



Pričakovanja

Zveze svobodnih sindikatov Slovenije

Zbrani na izredni konferenci Zveze svobodnih sindikatov Slovenije 23. septembra 2002, na dan začetka jesenskega zasedanja Državnega zbora Republike Slovenije, pričakujemo:

- da bo Državni zbor RS pri sprejemanju nove zakonodaje ali spreminjanju obstoječe v duhu socialnega partnerstva upošteval predloge in pripombe, ki jih bodo dajali sindikati, da bi zaščitili interese delavk in delavcev;
- da bodo predstavniki reprezentativnih sindikatov redno vabljeni na seje delovnih teles državnega zbora, ko bodo obravnavali zadeve, ki morajo biti urejene v duhu razvitega socialnega partnerstva;
- da bo državni zbor s svojim delom prispeval k temu, da bo Slovenija še pred sprejemom v Evropsko unijo dosegla višjo raven socialne varnosti;
- da bo še v letošnjem letu sprejel zakon o kolektivnih pogodbah in s tem omogočil dosledno uveljavitev že sprejetega zakona o delovnih razmerjih;
- da bo državni zbor pri sprejemanju različnih zakonov skrbel, da bodo ohranjali zaposlenost in odpirali nova delovna mesta;
- da bo pri sprejemanju zakona o spremembah in dopolnitvah zakona o trgovini upošteval stališča Sindikata delavcev trgovine Slovenije o takšni ureditvi obratovalnega časa trgovin, ki bo upošteval tudi interese delavk in delavcev, zaposlenih v trgovinah;
- da bo pri sprejemanju zakona o uveljavljanju javnega interesa v kulturi upošteval pripombe sindikata GLOSE, ki opozarja na poskus diskriminatorne obravnave zaposlenih v kulturi;
- da bo sprejel zakon o pomoči za reševanje in prestrukturiranje gospodarskih družb, ki so zašle v težave;
- da bo sprejel spremembe zakona o davku na izplačane plače tako, da se bo prag obdavčitve dvignil na 150.000 tolarjev;
- da bo pri sprejemu zdravstvene zakonodaje upošteval tudi interese delavk in delavcev, ki nasprotujejo zniževanju ravni pravic iz obveznega zdravstvenega zavarovanja, in pomagal povečati dostopnost zdravstvenih storitev vsem, ne glede na premoženjski status ljudi;

- da bo v zakonodajno proceduro vrnil zakon o udeležbi zaposlenih pri dobičku družbe;
- da bo predlagal takšne spremembe zakona o dohodnini, s katerimi minimalna plača ne bo obdavčena in za solidarnostne po-

moči, ki jih sindikati dajemo svojim članom, ne bo treba plačevati dohodnine; - da bo sprejel takšne spremembe zakona o davku na dobiček pravnih oseb, da bo uravnotežil obremenitev dela in kapitala. Mag. Dušan Semolič, predsednik ZSSS

Zakon o obratovalnem času prodajaln ni usklajen

Kot poročamo na 4. strani, na seji ekonomsko-socialnega sveta to sredo socialni partnerji niso dosegli dogovora o obratovalnem času prodajaln. SDTS bo zato nadaljeval aktivnosti, nam je po seji povedal njegov sekretar Sandi Bartol. Poslanskim skupinam je že poslal svoj predlog amandmaja, ki ureja obratovanje trgovin ob nedeljah.

Dokler dodatek za nedeljsko delo ne bo bistveno povečan, bo sindikat vztrajal pri stališ-

ču, naj bodo trgovine ob nedeljah in praznikih zaprte. Bartol je tudi prepričan, da bo sindikat z zakonom dobil pristojnost dajanja soglasja za nedeljsko obratovanje trgovin. To pa pomeni, da na njegovo soglasje ne morejo računati trgovci, ki ne spoštujejo pravic zaposlenih do počitka in poštenega plačila.

O novem položaju bo konec tega tedna še enkrat razpravljala tudi republiški odbor SDTS in se po potrebi odločil za nove poteze.



Predsednik državnega zbora Borut Pahor je v avli pred veliko dvorano sprejel delegacijo Svobodnih sindikatov. Dušan Semolič mu je predal Pričakovanja ZSSS in ob tem dejal, da so povezana zlasti z vstopom v Evropsko unijo. Pahor je zagotovil, da bo Pričakovanja predal kolegom in izrazil prepričanje, da jih bodo upoštevali.

Državni zbor naj pri sprejemanju zakonov upošteva tudi interese delavcev

Ta ponedeljek je ZSSS organizirala izredno konferenco. Na njej so poleg predsednika Dušana Semoliča govorili še Milan Utroša, Tone Rozman, Sandi Bartol, Doro Hvalica in Marjan Ferčec. Udeleženci so na Semoličev predlog sprejeli še Pričakovanja (objavljamo jih na prvi strani). Vanje so zapisali, kaj pričakujejo od državnega zbora, ki je prav tega dne začel prvo jesensko zasedanje. Po končani konferenci je več kot 300 udeležencev v koloni s transparenti krenilo iz Kina Vič po Prešernovi in Šubičevi ulici do državnega zbora. Potem ko so obhodili poslopje, so predstavniki ZSSS na čelu z Dušanom Semoličem predsedniku državnega zbora Borutu Pahorju predali Pričakovanja. Sprejel jih je pred novinarji in med drugim poudaril, da bo Pričakovanja predal svojim kolegom. Izrazil je prepričanje, da bo ta listina upoštevana. Povabil jih je tudi na kratek klepet in jim med njim dal vedeti, da »poslancem ne bo dolgčas tudi brez Svobodnih sindikatov«.

Manifestacija, ne demonstracija



Dušan Semolič

Izredno konferenco je Dušan Semolič začel z ugotovitvijo, da pri nas ni socialne pravičnosti. Tega, kar ustvarijo delavci, niso deležni vsi enako, nekateri ustvarjeno le zapravljajo. V ospredju politike so vprašanja odkupov, prevzemov in dividend, zaščita delovnih mest in ustvarjanje novih pa sta na stranskem tiru. Poleg

tega se politika premalo ukvarja z razvojem in položajem tehnične inteligence.

Prav to jesen je po Semoličevih besedah izbruhnil nov val odpuščanj delavcev. Direktorji uvajajo azijske norme in se pri tem zgovarjajo na globalizacijo. Odpuščanje delavcev pa po Semoliču pomeni zaščito nesposobnih uprav podjetij. Mnogi delavci so tako prestrašeni, da ne upajo niti na bolniški dopust, saj bi se sicer lahko znašli na spisku trajno presežnih delavcev.

«Danes smo se zbrali, ker delo začenja tudi državni zbor, ki z zakoni in tudi drugače še kako kroji življenje zaposlenih. Današnja konferenca ni demonstracija, je le manifestacija, na kateri bomo izrazili svoja pričakovanja. Od poslancev pričakujemo, da bodo pri svojem delu upoštevali interese delavcev, ki jih ZSSS zastopa. Takšne manifestacije na prvi dan zasedanja parlamenta bodo postale tradicionalne,» je sklenil Semolič.

Smo upoštevanja vreden socialni partner

Milan Utroša: »Ker prvič v tej državi na ta način prihajamo pred njen parlament, smo v nevarnosti, da spet ne bomo prav razumljeni. Mnogi se še spomnite, da smo pred več kot desetimi leti množično zborovali proti takratnemu Saxove-mu modelu privatizacije in bili od dela politike in medijev označeni kot »mitingaši« balkanskega



Kolona udeležencev konference na Prešernovi

tipa, čeprav je to bilo v razviti Evropi že takrat povsem običajno početje sindikatov. In nekateri so šele ob naših množičnih demonstracijah proti beli knjigi pokojninske reforme spoznali evropskost našega protestiranja. Zato ne smemo biti presenečeni, če nas tudi tokrat nekateri politiki in mediji ne bodo razumeli, čeprav spet ne po-



čenjamo nič drugega kot mnogi sindikati v razviti Evropi pred novimi cikli sedanjih zasedanj njihovih parlamentov.

Na ta način smo skupaj z drugimi sindikati iz družine Evropske konfederacije sindikatov – iz Slovenije smo edini njeni člani – demonstrirali v Nici, Brus-

lju, Barceloni in evropskim institucijam sporočali naša pričakovanja. In mnoga so obrodila sadove. Dosegli smo, da so v evropski zakonodaji delavci dobili svoje predstavnike v nadzornih svetih multinacionalk, in to prav takrat, ko so nam jih hoteli v naši zakonodaji ukiniti. Na ta način sporočamo parlamentu in javnosti o resnosti našega početja, sporočamo jim, da smo usposobljen in zaupanja vreden socialni partner, ki zna sprejeti tudi odgovornost za dogovorjeno v socialnem dialogu. To smo najbolje dokazali v postopkih sprejemanja zakona o delovnih razmerjih, ko nam ob tem za delavce najpomembnejšem zakonu ni bilo treba iti na ulice in pred vlado ali parlament.

Poslanci naj čim prej sprejmejo spremembe davčne zakonodaje, in sicer:

1. Že od leta 1998 zahtevamo spremembe zakona o dohodnini, ki še niso bile sprejete, čeprav so si to zadale tudi vladne stranke v koalicijski pogodbi. V državnem zboru so sicer štirje predlogi sprememb tega zakona, vendar nobeden ne vsebuje vseh naših zahtev. Zahtevamo, da minimalna plača ni obdavčena in da se temu prilagodijo davčne stopnje. Prav tako zahtevamo, da se sindikalne pomoči, ki jih sindikati namenimo tistim svojim članom, ki so jih najbolj potrebni, izvzamejo iz osnove za dohodnino.

2. Že leta 1998 je bil na predlog ZSSS pripravljen zakon o udeležbi delavcev pri dobičku, vendar je bil takrat zaradi sprememb poslovnika državnega zbora umaknjen iz obravnave. Zahtevamo, da se zakon vrne v parlamentarni postopek in čim prej tudi sprejme.

3. Skupaj s spremembami zakona o dohodnini je treba sprejeti tudi spremembe zakona o davku na dobiček pravnih oseb. In to takšne spremembe, ki bodo vzpostavile ravnotežje med obremenitvami dela in kapitala. Povsem nesprejemljivo je, da imamo v državi, ki naj bi bila po ustavi socialna, delo obremenjeno bolj od kapitala. To ne vzdrži primerjave z državami Evropske unije, ki nam jo kot vzor in primerjavo ponujajo prav tisti, ki imajo vzvode sprejemanja odločitev v svojih rokah.«

Zadnji pozdrav 13.000 tekstilcem, šuštarjem in žnidarjem



Tone Rozman: »Pozdravljam vas v imenu sindikata zaposlenih v tekstilni in usnjarski industriji, ki si že več let neuspešno prizadeva za ukinitve davka na plače. Tega davka podjetja plačajo več, kot dobijo nazaj različnih pomoči.

Posebno pozdravljam tekstilce, šuštarje in žnidarje, ki so verjetno zad-

nji med nami. Z analizo smo namreč ugotovili, da bomo v nekaj letih izgubili približno 13.000 kolegov in kolegic.

Pravijo, da je to nujno zaradi globalizacije. V Stupisu se s tem ne strinjamo. Čeprav znamo tudi stavkati, naš boj poteka drugače. Že večkrat smo od oblasti zahtevali, naj pove, kje je naše meso. Od vlade smo dobili le debelo gradivo, ki opisuje, kako je v Evropi in širšem svetu in si z njim nimamo kaj pomagati. Zahtevamo tak zakon o pomoči podjetjem v težavam, da bodo od njega kaj imeli tudi zaposleni v Muri, Lisci, Posavju in še kje imeli koristi – da bo nekaj delovnih mest ohranjenih. Nič nam ne pomaga zakon, ki bo luč sveta zagledal, ko ogroženih ne bo več.

Prepričani smo, da si naši delavci zaslužijo več dostojanstva in v tej smeri gredo tudi naša prizadevanja.«

Smo edina civilizirana država, ki nima urejenega obratovalnega časa



Sandi Bartol: »Zahtevamo, da državni zbor takoj sprejme spremembe zakona o trgovini, ki bodo uredile obratovalni čas prodajal. Ta naj podobno kot v drugih evropskih državah upošteva tudi interese zaposlenih in jih uravnoteži z interesi kapitala. Slovenija je edina civilizirana država, ki obratovalnega časa ni uredila z nobenim predpisom, kar zlorablajo delodajalci in kapitalisti, ki vidi-jo le dobiček. Tega pa brezglavo vlagajo v prevelike trgovske in skladiščne zmogljivosti, zaradi česar vse breme razvoja nosijo zaposleni.

Zakon naj nedeljske nakupe omeji na nujne živilske proizvode. To je potrebno, saj sicer trgovke ne bodo mogle uživati pravice do tedenskega in dnevnega oddiha. V nekaterih podjetjih zaposleni že opravijo po 220, 250 tudi do 300 nadur. Ker je nadurno delo pravilo, delavke obolavajo in doživljajo psihične zlome.



Udeleženci konference med poslušanjem Internacionale

Zakon naj bolj upošteva interese zaposlenih, saj bo sicer ogrožena družina kot osnovna družbena celica. To našo usmeritev sedaj podpira tudi zveza potrošnikov, saj so spoznali, da zaradi treh odstotkov potrošnikov, ki želijo nakupovati tudi ob nedeljah, trpi zelo veliko delavk.«

Zakon o delovnih razmerjih naj velja tudi za kulturnike



Doro Hvalica: »Na prvem kongresu ZSSS smo v resolucijo zapisali, da bomo 'dejaven sooblikovalec pogojev za takšno vključitev Slovenije v Evropo, ki nam bo trajno zagotavljala kulturno in jezikovno samobitnost ter enakopraven in enakovreden položaj'.

V programskih izhodiščih prve skupščine sindikata Glosa pa smo se zaobljubili, 'da bomo nasprotovali kulturni politiki, ki skuša biti le v službi ideologije, vsakokratnega vladajočega kulturnega programa ali evropskega združenega diktata, saj to kultura po svoji naravi vedno zanika in prerašča'.

Zato lahko gremo v Evropo le s takšnimi zakonskimi rešitvami, ki ne bodo, na primer, metale kulturnih ustvarjalcev kar po vrsti in počez na cesto samo po volji direktorjev, ki jih izbira trenutna politična elita in zaradi kulturnih programov, ki jih sproti določa ista elita, pri čemer se sklicuje na nacionalni kulturni program, ki je zgolj fatamorgana te elite, saj ga parlament sploh še ni obravnaval – torej ga najbrž tudi sprejel še ni.

Ta državni zbor tudi še ni sprejel zakona o uveljavljanju javnega interesa za kulturo, ki pa iz branja v branje še vedno predvideva možnosti lagodnega odpušcanja, restriktivnega zaposlovanja za določen čas in projektne obnašanja. To pa pomeni le postopno usihanje institucionalne kulture, ki predstavlja temelj kulture, samobitnosti, razpoznavnosti in pokončnosti naroda, hkrati pa zagotavlja materialne pogoje, varnost in dostojanstvo ustvarjalcev.

Od državnega zbora zato upravičeno pričakujemo, da bo sprejemal takšne zakone, ki bodo

veljali za vse, da bo torej nov zakon o delovnih razmerjih veljal tudi za zaposlene v kulturi. Nedopustno je namreč, da 'kulturniški' zakon, ki bo predvidoma sprejet do konca leta, obravnava zaposlene v kulturi diskriminatorno samo zato, ker so umetniki drugačni, ker imajo ustvarjalnega duha. Državni uradniki namreč namigujejo, da je v Sloveniji takšnih preveč.

Morda prav zato ne dovolijo novega zaposlovanja v kulturi že od leta 1991 dalje. Namigujejo – in to tisti, ki jih je sedemkrat več kot leta 1991. Bog jim grehe odpusti, čeprav vedo, kaj delajo.

Ampak tudi mi vemo, kaj delamo, in še bolj, kaj nam je početi v prihodnje, da takšno kratkovidnost preprečimo.«

Državni zbor naj nam odpre vrata



Marjan Ferčec:

»Prav danes državni zbor začenja delati po novem poslovniku. Z njim so nam sindikatom vsaj majčkeno odprta vrata, da lahko uveljavimo svoje interese pri nastajanju zakonov, ki urejajo položaj zaposlenih. Dosedaj so bile te možnosti za sindikate zaprte, v državni zbor

smo lahko prihajali le ob pomoči političnih botrov ali na horuk.

Po novem zakonu lahko vplivamo na vsebino zakonov, ko o njih razpravljajo matična delovna telesa, ki so dolžna usklajevati različne interese. Po novem poslovniku smo sindikati, kot sestavina civilne družbe, lahko povabljeni na razprave v delovnih telesih. Žal je to odvisno tudi od dobre volje predsednikov delovnih teles in tudi od njihove politične barve. Predsednik delovnega odbora sindikalnih stališč po novem ne more vreči v koš. Zahtevati moramo, da nas predsedniki odborov, ki smo jim poslali svoja stališča, povabijo tudi na razpravo, da jih sami obravnavamo. Predstavniki reprezentativnih sindikatov naj bi bili v duhu razvitih socialnopartnerskih odnosov redno vabljeni na seje delovnih teles.«

Franček Kavčič

Ekonomsko-socialni svet o obratovalnem času prodajaln

Sindikati delavcev trgovine vztraja pri omejitvah nedeljskega dela

Ekonomsko-socialni svet je na seji to sredo obravnaval predlog zakona o spremembah in dopolnitvah zakona o trgovini. Ministrica **Tea Petrin** je v uvodoma dejala, da so se predstavniki socialnih partnerjev 1. avgusta dogovorili za amandma, po katerem bi trgovci določali redno obratovalni čas le za delovne dni od ponedeljka do sobote. Ob nedeljah, praznikih in drugih dela prostih dnevih, kot manj ugodnem delovnem času, pa bi prodajalne lahko obratovale le s soglasjem zaposlenih. Soglasje naj bi delodajalci dobili ob upoštevanju zakona o soupravljanju delavcev in drugih predpisov, ki urejajo pravice in obveznosti delavcev.

Stanislav Brodnjak, predsednik združenja trgovine pri GZS, je omenil, da državnozborska služba za zakonodajo meni, da omejitev obratovanja na šest dni pomeni poseg v podjetniško svobodo. Omenil je tudi, da je na prva pogajanja za spremembo kolektivne pogodbe dejavnosti SDTS prišel s predlogom za povečanje dodatka za nedeljsko delo s 50 na 130 odstotkov. O takšnem povečanju se morajo v združenju širše posvetovati in se v miru pogajati o kompromisu.

Sandi Bartol je povedal, da so predstavniki SDTS navedeni amandma podpisali, vendar hkrati postavili pogoj, da se začnejo prava pogajanja o povečanju dodatka za nedeljsko delo. Za pogajanja 12. septembra so res pripravili predlog za povečanje dodatka na 130 odstotkov. To je le podlaga za pogajanja, ne pa končni cilj sindikata. Problem je nastal, ker delodajalci za pogajanja niso pripravili nobenega predloga. To po njegovem mnenju ni bilo korektno, še posebej zaradi preteklih negativnih izkušenj. Povrh so predstavniki delodajalcev vsi v en glas v javnosti govorili le o tem, da bodo za nedeljsko delo pridobili soglasje svetov delavcev, sindikata pa (kot da je okužen) ni nihče omenjal. Za primerjavo so v sindikatu izračunali, koliko dodatka za nedeljsko delo prejme negovalka v domu za starejše občane. Po njihovih izračunih prejme negovalka na nedeljsko uro 621,90 tolarja dodatka, trgovka pa le 201,38 tolarja, kar je trikrat manj.

SDTS zato z amandmajem več ne more soglašati, so sklenili na seji republiškega odbora, na kateri je sodelovalo 60 zaupnikov. Bartol je še poudaril, da sindikat zahteva zakonsko zaščito zaradi tega, ker inšpekcije niso sposobne pravega nadzora, ki bi trgovkam omogočil tedenski oddih.

Dare Stojan je v imenu Obrtne zbornice Slovenije povedal, da je spremenila stališče in da ne vztraja več pri ob nedeljah zaprtih trgovinah. **Jože Kovač**, sekretar združenja trgovine pri GZS, je menil, da umik enega od podpisnikov amandmaja še ne pomeni, da je s tem dogovor propadel. Do

dal je še, da na pogajanjih niso sprejeli sindikalnega ultimata za povečanje dodatka za nedeljsko delo. Po njegovih besedah bo morebitno povečanje dodatka v trgovini vplivalo tudi na druge dejavnosti in je zaradi tega o tem vprašanju potrebno tudi usklajevanje v GZS.

Predstavniki drugih sindikatov (Vida Fras, Pergam; Drago Lombar, KNSS; in Boris Mazalin, Konfederacija 90) so menili, da ni razloga za umik soglasja k amandmaju. Drugačnega mnenja je bil le Rastko Plohl (NSS), ki je prepričan, da trgovci, če imajo vsi odprto tudi ob nedeljah, zaslužijo v sedmih dneh enako kot v šestih.

Franci Lavrač, predsednik SDTS, je menil, da delodajalci v dveh mesecih po podpisu dogovora o amandmaju niso naredili ničesar in niso pokazali niti dobre volje. V sindikatu imajo slabe izkušnje s pogajanjem, na zadnjih so morali pristati le na triodstotno povečanje izhodiščnih plač. Umik soglasja so zahtevali udeleženci seje republiškega odbora, ko so zvedeli, da na pogajanjih 12. septembra sindikat ni dosegel ničesar.

Po razpravi je predsedujoči **Miha Grah** lahko le ugotovil, da poskus dogovora o obratovalnem času ni uspel in da gre zakon tako v zakonodajno proceduro z ločenim mnenjem Sindikata delavcev trgovine Slovenije.

Franček Kavčič

Podlaga za izračun odpravnine mora biti bruto plača

Sekretarka območne organizacije ZSSS v Podravju in državna svetnica **Vekoslava Krašovec** je konec prejšnjega tedna državnemu svetu poslala pobudo za sprejem avtentične razlage drugega stavka prvega odstavka 109. člena novega zakona o delovnih razmerjih. Državnemu svetu je predlagala, naj v skladu s 149. členom svojega poslovnika državnemu zboru predlaga sprejem avtentične razlage omenjenega zakonskega določila. Avtentična razlaga naj se glasi: »Osnova za izračun odpravnine po 2. stavku 1. odstavka 109. člena zakona o delovnih razmerjih je povprečna mesečna bruto plača, ki jo je prejel delavec ali ki bi jo prejel delavec, če bi delal, v zadnjih treh mesecih pred odpovedjo.«

Zakon o delovnih razmerjih v 109. členu določa pravico do odpravnine delavcem, ki jim je bila odpovedana pogodba o zaposlitvi iz poslovnih razlogov ali iz razloga nesposobnosti. Drugi stavek prvega odstavka, ki določa osnovo za izračun odpravnine, pa glasi: »Osnova za izračun odpravnine je povprečna mesečna plača, ki jo je prejel delavec ali ki bi jo prejel delavec, če bi delal, v zadnjih treh mesecih pred odpovedjo.«

Krašovecva opozarja, da zakon določa kot osnovo za izračun odpravnine plačo, pri čemer se glede na ravnanje sodišč v sodnih sporih utemeljeno postavlja vprašanje, ali je s pojmom plača mišljena bruto ali neto plača.

»Tudi zakon o delovnih razmerjih, ki velja do uveljavitve novega zakona, v 36. f členu določa pravico do odpravnine delavcem, ki jim preneha delovno razmerje zaradi nujnih operativnih razlogov,« pojasnjuje Krašovecva. V še vedno veljavnem zakonu piše: »Organizacija oziroma delodajalec je dolžna izplačati delavcu, ki je zaposlen v organizaciji oziroma pri delodajalcu najmanj dve leti, odpravnino v višini najmanj polovice njegove povprečne mesečne plače v zadnjih treh mesecih, za vsako leto dela v organizaciji oziroma pri delodajalcu.«

»V sodnih sporih glede osnove za izračun odpravnine po starem zakonu so se sodišča postavila na stališče, da je osnova delavčeva neto plača,« pravi Krašovecva. »Takšna stališča sodišč lahko vodijo v neenakopraven položaj delavcev, saj je neto izplačilo plače (po odbitku davkov in prispevkov) posameznikov lahko zaradi vpliva davčnih olajšav različno kljub enaki bruto osnovi. Istočasno pa pojma neto plače v plačnem sistemu v Sloveniji ne poznamo. Tako kolektivne pogodbe kakor tudi zakonodaja (na primer zakon o minimalni plači) določajo le plačo, do katere ima delavec pravico. Pri tem se kot uradni podatki objavljajo podatki o bruto plači.«

Krašovecva opozarja, da se je s problematiko bruto oziroma neto plače kot osnove za izračun odpravnin ukvarjalo tudi ministrstvo za delo, družino

in socialne zadeve. V svojih stališčih je sicer zapisalo, da je določba v strem zakonu jasna – osnova za izračun odpravnine je plača. Vendar pa se je ministrstvo sklicevalo na sodno prakso, po kateri se kot osnova upošteva neto plača. Kot sodno prakso je citiralo sklep sodišča združenega dela Republike Slovenije Sp 785/92 z dne 18. 6. 1992, ki temelji na uporabi pojma neto plača v kolektivni pogodbi za gospodarstvo iz leta 1990. Kasneje sprejete splošne kolektivne pogodbe pa odpravnin ne omenjajo več, saj je bila pravica do odpravnine urejena s spremembami in dopolnitvami zakona o delovnih razmerjih v letu 1993. »Za je tudi navedeno mnenje ministrstva vplivalo na odločitve sodišč, zlasti pa na odločitve delodajalcev,« pravi Krašovecva. »Vendar pa je ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve državni svet 17. decembra 1999 pisno obvestilo, da bo dilema glede osnove za izplačilo odpravnine dokončno rešena s sprejemom novega zakona o delovnih razmerjih. Ker novi zakon o delovnih razmerjih osnovo za izračun odpravnine določa enako kot stari zakon, lahko dilema o bruto ali neto plači kot osnova za izračun odpravnine ostane. S tem pa se lahko nadaljuje že omenjena sodna praksa.«

»Istočasno je novi zakon o delovnih razmerjih določil bistveno nižjo višino odpravnin, kot so veljale po starem zakonu. V postopku sprejemanja zakona je bilo od predlagatelja pojasnjeno, da bodo pravice po novem zakonu v približno enaki višini, saj se bo kot osnova upoštevala bruto plača. Če bodo tudi novi zakon uporabljali v škodo delavcev, za kar obstaja bojazen, bodo odpravnine bistveno nižje kot doslej. Da bi se izognili zapletom, mora zakonodajalec sprejeti avtentično razlago omenjenega zakonskega določila.«

T. K.



Piše: Brane Mišič

Bodo bogovi padli na glavo?

Globalizacija vpliva tudi na delovanje in aktivnost sindikatov. V njihovi strategiji nastajajo velike spremembe. To je mogoče opaziti tudi pri nemških sindikatih, ki jih večkrat (zlasti pri plačah) dajemo za zgled. Število članov sindikatov upada. Stavke za dosede sindikalnih ciljev se izvajajo veliko bolj premišljeno. Sindikati se združujejo, ker si le tako zagotavljajo finančno neodvisnost in moč pri zaščiti interesov delavcev na trgu dela. Praksa kaže, da je moč sindikatov večja, kadar je brezposelnost manjša.

Pri nas je povsem drugače. Vsi sindikati trdijo, da se jim članstvo povečuje. Bližnje volitve v državni svet bodo verjetno pokazale zelo napihnjene številke o članstvu posameznih sin-

dikatov, saj bodo z njimi želeli pridobiti čim več elektorjev. Menimo, da je izvirni problem v zakonu o reprezentativnosti sindikatov, ki je vzrok za drobljenje sindikatov in za stanje, v katerem smo. Zakon omogoča sindikatom reprezentativnost za večne čase, tudi če se članstvo številčno spreminja in celo zmanjšuje.

Če zakon o kolektivnih pogodbah ne bo spreminil kriterijev za reprezentativnost sindikatov, se sedanja razdrobljenost ne bo zmanjšala. Sedanja sindikalna scena pa je bolj v interesu delodajalcev kot zaposlenih. Konfederacije in zveze naj bi v skladu s socialnim partnerstvom nosile svoj del odgovornosti. Njihove pravice pa se žal v ničemer ne razlikujejo od vloge najmanjših sindikatov. Vlada se ne more izogniti svoji odgovornosti za razvoj socialnega partnerstva. Reprezentativnost bi lahko uredili po vzoru iz Francije, kjer štiri konfederacije sindikatov redno, najmanj pa enkrat letno objavljajo število svojih članov. Moč sindikalnih konfederacij se posredno

ugotavlja tudi na volitvah članov svetov delavcev v podjetjih. Morda je to možna rešitev tudi za nas. Spremembe v sindikatih so nujne, če naj bi okrepili svojo moč na pogajanjih in v odnosih z državo.

Menimo, da so predvideni kongresi sindikatov in Zveze pravi trenutek za združevanje sindikatov, njihovo strokovno krepitev in utrjevanje solidarnosti. Pred letom je predsedstvo ZSSS sprejelo pobudo za združevanje sindikatov dejavnosti, vendar rezultatov še ni. Združevanje pa bo po našem mnenju moralo zahtevati članstvo, ko bo razpravljalo o kongresnih dokumentih. Namesto interesov posameznikov in skupin je treba uveljaviti interese vsega članstva. Postaviti je treba nove temelje sindikalne solidarnosti, ki je nujna za močne sindikate. Močni sindikati lahko uveljavijo tudi vse oblike sindikalnega pritiska, vključno s stavko. Sedanji razdrobljeni sindikati, v katerih prevladujejo parcialni interesi, po našem mnenju ne morejo izpeljati odmevne splošne stavke. Samo z besedičenjem se problemi ne rešujejo. Za spreminjanje razmer so potrebni dobri načrti in podpora večine članstva – forumsko delo je preživelo.

Ocena sklepov vlade o problematiki tekstilne, oblačilne in usnjarskopredelovalne industrije

Republiški odbor Sindikata tekstilne in usnjarskopredelovalne industrije Slovenije, ki zastopa interese več kot 26.000 članov, se je seznanil s sklepi 84. seje Vlade RS z dne 25. julija in odgovorom vlade na naše pismo. Posebno pozorno je obravnaval navedbo vlade, da se bo trend zmanjševanja zaposlenosti nadaljeval tudi v prihodnjih letih.

Celotno angažiranost vlade ocenjujemo kljub raznim aktivnostim, zlasti v zadnjih dveh letih, kot **neprimerno, nezadostno in zlasti prepozno**. Ukrepi, ki bi lahko upočasnili »ugašanje« panoge, so bili sprejeti mnogo prepozno in niso do-

volj učinkoviti. Tisti ukrepi, ki pa se še predvidevajo, po naši oceni le blažijo posledice oziroma so usmerjeni pretežno v reševanje presežnih delavcev, brez prave učinkovitosti.

Mislimo, da se naši socialni partnerji, delodajalci in še zlasti vlada ne zavedajo posledic, s katerimi se srečujejo tako posamezniki kot družine, kjer ni zaposlitve. Ocenjujemo, da bo v naslednjih dveh do treh letih izgubilo delovno mesto približno 40 odstotkov še zaposlenih v tekstilni, oblačilni in usnjarskoobutveni dejavnosti, to je okoli 12.800 državljanov in državljanek Slovenije.

Od vlade pričakujemo, da se bo končno prenehala sprenevedati in v parlament takoj predložila zakon o pomoči za reševanje in prestrukturiranje gospodarskih družb v težavah.

Prav tako pričakujemo ukrepe aktivne politike zaposlovanja za reševanje presežnih delavcev v naših panogah. Za izvajanje pa zahtevamo ustrezna in redna materialna sredstva in realne programe prekvalifikacij ter nova delovna mesta.

Branka Novak, sekretarka
Anton Rozman, predsednik

Stanje zaposlenih v naših dejavnostih in ocena za leto 2005/2006 po območnih odborih Stupisa (upoštevana zaposlenost članstva Stupisa)

Zap. št.	Območni odbor	Zaposlenost		Razlika
		sedanje stanje	2005/2006	
1	POMURJE	5.487	2.687	2.800
2	DOMŽALE	1.476	879	597
3	BELA KRAJINA	1.211	866	345
4	GORENJSKA	3.523	2.155	1.368
5	CELJE	2.614	1.610	1.004
6	POSAVJE	2.173	1.131	1.042
7	DOLENJSKA	1.065	785	280
8	LJUBLJANA IN OKOLICA	2.848	1.859	989
9	KOROŠKA	2.400	1.900	500
10	PODRAVJE	995	245	750
11	ZASAVJE	407	201	206
12	VIPAVSKA DOLINA	486	401	85
13	VELENJE	140	/	140
14	POSOČJE	242	112	130
15	KRAŠKO-NOTRANJSKA	94	/	94
16	PTUJ	338	33	305
	SKUPAJ	25.499	14.864	10.635

Glavna ugotovitev: Zaposlenost našega članstva se bo v naslednjih dveh do treh letih drastično zmanjšala, po naši oceni najmanj za **10.635 oziroma 40 odstotkov**. Isti odstotek je uporaben za oceno znižanja vseh zaposlenih, aprila jih je bilo 32.106 in je po naši oceni skupno pričakovati približno **12.800 presežnih delavcev**.

PRAVNA SVETOVALKA



Lučka Böhm, svetovalka predsedstva ZSSS

Otroci in državljanstvo

Vprašanje: Zanima me, ali morajo biti otroci, ki jih želimo uveljavljati kot olajšavo za znižanje upokojitvene starosti slovenski državljani že ob rojstvu. Ali olajšava velja tudi za otroke, ki so pridobili slovensko državljanstvo leta 1991, torej pozneje, so pa bili rojeni v Sloveniji? Zanima me, ali je kje v novem zakonu to izrecno napisano.

Odgovor: Zakon določa, da mora imeti otrok (rojeni ali posvojeni) slovensko državljanstvo v trenutku starostne upokojitve matere in ne ob rojstvu.

Vendar pa zakon določa še dodaten pogoj: mati (ali pa oče, če on uveljavlja znižanje starosti) je morala za tega otroka skrbeti ali ga vzgajati vsaj pet let. To se dokazuje z uradnim potrdilom o skupnem bivališču matere in otroka.

Zakon zahteva, da je bil otrok slovenski državljan že ob rojstvu, le v primeru uveljavljanja posebne pokojninske dobe za nazaj, če je mati (ali oče) bila v prvem letu otrokovega življenja pokojninsko nezavarovana. Dodaten pogoj za posebno dobo je še, da je imel otrok v navedenem času stalno bivališče v Sloveniji.

Pogovor s predsednikom in podpredsednico SKEI v Saturnusu Avtoopremi

Osveščati delavce o pravicah in obveščati o zakonskih spremembah

Vlado Hajdinjak je predsednik SKEI v ljubljanski tovarni Saturnus Avtooprema pol leta, pa že pravi, kako drugače je voditi sindikat v podjetju, ki nima težav. Imela jih je denimo bivša Elma, kjer je bil predsednik sindikata še pred štirimi leti. Z njim in Ljubo Rakič, podpredsednico SKEI, smo se pogovarjali o delu tega sindikata v podjetju Saturnus Avtooprema.

Vlado Hajdinjak je uvodoma povedal, da se je članstvo SKEI v podjetju od aprila letos povečalo za 50 ljudi in ima ta sindikat zdaj 230 članov od 630 zaposlenih. Članstvo se torej množi ...

Na račun kakšnega drugega sindikata ali zaradi dobrega dela sindikata?

Hajdinjak: Ne na račun Neodvisnosti, ki je v Saturnusu tudi prisotna in ima okoli 100 članov. Začeli smo malo bolj resno delati, na volitvah smo zamenjali skoraj vse člane izvršilnega odbora z mlajšimi. Ostala je denimo podpredsednica Ljuba Rakič in še dve članici. Vsak teden pridobimo kakih pet novih članov.

To je pa zanimivo, glede na to, da podjetju ne gre slabo.

Hajdinjak: Ti ljudje so že bili v sindikatu, jaz pa nisem dovolj dolgo v podjetju in ne vem, zakaj so izstopili. Pred leti je izstopilo 90 ljudi. Ne vem, ali nam ponovno zaupajo, ali pa vidijo, da sindikat deluje.

Člane smo začeli obveščati o vsem dogajanju v podjetju, imamo svoj bilten s tedenskimi novicami. Organizirali smo športno dejavnost, naše nogometno moštvo je že zmagovalec trim lige ljubljanskega območja. Prizadevamo si bolj povezati ljudi v podjetju, trudimo se, da bi se bolj družili, zato smo organizirali tudi izlete.

Zakaj so ljudje pred leti množično izstopali iz sindikata?

Rakič: Sindikat pred leti ni bil prav resen. V preteklih letih se v sindikatu ni ne vem kaj dogajalo. Tako so ljudje izračunali, koliko plačajo članarine in tudi, kaj imajo od tega. Ugotovili so, da bore malo, pa so izstopali.

Zdaj smo začeli ljudi osveščati, da članarina ni samo za organiziranje izletov in športnih iger, pač pa rezerva za morebitne hude čase. Ne glede na to, da smo zdaj dobro stoječa firma, se kaj lahko zgodi, da naš lastnik, tujec, delo preseli kam, kjer je cenejša delovna sila. Takrat bodo pa delavci krepko potrebovali sindikat. Vlado Hajdinjak ima glede tega bogate izkušnje iz bivše Elme.

Kako lahko sindikat pomaga, ko zmanjka dela ali ko hočejo lastniki tovarno preseliti v drugo državo?

Rakič: Pred leti nam je zmanjkovalo dela in so ljudje morali na čakanje. Kolikor se spominjam, je takrat sindikat prepričal vodstvo, da se je čakanje na domu prekinjalo, tako da ni bilo bojazni, da bi bili delavci skupaj pol leta na čakanju, saj bi temu avtomatsko lahko sledila preselitev na zavod za zaposlovanje.



Vlado Hajdinjak: Iz izkušenj iz svoje prejšnje službe vem, kako zelo lahko sindikat pomaga članom v primeru težav v podjetju.

Hajdinjak: Sindikat lahko pritisne na vodstvo, da v kriznem času ne vleče samo neugodnih potez za delavce, pač pa jih kolikor se da omili. Navsezadnje je naloga vodstva zagotavljati delo. Če ga že ne more, je treba zagotoviti, da je čakanje na domu čim krajše.

Imam izkušnje iz Elme, kjer so iz čakanja na domu nastali trajni presežki zaposlenih, odpuščanje. Pri seznamih presežnih delavcev mora sodelovati sindikat. Sindikat seveda ne more preprečiti nastanka presežnih delavcev, lahko pa pazi, da vodstva pri določanju in izplačevanju obveznosti do teh delavcev ne ubirajo bližnjic v korist lastnikov.

Kako se vede tuji lastnik, nemška Hella?

Hajdinjak: Hvala bogu upošteva slovensko zakonodajo, spoštuje kolektivno pogodbo, še več, naše plače so za 15 odstotkov nad panožno kolektivno pogodbo. Tako za povprečjem slovenskega gospodarstva pri neto izplačilih zaostajamo manj kot za odstotek, za bruto izplačili pa za 2,4 odstotka. Naša povprečna bruto plača znaša okoli 218.000 tolarjev. Regres smo dobili skoraj v najvišjem znesku. Delavci v proizvodnji so, če ne gredo na bolniško, stimuli-

rani z 12.000 tolarji bruto na mesec. V planu je tudi povišanje plač.

Poleg eskalacije?

Hajdinjak: Plače se niso povečale za zadnjo eskalacijsko stopnjo, ker uprava meni, da so že itak višje od tistih, ki jih določa panožna kolektivna pogodba. Na žalost v kolektivni pogodbi ni natančno določeno, ali morajo vsa podjetja upoštevati eskalacijsko klavzulo. Zato si uprave razlagajo to klavzulo drugače kot sindikati, na škodo delavcev seveda.

Toda za dvig plače zaradi dobrega dela in poslovanja firme smo se z upravo že dogovorili, dogovor pa mora potrditi še naš lastnik, nemško podjetje Hella.

Rakič: Mislim, da pri tem ne bo problemov.

Koliko ljudi je zdaj zaposlenih v podjetju?

Hajdinjak: Zdaj je zaposlenih 650 delavcev, od tega 45 za določen čas. Pri tem pa moram poudariti, da se podjetje pri tem drži zakonov in da veliko delavcev, ki so se zaposlili za določen čas, prejme po preteku določenega časa pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas. Zaposlenost raste, saj nas je bilo v začetku leta zaposlenih 600 delavcev. Poleg tega imamo v povprečju po 50 do 60 študentov. Povečujejo se tudi naročila, letos je prodaja narasla za 56 odstotkov, ker smo pridobili v izdelavo veliko novih izdelkov.

Kateri so največje stranke?

Hajdinjak: Naštel bom samo pet največjih kupcev: WV, Fiat, matično podjetje Hella v Nemčiji in s svojimi firmami v Avstriji in Italiji, BMW, Mercedes. Pri nas pa naročajo žaromete tudi takšne tovarne, kot sta Lamborghini in Ferrari. Skoraj 90 odstotkov izdelkov prodamo na zahodnem trgu, osem na vzhodno evropskem, dva odstotka pa v Sloveniji.

Ali podjetje izkazuje dobiček?

Hajdinjak: Dobiček je predviden šele letos. Zaključek poslovnega leta pri nas je konec maja. Direktor nam je povedal, da je poslovanje v prvih treh mesecih novega poslovnega leta pozitivno, da proizvodnja narašča in da pričakuje dobiček.

Kaj pa od tega lahko pričakujete zaposleni?

Hajdinjak: Pričakujemo lahko povišanje plač. Firma nam plačuje tudi dodatno zdravstveno zavarovanje. Od začetka leta pa plačuje vsem zaposlenim osnovno premijo za dodatno prostovoljno pokojninsko zavarovanje. Večina zaposlenih se je tudi odločila, da bo še sama plačevala zraven. Vzor nam je bil sistem, ki ga uporabljajo v Belinki.

Kaj pa trinajsta plača?

Rakič: Za božič imamo nekakšen poračun, tisti, ki niso nič manjkali na delu, so lani dobili okoli 60.000 tolarjev. Od tega denarja je podjetje vsem plačalo dodatno zdravstveno zavarovanje, preostanek pa vsakemu delavcu na roke.

Hajdinjak: O pravi trinajsti plači se bomo lahko pogovarjali, ko bomo zmanjšali izmet v proizvodnji, ki ga je še vedno preveč. Zmanjšati moramo bolniške izostanke. Zdaj jih je še 6,2 odstotka, v začetku leta pa jih je bilo še 7,1 odstotka. Toda še so previsoki. Tako bomo povečali produktivnost in potem se bomo lahko resno pogovarjali o trinajsti plači.

Rakič: Desetina ljudi v tovarni še vedno misli, da je za dolgoročno zagotovljeno delovno mesto in plačo dovolj priti na delo in tam 'odbrenkati' osem ur, potem pa brž domov. Danes je to premalo, za ohranitev dela se moramo truditi precej drugače kot v starem sistemu. Ko bomo vsi pripravljeni, da kdaj poprimemo bolj in dlje časa kot običajno, če je treba, bomo lahko dvignili produktivnost in povišali plače.

Dobro je torej razmišljati tudi o dolgoročnosti delovnega mesta in ne le o trenutnih koristih?

Hajdinjak: Jaz vem, kako je, če izgubiš delo. In ker sem bil tudi v Elmi predsednik sindikata, vem, kako je biti sindikalist v takšnih časih. Ljudje te kličejo domov tudi ponoči, pripisujejo ti, vsaj posredno, krivdo za vse težave, za neizplačane plače. Zato pravim, naj sindikat povezuje ljudi. Treba se je čimveč družiti, ne samo opraviti delo in odhiteti domov. Ljudje naj bi se srečevali tudi po službi, zato je treba organizirati športna srečanja, izlete.

Predvsem pa je treba zaposlene obveščati in osveščati. Za to pa potrebujemo ustrezno izobražene sindikalne zaupnike, ki bodo delavcem znali povedati kaj o vsebini novega zakona o delovnih razmerjih. Menim, da bi morali predavanja o tem zakonu organizirati v podjetjih, da bi čim širši krog delavcev obvestili, kaj novi zakon prinaša. Seveda se bodo morali zaupniki še posebej podučiti o novem zakonu, saj bodo verjetno delavci ob sklepanju novih pogodb o delu malo zbegani in bodo iskali dodatna pojasnila.

Sindikati bi moral čim več članov seznaniti z vsakim pomembnim zakonom. Ljudje denimo sploh ne vedo, kakšne pravice imajo ob premikih delovnega razmerja, in podpišejo vse, kar jim uprava pomoli v podpis. Pa čeprav je v njihovo škodo.

Seveda pa se morajo tudi delavci osvestiti, da se obvestila, ki jim jih obesimo na oglasno desko, splača prebrati, saj ne objavljamo praznih stvari, pač pa za delavce pomembne zadeve.

Rakič: Mislim, da bi si zaupniki morali vzeti čas za izobraževanje in sindikalno delo tudi izven delovnega časa. To se doslej pri nas ni dogajalo, mislim pa, da bo novi, pomlajeni, izvršilni odbor to zmož. Nekateri dosednji zaupniki so zapuščali sindikalne sestanke, ko je odzvonila štirinajsta ura in je potekel delovni čas.

Kaj lahko sindikalni zaupnik naredi več od preprostega prenašanja informacij iz baze v vodstvo sindikata in morda še nazaj?

Hajdinjak: Zaupnike je treba najprej čimveč izobraževati in jih naučiti prenašati vedenje o pravicah in dolžnostih zaposlenih med delavce. Temu pripisujem kar največji pomen. Zakoni se spreminjajo, sprememb pa ljudje ne spremljajo. Seveda pa si je za to treba vzeti dovolj časa. Navsezadnje se moramo zavedati, da smo, čeprav nepoklicni sindikalni delavci, prostovoljno pristali na prevzem te funkcije in da si je zanjo in za blaginjo delavca treba vzeti nekaj časa.

Nekateri menijo, da bi bilo treba zaupnikom kaj plačati za to, da nosijo glavo v levje žrelo za koristi delavcev. Zavzemajo se, da bi jih plačevalo podjetje, drugi pa menijo, da bi bili zaradi tega, morda majhnega poviška plače, kupljeni od uprave. Kaj menite o tem vprašanju?

Hajdinjak: Po Evropi je normalno, da sindikalni zaupniki dobijo dodatek k plači, toda tam ga plača sindikat. Sindikati pri nas so za tako finančno breme prešibki.

Nekatera podjetja, zlasti velika, bi si lahko naprtla breme dodatka k plači sindikalnim zaupnikom, manjša pa nikakor ne. Najbolje bi bilo določilo, da gre to plačilo v breme delodajal-



Ljuba Rakič: V današnjih časih se je treba za dolgotrajnost delovnega mesta potruditi precej drugače, kot se je bilo treba v prejšnjem sistemu. Nekaterim to še ni prišlo v zavest.

ca, zapisati v kolektivno pogodbo. Zdaj, ko se pripravlja nova, je časa za to. Potem tudi ne bi bilo mogoče očitati sindikalistom, da jih je uprava s tem dodatkom kupila.

Do uveljavitve takega določila bomo pač zaupnike nagrajevali sami, kolikor jih lahko. Mi jih nagradimo s kakšnim piknikom.

Rakič: Zaupnik se je vnaprej moral zavedati, v kaj se spušča. Vendar bi resnično morali razmišljati, da bi v sindikatu imeli svoje profesionalce na toliko in toliko članov. Ti seveda ne bi imeli mesta v podjetjih, imeli pa bi v njih svoje poverjenike.

Hajdinjak: Če ni volje za takšno delo, ga človek ne bi smel sprejeti, četudi bi dobil za to plačilo. Malo entuziazma je v sindikalno delo vendarle treba vložiti.

Hkrati bi se zaposleni morali zavedati, da je sindikat kot zavarovalna polica za hude čase. Jaz sem delal v slabem podjetju in tam sem videl, kaj lahko sindikat naredi za ljudi.

Ves čas se menimo, kako gre podjetju dobro, o tem, da sindikat nima problemov, in govorimo predvsem o

piknikih in športnih prireditvah ter izletih. Videti je kot da se sindikat ne ukvarja z ničimer drugim. Vendar ni tako, ali ne?

Rakič: Kajpak nismo povsem brez težav, vedno se kaj zgodi, če drugega ne, je treba včasih prepričevati ljudi, da je dobro kdaj tudi kaj potrpeti. Na primer sprejeti dodatno delo ob sobotah. To pa storimo lažje, ker so glavne stvari urejene.

Hajdinjak: Pripravljamo nov plačni sistem. Pred nami je spreminjanje podjetniške kolektivne pogodbe. Poskusili se bomo dogovoriti z vodstvom podjetja za organizacijo predavanja za vse zaposlene o novostih, ki jih prinaša zakon o delovnih razmerjih.

Rakič: Dobro bi tudi bilo, če bi se sindikat povezal s sindikatom matičnega podjetja v Nemčiji. Do zdaj tega še nismo poskušali storiti. Morda tudi zato, ker zaenkrat nad nami ne visi grožnja z zmanjševanjem obsega dela, potrebe po povezovanju ni bilo. Toda mislim, da bi bilo dobro, vstopiti tudi uradno v družino Helinega sindikata. Sicer imamo skupna športna srečanja, na samem sindikalnem področju pa sodelovanja še ni bilo. V podjetju se bomo pogovarjali tudi o navezavi stikov sveta delavcev v okviru Helle.

Hajdinjak: O organiziranju čim večjega števila stikov s tujimi sindikati se pogovarjamo tudi na republiškem odboru SKEI, katerega član sem.

Kako nameravate spremeniti podjetniško kolektivno pogodbo?

Hajdinjak: Ta je sicer za zaposlene dobra, v njej je zapisanih precej pravic, ki jih panožna kolektivna pogodba ne vsebuje. Treba pa jo bo prilagoditi prihajajoči zakonodaji. Seveda se nam je ne mudi spreminjati in za zdaj bomo spremenili samo nekatere najnujnejše zadeve: vpisati bo treba na primer novo ime podjetja, do spremembe bo namreč vsekakor prišlo. In še nekatere druge statutarne spremembe. Ko pa bo sprejet zakon o kolektivnih pogodbah, bo jo pa treba prilagoditi njegovim določilom.

Kako se boste imenovali po novem?

Hajdinjak: Pri spremembi vztraja Hella, ne vem pa, ali se bo Saturnus Avtooprema preimenoval v Hella Slovenija ali v Hella Saturnus ali kaj tretjega.

Kako sodelujete, ali pa ne, z Neodvisnostjo?

Hajdinjak: V podjetju je tudi sindikat Neodvisnost, ki ima okoli 100 članov. Moram reči, da sodelujemo dobro. Kaže, da imam srečo in v vsaki firmi dobro sodelujem z drugimi sindikati. Tudi v Elmi je bilo tako. Najslabše je, če sindikati niso enakega stališča, ko se že pogovarjajo z upravo. Ta zna to slabost hitro izkoristiti.

Rakič: O tem, ali nastopati nasproti upravi z enakim stališčem, za oba sindikata ni dvoma. Tudi v svetu delavcev sta zastopana oba sindikata.

Hajdinjak: Oba sindikata skupaj uredita darila za otroke ob novem letu ob pomoči podjetja.

Ko že tako lepo sodelujete in imate enaka stališča, ali se kdaj komu utrne misel, da bi lahko tudi formalno postali en sindikat?

Hajdinjak: Ha, ha, morda se bo to nekoč tudi zgodilo. Mene vsekakor moti razdrobljenost sindikatov.

Kaj se dogaja na domžalskem območju

Jesen je tukaj in z njo novi izzivi in priložnosti – tudi za sindikate. V prihodnjem obdobju moramo našim članom (sedanjim in novim) dati vse tisto, kar od nas pričakujejo, poleg tega pa jih presenetiti še z marsikatero novostjo, ki bo izboljšala njihov položaj pri delu. Zato smo na domžalskem območju intenzivno zastavili delo na vseh področjih.

Prejšnji teden je sekretarka območja organizirala delovno srečanje vodstev sindikata Farma Ihan in KPC Jable s predsednikom in sekretarjem Sindikata KŽI. Udeleženci so se pogovarjali o aktivnostih sindikatov v obeh podjetjih,

poseben poudarek pa je bil dan pripravi na 4. kongres Sindikata KŽI, ki bo 23. novembra v Ljubljani. Govorili so tudi o načinu motiviranja članov za boljše sodelovanje v delu sindikata in o pridobivanju novih članov.



Predsednik Srečko Čater in sekretar Jovo Labanac na sestanku vodstev sindikata Farma Ihan in KPC Jable

Sestanek Sindikata Vir

Na sestanku predsednikov sindikatov osnovnih šol in vrtcev, ki ga je pred dnevi sklicala predsednica območnega odbora Sindikata VIR Mojca Kanduscher, so obravnavali informacijo o poteku pogajanj o skupni metodologiji za uvrščanje orientacijskih delovnih

mest in nazivov v plačilne razrede. Dogovorili so se tudi o predlogu evidentiranih možnih kandidatov za nosilne funkcije v Sindikatu VIR. Ko so govorili o aktivnostih v prihodnje, so največ časa posvetili razmišljanju o poslanstvu sindikalnega delovanja in po-



Predsednice sindikatov osnovnih šol in vrtcev domžalskega območja so bile na prvem jesenskem delovnem srečanju ustvarjalno razpoložene.

trebnih aktivnostih za njegovo uveljavitev. Program, ki ga članom nudi sindikat, mora izpolnjevati njihove interese in zahteve in jim mo-

ra biti ponujen na zanimiv način. Člani morajo čutiti, da je tisto, kar počne sindikat, pomembno zanje in za druge okrog njih.

Plače v podjetju Vele dolgo mirovale

Predsednik konference sindikatov družbe Vele Ciril Sešek je prejšnji teden sklical razširjeno sejo. Glavna tema so bile zahteve in pričakovanja delavcev glede plač. Plače delavcev od podpisa podjetniške pogodbe – decembra lani – mirujejo. Glede na povečan obseg dela, ki ga opravijo delavci, bi se njihov trud moral ustrezno ovrednotiti. Predsednik konference Ciril Sešek je člane konference obvestil, da je uprava družbe zahteve sindikata že obravnavala. Glede na poslovne rezultate družbe pa uprava ne pristaja na povečanje osnovnih plač. Namesto tega bodo izplačali le "eskalacijsko povečanje" od 1. avgusta kot dodatek k plači. Dodatek bo izplačan v dveh obrokih do konca leta. Sešek je še poročal, da je vodstvo družbe zagotovilo, da potekajo »aktivnosti« za izplačilo 13. plače in bo-

žičnice. V skladu s pričakovanjem delavcev potekajo tudi pogovori o kolektivnem dodatnem pokojninskem zavarovanju.

Na koncu seje so sindikalni zapupniki iz PC Jarše opozorili na probleme delavcev zaradi povečanega obsega dela. Zaposleni delajo preko polnega delovnega časa praktično vsak dan in tudi ob sobotah. Zaradi utrujenosti prihaja tudi napak in večje bolniške odsotnosti. Konferenca je zaradi tega sprejela zahtevala od uprave, naj čim prej začne reševati problematiko in zaposli zadostno število zaposlenih.

Člani konference so tudi ugotovili, da se zaradi velikih obremenitev poslabšuje zdravje nekaterih delavcev. Zato so sprejeli tudi zahtevo, naj uprava družbe posreduje sindikatu ustrezno poročilo in tudi poročilo o bolniških izostankih.



Člani konference sindikata trgovine Vele Domžale

Volitve

Za Slovenijo bi lahko rekli, da so jo bližajoče se volitve popolnoma prevzele in tudi v sindikatih je tako. V organizacijah se kar precej govori o kandidatih za najbolj odgovorne funkcije v ZSSS in sindikatih dejavnosti. Seveda si vsi želimo, da bi med ponujenimi kandidati izbrali kar najboljše.

Tudi v sindikatu Induplati Jarše potekajo aktivnosti za izvolitev novega sindikalnega vodstva. Želimo, da bi izbrali takšnega sindikalnega predsednika, ki bi za članstvo znal izbrati boljše delovno življenje.

Od 14. do 20. oktobra bo tudi le-

tos potekal teden vseživljenjskega učenja. Projekt je zamišljen kot festival učečega se prebivalstva s poslanstvom ozaveščati javnost o pomenu učenja, ki poteka vse življenje. Na festivalu lahko sindikalne organizacije predstavijo vlogo in pomen sindikata. Da bi bilo sindikalno delovanje na domžalskem območju še bolj prepoznavno in odmevno, se območna organizacija ZSSS Domžale že pripravlja na ta dogodek. Tudi lani so bili udeleženci z našo akcijo zelo zadovoljni in jo tudi pohvalili. Tudi takšne akcije utrjujejo mesto in vlogo sindikata v naši družbi.

Justi Arnuš



**Predsedstvo Sindikata delavcev
GiT Slovenije**

razpisuje

**podelitev plakete in treh priznanj Sindikata
delavcev GiT Slovenije za leto 2002.**

Plaketa in priznanja bodo podeljena za večletno požrtvovalno in aktivno delo pri uveljavljanju interesov članov, uresničevanju in krepitevi učinkovitosti sindikata GiT in zagotavljanju socialnega položaja članstva ter zaščite pravic iz kolektivne pogodbe. Predlogi v pisni obliki morajo vsebovati: ime in priimek kandidata, rojstne podatke, naslov sindikata podjetja ali družbe, katerega član je, in utemeljitev. Tudi predlogi za sindikate podjetij ali območne or-

ganizacije morajo biti pisno utemeljeni.

Pisne predloge pošljite na naslov: Sindikat delavcev GiT Slovenije, Dalmatinova 4, 1000 Ljubljana, najkasneje do 23. oktobra.

Sklep o podelitvi plakete in priznanj posameznikom in sindikalnim organizacijam bo sprejelo predsedstvo Sindikata delavcev GiT Slovenije, podeljena bodo na 3. kongresu Sindikata delavcev GiT Slovenije 15. novembra.



Obvladajmo stres na delovnem mestu – 14

V Evropski uniji so v preteklem desetletju opravili številne raziskave o stresu na delovnem mestu. Najpomembnejše so bile opravljene na finskem inštitutu za poklicno zdravje, nizozemskem inštitutu za varnost in zdravje pri delu TNO in na britanskem inštitutu ta delo, zdravje in organizacijo. Raziskave so pokazale, da je stres na delovnem mestu vzrok za od 50 do 60 odstotkov bolniške odsotnosti z dela.

Stres na delovnem mestu torej že znamo diagnosticirati, začeti ga moramo tudi zdraviti in preprečevati. Evropska unija je prepričana, da je to mogoče najučinkoviteje storiti z oceno tveganja, ki jo mora v skladu s pravnim redom EU pripraviti vsak evropski delodajalec. EU predlaga, naj se v njej poleg kemičnih, bioloških in fizikalnih dejavnikov, nevarnih za zdravje delavcev, kot vir stresa ocenijo tudi psihosocialni dejavniki in delavcu neprijazna organizacija dela. Naloga delodajalca naj postane tudi preprečevanje stresa pri delavcih zaradi organizacije dela, ki ni prilagojena delavčevim zmožnostim in potrebam.

Slovenski delodajalci že nekaj let iščejo metodo za obvladovanje visoke bolniške odsotnosti. Delavci pa očitno najpogosteje izostanejo z dela prav zato, ker trpijo zaradi stresa, ki je posledica slabe organizacije dela. Preprosto povedano: ljudem odpovejo živci, ko začutijo, da njihove zmožnosti ne zadoščajo več za izpolnitev vseh obveznosti na delovnem mestu. Že zaradi manjših sprememb v organizaciji dela, ki upoštevajo delavčeve potrebe, stres včasih izgine.

Obvladovanje stresa na delovnem mestu kot del sistema varnosti in zdravja pri delu je tako v interesu delavcev kot delodajalca. Delavci bodo manj trpeli in obolevali, delodajalec pa bo delo zaradi manjše bolniške odsotnosti učinkoviteje organiziral. Obvladovanje stresa na delovnem mestu naj zato postane del izjave o varnosti z oceno tveganja, ki jo od letos dalje mora imeti tudi vsak slovenski delodajalec. Jasno pa je, da je del ocene tveganja tudi določanje ukrepov za odpravo ali vsaj zmanjšanje tveganja – v tem primeru stresa.

Lučka Böhm

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

Sindikalna lista

September 2002

Gospodarske dejavnosti
(temelj je SKP
za gospodarstvo)
SIT

Javni sektor*
(nekdanje
negospodarstvo)
SIT

Prvi del

1. Dnevnice		
– cela dnevnicna (nad 12 do vključno 24 ur odsotnosti)	3.500,00	4.363,00
– polovična dnevnicna (nad 8 do 12 ur odsotnosti)	1.750,00	2.180,00
– znižana dnevnicna (od 6 do 8 ur)	1.218,00	1.518,00
2. Kilometrina (od 16. 4. 2002 dalje)	57,24	57,24
(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

3. Ločeno življenje* 91.874,00 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 459.368,00 687.507,00
oziroma dve plači oziroma tri plače
delavca, če je to delavca, če je to
zanj ugodneje 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

Posvet Sindikata obrtnih delavcev Slovenije na Rogli

Socialni dialog na področju obrti in podjetništva ima že dolgo tradicijo

Sindikata obrtnih delavcev Slovenije je svoj tradicionalni posvet, ki ga vsako leto organizira v sodelovanju s skladi za izobraževanje delavcev pri samostojnih podjetnikih, pripravil na Rogli. Na posvetu se je zbralo več kot 120 obrtnih delavcev in samostojnih podjetnikov, prvi dan pa sta sodelovala tudi predsednik in sekretar ZSSS Dušan Semolič in Milan Utroša.

Dobri rezultati permanentnega izobraževanja obrtnih delavcev

Udeležence je pozdravil predsednik Sindikata obrtnih delavcev Slovenije Peter Jančar. Po njegovih besedah je sindikat obrtnih delavcev v sodelovanju s skladi za izobraževanje delavcev pri samostojnih podjetnikih in slovensko obrtno zbornico veliko prispeval k temu, da je permanentno izobraževanje na področju malega gospodarstva in obrti že dodobra uveljavljeno. "Koristi naših izobraževalnih aktivnosti se kažejo skozi spodbudne rezultate razvoja obrti in drobne gospodarstva. Še posebej so učinki permanentnih izobraževanj in usposabljanj prišli do prave veljave v času slovenske tranzicije, ko se je večina gospodarskih panog znašla pred problemom, kako prezaposeliti, prekvalificirati ali dokvalificirati zaposlene, mi pa smo za reševanje teh problemov že imeli ustrezno infrastrukturo, pa tudi izkušnje. Še več, mnogi samostojni podjetniki in družbe v obrti in drobnem gospodarstvu tovrstnih problemov skorajda niso zaznali, ker so sproti skrbeli za ustrezno raven strokovne usposobljenosti zaposlenih, saj so te potrebe lahko uresničevali tudi in predvsem preko naših oblik izobraževanja in usposabljanja," je poudaril Jančar. Opozoril je, da v sindikatih, obrtni zbornici in skladih za izobraževanje delavcev pri samostojnih podjetnikih premalokrat javno in odmevno govorijo o rezultatih svojih prizadevanj na področju permanentnega izobraževanja in usposabljanja delavcev. Razlogov za to je po Jančarjevih besedah več. V prvi vrsti sindikati skupaj



Na posvetu se je zbralo več kot 120 udeležencev in gostov.

z obrtno zbornico in skladi že tako dolgo skrbijo za permanentno izobraževanje delavcev, da jim je to postalo samo po sebi umevno. Poleg tega pa se verjetno še ne zavedajo dovolj pomena marketinga v sodobnem času.

Po Jančarjevih besedah je kljub ugodnim rezultatom izobraževanje in usposabljanje obrtnih delavcev potrebno še izboljšati, popraviti in nadgraditi. Da so bili socialni partnerji uspešni pri razvijanju sistema izobraževanja in usposabljanja delavcev pri samostojnih podjetnikih, imajo po Jančarjevih besedah zasluge tudi številni dobri sodelavci. "Še posebej nam je ostal v dragem spominu dr. Ivan Žužek, izjemen strokovnjak in humanist ter eden redkih vrhunskih strokovnjakov, ki je odločno zagovarjal visoke standarde

zaščite delavcev in socialno uravnoteženost družbe. Zato naj tudi 20. jubilejni posvet obrtnih delavcev Slovenije poteka v spomin nanj," je dejal Jančar. Predlagal je, naj posvet poteka pod geslom: "Na znanju temelječe gospodarstvo za večjo socialno raven življenja," ki si ga je za osrednji strateški cilj na področju izobraževanja izbrala tudi Evropska unija.

Vključitev Slovenije v EU mora povečati socialno varnost delavcev

Udeležence je pozdravil tudi predsednik ZSSS Dušan Semolič. Po njegovih besedah se bodo samo razmišljajoči delavci, ki so za svoje delo dobro usposobljeni, lahko učinkovito zavzeli za



Posvet sta uspešno vodila predsednik in sekretar Sindikata obrtnih delavcev Slovenije Peter Jančar (v sredini) in Martin Muršič (desno).



Razpravi o tem, kako je mogoče povečati zaposljivost delavcev, sta se pridružila tudi sekretar in predsednik ZSSS Milan Utroša in Dušan Semolič.

spoštovanje delavskih pravic. Semolič je udeležence seznanil tudi z različnimi aktivnostmi, ki jih bo ZSSS vodila v jesenskem času, da bi poslance opozorila, naj pri sprejemanju zakonov ne pozabijo na pravice ter interese delavk in delavcev.

Ko je govoril o vključevanju Slovenije v Evropsko unijo, je predsednik ZSSS poudaril, da morajo nekaj od tega projekta imeti tudi delavke in delavci, ne pa samo menedžerji in nekateri politiki. Zaradi vključitve Slovenije v Evropsko unijo morajo imeti delavci večjo in ne manjšo socialno varnost. Zato je nesprejemljivo, da je delavcem čedalje težje, čim bližje je Slovenija vključitvi v unijo. V zvezi s tem je opozoril, da so pri nas obdavčene celo sindikalne socialne pomoči.

Semolič se je dotaknil tudi odnosov med ZSSS in Vzajemno in ob tem dejal: "Sindikalno delo danes ni enostavno, saj so sindikati še vedno nekaterim trn v peti. Zato poskušajo nekateri zaradi stvari, ki so v Evropski uniji in svetu povsem običajne, okrniti ugled ZSSS. Povsod po svetu namreč sindikati za svoje preventivne dejavnosti na področju varnosti in zdravja pri delu dobivajo sredstva od zavarovalnic, saj tovrstna dejavnost sindikata koristi tako delavcem kot zavarovalnicam. Pri nas pa sindikati marsikdaj nimajo niti pravih možnosti, da bi argumentirano odgovorili na neopravičene očitke v zvezi s tem, saj se nekateri postavljajo hkrati v vlogo tožnikov in razsodnikov."

Po Semoličevih besedah se morajo delavci še posebej dobro seznaniti z določili novega zakona o delovnih razmerjih, ki bo začel veljati naslednje leto. Zato Svobodni sindikati kar se da aktivno sodelujejo tudi v razpravah o novem zakonu o kolektivnih pogodbah.

Temo o učeči se populaciji in poslovni odličnosti je predstavil **Franjo Trojnar**. Izrazil je prepričanje, da vstopamo v najbolj vznemirljivo obdobje človekove zgodovine. Še pred petdesetimi leti je večina ljudi za delo uporabljala predvsem mišice, zdaj pa že domala vsako delo terja tudi intelektualni napor. Znanje se vsaki dve leti podvoji. Kdor se nenehno ne izobražuje, letno izgubi 30 do 50 odstotkov uporabnega znanja. Časi, ko so ljudje vse življenje hodili v isto službo in opravljali enako delo, so za vselej

minili. Zdaj se ljudje ne usposabljam več, da bi našli zaposlitev za vse življenje, temveč da bi bili vse življenje zaposljivi.

Ko je govoril o nujnosti vseživljenjskega učenja, je Trojnar poudaril, da učenje človeku poleg znanja prinaša še samozavest, razvoj sposobnosti, pozitiven odnos do življenja in optimizem. Odpor do učenja pa vodi v miselno stagnacijo, pesimizem in negativen odnos do življenja. Učiti pa se je po Trojnarjevih besedah treba na naraven način, skozi izkušnje in igro.

Za doseg dobrih rezultatov je na vseh področjih pomembno timsko delo. Pri tem se velja zgledovati pri verericah, bobrih in goseh. Večičin duh med zaposlenimi krepi prepričanje, da podjetje opravlja koristno in potrebno delo, ki je vredno truda. Bobrov način dela omogoča zaposlenim, da se osredotočijo na skupne cilje, poti do njih pa si izbirajo po lastnem preudarku. Gosji dar pa zaposlene opominja, da se morajo pri delu in ustvarjanju med seboj nenehno spodbujati. V obratovalnicah in podjetjih, kjer vse to upoštevajo, so tudi rezultati timskega dela pozitivni. Trojnar je govoril tudi o pomenu kreativnega mišljenja, komunikacije, informacijskih tehnologij, merjenja rezultatov in nadzora ter o še nekaterih vprašanjih.

Delovna razmerja po novem

Gregor Miklič je udeležencem predstavil ključne novosti, ki jih prinaša novi zakon o delovnih razmerjih, spregovoril pa je tudi o vlogi in pomenu novega zakona o kolektivnih pogodbah, ki je v pripravi. Največ pozornosti je posvetil pogodbam o zaposlitvi, saj so za delavce in delodajalce ta čas tudi najbolj zanimive. Opozoril je, da bo šlo po novem zakonu pri sklepanju delovnega razmerja za pogodbeni odnos med delodajalcem in delojemalcem. Zato bodo morale pogodbe o zaposlitvi, ki so bile doslej bolj formalne, dobiti natančno vsebino. Česar ne bo v pogodbi, tega delavec ne bo mogel terjati. Pogodbe o zaposlitvi se bodo sklepale praviloma za nedoločen čas, za določen čas pa samo izjemoma. Zakon zahteva tudi individualizacijo ter omogoča fleksibilnost delovnega razmerja. Brez panožnih kolektivnih pogodb pa bo po Mikličevi oceni zakon v praksi težko izvajati, saj se bo o plačilu za delo, delovnem času in številnih drugih vprašanjih treba dogovoriti prav s kolektivnimi pogodbami. Kolektivne pogodbe pa naj bi v načelu veljale le za člane združenj delodajalcev, ki jih bodo sklenili, in za člane sindikatov pri teh delodajalcih. Zato Gospodarska zbornica Slovenije in Obrtna zbornica Slovenije ne bosta več mogla sklepati kolektivnih pogodb, pač pa ju bodo morala pri tem nadomestiti združenja delodajalcev. Seveda gre pri tem za proces, ki bo tekel postopoma.

Miklič je poudaril, da novi zakon o delovnih razmerjih prepoveduje vsakršno diskriminacijo delavcev glede na spol, barvo kože, starost, zdravstveno stanje, versko ali politično prepričanje, članstvo v sindikatih, nacionalno ali socialno poreklo, družinski status, premoženjski status, spolno usmerjenost in druge osebne okoliščine. V zakon je vgrajena tudi vsebina 15 direktiv Evropske unije.

Pri sklepanju pogodb o zaposlitvi pa bodo pogodbene stranke omejene, saj bodo morale upoštevati mednarodne konvencije o minimalni plači, dopustu in druge, ki jih je Slovenija podpisala. Ne nazadnje lahko pravice iz teh konvencij delavci iztožijo tudi pred evropskim sodiščem. Glede sklepanja pogodb o zaposlitvi in njihove ve-



Gregor Miklič je udeležence seznanil z novostmi v zakonu o delovnih razmerjih.

ljavnosti, prenehanja in drugih vprašanj pa se bodo smiselno uporabljala splošna pravila civilnega prava, če z zakonom ni določeno drugače.

Pogodba o zaposlitvi bo morala biti vedno pisna. Delavec bo moral dobiti predlog pogodbe tri dni pred podpisom, podpisati pa jo bo moral, ko bo nastopil službo. Delodajalec mu bo moral v 15 dneh po zaposlitvi dati kopijo prijave v invalidsko in pokojninsko ter zdravstveno zavarovanje.

Kakor je dejal Miklič, bo lahko delodajalec delavcu dal odpoved iz poslovnih razlogov, iz razlogov nesposobnosti in iz krivdnih razlogov. Na zahtevo delavca bo moral o tem obvestiti tudi sindikat. Če se ta z odpovednimi razlogi ne bo strinjal in bo prišlo do spora, bo delavec ostal v delovnem razmerju do odločitve sodišča na prvi stopnji.

Miklič je tudi opozoril, da so riziki, ki izhajajo iz poslovanja, riziki delodajalca, ki jih poslej ne bo mogel več prevaliti na delavce. Tako bodo denimo tudi delavci na čakanju po novem upravičeni do stoodstotnega nadomestila plače. Za nadurno delo pa bo moral delodajalec delavcu izdati pisni nalog pred začetkom dela.

Boštjan Zgonc iz ministrstva za šolstvo, znanost in šport je predstavil **sistem poklicnega izobraževanja** pri nas, še zlasti pa dualni sistem. Naš sistem poklicnega izobraževanja je zelo razvit in razvejan, saj 120 šol izvaja 150 programov poklicnega izobraževanja. Pri izvajanju programov so šole samostojne, na koncu vsakega programa pa čaka dijake eksterni zaključni izpit, s katerim država preverja rezultate poklicnega izobraževanja.

Celoten sistem poklicnega izobraževanja po besedah Zgonca temelji na socialnem partnerstvu med državo, delodajalskimi zbornicami oziroma združenji in sindikati, ki med drugim skrbijo tudi za uresničevanje pravic vajencev in sodelujejo v izpitnih komisijah v dualnem sistemu izobraževanja. Izkušnje kažejo, da je tega socialnega partnerstva še premalo. Delodajalska združenja so premalo prisotna zlasti pri usklajevanju poklicnih standardov in pri sprejemanju izhodišč za programe poklicnega izobraževanja. Da bi sistem poklicnega izobraževanja še izboljš-

Nadaljevanje na naslednji strani



Franjo Trojnar: "Učenje krepi samozaupanje in optimizem."



Boštjan Zgonc: Sistem poklicnega izobraževanja je zasnovan na socialnem partnerstvu.

šali, bo po besedah Zgonca nujno okrepiti socialno partnerstvo na ravni države, še zlasti pa na ravni podjetij in lokalnih skupnosti.

Glavni vzrok za kršitve delovnopravne zakonodaje je neznanje

Glavni inšpektor za delo **Borut Brezovar** je govoril o najbolj pogostih kršitvah delovnopravne zakonodaje. Dejal je, da je pri nas okoli 160.000 delodajalcev, ki v povprečju zaposlujejo do pet delavcev. Podatki kažejo, da je neznanje največji problem pri kršitvah delovnopravne zakonodaje. To je po svoje tudi razumljivo, saj so se pri nas v zadnjem desetletju spremenili domala vsi zakoni na delovnopravnem področju. Brezovar je ocenil, da kar 70 odstotkov delodajalcev krši delovnopravno zakonodajo zaradi neznanja, 30 odstotkov pa zaradi preračunljivosti. Nekateri delodajalci nimajo niti pojma, da s svojim ravnanjem kršijo zakone in kakšne posledice jih čakajo. Brezovar je opozoril, da tudi v šolah mla-



Borut Brezovar: Kršitvam zakonodaje botruje neznanje.

dih nič ne učijo o odnosih med delavci in delodajalci, čeprav bi bilo to nujno. Pri tem je treba izhajati iz dejstva, da je staro znanje o delovnopravnih odnosih dandanes še komaj uporabno in da se bomo morali vsi naučiti nove delovnopravne zakonodaje.

Posebno pozornost pa bomo morali vsi skupaj posvetiti tudi spoštovanju novega zakona o varstvu in zdravju pri delu, saj se po Brezovarjevih besedah vsako leto v Sloveniji pri delu smrtno ponesreči okoli 40 delavcev. V glavnem gre za padce, ki so v 99 odstotkih primerov posledica kršitve pravil o varnosti in zdravju pri delu. Poleg tega se v Sloveniji zgodi letno okoli 25.000 nezgod pri delu, ki so v veliki večini primerov nepotrebne. Zato izjav o varnosti, ki jih zdaj že ima okoli 80 odstotkov delodajalcev, ne bi smeli pisati le formalno ali celo prepisovati. S tem bi zgrešili bistvo novega zakona, ki terjaja, da so izjave o varnosti tako konkretne, kot mora biti konkretno tudi usposabljanje delavcev za varno delo na konkretnem delovnem mestu.

Sicer pa se delovni inšpektorji v Sloveniji v zadnjem času najbolj pogosto srečujejo s kršitvami obličnosti pogodb o zaposlitvi, z delom in zaposlovanjem na črno, s kršitvami letnega dopusta, s kršitvami pri izplačevanju dodatkov in s kršitvami delovnega časa, kar je zlasti pogosto v gostinstvu in trgovini.

Kako razbremeniti delovna sodišča

Predsednica delovnega in socialnega sodišča v Ljubljani **Andreja Zajšek Toš** je udeležence seznanila s problemi, s katerimi se pri svojem delu srečujejo sodniki, ker so sodišča preobremenjena. Poudarila je tudi, da sodišča nikjer v razvitem svetu ne odločajo od danes do jutri, saj je potrebno v postopku spoštovati določene roke. Zato bo nujno v prihodnje posvetiti več pozornosti reševanju sporov v predhodnih postopkih. Tako bi veljalo s spremembami zakona o delovnih in socialnih sodiščih omogočiti tudi narok za poskus poravnave. Dragoceno bi bilo tudi, če bi se socialni partnerji dogovorili za predhodne postopke pomirjanja sporov ali za bolj pogosto uporabo arbitraže.

Ko je govorila o novem zakonu o delovnih razmerjih, pa je Zajšek Toševa opozorila, da bo s



Andreja Zajšek Toš: Veljalo bi se dogovoriti za predhodne postopke pomirjanja delovnih sporov.

tem, kako ga razlagati v praksi, še veliko problemov.

Povprečen slovenski obrtnik zaposluje manj kot dva delavca

Predsednik Združenja delodajalcev obrtnih dejavnosti Slovenije **Dare Stojan** je opozoril, da število malih delodajalcev pri nas v zadnjem času upada. Naši mali delodajalci niso primerljivi z malimi delodajalci v Evropski uniji, saj naši povprečno zaposlujejo manj kot dva delavca, v Uniji pa več kot sedem. Zaradi tega Stojan tudi ni presenečen, da številni mali delodajalci ne poznajo dovolj delovnopravne zakonodaje, saj so mnogi za vse sami. V Sloveniji je preko 42.000 obrtnih obratovalnic, v katerih je skupaj z lastniki zaposlenih 142.000 delavcev. Zaskrbljujoč pa je podatek, da zaposluje delavce samo 41 odstotkov obrtnikov. To kaže, da pri nas pogoji za razvoj obrti in podjetništva vendarle niso tako ugodni, kot si prizadeva prikazati vlada.



Dare Stojan: Delodajalci na področju obrti verjamejo v socialno partnerstvo.

Stojan je opozoril tudi na to, da združenje delodajalcev obrtnih dejavnosti še nima dovolj članov in tudi še ni tako močno, kot si v vodstvu želijo. V združenju imajo ta čas le okoli 4200 članov. Zato ostaja vloga obrtne zbornice tudi na področju socialnega dialoga še naprej pomembna. Kakor je dejal Stojan, v združenju delodajalcev obrtnih dejavnosti verjamejo v socialno partnerstvo, ki je nujno na vseh področjih, od varnosti in zdravja pri delu preko poklicnega izobraževanja do uvajanja novih tehnologij. Zato si bodo zanj še naprej prizadevali.

V razpravi so udeleženci največ pozornosti posvetili vprašanju, povezanem z razvijanjem socialnega partnerstva. Gregor Miklič je predlagal, naj bi sindikati in delodajalci na področju obrti in drobnega gospodarstva oblikovali mini ekonomsko-socialni svet, ki bi skrbel za razvijanje socialnega dialoga, pa tudi za razvoj sistema izvensodnega reševanja sporov in pomirjanja med delodajalci in delavci v obrti, saj morajo na koncu delati z roko v roki, sicer so oškodovani oboji. Zamisel, ki sta jo v načelu podprla tudi Dare Stojan in Martin Muršič, so udeleženci pozdravili s krepkim ploskanjem.

Tomaž Kšela

Anketa med nagrajenci Sindikata obrtnih delavcev Slovenije

V številnih obratovalnicah je socialni dialog med obrtniki in delavci že razvit

Sindikata obrtnih delavcev Slovenije vsako leto podeli najbolj aktivnim in zavzetim članom za njihovo večletno uspešno delo priznanja s plaketo. Letos so priznanje prejeli Milena Sovec, Franc Žabnikar, Slavica Sobočan in Silva Klančnik. S tremi med njimi smo se pogovarjali o položaju delavcev v obrti, pa tudi o tem, kako poteka delo sindikalnih zaupnikov v obratovalnicah, kaj jim pomeni najvišje priznanje, ki ga lahko prejme obrtni delavec v Sloveniji.

Delodajalec spoštuje kolektivno pogodbo

Delodajalec, pri katerem sem zaposlena, spoštuje kolektivno pogodbo. Delavci dobivamo plače redno, poleg tega pa prejemo tudi regres za malico in povračilo stroškov prevoza. Pravočasno smo dobili tudi regres za letni dopust. Delodajalec nudi delavkam in delavcem celo nekatere ugodnosti, ki jih kolektivna pogodba ne predvideva. Tako denimo otrokom zaposlenih, ko dopolnijo določeno starost, omogoči brezplačno letovanje. Kljub vsemu temu pa moram reči, da je ekonomski položaj delavcev slabši, kot je bil pred leti. Ce-



Milena Sovec,
preko ISS Servis-
systema dela v
študentskih
domovih Maribor

ne so se zadnja leta tako dvignile, da si lahko delavke in delavci s svojimi plačami manj kupimo kot včasih. Morda tisti, ki imajo visoke dohodke, tega ne opazijo tako kot delavke in delavci, ki smo razvrščeni v nižje tarifne razrede po kolektivni pogodbi.

V zadnjih letih se delavcem v nižjih tarifnih razredih niso realno zmanjšale samo plače, temveč tudi nekatere druge pravice, med drugim tudi tiste iz pokojninskega in invalidskega zavarovanja. Zame je denimo novi zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju manj ugoden, kot je bil stari. Nič dobrega nam ni prinesel tudi novi zakon o delovnih razmerjih, ki bo začel veljati v začetku naslednjega leta. Pričakujem, da se bomo pri njegovem uresničevanju srečevali s številnimi zapletmi in problemi. Res pa je, da bi se v zadnjih letih delavske pravice še bolj zmanjšale, če se njihovemu zmanjševanju sindikati ne bi postavili po robu. Ker so sindikati pri zaščiti delavskih pravic odigrali zelo pomembno vlogo, je še naprej izjemno pomembno, kako delujejo na državni ravni. Ali so dovolj enotni? Ali so dovolj odločni? Ali znajo ustrezno predstaviti delavske argumente? Od tega je v veliki meri odvisno, kakšni so in bodo zakoni in kolektivne pogodbe,

ki odločilno krojijo življenje delavcem. Seveda je pomembno tudi delo sindikalnih zaupnikov v podjetjih in obratovalnicah, vendar mi v glavnem skrbimo le za to, da delodajalec ne krši zakonov in kolektivnih pogodb. Kaj več ne moremo storiti. Zato je še toliko bolj pomembno, da so sindikati na državni ravni enotni in močni. Samo tako so lahko sindikati v socialnem dialogu uspešni.

Ker se naš sindikat uspešno bori za delavske pravice, sem ponosna, da sem prejela priznanje, ki me bo še dodatno motiviralo za aktivno delo v sindikatu.

Za uspešno delo je nujen nenehen socialni dialog

Tako kot v slovenskem gospodarstvu v celoti je tudi v obrti ekonomski položaj delavcev slabši, kot je bil v preteklosti. V zadnjih letih se je standard večini delavcev zmanjšal in ne povečal. Nasploh je mogoče v družbi čutiti pritisk na zmanjšanje delavskih pravic. To se dogaja ob sprejemanju vsakega novega zakona na delovnopravnem področju. Tako je bilo tudi ob sprejemanju zakona o invalidskem in pokojnin-



Franc Žabnikar,
dela v obratoval-
nici Fego v Trzinu

skem zavarovanju, ki je za delavce manj ugoden, kot je bil stari zakon. Mladim generacijam zato ne bo z rožicami postlano. Če si bodo mlajši delavci želeli zagotoviti varno starost, se bodo morali pošteno potruditi in se marsikomu odpovedati. Sam se nisem dodatno pokojninsko zavaroval, ker sem že preveč v letih.

Za delavske pravice se pri nas bori samo še sindikat. Ob sprejemanju novega zakona o pokojninskem in invalidskem zavarovanju je denimo sindikat uspel starostno mejo za upokojitev znižati za dve leti, od 65 na 63 let. Dve leti pa je kar nekaj, ali ne? Sindikat je v zadnjih letih veliko naredil tudi za boljše varnost in zdravje pri delu. Na tem področju imamo tudi nov zakon, ki je v obratovalnice že prinesel prve pozitivne rezultate. Zdaj moramo za varnost pri delu bolj skrbeti vsi: delodajalci in delavci. V preteklosti je imel tudi marsikateri delavec preveč malomaren odnos do lastne varnosti.

Za delavce je zelo pomembno tudi, kako poteka socialni dialog med sindikatom in delodajalcem v podjetju ali obratovalnici. V naši obratovalnici poteka socialni dialog korektno. Z delodajalcem se delavci lahko pogovorimo o vseh težavah, s katerimi se srečujemo. Probleme rešujemo z dogovori. Plače prejemo po

kolektivni pogodbi, delodajalec pa spoštuje tudi vsa druga določila kolektivne pogodbe. Z uresničevanjem kolektivne pogodbe nimamo težav. Kakor slišim na naših sindikalnih sestankih od kolegov, pa povsod ni tako. V nekaterih obratovalnicah se mora sindikat boriti celo za spoštovanje temeljnih pravic delavcev. Upam, da bo po uveljavitvi novega zakona o delovnih razmerjih pri nas več reda in da bodo morali vsi delodajalci spoštovati zakonodajo in kolektivne pogodbe. Tako bo manj tudi nelojalne konkurence.

Kako komentiram priznanje? Seveda sem ga vesel. Lepo je, da so se me spomnili in opazili moje delo. Poleg tega, da sem aktiven v sindikatu, sem že 11 let zapored tudi član upravnega odbora sklada za izobraževanje delavcev pri samostojnih podjetnikih v Domžalah.

Priznanje tudi obvezuje

Ekonomski položaj delavcev v naši obratovalnici je za današnje razmere kar ugoden, saj delodajalska stran spoštuje pravice, ki jih imamo zaposleni. Tako imamo celo nekoliko boljše plače, kot določa kolektivna pogodba. Prav tako



Silva Klančnik,
zaposlena v
obratovalnici
Žolna šport v
Ljubljani

nimamo problemov z izplačevanjem regresa za malico, s povračilom potnih stroškov ter z izplačilom regresov za letni dopust in drugih prejemkov. Socialni dialog v obratovalnici poteka korektno. Res pa je, da tudi delodajalci pri nas niso v rožnatem položaju, saj je država zelo požrešna in zahteva dosti zase. Poleg tega tudi vsi delavci niso idealni. So takšni in drugačni delavci, nekateri poznajo svoje pravice veliko bolj kot svoje obveznosti.

Čeprav imamo v naši obratovalnici v primerjavi z drugimi dokaj dobre plače, pa si z njimi ne moremo veliko privoščiti, ker je standard delavcev v Sloveniji nasploh nizek in večini delavcev ne omogoča udobnega življenja. Zato je nujno, da se sindikati še naprej borijo za boljše ekonomski položaj delavcev v družbi nasploh. V tem pogledu bi bilo treba dvigniti tudi izhodiščne plače po kolektivni pogodbi. Tudi zaradi tega, ker so sindikati uspešni v prizadevanjih za delavske pravice, mi je v čast, da sem dobila priznanje Sindikata obrtnih delavcev Slovenije. Priznanje me zavezuje, da bom v sindikatu aktivna še naprej in da bom še naprej pomagala svojim sodelavcem, ki so me izvolili za svojo sindikalno zaupnico.

Humoreska

»Presneto, včeraj zvečer sem se znašel v hudi zadregi,« je pred dnevi pri malici v naši tovarniški menzi dejal rezkar Vili. »Sin, ki obiskuje poklicno šolo, me je prosil, naj mu razložim razvoj človeške družbe in družbenoekonomskih formacij.«

»Ne vem, zakaj si bil v zadregi?« je smeje povprašal Tone. »Ali si že pozabil, kaj smo se o tem učili v šoli?«

»Ne omenjaj šole,« je nejevoljno odvrnil Vili. »Ali še nisi opazil, da je v življenju vse drugače, kakor so nas učili!«

»Zgodovine pa menda ja ne morejo kar tako spreminjati,« je zamahnil z roko Tone. »Kar se je zgodilo in kar je bilo, je pač bilo in se ne da več spremeniti.«

»Kako da ne?« se je v pogovor vključil skladiščnik Rudi. »Samo naše politike pogledj. Namesto da bi na boljše spreminjali sedanost, nenehno na slabše spreminjajo preteklost!«

»No, Tone, če si tako pameten, pa ti povej, kako se je človeška družba razvijala skozi zgodovino,« se je ponovno oglašil Vili.

»Nič lažjega,« je odgovoril Tone. »V pradavnini so ljudje živeli v rodovnih skupnostih, kjer so bili vsi enaki in enakopravni.«

»To vsi vemo,« je nejevoljno dejal Vili. »Raje povej, do kdaj je trajala rodovna ureditev?«

»Hi, hi. Rodovna ureditev je trajala toliko časa, dokler so bili ljudje še živali!« se je zahihital Rudi. »Ko so postali ljudje, pa so se pokvarili in si izmislili sužnjelastniški red! V njem so eni trdo delali in slabo živeli, drugi pa so živeli odlično, čeprav niso nič delali!«

»Če je to res, potem imamo pri nas še vedno sužnjelastniški red!« je vzkliknil kurir Peter.

»Cepec!« je zmajal z glavo Tone. »Ali si že pozabil, da sužnji za delo niso prejimali plačila.«

»Tudi moja sosedka mora vsako jutro na delo v tekstilno tovarno, čeprav že štiri mesece ni dobila plače,« je povzdignil glas Peter. »Če ne bi hodila na delo, bi jo lahko delodajalec po njeni krivdi postavil na cesto. Potem na zavodu za zaposlovanje ne bi imela pravice do denarnega nadomestila.«

»Zakaj pa delodajalca ne prijavi inšpektorju za delo?« je zanimalo Sonjo iz računovodstva.

»To je že storila, vendar kljub temu še vedno ne sme razvezati delovnega razmerja, temveč mora še vedno redno hoditi na delo in vestno opravljati vse delovne obveznosti. Po izkušnjah sodeč bo morala delati brezplačno pet do šest mesecev, predno bo lahko brez svoje krivde razvezala delovno razmerje,« je pojasnil Peter. »V čem

se potemtakem njen položaj razlikuje od položaja sužnjeve pred več tisoč leti? Očitno imamo pri nas še vedno sužnjelastniški red!«

»Peter, ne govori neumnosti,« je postal nejevoljen Tone. »Pri nas smo imeli včasih socializem, zdaj pa imamo kapitalizem. V socializmu je vladala logika dela, zdaj pa vlada logika kapitala!«

»To pa že ne bo držalo,« je zamahnil z roko Peter. »Kar pogledj malo okoli sebe. Prej v socializmu in zdaj v kapitalizmu vladajo v glavnem eni in isti ljudje, ki jim je malo mar tako za logiko dela kot za logiko kapitala. V glavnem skrbijo samo za svoje riti.«

»Po mojem mnenju imamo pri nas trenutno fevdalni red,« se je v pogovor vključil strugar Lojze.

»Zakaj tako misliš?« je že malce bolj negotovo povprašal Tone.

»Ker v gospodarstvu in politiki vladajo sami kralji na Betajnovi,« je pojasnil Lojze. »Direktorji v večini podjetij, še zlasti pa v državnih podjetjih, lahko počnejo, kar se jim ljubi. Ker pravna država slabo deluje, lastniki pa

so razpršeni, jih nihče ne nadzira. Pa tudi zamenjati jih ne more ali ne zna nihče. Zato imajo mnogi dosmrtni mandat, kot kralji, četudi delajo slabo in neodgovorno. Številni direktorji se danes tudi obnašajo, kot da bi bili kralji!«

»Hm, hm,« je zmajal z glavo Tone. »Stvari zares niso tako enostavne, kot so nas učili v šoli. Zdaj je zares težko reči, v kakšnem družbenoekonomskem redu živimo, saj ima naš sistem elemente sužnjelastniškega reda, fevdalnega družbenega ustroja in kapitalizma hkrati.«

»Saj sem vam rekel, da je zares težko ugotoviti, kaj je bistvo našega družbenoekonomskega sistema in katera logika ga vodi,« je zmajal z glavo Vili. »Postavlja pa se tudi vprašanje, kdo je pravzaprav na oblasti? Ljudstvo nima oblasti, inteligenca je potisnjena v kot, kmete in delavce izkoriščajo, državnim uradnikom oblast ne da dihati. Kakšen neki družbenoekonomski red je to?«

Kdo ve, koliko časa bi še tako analizirali in ugibali, če ne bi z veliko skledo ričeta iz kuhinje pridrvela kuharica Špela.

»Fantje, nehajte si razbijati glavo, saj je vse na dlani!« je posegla v pogovor.

»No, Špela, potem pa ti povej, kakšen sistem imamo in kaj je njegovo bistvo!« smo vzkliknili vsi v en glas.

»To je jasno kot beli dan!« je odločno dejala Špela. »Družbenoekonomski sistem, v katerem živimo, se ne imenuje ne fevdalizem, ne socializem in ne kapitalizem, temveč grabizem! Na oblasti pa so tisti, ki so doslej nagrabili največ nekdanjega skupnega družbenega premoženja.«

Iz dnevnika delavca Jožeta

Grabizem

Pismo

»Komu si poslala prazno pismo?«

»Fantu.«

»Zakaj pa mu pošiljaš prazno kuverto?«

»Ker sva skregana in že tri dni ne govoriva!«

Dobro vprašanje

»Gospod direktor, dva možakarja bi se rada pogovorila z vami,«

reče tajnica direktorju.

»Kaj pa bi rada?«

»Zanima ju, kako je naše podjetje doseglo tako dobre poslovne rezultate.«

»Sta novinarja ali policaja?«

Ženske

»Gobice so kot ženske.«

»Kako to misliš?«

»Bolj kot so lepe, bolj so strupene!«

Gobice

»Ženske so kot gobice!«

»Kako to misliš?«

»Užjine so, dokler so mlade!«

Dober delodajalec

»Sem zelo dober delodajalec, saj dajem delo velikemu številu ljudi,« se direktor podjetja hvali svojemu kolegu.

»Kako, saj v tvojem podjetju dela samo trideset delavcev?«

»Zato pa zagotavljamo delo še enkrat večjemu številu kriminalistov, inšpektorjev in policistov.«

Dobra usposobljenost

»Nujno potrebujem delo. Imam brezposelno ženo in pet otrok.«

»Ali ste usposobljeni še za kaj drugega?«

Povabilo

»Draga, pridi z mano domov k mojim staršem. Boš videla, da ti bo všeč!«

»Zakaj?«

»Ker jih še tri mesece ne bo domov!«

Dober predlog

»Šoferja bom odpustil. Danes bi me skoraj ubil,« se je razburil direktor.

»Gospod direktor, dajte mu še eno priložnost,« se je oglašil predsednik sindikata.

Nepotreben poduk

Mož pride prezgodaj iz službe domov in pri ženi zaloti mladega sosedo.

»Smrkavec, ti bom že pokazal, kaj se pravi oprezati za mojo ženo,« zakriči mož.

»Oh, to pa zares ni potrebno, saj mi je vaša žena že vse pokazala!«

Lepota

»Draga, ti si vsak dan lepša,«

»Oh, dragi, ne pretiravaj.«

»No, potem pa si lepša vsak tretji dan.«

Obleka naredi človeka

»Joj, kako lepo se oblači naš direktor!« reče nova tajnica stari.

»Pa kako hitro!«

Postali smo učeča se organizacija

Vse večji pomen ima izobraževanje, temelječe na ideji učeče se družbe. V takšni družbi je izobraževanje dostopno vsakomur in upošteva interese ter kulturne vrednote učečih se. Učeče se organizacije same poskrbijo za učenje svojih zaposlenih.

Tudi ZSSS je v zadnjih letih postala prava učeča se organizacija, saj vedno znova poskrbi za ustrezno usposabljanje in izobraževanje sindikalnih zaupnikov in drugih sindikalnih ter delavskih predstavnikov. Temeljno vodilo pri pripravi njenih izobraževalnih programov je sprotno prilaganje spremenjenim družbenim razmerjem.

V izobraževalno ponudbo za oktober, november in december smo uvrstili nov program s področja delovne zakonodaje in dva programa iz prejšnjih izobraževalnih obdobj. Za tako skromno število programov smo se odločili zaradi novega zakona o delovnih razmerjih. To jesen želimo nameniti zlasti usposabljanju sindikalnih zaupnikov za spoznavanje njihovih nalog v zvezi z navedenim zakonom.

V okviru seminarja **Zakon o delovnih razmerjih** bomo obravnavali:

- vlogo sindikata na področju delovnih razmerij,
- pogodbeno naravo delovnega razmerja,
- pogodbo o zaposlitvi,
- posebnosti pogodb o zaposlitvi, pripravništvo in poskusno delo,
- prenehanje pogodbe o zaposlitvi,

- varstvo nekaterih kategorij delavcev,
- plačilo za delo,
- delovni čas, nočno delo, odmori, počitki, letni dopust,
- izobraževanje, disciplinska in odškodninska odgovornost,
- uveljavljanje in varstvo pravic, obveznosti in odgovornosti iz delovnega razmerja, inšpekcijski nadzor,
- naloge sindikata in varstvo sindikalnih zaupnikov.

Program bomo izvajali na dvodnevih seminarjih (16 pedagoških ur).

Ta izobraževalni program bomo izvajali le po dogovoru z vodstvi sindikatov dejavnosti, območnih organizacij ZSSS ali sindikatov podjetij in zavodov. Seminarja ne bomo razpisovali v Novi Delavski enotnosti, ker nimamo vnaprej določenih terminov. Z naročniki programa se bomo o izpeljavi programa dogovorili posebej, še posebej o datumu in kraju.

Ker bomo upoštevali vrstni red prijav, naj naročniki čim prej izrazijo svoj interes za izvedbo seminarja.

Seminar bomo izvajali izključno s svojimi kadri. Predavatelji bodo funkcionarji Zveze, sindikatov dejavnosti in območnih organizacij ter pravniki služb pravnih pomoči območnih organizacij ZSSS.

V jesenskem programu imamo še dva seminarja:

- temeljni izobraževalni program za sindikalne zaupnike in člane sindikatov in
- plačni sistemi in kolektivne pogodbe.

V okviru temeljnega programa za sindikalne zaupnike se bodo udeleženci seznanili: z aktualnimi nalagami ZSSS, socialnim dialogom, organiziranostjo in delovanjem sindikatov, delovnimi razmerji, načini komuniciranja med predstavniki sindikata in delodajalci, soupravljanjem, osnovami ekonomike gospodarske družbe, kolektivnimi pogodbami, vodenjem sestankov, delovnih skupin. Seminar bo dvodnevne (17 pedagoških ur).

Tudi ta izobraževalni program bo ZSSS izvajala po dogovoru z vodstvi sindikalnih organizacij.

♦ Seminar **Plačni sistemi in kolektivne pogodbe** obsega: plačno politiko kot sestavni del poslovanja in makroekonomskega okolja, plačne sisteme doma in v državah EU, podlage za določanje osnovnih plač, 13. plačo (profit sharing) in stimulacije, stroške dela kot element poslovnega procesa, formule za usklajevanje plač, davki in plače, makroekonomske politike, uravnavanje plač v povezavi z dodano vrednostjo, tarifne dele kolektivnih pogodb (dodatki, drugi prejemki), priprave na pogajanja z delodajalci, spremljanje izvajanja kolektivnih pogodb.

Program posebej priporočamo vsem sindikalistom, ki sodelujejo na pogajanjih o kolektivnih pogodbah v gospodarskih družbah in dejavnostih.

O izvedbi tega programa se bomo dogovarjali z vodstvi sindikatov dejavnosti, območnih organizacij ZSSS, sindikatov družb in zavodov.

Izobraževalno ponudbo ZSSS bomo tudi tokrat predstavili na naši spletni strani:

<http://www.sindikata-zsssi.si>

Ker se zavedamo pomena izobraževanja in usposabljanja, vas z velikim veseljem vabimo v našo šolo izobraževanja.

Vanda Rešeta, vodja izobraževanja pri ZSSS

Zdravstveno zavarovanje z medicinsko asistenco v tujini

- različni programi
- ugodne zavarovalne premije
- najmočnejša mreža izvajalcev po vsem svetu
- 24-urna pomoč
- organizacija zdravniške pomoči in prevozov
- dodatna kritja za svojce
- pravna pomoč

št. dni	individualno		družinsko*		skupinsko** (premija po osebi)	
	EVROPA	SVET	EVROPA	SVET	EVROPA	SVET
3	1.190	2.490	2.380	4.980	833	1.743
5	1.630	2.890	3.260	5.780	1.141	2.023
8	1.990	3.250	3.980	6.500	1.393	2.275
10	2.190	3.450	4.380	6.900	1.533	2.415
15	2.690	3.980	5.380	7.960	1.883	2.786
21	3.380	4.820	6.760	9.640	2.366	3.374
30	4.580	6.390	9.160	12.780	3.206	4.473
45	5.970	9.840	11.940	19.680	4.179	6.888
60	7.480	11.240	14.960	22.480	5.236	7.868

Zavarovalne premije v skladu z 8. členom ZDPZP niso obdavčene. Pridržujemo si pravico do spremembe cen.

* Družinsko zavarovanje: premija velja za vso družino (starši in otroci do 21. leta starosti).

** Skupinsko zavarovanje velja za skupine od 10 do 19 oseb, za skupine nad 19 oseb velja 35-odstotni popust, za skupine nad 49 oseb pa 40-odstotni popust na osnovno premijo.

Zavarovanja lahko sklenete tudi za obdobje 75, 90, 135, 180, 270 ali 365 dni.

Priporočamo, da sklenete **VIŠJI PROGRAM**, saj so stroški zdravstvenih storitev v nekaterih državah zelo visoki. Višji program vam nudi visoko kritje stroškov zdravstvenih storitev in prevozov.

Vzajemna zdravstvena zavarovalnica vam v sodelovanju s priznano asistenčno hišo Elvia zagotavlja popolno zdravstveno zavarovanje z medicinsko asistenco v tujini.

V razpredelnici je prikazan cenik premij (v SIT), ki velja za osnovni program zavarovanj.

Informacije:

01 47 18 742 ali 01 47 18 723
www.vzajemna.si, wap.vzajemna.si

Zavarovanje lahko sklenete tudi preko interneta - www.vzajemna.si



