



Za predsednika in sekretarja evidentirana le Dušan Semolič in Milan Utroša

Komisija za vodenje kadrovskega postopkov, vodi jo Metka Roksandić, je na seji 1. oktobra skladno za določbami pravilnika o evidentiranju, kandidiranju in volitvah v Zvezi svobodnih sindikatov Slovenije ugotovila, da je edini evidentirani kandidat za predsednika ZSSS mag.

Dušan Semolič in edini evidentirani kandidat za sekretarja ZSSS Milan Utroša. Kandidacijski postopek bo v organih sindikatov članov ZSSS potekal od 1. in 31. oktobra. V

njem se bodo sindikati člani ZSSS odločili, koga bodo podprli v nadaljnjih volilnih postopkih.

Predsedstvo ZSSS bo predvidoma 8. novembra sprejelo predlog kandidatne liste za volitve in jo predložilo 4. kongresu ZSSS. Komisija je do 30. septembra prejela le šest predlogov za evidentiranje članov nadzornega odbora. Ker je članov nadzornega odbora sedem, jih je do 31. oktobra še mogoče evidentirati.

Bodo zaposleni udeleženi pri lastninjenju zavarovalnic?

Sindikat finančnih organizacij je 23. maja ustavnemu sodišču poslal pobudo za oceno ustavnosti zakona o lastninskem preoblikovanju zavarovalnic in začasno zadržanje izvajanja tega zakona.

Po besedah Draga Ščernjaviča so pobudo vložili, ker letos sprejeti zakon zaposlenim ne omogoča sodelovanja pri lastninjenju. Prejšnji zakon o lastninjenju zavarovalnic, sprejet januarja 2000, ki ga je ustavno sodišče razveljavilo, pa je to omogočal. Po razveljavitvi zakona so bili zaposleni upravičeni do pet odstotne udeležbe pri lastninjenju nemoniniranega družbenega kapitala zavarovalnic. Te delnice naj bi jim bile ponujene po tržni ceni. Do te pravice so bili upravičeni zlasti zaradi sklada skupne porabe, iz katerega so se

kupovali počitniški objekti in stanovanja. V Sindikatu finančnih organizacij trdijo, da so bile počitniške zmogljivosti Zavarovalnice Triglav vredne 700 milijonov tolarjev.

Novi zakon o lastninjenju zavarovalnic, sprejet 25. maja letos, pa zaposlenim ne daje več pravice do udeležbe pri lastninjenju.

Na ustavnem sodišču je bila 25. septembra javna obravnava pobude. Še pred odločitvijo bo sodišče proučilo tudi odgovor Sindikata finančnih organizacij na mnenje odbora za finance pri državnem zboru, ki zavrača utemeljenost sindikalne pobude.

Po Ščernjavičevih besedah bodo v sindikatu nadaljevali prizadevanja, da bi zaposleni lahko sodelovali pri lastninjenju zavarovalnic.

Reforma zdravstva spreminja socialni sporazum?

Predstavniki socialnih partnerjev na poglednih ta teden niso obravnavali poglavja o zdravstvenem varstvu. Tako so se odločili, ker so iz medijev zvedeli, da je minister za zdravje Dušan Keber pripravil reformo zdravstva, še posebej prostovoljnega zavarovanja.

Ker ta reforma ni vgrajena v besedilo so-

cialnega sporazuma, bodo o njej razpravljali posebej. Ta reforma je po besedah Dušana Semoliča za sindikate vsaj tako pomembna, kot je bila reforma pokojninskega in invalidskega zavarovanja. Zato bo potrebna temeljita razprava in uskladitev pogledov socialnih partnerjev.

Delodajalci presenetili

Z začetkom letošnjega leta je začel veljati novi zakon o varnosti in zdravju pri delu. Z njim so pravice, obveznosti in odgovornosti urejene povsem drugače kot po prejšnji zakonodaji. Delodajalci, ki jim je zakon naložil največje breme, so imeli kar dve leti časa, da se pripravijo na njegovo izvajanje. Po besedah glavnega inšpektorja za delo Boruta Brezovarja so inšpektorji ob pregledih ugotovili, da se je novi zakon "prijel" boljše, kot so pričakovali. Od 1920 delodajalcev jih je 1490 že izdelalo in sprejelo izjavo o varnosti z oceno tveganja. Le devet delodajalcev je izdelalo popolnoma neustrezno izjavo. Čeprav je večina dobro razumela, kaj mora narediti, bo treba na papir napisano spraviti tudi v življenje.

Vedno bližje Evropi

V Domu sindikatov v Ljubljani je bila ta torek okrogla miza z naslovom Prihodnost Evropske unije in Slovenija. Predsednik ZSSS Dušan Semolič je nanjo povabil Slavka Gabra, slovenskega člana konvencije, ki pripravlja predlog prihodnje ureditve Evropske unije. V konvenciji bodo do konca leta pripravili predlog novega temeljnega akta Evropske unije, o katerem bo medvladna konferenca odločala leta 2004. Zelo verjetno bo rezultat dela konvencije ustavna pogodba (posebna vrsta ustave).

Kot nam je povedala Metka Roksandić, izvršna sekretarka v ZSSS, je Gaber predstavil najnovejša razmišljanja o prenovi Evropske unije. Ta naj bi postala politično bolj čvrsta skupnost, tako navznoter kot do drugih, še posebej do ZDA. Po njegovih besedah naj bi bila sestavni del ustavne pogodbe tudi listina o temeljnih pravicah. Mnenja o tem so med članicami še dokaj neenotna. Velika Britanija nasprotuje zlasti temu, da bi bilo v ustavno pogodbo vključeno tudi poglavje o solidarnosti, ki med drugim govori o kolektivnih pogodbah, posvetovanjih, zaščiti delavcev pred odpustitvami ...

V konvenciji sodelujejo tudi predstavniki kandidatke za članstvo v Evropski uniji. Ker je njena razširitev predvidena za leto 2004, o vsebini nove pravne ureditve potekajo posvetovanja tudi v kandidatkah. Če bomo v članstvo Evropske unije sprejeti v predvidenem roku, bo tudi naša država soodločala o ustavni pogodbi in drugih listinah.

Sindikati državnih in družbenih organov Slovenije

Vlada naj pojasni spremembe proračuna

Na našo pobudo je bil dne 28. avgusta pogovor na ministrstvu za notranje zadeve. Sodelovali so minister za finance Anton Rop, državna sekretarka Helena Kamnar, minister za notranje zadeve dr. Rado Bohinc in direktor urada za sistem plač Igor Klinar. Govorili smo o nekaterih odprtih vprašanjih izplačila dodatkov v državni upravi. Predstavnike vlade smo seznanili z zbi-

ranjem podpisov v državni upravi. Protest proti spremembi uredbe, ki je odpravila del dodatkov v državni upravi in sodstvu, je podpisalo približno 7100 članov sindikata. Tudi proti tej uredbi vlade je republiški odbor SDDO sprožil ustavni spor, saj se ne strinja z odpravo dela dodatkov k plačam.

Na naše vprašanje, kaj se pripravlja do konca leta 2002 in v letu 2003, kakšne bodo konkretne spremembe in dopolnitve proračuna, ki bi posegle v maso plač in nekatere materialne stroške, neposredno povezane z izvajanjem dela in postopkov v državni upravi, smo dobili odgovor, da še niso toliko medresorsko usklajene, da bi lahko napovedali spremembo posameznih postavk.

Prvega oktobra smo dobili obvestilo, da namerava vlada proračun za leto 2003 zmanjšati za 17 milijard tolarjev. Radi bi vedeli, ali to drži in na katerih postavkah. Če bodo spremembe v javni upravi narejene enako kot na Zavo-

du za gozdove Slovenije (tam bo ogroženih 70 delavcev), smo najostreje proti takemu načinu varčevanja na plečih zaposlenih delavcev.

Dogovorjeno je bilo, da se bomo o prostovoljnem dodatnem pokojninskem zavarovanju v državni upravi po prejeti odločbi ustavnega sodišča še usklajevali. Ustavno sodišče še ni razsodilo o naši pobudi, čeprav smo zanjo že urgirali. Kot smo izvedeli, vlada pripravlja odgovor ustavnemu sodišču o naših pobudah in utemeljitvah.

Republiški odbor poziva vlado, da ga nemudoma seznanji s pisnimi izhodišči za spremembe proračuna v letu 2003 in predvidenimi makrofinančnimi spremembami za leto 2004. Zlasti nas zanima, na katerih postavkah namerava znižati proračun in kako namerava opredeliti gibanje mase plač in drugih prejemkov tudi glede na novi zakon o razmerjih plač.

(Iz javnega poziva vladi, podpisal ga je Drago Ščernjavič, sekretar SDDO)

Litostrojčani predolgo čakajo na poplačilo

Če mora kdo čakati na poplačilo predolgo, je upravičeno jezen. In jezni so tudi tisti litostrojčani, ki so bili zaposleni v nekdanjem holdingu in svojo pravico iščejo že od leta 1997. Holding je od leta 1999 v stečaju, ki pa ni in ni končan. Zaradi tega približno 600 bivših zaposlenih, ki jih zastopa SKEI (zanj odvetnik Emil Lipovec), še vedno čaka na poplačilo. Njihovo breme najbolj občutimo v podružnici SKEI v Litostroju EI in se zato tudi obračamo na javnost.

Po nam znanih podatkih je ključni problem

denacionalizacijski zahtevek enega od upravičencev, ki se ne strinja s ponujeno odškodnino in se vedno znova pritožuje. Delavci, ki pričakujejo poplačilo terjatev, se najbolj bojijo, da bo premoženje prodano pod ceno in da bo izkupiček splahnel.

V sindikalni podružnici menimo, da bi morale takšne zadeve na sodiščih imeti prednost pred drugimi. Gre namreč za več sto upravičencev, med katerimi jih veliko živi v bednih razmerah. Veliko se jih obrača na sindikat in sprašujejo le, kdaj bo stečaj končan in kdaj bodo prišli do svojega denarja. Naši bivši člani ob tem opozarjajo na tiste pri koritu, ki lahko čez noč obogatijo. Če si zraven, lahko poceni kupiš delnice in jih čez čas prodaš z velikim dobičkom. Najhujše je tistim, ki čakajo, da bo z obložene mize kaj padlo tudi zanje.

Janez Starman, predsednik SKEI Litostroja EI

SDE se pripravlja na privatizacijo energetike

Kaj se dogaja v elektroenergetskih podjetjih, smo vprašali Valterja Vodopivca, podpredsednika Sindikata dejavnosti energetike Slovenije (SDE). Odgovoril je:

Nadzorni svet Holdinga slovenskih elektrarn je izpopolnjen s predstavniki zaposlenih, med njimi je tudi Ervin Kos. Sicer se v tem holdingu nadaljuje razpletanje spora med vodilnimi možmi, upati je, da bo rešen po izvansodni poti.

Mogoče se tudi zaradi tega v holdingu še niso začeli ukvarjati s kadrovsko problematiko. Sindikat že dalj časa pričakuje, da bodo odgovorni izdelali kadrovsko analizo, ki bo pokazala, ali in koliko je katerih delavcev preveč. Ker je v holdingu zelo veliko inženirjev, bodo mogoče presežki tudi med njimi. Za vse morebitne presežne delavce bo seveda sindikat zahteval, da

se zanje najde ustrezno drugo delo. Čeprav se o kadrovski analizi že dolgo govori, je uprava še noče dati na mizo.

Gospodarsko interesno združenje distribucijskih podjetij (GIZ) je naročilo študijo o povezanosti distribucijskih družb. Pripravlja jo prof. Maks Tajnikar. Čeprav še ni prišla na svetlo, se govori, da bo ugotovila precej presežnih delavcev. Po nekaterih informacijah jih bo lahko tudi do 40 odstotkov. SDE bo tudi zanje zahteval, da jim v podjetjih najdejo drugo ustrezno delo. Seveda bo sindikalna akcija mogoča šele potem, ko bomo dobili analizo na mizo in jo bo mogoče proučiti. Da bi se na ta spopad bolje pripravili, v SDE sami pripravljamo študijo Socialni vidiki privatizacije distribucijskih družb, dokončali jo bomo v novembru. Z njo želimo ugotoviti, katere vzporedne tržne dejavnosti bi lahko opravljali v distribucijskih družbah.

Ker smo obveščeni o posledicah privatizacije distribucijskih podjetij v vzhodni Evropi, ne bomo pristali, da bi ljudi reševali tako, da bi jim ponudili visoke zneske odpravnin.

F. K.

Sindikati delavcev trgovine Slovenije

Javni poziv poslancem državnega zbora

Sindikati delavcev trgovine Slovenije z velikim ogorčenjem ugotavljajo, da je pri obratovalnem času prodajaln ministrica za gospodarstvo dr. Tea Petrin ponovno v temelju poteptala socialno partnerstvo.

Za Sindikat delavcev trgovine Slovenije je povsem nesprejemljiva liberalizacija obratovalnega časa, ki odpravlja omejitev rednega obratovalnega časa na največ šest dni v tednu ob nespremenjeni višini dodatkov za nedeljsko delo. Nesprejemljivo je tudi, da sindikat kot zastopnik delavcev ne bi imel pravice dati soglasje za delo v manj ugodnem obratovalnem času prodajaln (ob nedeljah, praznikih in ponoči).

Številne delavke so vse bolj izpostavljene grobemu izkoriščanju, saj pri omenjenem velikem delodajalcu v letu 2001 in 2002 niso mogle izkoristiti po 16 dni rednega letnega dopusta. Povrh imajo na obračunskih listih evidentiranih od 30 do 44 nadur, čeprav jih je z zakonom dovoljenih največ 20. Dodatek za nedeljsko delo jim je obračunan v višini 201 tolarjev neto, kar je na nedeljo 1407 tolarjev. Za primerjavo: delavka – negovalka v enem od domov starejših občanov prejema urni dodatek za nedeljsko delo v znesku 621 tolarjev, čeprav je kot negovalka razvrščena za en tarifni razred nižje kot prodajalka.

Sindikati delavcev trgovine Slovenije poziva poslance državnega zbora, naj ne podprejo amandmajev, ki jih je v proceduro vložila ministrica za gospodarstvo.

Sandi Bartol, sekretar
Franci Lavrač, predsednik

Obiskali smo Elkroj

Kljub recesiji odpuščanja ne bo

Ob tem, ko več konfekcijskih podjetij odpušča šivilje, v Elkroju tega ne načrtujejo. V vodstvu podjetja menijo, da je rešitev v lastnih blagovnih znamkah. Še več poudarka dajejo usposabljanju ljudi za kakovostno delo. Po besedah predsednice uprave Marije Vrtačnik, delavskega direktorja Franca Kosmača, vodje proizvodnje Marije Franko in predsednice sindikata Zdenke Zakrajšek poslujejo uspešno. Čeprav morajo zaposleni delati zelo pridno in dobro, pa so plače le nekoliko nad ravnijo kolektivne pogodbe.

V Elkroju je sedaj 440 zaposlenih, pred desetletjem jih je bilo več kot tisoč. Z visoko in višjo izobrazbo jih je 6,1 odstotka. Strokovne kadre čuvamo, poudarja Vrtačnikova. Zaposlujejo tudi nove strokovnjake, vendar jih iz šol prihaja premalo. Javljajo pa se kandidati za pripravnike iz Pomurja, kjer že primanjkuje dela.

Podjetje iz Nazarij je med največjimi izdelovalci hlač, saj jih na delovni dan naredijo po 1700. Program hlač dopolnjujejo s programi svojih partnerjev Delmoda, Belike in Olympa, ki jim omogočajo, da moškega ali žensko oblečejo skoraj v celoti. Elkroj ima nekaj več kot 30 odstotkov lon poslov, največ za znane hiše Escada, Hugo Boss. Pri lon poslih ne gre za klasična naročila, saj Elkrojevi strokovnjaki sodelujejo pri razvijanju krojev za posamezne izdelke. Po besedah Vrtačnikove je nekaj lon posla dobro imeti, saj dobri partnerji

plačujejo sproti in denar ni vezan v zalogah.

V podjetju so najbolj ponosni na računalnike assyst za oblikovanje in gradiranje krojev ter krojnih slik. Nameščeni so v prostoru, ki je na prvi pogled videti kot laboratorij. Pravijo, da so ga polepšali šele letos. Na visoki tehnološki ravni je tudi krojilnica.

Sicer pa je tudi vsa tovarna vzorno urejena. Za tiste, ki se med ogledom ne bi znašli, imajo tudi njene lepe načrte.

Veliko opravil je zelo avtomatiziranih, zlasti pri ženskih hlačah pa je potrebno še veliko dela ročnega šivilj. Še tako sodoben šivalni stroj ne more narediti hlač brez pridnih in natančnih ženskih rok. Pri šivanju pa je v zadnjih letih prišlo do precejšnjih sprememb. Če so prej naredili po več tisoč enakih hlač, sedaj največje serije ne presegajo 200. To pač zahtevajo trgovci, brez katerih bi Elkroj težko našel pot do kupcev. Kljub temu v podjetju razvijajo lastno trgovsko mrežo, imajo že devet svojih trgovin po vsej Sloveniji. Trgovsko mrežo skušajo razviti tudi v Srbiji, Črni gori in Bosni.

In kaj zahtevajo od delavk za sodobnimi šivalnimi stroji? Obvladati morajo čim več različnih operacij, biti dovolj fleksibilne, da lahko opravljajo različna dela. Šivilje so v tarifne razrede (večina v tretjega, nekaj tudi v četrtega) razvrščene glede na število operacij, ki jih obvladajo. Leto in pol do dve traja, dokler se delavke ne privadijo na zahtevno delo in so sposobne izdelovati kakovostne izdelke ter se pri tem vsaj približati zahtevnim normam. Tudi delavke s poklicno šolo po nekaj mesecih dela še ne morejo biti uspešne. Od delavk zahtevajo, da delajo optimalno in da so izdelki kakovostni. V povprečju zaposleni norme



Marija Franko, vodja proizvodnje

v šivalnici dosegajo 96-odstotno, v krojilnici in likalnici pa prek 100 odstotkov. Norm seveda ne določajo na pamet, ampak po metodi work faktor.

Plače za to delo v povprečju dosegajo 150.000 tolarjev. Vrtačnikova pravi, da so zdaj za sedem odstotkov višje, kot določa kolektivna pogodba dejavnosti. Po kolektivni pogodbi imajo urejen tudi regres in vsa druga izplačila.

Čeprav je odsotnost z dela zaradi bolezni le petodstotna, so v Elkroju uvedli petodstotno stimulacijo za prisotnost na delu.

Na naše vprašanje, kako ukrepajo proti delavkam, ki veliko zaostajajo za normo, so povedali, da praviloma nikogar ne preganjajo. Če pa delavka dalj časa dosega premajhne rezultate, se z njo pogovorijo. Pri tem sodeluje šef oddelka in posebna komisija za spremljanje rezultatov. Vzroki nedoseganja norme so zelo različni, tudi nespretnost, klepetanje med delom ... Zaradi nedoseganja norm več kot 50 delavkam dodajajo k plači, saj bi sicer zaslužile manj od minimalne plače. Posebej slabim delavkam in delavcem, če jim v podjetju ne morejo najti drugega dela, svetujejo, naj si sami odidejo drugam. Tudi pomagajo jim ga najti.

Veliko pozornosti namenjajo izobraževanju, ki ga praviloma organizirajo znotraj podjetja. K njim prihajajo različni strokovnjaki, tudi iz programa Phare. Da bi predavatelji nastopili v čim bolj avtentičnem okolju, stroje ustavijo za tri četrt ure. Ljudje to sprejemajo zelo dobro, pravi Frankova. Zunanji strokovnjaki Elkroju pomagajo tudi pri izvedbi programa 20 ključev, s katerim prenavljajo podjetje in

V likalnici delajo tudi fantje.

Nadaljevanje na naslednji strani



Franc Kosmač:

Uspevam le z argumenti

Kako je biti delavski direktor v podjetju, ki se ponaša tudi z priznanjem Ženskam priznano podjetje, smo za uvod vprašali Franca Kosmača. "Zavedam se, da so plače v tekstilu nizke. Vem tudi, da je največje zadovoljstvo delavca, ko domov nese plačo. Ob nizki plači je vse drugo veliko manj pomembno." So zaradi plač med delavci, sindikatom in upravo kakšni konflikti? "Teh ni, so pa iskrice, najpogosteje ob delovnih sobotah."

In kakšne so plače? "Te so odvisne tudi od uspešnosti profitnih centrov. V najuspešnejših bi bila stimulacija lahko 20-odstotna, v manj uspešnih pa 20-odstotna destimulacija (takšne še ni bilo). Sistem smo lani na pobudo sindikata menjali, ker je desetodstotno preseganje norme pomenilo 20-odstotno stimulacijo, po novem je deset odstotkov norme tudi deset odstotkov pri plači. Poleg tega si nihče sam ni znal izračunati plače, sedaj si lahko. Imamo tudi dodatek za starejše delavke nad 45 let in delavce nad 50 let. Doseganje norme ni odvisno le od pridnosti, ampak tudi od delovnega naloga in delovnega mesta. Za ponazoritev: čeprav fizični načrt dosegamo le 98-odstotno, zaradi zahtevnosti naročil finančni načrt presegamo."

Kdaj se sestaja svet delavcev? "Zaseda pred vsako sejo nadzornega sveta in obravnava gradivo zanjo. Prejšnji teden smo obravnavali poletne rezultate, bili so pozitivni."

Ste razmišljali tudi o delitvi dobička?



Franc Kosmač, delavski direktor

"Razmišlja se že, zlasti zaradi tega, ker se to dogaja drugje in bi bilo lepo tudi pri nas. Ko pa vidiš položaj tekstila, se moraš vprašati, ali je to možno zahtevati ali kar pričakovati. Mislim, da se zaposleni bolj nagibajo k stabilnim plačam po kolektivni pogodbi kot dividendam. Plače imamo redno do 15. v mesecu, do roka smo izplačali tudi regres. Zaposleni prejemajo tudi vse drugo, kot določa kolektivna pogodba. Čeprav so naše delavke zelo pridne, je delo premalo plačano. Če bi povsod v gospodarstvu in drugje tako pridno delali, bi nam vsem šlo boljše."

Kaj se zgodi delavkam, ki precej zaostajajo za normami? "Ko je bilo manj napeto, se jim je gledalo skozi prste, tudi deset let je to lahko trajalo. Sedaj to ni več mogoče in se s takšnimi pogovarjamo. Pogosto ugotovimo, da jih je boljše preusmeriti drugam. Nekateri so nam za to kasneje še hvaležni."

Slišati je bilo govoric, da bo tudi Elkroj

odpuščal. Kaj je res? "Po zagotovilih direktorice odpuščanj ne bo. Mogoče komu od 40 zaposlenih za določen čas pogodbe ne bodo podaljšane."

S čim se kot delavski direktor najpogostejše ukvarjate? "Daleč največkrat s plačami, kjer sem nekje vmes med sindikatom in upravo. Moja skrb je tudi zagotavljanje pogojev za delo sindikata. Zelo pogosto prizadeta delavka pride do predsednice sindikata in skupaj prideta do mene. Na meni, da problem rešim čim prej."

Ste zadovoljni z rezultati svojega dela? "Zavedam se, da moram zastopati delavce, ki vedno želijo več. In vem, da tega ni mogoče vedno doseči."

Kaj pa mislite o pomoči, ki jo tekstilnim podjetjem daje vlada in prizadevanjem Stupisa? "Vem, da v tekstilni industriji ni velike prihodnosti. Delo se zanesljivo seli k cenejši delovni sili. Rad bi, da bi bilo ukinitje podjetij in odpuščanje zaposlenih mehko. Če na primer izgubimo lon posle, bomo v Elkroju hitro preveliki in bo potrebno prestrukturiranje. Za to pa potrebujemo denar. Najbolj me skrbi, ker na tem našem območju ni veliko možnosti dobiti drugo delo. Če so pomagali rudarjem, zakaj ne bi še tekstilkam. Ko vidiš druge tekstilce, si vesel, da si tu."

Kaj pa bi s svojimi izkušnjami delavskega direktorja svetovali kolegom? "Vedno naj razmišljajo s trezno glavo. Nikoli naj ne reagirajo takoj, ampak poslušajo še drugo stran. Tako poskušam delati tudi sam, vendar vedno ne uspevam. Če želim uspeti v upravi, moram priti s pravim argumentom in prepričati predsednico. S pogajanjem in potrpežljivostjo lahko dosežeš, da partner spremeni mnenje."



mu zagotavljajo razvoj. To je program stalnih izboljšav, s katerim želijo doseči strateške cilje podjetja ob neprestanem uvajanju novosti. Pri tem se prilagajajo tržišču, izboljšujejo motiviranost zaposlenih in zagotavljajo dolgoročno uspešnost Elkroja. Na zborih skušajo ljudi naučiti produktivnega razmišljanja. Med seboj se pogovorimo, si povemo kar je treba, se tudi pohvalimo, pravi Vrtačnikova.

In kako v podjetju skrbijo za motivacijo zaposlenih? Ker se vse neoprestano spreminja, so način motiviranja v zadnjih letih menjali kar štirikrat. Problemi izhajajo iz obnašanja zaposlenih. Večinoma imajo po besedah Frankove rajši večje serije in zato bolj monotono delo, saj ob tem lažje presegajo normo. Zaradi tega so zaposleni, ki so bolj fleksibilni in obvladajo več operacij, razvrščeni v višji tarifni razred kot tisti, ki zmorejo manj različnih operacij. Tudi znotraj tarifnih razredov imajo več plačilnih skupin. Načeloma naj bi vsaka šivilja obvladala vsaj štiri operacije.

Se proizvodnja spreminja tudi zaradi vedno novih tkanin in dodatkov? Frankova pravi, da se materiali menjajo vsako leto, vsaka nova kolekcija je lahko mala revolucija. Le

Šivanje hlač je vedno bolj zahtevno.

15 odstotkov materialov je domačih, vsi drugi so uvoženi. Ker je volna spet zelo moderna, pogrešajo izdelke iz Bače. Sploh pa v zadnjem obdobju narašča delež tkanin, v katerih so naravne surovine.

Posebnost Elkroja je tudi lastniška struktura. Kar dobrih 61 odstotkov delnic imajo v rokah notranji lastniki (zaposleni, bivši zaposleni, upokojenci in družinski člani), dobrih 36 odstotkov delnic pa ima Infond Zlat. Večinski notranji lastniki so postali že leta 1992, ko so za notranji odkup namenili tudi del plač (podjetje je bilo takrat v težkem položaju). Delavski direktor Franc Kosmač meni, da takšna lastniška struktura omogoča samoobrambo, je torej Elkrojeva prednost. Zunanji lastnik je že zahteval znižanje plač, vendar mu je Kosmač odgovoril, da nezadovoljni delavci niso dobri delavci. Zunanji lastniki po Kosmačevih besedah vedo, da jim je država podarila tekstilna podjetja, ki so jih delavci ustvarili z vzdržnostjo pri plačah.

Na vprašanje, ali jih je že kdo poskušal prevzeti ali kupiti, je Vrtačnikova odgovorila, da še ne. Tudi dividende so izplačali le enkrat pred desetimi leti, kasneje pa o njih niso več niti razmišljali. Tudi nagrad upravi in članom nadzornega odbora ne dajejo. Ves skromni dobiček vlagajo nazaj v proizvodnjo.

Zdenka Zakrajšek: Delavkam ni vseeno za Elkroj

Zdenka pravi, da je predsednica sindikata postala pred tremi leti, vendar ima že kar nekaj izkušenj. V Stupisu je kar 400 od 440 zaposlenih. Svoje sindikalno delo opravlja volontersko, saj je sicer etiketerka (z računalnikom izdeluje etikete). Ker pa je prej delala skoraj v vseh delih podjetja, dobro ve, kakšne probleme imajo delavci v posameznem delu podjetja.

Tudi ona meni, da so za sindikat glavno vprašanje plače. Poleg rednih plač se z upravo pogajajo tudi o božičnici. Lani so zaposleni prejeli bone v vrednosti 20.000 tolarjev, vnovčljive v tovarniški trgovini. Sindikat ne more zahtevati več, kot je dogovorjeno s kolektivno pogodbo, meni Zakrajškova. Nihče ne da več, kot je zavezan dati. Tudi na sploh po njenem mnenju delavci prejemale premajhne plače, saj je delo premalo cenjeno. Bodejo pa jo velike razlike v plačah.

“Norme so hud problem, saj so zelo nape. Ženske si svoj denar zaslužijo dvakrat,” pravi Zakrajškova.

Kako pa poteka akcija 20 ključev? “Vsaka skupina ima svojega mentorja, ki ga sama izbere. Izbirajo zlasti dobre in priljubljene



Zdenka Zakrajšek, predsednica sindikata

sodelavce. Enkrat dnevno in enkrat tedensko obravnavajo probleme pri delu. Ljudje dajejo tudi koristne predloge, najboljše tudi nagradijo. O tem odloča posebna komisija na ravni podjetja. Pogosto se zgodi, da ženske tudi same zase ugotovijo, kako si lahko olajšajo delo in izboljšajo rezultate. Delavkam veliko pomagajo tudi mehaniki, ki ne opravljajo le tistega, kar so dolžni, ampak skušajo stroje prilagoditi človeku.”

Kako pa predsednica sindikata gleda na položaj tekstilne industrije? “Povsod opažam strah, ki se razrašča zaradi vesti o stečajih, pri-

silnih poravnava in odpuščenih delavcev. Posebej hudo je, ker smo ženski kolektiv in ni možnosti za drugo delo. Vendar zaposlene ženske veliko pripadnost firmi in jim zanjo ni vseeno.”

Kako pa lahko zaposlenim pomaga sindikat? “Vsakdo, ki želi informacijo o svoji pravici, jo lahko dobi. Pri nekaterih zadevah nam pomaga delavski direktor, ki je širše obveščten. Za druga vprašanja se obračamo na območno organizacijo, sekretar Forto Turk redno prihaja med nas. Članarino sindikat uporabi za dajanje pomoči ogroženim kolegom. Sindikat organizira tudi izlete. Za novo leto in ob 8. marcu sindikat obdari vse svoje člane in članice.

Na sindikat se ljudje obračajo zaradi vsega mogočega. Veliko jih še razmišlja podobno kot v samoupravnem sistemu. Včasih je treba komu reči, zdaj je drugače. Prej si se lahko vtikal skoraj v vse, sedaj moraš vedeti, v kaj smeš dregnuti.”

Kako pa se bo Elkroj sindikat pripravil na izvajanje nalog ob novem zakonu o delovnih razmerjih? “Organizirali bomo svoj seminar za vseh naših 14 zaupnikov.”

Kako pa imate urejene pogoje za svoje delo? “Za sindikat imam na razpolago po dve uri dva dni v tednu. Imam tudi pravico udeležbe na sejah širših organov in seminarjih. Če mi sindikat vzame preveč časa, me mora kdo nadomeščati pri mojem računalniku.”

Elkroj ima tričlansko upravo, ob Vrtačnikovi sta v njej še dva moška, eden je delavski direktor. Nadzorni svet je šestčlanski, dva predstavnika imajo zaposleni, dva pa zunanji lastnik. V podjetju deluje tudi 17-članski svet delavcev, ki dobro sodeluje s sindikatom. Po besedah Zakrajškove je v podjetju le Svobodni sindikat, povezan v Stupis in območno organizacijo Celje.

Vrtačnikova sodelovanje s sindikatom ocenjuje kot zelo pozitivno. Veliko dajo tudi na informiranje zaposlenih, po potrebi imajo v oddelkih informativne minute, obvestila dajejo tudi na oglasno desko, dvakrat letno izdajo časopis Kroj.

Elkroj ima tudi invalidsko podjetje, ki je organizirano kot hčerinsko podjetje. V njem dela skoraj 50 šivilj, od tega polovica invalidov. V invalidskem podjetju izdelujejo zlasti male serije, delo ni normirano. Invalidsko podjetje se spleča imeti, saj s tem prihranijo pri prispevkih, pravi Vrtačnikova. Kar precej zaposlenih si prizadeva, da bi delali v invalidskem podjetju, saj v njem ni takšnega “presinga” kot drugje.

In kako gledajo v Elkroju na državne pomoči tekstilni industriji? Vrtačnikova ima o njej pozitivno mnenje, saj je to priznanje o potrebnosti dela tekstilk. V Elkroju se prijavijo na vsak razpis in če dobijo milijon, jim pride zelo prav, saj ga ni treba zaslužiti na trgu. Sploh bi država morala podpirati programe, ki ljudi usposabljaajo za delo na novih delovnih mestih. O zahtevah Stupisa, naj država sprejme program postopnega zapiranja obratov tekstilne industrije in pravočas-

ne pomoči delavkam, ki bodo ostale brez dela, je Vrtačnikova dejala, da ta industrija res ne prenese obveznosti do presežnih delavcev. Država bi torej tekstilni industriji morala še bolj pomagati, vendar na različne načine, tudi s subvencijami.

Ali ima Elkroj proizvodnjo tudi zunaj? Vrtačnikova pravi, da ima kooperante na Češkem, Slovaškem, v Bosni, Srbiji in na Hrvaškem. Prodajno mrežo širi tudi na trge bivše Jugoslavije. Svojih obratov pa Elkroj zunaj nima.

Kako pa je z delovnim časom? Sobote so med sezono po koledarju delovne, kar 30 jih je med letom. Te sobote obračunajo med nesezono, ko je večina zaposlenih doma. Po-

računajo tudi morebitne nadure, ki nastanejo iz podaljšanega dela v popoldanskem času. Avgusta so imeli še kolektivni 14-dnevni dopust. Ko delo je, pač mora biti opravljeno, pravi Vrtačnikova. Delo v proizvodnji je enozmerno, le v krojilnici sta dve imeni.

Na naše vprašanje, kakšni so načrti za naprej, je Vrtačnikova izpostavila zlasti izboljšanje strokovnosti dela in optimiranje proizvodnje. Veliko bo tudi vlaganja v marketing in prodajo. Čeprav ne naredijo več količinsko toliko izdelkov kot pred leti, se prihodek ne zmanjšuje, prej se povečuje, in tako naj bi bilo tudi v bodoče.

Franček Kavčič

SLOVENIJA V EVROPSKI UNIJI

Vse kar mora vedeti Slovenec – jutrišnji državljan EU

Kako pogodba iz Nice spreminja Evropsko sodišče?

Odgovor: Evropsko sodišče je pristojno za reševanje sporov med državami članicami, med evropskimi institucijami in članicami ter med institucijami EU in fizičnimi osebami. Pristojno je za tolmačenje prava Evropskih skupnosti. Ker je zasuto s primeri, so časovni zamiki pri razsodbah preveliki. To pa je za delovanje EU nesprejemljivo. Pogodba iz Nice, s katero se sicer EU pripravlja na sprejem držav kandidat, zato predvideva boljše razporeditev pristojnosti med Evropskim sodiščem in njegovim sodiščem prve stopnje. Predvideva tudi možnost specializiranih pravnih senatov za posamezna področja (na primer zgolj za tožbe evropskih funkcionarjev). Pogodba iz Nice določa, da bo število sodnikov tolikšno, kot bo članic. Toda v senatu bo smelo zasedati 13 sodnikov, na plenarnih sejah ne bo potrebno sodelovanje vseh sodnikov.

Vir: publikacija Informacijskega centra Delegacije Evropske komisije v Sloveniji



SLOVENIJA
Doma v Evropi

Anketa med zaupniki in člani Sindikata gostinstva in turizma Slovenije

Rezultati omogočajo izboljšanje plač

Kakšna je bila letošnja glavna turistična sezona? So morali delavci v gostinstvu in turizmu več delati kot običajno? Ali se bodo skladno z obsegom dela in rezultati poslovanja povečale tudi plače kuharjev, natakarjev in drugih? O teh in še nekaterih vprašanjih smo se pogovarjali z nekaterimi zaupniki in člani Sindikata delavcev gostinstva in turizma Slovenije.

Zahtevno in naporno delo

Nevenka Kos, Krka Zdravilišča, Šmarješke Toplice: Za nami je uspešna sezona, saj so bile Šmarješke Toplice čez poletne mesece in tudi sicer dobro zasedene. Upam, da bodo zato tudi ekonomski rezultati poslovanja ugodni. Plače v našem podjetju so v primerjavi s plačami v celotni gostinsko-turistični panogi dokaj solidne. Delo gostinskih in turističnih delavcev je zahtevno in zelo naporno, saj moramo delati tudi ob sobotah, nedeljah in praznikih, da o izmenškem delu niti ne govorimo. Zato bi bilo treba povišati izhodiščno plačo po kolektivni pogodbi za gostinstvo in turizem. Upajmo, da bomo vsaj ob koncu leta delavci dobili kaj zraven. Kjer bodo rezultati poslovanja zares ugodni, se posloводства temu ne bodo mogla izogniti. Prav bi bilo, da bi od dobrih rezultatov imeli kaj tudi delavci, saj s svojim delom k njim veliko prispevamo.

Čeprav je delo v gostinstvu in turizmu naporno, je tudi lepo. Zato sem vesela, da sem se sama odločila za ta poklic, in ga ne bi nikoli zamenjala za kašnega drugega, saj rada delam z ljudmi. To, da gostinci radi opravljamo svoj poklic in da tudi vztrajamo v njem, pa ne bi smel biti razlog, da naše delo ne bi bilo ustrezno ovrednoteno in tudi plačano.

Investicijam so dali prednost pred povišanjem plač

Anton Kelenc, Radenska Zvezda Diana, Murska Sobota: Letošnja glavna turistična sezona pri nas ni v ničemer izstopala od običajnih. Najbolj si jo bomo zapomnili po slabem vremenu v avgustu, ki je pregnalo marsikaterega gosta. Turistična sezona ni bila niti dobra niti slaba, ampak nekje na sredi. Kljub temu pa menim, da bodo rezultati vsaj takšni kot lani.

Plač v našem podjetju še nismo dvignili za 4,2 odstotka (kot bi morali zaradi eskalacije), saj smo se z vodstvom podjetja dogovorili, da bomo dali prednost nujnim investicijam, plače pa bomo kasneje poračunali. Zato pa smo v roku prejeli regres za letni dopust, podjetje pa nam redno izplačuje regres za malico in povračilo stroškov prevoza na delo in z dela.

Problem pa je, ker v Sloveniji nasploh plače v gostinski in turistični dejavnosti zaostajajo za povprečnimi plačami. Ta problem še posebej občutimo v Murski Soboti, kjer plače že tako in tako zaostajajo za povprečjem v državi. Žal pa so rezultati poslovanja vsaj v našem podjetju takšni, da ne omogočajo izplačila višjih plač.

Sicer pa je mogoče med delavci v našem podjetju zaznati negotovost, saj Pivovarna Laško, ki je večinski lastnik Radenske, razmišlja o odprodaji zdraviliškega in gostinsko-turističnega dela. Pivovarji imajo interes samo za mineralno vodo, medtem ko se z gostinsko-turistično dejavnostjo dolgoročno ne nameravajo ukvarjati. Po drugi strani pa si Moravske Toplice prizadevajo za povezovanje vseh panonskih zdravilišč pod eno streho. Delavci občutimo ob vsem tem določeno negotovost, saj smo kar naprej na

Zato pričakujem, da bo naše podjetje doseglo planirane rezultate.

Delavci prejemo plače po podjetniški kolektivni pogodbi, ki izhaja iz naše panožne kolektivne pogodbe za gostinsko in turistično dejavnost (Podjetje je sicer v sestavi velenjskega premogovnika). Po plačah v našem podjetju nismo na vrhu, pa tudi ne na repu, temveč malo nad povprečjem dejavnosti. Podjetje tudi sicer spoštuje kolektivno pogodbo. Tako nam redno poravnava stroške prevoza na delo in z dela in regres za malico, prav tako pa smo dobili regres za letni dopust.

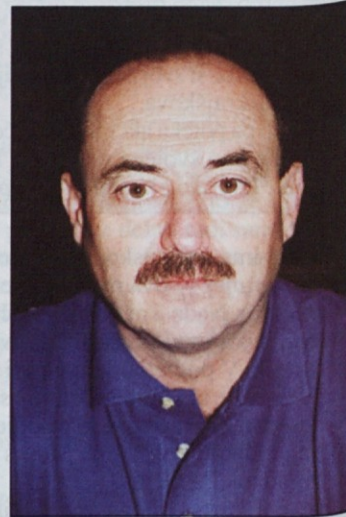
Naše podjetje je hčerinsko podjetje Premogovnika Velenje. Lastnik podjetja razmišlja o prodaji Gosta, zaradi česar smo delavci zaskrbljeni, saj smo imeli doslej zagotovljeno osnovno socialno varnost. Če bo do prodaje prišlo, bodo zelo verjetno presežki, saj bo treba določeno število delavcev prerazporediti v dru-



Nevenka Kos



Anton Kelenc



Ivan Vodošek

prodaj in ne vemo, kdo nas bo kupil in koliko bo pripravljen vložiti v razvoj in perspektivo podjetja. Od tega pa je odvisna tudi socialna varnost zaposlenih. Kljub vsemu pa sem sam optimist. Verjamem, da imamo v Pomurju zelo ugodne možnosti za razvoj turizma. O tem me prepričujejo tudi Italijani in gosti iz drugih držav, ki so včasih hodili k nam na lovski turizem in so se začeli počasi vračati. Po vključitvi Slovenije v Evropsko unijo pa bo Pomurje za tuje turiste še bolj zanimivo.

Skrb za socialno varnost

Ivan Vodošek, Gost, Velenje: Velenje je pretežno industrijsko mesto, zato se v času dopustov vsako leto izprazni, saj julija in avgusta mesto zapusti več domačinov, kakor pa pride k nam turistov. Tako je bilo tudi letos, zato je bila turistična sezona pri nas povsem običajna. Največ ljudi smo uspeli v naše gostinske objekte privabiti z različnimi prireditvami, ki jih organiziramo – od Noči na jezeru preko Rudarskega praznika in še nekaterih.

ga podjetja ali jim kako drugače zagotoviti socialno varnost.

Sindikat si prizadeva zagotoviti socialno varnost vsem delavcem. Skupaj s strateškimi partnerji bo moralo podjetje razširiti dejavnost, saj bo samo tako lahko zagotovilo dovolj dela in zaslužka za vse.

Z avgustom so se plače v našem podjetju povečale za 4,2 odstotka. Delavci so zadovoljni, da je podjetje ta dogovor spoštovalo, vendar pa so kljub temu še vedno nezadovoljni zaradi nadur, presežnih ur in drugih problemov, ki so vir nezadovoljstva delavcev v domala vseh gostinsko-turističnih podjetjih po Sloveniji.

Sindikat ima dobre in korektne odnose z vodstvom podjetja, zato probleme rešujemo s socialnim dialogom. Delodajalec se zaveđa, da v podjetju še ni vse urejeno in da moramo odprta vprašanja reševati skupaj. To terjajo od nas tudi razmere na trgu. Včasih je bil Gost edini nosilec razvoja gostinstva in turizma v Velenju, zdaj pa je na trgu vse večja konkurenca.

Zanimivo delo z mladimi

Dragica Vehar, Hotel Astoria, Bled: Glavna turistična sezona v našem hotelu je bila srednje dobra. Največ gostov smo imeli v avgustu. Zato smo imeli takrat tudi največ dela. Sicer pa je turizem na Bledu že nekaj časa v vzponu, vendar v našem hotelu tega še ne občutimo dovolj. Naš hotel namreč sodi pod Višjo strokovno šolo za gostinstvo in turizem Bled in je učna baza za študente, ki pri nas opravljajo prakso. Vsi študenti se pri nas preizkušajo v opravljanju vseh del – od tistih, ki jih opravljajo sobarice, do tistih, ki so v domeni kuharjev, receptorjev in delavcev v marketingu in drugih službah. Tako študenti temeljito spoznajo vsa dela, ki se opravljajo v gostinstvu in turizmu. Za zaposlene pa so študentje dodaten napor, saj morajo mlade vedno znova uvajati v delo. Po drugi strani pa za poslenim delo s študenti tudi koristijo, saj smo od njih dobili že veliko dobrih idej in zamisli.

Ker smo delavci smo plačani po kolektivni pogodbi za šolstvo, je naš gnotni položaj nekoliko boljši od povprečja. Kolektivna pogodba za šolstvo je za nas nekoliko boljša, res pa je, da v njej ni specifičnih poklicev, ki so značilni samo za našo delavnost. Zato bi morali imeti tudi podjetniško kolektivno pogod-

bo, ki bi opredelila tudi ceno omenjenih specifičnih del. Kar pa se poviševanja plač tiče, pa je enkrat bolj ugodna kolektivna pogodba za šolstvo, drugič pa kolektivna pogodba za gostinstvo in turizem. Sicer pa je za naš hotel odločilno, kako delamo in kako poslujemo, saj se moramo na koncu sami pokrивati.

Z naložbami do novih gostov

Jožica Kosi, Terme Maribor: Letošnja sezona pri nas je bila dobra, saj je v naših hotelih letos doslej prenočilo več gostov kot v enakem obdobju lani. Veliko gostov je bilo zlasti

iz Italije in Avstrije. Naše podjetje je v zadnjem času tudi veliko investiralo. Tako smo v središču mesta odprli novo pivnico Štajerc, v kateri varimo lastno pivo. Poleg tega je podjetje v centru mesta odprlo novo restavracijo Nordsee, enako restavracijo pa je odprlo tudi v Ljubljani. V okviru hotela Habakuk s petimi zvezdicami, ki sodi med najbolj luksuzne hotele v Sloveniji, pa je naše podjetje zgradilo nov kongresni center, v katerem poteka čedalje več kongresov, seminarjev in drugih sestankov. V kongresnem centru je tudi nov beauty center, v katerem delam tudi sama. Center obiskuje čedalje več gostov, med katerimi je še zlasti veliko kongresnih gostov.

Ker imamo v naši Termah vse več gostov, imamo tudi vse več dela. Vendar pa je v gostinstvu lepo delati, če imaš goste in če so zadovoljni. Najhuje je, če gostov ni ali jih je premalo.

Sicer pa imamo plače v podjetju po kolektivni pogodbi. Podjetje je plače že povišalo za 4,2 odstotka. Redno prejemo tudi regres za malico, povračilo stroškov prevoza na delo in z dela, regres za letni dopust in druge prejemke. Upam, da bodo poslovni rezultati na koncu leta dobri in da bo to vplivalo na izboljšanje ekonomskega položaja delavcev tudi v prihodnje.

T. K.



Dragica Vehar



Jožica Kosi

PRAVNA SVETOVALKA

Lučka Böhm, svetovalka predsedstva ZSSS

Za negovanje težje prizadetih otrok velja velika solidarnost

Vprašanje: Delavka ima otroka, ki je težje telesno prizadet. Delavka ima sklep delodajalca, da ima v skladu s predpisi pravico delati polovico delovnega časa zaradi nege in varovanja težje telesno prizadetega otroka. Po tem sklepu se skrajšani delovni čas šteje kot polni delovni čas. Plačo pa prejema zgolj po dejansko opravljenem delu (torej za polovični delovni čas). Zanima jo, ali bo za leta, ko dela polovični delovni čas, prejela pokojnino za polovični ali za polni delovni čas.

Odgovor: Kako se odmeri pokojnina, določa zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju. Kako visoka bo pokojnina, je odvisno od dolžine pokojninske dobe in od višine pokojninske osnove.

Zakon določa, da se polovični delovni čas zaradi nege in varstva telesno težje ali zmereno prizadete osebe, v skladu s predpisi, ki urejajo pravice v zvezi s starševstvom, šteje kot polni delovni čas. To je zelo pomembno, saj

bi sicer ljudje, ki delajo polovični delovni čas, dobili za 12 koledarskih mesecev dela zgolj 6 mesecev pokojninske dobe. Delavka, na katero se nanaša vprašanje, pa bo torej za 12 koledarskih mesecev dobila celih 12 mesecev pokojninske dobe.

Pokojninska osnova se vsem, ki delajo polovični čas, odmerja na enak način. Izplačana plača za polovični delovni čas se deli s polovičnim številom ur dela in nato množi s polnim številom ur dela. Izračuna se torej polna plača, ki bi jo delavka prejela, če bi delala polni delovni čas. In ta polna plača se šteje v izračun pokojninske osnove. V kombinaciji s prej opisanim določilom, da se staršem, ki delajo polovični čas, ker negujejo prizadetega otroka, prizna celotna pokojninska doba, to pomeni odmero pokojnine, kot da bi ti starši delali poln delovni čas vse leto.

Drugi delavci, ki delajo polovični delovni čas, imajo pri izračunu pokojninske osnove sicer priznana plačo za poln delovni čas – a le za pol leta pokojninske dobe na koledarsko leto. Krajša pokojninska doba pa seveda pomeni nižjo pokojnino. Staršem, ki delajo polovični čas, ker negujejo prizadetega otroka, pa je pri izračunu pokojninske osnove priznana plača za poln delovni čas za celo leto pokojninske dobe.

Zakon torej določa izjemno visoko solidarnost večine zavarovancev, ki nimajo pravice do polovičnega delovnega časa, do staršev, ki zaradi nege prizadetega otroka delajo le polovični delovni čas. Tem staršem se pri višini pokojnine ne bo poznalo niti tolarja, čeprav so delali le polovični delovni čas. Starši, ki

negujejo prizadetega otroka, se morajo torej odpovedati zgolj polovici plače in ne tudi sorazmernemu delu pokojnine. Tudi to je solidarnost – ena izmed vrednot, za katero se zavzemamo sindikati.

Statistika ne laže

Po najnovejših podatkih Statističnega urada Republike Slovenije se je število delovno aktivnih prebivalcev julija v primerjavi z junijem zmanjšalo za 0,2 odstotka, v prvih sedmih mesecih pa je bilo v primerjavi z enakim obdobjem lani za odstotek večje. Bruto plače, izplačane v juliju, so bile od junijskih v povprečju večje za 1,3 odstotka. V primerjavi s plačami iz lanskega julija so bile julija letos realno večje za tri odstotke.

Stopnja registrirane brezposelnosti julija letos je bila 11,5, v primerjavi z junijem je bila večja za 0,2 odstotka.

Obseg industrijske proizvodnje se je v avgustu v primerjavi z istim mesecem lani povečal za 2,2 odstotka. Cene življenjskih potrebščin (inflacija) v letošnjih prvih devetih mesecih so v povprečju za 7,6 odstotka večje kot v istem obdobju lani.

Uprava je poskusila 'obglaviti' sindikat

Namesto da bi ukrepalo na trgu, vodstvo Iskre Feriti odpušča delavce, trdi predsednik SKEI Janez Jakopič

V Iskri Feritih so se predlani začele kopičiti težave, ki so letos dosegle višek z načrtom odpusta polovice vseh zaposlenih! Janez Jakopič, predsednik SKEI v podjetju, dvomi, ali bodo ti ukrepi rešili preostanek tovarne pred stečajem. Za nastale težave najbolj obremenjuje vodstvo podjetja, ki se naj ne bi ustrezno in dovolj hitro odzvalo na znamenja prihajajoče krize. Poleg tega mu očita, da skuša ubirati bližnjice mimo zakonitih pravic zaposlenih.

Zamenjava lastništva, pred dvema letoma je Iskra Ferite kupilo podjetje Kolektor iz Idrije, torej ni prinesla napredka?

Kolektor nas je kupil, vendar ni posegal v kadre, naše vodstvo je pustil pri miru, da je lahko še naprej poslovalo po svojih močeh in znanju. Toda že leta 2000 so se začela naročila zmanjševati, vodstvo pa ni ukrepalo. Lani je bilo naročil še manj, pa vodstvo še vedno ni reagiralo. Stavilo je na dva izdelka, ki naj bi jih izdelovali za ameriški trg, vendar se nam je to "sfižilo". V ZDA se razmere na trgu še niso popravile v dovolj veliki meri, zato so Američani naročili za enega od "odrežljivih" izdelkov že preklicali, drugi pa nam vse od začetka povzročajo probleme in ga še vedno razvijamo. Zato je zdaj veliko vprašanje, ali bomo premagali težave.

In zaradi tega je treba odpuščati delavce?

Mislím, da je vodstvo evropski trg neupravičeno zanemarilo, in to se nam zdaj zelo pozna. Zato se je zateklo k metodi, ki je v Sloveniji pogosto uporabljena, zmanjševanju števila zaposlenih. En načrt presežnih delavcev je bil že narejen in te dni bodo prvi od 74 trajno presežnih delavcev začeli zapuščati podjetje. V obravnavi pa je že drugi načrt za določanje presežnih delavcev, ki naj bi zajel kar 131 zaposlenih. Ti delavci naj bi zapustili podjetje aprila prihodnje leto. Tako se bo približno v letu dni število zaposlenih v Iskri Feritih zmanjšalo za polovico, na približno 152 delavcev!

Ali bi bilo mogoče vzrok za hitro poslabšanje poslovnega rezultata podjetja prej pripisati razmeram na trgu in ne slabemu vodenju uprave?



Janez Jakopič: Uprava skuša ubirati bližnjice mimo pravil igre pri izpolnjevanju svojih dolžnosti do delavcev. Sindikat se temu upira, zato so na seznam presežnih delavcev uvrstili predsednika in dva člana IO SKEI v podjetju. K sreči brez uspeha.

Kriza na svetovnem trgu je res vplivala na poslovanje, vseeno pa menim, da bi moralo vodstvo hitreje in odločneje reagirati na znamenja prihajajoče krize.

Ali bi podjetje s tako močno zmanjšanim številom zaposlenih lahko preživelo ob sedanjem obsegu proizvodnje in prodaje?

Mislím, da tudi prepolovitev števila delavcev ne bo pomagala, če ne bomo hitro pridobili novih in obsežnejših naročil.

Kako sta na te namere vodstva ukrepala sindikat in svet delavcev?

Plane določanja presežnih delavcev sta svet delavcev in sindikat sicer sprejela, pozorni pa smo bili na morebitne napake v škodo delavcev v postopkih.

Pri izbiri delavcev, ki naj bi bili odveč, pa se je dogajalo nekaj zanimivega: vodstvo je hotelo obglaviti sindikat. Povzročamo mu namreč malce težav, ker mu ne dovolimo delati mimo predpisov. Vodstvo skuša delavce prinašati okoli, kar se jim pri tistih, ki niso člani sindikata, dosti lažje posreči. Člane pač sindikat lahko zaščiti, poduči, jim da napotke, kako se obvarovati pred bližnjicami, ki jih mimo predpisov skuša ubirati vodstvo.

Zato si je vodstvo zamislilo, da bi predsednika sindikata, mene, in še dva člana izvršilnega odbora uvrstilo med trajno presežne delavce. Če bi mu naka na uspela, bi bile potrebne nadomestne volitve za nove člane izvršilnega odbora sindikata. Mogoče bi se pa posrečilo izvoliti takšnega predsednika sindikata in oba nova člana izvršilnega odbora, da bi bili 'prijazni' do vodstva oziroma bolj pod njegovim vplivom. Seveda smo se v sindikatu temu uprli in mi trije smo ostali v podjetju.

Presežki zaposlenih so nastali zato, ker je vodstvo vse stavilo na ameriški trg in zanemarilo evropskega?

Menim, da vodstvo ni storilo vsega, kar bi moralo, ko se je kriza pojavila. Ni poskrbelo za nove trge, nove izdelke, pač pa se je prelahkotno odločilo za odpuščanje delavcev. Pri tem je spregledalo, da je za vsakim zaposlenim njegova družina, ki je odvisna od tega dohodka. Ljudje s pol milijona tolarjev plače pač nikoli ne bodo razumeli tistega, ki dobiva po 50 tisočakov, pa naj to še tako zatrjujejo in govorijo, da jim je za delavce žal.

Za pogovor smo zaprosili tudi direktorja Iskre Feritov Marka Živca in sprejeli njegov predlog, da ga odložimo za kak mesec dni, češ da bodo sredi oktobra ukrepi lastnika v zvezi s prihodnostjo Iskre Feritov že jasni. Kaj menite o tem?

Ta trenutek je podjetje zrelo za stečaj. Gre pa za odločitev lastnika podjetja pustiti ali ne, sicer okrnjeno, podjetje delovati še eno leto in videti, kako bo uspešno s tako majhnim številom zaposlenih.

Vsaka tehnologija zahteva določeno število zaposlenih. Kako je potem z obvladovanjem proizvodnega procesa, če tovarna ostane brez polovice delavcev?

Kavelj je v tem, da so presežni delavci še šest mesecev od prejema odločbe o uvrstitvi med presežne delavce na voljo podjetju. V takem obdobju se pa že pokaže, kakšne so možnosti podjetja v prihodnje. Morda se bo ta čas

svetovna konjunktura okrepila in bo mogoče spet pognati proizvodnjo v višji prestavi. Uprava pač računa na to možnost, pa tudi sindikat.

Mislím, oziroma srčno upam, da se bo položaj na trgu za Iskra Ferite izboljšal in ne bo treba odpuščati tolikšnega števila delavcev.

Ali vodstvo sicer upošteva vse zakonite pravice ljudi, ki naj bi bili odpuščeni?

Pri prvih 70 odpuščenih je bilo lepo zapisano, kaj vse jim pritiče. Toda odpravnine naj bi izplačali v treh delih. Tu sindikat kaj dosti ne more storiti za delavce, razen da nudi pravno pomoč komu, ki bi hotel tožiti podjetje za zamudne obresti.

Pri drugem valu presežnih delavcev pa je predvideno, da bi s prodajo nepotrebnih strojev pridobili denar za odpravnine. S tem pa bodo zmanjšali vrednost podjetja in če bo podjetje morda končalo v stečaju, se bo masa za plačilo njegovih upnikov zaradi prodaje strojev zmanjšala.

Ali imate zaposleni do podjetja dosti terjatev?

Na srečo ne prav veliko, v glavnem za neporavnana vračila stroškov za prevoz na delo. Zadnje tri mesece nam namreč ne plačajo prevoza na delo, niti jubilejnih nagrad. V zameno smo dobili zadolžnice, ki bodo vnovčljive, ko bo podjetje to obveznost sposobno izplačati.

Plače so vedno bile izplačane, tudi regres, čeprav vedno v najnižjem možnem znesku, zato iz teh naslovov terjatev ni.

Ko že govorimo o plačah: te so zdaj kvečjemu na ravni kolektivne pogodbe dejavnosti. Kvečjemu na tej ravni pravim zato, ker se uprava upira dati podatke o plačah zaposlenih. Zato ne vem, ali so res na ravni kolektivne pogodbe ali morda celo še nižje. Zaradi nizkih plač mora sindikat dajati kar precej solidarnostnih pomoči, pri čemer nam pomagajo tudi na območni organizaciji SKEI. Preden pa se je kriza začela, so bile celo za kakih 30 odstotkov nad kolektivno pogodbo dejavnosti.

Kakšen je vpogled sindikata in sveta delavcev v poslovanje podjetja?

Sam sem tudi član sveta delavcev, zato vem, da ne ena ne druga organizacija nima dobrega

vpogleda v poslovanje. Dani podatki niso povsem jasni, vodstvo nam verjetno glavnih informacij niti ne bi dalo.

Sindikat na postopke pri določanju presežnih delavcev, če smo prav dojeli, ni imel pripomb.

Metodologija določanja presežnih delavcev je v redu, imamo pa pripombe na ocenjevanje. Ocenjevali so delo in druge parametre, pomembne za uvrstitev zaposlenega na seznam presežnih delavcev, samo v prvem trimesečju lanskega leta, čeprav smo delavce ocenili za enoletno delo. V tako kratkem času je morda kdo imel slabo obdobje, bil v bolniški ali celo na dopustu in je zato dobil slabše ocene oziroma je bil neupravičeno uvrščen na seznam nepotrebnih delavcev.

Sindikat je na to reagiral, vendar je uprava odgovarjala, da se je ocenjevalo tudi v daljšem obdobju. Toda jaz kot oblikovalec – strojnik delam v proizvodnji in vem, da tam delavcev po prvem trimesečju ni več nihče ocenjeval.

V ocenah uspešnosti ljudi je zato precej napak, ki jih bo sindikat pomagal odpravljati, ko se bodo delavci začeli pritoževati na odločbe o statusu presežnega delavca.

Potemtakem je moč pričakovati pravi val pritožb prizadetih delavcev?

Pričakujem, da bo komisija za pritožbe imela tudi v drugem valu presežnih delavcev precej dela. Tudi pri prvem ga je imela in uspeli smo nekaj delavcem ohraniti zaposlitev.

Težave pa bodo morebiti nastale zaradi vztrajanja vodstva, da je treba število delavcev znižati za 131 ljudi, morda za kakšnega manj. In če sindikat uspe s pritožbo ovreči uvrstitev na seznam presežnih delavcev za nekaj ljudi, bo vodstvo poiskalo nadomestne žrtve. S tem pa seveda nismo dosegli pravega namena pritožb.

Ob vsem tem moram poudariti, da gre za delavke in delavce, ki so tu zaposleni po trideset in več let in ti naj bi tudi leteli na cesto. Za lastnike so zaposleni samo stroškovna postavka. Ljudje se na tako drugačne razmere, kot so vladale pred osamosvojitvijo, kar ne morejo navaditi. Pred vrati grozi stečaj. Ljudje so zaradi tega živčni, saj nihče ne ve, kaj bo. Nihče si ne upa vzeti kredita. Precej je starejših delavcev, ki drugje ne bodo dobili zaposlitve.

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. Kilometrina	(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. Prenosišče – 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.

Strokovna služba ZSSS

Obvladajmo stres na delovnem mestu – 15

Letošnji evropski teden varnosti in zdravja pri delu, ki bo oktobra, je namenjen obvladovanju stresa na delovnem mestu. Stres zaradi vzrokov na delovnem mestu je namreč druga največja zdravstvena težava, zaradi katere trpijo delavci in hkrati dokazano

največji vzrok bolniške odsotnosti z dela v Evropi. Dva mogočna razloga torej, zakaj je končno treba ukrepati in začeti obvladovati stres na delovnem mestu. Evropski teden naj bi spodbudil takšno akcijo. Za akcijo pa je koristna izmenjava izkušenj.

Na spletni strani Evropske agencije za varnost in zdravje pri delu iz Bilbao <http://osha.eu.int/ew2002/> je zato ogromno informacij, ki bodo v pomoč vsakomur, ki išče nasvet, kako obvladati stres na delovnem mestu:

- podatki o tveganjih, ki povzročajo stres, kot so nasilje in ustrahovanje na delovnem mestu ter znašanje sodelavcev nad delavcem, ki bi se ga radi iznebili,
- poročila o rezultatih raziskovanj in o že izvedenih projektih obvladovanja stresa na delovnem mestu v Evropski uniji,
- povezave s spletnimi stranmi o obvladovanju stresa v posameznih državah članicah EU,
- promocijski material za obvladovanje stresa na delovnem mestu v 11 jezikih,
- najnovejše novice in objave za javnost,
- povzetek načrtovanih aktivnosti po vsej Evropi.

Evropska agencija pa bo tudi podelila Nagrado za dobro prakso podjetjem ali organizacijam, ki so v praksi izvedli učinkovit projekt obvladovanja stresa na delovnem mestu.

Lučka Böhm

Vir: publikacija Evropske agencije za varnost in zdravje pri delu, Bilbao, 2002

Pogovor s sekretarko v območni organizaciji ZSSS v Podravju in sekretarko krajevne pisarne v Ormožu Miro Žličar

Krajevne pisarne so velika konkurenčna prednost ZSSS

»To, da v Ormožu in drugih večjih krajih delujejo krajevne pisarne ZSSS, je za naš sindikat velika konkurenčna prednost,« pravi sekretarka krajevne pisarne Svobodnih sindikatov v Ormožu Mira Žličar. »Našim članom veliko pomeni, da jim za vsak sindikalni nasvet ni treba v regionalno središče in da dobijo pravno pomoč kar v domačem kraju.«

V krajevni pisarni v Ormožu si ob uradnih urah člani različnih sindikatov dejavnosti dobesedno podajajo kljuko. »Največ članic in članov pride v našo krajevno pisarno, ker potrebujejo kakšen nasvet, saj sami ne poznajo dovolj delovnopravne zakonodaje. Veliko delavcev se obrne na sindikat zaradi tega, ker imajo občutek, da se jim je v službi zgodila krivica. Marsikdaj člani niti ne potrebujejo pravne ali finančne pomoči, pač pa le pogovor z nekom, ki jim je pripravljen prisluhniti in jih razume,« pravi Žličarjeva. »Veliko problemov, zaradi katerih člani pridejo v krajevno pisarno, rešim z nasveti ali pa s pogovorom z delodajalcem. Če problema na ta način ni mogoče rešiti, prizadetega delavca povežem s sindikatom dejavnosti ali pa ga napotim v službo pravne pomoči pri območni organizaciji ZSSS v Podravju.«

Prednost sekretarjev krajevnih pisarn je tudi v tem, da dobro poznajo krajevne razmere in ljudi v domačem kraju. Žličarjeva tako lahko veliko delovnih sporov reši kar s pogovori z vsemi prizadetimi. »Če v Ormožu ne bi delovala krajevna pisarna ZSSS, mnogi člani v stiski sindikalne pomoči v Mariboru ali Ljubljani ne bi iskali, ker se v večjih mestih ne znajdejo tako kot v Ormožu, hkrati pa je to povezano tudi z dodatnimi stroški. Vprašanje je, ali bi potem še bili tako zainteresirani za članstvo v našem sindikatu. Članom sindikata veliko pomeni, da jim je sindikalna pomoč dostopna.«

Včasih je v Ormožu imela uradne ure tudi služba pravne pomoči pri območni organizaciji ZSSS, zdaj pa morajo člani po pravno pomoč v Maribor. »Če gre za večje število prizadetih članov, pride sindikalni odvetnik tudi v Ormož,« pojasnjuje Žličarjeva. »Tako si prizadevamo članom v skladu z možnostmi olajšati tudi dostopnost do pravne pomoči!«

Tekstilne in usnjarskopredelovalne industrije ni več

Kakšen pa je nasploh ekonomski in socialni položaj delavcev v Ormožu? »Letos je bilo najhuje delavcem v obratu Pletilstva iz Prosenjakovcev. V tem obratu je bilo zaposlenih več kot 60 delavk, ki so šivale konfekcijo zlasti za tuje blagovne znamke. Celotna tovarna, vključno z obratom v Ormožu, je šla najprej v prisilno poravnavo, nato pa v ste-



Mira Žličar: V Ormožu še vedno primanjkuje delovnih mest, še zlasti za delavce z višjimi stopnjami izobrazbe.

čaj, zato so delo izgubili vsi zaposleni. Pred stečajem so delavke prejemale minimalne plače, za povračilo stroškov prevoza na delo in z dela ter za druge pravice pa se je moral sindikat pošteno boriti, sicer podjetje ne bi spoštovalo kolektivne pogodbe,« pojasnjuje Žličarjeva. »Po stečaju obrata Pletilstva in O-Mode, ki se je razvila iz nekdanjega Pekovega obrata, v Ormožu nimamo več nobene večje tovarne v tekstilni in usnjarskopredelovalni panogi. V tej panogi posluje še samo nekaj manjših zasebnih obratovalnic, kjer naš sindikat nima veliko članov. Delavke pri samostojnih podjetnikih, ki so praviloma zaposlene za določen čas, se marsikdaj ne upajo včlaniti v sindikat, da se ne bi zamerile delodajalcu. Marsikdaj se delavci pri samostojnih podjetnikih ne upajo pritožiti niti, če jim delodajalec očitno krši pravice, ki jim pripadajo po kolektivni pogodbi. Zanimivo je, da nam je v zadnjem obdobju uspelo delavske pravice pri samostojnih podjetnikih uspešno zaščititi, če so se delavci le zatekli po pomoč na naš sindikat. V večini primerov smo z zahtevki uspeli brez angažiranja službe pravne pomoči že na pogajanjih z delodajalci. To dokazuje, da so delavci marsikdaj preveč prestrašeni in da številni samostojni podjetniki nimajo negativnega odnosa do sindikata.«

Po drugi strani pa je strah za delovna mesta razumljiv, saj je na območju Ormoža po be-

sedah Žličarjeve še vedno od 1300 do 1500 brezposelnih delavcev. Zanimivo je, da v Ormožu najtežje najdejo delo izobraženi in usposobljeni delavci s šesto in sedmo stopnjo izobrazbe, medtem ko delavci brez poklica lažje dobijo zaposlitev, saj je v ormoškem gospodarstvu zanje na voljo veliko več delovnih mest. Zaradi tega so tudi plače v ormoškem gospodarstvu zelo nizke.

Ponudba in povpraševanje po delu sta v Ormožu v precejšnjem razkoraku, kar je razvidno tudi iz poročil zavoda za zaposlovanje. Ne gre samo za razkorak med številom prostih delovnih mest in številom iskalcev zaposlitve, temveč tudi za razkorak med ponudbo in povpraševanjem po stopnjah in smereh izobrazbe. Medtem ko podjetja iščejo kadre z visokošolsko izobrazbo, je zaradi neustreznih smeri brezposelnih veliko visokoizobraženih strokovnjakov. »Nerazumljivo je, da na našem pretežno kmetijskem območju ne dobijo dela niti kmetijski inženirji.«

»Socialna varnost delavcev, ki so dalj časa nezaposleni, bo zaradi nizkih pokojnin skoraj zagotovo ogrožena tudi po upokojitvi, saj na dodatno prostovoljno pokojninsko zavarovanje ne morejo niti pomisliti,« pojasnjuje Žličarjeva. »O tem, kako v naši občini primanjkuje delovnih mest, najbolj priča podatek, da se je na začetku leta na razpis za 60 delovnih mest prijavilo 1500 kandidatov. Očitno iščejo boljšo zaposlitev tudi tisti, ki delo imajo.«

V večini podjetij je razvit socialni dialog

Največje podjetje v občini je Carrera Optyl, ki še vedno zaposluje nove delavce. V podjetju imajo svojo kolektivno pogodbo, ki jo vodstvo podjetja spoštuje. Res pa podjetje nudi delo zlasti delavcem s prvo, drugo in tretjo stopnjo izobrazbe in zato ne rešuje problema brezposelnosti strokovnjakov z višjo in visoko izobrazbo. V Ormožu uspešno posluje tudi večina podjetij v kmetijstvu in živilski industriji, od Jeruzalema VVS in Jeruzalema SAT do Tovarne sladkorja Ormož in Droge PE Gosad v Središču ob Dravi. V omenjenih podjetjih spoštujejo kolektivne pogodbe, sindikalne podružnice pa dobro sodelujejo z vodstvi podjetij, zato lahko odprta vprašanja in probleme tekoče rešujejo s pogovori in pogajanjem.

Novi lastnik Opekarne Wienerberger je opekarno tehnološko posodobil, zato so pogojji za delo boljši. Delodajalec spoštuje kolektivno pogodbo.

Največja tovarna na področju kemijske industrije je Plastdispenzer, ki že več kot 30 let proizvaja Pez figurice za izvoz. »Delavci prejema plače redno in po kolektivni pogod-

Zgodbe, ki jih piše življenje

O tem, kako velike probleme imajo v Ormožu z brezposelnostjo, pričajo številne zgodbe, ki jih piše življenje. Tokrat objavljamo dve izmed mnogih.

Lidijina zgodba

Že kot otrok sem vzljubila delo v naravi in živali. Poleg tega pa so nas ob koncu osnovne šole na vse pretege tiščali v kmetijske šole in nam obljubljali zaposlitev. Tako sem se odločila za šolanje na srednji kmetijski šoli, ki sem ga nato nadaljevala še na višji kmetijski šoli. Zdaj sem inženirka kmetijstva.

Prvo zaposlitev sem začela iskati pri 28 letih, ko so bili otroci že dovolj veliki, da so lahko začeli hoditi v vrtec. Kmalu sem spoznala, da lahko dobim delo samo, če bom pripravljena poprijeti za delo v neposredni proizvodnji. Po opravljenem usposabljanju sem delo v proizvodnji tudi dobila in sem ga opravljala do stečaja podjetja. Nato pa se je začelo mučno iskanje nove službe. Želela sem se zaposliti v svoji stroki, kar mi je sicer uspelo, vendar šele potem, ko sem uporabila vse možne zveze in prijateljstva. Vendar pa sem dobila samo delo za določen čas. Ko je podjetje zašlo v težave, sem delo izgubila.

Ker nove zaposlitve dolgo časa nisem našla, sem začela sprejemati razna priložnostna in honorarna dela. Čedalje bolj sem se zapirala vase, saj me je postalo nekako sram, da drugi delajo, jaz pa ne. Ko sem že izgubila upanje, da bom ponovno dobila delo, se mi je ponudila nova priložnost. Vključili so me v program javnih del, kjer sem ponovno pridobila samospoštovanje in zaupa-

nje v svoje sposobnosti. Ker sem bila v programu javnih del zelo prizadevna, sem dobila zaposlitev za določen čas. Bila sem je vesela, čeprav je bilo delo naporno, zanj pa sem se morala dodatno usposobiti. Žal pa vse lepo hitro mine. Po ukinitvi omenjenega programa, sem znova brez dela. Živim v upanju, da bom našla novo zaposlitev, saj imam praktično zdaj že tri poklice. Kljub temu pa sem znova na začetku.

Marijina zgodba

Delala sem v tovarni kot nekvalificirana delavka. Pred tem sem nekaj let delala v Nemčiji. Pred nekaj leti sem začutila zdravstvene težave. Očitno je naporno delo v tovarni skupaj z delom doma terjalo svoje. Čedalje težje sem dosegala normo, ki je bila zelo visoka. Še bolj pa so me začeli utrujati odnosi, saj je postajal šef do mene vedno bolj nepravičen. To me je dolgo morilo, saj me je šef začel obtoževati, da sem malomarna, da je kvaliteta mojih izdelkov slaba in podobno. Ko sva se sprla, me je po čudnem disciplinskem postopku odpustil.

Tako so se zame začele mučne poti za varstvo pravic, ki trajajo še danes. Medtem sem prijavljena na zavodu za zaposlovanje kot iskalka zaposlitve brez pravice do denarnega nadomestila. Tako sem brez sredstev za preživljanje, nove službe pa ne dobim, četudi sem se udeležila že več usposabljanj in delavnic za lažjo zaposlitev. Medtem se mi je poslabšalo tudi zdravje, zato sem dobila tretjo kategorijo invalidnosti. Da bi se upokojila, sem premlada, za zaposlitev pa sem očitno prestara in preveč bolna. Na srečo imam razumevajočo družino in moža, ki je zaposlen.

bi, prav tako pa je v podjetju ustrezno razvit socialni dialog.«

Sindikati dejavnosti, združeni v ZSSS, imajo svoje člane tudi v podjetjih na področju komunale ter v zdravstvu, šolstvu, kulturi in državni oziroma občinski upravi. »Zlasti v zdravstvu in šolstvu so v Svobodne sindikate vključeni samo posamezni delavci. Kljub temu pa tudi njim nudimo vso pomoč. Če sami zaznajo problem ali če ga zaznam jaz, se o njem pogovorimo in z njim seznanimo sekretarja republiškega odbora sindikata dejavnosti. Nato problem s skupnimi močmi običajno hitro rešimo!«

Po besedah Žličarjeve se po pomoč v krajevno pisarno ZSSS v Ormožu marsikdaj zatečejo tudi delavci, ki so včlanjeni v druge sindikate, ki v Ormožu nimajo svojih krajevnih pisarn. »Vsak delavec pri nas naleti na ljubezniv sprejem, žal pa tistim, ki niso člani ZSSS, ne moremo nuditi sindikalne pomoči, saj to ne bi bilo pošteno do naših članov, ki redno plačujejo članarino.«

Krajevna pisarna v Ormožu skrbi tudi za usposabljanje sindikalnih zaupnikov in članov. »V lanskem šolskem letu smo pripravili dva študijska krožka, na katerih se je usposabljal več kot 20 sindikalnih zaupnic in zaupnikov ter drugih članov. Obravnavali smo v Ormožu aktualne teme, poteh iz brezposelnosti, probleme delovnih migrantov,« pojasnjuje Žličarjeva. »Več seminarjev in strokovnih pogovorov za sindikalne zaupnike pa vsako leto pripravimo tudi v sodelovanju s sindikati dejavnosti. Letos so bile in še bodo v ospredju teme, povezane z uresničevanjem novega zakona o delovnih razmerjih, ki bo začel veljati naslednje leto. Če sindikalisti v podjetjih ne bodo dobro poznali določil tega zakona, jih bodo lahko v podjetjih delodajalci razlagali po svoje. Zato bomo letos jeseni seznanjanju članov z novim zakonom o delovnih razmerjih posvetili največ časa.«

T. K.

Več kot 400 let stara trta je letos obrodila 38 kilogramov grozdja



Letošnja trgatve je v večino vinorodnih predelov nekoliko bolj zgodnja kot prejšnja leta. Marsikje so z bratvijo pohiteli tudi zaradi obilnega deževja v septembru, ki je na grozdju povzročil plesen in gnilobo, ki bi lahko ogrozili sicer prvovrstno vinsko letino. Naš posnetek je iz Maribora, kjer so minulo nedeljo slovesno obrali 400 let staro modro kavčino, ki velja za najstarejšo trto na svetu.

Na slovesni trgatvi se je zbralo nekaj več kot tisoč Mariborčanov in tudi veliko politikov, gospodarstvenikov in diplomatov iz vse Slovenije.

Nabrali so 38 kilogramov grozdja, ki bo po besedah mestnega viničarja Toneta Zafošnika, iz njega bodo stisnili sladek mošt, vino pa bo mestna občina uporabila zlasti za protokolarne namene.

T. K.

Dušan Semolič odgovarja članom študijskih krožkov ZSSS

Primerjava delavskih pravic pred letom 1990 in danes ni lahka

Članice in člani študijskih krožkov iz Podravja so poslali predsedniku ZSSS Dušanu Semoliču več vprašanj. Prosili so ga, naj jim s svojimi odgovori pomaga pri sindikalnem usposabljanju, pri katerem se srečujejo s številnimi dilemami, različnimi mnenji in vprašanji. Objavljamo prvo vprašanje in Semoličev odgovor. Vprašanja in odgovore so objavili tudi v posebni brošuri.

Ali imajo Svobodni sindikati kakršno koli analizo oziroma oceno o tem, kaj se je dogajalo z delavskimi pravicami po letu 1990? Ali so se delavske pravice na delovnopravnem, zdravstvenem, pokojninsko-invalidskem in socialnem področju povečale ali zmanjšale?

Pri razpravah in odločanju o vprašanih s področja delovnih razmerij in socialnih zavarovanj in socialne varnosti uporabljamo v ZSSS različne analize in poročila, ki jih pripravljajo posamezna ministrstva in zavodi za socialna zavarovanja ter urad za makroekonomske analize in razvoj. Številne ocene so podane tudi v letnih poročilih varuha človekovih pravic, družbenega pravobranilca, inšpektorata za delo, delovnih in socialnih sodišč in drugih institucij, ki imajo naloge na področju spremljanja in nadzora nad izvajanjem zakonodaje in stanja na področju delovnih razmerij in socialnih zavarovanj oziroma socialne varnosti. Velika večina teh gradiv je objavljena v Poročevalcu Državnega zbora. Praviloma so take analize in poročila podlaga za vse pomembnejše spremembe na zakonodajnem področju. Sestavni del vseh predlogov zakonov za prvo obravnavo ni samo ocena razmer na posameznem področju, ampak tudi primerjalna analiza zakonske ureditve v evropskem pravnem redu in posameznih evropskih državah. To še zlasti velja za področja delovnih razmerij in socialnih zavarovanj (zdravstveno, pokojninsko, invalidsko, porodniško itd). Take analize in ocene so praviloma tudi sestavni del predlogov nacionalnih programov za posamezna področja za njihovo prvo obravnavo v državnem zboru.

Pomemben vir za oblikovanje naših stališč in predlogov so tudi poročila sindikatov dejavnosti in območnih organizacij ZSSS, poročila sindikalnih služb pravnih pomoči, razgovori s sindikalnimi zaupniki oziroma člani. Pristojni organi ZSSS obravnavajo ta poročila in analize oziroma predloge novih zakonov ter svoje pripombe in predloge posredujejo državnemu zboru, vladi in pristojnim ministrstvom. Ocenim lahko, da naše pripombe in predloge pristojni zelo pogosto upoštevajo.

Nekaj primerov za prej navedene ugotovitve:

– zasnova reforme pokojninskega in invalidskega zavarovanja je bila temeljito spre-

menjena in v sprejetem zakonu so upoštevane vse rešitve, ki so jih dogovorili vlada in socialni partnerji, med katerimi je imela ZSSS vodilno vlogo;

- predlog zakona o varnosti pri delu za prvo obravnavo je državni zbor zavrnil, upoštevajoč naše predloge, da je potrebno v enem zakonu urediti (tehnično) varnost in zdravje pri delu;
- državni zbor je pri sprejemanju nacionalnega programa Zdravje do leta 2004 upošteval vse naše pripombe in predloge;
- državni zbor je zadržal obravnavo predloga zakona o kolektivnih pogodbah v drugi obravnavi ter upošteval zahtevo ZSSS, da je ta zakon treba obravnavati in sprejeti hkrati z zakonom o delovnih razmerjih;
- pripravljen je bil predlog za odpravo specializiranih sodišč za reševanje delovnih in socialnih sporov, vendar smo jih v Sloveniji prav na zahtevo ZSSS kot ena redkih srednje- in vzhodnoevropskih držav tudi dejansko ohranili.

Izjemno težko je oceniti raven pravic na posameznem področju pred letom 1990 in po njem. Na splošno ocenjujemo, da je sedaj raven pravic nižja, kot je bila pred letom 1990. Ta ocena seveda ni rezultat merjenja z lekarniško tehtnico, temveč je predvsem posledica ocene gmotnih in socialnih razmer delavcev (in njihovih družin), ki temelji na povsem drugačni zasnovi plač in plačne politike, veliki brezposelnosti, ki je prej nismo poznali, velikem povečanju števila upokojujencev, ki imajo nižje pokojnine, kot so imeli prej plače, in podobno. Upoštevaje samo te tri podatke seveda ni mogoče dati drugačne ocene.

Na področju socialnih zavarovanj in socialne varnosti je prišlo do velike spremembe v pristopu k zakonski ureditvi teh področij. Za socialno zavarovanje in socialno varnost zaposlenih oziroma državljanov in drugih prebivalcev Slovenije ni več izključno odgovorna samo država, ampak je vsak posameznik tudi vse bolj odgovoren za svojo socialno varnost. Vedno znova pa postavljamo mejo, do kod v materialnem smislu lahko seže odgovornost posameznika za svojo socialno varnost. Najbolj jasno se je to pokazalo na področju pokojninskega zavarovanja, kjer smo vztrajali, da mora to temeljiti na medgeneracijski pogodbi in obveznem zavarovanju, ne pa predvsem na ekonomski moči posameznika. Podobno oceno lahko damo tudi za zdravstveno zavarovanje, kjer ne odstopamo od sedanje ocene, da v sedanjih razmerah ni mogoče povečevati deleža prostovoljnega dodatnega zdravstvenega zavarovanja v celotnih sredstvih, namenjenih za zdravstveno varstvo.

Na področju delovnih razmerij takšne ocene sploh ni mogoče dati, ker bi bilo mo-

goče takšno oceno izdelati le, če bi upoštevali tudi ureditev v samoupravnih splošnih aktih, ker kolektivnih pogodb na nacionalni ravni in ravni dejavnosti nismo imeli (razen za zaposlene pri zasebnih delodajalcih). Za področje delovnih razmerij je zelo pomembno oceniti, kolikšen je razkorak med normativno ureditvijo pravic (z zakoni in kolektivnimi pogodbami) in izvajanjem te ureditve. Ta razkorak je verjetno precejšen, kar se kaže v številnih delovnih sporih, katerih število ne upada, ampak narašča.

Na področju zdravstvenega zavarovanja in zdravstvenega varstva so bile spremembe zelo velike. Zelo malo je storitev, kjer ni potrebno doplačilo zavarovanca do polne cene storitev. Vendar smo tudi prej poznali tako imenovano participacijo, ki ni bila ravno majhna, in to za veliko večino zdravstvenih storitev.

Na področju socialnega varstva in družinskih prejemkov so verjetno sedaj razmere ugodnejše, kot so bile prej. Direktno niso primerljive, ker se je razvila cela vrsta novih oblik socialnega varstva, ker je sistem družinskih prejemkov povsem drugačen, kot je bil nekoč. Podrobnejša analiza tega področja pred letom 1990 in po njem bi vsekakor bila zelo zanimiva.

Na področju pokojninskega in invalidskega zavarovanja smo doživeli zelo velike spremembe, najprej leta 1992, nato leta 1999. Za vse te spremembe enostavno ni mogoče dati poenostavljene ocene, češ pravice so se znižale. Taka ocena je možna le, če vidimo dvig ravni pravic le v skrajševanju zavarovalne dobe, zniževanju upokojitvene starosti in zviševanju pokojnin. Ampak ne moremo enkrat zahtevati pravice do dela, drugič pa pravice do upokojitve. Ti dve pravici sta medsebojno povezani. Pokojninsko zavarovanje je zavarovanje za primer starosti. Zato podaljševanje delovne oziroma zavarovalne dobe in zviševanje upokojitvene starosti ni mogoče enostavno oceniti z zniževanjem pravic. Upoštevati je treba, da se življenjska doba podaljšuje, da med ljudmi vedno bolj prevladuje miselnost, da je treba biti čim dlje aktiven in podobno. To pa tudi pomeni, da se pogoji za delo in življenje izboljšujejo. V Sloveniji se kljub vsem kritičnim ocenam o bistvenem poslabšanju delovnih in življenjskih razmer življenjska doba podaljšuje, za razliko od številnih srednje- in vzhodnoevropskih držav, kjer se je znižala.

Predčasno upokojevanje je povzročilo marsikatero socialne probleme, po drugi strani pa so številni delavci, ki so se za vsako ceno hoteli predčasno upokožiti, sedaj kot upokojujenci zaposleni, vendar po pogodbah o delu ali preko študentskih in mladinskih servisov ali pa kar tako (s plačilom na roke) in zmanj-

skei Sindikat kovinske in elektroindustrije Slovenije

1. Izhodiščne bruto plače po kolektivni pogodbi za kovinsko in elektroindustrijo (Ur. l. RS, št. 37/96), Aneks št. 2 (Ur. l. RS št. 50/99), Aneks št. 3 (Ur. l. RS št. 73/00), Aneks št. 4 (Ur. l. RS št. 25/02) ZA SEPTEMBER 2002 V SIT

Zahtevnostna skupina tarifni razred	Relativno razmerje za 1. 2. 2002	Izhodiščna bruto plača od 1. 8. 2002
I. Enostavna dela	1,0000	76.920
II. Manj zahtevna dela	1,1148	85.750
III. Srednje zahtevna dela	1,2390	95.304
IV. Zahtevna dela	1,4302	110.011
V. Bolj zahtevna dela	1,5736	121.041
VI. Zelo zahtevna dela	1,8604	143.102
VII. Visoko zahtevna dela	2,1950	168.839
VIII. Najbolj zahtevna dela	2,5296	194.577
IX. Izjemno pomembna najbolj zahtevna dela	3,0076	231.345
Eskalacija (Ur. l. RS št. 6/2002)	2,70 % (januar 2002)	

Aneks št. 4 h KPD (Ur. l. RS št. 25/02) s 1. 2. 2002 +3.250 sit po posameznem tarifnem razredu na januar 2002, aneks št. 5 h KPD (Ur. l. RS št. 60/02)

2. Regres za letni dopust za leto 2002

- minimalno (Ur. l. RS št. 45/2002) 125.805
- po uredbi vlade 70 % povprečne plače v RS 162.435

3. Povračila stroškov v zvezi z delom

- regres za prehrano SEPTEMBER 2002 23.076 SIT
- dnevnice
 - cela 3.500 SIT
 - polovična 1.750 SIT
 - znižana 1.218 SIT
- kilometrina (od 1. 10. 2002) 56,22 SIT

4. Nekateri drugi prejemki

Jubilejne nagrade:

Po KPD za skupno delovno dobo ali delovno dobo pri zadnjem delodajalcu, Aneks št. 2 (Ur. l. RS 50/99)

- za 10 let 76.920 SIT
- za 20 let 115.380 SIT
- za 30 let 153.840 SIT

Odpravnina ob upokojitvi:

503.019 SIT ali*

Solidarnostne pomoči:

- smrt delavca 335.346 SIT ali*
- ostalo 167.673 SIT ali*
- daljša bolezen dogovor delodajalec in sindikat
- nadomestilo za ločeno življenje 67.069 SIT ali*

5. Drugo

- minimalna plača od 1. 8. 2002 (Ur. l. RS 69/2002) 101.611 SIT
- zajamčena plača od 1. 8. 2002 (Ur. l. RS 69/2002) 49.568 SIT
- povprečna mesečna bruto plača za JULIJ 2002 na zaposlenega v RS 232.050 SIT
- povprečna mesečna bruto plača za MAJ-JULIJ 2002 na zaposlenega v RS 230.763 SIT
- začasna osnova za določanje višine nekaterih prejemkov (sprememba Ur. l. RS št. 69/2002)
 - bruto 167.673 SIT
 - neto 107.068 SIT
- povprečna mesečna bruto plača po dejavnostih JULIJ 2002
 - D** Predelovalne dejavnosti skupaj 195.064 SIT
 - DJ/27 in 28** Proizvodnja kovin in kovinskih izdelkov 195.672 SIT
 - DK/29** Proizvodnja strojev in naprav 195.750 SIT
 - DL/30, 31, 32 in 33** Proizvodnja električne in optične opreme 203.433 SIT
 - DM/34 in 35** Proizvodnja vozil in plovil 206.763 SIT

Pojasnila

1. Izhodiščne plače:

Količniki povišanja plač (Ur. l. RS št. 6/2002), Aneks št. 4 h KPD (Ur. l. RS št. 25/2002), Aneks št. 5 h KPD

Vir: Tarifna priloga h kolektivni pogodbi dejavnosti (Ur. l. RS, št. 37/96), Aneks št. 2, Aneks št. 3, Aneks št. 4, Aneks št. 5, Zakon

2. Regres za letni dopust:

Po dogovoru za leto 2002 minimalno 125.805, po uredbi vlade RS največ 70 % povprečne plače.

3. Povračila stroškov v zvezi z delom:

- REGRES ZA PREHRANO: 10 % povprečne mesečne plače na zaposlenega v RS v preteklih treh mesecih
- DNEVNICE: določene z uredbo
- KILOMETRINA: * 30 % cene neosvinčenega motornega bencina (95 okt.)

Vir: Uredba o višini povračil stroškov v zvezi z delom in drugih prejemkov, ki se pri ugotavljanju davčne osnove priznavajo kot odhodek (Ur. l. RS, št. 72/93, 43/94, 62/94, 7/95, 5/98, 48/2001), KPD

4. Izračun nekaterih drugih osebnih prejemkov:

- JUBILEJNE NAGRADE: Aneks št.2 (Ur. l. RS št. 50/99)
- ODPRAVNINA OB UPOKOJITVI: * osnova so tri povprečne bruto plače v gospodarstvu za pretekle tri mesece oziroma mesečne bruto plače delavca, če je to ugodnejše za delavca
- SOLIDARNOSTNE POMOČI: * najmanj ena povprečna bruto plača delavcev pri delodajalcu oziroma ena povprečna bruto plača v gospodarstvu za pretekle tri mesece, če je to ugodnejše za delavca
- NADOMESTILO ZA LOČENO ŽIVLJENJE: * najmanj 40 % povprečne plače delavcev pri delodajalcu ali povprečne plače v gospodarstvu za pretekle tri mesece, če je to ugodnejše za delavca

Vir: KPD, SKP

OPOMBA: Zakon o začasni določitvi osnove za določanje plač in drugih prejemkov iz delovnega razmerja (Ur. l. RS, št. 19/97) določa začasno osnovo za določanje višine prejemkov pod 2, 3, oz. 4. alinejo. Sprememba osnove je bila objavljena v Ur. l. RS št. 69/2002.

Oskar Komac, sekretar za ekonomsko-finančne zadeve

šujejo možnost zaposlovanja mlajših oziroma brezposelnih oseb. Zato zmanjšanja možnosti za predčasno upokojevanje ni mogoče enostavno imeti za znižanje ravni pravic iz pokojninskega zavarovanja.

Za znižanje ravni pravic lahko ocenimo le drugačen izračun pokojninske osnove (večje število let) in nižji odstotek za odmero pokojnine kot prej. Po drugi strani pa novi sistem pokojninskega zavarovanja nagrajuje tiste, ki delajo dlje oziroma več let, kot je pred-

pisano za izpolnitev minimalnega pogoja za upokojevanje, in ki delajo dlje od predpisane upokojevalne starosti.

Vsi ti primeri kažejo, da je za primerjavo med starim in novim sistemom upokojevanja najprej treba izdelati oziroma sprejeti vrednostne kriterije za oceno ravni posamezne pravice iz pokojninskega zavarovanja in te pravice oceniti iz več zornih kotov. Šele nato bi bilo možno dati sintetično oceno ravni pravic iz pokojninskega zavarovanja.

Bistvo novosti na področju invalidskega zavarovanja je v pravici do rehabilitacije oziroma usposobitve za ponovno aktivno delovno udejstvovanje. Spet je od vrednostnih kriterijev odvisno, kaj je višja raven pravice: ali prejemati nadomestilo ali invalidsko pokojnino ali pa se usposobiti za nadaljevanje dela. Sam menim, da je pravica do rehabilitacije višja raven pravice kot zgolj pravica do denarnega prejemka.

T. K.

Humoreska

»Fantje, nekaj bo treba ukreniti!« je pred dnevi pri malici v naši tovarniški menzi razburjeno vzkliknil rezkar Vili. »Tako ne gre več naprej!«

»Kaj pa je danes s tabo, Vili?« je povprašal kurir Peter. »Ali te je razjezila žena ali ljubica?«

»Peter, pusti zgodbe o ženskah pri miru,« je zamahnil z roko Vili. »Zdaj gre za mnogo bolj resne stvari!«

»Presneto, Vili, kaj pa te je tako razjezilo, da si še na ženske pozabil?« se je v pogovor vključil strugar Lojze. »To mora biti hudičevo resna stvar!«

»Saj tudi je!« je pribil Vili. »Če ne bomo takoj ukrepali, se nam slabo piše!«

»Vili, umiri se,« je ljubeznivo dejala Sonja iz računovodstva. »Najprej nam lepo mirno in počasi povej, za kaj sploh gre. Saj niti ne vemo, zakaj si tako razburjen.«

»Besen sem zato, ker sem prebral poročilo varuha človekovih pravic za leto 2001!« je vzkliknil Vili. »V njem so podrobno opisane kršitve delavskih pravic pri nas! Verjemite mi, da boste tudi vi pobesneli, ko ga boste prebrali!«

Nekaj časa smo vsi molčali in gledali v tla. Nato je Lojze počasi rekel: »Odkrito povedano – tudi meni se kar naježi koža, ko se spomnim, kako nekateri pri nas kršijo delavske pravice! Ali je varuh človekovih pravic v svojem poročilu vse popisal pošteno in tako, kakor je?«

»Vse je napisal tako, kakor v resnici je!« je pokimal Vili.

»Hm, hm, to pa mora biti zares težko branje,« je odkimal z glavo Lojze. »Ali piše tudi kaj o tem, da moramo delavci velikokrat delati preko rednega delovnega časa?«

»Seveda! Varuh človekovih pravic ugotavlja, da so delavci v Sloveniji velikokrat prisiljeni delati preko rednega delovnega časa. To velja še zlasti za zaposlene v trgovini in gostinstvu. Za nameček pa številni delodajalci delavcem sploh ne plačujejo nadur,« je pojasnil Vili.

»Kaj pa piše o plačah?« je previdno povprašal mizar Tone. »Ali piše, da nas delodajalci ne plačujejo pošteno?«

»Seveda,« je dejal Vili. »Varuh človekovih pravic je v svoje poročilo zapisal, da se k njemu zatekajo po pomoč številni delavci, ki prejemanje plače neredno ali pa jim delodajalci ne izplačujejo dodatkov, ki jim pripadajo po kolektivni pogodbi.«

»Vili, kaj pa piše o regresih za letni dopust?« je zanimalo Sonjo.

»V poročilu je varuh lepo zapisal, da številni delavci v Sloveni-

ji, še zlasti pri zasebnih delodajalcih, ne prejemanje regresa za letni dopust, da o jubilejnih nagradah niti ne govorimo.«

»Piše tudi kaj o izrabi dopustov?« je povprašal Peter.

»Seveda,« je dejal Vili. »V poročilu piše, da delodajalci delavcem marsikdaj ne omogočijo, da bi izkoristili letni dopust. Veliko delavk, zlasti v trgovini, pa mora brez potrebe delati tudi ob sobotah in nedeljah. Zato trpi tudi njihovo družinsko življenje. Najhujše pa je, ker so zaradi nenehne odsotnosti mater prikrajšani tudi njihovi otroci.«

»No, potem pa je varuh človekovih pravic v svoje poročilo zares pošteno napisal, kako pri nas delodajalci kršijo pravice delav-

cem,« je dejal Peter. »Vili, ne vem, zakaj se ti potem pravzaprav tako jeziš?«

»Zakaj, zakaj?« je zakričal Vili.

»Ker v poročilu vse to samo piše, nihče od pristojnih v državi razen sindikatov pa ničesar ne ukrene, da bi delavce zaščitil pred izkoriščanjem slabih delodajalcev!«

»Saj res, zakaj pa nič ne ukrene varuh človekovih pravic?« smo povpra-

šali vsi v en glas. »Saj je pošten človek!«

»Seveda je pošten, samo delodajalcem ne more nič!« je vzkliknil Vili. »Varuh človekovih pravic je bil namreč ustanovljen le zaradi varovanja človekovih pravic v odnosih z državnimi organi in nosilci javnih pooblastil! Nepoštenih delodajalcev, ki zavestno kršijo delovnopravno zakonodajo in si na ta način protipravno polnijo žepe, ne more oziroma niti ne sme prijete za ušesa! Zato pa vam pravim, da moramo stvari sami prijete v roke in nemudoma kaj ukreniti, drugače nas čakajo še hujši časi! Nujno moramo najti rešitev!«

»Kako pa bi lahko rešili ta problem?« je zamišljeno povprašal Peter.

»Preprosto!« je energično dejala kuharica Špela, ki je ravno v tistem trenutku privihrala iz kuhinje z veliko skledo ričeta za repe te v rokah. »Doseči moramo, da bodo novi poslanci, ki jih bomo kmalu volili, tako razširili pooblastila varuha človekovih pravic Matjaža Hanžka, da bo hkrati tudi šerif za človekove pravice!«

»Kakšen šerif neki?« je skomignil z rameni Peter.

»Kakšen šerif? Takšen, kakršne vidimo v kavbojskih filmih. Če je pri nas pri privatizaciji in na področju gospodarstva tako kot na Divjem zahodu, potem moramo imeti tudi takšne šerife, kakršne so imeli tam. Šerif za človekove pravice mora dobiti takšna pooblastila, da bo lahko vsakemu delodajalcu, ki goljufa delavce, takoj nataknil lisice in ga vrgel v ječo, kjer bo trohnel, dokler se ne pokosa in ne poboljša!«

Potrdilo

»Gospod doktor, potrebujem potrdilo, da sem bolan in da ne morem delati.«

»Kaj pa vam manjka?«

»Potrdilo!«

Močna obramba

»Gospodična, prosim, da se usedete bolj dostojno,« je na sodišču rekel sodnik dekletu, ki je bila obtožena opravljanja najstarejše obrti.

»Protestiram!« je vzkliknil odvetnik. »Na njenih kolenih sem zasnoval obrambo tega primera!«

Plača

»Šef, plača, ki mi jo dajete, ni v skladu z rezultati mojega dela!«

»Saj vem, vendar nimam srca, da bi vas pustil stradati!«

Grozeče vprašanje

»Kaj boste povedali policiji?« je posiljevalec po tem, ko je svoje opravil, grozeče vprašal žrtev.

»Povedala jim bom, da ste me dvakrat posilili!«

»Zakaj dvakrat, saj sem vas samo enkrat?«

»Še vedno sem tu!«

Prepir

»S šefom se obvezno vsak mesec skregava!«

»V našem podjetju pa prejemanje plače tedensko.«

Pri nevrologu

»Gospa, ali imata z možem urejeno spolno življenje,« vpraša nevrolog pacientko.

»Jaz ga imam, kako je z moževim, pa ne vem!«

Lepo življenje

»Naš direktor zadnje čase zares živi lepo in na veliki nogi.«

»Zakaj?«

»Zaradi pomanjkanja dokazov!«

Razlika

»Kakšna je razlika med žensko in kukavico?«

»Ne vem.«

»Kukavica nosi svoja jajčka v tuja gnezdeca, ženska pa svoje gnezdece nosi pod tuja jajčka!«

Odločna beseda

»Danes sem kot ris planil v šefovo pisarno, udaril po mizi in na ves glas zahteval višjo plačo!«

»Ali se te je šef kaj ustrašil?«

»Niti ne, bil je na službeni poti.«

Izobraževati vse sindikalne zaupnike

V območni organizaciji ZSSS Domžale smo pripravili pregled udeležbe sindikalnih zaupnikov na različnih oblikah izobraževanja, ki ga v okviru izobraževalne sheme ponuja ZSSS in sindikati dejavnosti. Za temeljito analizo in sindikati dejavnosti. Za temeljito analizo smo se odločili, ker se je v zadnjih letih seminarjev in strokovnih posvetov udeleževalo vedno manj udeležencev.

Predsednike sindikatov in sindikalne zaupnike, tudi tiste, ki funkcije opravljajo dalj časa, izobražujemo premalo načrtno. Predstavniki kar četrtnine sindikatov podjetij v zadnjem mandatnem obdobju niso sodelovali niti na enem seminarju ali posvetu.

Zato bomo morali posvetiti več pozornosti zlasti sindikalnim organizacijam, ki v tem procesu doslej niso sodelovale. Seveda pa bo treba sindikaliste motivirati za udeležbo.

Pri razvijanju sindikalnega izobraževanja bi morali:

- permanentno izobraževati sindikalne predsednike (da bi si pridobili znanje in veščine potrebne za izvajanje funkcije),
- izobraževati tudi trenerje (vodje tečajev in seminarjev),
- usposabljanje tudi sindikalne blagajnike, tajnike, informatorje ...

Da bi bilo izobraževanje bolj učinkovito,

bi morali ponuditi temeljne in nadaljevalne tečaje, nove tehnologije (elektronsko učenje, učenje na daljavo ...).

Poleg odgovornosti organizacije za svoje kadre bi morali nosilce funkcij prepričati, da

so tudi sami odgovorni za svoj razvoj. Vse to naj bi omogočilo boljše opravljanje sindikalnih aktivnosti, kar je zaradi položaja zaposlenih vedno bolj nujno.

Justi Arnuš

V Cankarjevem domu v Ljubljani je bil ta teden Festival za tretje življenjsko obdobje. Organizirali so ga Zveza društev upokojencev Slovenije, ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve in Infos. Na festivalu so se poleg vseh drugih predstavili tudi predstavniki Sindikata upokojencev Slovenije, povezanega v ZSSS. Udeležencem so delili tudi pristopne izjave za ta sindikat in jih skušali pridobiti, da se vanj včlanijo.

Na festivalu se je skupaj predstavilo skoraj 50 zavodov, društev, podjetij in drugih organizacij.



komplet 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.

