedeljsko delo morali doseči boljše plačilo in s tem zmanjšati dobičke, ki gredo lastnikom.

Metka Roksandič, izvršna sekretarka v ZSSS, ki je tudi soprodsedujoča v skupnem svetovalnem odboru EU – Slovenija (skupni organ socialnih partnerjev in civilne družbe), je menila, da ples na pogajanjih s sindikati vodi delodajalci. Na pogajanjih pa bi bilo namesto moči treba uporabljati argumente. Do sprememb bi lahko prišlo, če bo spremenjen zakon o reprezentativnosti sindikatov in urejena reprezentativnost delodajalcev (zbornica ne bo več pogajalski partner). Po besedah Roksandičeve z ustanovitvijo ekonomsko-socialnega sveta leta 1994 nastala dobra podlaga za socialni dialog. Med tremi partnerji v tem skupnem organu je vlada včasih pobudnik, včasih pa mediator. Delovanje ekonomsko-socialnega sveta pozitivno vpliva na gospodarjenje, saj se ob povečevanju plač povečuje tudi BDP.

Roksandičeva je opisala tudi sindikalno sceno v Sloveniji. Po njenih besedah je bilo leta 2000 v ZSSS približno polovica vseh sindikalno organiziranih. Poleg ZSSS pa deluje še pet drugih zvez in konfederacij in 17 samostojnih sindikatov dejavnosti. Politika sindikate zaradi številčnega članstva kar upošteva. Ker pa bo pri delodajalcih moralo priti do sprememb, lahko pride tudi do tega, da sploh ne bodo imeli več reprezentativnega predstavnika.

Roksandičeva je bila kritična do argumentov delodajalcev v zvezi z obratovalnim časom in plačilom. O tem so bile dolge debate tudi v Avstriji in Nemčiji, ki so se končale z dogovorom o novih zaposlitvah. Pri nas o tem še ni slišala ničesar. Kritična je bila tudi do ugotovitve, da lastniki povečane dobičke vlagajo v druge države.

Katja Galof, predsednica sindikata v Mercatorju, povezanega v Konfederacijo 90, je menila, da trgovci investirajo v tujino, da bi bila delovna mesta doma bolj varna. Mercator je v zadnjih letih kar precej povečal število zaposlenih. O povečanju dodatkov se bodo v podjetju kmalu pogajali in bodo kmalu večji.

Lojze Raško, sekretar območne organizacije ZSSS za Koroško, je dejal, da so tuji trgovci dobili najboljše lokacije za svoje trgovske centre in da zato niso prevzemali naših. Čeprav so po njegovem mnenju trgovine že predimenzionirane, trgovci gradijo še nove.

Nevenka Rajhman je povedala, da tudi ona opravlja sindikalno funkcijo v Mercatorju (na Gorenjskem), vendar o pogajanjih za spremembo podjetniške kolektivne pogodbe še ni slišala ničesar. Izrazila je bojazn, da bo podjetniška pogodba dopolnjena le po meri uprave in Konfederacije 90. Glavni problem je po njenih besedah v tem, da se dela veliko več, kot se plača. Zato bi delavci morali dobivati tudi del ustvarjenega dobička.

Predstavniki UNI-Evropa Commerce (Evrop-



Sodelovali so tudi številni predstavniki Sindikata delavcev trgovine Slovenije.



Metka Roksandič

ska konfederacija sindikatov trgovskih dejavnosti) **Jan Furstenberg** je dejal, da so problemi obratovalnega časa slovenskih trgovin podobni kot drugje po Evropi. Tudi sami trgovci o nedeljskem obratovanju nimajo enakega mnenja. Njegova sindikalna zveza je soglasna, da trgovin ni potrebno imeti odprtih 24 ur na dan. Kolikšen pa je obratovalni čas, pa je odvisno od pogajanj na nacionalni ravni. Problemi pa so seveda lahko tudi meddržavni, saj so nakupovalni centri v sosednjih državah lahko zelo blizu (tak primer je Bratislava za Dunajčane).

Na evropski ravni se tudi ni mogoče pogovarjati o plačah. Bi pa po Furstenburgu morali v trgovinah imeti dobre kadre, da bi bili kupci z njimi zadovoljni. Po njegovem mnenju za sindikate ni dobro, da se zapletajo v medsebojne konflikte.

Kot nam je ob zaključku povedal **Sandi Bartol**, je okrogla miza pokazala, da je bilo v Sloveniji dobro organizirati takšno razpravo. Predstavniki evropskih socialnih partnerjev so zagotovili, da bodo še naprej spremljali socialni dialog v naši državi. Iz njihovih razprav je mogoče sklepati, da pri obratovalnem času med sosednjimi državami ne sme biti prevelikih razlik, in torej podpirajo prizadevanja sindikata pri urejanju obratovalnega časa.

Franček Kavčič

Podpora ZSSS

ZSSS odločno podpira prizadevanja Sindikata delavcev trgovine Slovenije v boju proti kršenju pravic delavcev, ki jih omogoča liberalen obratovalni čas trgovin.

ZSSS poziva delodajalce in Državni zbor Republike Slovenije, naj pri urejanju obratovalnega časa trgovin upoštevajo interese zaposlenih, ki jih zastopa reprezentativni Sindikat delavcev trgovine Slovenije pri Zvezi svobodnih sindikatov Slovenije.

Mag. Dušan SEMOLIČ,
predsednik ZSSS

**Rezultati ankete komisije za žensko politiko SDE**

Ali so ženske na delovnem mestu enakopravne?

Komisija za žensko politiko pri predsedstvu Sindikata delavcev dejavnosti energetike Slovenije (SDE), ki jo vodi **Zdenka Pergar**, je pred časom izvedla anketo o enakopravnosti žensk v delovnem okolju v energetiki. Na vprašalnik s 24 vprašanji je odgovorilo 277 delavk v energetiki, zato so odgovori statistično kar pomembni. Anketni vprašalnik so izpolnile ženske v 16 od 28 podjetij, v katerih ima SDE svoje podružnice.

Na vprašalnik je odgovorilo 86 odstotkov članic SDE in 14 odstotkov nečlanic. Zanimivo je, da anketirane delavke niso vedele, koliko žensk je zaposlenih v njihovem podjetju in koliko članic SDE je v njihovem delovnem okolju. Očitno o tem doslej niso razmišljale. Med anketiranimi članicami SDE jih v tem sindikatu aktivno deluje 28 odstotkov, 72 odstotkov pa jih meni, da v SDE niso posebej aktivne. Med anketiranimi jih 12 odstotkov aktivno deluje v drugih organih v podjetju.

Ali delodajalci raje zaposlujejo moške kot ženske?

Na vprašanje »Ali morda veste, če v vašem podjetju zahtevajo od žensk, ki jih na novo zaposlujejo, da v pogodbi o zaposlitvi podpisajo, da določeno obdobje ne bodo zanosile?« je odstotek anketiranih delavk odgovoril pritrdilno, 46 odstotkov negativno, 53 odstotkov pa jih je odgovorilo z ne vem.

Na vprašanje »Ali v vašem podjetju na razpisana delovna mesta, kjer je mogoče zaposliti prosilce obeh spolov, raje zaposlijo moške kot ženske?« je kar 23 odstotkov anketiranih odgovorilo pritrdilno, 31 odstotkov negativno, 46 odstotkov pa jih je odgovorilo z ne vem.

Na vprašanje »Ali razpisi za delovna mesta, ki jih objavlja vaše podjetje, vsebujejo v pogojih za zasedbo delovnega mesta tudi spol in starost?« je 10 odstotkov anketiranih žensk odgovorilo pritrdilno, 40 negativno, 50 odstotkov anketiranih pa tega ne ve. Le 13 odstotkov anketiranih delavk je odgovorilo, da v njihovem podjetju za določen čas raje zaposlujejo ženske kot moške, 39 odstotkov jih meni, da ženske niso bolj izpostavljene zaposlovanju za določen čas kot moški, 48 odstotkov anketiranih pa se ni opredelilo.

Na vprašanje, ali podjetje delavkam omogoča napredovanje na delovnem mestu, je 51 odstotkov anketiranih odgovorilo pritrdilno, 32 odstotkov negativno, 17 odstotkov pa jih je odgovorilo z ne vem. Kar 63 odstotkov anketiranih je odgovorilo, da podjetje ženskam omogoča funkcionalno in drugo izobraževanje in usposabljanje ob delu, 27 odstotkov pa jih je menilo, da ni tako, 10 odstotkov pa jih na vprašanje ni znalo odgovoriti. Da imajo v podjetju ženske enake možnosti izobraževanja kot



Zdenka Pergar: Delavke v energetiki želijo biti bolj aktivne in opazne.

moški, meni 41 odstotkov anketiranih, 33 odstotkov jih meni, da ni tako, 26 odstotkov pa jih na to vprašanje ni odgovorilo.

Na vprašanje »Ali je v vašem podjetju prisotno, da so delavke, ki delajo na enakih delovnih mestih kot njihovi moški kolegi, manj plačane za enako delo?« je pritrdilno odgovorilo 19 odstotkov anketiranih, 39 odstotkov negativno, 42 odstotkov pa jih je odgovorilo z ne vem.

Na vprašanje »Ali imajo delavke, ki zaradi nege otrok, zaradi skrbi za starostnike v družini, večkrat izostajajo iz dela (bolniška, nega ...) na delovnem mestu več težav kot njihovi moški kolegi?« je pritrdilno odgovorilo 21 odstotkov žensk, 57 odstotkov jih je odgovorilo negativno, 22 odstotkov pa tega ne ve. Da zaradi omenjenih vzrokov trpi napredovanje žensk na delovnem mestu meni 22 odstotkov anketiranih, 40 odstotkov jih meni, da ni tako, 38 odstotkov pa tega ne ve.

Kakšna je skrb za nosečnice?

Dobrih 35 odstotkov anketiranih je odgovorilo, da v njihovem podjetju skrbijo za zdravje pogoje dela nosečnic, 36 odstotkov jih meni drugače, 29 odstotkov anketiranih pa je odgovorilo z ne vem. Na vprašanje »Ali morajo v vašem podjetju delavke nosečnice opravljati delo preko polnega delovnega časa (nadure)?« jih je dva odstotka odgovorila pritrdilno, 86 odstotkov negativno, 12 odstotkov pa jih tega ne ve.

Le devet odstotkov anketiranih žensk je odgovorilo, da v njihovem podjetju ženske opravljajo nočno delo, 88 odstotkov je na to vprašanje odgovorilo negativno. Na vprašanje, ali velja v zvezi z nočnim delom enak režim kot za vse ženske tudi za delavke nosečnice, je pritrdilno odgovorilo 53 odstotkov anketiranih, 36 odstotkov jih je odgovorilo negativno, 11 odstotkov pa jih odgovorilo z ne vem. Na vprašanje »Ali vaše podjetje zagotavlja delavkam materam, ki se vrnejo iz porodniškega dopusta, enako delovno mesto kot pred odhodom na porodniški dopust?« jih je 75 odstotkov odgovorilo pritrdilno, 10 odstotkov negativno, 15 odstotkov anketiranih pa tega ne ve.

Na vprašanje »Ali ste že kdaj zaznale, da ste bile spolno nadlegovane na delovnem mestu s strani vaših moških kolegov?« je kar osem odstotkov anketiranih žensk odgovorilo pritrdilno, 88 odstotkov pa negativno. Na vprašanje »Ali imate v vašem podjetju možnost, da bi se v slučaju spolnega nadlegovanja na delovnem mestu obrnili na kogar koli v strokovnih službah (kadrovska, socialna ...)?« je 42 odstotkov anketiranih delavk odgovorilo pritrdilno, 17 odstotkov negativno, 41 odstotkov pa jih tega ne ve.

Eno od vprašanj se je glasilo takole: »Ali je omogočeno delavkam, da sodelujejo pri vodenju in odločanju v podjetju?« Nanj je 56 odstotkov anketiranih odgovorilo pritrdilno, 19 odstotkov negativno, 25 odstotkov anketiranih pa je odgovorilo z ne vem. Na vprašanje »Ali menite, da delavke sploh želijo sodelovati in biti aktivne v delovnem procesu ali v drugih

okoljih?« je pritrdilno odgovorilo 79 anketiranih, dva odstotka jih meni drugače, 19 odstotkov anketiranih pa je odgovorilo z ne vem.

Ženske v energetiki se ne počutijo zapostavljene

»Odgovori na naš vprašalnik kažejo, da večina žensk, ki delajo v energetiki, meni, da v naši panogi velja enakopravnost in da imajo možnosti za napredovanje in izobraževanje, pa tudi za to, da se prebijejo na vodilna delovna mesta,« komentira **Zdenka Pergar**. »Čeprav iz odgovorov ni bilo mogoče zaznati velikega interesa žensk, da bi natančno izpolnile vprašalnik, pa jih je velika večina odgovorila, da bi želele biti bolj aktivne v delovnem okolju. V zvezi s tem bo morala naša komisija analizirati, kje so vzroki, da ženske v energetiki niso bolj aktivne oziroma da njihove želje po večji aktivnosti v vsakodnevnem življenju ni mogoče zaznati. Morda te njihove pripravljenosti in želje v SDE doslej nismo znali dovolj spodbujati? Morda pa so na delovnih mestih tudi tako obremenjene, da nimajo dovolj možnosti za širše delovanje v organih podjetja.«

Sicer pa Pergarjeva meni, da je bila pomanjkljivost vprašalnika v tem, da je anketiranim omogočal tudi odgovor ne vem. Anketirane delavke so se velikokrat odločile prav za ta odgovor ali izgovor. Vendar pa po drugi strani tudi to kaže na položaj žensk v energetiki.

Mednarodni seminar za enake možnosti na Bledu

Spoznanje, da diskriminacija je, omogoča njeno zmanjševanje

Mednarodna konfederacija svobodnih sindikatov (ICFTU) je prejšnji teden na Bledu organizirala seminar za članice odbora za enake možnosti pri

predsedstvu ZSSS. Kar 18 udeleženk je v treh dneh skupaj obravnavalo vprašanja, povezana z uveljavljanjem žensk na delovnem mestu in širše. Pri tem delu jim je pomagala predstavnica belgijske sindikalne zveze FGTB Cecile Drion, ki je za seminar dobila donacijo belgijskega ministrstva za delo. Z udeleženkami sta največ delali trenerki Božica Žilić in Jagoda Milidrag Šmid.

Kot nam je povedala predsednica odbora za enake možnosti Romana Oman, je bil ta seminar prvi takšen v Sloveniji. ICFTU pa je podobne seminarje organiziral že širom po svetu in tudi v vseh državah naslednicah nekdanje Jugoslavije.

Seminar je bil organiziran v obliki delavnice, v katerih so se udeleženke pogovarjale, kako reševati svoje probleme. Rešitev naj bi bila zlasti v tem, da bi s svojim organiziranim delovanjem preprečevale, da bi do problemov sploh prihajalo. Trenerki, ki sta prišli iz sosednje Hrvaške, sta omogočili izvedbo cenejšega seminarja, saj ni bilo treba plačati dragih prevajanj.

Osrednji del seminarja je bil namenjen komuniciranju s članicami sindikata, odnosi z mediji, pripravi statutih in drugih aktov, pripravam na pogajanja. Ob vsem tem so se udeleženke preizkusile tudi v javnem nastopanju. Seveda pa niso govorile le o formalnih poteh uveljavljanja žensk, ampak tudi o neformalnih oblikah svojega delovanja. Večinoma so menile, da bi bilo za ženske še najboljše, če bi si med seboj pomagale kar po neformalnih poteh. Problemov bi se morale lotiti čim bolj enostavno, nam je pripovedovala Omanova.

Ko so govorile o diskriminaciji, so ugotovile, da je pri nas kar nekaj. Izničiti je ni mogoče z revolucijo, ampak le postopno. Že s tem, da je diskriminaciji v družbi priznan obstoj, nastajajo možnosti za njeno zmanjševanje.

V razpravi so udeleženke največ govorile o razmerah na področju zdravstvenega zavarovanja, skrbi za varno in zdravo delo, nočnem delu žensk, neenakem plačilu za delo, (ne)možnostih napredovanja ... Na vseh teh področjih bodo ženske v sindikatih skušale vplivati na spremembo politike in tudi prakse, seveda bodo tudi same sodelovale pri sprejemanju odločitev. Pri tem bodo skušale sodelovati tudi z drugimi, ki si prizadevajo za enakopravnost, še posebej z mladimi in invalidi.

Kot sta nam povedali obe trenerki, so se sindikati v Sloveniji zadnji od sindikatov na ozemlju bivše Jugoslavije začeli ukvarjati s problemi enakopravnosti žensk. Omanova meni, da je to posledica zmernosti naših žensk, ki se praviloma ne zaletavajo in probleme rešujejo z občutkom, ne pa na silo. Seveda pa bi kljub temu rade prispevale k odpravi vseh oblik diskriminacije ali vsaj njenemu zmanjšanju.

Cecile Drion je zaposlena kot menedžerka za projekte pri FGTB (ta zveza belgijskih sindikatov je blizu socialnim demokratom). Pri projektih izobraževanja temu sindikatu pomagajo različni donatorji, za seminar na Bledu je denar prispevalo belgijsko ministrstvo za delo. Včasih da denar tudi zunanje ministrstvo, ki želi na ta način pomagati pri preprečevanju konfliktnih odnosov v drugih državah. Belgijska sindikalna zveza razvija odnose s številnimi sindikati po svetu.



Cecile Drion, menedžerka za projekte pri belgijski zvezi sindikatov FGTB

Drionova pravi, da sodelujejo povsod, kjer je za to obojestranski interes. Tudi k nam bodo še prišli, če bomo pokazali dovolj zainteresiranosti.

FGTB je bila v stiku z Zvezo svobodnih sindikatov Slovenije že dalj časa. Mi smo pri njih iskali zlasti informacije o kolektivnih pogajanjih in plačah.

Na naše vprašanje Drionovi, s kakšnimi vtisi bo odšla iz naše države, je povedala, da je bila tu premalo časa, da bi lahko dala temeljitejšo oceno. Vtisi pa so pozitivni, še posebej je opazila, da je življenje pri nas kakovostno. V spominu ji bodo ostali tudi gostoljubni, nasmejnani in odprti ljudje.

F. K.

V Klasju spet stoodstotne plače

Klasje Celje, ki daje kruh več kot 460 delavcem, že drugi mesec zapored posluje pozitivno. Zato se je predsednik družbe Matjaž Pavčič odločil, da delavci ne bodo več prejeli za desetino nižjih plač, ampak stoodstotne po določenih kolektivne pogodbe. O poplačilu manj izplačanih plač se bodo reprezentativni sindikati z upravo pogodili v naslednjih tednih. Ta ukrep je seveda posledica prizadevanj uprave in vseh zaposlenih za izboljšanje poslovnih rezultatov podjetja.

Klasje se bo moralo rešiti še bremena najetih kreditov iz preteklosti.

Delavcem iz keksarne, ki so več tednov delali tudi ob sobotah, so prejšnji vikend priskočili na pomoč tudi njihovi kolegi iz upravnih služb. V proizvodnji je tako delalo več kot dve tretjini sodelavcev iz upravnih služb ter tudi na ta način prispevalo k hitrejši sanaciji podjetja.

B. B.



Udeleženke seminarja pred Hotelom Astoria na Bledu

Mednarodna konferenca Globalna varnost 2002

Kako obvladati stres na delovnem mestu

V Portorožu so v začetku tega tedna Zavod za varstvo pri delu iz Ljubljane, Urad za varnost in zdravje pri delu in Svet za preventivo in vzgojo v cestnem prometu organizirali peto mednarodno konferenco z naslovom Globalna varnost 2002. Udeleženci so obravnavali vse vidike varnosti, še posebej varnost in zdravje pri delu. Mednarodna konferenca je v sodelovanju z Ministrstvom za delo, družino in socialne zadeve postala osrednja slovenska prireditelja ob Evropskem tednu varnosti in zdravja pri delu. Udeleženci so obvladovanju stresa na delovnem mestu namenili strokovno delavnico. Varnost in zdravje na delovnem mestu pa je bila tudi tema delavnic o testiranju prisotnosti drog na delovnem mestu in o ocenah tveganj, ki so jim delavci izpostavljeni na delovnem mestu.

Na konferenci so o stresu spregovorili predvsem psihologi. Opozorili so, da je stres reakcija človeškega telesa na spremembe v okolju. Naš organizem se vedno prilagodi vsaki spremembi – naj je dobra ali slaba. Prilagajanje pa od organizma terja energijo. Slabi in grozeči dogodki iz telesa izčrpajo več energije kot dobri in srečni, saj nesrečo občutimo dlje kot srečo.

Mag. Borut Kraigher je razložil, kako različno smo posamezniki odporni na stres. Ali bo zaradi stresa prišlo do izčrpanja energije posameznika in do zloma zdravja, je odvisno tudi od posameznikove čustvene stabilnosti in osebnostne zrelosti. Osebnostno zreli ljudje verjamejo v lastno vrednost, si postavljajo realne cilje in so zato v življenju uspešni. Zelo pomembno je, koliko se razlikuje posameznikovo subjektivno doživetje dogodka od objektivnega stanja. Vendar ni mogoče vsega pojasniti zgolj s posameznikovo odpornostjo na stres. Nepričakovani dogodki so bolj stresni od pričakovanih. Nekaterih dogodkov posameznik ne more nikoli preboleti. Stres uniči zdravje takrat, ko posameznika prevzame občutek ujetosti in nemoči ter ne more več nadzirati, kar se dogaja z njim. Takrat torej, ko izgine upanje, da se je grozečemu dogodku mogoče izogniti.

Izguba službe in z njo socialne varnosti ter majhne možnosti za novo zaposlitev so prav gotovo lahko vir občutka, da se lastnega življenja ne da več nadzirati. Enako grozeče pa lahko posameznik občuti tudi druge neprijetne razmere na delovnem mestu, zaradi katerih namesto njega samega o njegovem življenju odločajo dogodki ali drugi ljudje. Stres lahko posameznika povsem izčrpa. Zaradi izčrpanosti dela napake in se poškoduje, zaradi slabše odpornosti izbruhnejo bolezni. Deloda-

jalec lahko preprečuje stres med zaposlenimi z organizacijo dela, ki spoštuje človekovo potrebo, da sam odloča o svojem življenju. Vsak delavec potrebuje zavest, da je njegovo delo potrebno in da je spoštovan kot človek. Dela-

vec mora imeti možnost, da vpliva na izvajanje svojega dela, ne pa da je zgolj privesek stroja in njegovo mnenje nikogar ne zanima.

Marjeta Potrč iz Krke, d. d., Novo mesto: Za vodstvene delavce smo organizirali šolo vodenja. Na njej vodstveni delavci pridobivajo znanja o dobrem vodenju in vzpostavljanju dobrih medsebojnih odnosov s sodelavci. Presenečeni smo ugotovili, da se je poslej občutno znižala bolniška odsotnost z dela. Poklicni karieri posameznika namenimo izjemno pozornost. Vsako leto se vodja pogovori s posameznim sodelavcem o tem, kakšne so njegove ambicije za razvoj poklicne kariere v naslednjih dveh letih, kaj bi bilo za doseg te ciljev mogoče storiti in kako pri tem lahko pomaga vodstvo. Po letu dni skupaj preverita doseženo in vzroke za doseganje ali nedoseganje ciljev. Zaposlenim načrtno omogočamo napredovanje v skladu z njihovimi talenti in zmoglostmi. Nase lahko opozorijo tudi s sodelovanjem v enem od 40 projektov, ki potekajo v Krki.

Doc. dr. Slavko Zihnerl z Medicinske fakultete je v svojem referatu opozoril na znake, s katerimi prepoznamo, da je sodelavec v stresu: vedno daljše zamude pri prihodu na delo in predčasno odhajanje z dela, dolgi odmori za malico in za kajenje, zmanjšanje učinkovitosti in kakovosti dela, pogoste napake, hitre in pogoste spremembe razpoloženja, povečana razburljivost, slab spomin, zmanjšanje družabnih stikov. Telesni znaki pa so: znojenje, pretirano kajenje, izogibanje pogledu v oči, živčni trzljaji, pogoste infekcije (slabša odpornost proti boleznim), jokavost, neobičajni odzivi na običajne dogodke.

Anika Härenstam, Švedska: Pokazalo se je, da je razširjenost kajenja med odraslo populacijo delavcev dober kazalec stresnosti delovnih razmer. Največ kadilcev je med delavci, ki so nezadovoljni s položajem pri delu in ki ne obvladajo svojega dela in življenja. Na Švedskem smo odkrili osem različnih tipov delovnih okoliščin, v katerih ljudje delajo. V nekaterih tipih okoliščin kadi po dve tretjini delavcev. Če pa je organizacija dela takšna, da ljudje zmorejo opravljati zanimivo delo, ne da bi se zato morali odpovedati pomembnim stvarim v življenju, med njimi kadilcev praktično ni.

Kako naj se vodstveni delavci in sodelavci odzovejo na stres sodelavca: pokažite pristno in iskreno zanimanje in pozorno poslušajte njegovo razlago problema. Dovolijo naj mu, da do konca pove svojo zgodbo in naj ga ne prekinjajo. Poiščejo naj tisto, v čemer se strinjata. Vodstveni delavci naj se izogibajo čustvenim reakcijam, delavcu naj dajo povratno informacijo. Vodstveni delavci naj delavčevo iz-

EVROPSKI TEDEN OKTOBER 2002

OBVLADAJMO STRES



EVROPSKI TEDEN VARNOSTI IN ZDRAVJA PRI DELU
<http://osha.eu.int/ew2002/>

European Agency for Safety and Health at Work





Obvladajmo stres na delovnem mestu – 16

Iz zbirke »Obvladajmo stres – evropski teden – oktober 2002«, ki jo je ob evropskem tednu varnosti in zdravja pri delu od 7. do 11. oktobra 2002 pripravilo ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve:

Kaj je Evropski teden varnosti in zdravja pri delu?

Usmerjen je v prizadevanja, da bi Evropa postala varno in zdravo delovno okolje. S podporo vseh držav, Evropske komisije, evropskega parlamenta, sindikatov in združenj delodajalcev se ponuja enkratna priložnost, da pozornost usmerimo k varnosti in zdravju pri delu.

Letošnji evropski teden varnosti in zdravja pri delu je usmerjen v preprečevanje psihosocialnih tveganj in stresa, ki ga povzročajo. Javna kampanja za ustvarjanje zavesti o pomenu obvladovanja stresa na delovnem mestu poteka vse leto, v izbranem tednu v oktobru pa naj bi bilo največ zaključnih posvetov in drugih aktivnosti.

Kdo se evropskega tedna varnosti in zdravja pri delu lahko udeleži?

Namenjen je organizacijam, podjetjem in delovnim okoljem vseh vrst in velikosti. Vsakdo, ki se ukvarja z varnostjo in zdravjem pri delu, je povabljen k sodelovanju: strokovni delavci in organizacije s področ-

ja varnosti in zdravja pri delu, zavarovalnice za poškodbe pri delu in poklicne bolezni, sindikati in delodajalske organizacije, poslovodni delavci in delavski zaupniki za varnost in zdravje pri delu.

Zakaj se mora Evropa lotiti psihosocialnih tveganj pri delu?

Milijoni delavcev po vsej Evropi so pri delu dnevno izpostavljeni psihosocialnim tveganjem, ki povzročajo stres. Tveganja povzročajo slabo načrtovanje in organizacijo dela, grožnje z nasiljem, nadlegovanje in poniževanje ter ustrahovanje delavcev in sodelavcev. Vzrok stresa je lahko vsiljen ritem dela, preveč ali premalo zahtevno delo, pomanjkljiv nadzor nad lastnim delom, nejasna navodila za delo itd.

Varnost in zdravje pri delu sta pogoj za poslovni uspeh!

Pridružimo se Evropskemu tednu 2002! Sami izberimo obliko svoje aktivnosti!

Če želite prejeti informativno gradivo, se lahko obrnete na slovensko sodelavko v mreži Evropske agencije za varnost in zdravje pri delu iz Bilbao, pišite ji na naslov:

Tatjana Petriček
Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve

Kotnikova 5, 1000 LJUBLJANA

Tel.: (01) 478 33 39

E-naslov: tatjana.petricek@gov.si

Lučka Böhm

Razpis plaket

Sindikata kmetijstva in živilske industrije Slovenije

Skladno z 12. členom statuta in 8. členom pravilnika o podeljevanju priznanj vabi izvršni odbor člane, organizacije in območne odbore, naj predlagajo kandidate za plaketo Sindikata KŽI Slovenije.

Plakete bodo podeljene na 4. kongresu Sindikata KŽI Slovenije 23. novembra.

Plaketa se podeljuje za izjemne zasluge in dosežke na tehle področjih (7. člen pravilnika):

- učinkovito delo med članstvom;
- varovanje in izboljšanje socialnega in ekonomskega položaja članstva;
- razvoj in krepitev položaja Sindikata KŽI Slovenije v institucijah in organih države;
- krepitev vloge Sindikata KŽI Slovenije v družbah in gospodarskih sistemih;
- daljše uspešno delo v organih ZSSS ali mednarodnih sindikalnih organizacijah;
- učinkovito delo v predstavniških organih, ki so pomembni za kakovost življenja in socialno varnost članstva;
- izjemne dosežke na področju varovanja zdravja in varstva pri delu;
- uspešno mednarodno sodelovanje in povezovanje sindikatov.

Predloge pošljite na Sindikat KŽI Slovenije, Dalmatinova ulica 4, Ljubljana do vključno 15. novembra.

Jovo Labanac, sekretar KŽI

poved ovrednotijo šele, ko so prepričani, da so jo povsem razumeli. Ljudje smo nagnjeni, da se hitro zatečemo k napačnim vzorcem razmišljanja, kot so črno-@belo gledanje, pričakovanje najslabšega, prepričanje vedno se motim in mojega dela nihče ne ceni, ker je nepomembno. Sodelavcu je treba pomagati iz stiske. Analizirajte, kako izrablja čas in ali je organizacija dela tista, ki povzroča njegovo stisko, zaradi katere izgublja nadzor nad lastnim življenjem. Rešitve naj bodo konstruktivne, podprte z dogovorjenimi standardi in dejstvi ter spoštljive do posameznika.

Dober organizator dela bo spremembe v delovnem procesu skušal dosegati asertivno oziroma s spoštovanjem do sebe in drugih, s poštenim odnosom in razumsko. Pri uvajanju sprememb v delovni proces je potrebno razčistiti, zakaj so spremembe potrebne in kakšne prednosti prinašajo. Ugotoviti je treba, koga sprememba ogroža in zakaj. Včasih je dovolj, da pravilno načrtujemo časovno dinamiko sprememb, tako da ima vsakdo čas za prilagajanje. Dober organizator bo pristal na kritiko sprememb in jo upošteval ter spremembe prilagodil potrebam delavcev. Delavci morajo imeti dovolj podpore pri prilagajanju spremembam. Uvajanje sprememb brez upoštevanja delavcev je škodljivo za delovni proces.

Lučka Böhm

V Splošni bolnišnici Maribor zadovoljni bolniki in zaposleni

V Splošni bolnišnici Maribor so lani že tretjič izvedli anketo med pacienti in zaposlenimi. Pokazala je, da se zadovoljstvo bolnikov z bolnišničnimi storitvami povečuje. Po besedah direktorja mariborske bolnišnice Gregorja Pivca so hospitalni bolniki dali bolnišnici povprečno oceno 4,4, ambulantni pacienti pa 4,22 (od petih možnih). Z razmerami v zavodu pa so zadovoljni tudi zaposleni, čeprav nekoliko manj kot pacienti. Zaposleni so v anketi svoje zadovoljstvo ocenili s povprečno oceno 3,4. Zadovoljstvo zaposlenih so lani merili prvič.

Po besedah Brede Hajnrih, ki v bolnišnici vodi tim za poslovno odličnost, je v anketi sodelovalo 864 hospitalnih bolnikov, 2100 ambulantnih pacientov in 1521 zaposlenih. Analiza rezultatov je pokazala, da imajo v mariborski bolnišnici še rezerve in da lah-

ko zadovoljstvo tako zaposlenih kot bolnikov še povečajo. Tako bodo morali izboljšati medoddelčno sodelovanje, izpopolniti informiranje in pojasnilno dolžnost zdravnikov, skrajšati čakalne dobe in vrste ter izboljšati pogoje dela. Vrsto izboljšav, na katere je opozorila anketa, v bolnišnici že uvajajo.

Tako so po besedah strokovnega direktorja bolnišnice Ivana Krajncja že izpopolnili pojasnilno dolžnost zdravnikov. V ta namen so po nemškem vzoru pripravili preko 140 pisnih pojasnil, ki jih bobo pacienti dobili pred pogovorom z zdravnikom in pred operacijo. Poleg tega so v bolnišnici izboljšali informiranje pacientov, intenzivno pa uvajajo tudi nov sistem obračunavanja stroškov po diagnostičnih skupinah.

T. K.

Stol vendarle umira na obroke?

Neuspešna je bila tudi zadnja poteza lastnikov Stola, ustanovitev hčerinske družbe Ambienti – Bo prisilna poravnava Ambientom dala dovolj časa za postavitev na noge?

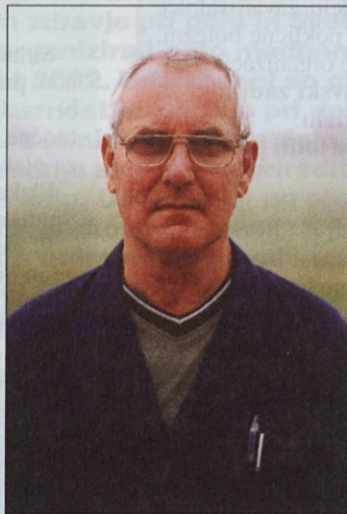
Andrej Perčič, predsednik Sinlesa v Tovarni pohištva Stol, se nekoliko otožno spominja časov največjega razcveta podjetja, ko je v njem delalo okoli 1700 ljudi. Toda tega je že več kot petnajst let, danes je v celotnem poslovnem sistemu Stola zaposlenih okoli 300 ljudi, število pa se iz leta v leto zmanjšuje. Tudi letos se bo število zaposlenih v Stolu zmanjšalo za 50 do 60 delavcev, predvsem zaradi naravnega odliva in pa odpuščenja v Stolovi največji družbi, Stolu Ambientih.

Paradoksalno je, da se je družba Ambienti, ustanovljena pred komaj tremi leti iz treh bivših Stolovih družb z namenom, da kot največja družba v Stolovem sistemu oživi umirajočega velikana, že ob koncu lanskega leta znašla pred stečajem. V družbi Stol so se v zadnjih desetih letih izjalovili vsi poizkusi poslovne sanacije in reorganizacije. Ustanovitev Ambientov je bila tako rekoč zadnja možnost za rešitev in oživitev vsaj dela nekdanjega paradnega konja slovenskega gospodarstva. Vendar se obeti niso izpolnili, po začetnem optimističnem zagonu, v Ambientih so celo na novo zaposlili nekaj deset delavcev, se je proizvodnja proti koncu lanskega leta tako rekoč ustavila, podjetje pa je bilo zrelo za stečaj.

Neda Bončina Čar, ki je voditeljica Ambientov prevzela prvega januarja letos, nam je dejala, da je bila takrat družba nelikvidna, nesolventna in podkapitalizirana, skratka zrela za stečaj. Ker pa je imela trg, ker se je zanimanje za njene izdelke večalo in ker je bila večina njenih izdelkov takrat donosnih, so se lastniki marca letos odločili za prisilno poravnavo. Sklep o prisilni poravnavi je pred kratkim postal pravno močan.

Ko smo se marca letos pogovarjali o možnostih za uspešnost prisilne poravnave, ste delovali dokaj optimistično.

Neda Bončina Čar: »Ambienti so lansko leto v poslovnem smislu zelo slabo zaključili. Imeli so preko 700 milijonov tolarjev izgube ali skoraj za dve tretjini skupnega prihodka v lanskem letu. Ameriški kupec je terjgal 500.000 dolarjev na račun reklamacij za dobavljene izdelke, vredne skupaj 700.000 dolarjev. Dobaviteljem so bili dolžni 600 milijonov tolarjev, dvema bankama pa skupaj 2,9 milijarde tolarjev zaradi nakupa nove proizvodne linije. Povrh vsega je družba lani konec poletja nenadoma izgubila pomem-



Andrej Perčič: Vemo, da dela ni in da gre za ukinjanje delovnih mest. Zato se je sindikat lahko osredotočil le na nadzor nad postopki pri določanju presežnih delavcev in poravnavanjem obveznosti podjetja do njih. Za zdaj na to nimamo pripomb.

ben nemški trg, ki ga ni mogla nadomestiti. Ker ni bilo dovolj velikega pritoka sredstev, se je prejšnje vodstvo zatekalo k vnaprejšnji prodaji terjatev do kupcev s popustom. Zato smo letos imeli velike težave z likvidnostjo, saj smo imeli obveznosti do kupcev, njihovo plačilo pa je prejšnja uprava že potrošila.

Kljub temu smo se dela lotili prepričani, da bi Ambiente s prisilno poravnavo, z odlogom plačila obveznosti in hkratno poslovnost ter kadrovske sanacije vendarle uspeli obdržati nad vodo oziroma jih celo postaviti na trdne noge.

Za cilj smo si zastavili ponovno osvojiti zapostavljeni slovenski trg, pospešiti prodajo na območju nekdanje Jugoslavije, kjer je Stol še vedno veliko ime, in na trgu ZDA. Obetalno se nam je naročilo v Dubaju, kar za pet milijonov dolarjev letno ali tri četrtine sedanjega letnega priliva. Če bi te načrte uresničili, kadrovske krčenjke, predvideno v postopku prisilne poravnave, sploh ne bi bilo potrebno.

Žal se zastavljeni cilji niso uresničevali po željah. V Ambientih so pri poslovni sanaciji izboljševali razne poslovne funkcije in posvetili veliko skrb zniževanju stroškov vseh vrst. V komercialnem delu sanacije pa je uprava morala obstati pri realnih izhodiščih: planirati tolikšno prodajo, kolikor so je sposobni v tem trenutku realizirati na domačem in tujih trgih. Rahlo rast prodaje je

mogoče pričakovati šele v naslednjih letih.

Neda Bončina Čar: »Iz teh, realnih osnov izhaja, naj bi v prihodnje poslovali tekoče na pozitivni ničli. Letos tega seveda še ne bomo dosegli.

To pomeni tudi enoizmensko delo oziroma zmanjšanje števila zaposlenih. Zmanjševanje zaposlenosti v Stolu Ambientih je bilo predvideno že od samega začetka, vendar bi ga lahko bilo malo ali nič, če bi nam uspelo povečati prodajo v ZDA in Kanadi ter pridobiti obetaven posel v Dubaju.

Toda tu se vam je zataknilo, če prav ugrabimo?

Neda Bončina Čar: »Ker posla v Dubaju nismo dobili, smo pač smeli računati samo na ameriški trg, na domačega in na trg na območju nekdanje Jugoslavije. V Ameriki je prodaja dosti manjša od prvotnih obetov kupca in celo od naših realnejših predvidevanj. Vemo, da bo na domačem trgu, ki smo ga v preteklih letih zanemarili, težko povečati prodajo, ker se je na njem dobro usidrala konkurenca, tudi mali proizvajalci. Območje nekdanje Jugoslavije pa smo tržno šele začeli znova obdelovati.

Prejšnja uprava Ambientov je napovedovala veliko povečanje prodaje v ZDA in tudi v Kanado.

Neda Bončina Čar: »V resnici je bilo vse drugače. Seveda so pričakovanja temeljila tudi na obetih ameriškega kupca, ki pa se ne lani ne letos niso uresničila. Ameriški kupec, družba Prestige, je večino lanskih pošiljk zavrnil kot neustrezne in izterjal pol milijona dolarjev na račun reklamacij. Letos je sprva govoril o nakupu desetih kontejnerjev (en kontejner vsebuje za 45.000 dolarjev pohištva) na mesec. Mi smo pričakovali in načrtovali dobavo šestih kontejnerjev, v resnici pa je sprva naročal po tri do štiri kontejnerje mesečno, ker pa nam dobav ni plačeval, smo mu pošiljali le dva do tri kontejnerje. Od januarja letos do julija nam namreč sploh ni plačeval pošiljk, ker si je tako poračunal še za 100.000 dolarjev reklamacij, preostalih iz lanskega leta. Nadzorni svet je zaradi tega sklenil, da z njim prekinemo poslovanje. Vendar se tega nisem držala, pač pa sem mu še vedno pošiljala po dva kontejnerja mesečno, ker preprosto nisem imela drugega kupca za te izdelke. Nas je pa to finančno zelo izčrpavalo, zato sem julija že hotela sprožiti izterjavo. Od tedaj pa do ne-



Neda Bončina Čar: Če nimaš trga in prodaje, je prisilna poravnava umiranje na obroke. Vendar kljub zapletom v letošnjem letu računam, da se bodo Stolovi Ambienti izrekli iz težav in izkoristili dobre tržne možnosti.

davna je plačal vsak poslani kontejner, zdaj pa spet ne plačuje, namesto tega pa govori, da bo Ambiente odkupil.

Spomladaj ste se z ameriškim podjetjem Prestige pogajali o ohranitvi višine njegovega solastniškega deleža, torej o vložku njegovega svežega kapitala v Ambiente. Kaj se je izcimilo?

Neda Bončina Čar: »S finančno injekcijo naj bi popravili našo kapitalno ustreznost. Po načrtu prisilne poravnave naj bi upnikom poplačali nezavarovane terjatve do višine 20 odstotkov v enem letu, zavarovane terjatve, to so bančne, smo reprogramirali do leta 2003. Nekateri upniki, trinajst jih je bilo, pa so svoje terjatve spremenili v lastniške deleže. Največji upniki so bile Stolove družbe, dobavitelj furnirja Ocean, pa Val-karton itd. Lastniška struktura se je razširila, pri čemer pa ameriški kupec Prestige ni dal novega kapitala, kot je obljubljal, da bi ohranil velikost svojega lastniškega deleža, zato je ta padel na 0,02 odstotka.

Še vedno pa govori, da je Ambiente pripravljen odkupiti.

Posledica vsega tega pa je ukinjanje delovnih mest?

Neda Bončina Čar: »Zaradi vseh teh težav moramo v Ambientih zmanjšati število zaposlenih na vsega 160 delavcev. V začetku leta nas je bilo še 231, vendar se je zaradi naravnega odliva število zni-

žalo na 199 zaposlenih. Zdaj smo določili še 39 trajno presežnih delavcev. Vsi ti bodo seveda dobili odpravnine.«

Kako kaže v prihodnje?

Neda Bončina Čar: »Letošnje poslovanje je negativno. Kot sem dejala, so bile terjatve vnaprej prodane, zato štiri mesece nismo imeli nobenih prilivov, denar pa smo morali imeti za nakup materiala, plačilo delavcev itd. To smo reševali s posojilom Slovenske razvojne družbe prek matične družbe Stol, kar se je kasneje preoblikovalo v lastniški delež. Zato naj čim prej pride do nakupa Ambientov, če že ima kdo tak interes.«

Ko sva se pogovarjala marca letos, ste dejali, da Ambienti brez povečanja prodaje ne morejo obstati niti, če bi odpustili pol zaposlenih, kot se je takrat govorilo. Ali je zdaj obseg prodaje dovolj velik za preostalih 160 delavcev?

Neda Bončina Čar: »Malo nam je prodajo uspelo povečati, vendar bo dela za 160 ljudi dovolj le, če bomo lahko v Ameriko prodajali vsaj po šest kontejnerjev pohištva mesečno. Sedanji ameriški partner obljublja večjo prodajo. Bili smo na sejmu v Chicagu, kjer smo dobili dobre ocene in poželi dosti zanimanja za naše izdelke. Seveda pa se takšni posli ne razširijo čez noč. Morda nam bo uspelo prihodnje leto.

K sreči dobivamo precej naročil iz Dalmacije za opremo hotelov. Nekaj bomo delali tudi za nemškega kupca. Računamo na opremljanje nekaterih hotelov tudi v Sloveniji.

Trudimo se, da z dobrim delom vračamo zaupanje v nas. Razvijamo nove izdelke za široki trg, ki jih moramo čim prej ponuditi kupcem. Organizirali bomo hišni pohištveni sejem, pokazali se bomo na beograjskem pohištvenem sejmu. Mislim, da je rešitev Ambientov v novih izdelkih, ker imamo veliko ponesmovalcev.

Pogovarjamo se z Meblom in Brestom za bolj učinkovito, torej skupno izkoriščanje naših strojnih linij. S Tovarno pisarniškega pohištva Trbovlje, ki je naš neposredni konkurent na trgu, bi lahko skupaj nabavljali materiale. Lahko bi si delili tudi delo, ta bi delal elemente, drugi bi montiral izdelke itd.

Če se pa posli ne bodo povečevali, je morda rešitev družbe v prodaji nekemu, ki ima še kak drug posel ali pa novo zmanjšanje števila zaposlenih. Če nimaš posla, je prisilna poravnava samo umiranje na obroke.«

Kaj pa prodajni kadri, marca letos ste dejali, da ste jih pognali v dir?

Neda Bončina Čar: »Iz nekdanje vodilne ekipe prejšnjega direktorja, člane sem z njim vred po prevzemu vodenja uprave še zadržala, zdaj razen vodje oddelka informatike ni nikogar več v Ambientih. V prodaji je kadrovsko stanje praktično nespremenjeno, zamenjan je le vodja. S komercialno nisem povsem zadovoljna, vendar je dobre kadre težko dobiti na trgu delovne sile. Zato sem poskušala tudi z bivšimi Stolvimi komercialisti, vendar jih nisem mogla premamiti. Je pa vsak od njih, ki zdaj delajo pri konkurenčnih podjetjih, s seboj odnesel del Stolovega znanja ali trga.

Stolove izdelke na območju nekdanje Jugoslavije na veliko kopirajo in uporabljajo, brezplačno seveda, tudi našo blagovno znamko. Spopadati se s tem je pa zamudno, drago in večinoma jalovo. Zato je rešitev v ponudbi novih izdelkov.«

Ko smo se marca letos po razglasitvi prisilne poravnave pogovarjali z Andrejem Perčičem, predsednikom Sinlesa v Stolu, nam je dejal, da bo sindikat zelo budno spremljal postopke določanje presežnih delavcev in pazil, da bodo poravnane vse obveznosti podjetja do njih. Zdaj smo preverili, ali je bilo tako, kot je takrat dejal.

Ali je bilo kaj zapletov pri določanju presežnih delavcev?

Andrej Perčič: »Ne, sindikat in svet delavcev sta bila vseskozi zraven. Ve se, da gre za ukinjanje delovnih mest, ker pa je podjetje zagotovilo odpravnine, problemov ni bilo. Vprašanje je samo, ali jih bodo izplačali v enem ali več obrokih.«

Se bo morda kateri od prizadetih delavcev pritožil na odločbo?

Andrej Perčič: »Bile so tri ali štiri pritožbe zaradi prerazporeditev, tudi teh je bilo namreč kar nekaj, vendar mislim, da nobena ni nerešljiva.«

B. R.

Sindikalna lista

Oktober 2002	Gospodarske dejavnosti (temelj je SKP za gospodarstvo) SIT	Javni sektor* (nekdanje negospodarstvo) SIT
--------------	---	--

Prvi del

1. Dnevnice

– cela dnevnic		
(nad 12 do vključno 24 ur odsotnosti)	3.500,00	4.363,00
– polovična dnevnic		
(nad 8 do 12 ur odsotnosti)	1.750,00	2.180,00
– znižana dnevnic (od 6 do 8 ur)	1.218,00	1.518,00

2. Kilometrini (od 30. 4. 2002 dalje)	56,10	56,10
(od 14. 5. 2002 dalje)	55,47	55,47
(od 28. 5. 2002 dalje)	55,92	55,92
(od 11. 6. 2002 dalje)	54,54	54,54
(od 25. 6. 2002 dalje)	54,75	54,75
(od 9. 7. 2002 dalje)	54,99	54,99
(od 23. 7. 2002 dalje)	54,84	54,84
(od 20. 8. 2002 dalje)	55,41	55,41
(od 3. 9. 2002 dalje)	55,50	55,50
(od 17. 9. 2002 dalje)	56,16	56,16
(od 1. 10. 2002 dalje)	56,22	56,22

3. Ločeno življenje*	92.305,00	63.880,00
-----------------------------	-----------	-----------

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

5. Regres za prehrano (od 1. 7. 2002)		
– po SKPGD (na delovni dan)	690,00	690,00

Drugi del

1. Jubilejne nagrade

– po SKPGD (delo pri zadnjem delodajalcu)		
– za 10 let	67.612,00	53.534,00
– za 20 let	101.418,00	80.301,00
– za 30 let	135.224,00	107.068,00

2. Odpravnina ob upokojitvi	461.526,00	696.150,00
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	137.810,00	107.068,00
– ob smrti v ožji družini	68.905,00	–

4. Minimalna plača (od 1. 8. 2002)	101.611,00	101.611,00
---	------------	------------

5. Zajamčena plača (od 1. 8. 2002)	49.568,00	49.568,00
---	-----------	-----------

6. Regres za letni dopust		
– najmanj (od 26. 4. 2002)	125.805,00	
– ali največ	160.418,00	125.805,00
(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 gospodarstvu (najnižji – minimalni znesek) je določen z Aneksom h kolektivni pogodbi za gospodarske dejavnosti 26. 4. 2002.

Popravek

V 31. številki Nove Delavske enotnosti jo je v sestavku o srečanju članov SGiT v Velenju pri navajanju imen zagodel »tiskarski škrat«. Udeležence zbora sta pozdravila predstavnik turistične zveze Jože Kandolf in direktor Gosta mag. Vladimir Malenkovič, v organizacijskem odboru pa je bila tudi Tea Gorogranc in ne Tea Gorenc. Za napake se omenjenim in bralcem opravičujemo.

T. K.

Delegacija IG Metalla in DGB iz Singena na obisku v OO ZSSS Celje

Koristna izmenjava izkušenj

Območno organizacijo ZSSS v Celju je konec prejšnjega tedna obiskala delegacija IG Metalla in DGB iz Singena v Nemčiji. S tema dvema sindikatoma celjski sindikalisti sodelujejo že 28 let. Njihovo nadvse uspešno sodelovanje je najprej preraslo tudi v sodelovanje med kulturnimi, športnimi, gospodarskimi, novinarskimi in drugimi kolektivi ter šolami. Občini Celje in Singen sta pred dobrim desetletjem podpisali pogodbo o partnerstvu.

Delegacijo iz Singna je vodil predsednik IG Metalla **Günther Stadelhofer**, v njej pa so bili še **Johann Blaschke**, **Waltraud Müller**, **Thomas Fischer** in **Mario Amabile**. Člani delegacije so skupaj z gostitelji najprej obiskali delniško družbo **SIP Šempeter**, kjer jih je sprejel direktor **Bojan Voh**. Pogovarjali so se tudi z direktorjem proizvodnje **Stanetom Žagarjem**, predsednikom konference SKEI **Mirkom Hircijem** in predstavnikom sveta delavcev **Zdenkom Štruelom**.



Bojan Voh:
Socialni dialog v SIP-u je dobro razvit.



Mirko Mirci:
Podjetje spoštuje kolektivno pogodbo.



Gosti iz Singena so si z zanimanjem ogledali proizvodnjo v SIP-u.

Lasten razvoj in blagovna znamka

Voh je goste najprej seznanil z razvojem in dosežki podjetja, ki proizvaja kmetijsko mehanizacijo. Podjetje so ustanovili leta 1954, razcvet pa je doživelo v sedemdesetih letih, ko so v podjetju dali ustrezno težo lastnemu razvoju in komerciali. V devetdesetih letih se je podjetje lastninsko preoblikovalo. Delniška družba SIP ima zdaj 224 lastnikov, od tega tri večje: 6 odstotkov delnic je v rokah tujcev, 214 delavcev pa razpolaga s 4,5 odstotka delnic, 3,7 odstotka delnic ima družba pooblaščenka. SIP ima tudi dve hčerinski podjetji, SIP Mobil in invalidsko podjetje SIP Sico. SIP za svoje invalidsko podjetje išče kupca, saj potrebuje kapital za prodor na tuje trge.

V podjetju delajo kmetijske stroje za spravilo sena, krompirja in koruze, za delo s hlevskim gnojem, za delo v gozdovih. V zadnjem času so začeli proizvajati tudi električne vilicarje.

Kakor je dejal Voh, bo podjetje letos s prodajo proizvodov ustvarilo predvidoma za okoli 25 milijonov evrov celotnega prihodka. Med vsemi stroji, ki jih je SIP lani prodal, je bilo 28 odstotkov traktorskih kosilnic, 22 odstotkov zgrabljalnikov sena, 18 odstotkov rezervnih delov in 11 odstotkov trosilnikov hlevskega gnoja.

SIP ne prodaja samo kmetijskih strojev, trži tudi s storitvami svoje lakirnice, nekaj poslov pa opravlja tudi za svoje hčerinske družbe. Tako znaša celoten prihodek SIP-a blizu 30 milijonov evrov.

SIP kar 86 odstotkov svoje celotne proizvodnje izvozi. Največ izvozi pod lastno blagovno znamko, sicer pa se povezuje tudi z večjimi tuji partnerji. V Nemčiji ustvari od 17 do 20 odstotkov svojega izvoza. Veliko izvozi tudi na Hrvaško, v Švico, Švedsko, Bosno in Hercegovino, Avstrijo, ZR Jugoslavijo, Španijo.

»Naša poslovna filozofija je jasna: na

vzhodnih in jugovzhodnih tržiščih Evrope želimo biti prvi, v zahodni Evropi pa želimo biti dober in renomiran proizvajalec kmetijske mehanizacije z vsaj petodstotnim tržnim deležem,« je dejal Voh. Ob tem pa je poudaril, da so domala vsi proizvodi SIP-a razviti v podjetju, ki ima močan razvoj in marketing. »Ker 80 odstotkov proizvodov prodamo pod lastno blagovno znamko, moramo vsako leto sami razviti najmanj 10 novih kmetijskih strojev. Pri tem ne gre za kozmetične popravke starih, temveč resnično za nove stroje.«

Po Vohovih besedah SIP posluje uspešno, saj bo letos ustvaril predvidoma 250.000 evrov dobička. Podjetje posluje po ena- do triodstotni profitni stopnji na vloženi kapital. Vendar pa lastniki terjajo, da se profitna stopnja dvigne na pet do osem odstotkov, za kar si v podjetju tudi prizadevajo.

Delavci so največje bogastvo podjetja

Po Vohovih besedah razpolagajo v SIP-u s sodobno tehnologijo, vendar pa so največje bogastvo podjetja ustrezno usposobljeni, prizadevni in izkušeni delavci. Kolektiv SIP-a se je med tranzicijo, ki za podjetje ni bila lahka, prekalil, prav tako pa so se v tem času stkalke vezi med vodstvom podjetja in zaposlenimi. Vodstvo si prizadeva, da bi imeli zaposleni čim več podatkov in da bi bili čim bolj seznanjeni z razmerami, saj lahko samo tako uspešno sodelujejo v procesih soupravljanje delavcev.

»Vodstvo podjetja ureja odnose z zaposlenimi prek sindikata SKEI, ki je edini sindi-

kat v našem podjetju,« je dejal Voh. Po njegovih besedah se v podjetju razviti socialni dialog, zaradi katerega so odnosi med vodstvom podjetja in sindikatom dobri in korektni. »To pa še ne pomeni, da pogajanja marsikdaj niso tudi trda.«

Mirko Mirci je goste seznanil s položajem delavcev v SIP-u. Povedal je, da je v delniški družbi SIP zaposlenih 489 delavcev, v podjetju SIP Mobil 64, v invalidskem podjetju SIP Sico pa 51. V vseh treh podjetjih je v SKEI vključenih 343 delavcev. V vsakem podjetju deluje podružnica SKEI, vse tri pa so povezane v konferenco SKEI.

Delavci v SIP-u prejemajo plače po kolektivni pogodbi. Podjetje redno upošteva vse eskalacije. Povprečna plača v podjetju znaša 162.628 tolarjev bruto oziroma 109.635 tolarjev neto. Glede na lansko leto so se plače povečale za 17 odstotkov ob 7,9-odstotni inflaciji.

Probleme rešujejo s pogajanjem

Delavci redno prejemajo tudi povračilo stroškov za prevoz na delo in z dela, poleg tega pa imajo organizirano redno prehrano med delom. Malice so po mnenju sindikata kakovostne in okusne, saj jih pripravljajo v lastnem obratu družbene prehrane. Po mnenju vodstva sindikata je za delavce mnogo bolj pomembno in koristno, da dobijo med delom kakovostno toplo malico, kot če bi dobili regres izplačan v denarju. Tudi Mirci je poudaril, da je v podjetju dobro razvit socialni dialog, saj sindikat vse probleme rešuje na pogajanjih z vodstvom podjetja.

Zdenko Štruel je gostom predstavil soupravljanje v podjetju, ki je dobro razvito.

Sindikalisti iz Singena so postavili več vprašanj tako vodstvu podjetja kot predstavnikom sindikata. Güntherja Stadelhoferja je zanimalo predvsem, kakšen je prihodek podjetja glede na število zaposlenih. Voh je pojasnil, da imajo podobna podjetja v Nemčiji nekajkrat

Stavka v MPP Tehnične službe

Delavci podjetja MPP Tehnične službe, ki je zadnje podjetje na lokaciji bivšega Tama, so prejšnji teden začeli stavkati. To podjetje, ki je še vedno v lasti Slovenske razvojne družbe, se namreč že dalj časa srečuje s težavami. Včasih je skrbelo za oskrbo domala vseh podjetij na lokaciji bivšega Tama z energijo in vodo ter opravljalo še druge storitve. Po privatizaciji in lastninskem preoblikovanju podjetij MPP pa so mnoga nova podjetja omenjene naloge začela izvajati sama. Razmere so se še zaostriale po ustanovitvi Zavoda poslovne proizvodne cone Tezno, ki je 30. maja sam prevzel oskrbo z energijo.

Zaradi vsega tega se obseg dejavnosti podjetja MPP Tehnične službe zmanjšuje. Po navedbah vodstva nima pogojev za sanacijo, zato bo po vsej verjetnosti moralo v stečaj. Ta pa bi najbolj prizadel delavce, saj jih je v podjetju še vedno zaposlenih 28.

Po besedah predsednika podružnice SKEI v podjetju in predsednika stavkovnega odbora

Željka Salamona stavkajoči delavci terjajo od vodstva podjetja, naj čim večjemu številu delavcev zagotovi pre zaposlitev v druga podjetja. Za tiste, ki jim ne bi mogli najti nove zaposlitve, pa stavkajoči zahtevajo, da jim pred tečajem izplačajo odpravnine.

Prejšnji teden je prišlo tudi do pogajanj med stavkovnim odborom, predstavnikom lastnika in vodstvom podjetja, vendar niso našli za vse sprejemljive rešitve.

Kakor je na začetku tega tedna dejal **Željko Salamon**, je vodstvo podjetja doslej uspelo najti možnosti za pre zaposlitev večjega števila delavcev. Tri so že pre zaposlili v Tovarno vozil Maribor. Cimos naj bi prevzel tri delavce, Zavod poslovno proizvodne cone Tezno pa osem. Pristojni v omenjenih podjetjih so to že pisno potrdili, zdaj pa mora pravno veljavnost teh dogovorov preveriti še služba sindikalne pravne pomoči. V stavkovnem odboru namreč ne bi radi, da bi se kasneje začelo kaj zapletati. Zlasti starejšim delavcem pa še vedno

grozi, da bodo morali v odprto brezposelnost. V tem primeru bi jim podjetje lahko izplačalo samo 60 odstotkov odpravnin, saj več sredstev nima. Stavkovni odbor pa zahteva sto odstotne odpravnine za vse, ki bodo ostali brez dela in zaposlitve.

Slovenska razvojna družba je stavkajočim predlagala, naj za štirinajst dni prekinjejo stavko. V tem času bi lastnik in vodstvo podjetja skupaj poskušala najti rešitev. Vendar pa delavci na to niso pristali, saj se bojijo, da bi tako potegnili še krajši konec. Morda bodo lastnik, vodstvo podjetja in stavkovni odbor le dosegli kompromis, saj vsi še vedno intenzivno iščejo možne rešitve. Doslej so se po navedbah Salamona uspeli dogovoriti, da vodstvo podjetja na sodišču ne bo vložilo predloga za uvedbo stečajnega postopka pred 1. novembrom. Takrat naj bi začeli na novih delovnih mestih delati tudi pre zaposleni delavci.

T. K.

V Arcontu bodo delali samo štiri dni v tednu

V zadnjem času Arcontu iz Gornje Radgone primanjkuje naročil. Ker jim v teh dneh do polne zasedenosti proizvodnih kapacitet primanjkuje okoli 25 odstotkov naročil, se je vodstvo odločilo za prerazporeditev delovnega časa: 306 delavcev bo do nadaljnjega delalo samo štiri dni v tednu, ob petkih pa bodo vsi zaposleni izrabili preostali letni dopust oziroma proste ure. Ob takšni organizaciji bo za vse Arcontove delav-

ce dovolj dela, vsi pa bodo prejeli tudi normalne plače po kolektivni pogodbi.

V Arcontu, ki izvozi kar 95 odstotkov celotne proizvodnje, so se problema pomanjkanja naročil lotili podobno kot pred leti v nemškem Volkswagnu, kjer so raje kot število zaposlenih zmanjšali oziroma skrajšali delovni čas. Tako se je breme pomanjkanja naročil bolj pošteno porazdelilo na ramena vseh zaposlenih in

delničarjev podjetja. V Arcontu, ki proizvaja bivalne in biro kontejnerje ter sanitarne in druge prostorske celice, še vedno iščejo odgovor na vprašanje, ali je zmanjšanje naročil posledica resnejše recesije na svetovnih trgih ali pa le posledica zmanjšane povpraševanja pred zimo, kar je v njihovi dejavnosti sicer običajno.

Medtem ko Arcontu primanjkuje naročil, se obseg proizvodnje v hčerinskem podjetju Arcont IP, ki proizvaja okna in vrata za slovenski trg, povečuje. V prvih devetih mesecih letošnjega leta se je glede na enako obdobje lani povečal za 18 odstotkov, na trgu pa je čedalje večje povpraševanje tudi po aluminijastem stavbnem pohištvu, ki so ga v Arcontu IP začeli izdelovati pred kratkim.

T. K.

večji promet, vendar pa strojev ne izdelujejo sama, temveč vanje vgrajujejo komponente, ki jih naročajo v drugih državah, zlasti na vzhodu Evrope. V SIP-u pa stroje izdelujejo v celoti sami, zato je promet na zaposlenega temu primeren. To pa ne pomeni, da bo v SIP-u vedno tako, saj se tudi ta spreminja. Po Vohovih besedah postajajo spremembe edina stalnica življenja in razvoja. Sindikalisti iz Singena so se podrobno pozanimali tudi, kako je s plačami, in z uresničevanjem drugih pravic, ki jih imajo delavci.

Izmenjava izkušenj iz sindikalnega dela

Po ogledu proizvodnje so sindikalisti iz SIP-a in Celja ter Singena izmenjali poglede in izkušnje iz sindikalnega dela. Gosti so domačine iz SIP-a povabili, naj v Singenu obiščejo katero od tovarn in s tamkajšnjimi sindikalisti izmenjajo izkušnje.

Delegacija IG Metalla in DGB iz Singena se je sestala tudi z vodstvom območne organizacije ZSSS v Celju. Na pogovoru so se dogovorili o konkretnih oblikah nadaljnjega so-

Delegacija med obiskom v SIP-u (z leve): Zdenko Strucl, Ladislav Kaluža, Waltraud Müller, Günther Stadelhofer, Tone Motoh (zadaj) in Mirko Hirci.

delovanja. Največ pozornosti so posvetili izmenjavi informacij in izkušenj iz delovanja sistemov zdravstvenega zavarovanja, saj se tudi v Nemčiji pripravljajo na reformo zdravstvenega zavarovanja.

Celjski sindikalisti so gostom iz Singena razkazali tudi dvorec Trebnik in žičko kartuzijov ter še nekatere druge naravne in kulturne znamenitosti v okolici Celja.

Po obisku je sekretar območne organizacije



ZSSS Celje **Ladislav Kaluža** dejal, da je obisk prispeval h krepitvi prijateljskih in partnerskih vezi med sindikalisti iz Singena in Celja ter med obema mestoma.

T. Kšela

Šesto državno prvenstvo SKEI v malem nogometu

Odslej trdnejši tudi do nasprotnih pogajalcev

Državno prvenstvo SKEI v malem nogometu (že šesto po vrsti) je minulo soboto v Ljubljani pripravila območna organizacija SKEI za Ljubljano in okolico. Sindikalisti so na igriščih še enkrat dokazali, da poleg drugih sindikalnih spretnosti odlično obvladajo tudi okroglo usnje. Najboljši so bili iz ekipe Velenja.

Na prvenstvu je sodelovalo šestnajst ekip regijskih oz. območnih organizacij SKEI iz vse Slovenije. Čeprav so bile tekme na dveh lokacijah (dvorana Slovana na Kodeljevem in dvorana Krma na Galjevici), pri organizaciji ni bilo nobenih problemov, ker so organizatorjevi redarji pot med dvoranama izvrstno označili. Prvenstvo je minilo brez večjih zapletov, za kar gre zahvala tako organizatorjem kot tudi udeležencem.

S sojenjem vsi sicer niso bili zadovoljni, vendar je to del naše nogometne realnosti. Nekatere ekipe so poskušale taktizirati tudi z rezultati, vendar je na koncu vseeno zmagal nogomet. Taktika in strategija, ki so jo nekateri uporabili, nam bo prišla bolj prav pri zadevah, ki ne sodijo v športno plat sindikalizma. Tudi med skeievci se je pokazalo, da nogometu ne pravijo zastonj, da je najpomembnejša postranska stvar na svetu. Zato bi bilo prav, da nekateri svojo vlogo pri igri z žogo pokažejo tudi v pravem boju z delodajalci. Mogoče smo si zaradi tega obljubili, da bo tekmovalni način delovanja v sindikatu SKEI, z novim predsednikom Dragom Gajzerjem na čelu, postal stalnica tudi pri pogajanjih s socialnimi partnerji in z direktorji.

Predsednik SKEI Slovenije je v kratkem nagovoru ob otvoritvi zaželel vsem ekipam veliko športne sreče in predvsem upoštevanje dejstva, da je šport navsezadnje samo igra in da moramo kot sindikalisti varovati moči za prave obračune. Poudaril je, da so športna srečanja odlična priložnost za boljše medsebojno spoznavanje kot tudi preizkus naše sposob-

nosti reševanja konfliktnih situacij. Na otvoritvi so nastopile tudi mlade plesalke iz skupine Hot Angels, ki so morda krive, da so bile tekme še bolj vroče.

Športni duh je ob koncu prvenstva prevladal kljub morebitnim zameram iz preteklosti. Z njim bomo lahko utrditi enotnost in prijateljstvo v našem sindikatu in v boju z delodajalci. Že to, da smo se v soboto zbrali iz vseh kotičkov Slovenije, nas zavezuje k sodelovanju tudi pri zahtevnejših nalogah. To smo dolžni tudi zaradi članstva, ki nas pozorno opazuje prav pri vseh aktivnostih. Rezultat, ki šteje za SKEI, je samo dostojna plača in več pravic za člane!

V prihodnjem letu nas čakajo hude preizkušnje pri uveljavljanju novega zakona o delovnih razmerjih in v boju za sprejem zakona o kolektivnih pogodbah. Tekmovanje je zato pomenilo utrditev sprememb, ki jih je že nakazalo novo vodstvo SKEI Slovenije. To pa pomeni dosledno uveljavljanje lastnih načel, demokratično potrjenih na junijskem kongresu.

Tudi letos nekaterim ekipam ni šlo vse po načrtih. V pozitivnem smislu je presenetila predvsem mlada ekipa Dolenjske in Bele krajine z odličnim drugim

mestom. Za nameček je bil njihov vratar Jože Juntos izbran za najboljšega med vratarji. Tretje mesto so zasedli igralci Celja, prva po mnenju večine tudi najboljša pa je bila ekipa iz Velenja. Kako tudi ne bi zmagali, saj je zanje igral odlični Boris Tomažič, izbran za najboljšega igralca turnirja.

Končni vrstni red:

1. Velenje, 2. Dolenjska in Bela krajina, 3. Celje, 4. Koroška, 5. Zasavje ETI, 6. Podravje, 7. Cerkno-Idrija, 8. Ljubljana in okolica, 9. Ptuj, 10. Posočje, 11. Posavje-Krško, 12. Domžale, 13. Gorenjska, 14. Kraško-Notranjska; **mlade ekipe:** 1. Velenje, 2. Koroška.

Več udeležencev je menilo, da bi morali dodati še kakšno športno disciplino, ker je žogobrc bolj moški šport.

V imenu organizatorja območnega odbora SKEI Ljubljane in okolice z veseljem ugotavljam, da so bili udeleženci zadovoljni. Zmagala je najboljša ekipa in tudi število poškodb je bilo minimalno, trud organizatorjev je bil poplačan.

Prihodnje leto vse sindikaliste toplo vabim k sodelovanju ali vsaj na ogled še boljšega 7. državnega prvenstva, srečanja prijateljev obeh spolov iz kovinske in elektroindustrije, ki smo od sedaj združeni pod novim simbolom SKEI z značilno rdečo piko.

Zlatko Hernič



Na zaključni slovesnosti je bilo zelo veselo.



Po finalni tekmi so bili zmagovalci bolj zadovoljni.

Za dobre igre je zaslužna tudi zahtevna publika.



Delavska hranilnica odprla podružnico v Novem mestu

Prejšnjo soboto je Delavska hranilnica iz Ljubljane v Novem mestu odprla svojo podružnico. S sodobnimi poslovnimi prostori na novomeškem Glavnem trgu želi razširiti svojo ponudbo in jo približati komitentom iz Dolenjske in Bele krajine. Kot je v slavnostnem govoru dejal Jože Stegne, predsednik uprave Delavske hranilnice, bo poslovalnica omogočila tudi oživljanje starega mestnega jedra. Izrazil je tudi prepričanje, da je ta predel mesta prav primeren za ponudbo bančnih storitev.

Delavska hranilnica bo tudi v Novem mestu nudila različne oblike varčevanja, omogočala najemanje kreditov, vodila račune, opravljala plačilni promet za imetnike računov, omogočala plačevanje položnic ...

Po Stegnetovih besedah je varčevanje pri Delavski hranilnici najbolj donosno, krediti so najugodnejši, druge storitve pa konkurenčne.

V hranilnici so izjemno pozorni na kakovost naložb in varnost poslovanja. Zbrana sredstva hranilnica namenja za kratkoročne in dolgoročne kredite prebivalstvu. Storitve Delavske hranilnice so profesionalne, po potrebi jih prilagajajo željam strank. Za kakovostne sto-

ritve so potrebni tudi usposobljeni kadri in hranilnica jih po Stegnetovih besedah ima, večina ima višje- in visokošolsko izobrazbo.

Delavska hranilnica uspešno posluje že dvanajst let. Vsa leta je njen finančni potencial rasel. Kazalci poslovanja so primerljivi z bančnim okoljem. V letošnjih osmih mesecih je dosegla enake rezultate kot v vsem lanskem letu.

Množica komitentov na Dolenjskem in v Beli krajini Delavsko hranilnico že pozna, saj je z njo že sodelovala.

"Razvoj nove podružnice v mestu ob Krki pa je odvisen od zaupanja prebivalstva vanjo. Pričakujemo, da se boste prepričali o naši kakovosti in se pridružili množici naših zvestih komitentov. Od uspešnega razvoja podružnice so odvisni naši načrti na območju Dolenjske in Bele krajine," je dejal Stegne.

Za opravljeno delo pred odprtjem podružnice se je posebej zahvalil zaposlenim na novomeški upravni enoti, Mestni občini Novo mesto, Zavodu za varstvo kulturne dediščine ... Zahvalil se je tudi arhitektu Ernestu Skočirju, ki je načrtoval je ureditev poslovnih prostorov, Janku Oraču pa za razstavo umetniških del.

Ob slavnostni otvoritvi je zbrane nagovoril tudi novomeški podžupan Adolf Zupan. Tudi od je poudaril pomen nove podružnice na Glavnem trgu, saj naj bi bil z njo spet bolj poln življenja.

Kulturni program na novomeškem Glavnem trgu je z zanimanjem spremljalo tudi precej meščanov, ki so se lahko vpisali med varčevalce Delavske hranilnice.

F. K.



Delavska hranilnica je bila ob otvoritvi podružnice tudi donator; Društvu prijateljev mladine Mojca je podelila ček za 500.000 tolarjev. Njegov predsednik Janez Pavlin je z zadovoljstvom povedal, da bo letošnje praznovanje novega leta zaradi tega bogatejše.



Predsednik uprave Delavske hranilnice med slavnostnim govorom.



V večurnem kulturnem programu so med drugim nastopili Godba na pihala in mažoretke iz Trebnjega, folklorna skupina Kres iz Straže, Krjavelj, čarovnik z Bleda in ansambel Toneta Kusa ... Nastopil je tudi Trebanjski oktet (na fotografiji), z njim tudi Slavko Podboj, ki je povezoval prireditve.

Otvoritve so se udeležili predstavniki sindikatov, lokalnih oblasti in poslovnih partnerjev.

Ekipe Delavske hranilnice bo odslej močnejša za tri ljudi, med njimi je tudi Branka Pavlovič.



Humoreska

»Juhuhu, juhuhu!« je pred dnevi pri malici v naši tovarniški menzi vzkliknil rezkar Vili. »Danes pa bo še veselo!«

»Kaj se je zgodilo?« je zanimalo strugarja Lojzeta.

»Danes nič, na današnji dan pred enajstimi leti pa se je zgodila velika stvar,« je pomenljivo dejal Vili.

»Hm, hm,« je nagubal čelo Lojze. »Ta trenutek se ne morem spomniti ničesar.«

»Naj ti pomagam,« je nadaljeval Vili. »Poskušaj se spomniti, kdo ima danes rojstni dan.«

»Hm, hm,« je še bolj nagubal čelo Lojze. »Rudi ga nima, ti ga nimaš, Tone ga nima. Kaj pa vem, kdo praznuje rojstni dan.«

»Naš tolar praznuje rojstni dan!« je veselo vzkliknil Vili. »Natanko enajsti rojstni dan!«

»Kakšne tolar neki? Kdo pa je to?« je še vedno z nagrbnjenim čelom povprašal Lojze. »Vili, pa menda ja nimaš pri kateri od svojih ljubic še kakšnega otroka za katerega doslej nismo vedeli?«

»Kakšnega otroka neki!« je zamahnil z roko Vili. »Govorim o rojstnem

dnevu naše nacionalne valute – slovenskega tolarja. Res pa je, da so tolarčki otroci slovenske osamosvojitve. Torej naši otroci!«

»Moji otroci že niso,« je nejevoljno dejal Lojze. »Če bi bili, bi se me raje držali!«

»Moji tudi ne,« se je zarežal skladiščnik Rudi. »Iz moje hiše takoj zbežijo za različnimi položnicami in drugimi računi.«

»Naši tolarčki so kot begavčki,« je smeje dodal kurir Peter. »Danes so še v tvojem žepu, jutri pa že v tujem! Pri meni se nikakor ne morejo ustaliti!«

»Pri meni je podobno,« je pribil Tone. »Danes so še v mojem žepu, jutri pa že v ženinem!«

»Saj imajo prav, da se raje zadržujejo v ženskih denarnicah kot v moških,« je zajedljivo dejala Sonja iz računovodstva. »Dedci tako in tako vse tolarje, ki vam ostanejo v žepu, utopite v pivu ali razfrčkate za druge neumnosti.«

»Fantje, nehajte se norčevati iz slovenskih tolarjev,« je povišal glas Vili. »Spomnite se samo, kako smo jih bili veseli, ko so pred desetimi leti prišli v obtok.«

»To pa je res,« je prikimal Tone. »Še zdaj pomnim, kako sem bil vesel, ko sem dobil prvo plačo v tolarjih in ne več v nekdanjih dinarjih.«

»Zares smo bili srečni, ko smo dobili slovenske tolarje, saj se z dinarji ni dalo več preživeti,« je dodala Sonja. »Ali se spomnite, kakšna inflacija je bila pred uvedbo tolarjev?«

»Seveda!« je dejal Peter. »Če si mesečno plačo v dinarjih imel teden dni v denarnici, se je njena kupna moč prepolovila.«

»Mož sosed je zaradi tega takoj, ko je dobil plačo, kupil kaj uporabnega,« se je zasmel Lojze. »Kasneje pa vseh štedilnikov, hladilnikov, varilnih aparatov, mikserjev in drugih strojev, ki jih je kupil zato, da zaradi inflacije ne bi bil na izgubi, ni mogel prodati naprej. Še zdaj ima polno klet različnih neuporabnih predmetov, na katerih se nabirata rja in prah!«

»Ne boste verjeli,« je dejal Peter, »sestrin mož je pred dvanajstimi leti zato, da mu denar zaradi inflacije ne bi propadel, kupil veliko kmetijo. Zdaj pa mu propada kmetija, ki je ne more ne obdelovati in ne prodati!«

»Naj bo vesel, da je sploh lahko kaj kupil, saj je bila zaradi velike inflacije dinarja nekoč potrošnja tako velika, da se ni v nobeni trgovini nič pametnega dobilo,« je dejal Lojze. »Ali se spomnite, kako smo morali cele noči v vrs-

tah čakati na premog, pralne praške in Zastavine avtomobile. Kdor je v trgovini uspel kupiti banane in kavo, pa je veljal že za pravega heroja.«

»Poleg tega pa ni smel nihče kupiti več kot deset dekagramov kave in enega zavitka pralnega praška,« je pribila Sonja. »Zato, da sem oprala otroške plenice, sem morala v trgovini trikrat stati v vrsti za pralni prašek, če so ga slučajno imeli.«

»Ha,ha,ha,« se je zakrohotal Rudi. »Ali se spomnite, kako smo se v času visoke inflacije dinarja vozili z avtomobili. Tisti, ki so imeli parno registrsko številko, so se lahko vozili s svojimi avtomobili ob parnih dnevih, tisti z lihimi številkami na registrskih tablicah, pa ob lihimi dnevih.«

»Ko si skočil čez mejo po opravih v tujino, pa si moral plačati depozit,« se je zarežal Peter. »Saj pravzaprav sploh ne morem verjeti, da je vse to bilo res!«

»Res pa je bilo tudi, da je imela inflacija tudi svoje dobre strani,« se je zahihital Rudi. »Tisti, ki so še pred inflacijo dobili visoke kredite, so jih lahko po nekaj letih bankam poplačali z drobižem.«

»Splačalo se je poslovati tudi s čeki,« se je namuznil Tone. »V tistih ne-

kaj dnevih, ko je ček potoval od trgovca preko službe družbenega knjigovodstva do kupčevega tekočega računa na banki, je na njem zapisan znesek izgubil skoraj polovico vrednosti. Nekateri so zaradi tega vsak dan s čeki hodili na Hrvaško po gotovino, ki so jo nato vezali v naših bankah. Kdor se je takrat znašel, je lahko inflacija tudi dobro izkoristil. Se še spomnite, kakšna norišnica je bila to!«

»Kako ne bi bila, saj se zaradi razvrednotenja dinarja dejansko nikomur ni več splačalo delati,« je dejal Lojze. »Človek, ki ni kar naprej česa kupoval in prodal hkrati, je bil ob ves zaslužek!«

»Vili ima prav,« je dejala Sonja. »Razmere so se ponovno normalizirale šele po uvedbi tolarjev. Tolarji so nas rešili pred bankrotom in ekonomskim zlomom, ki so ga nekoliko kasneje doživeli v nekaterih drugih delih nekdanje skupne države.«

»No, vidite, saj sem vam rekel, da moramo rojstni dan tolarčkov proslaviti,« je dejal Vili. »Tolarčki so naši otroci!«

»Moji že ne,« je še naprej vztrajal Lojze. »Če bi bili moji, bi jih večkrat videl!«

»Moji tudi ne!« je vzkliknil Peter. »Skoraj sem že pozabil, kakšni so, saj jih tako poredko vidim!«

Kdo ve, koliko časa bi se še takole prepirali, če ne bi v tistem trenutku iz kuhinje z veliko skledo ričeta za repete privihrala kuharica Špela.

»Špela, pa ti povej, ali so tolarji naši otroci ali ne?« je povprašal Vili. »Ali naj praznujemo njihov enajsti rojstni dan ali ne?«

Vsi smo utihnili, v menzi pa je nastala takšna tišina, da bi še miško slišal dihati.

»Seveda so slovenski tolarčki naši zlati otročki, čigavi pa bi bili,« je razneženo dejala Špela. »Samo hudobni menedžerji in politiki ter drugi nepridipravi so nam jih ugrabili. Zato je zadnji čas, da jih enajst let po rojstvu zopet najdemo in rešimo iz ujetništva, saj so naši otroci, ker smo jim mi dali življenje in ker jim s svojim delom še vedno mi zagotavljamo vrednost.«

»Kar se tiče proslavljanja rojstnega dne naših tolarčkov, pa predlagam, da proslavo pripravimo šele, ko bomo naše zlate otročke rešili iz rok ugrabiteljev in drugih nepridiprav,« je nadaljevala Špela. »Ko bodo naši tolarčki zopet na toplem in na varnem doma pri vseh svojih poštenih starših, bom tudi sama dala za steklenico šampanjca!«

Brivec

»Gospod brivec, ali lahko dobim kozarec vode,« je med britjem rekla stranaka, ki jo je brivec nekajkrat vrezal.

»Ali med britjem običajno tudi pijete?« je presenečeno povprašal brivec.

»Ne, ne, samo preizkusil bi rad, ali moj vrat še drži vodo!«

Prijetno opravilo

Vajenec gleda skozi ključavnico, kako mojster na kavču obdeluje računovodkinjo.

»Kaj dela mojster,« ga vpraša drugi vajenec.

»Nekaj, kar mora biti prijetno?«

»Zakaj tako misliš?«

»Če bi šlo za zoprno opravilo, bi ga naložil nama!«

Prirojena napaka

»Zakaj si v zaporu?«

»Gre za prirojeno napako.«

»Kaj te muči?«

»Prste imam dovolj dolge, samo noge imam prekratke!«

Višja plača

»Šef, obljubili ste mi višjo plačo, če boste zadovoljni z mano.«

»Kako naj bom zadovoljen z delavcem, ki kar naprej sitnari za višjo plačo?«

Kandidaturo na volitvah za predsednika države je pred dnevi napovedal tudi gospod Kozel. Dejal je, da bo kandidiral s podpisi 5000 volivcev. Če se lahko za kandidaturu na volitvah za predsednika države poteguje že vsak kozel, se lahko tudi jaz,« je dejal našemu novinarju. Izrazil je prepričanje, da z zbiranjem podpisov ne bo imel težav, saj je na menedžerskih položajih in podjetjih in na odgovornih funkcijah v politiki in državi veliko njegovih bližnjih sorodnikov, ki bodo njegovo kandidaturo zagotovo podprli.

T. K.



SKEI Velenja organiziral seminar na otoku Krku

Regijska organizacija SKEI Velenje je skupaj s konferenco SKEI poslovnega sistema Gorenje prejšnji teden organizirala seminar o novem zakonu o delovnih razmerjih. Udeleženci so obravnavali tudi nov model plače politike in organiziranost SKEI. Teme so predstavili

Lidija Jerkič, Bogdan Ivanovič, Albert Vodovnik in Ivan Sotošek.

Udeležencev, predsednikov sindikatov družb in sindikalnih zaupnikov, je bilo kar za dva avtobusa. Njihovi odgovori na anketo kažejo, da so bili z organizacijo seminarja zadovoljni. Na eni od anket smo lahko prebrali:

“Znanja ni nikoli dovolj, kdor se neha učiti, neha rasti.”

Zakonodaja, ki določa položaj zaposlenih, se spreminja s politiko in tudi zaradi družbenega in tehničnega razvoja. Sindikat je zato dolžan svoje kadre nenehno izobraževati. Regijska organizacija SKEI Velenje se tega zaveda. Odzivi udeležencev seminarja kažejo, da smo na pravi poti.

B. A.



Udeleženci seminarja pred enim od avtobusov.

Seminarji o zakonu o delovnih razmerjih za zaupnike Sindikata KNG

Kot nam je povedal Marjan Barl, sekretar, bo 10. in 11. oktobra Sindikat KNG v Dobrni izvedel seminar za sindikalne zaupnike. Obravnavali bodo svoje naloge v zvezi z novim zakonom o delovnih razmerjih. Za ta seminar je prijavljenih več kot 80 sindikalnih zaupnikov iz Pomurja, Podravja, Celja, Velenja in Koroške.

Organizatorji bodo za vse udeležence pripravili strokovno gradivo. Predavatelji bodo strokovnjaki iz ZSSS Brane Mišič, Gregor Miklič, Milan Utroša, Lidija Jerkič, Andrej Zorko (iz Podravja), Aleksander Cmok (iz Celja). V KNG načrtujejo tudi posebne delavnice, v katerih bodo predsedniki sindikatov in drugi sindikalisti preigravali tudi svoje konkretne naloge, ki izhajajo iz zakona o delovnih razmerjih.

Podobna seminarja bo Sindikat KNG organiziral še 17. in 18. oktobra v Škofji Loki in 24. in 25. oktobra na Bledu. Za prvega se lahko še prijavijo zaupniki iz Dolenjske in Bele krajine, kraško-notranjskega območja in Posočja. Za Bled pa naj se prijavijo zaupniki iz Ljubljane in okolice, Posavja, Zasavja in Gorenjske.

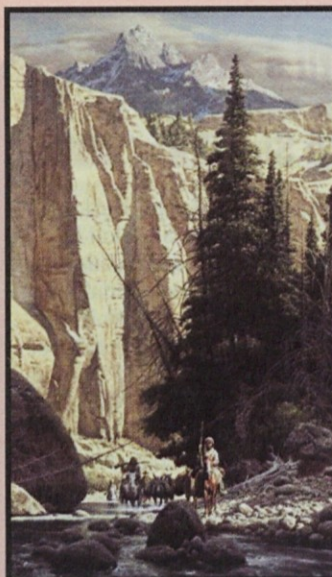
KONGRES! faksa!
profesorjev!
izpitov!
seminarjev!
statusa!

Začetek zavarovanja!

Prišel je čas za dopolnilno zdravstveno zavarovanje.
Dobrodošli v svet odraslih.

VZAJEMNA
zdravstvena zavarovalnica, d. v. z.

Jaz zate, ti zame.



Nova Delavska enotnost		REKLAMNA TV ENOTA	STARORIM. OSNOVNA VOJAŠKA ENOTA	NENADEN MOČEN VOJAŠKI NASKOK	TITAN	IVAN KRILOV PRIPADNIK INKOV	2	3	Nagrada križanka št. 34	ZELEZOV OKSID	OSMIJ	STANJE VELEGA		KAR JE NAMENJENO ZA BRANJE	
MINE-RALNA VODA									PODZEM. HODNIK IGRALEČ VALIČ						
25 ORAČ (ZASTAR.)															
Avtor: Rudi Murn	MOJZESOV BRAT	MAMILO PRODAJALEC VODE			POGOVOR.: VEDRO ADMIRALSKI ZBOR							VIR UMETNE SVETLOBE			
LETALSTVO						AMER. BOKSAR LOUIS				ZVEZDA V OZVEZDJU ORLA		ENOTNI VEKTOR V MATEMATIKI			
LAZ			ŽALOST (STAR.) POČITNICE (STAR.)			MADŽAR. MESTO V BAKONJ. GOZDU ARTHUR						NORD.: SMUČI NOETOVA BARKA			
NA OD-JAVNEM MESTU SE PRIJAVI					OTOK V IRSKEM MORJU PUCK			FOTOGRAFSKO STOJALO							
NIGERLJSKA DENARNA ENOTA				SLOV. ŠAH. VELEMOJ. (VASJA) VARNOST. SVET				PRITOK RENA V SVICI HRVAŠKA BALERINA				ZALOŽBA OBZORJA			
	RUDI ZAVRL		VOJAK NASTANJEVALEC LAURENCE OLIVIER										NASILEN CLOVEK	FILMSKA IGRALKA COLLINS	STAR. JAP. VRHUNSKI TELOVADEEC
	ZVEZNA DRŽAVA ZDA NADAV					OLJNATA TEKOCINA ZA IZDEL. BARVIL	POSTAV. ZID. ODRA STANE DOLANC								
IRONIČNO: ITALIJAN, LAH				IRIDIJ	LASIŠČE ŽOGA ČEZ NASPROT. IGRALCA							ENDO JUKIO – STAREJ. JAP. TELOVADEEC KOZOL – LJUDSKO: POSODA IZ LUBJA	BEOTIJEK		
MAKEDONSKO KOLO			VISOKO, TRDO MOŠKO POKRIVALO										PLOD LJUDSKO: POSODA IZ LUBJA		
BANJA			SPREM-LJEVALCI EROSA				ZNAK ZA KRISTUSOVO IME VELIKA TROPSKA KAČA, UDAV IVAN LEVAR			KINOMATO- GRAF VAB-LJIVOST					
														IGRALKA RINA	PEVSKI ZBOR
					NEODKRIT POTUH-NJEN CLOVEK, TIHOLAŽ										
					ITALIJAN-SKA TISKOVNA AGENCIJA				ITAL. SKLADAT. (ARRIGO, »MEFISTO-FELES«)						
					AVTOR SLIK V KRIŽANKI JE AMERIŠKI SLIKAR FRANK MCCARTHY				UDELEŽE- NEC SINJSKE ALKE						

GESLA NAGRADNE KRIŽANKE št. 34 (10. 10. 2002):

- 1:
- 2:
- 3:
- 4:

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 svojega točnega naslova in davčne številke. Upoštevali bomo pravilne rešitve, ki bodo prispele do ponedeljka, 21. oktobra 2002.

Pravilna rešitev gesel iz 32. številke Nove Delavske enotnosti: 1. VINOGRAD, 2. PRIDIH JESENI, 3. GROZDJE. Nagrado 5000 tolarjev prejme Marija Brvar, Slivna 8, 1252 Vače pri Litiji.