



Proti novim obremenitvam zavarovancev

Zavod za zdravstveno zavarovanje Slovenije je pred kratkim spremenil pravila obveznega zdravstvenega zavarovanja. Po novih pravilih morajo zavarovanci sami plačevati zdravstvene sto-

ritve v zvezi s pokojninskim in invalidskim zavarovanjem. Najbolj bodo to občutili zavarovanci, ki si na invalidskih komisijah urejajo invalidnost. Vse preglede, tudi najbolj zahtevne, bodo mo-

rali plačati iz svojega žepa. Za posameznika bo to pomenilo najmanj 50.000 tolarjev nepredvidenih izdatkov. V bolj zapletenih primerih pa bodo zneski seveda bistveno višji. Zelo verjetno mnogi sploh ne bodo zmogli plačati vseh prisikav in torej ne bodo mogli uveljaviti svojih pravic iz invalidskega zavarovanja.

Svobodni sindikati zaradi vsega tega zahtevajo od zdravstvene zavarovalnice takojšnjo spremembo pravil. Po njihovem mnenju mora Zavod za zdravstveno zavarovanje Slovenije zavarovancem iz naslova obveznega zavarovanja kriti vse stroške, povezane z ugotavljanjem delovne zmožnosti (invalidnosti). Ministra za zdravje pa ZSSS poziva, naj umakne svoje soglasje k spremenjenim pravilom Zavoda za zdravstveno zavarovanje Slovenije, je v sporočilo za javnost zapisal Dušan Semolič. Podobno zahtevo je na Zavod za zdravstveno zavarovanje Slovenije naslovil tudi Sindikat tekstilne in usnjarskopredelovalne industrije Slovenije.

Država naj bolj pomaga tekstilcem in usnjarjem

Država bo morala tekstilni in usnjarskopredelovalni industriji bolj kot doslej pomagati pri restrukturiranju. Hkrati bo morala z ukrepi ekonomske politike zagotavljati ugodnejše pogoje za uspešno poslovanje podjetij teh dveh panog. To je ena od osrednjih misli z okrogle mize s predsedniškimi kandidati o delovnih mestih in socialni varnosti delavcev v tekstilni in usnjarskopredelovalni industriji, ki jo je ta terek v Mariboru organiziral Sindikat tekstilne in usnjarskopredelovalne industrije Slovenije (Stupis). Považili sindikata so se odzvali le štirje predsedniški kandidati: **France Arhar, Anton Bebler, Zmago Jelinčič in Gorazd Drevnšek, Barbara Brezigar in Janez Drnovšek** pa sta se pisno opravičila.

Na okrogli mizi je več kot sto zaupnikov Stupisa iz vse Slovenije kritično ocenilo sedanje raz-

mere v slovenski tekstilni in usnjarskopredelovalni industriji. Posebej so poudarili, da so iz leta v leto slabše. Predsedniški kandidati so se zavzeli za večjo skrb države za delovna mesta in za socialno varnost trajno presežnih delavcev. Kakor je na koncu okrogle mize dejal predsednik Stupisa **Anton Rozman**, so vsi predsedniški kandidati, ki so si upali stopiti pred delavce in jim odkrito predstaviti svoje poglede, naredili dober vtis. Če bo država v bodoče ravnala tako, kot so govorili predsedniški kandidati, se delavcem v tekstilni in usnjarskopredelovalni industriji obetajo boljši časi in večja socialna varnost.

Podrobneje bomo o okrogli mizi poročali v naslednji številki, ko bomo objavili tudi komentarje sindikalnih zaupnikov na nastope predsedniških kandidatov.

Tomaž Kšela

Zdravstvena reforma je pred vrati

Predstavniki socialnih partnerjev so tudi ta teden nadaljevali pogajanja o novem socialnem sporazumu. Z ministrom za zdravje Dušanom Kebrom so izmenjali poglede na reševanje problemov v zdravstvenem varstvu in zavarovanju. Kot nam je povedal Dušan Semolič, so predstavniki delodajalcev in sindikatov podprli več zamisli, ki pomembno posegajo v organizacijo zdravstvenega varstva in pravice zavarovancev. Še posebne podpore je bil deležen predlog, da bi povečali solidarnost med zavarovanci v okviru obveznega zdravstvenega zavarovanja. Če bo za to doseženo širše soglasje, bo sedanje prostovoljno dodatno zavarovanje mogoče povsem odpraviti. Seveda pa bo ostala možnost, da se zaposleni prostovoljno zavarujejo za nadstandardne storitve.

Sindikati zelo podpirajo tudi vse predloge, usmerjene k skrajšanju čakalnih dob in ohranitvi mreže javnih zdravstvenih zavodov. Zelo skeptični pa so do predlogov, da bi za posamezne zdravstvene storitve znova uvedli participacijo. Predstavniki delodajalcev so opozarjali zlasti na nesprejemljivost dodatnih obdavičev, saj bi zmanjšale njihovo konkurenčnost na svetovnih trgih.

O konkretnih novih rešitvah se bo mogoče pogovarjati šele v začetku prihodnjega leta, ko bo ministrstvo za zdravje svoje predloge oblikovalo tudi v pisnem gradivu.



V podjetju B/S/H v Nazarjah izdelujejo hišne aparate za ves svet. Vanje vgrajujejo tudi svoje elektromotorje, ki jih izdelujejo v treh ali celo štirih izmenah. O položaju zaposlenih smo se pogovarjali z Antonom Hohnjcem, predsednikom sindikata SKEI v tem podjetju. Pogovor objavljamo na straneh 4 in 5.

Začasna skupščina Vzajemne zaključila mandat

Zdravstvena reforma bo ukinila dopolnilno zavarovanje

Ta torek je bila zadnja seja začasne skupščine Vzajemne zdravstvene zavarovalnice. Večina članov skupščine je konec mandata sprejela z olajšanjem. Zaradi kritičnega poročanja sredstev javnega obveščanja avgusta letos o vprašljivi legalnosti organov upravljanja Vzajemne so se namreč v organizacijah vsi po vrsti morali zagovarjati. Državni nadzorni organi pa kljub obtožbam niso ugotovili, da bi bil mandat organov upravljanja (uprave, nadzornega sveta in začasne skupščine) kakor koli vprašljiv. Začasna sedemnajstčlanska skupščina Vzajemne je zato na svoji zadnji seji lahko sprejemala veljavne odločitve.

Svoje delo v organih Vzajemne zdravstvene zavarovalnice smo predsedstvu ZSSS morali predstaviti tudi vsi iz vrst ZSSS. In to kljub temu, da nas je skupaj s predstavniki upokojencev, invalidov in delodajalcev leta 1999 v organe Vzajemne imenovala skupščina Zavoda za zdravstveno zavarovanje Slovenije in da torej za svoje delo odgovarjamo njej. Dva člana nadzornega sveta iz ZSSS sta vplivala na kasnejša in nižja povišanja premij od tistih, kot jih je predlagala uprava Vzajemne. Člani začasne skupščine pa smo v enoletnem mandatu imeli predvsem nalogo pripraviti volitve redne skupščine Vzajemne (zaradi zamude pri izdaji soglasja vlade se je mandat začasne skupščine začel šele septembra 2001).

Na našo zahtevo nam je predsednik nadzornega sveta Vzajemne Franc Košir na koncu seje dal naslednji informaciji:

- Kriteriji za plače uprave Vzajemne so bili sprejeti decembra 2001. Na podlagi teh kriterijev so se nato plače avtomatično izračunavale. Ko se je izkazalo, da je na podlagi oblikovanih kriterijev zaradi spremenjenih razmer letos prišlo do nepričakovano visokih plač uprave, je nadzorni svet naročil analizo in spremembo kriterijev za izračun plače uprave. Plače uprave bo torej nadzorni svet znižal na svoji naslednji seji. Plače naj bi bile primerljive s tistimi v gospodarstvu.

- Nadzorni svet je 15. oktobra prejel dopis odpuščenega finančnega direktorja Vzajemne Igorja Veluščka, v katerem je ta trdil, da je nadzorni svet sprejel sklep o dvigu premij za dopolnilno prostovoljno zdravstveno zavarovanje septembra 2002 za 9,8 odstotka na podlagi netočnih podatkov. Podatki, ki jih je nadzorni svet dobil, so govorili o rdečih številkah (204 milijonov tolarjev izgube), v resnici pa naj bi bilo ravno obratno. Nadzorni svet je 16. oktobra zahteval preiskavo in bo na svoji naslednji seji ugotavljal, kaj je bilo res. Na seji začasne skupščine 22. oktobra ni bilo predsednika uprave Franceta Ar-

harja, toda člana uprave Marko Jaklič in Franc Henigman sta zadržala, da je pri pripravi podatkov za septembrski dvig premij sodeloval še Igor Velušček in da je nadzorni svet dobil resnične podatke. Izravnalne rezervacije pa naj bi bila Vzajemna res dolžna zmanjšati za milijardo tolarjev, toda predpisi, ki so že v pripravi, bodo najverjetneje določili novo obveznost Vzajemne, da poviša posebne izravnalne rezervacije za starost ali pa minimalni kapital. Uprava in nadzorni svet sta zato sklenila izravnalne rezervacije razgraditi s prenosom v rezerve za ohranitev kapitalne moči in dolgoročno stabilnost dopolnilnega zavarovanja.

Naloga ni bila enostavna zaradi zapletenih predpisov in dejstva, da v Sloveniji preprosto ni tradicije vzajemnih zavarovalnih družb in zato tudi ne preverjenih rešitev. Vzajemna zavarovalna družba se namreč močno razlikuje od zavarovalnice, ki je delniška družba. Posebej zapletene so volitve zastopnikov članov v skupščino vzajemne zavarovalne družbe. Pokazalo se je, da se je morala večina članov začasne skupščine šele naučiti razlikovati med članom in zavarovancem vzajemne zavarovalne družbe.

Statut Vzajemne namreč določa, da je član Vzajemne zavarovalne družbe, d. v. z., fizična ali pravna oseba, ki z Vzajemno sklene zavarovalno pogodbo za zdravstveno zavarovanje za doplačila. (Zavarovalna policja za nadstandardno zdravstveno zavarovanje torej ne zadostuje za članstvo. Velja zgolj dopolnilno zavarovanje za doplačila.) Kar 900.000 zavarovancev Vzajemne je sklenilo individualno pogodbo za doplačila in so torej člani Vzajemne. Toda kar 205.000 zavarovancev pa z Vzajemno nima sklenjene individualne zavarovalne pogodbe za doplačila in zato niso člani Vzajemne. Za njih je namreč skupinsko zavarovalno pogodbo za doplačila sklenila pravna oseba (navadno delodajalec), ki je torej v resnici član Vzajemne.

Pravico predlagati kandidate za skupščino

zastopnikov članov Vzajemne, glasovati na volitvah in biti izvoljeni imajo torej le člani Vzajemne – in to tako fizične kot pravne osebe. Zapleteno dejstvo, ki je članom začasne skupščine povzročilo nemalo težav, ko so skušali oblikovati pravilnik o volitvah, ki naj bi dooločal čimbolj demokratične volilne postopke.

Kogar zanima sodelovanje na volitvah zastopnikov članov Vzajemne, naj počaka na razpis volitev, ki bo objavljen v Uradnem listu, Delu in Večeru. Tistim, ki so lahko slišali predstavitev nasovne zdravstvene reforme, ki jo je članom ekonomsko-socialnega sveta ta teden pripravil minister za zdravje Dušan Keber, se morda sploh ne bo dalo sodelovati na volitvah. Minister je namreč za prve mesece leta 2003 napovedal predlog zakona, s katerim naj bi najkasneje 1. 1. 2004 ukinili dopolnilno prostovoljno zdravstveno zavarovanje. Premij torej ne bo treba več plačevati, namesto tega pa naj bi se sorazmerno povišala prispevna stopnja za obvezno zdravstveno zavarovanje, ki jo plačujemo iz svoje bruto plače. Kar so do sedaj krile premije dopolnilnega zavarovanja, naj bi torej po novem zakonu kri-la povišana prispevna stopnja za obvezno zavarovanje. Minister je prepričan, da se bo tako povečala solidarnost med zavarovanci in zmanjšale obremenitve tistih z najnižjimi plačami. Ti namreč veliko težje plačajo enotno visoke premije. Minister pa ni napovedal krčenja pravic iz obveznega zdravstvenega zavarovanja.

Lučka Böhm

Prejšnji petek je Italijo že drugič letos ohromila splošna stavka. To je bila po 34 letih prva splošna stavka, ki jo je v Italiji organizirala le ena sindikalna organizacija – sicer največja Generalna konfederacija dela (CGIL). Vse druge splošne stavke v tem obdobju so skupaj organizirale vse tri centrale, torej tudi krščansko-demokratska CISL in socialistična UIL. Predsednik italijanske vlade Berlusconi, ki so mu leta 1994, ob prvi izvolitvi za predsednika vlade zagrenile življenje vse tri sindikalne centrale in je zaradi njih moral odstopiti, se je letos še posebej potrudil, da razbije njihovo enotnost. To mu je očitno uspelo, saj sta generalna sekretarja CISL in UIL stavko obsodila in v javnosti skušala zmanjšati njen pomen, čeprav se kar precej članov njunih sindikatov zaradi nestrinjanja s politiko vodstev prečlanjuje v CGIL.

Letos spomladi je Berlusconi začel s silovitim napadom na 18. člen statuta delavcev, ki je določal, da mora delodajalec obvezno ponovno zaposliti delavca, če je bil odpuščen brez upravičenega razloga. Sredi aprila so vse tri sindikalne centrale CGIL, CISL in UIL organizirale osemurno splošno stavko. Julija so bila v Rimu zaključna pogajanja o

Pred skupščino Sindikata obrtnih delavcev Slovenije

Glavni cilj bosta obnovljeni kolektivni pogodbi

Skupščina Sindikata obrtnih delavcev Slovenije bo 30. oktobra v Ljubljani. Delegati bodo najprej obravnavali poročilo o delu v minulem obdobju. Osrednja točka dnevnega reda so programske smernice, pri katerih bo posebna pozornost veljala kolektivni pogodbi med delavci in zasebnimi delodajalci, ki naj bi doživela pomembne dopolnitve. Na dnevnem redu bo tudi spremenjen in dopolnjen statut. Delegati bodo potrdili sestavo glavnega odbora sindikata, ki bo prevzel vlogo dosedanjega republiškega odbora. Za predsednika in sekretarja sindikata kandidirata le dosednji predsednik in sekretar Peter Jančar in Martin Muršič.

Iz bogatega gradiva za skupščino povzemamo tele nove programske usmeritve:

Temeljno vodilo sindikata bo varovanje pravne, materialne in socialne varnosti članov sindikata. Poleg tega si bo sindikat prizadeval doseči integriteto sindikalnih zaupnikov in profesionalnih sindikalnih delavcev. Sindikat delavcev obrti bo še naprej povezan v ZSSS, tesneje pa se bo povezal tudi z drugimi sindikati storitvenih dejavnosti in z njimi podpisal poseben sporazum o sodelovanju. Cilj v prihodnjem obdobju je tudi povečanje števila članov in krepitev finančne moči sindikata.

Organiziranost sindikata v prihodnjem obdobju bo podrejena materialnim možnostim, seveda pa bo sindikat moral biti sposoben zadovoljiti vse interese članov. Zaradi tega se bo sindikat obrtnih delavcev tesno sodeloval z drugimi sindikati,

ki bodo za sodelovanje pokazali dovolj interesa. Povezovanje z drugimi sindikati bo sprejemljivo le v funkciji povečanja moči in akcijske sposobnosti sindikata obrtnih delavcev.

Program dela izhaja iz spoznanja, da članom ni nič podarjeno, da mora zanje torej vse doseči sindikat. Sindikat bo svoje cilje skušal dosežati zlasti na pogajanjih z delodajalci. Kolektivni pogodbi za obrt in drobno gospodarstvo naj bi zaposlenim v teh sektorjih omogočili raven pravic, primerljivo z drugimi zaposlenimi v gospodarstvu.

Kadri

Novi glavni odbor Sindikata obrtnih delavcev bo sestavljen takole: Peter Jančar iz Kresnic, Fanika Pavič iz Celja, Matjaž Podvinski iz Novega mesta, Vinko Koren iz Velenja, Urban Zadnik iz Škofje Loke, Alenka Kovačič iz Dobove, Ivan Pučko iz Juršincev, Dušan Ferenc iz Maribora in Irena Ducman iz Murske Sobote (skupščina bo ta predlagani sestav le verificirala).

Za člane novega nadzornega odbora so predlagani: Jože Ločniškar iz Ljubljane, Silva Klančnik iz Dupelj in Sandi Ževart iz Žirov.

Kandidat za predsednika je Peter Jančar, za sekretarja pa kandidira Martin Muršič (člane nadzornega odbora, predsednika in sekretarja bodo izvolili delegati na skupščini).

Na pogajanjih bo sindikat obrtnih delavcev skušal dograditi obe kolektivni pogodbi. Pogajanja o novi kolektivni pogodbi med delavci in obrtniki že potekajo. Zaenkrat so stališča sindikata še dokaj drugačna od zahtev delodajalcev, vendar morajo pogajanja omogočiti njihovo zблиžanje. Sindikat v nobenem primeru ne bo pristal, da bi se raven pravic znižala, ampak zahteval izboljšanje materialne ravni in socialne varnosti zaposlenih. To pomeni, da si bo sindikat prizadeval za postopno povečanje pravic in s tem večje zadovoljstvo zaposlenih z delom.

Ker v sindikatu ugotavljajo, da so delodajalci racionalizirali tudi stroške na področju varnosti in zdravja pri delu, bo sindikat v novem mandatnem obdobju bolj poudarjal zavarovanje pravic zaposlenih do varnega dela. Posebej bo sindikat skrbel tudi za zaščito invalidov, žensk, vajencev, mladih ...

Ker se v pokojninskem zavarovanju vse bolj uveljavlja samoplačništvo, bo sindikat skušal maksimalno zavarovati doseženo raven socialnih pravic.

Posebno vlogo bo sindikat obrtnih delavcev še naprej opravljal na področju poklicnega izobraževanja. Predlagal bo takšne določbe obeh kolektivnih pogodb, da bodo stroške sindikalnega dela na tem področju pokrili posebni prispevki delodajalcev. Predlagal bo tudi ustanovitve varuha pravic vajencev, ki naj bi bil plačan iz proračuna. Sindikat obrtnih delavcev si bo prizadeval za stabilno delovanje skladov za dopolnilno izobraževanje in reševanje stanovanjskih vprašanj zaposlenih v obrti.

Obveščanje zaposlenih in članstva bo potekalo zlasti prek glasila Delavec v obrti in drobnem gospodarstvu, ki vsak mesec izhaja v 16.500 izvodih. Poleg tega glasila bo sindikat uporabljala tudi glasilo ZSSS Delavsko enotnost.

F. K.

Generalna konfederacija dela nadaljuje boj z Berlusconiem

socialnem sporazumu. Vlada je predložila predlog z naslovom Pakt za Italijo in podnaslovom Pogodba o delu. V njem so tri poglavja: prvo je »Politika plač in socialna kohezija«, ki vsebuje tudi davčno področje; drugo poglavje ima naslov »Socialna država za delo«, tretje pa »Investicije in zaposlenost na jugu države«. Dokument vsebuje tudi priloge, prva daje vladi pooblastilo za reformo trga dela (z novo opredeljenimi 18. člena statuta delavcev), druga priloga pa vsebuje nova pravila o prodaji dela nekega podjetja. Glavno pozornost je vlada namenila zaposlovanju oziroma oblikovanju take socialne države, ki bo državljanu, če izgubi službo, pomagala do nove delovne vključitve. Predlagala je tudi spodbude za stalno izobraževanje odraslih, in to za 700 tisoč oseb letno. Dan kasneje so socialni sporazum podpisali vlada, delodajalska združenja ter generalna sekretarja dveh sindikalnih central, CISL in UIL. Zaradi sporne spremembe 18. člena statuta delavcev CGIL sporazuma ni podpisal. To je povzročilo velik razkol med sindikalnimi centralami. Ob podpisu socialnega sporazuma je Berlusconi objavil, da bo lahko doživel spremembe, če po treh

letih ne bodo doseženi cilji, ki si jih je zastavila vlada, in sicer 400.000 do 500.000 novih delovnih mest.

Tokratna osemurna stavka CGIL je bila uperjena proti gospodarski politiki predsednika vlade Berlusconija, ki ogroža med 250.000 do 280.000 delovnih mest, kar je ravno nasprotno njegovi trditvi o odprtju več stotisočev novih delovnih mest. Analiza o socialnih posledicah njegove politike, ki jo je pripravila CGIL, kaže, da bo na primer dveodstotno krčenje državnih prispevkov krajevnim upravam, kot to predvideva finančni zakon Berlusconijeve vlade, povzročilo, da se bodo v šolah in vrtcih storitve zmanjšale za sedem odstotkov. Še huje pa bo krčenje državnih prispevkov prizadelo ostarele ljudi.

CGIL je tudi izračunala, da bo moral vsak državljan plačati povprečno 300 evrov več zaradi krčenja storitev krajevnih uprav, in to kljub Berlusconijevimi zagotovili, da vlada državljanom ne bo segla v žep.

Najhujše posledice pa bo imela vladna politika pri delovnih mestih. Po podatkih CGIL bo zaradi krčenja sredstev krajevnim upravam 50.000 delovnih mest manj, 100.000 jih bo manj

zaradi dodatnega davčnega pritiska, 50.000 zaradi odprave popustov pri prenovitvi stanovanjskih poslopj, vsaj 50.000 zaradi krize italijanskega avtomobilskega giganta Fiat ter 20.000 delovnih mest manj zaradi prestrukturiranja kreditnega sistema.

V stavki je po ocenah organizatorjev sodelovalo več milijonov ljudi (70 do 80 odstotkov članov CGIL), veliko pa se jih je zbralo tudi na množičnih zborovanjih v 120 italijanskih mestih: v Rimu 150.000, Firencah 200.000, v Milanu 250.000 in v Trstu 12.000.

Stavko je vodil novi generalni sekretar CGIL Guglielmo Epifani. Govoril je na velikem zborovanju v Torinu, ki se ga je udeležilo veliko Fiatovih delavcev. Velike ovacije pa je doživel prejšnji generalni sekretar Sergio Cofferati, ki se je v spremstvu »tožilca čistih rok« Antonia di Pietra udeležil zborovanja v Milanu. Zelo priljubljeni bivši vodja CGIL, ki mu je uspelo spraviti na ulice Rima skoraj tri milijone ljudi, kar je največ v zgodovini italijanskega sindikalnega gibanja, je držal besedo, da se bo po prenehanju mandata v CGIL vrnil v podjetje, od koder je prišel. Od septembra naprej dela kot uslužbenec v italijanski družbi Pirelli.

Pavle Vrhovc

Pogovor s predsednikom SKEI v podjetju B/S/H Antonom Hohnjecem

S tujimi lastniki nima slabih izkušenj

Naš sogovornik je predsednik podružnice SKEI v družbi z omejeno odgovornostjo B/S/H Nazarje, ki ima skoraj 650 zaposlenih. V podjetju v stoddstotni lasti korporacije Bosch Siemens izdelujejo hišne aparate za ves svet. Pred desetletjem je podjetje poslovalo v sestavi Gorenja, kot tovarna malih gospodinjskih aparatov. Podjetje B/S/H je zaenkrat le proizvodno, vendar načrtuje razširitev v trgovsko dejavnost. Predvidoma bo z blagovno znamko Bosch tržilo po državah na ozemlju bivše Jugoslavije in drugih vzhodnoevropskih državah. V SKEI je včlanjenih 250 zaposlenih, v podjetju pa deluje tudi KNSS s kakšnimi 30 člani. Zelo pomembno vlogo opravlja tudi svet delavcev.

Na naše vprašanje, kako zaposleni v tovarni občutijo tuje lastništvo in kdo vse je prišel na delo iz tujine, je Hohnjec odgovoril, da so štirje od šefov tujci, direktor pa je Slovenec Matjaž Lenassi. Tudi v razvoju, ki je zelo močan, saj je v njem kakšnih 25 inženirjev, so sami domači strokovnjaki. Uradni jezik je seveda slovensščina, zaposlenim pa pride zelo prav, če poznajo tudi nemščino ali angleščino. Poznavanje jezika je za nekatere kadre zelo koristno, saj sicer pri delu in medsebojnih odnosih lahko hitro pride do nesporazumov. Slabih izkušenj s tujimi lastniki pa Hohnjec nima.

Je še kaj nostalgije za Gorenjem in socializmom? Hohnjec pravi, da ne, saj so bili v koncernu Gorenje zelo samostojni. Že takrat so v BS vedeli, da delavci v Nazarjah delajo dobre izdelke in so zato svojo proizvodnjo selili v Slovenijo. V zadnjih letih so k nam preselili proizvodnjo kuhinjskih aparatov na motorni pogon, ki je bila prej organizirana na Češkem in v Nemčiji. Tudi za socializmom Hohnjec ne žaluje, saj je tudi kapitalizem lahko dober. Treba ga je le spoštovati in delavci so se tega navadili hitreje kot nekateri šefi. Ti se včasih ne zavedajo, da je treba vse, kar zahtevajo od ljudi, tudi plačati. Pri marsičem so zaposleni sedaj pri tujem lastniku in v kapitalizmu celo na boljšem.

In v čem so na boljšem?

“V stabilnosti zaposlitve. Ni skoraj nobene nevarnosti, da bi redno zaposleni izgubili delo. V plačah, ki so nekoliko nad ravnijo, določeno s kolektivno pogodbo, in jih zaposleni prejema do 12. v mesecu. Zaradi rednega usklajevanja plač z rastjo inflacije. Zaradi spoštovanja vseh materialnih pravic, dogovorjenih na nacionalni ravni. Zaradi premije dodatnega prostovoljnega pokojninskega zavarovanja, ki jo za zaposlene plačuje podjetje. Imamo tudi podjetniško kolektivno pogodbo, prva je bila podpisana še v sistemu Gorenja, zadnja tarifna priloga pa leta 2000,” pravi Hohnjec.

Se je pri tujem lastniku mogoče pogovarjati tudi o udeležbi zaposlenih pri dobičku? “Letos bomo zaposleni prvič udeleženi pri tem. Koliko, še ne vem, vsekakor pa bo denar izplačan kot božičnica. Višina prejema bo odvisna od dobička B/S/H in dobička sistema BS. Novembra bodo podatki znani in takrat se bomo dokončno dogovorili. V Nazarjah delamo kakovostne izdelke in smo z njimi v grupaciji BS na prvem mestu. Sistem ude-

ležbe pri dobičku, ki ga letos preizkušamo, bomo, če se bo potrdil kot ugoden za zaposlene, uzakonili. Prejšnja leta smo se o tem žategovali”, vendar vedno dogovorili. Lani so zaposleni tudi dobili božičnico, v povprečju po 75.000 tolarjev, konkretna višina je bila odvisna od prisotnosti na delu.”

Je odsotnost z dela velika? “Bolniške odsotnosti je le tri odstotke, kar je zelo malo. Delavci ne gredo na bolniško, če to ni res nujno. V podjetju smo uvedli kategorijo ‘žzanesljivih’ delavcev, ki imajo dodatne pravice. Po treh letih lahko gre zanesljivi delavec s štiričlansko družino za teden dni v zreško zdravilišče na stroške podjetja. Poleg tega dobi vsako leto tudi en dan dodatnega dopusta. Lahko si kupi tudi en izdelek podjetja s štiridesetodstotnim popustom. Z vsem tem podjetje spodbuja zaposlene, da bi bili manj v bolniški.”

Je podjetje v zvezi z novim zakonom o zdravju in varstvu pri delu ukrenilo vse potrebno? “Prav vse smo naredili pravočasno, tudi oceno tveganja. Nismo sprejeli le novih listin, tudi delamo po novem. Poklicnih obolenj ni, tudi poškodbe pri delu so le lažje. Ker pa gre za procesno proizvodnjo, si v podjetju neprestano prizadevamo, da bi delovna mesta prilagodili ljudem, tudi posebnostim posameznikov. Imamo tudi svojega strokovnega sodelavca za to področje.”

In kako skrbijo za morebitne invalide in dela manj zmožne? “Ustanovili smo posebno invalidsko podjetje, ki je organizirano kot hčerinsko podjetje. Vanj je razporejenih 60 ljudi, od tega je kakšnih 30 invalidov.”

Kako je z delovnim časom, je veliko pre-razporejanj? “Velika večina zaposlenih v proizvodnji dela v dveh izmenah. Pri proizvodnji elektromotorjev občasno uvedejo še tretjo izmeno. V štirih izmenah v oddelku plastika dela le 59 zaposlenih. Zaradi sezonskega značaja proizvodnje je v prvem polletju 10 prostih dni, ki jih je treba nadoknaditi od avgusta do decembra.”

V številnih podjetjih so norme hud problem in jih zaposleni težko dosegajo. Kako pa je s tem v B/S/H? “Norme so skupinske. Ljudje, ki delajo po linijah in trakovih, so med seboj soodvisni. Norme, uporabljamo sistem Refa, pa skupine presegajo tudi za več kot 20 odstotkov, saj so ljudje pri delu zelo zagnani. V sindikatu nasprotujemo prevelikemu gnanju za normami, saj se ljudje ob tem hitreje iztrošijo.”



Anton Hohnjec, predsednik SKEI v B/S/H Nazarje

Kakšni kadri pa delajo v proizvodnji? “Veliko, kar kakšnih 80 odstotkov, jih je priučeni. Žensk je že skoraj tri četrtine, kar je problematično zaradi omejitev nočnega dela.”

Koliko pa ljudje zaslužijo? “Najnižja plača v podjetju je enaka minimalni plači, določeni z zakonom, znaša torej 101.611 tolarjev. Najnižja izhodiščna plača po kolektivni pogodbi je 85.905 tolarjev. Najvišja plača v podjetju, izplačana po kolektivni pogodbi, pa znaša 354.000 tolarjev. Kar nekaj zaposlenih tako prejema v neto znesku le kakšnih 80.000 tolarjev, posamezniki pa tudi manj. Regresa pa smo letos prejeli po 145.000 tolarjev.”

Je vprašanje plač pogosta tema razprav v SKEI in svetu delavcev? “O plačah se vedno skušamo pogovarjati, saj zadovoljni delavci boljše opravljajo svoje naloge. Vendar pri tem upoštevamo, da je prvi pogoj, da lahko deliš, da delo sploh imaš in ga lahko opravljaš. Če dela ni, so problemi veliko večji. Vsekakor pa je v podjetju pozitivno gibanje za večje plače, v katerem aktivno sodeluje tudi SKEI.”

Kako pa zaposleni lahko sodelujejo pri upravljanju podjetja? Hohnjec pravi, da se je svet delavcev zelo uveljavil, v nadzornem svetu pa delavci nimajo predstavnika. Svet delavcev se sestane enkrat mesečno, na sejo so povabljeni tudi predstavniki sindikata. Uprava podjetja poroča o rezultatih v preteklem mesecu in načrtih za naprej. Svet delavcev soodloča tudi o dodatnih delovnih sobotah. Na sejah običajno sodelujeta tudi prvi in kadrovski direktor.

Koliko je zaposlenih in kdo je zlasti včlanjen v sindikat? Za nedoločen čas je zaposlena večina, natanko 437 delavcev, za nedoločen čas pa 209. Po pogodbah delajo tudi štur-

Teden vseživljenjskega učenja so zaznamovali tudi v OO ZSSS Podravja

Usposabljanje članov je stalna naloga

Ob tednu vseživljenjskega učenja je območna organizacija ZSSS v Podravju pripravila novinarsko konferenco, na kateri je javnosti predstavila svoja prizadevanja in dosežke na področju izobraževanja in usposabljanja članov ZSSS.

Po besedah sekretarke **Vekoslave Krašovec** je usposabljanje članov stalna naloga, ki se je v območni organizaciji zelo resno lotevajo. Pri tem izhajajo iz tega, da ima vsak član določeno znanje. Zato organizirajo zlasti takšne oblike usposabljanja, da člani znanje hkrati oddajajo in sprejemajo. V tem pogledu so se za najbolj uspešno obliko usposabljanja sindikalnih zaupnikov in članov izkazali študijski krožki. Gre za neformalno obliko usposabljanja, kjer si temo izobraževanja oziroma usposabljanja izberejo udeleženci sami in nato s skupnim študijem in delom eden na drugega prenašajo znanje in izkušnje. Študijski krožek udeleženci zaklju-

čijo z nalogo ali projektom, ki ga skupno uresničijo.

Kakor je povedala voditeljica študijskih krožkov **Marija Eraković**, so od leta 1995 v območni organizaciji ZSSS v Podravju organizirali že 13 študijskih krožkov. Njihove teme so bile: Soupravljanje, Kako postanem uspešen sindikalni zaupnik, Socialno partnerstvo v gospodarskih družbah, Reševanje konfliktov v podjetju, Sindikat na delu, Naloga sindikatov pred vstopom v Evropsko unijo, Beležimo in ohranjajmo naše delo, Starejši delavci med teorijo in prakso, Vodič po socialno varstvenih pravicah, Pravice delovnih invalidov, Delovna razmerja po novem, Prost pretok delovne sile in zaposlovanje tujcev ter dnevni migranti in Poti iz brezposelnosti. Na koncu so udeleženci vseh študijskih krožkov pripravili posebne brošure, v katerih so strnili svoje izkušnje in spoznanja. Brošure so poslali vsem sindikalnim zaupnikom na ob-

močju in tako poskrbeli za prenos znanja v sindikalne podružnice.

V tem šolskem letu pa nameravajo pripraviti tri študijske krožke: Zakaj sem član sindikata, Zdravje na delovnem mestu in Poezija v sindikatu. Za študijske krožke vlada med sindikalnimi zaupniki in člani veliko zanimanje.

Za izvajanje študijskih krožkov, ki potekajo pod okriljem Andragoškega centra Republike Slovenije, sofinancira pa jih ministrstvo za šolstvo, je območna organizacija tudi usposobila svoje funkcionarje. Tako je **Marija Eraković** usposobljena za voditeljico in mentorico, **Dušan Detiček** in **Mira Žličar** pa sta že pred časom uspešno končala usposabljanje za mentorje študijskih krožkov. Spomniti velja, da se je prva za voditeljico študijskih krožkov v območni organizaciji ZSSS že pred leti usposobila **Metka Roksančič**, ki zdaj deluje v ZSSS pri drugih nalogah.

Na novinarski konferenci so predstavili tudi priznanje, ki ga je območna organizacija ZSSS v Podravju ob letošnjem tednu vseživljenjskega učenja prejela od Andragoškega centra Republike Slovenije za izjemne strokovne ali promocijske dosežke pri bogatitvi znanja drugih. Kakor je dejala Krašovecva, jim priznanje veliko pomeni, saj brez nenehnega usposabljanja članstva in sindikalnih zaupnikov ta območna organizacija z več kot 40.000 člani in 600 sindikalnimi podružnicami ne bi mogla kakovostno izvrševati svojega poslanstva. Danes se lahko uspešno zavzemajo za delavske pravice samo sindikalni zaupniki in člani, ki so za to ustrezno usposobljeni. Ob tem pa je Krašovecva poudarila, da se sindikalni zaupniki v študijskih krožkih usposabljujejo v svojem prostem času.

Na novinarski konferenci je sodelovalo tudi več sindikalnih zaupnikov in funkcionarjev, na katerih sloni največje breme sindikalnega usposabljanja v območni organizaciji. Poudarili so, da priznanje Andragoškega centra zanje pomeni novo spodbudo, zato bodo še naprej razvijali sistem usposabljanja in dodatnega izobraževanja v območni organizaciji ZSSS.

T. K.



Na novinarski konferenci so o delu študijskih krožkov spregovorili tudi (z leve) Vekoslava Krašovec, Marija Eraković in Branko Medik.

dentje. Pogodbe za določen čas se praviloma podaljšujejo. Do konca leta so zaradi velikih naročil zaposlili še dodatnih 87 delavcev in jih je zdaj skupaj kar 730. Proizvodnja ima precejšnjo sezonska nihanja, od začetka jeseni do konca leta naredijo kar 60 odstotkov izdelkov. To je tudi razlog, da lastniki nočejo imeti preveč redno zaposlenih. V sindikat so večinoma povezani le zaposleni za nedoločen čas, večinoma so iz proizvodnje, mlajših je manj, več jih je iz starejše in srednje generacije, pojasnjuje Hohnjec.

So pogoji za sindikalno delo ustrezni? Nobenih problemov nimam, pravi Hohnjec. Po poklicu je elektrikark in dela kot vodja energetskega vzdrževanja. Poleg dela na delovnem

mestu lahko opravlja vse sindikalne naloge in teh ni malo. Udeležuje se tudi aktivnosti območne in republiške organizacije SKEI.

Kaj poleg rednih aktivnosti v zvezi s plačami in delovnimi razmerami vse še poteka v SKEI B/S/H? "Med drugim upravljamo počitniške objekte v Podčetrtku in Ankaranu. Dva apartmaja in počitniške prikolice so s posebno pogodbo prenesene v upravljanje sindikatu SKEI. Socialno in materialno ogroženim članom daje sindikat tudi solidarnostno pomoč. Vse člane SKEI obdara za novo leto. V firmi deluje tudi športno društvo, najeli so športno dvorano.

Kako pa doživljate delo SKEI na državni ravni, od kongresa so minili že štirje meseci? "Bil

bi že čas, da se katera od že prej zastavljenih nalog uresniči, na primer obljubljeni povečanje izhodiščnih plač za 3250 tolarjev. O organizacijskih spremembah, sam nisem več v republiškem odboru, ni k meni prišlo še nič.

Prepričan sem, da sindikat ni politična stranaka, ki bi probleme reševala, kot se je zgodilo na kongresu SKEI. Kolegi bi se morali znati med seboj odkrito pogovoriti in tudi dogovoriti. Da bi 'Videnja', kot so bila pripravljena za kongres, uresničili, bo treba še veliko delati. Članstvo zahteva konkretne odgovore in akcije, kar najbolj občutimo sindikalisti v podjetjih. Če se na državni ravni nič ne premakne, smo pri svojem delu zelo hendikepirani."

Franček Kavčič

Gardenia ars florum ali farsa pravne države

**(Kaj vse se lahko zgodi,
da bi uprava družbe obvladovala nadzorni svet)**

Gardenia ars florum je trgovsko podjetje v Ljubljani, ki na veliko in malo trguje s cveticami. Njegovi poslovni rezultati so v zadnjih treh letih vse slabši in podjetje posluje z izgubo. Delavci v podjetju so organizirani v Sindikat delavcev trgovine Slovenije, združen v Zvezo svobodnih sindikatov Slovenije. Že leta 1996, ko je bila Gardenia še družbeno podjetje, v katerem je bil delavski svet organ upravljanja, so delavci izvolili svet delavcev. Gardenija je postala delniška družba junija leta 1998, svet delavcev pa se je konstituiral in začel delati septembra 1999.

Delničarji Gardenije so fizične osebe, to je zaposleni in bivši zaposleni. Družba v letih 1998 in 1999 od Odškodninskega in Kapitalnega sklada odkupila lastne delnice, skupaj 49,95 odstotka vseh delnic. Družba se je za ta nakup zadolžila pri bankah in za poročstvo zastavila dobro tretjino tako pridobljenih lastnih delnic. Odkup lastnih delnic je močno poslabšal poslovanje Gardenije. Odkup lastnih delnic namreč ni v funkciji poslovanja. Ker lastnih delnic, ki presegajo zakonsko dovoljeno višino 10 odstotkov, Gardenija ni odtujila v predpisanem roku treh let po pridobitvi, jih lahko sedaj le umakne. Gardenija tudi ni vpisana v centralni register izdajateljcev nematerializiranih vrednostnih papirjev, ki ga vodi Klirinško depotna družba, prav tako v centralni register niso vpisani delničarji Gardenije. Uprava je za leti 2000 in 2001 sprejela zaključna računa, ki sta prikazovala dobiček, šele revizija pa je ugotovila, da je družba obe leti poslovala z izgubo.

Gardenijo vodi enočlanska uprava, ki je že prej vodila družbeno podjetje in izvedla njegovo privatizacijo. Uprava, ki ni upoštevala navodil nadzornega sveta družbe ter kršila številne predpise in manipulirala s podatki in delničarji, med zaposlenimi uživa vedno manj zaupanja.

Do odkritega spora med upravo družbe ter svetom delavcev in sindikatom družbe je prišlo pri volitvah delavskih predstavnikov v nadzorni svet v začetku septembra. Konec avgusta je bil na skupščini družbe sprejet spremenjen statut družbe, s katerim je bilo število članov nadzornega sveta znižano na pet, od tega so trije predstavniki delničarjev, dva pa predstavnika delavcev. Skupščina družbe je izvolila tri člane, enega na predlog notranjih delničarjev, dva pa na predlog uprave. Uprava je vsekakor hotela svetu delavcev vsiliti, naj izvoli za delavskega predstavnika osebo, ki opravlja pravne, ekonomske in druge storitve za družbo, vodi skupščino družbe in verjetno pripravlja tudi sploš-

ne akte družbe. Ker »favoritka« uprave ni imela možnosti za izvolitev, je uprava poskušala onemogočiti svet delavcev tako, da je nagovorila tri člane, da so odstopili kot člani sveta delavcev. Ker je bilo v svetu delavcev sedem članov, so ostali štirje lahko nadaljevali z delom in izvolili dva delavska predstavnika, ki pa nista bila po volji uprave družbe. Uprava je namreč ugotovila, da nadzornega sveta ne bo več obvladovala tako kot doslej, ampak da bo nadzorni svet nadzoroval vodenje družbe torej začel opravljati svojo funkcijo.

Uprava si je nato pridobila mnenje odvetnika Stojana Zdolška, po katerem je svetu delavcev mandat potekel štiri leta po izvolitvi in da gre torej za neobstoječi svet delavcev. Pri tem je Zdolšek prezrl pomembno dejstvo, da je bila leta 1996, ko je bil svet delavcev izvoljen, Gardenija še družbeno podjetje in da je bil organ upravljanja še delavski svet. Pogoji za začetek dela sveta delavcev po so nastopili šele s preoblikovanjem podjetja v delniško družbo, ta po se je zgodilo dve leti kasneje. Uprava bi morala sprožiti spor po določbah zakona o sodelovanju delavcev pri upravljanju, tako pa je mahala z Zdolškovim mnenjem o neobstoječem svetu delavcev in začela ukrepati proti svetu delavcev in njegovim članom.

Kdo je koga zavajal

Uprava je spremenila akt o sistemizaciji brez mnenja sindikata, ki je obvezno po določbah kolektivne pogodbe dejavnosti trgovine, in brez skupnega posvetovanja s svetom delavcev, ki je obvezno po določbah zakona o sodelovanju delavcev pri upravljanju. Ukinila je delovno mesto, na katerem dela članica sveta delavcev, in jo brez soglasja sveta delavcev, ki je po zakonu v takem primeru potrebno, razporedila na drugo bistveno manj zahtevno in odgovorno delovno mesto.

Verjetno je uprava posredovala vsem zaposlenim pismo, podpisano s »člani sveta delavcev«, češ da so bili z mnenjem ZSSS o veljavnosti mandata sveta delavcev zavedeni in da priznavajo le mnenje odvetnika Zdolška. To pismo je bila čista potvorba in so ga vsi štirje člani sveta tudi pisno preklicali.

Uprava je v največji tajnosti sklicala skupščino družbe in sklic objavila v Uradnem listu RS. Formalno povsem pravilno. Prej so delničarji zvedeli za skupščino družbe, ko je uprava začela zbirati pooblastila za glasovanje na skupščini. Tokrat pa tega ni počela. Da je uprava nameravala prevarati delničarje, kaže tudi dejstvo, da je bila skupščina družbe

sklicana ob 8. uri, ko je delavcem praktično onemogočeno prisostvovati seji skupščine, do sedaj so bile skupščine ob 14. uri ali kasneje. Skupščina prav tako ni bila sklicana na sedežu podjetja kot vedno do sedaj, ampak na sedežu svetovalnega podjetja, katerega sodelavnica je svetovalka in kandidatka uprave za delavskega predstavnika v nadzornem svetu. Zaposleni so za skupščino zvedeli zadnji dan, ko se je še bilo mogoče prijaviti za udeležbo na skupščini. Žal jim je bila prijava sprva preprečena (uprava je osebo, pri kateri se je bilo mogoče prijaviti za skupščino, enostavno poslala domov in nihče je ni nadomestil).

Zakon so kršili zanesljivo

Hkrati so zaposleni delničarji zvedeli, da je uprava brez vednosti kogar koli »prodala« vse lastne delnice družbi Dom trgovina, d. o. o., ki naj bi delnice plačala v 60 dneh. Po prvih strokovnih ocenah je uprava za delnice postavila nerealno ceno in družba bi zanje iztržila manj, kot je oziroma bo zanje plačala, upošteva tudi obresti za najeti kredit (do sedaj 70 milijonov tolarjev). Po vsej verjetnosti ne gre za pravo kupoprodajno, ampak za fiktivno pogodbo, ki je bila sklenjena zgolj zaradi tega, da se na skupščini družbe zagotovi potrebna večina za izglasovanje sprememb statuta družbe, kar je bil najpomembnejši cilj sklica skupščine. Po vsej verjetnosti uprava družbe za prodajo delnic, ki so zastavljene za kredit, nima soglasja banke, pri kateri so zastavljene, promet takih vrednostnih papirjev pa je prepovedan po zakonu o nematerializiranih vrednostnih papirjih. Ker delnice niso bile plačane, po določbah zakona o gospodarskih družbah nimajo glasovalne pravice, torej z njimi ni mogoče glasovati na skupščini.

Kljub vsem opozorilom na nezakonitosti, je skupščina potekla tako, kot si je zamislila uprava. Spremembe statuta, s katerimi se je število članov nadzornega sveta zmanjšalo na tri, so bile sprejete. Prav tako je skupščina izvolila dva člana nadzornega sveta, ki bosta v celoti zastopala interese uprave, ne pa interesov družbe. S to spremembo statuta družbe bo vpliv notranjih delničarjev in predstavnikov zaposlenih bistveno zmanjšan, postali bodo neškodljivi.

V postopkih, ki so sledili neizvolitvi »favoritke« uprave za delavskega predstavnika v nadzorni svet ter pri pripravi in sprejemanju odločitev na skupščini družbe gre za celo vrsto kršitev zakonov in te kršitve so bile storjene zavestno. Kršitve so bili prijavljene inšpekciji za delo, dana pa bo tudi kazenska ovadba zoper upravo. Verjetno bo sledila tudi odškodninska tožba zoper upravo zaradi njenega vodenja družbe, s katerim so bili delničarji oškodovani.

Verjetno je bil končen cilj, ki ga je uprava želela doseči, prevzem družbe, pri čemer pa je uporabila vsa sredstva, tudi nedovoljena oziroma prepovedana. Skratka v Gardeniji gre za menedžerski prevzem družbe, ki je pravno sporen in moralno zavržen.

Gregor Miklič

Drama delovnih invalidov v Steklarni Hrastnik

V Steklarni Hrastnik so invalide prerazporedili v hčerinsko podjetje Glascom, ki ga zdaj peljejo v stečaj

V Glascomu, januarja leta 2001 ustanovljenem hčerinskem podjetju Steklarne Hrastnik, naj bi se v kratkem končalo zadnje dejanje žaloigre. V njem bi se steklarna do kraja očistila vsega, kar lastnikom zmanjšuje dobiček. Gre za odpust 72 delovnih invalidov. Način, kako se jih bodo v Steklarni Hrastnik znebili, pa po našem vedenju v Sloveniji nima primere. Potem ko so invalide premestili v Glascom, s pretvezo, da bo pridobilo status invalidskega podjetja, tega zdaj steklarna peha v stečaj. In ker Glascom nima premoženja, v lasti ima le enega viličarja, en računalnik in (menda) eno mizo, bodo terjatve in pravice v njem zaposlenih ostale nepokrite. Čeprav niso ravno visoke, saj podjetje delavcem dolguje tri mesečne plače in regres. Njihovo edino upanje je Jamstveni sklad ...

Ta ponedeljek smo bili na zboru delavcev Glascoma, ki ga je Sindikat KNG v družbi sklical potem, ko je prisilni upravitelj razglasil, da bo sodišču predlagal uvedbo stečajnega postopka. V Glascomu so namreč julija letos uvedli prisilno poravnavo, ker je podjetje vsak mesec prigospodarilo po pet milijonov tolarjev izgube, v lanskem letu pa 19 milijonov tolarjev. Pa so se že po treh mesecih premislili in napovedali stečajni postopek.

Na zboru delavcev so predstavniki sindikata podjetja in območne organizacije ZSSS Zasavja razložili delavcem, kaj lahko od stečaja in po njem pričakujejo in kakšni postopki za zagotovitev njihovih pravic bi bili smotni.

Med delavci je zavladala velika žalost, mešana z razočaranjem in pošteno jezo nad generalnim direktorjem steklarne, ker ni bil mož beseda. Predvsem ni izpolnil obljube, da bo Glascom dobil status invalidskega podjetja. Pa še marsikaj drugega je tudi obljubljal – v prazno. Med drugim tudi, da je zagotovljenih 40 milijonov tolarjev za odpravnine delavcem, ki bi v prisilni poravnavi bili določeni za trajno presežne. Pa da bodo uredili delovno okolje, kakršno bi moralo biti. Obljubil je, da bo družba zadnje tri mesece poravnala premijo dodatnega zdravstvenega zavarovanja za zaposlene v Glascomu, pa tega ni storil.

Na vprašanja, zakaj tako, delavci in sindikat niso mogli dobiti odgovora ne od direktorja svojega podjetja ne od generalnega direktorja Steklarne, saj se spretno izmikata s prelaganjem odgovornosti drug na drugega. Tako ni bilo presenečenje, da se je direktor

Glascoma izognil tudi zboru delavcev ta ponedeljek, čeprav je bil nanj povabljen in bi bilo prav, da bi delavcem sam pojasnil zadnje odločitve.

Kako resno so v Steklarni Hrastnik mislili z ustanovitvijo invalidskega podjetja, pričajo besede tu zaposlenih invalidov. Najprej so bili januarja tri tedne na čakanju, ker delov-



Zaposleni v Glascomu podpisujejo pooblastila pravni službi območne organizacije ZSSS, da jih zastopa v boju za njihove pravice.

ni prostori niso bili nared. Pa tudi kasneje ni bilo bolje. Porinili so jih namreč v prostore brez dnevne svetlobe, brez ogrevanja in prezračevanja, tudi delovnih sredstev niso dobili. Da so lahko delali, so si sprva namesto delovnih miz sestavili palete, sedeli pa so na kartonih. Kasneje so le prišli do miz, ki so jih opisali v drugih hčerinskih podjetjih. V invalidskem podjetju naj bi zaposleni pakirali stekleno embalažo in druge izdelke ter jo nalagali na tovornjake. Toda v Glascomu so imeli enega samega viličarja, ki pa ga je hotel direktor prodati. **Dušan Selinšek**, predsednik sindikata v tej družbi Steklarne, nam je pripovedoval, kako je komaj prepričal direktorja družbe, da je ta nujno potrebni pripomoček le ostal na voljo delavcem v Glascomu.

Invalidi, ki so delali v takšnih delovnih pogojih, so zato dodatno obolevali, učinek podjetja pa je bil seveda dosti premajhen. Ta dela pa so seveda potrebna in bi jih bilo zato mogoče bolje organizirati.

Kot dokaz, da se jih hoče podjetje znebiti, invalidi navajajo tudi, da so v Vitrumu, hčerinski družbi Steklarne, letos iskali nove delavce na zavodu za zaposlovanje. Lahko pa bi zaposlili delavce iz Glascoma, če bi hoteli, če v ozadju ne bi bilo načrta, kako se znebiti delovnih invalidov.

V Glascomu zadnje tri mesece niso izplačali plač, zaradi neplačanega prispevka za zdravstveno zavarovanje pa so bo besedah Dušana Selinška delavci pred tem, da jim zapade veljavnost zdravstvenih kartic. S plačami pa so bile težave že prej. Redna izplačila sicer zelo nizkih plač, večina zaposlenih je prejela doatek, da so plače dosegle raven minimalne plače – nekateri tudi po 33.000 tolarjev mesečno – so bila samo prve tri mesece letos.

»Potem pa smo za april dobili deset odstotkov nižje plače, razen tistih delavcev, ki so do-

bivali minimalno plačo, in jim je ni bilo mogoče znižati,« je pripovedoval Dušan Selinšek. »Majsko plačo so nam izplačali konec junija, junijsko pa v avgustu. Za delo v juliju, avgustu in septembru pa plač nismo dobili. O finančnih in socialnih posledicah pa raje ne bi govoril. Nekateri med nami so res v hudi stiski. Zato bi bil hiter stečaj in prehod na zavod za zaposlovanje za mnoge med nami najboljša rešitev. Prišli bi vsaj do rednih, čeprav majhnih dohodkov.«

Steklarna Hrastnik bo verjetno do konca tega leta očiščena neproduktivnih delavcev. Ali res? Nikakor ne. V Vitrumu, pravi Selinšek, nastajajo novi delovni invalidi, saj ljudje delajo v zares težkih delovnih pogojih, na vročini in na prepihu. Ali se bo, če je cilj lastnikov in uprave Steklarne Hrastnik zaposlovati samo delovno povsem sposobne (zdrave) ljudi, čez nekaj let ponovila zgodba s kakim novim Glascomom?

Sindikata KNG je za zaupnike pripravil več seminarjev o novem zakonu o delovnih razmerjih. Udeležence seminarja v Dobrni smo vprašali, kako so zadovoljni z njegovimi določili. Je besedilo zakona za delavce bolj ali manj ugodno, kot so pričakovali? Na kaj morajo biti delavci pri uresničevanju novega zakona o delovnih razmerjih še posebej pozorni?

Anketa med zaupniki Sindikata KNG o novem zakonu o delovnih razmerjih

Večja vloga bo sindikatu prinesla tudi več odgovornosti

Delavske pravice so zdaj uzakonjene



Sonja Lipuš, Koroška

Pravice delavcev bodo z novim zakonom o delovnih razmerjih bolj zaščitene, kot so bile doslej. Zato je dobro, da smo po več letih končno dobili »malo delavsko ustavo«, kakor nekateri imenujejo ta zakon. Zakon prinaša tudi veliko novosti, za katere še ne vemo, kako bodo zaživele v praksi. Mednje sodi pogodbeno razmerje med delodajalcem in delavcem, ki bosta sklenila pogodbo o zaposlitvi. Pri podpisovanju pogodbe o delu bodo morali biti delavci zelo pazljivi, da ne bi podpisali kakšnega določila, ki bi jim kasneje škodovalo. Zdi se mi tudi, da bodo delodajalci po novem zakonu lažje odpuščali delavce kot doslej, zato bo moral sindikat delavce ustrezno zaščititi. V tej zvezi dobiva sindikat novo in bolj odgovorno vlogo. Zanj se bomo morali sindikalni zaupniki temeljito usposobiti. Zato je dobro, da je naš sindikat organiziral seminar. Mislim, da je seminar zelo koristen, saj smo na njem s pomočjo pravnih strokovnjakov iz sindikalnega zornega kota osvetlili domala vse člene novega zakona. Zavedati se moramo, da imajo delodajalci močne pravne službe. Sindikalisti bomo lahko zaščitili pravice delavcev samo, če bomo dobro usposobljeni.

Veliko bo odvisno od razvitosti socialnega dialoga



Smiljan Prendli, Pomurje

Razprav o novem zakonu o delovnih razmerjih nisem posebej pozorno spremljal, zato nisem bil seznanjen z novostmi, ki jih prinaša. Sedaj sem spoznal, da je v zakonu veliko novega. Delavske pravice so v njem ustrezno zaščitene, vendar pa so se povečale tudi pravice delodajalcev. Delodajalci bodo v bodoče lažje odpuščali delavce kot doslej. Menim, da bo veliko odvisno od socialnega dialoga med delodajalcem in delavci. Tam, kjer so odnosi v podjetju dobri, se verjetno ne bo veliko spremenilo. Po novem zakonu ima veliko vlogo tudi sindikat, ki se bo moral za to vlogo še usposobiti. Zato so takšni seminarji še posebej dragoceni.

Največja nevarnost za delavce tiči v nepoznavanju zakona



Ivan Žohar, Celje

Ko so se pred leti začele razprave o novem zakonu o delovnih razmerjih, je kazalo, da bodo pri sprejemanju zakona prevladali interesi delodajalcev. Zato sem novi zakon, takšen, kakršen je, sprejel z olajšanjem. Po eni strani sem zadovoljen, ker bi lahko bil zakon za delavce slabši, po drugi strani pa se zavedam, da zakon v vsem ni po okusu delavcev in sindikatov, je pač razumen kompromis med socialnimi partnerji. Kako bo zakon zaživel v praksi, pa bomo še videli. Menim, da bo veliko odvisno od sodne prakse, ki se bo izoblikovala v nekaj naslednjih letih. Sprašujete o pasteh in nevarnostih, ki se skrivajo v določilih novega zakona. Za delavce in sindikaliste je najbolj nevarno to, da zakona še ne poznamo dobro. Zato je še kako prav, da je naš sindikat pripravil seminar, na katerem smo proučili vsako poglavje zakona posebej. Vendar pa je tudi seminar pokazal, koliko ne-

znank je še v zvezi z novim zakonom, saj niti pravni strokovnjaki posebej niso razumeli enako. Veliko bo zato odvisno od sodne prakse. Pri tem pa bodo pomembno vlogo igrale tudi sindikalne pravne službe.

Zakon je boljši, kot je kazalo na začetku razprave



Tomaž Pečnik, Celje

delavci povečal interes za članstvo v sindikatu, saj bo sindikat lahko ščitil samo svoje člane.

Razprava o novem zakonu o delovnih razmerjih se je še kar dobro končala. Novi zakon je prinesel kompromisne rešitve in to je dobro. Sindikati so v razpravah o novem zakonu odigrali zelo pozitivno vlogo, saj so svoja stališča v javnosti dobro argumentirali. Še zlasti so svojo vlogo dobro opravili Svobodni sindikati. Novi zakon je prinesel nove naloge tudi sindikatom v podjetjih, ki bodo ščitili interese delavcev pri odpuščanju. Sindikati bodo imeli po novem veliko vlogo pri varovanju socialne varnosti delavcev. Zaradi večje vloge bo tudi odgovornost sindikatov večja. Sindikalni zaupniki v podjetjih bomo zato potrebovali več pomoči zunanjih sindikalnih funkcionarjev in sindikalnih odvetnikov. Verjetno se bo tudi med

Probleme velja reševati s pogajanjem in dogovorom



Romana Rutnik, Koroška

Razprave o novem zakonu o delovnih razmerjih so trajale več let. Zato sindikalni zaupniki, ki smo te razprave spremljali, nekatere dobre strani in pasti že poznamo. Prednost novega zakona vidim v tem, da je bolj zaščitil temeljne delavske pravice, ki so zdaj uzakonjene. Po drugi strani pa se zavedam, da bodo mnogi delodajalci poskušali najti luknje v zakonu, kar bomo sindikati morali preprečevati. Sicer pa menim, da se po uveljavitvi novega zakona o delovnih razmerjih na začetku naslednjega leta v dobrih podjetjih ne bo veliko spremenilo. V dobrih podjetjih je namreč razvit tudi socialni dialog med vodstvom podjetja in sindikatom. V takšnih podjetjih večino problemov in odprtih vprašanj rešujejo z dogovorom med socialnimi partnerji. Kljub vsemu pa se moramo sindikalni zaupniki za izvajanje zakona dobro pripraviti in usposobiti. Takšni seminarji so izjemno koristni. Morda bi bilo dobro, če bi v naslednjih mesecih pripravili še kakšen bolj specializiran seminar, saj v dveh dneh celotnega zakona nismo uspeli proučiti dovolj podrobno.

Sindikalni zaupniki bodo potrebovali pomoč strokovnjakov



Tomaž Bolčevič, Podravje

Ker ima skoraj vsak direktor za svetovalca pravnik, bomo tudi sindikal-

Moram reči, da sem dokaj pozorno spremljal že razpravo o novem zakonu o delovnih razmerjih. Zdi se mi, da predstavlja zakon razumen kompromis: na nekaterih področjih smo nekaj pridobili delavci in sindikat, pri drugih vprašanih pa so pridobili delodajalci. Ker si bomo ene in iste člene zakona delodajalci in sindikalisti verjetno drugače tolmačili, se moramo na to pripraviti. Zato je zelo pomembno, kako dobro bomo sindikalni zaupniki poznali zakonska določila in kako bomo usposobljeni za njihovo praktično uresničevanje. Verjetno sindikalni zaupniki v podjetjih vseh problemov ne bomo znali sami rešiti, zato bomo bolj kot doslej potrebovali sodelovanje profesionalnih sindikalnih funkcionarjev in pravnih služb.

ni zaupniki v podjetjih potrebovali pomoč več pravnikov. Sindikalnim zaupnikom veliko pomenijo tudi takšni seminarji, kakršnega je organiziral naš sindikat v Dobrni. Zakon je zelo obsežen in zapleteno napisan, zato sindikalni zaupniki pri študiju zakona potrebujemo pomoč.

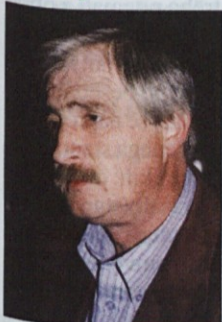
Evropske pravice in obveznosti terjajo tudi evropske plače



Slavko Hohšter, Pomurje

Dobro je, da so razprave o novem zakonu o delovnih razmerjih trajale več let, saj so lahko v tem času predstavniki delodajalcev in sindikati postopno uskladili svoja na začetku zelo različna stališča. Z novim zakonom so se po moji presoji nekatere pravice delavcev zmanjšale. Ker zaposlitev ni več tako stalna in zanesljiva, kot je bila doslej, bi se to moralo poznati pri plačah. Delavci imamo zdaj evropske pravice in obveznosti, zato bi morali imeti tudi evropske plače. Zdaj ima pri nas še vse preveč delavcev minimalno plačo. Novi zakon še vedno pušča preveč odprta vrata za zaposlovanje za določen čas. Bojim se, da bodo delodajalci to izkoriščali. Na Madžarskem denimo že imajo posebne agencije, ki zaposlujejo delavce, nato pa jih za določen čas pošiljajo na delo k različnim delodajalcem. Tako zaobje določila o zaposlovanju za določen čas. Kljub vsem pomanjkljivostim, ki jih ima zakon, pa je dobro, da smo ga dobili. Škoda je samo, da še nimamo zakona o kolektivnih pogodbah. Zato na osnovi novega zakona še ne moremo sklepati podjetniških kolektivnih pogodb, čeprav bi bilo to koristno in potrebno.

Sindikalni zaupniki bodo še bolj izpostavljeni kot doslej



Milan Cvilak, Podravje

Mislim, da je za delavce dobro, da smo dobili novi zakon o delovnih razmerjih. Sam sem spremljal že razprave o predlogu tega zakona, ki so bile zelo dolgotrajne. Zakon je zaščitil veliko delavskih pravic, ki so bile doslej zapisane samo v kolektivnih pogodbah. Seveda pa ima zakon tudi svoje pasti. Mednje sodijo določila o delu za določen čas. Delodajalec bo sicer lahko delavcu za določen čas podaljševal pogodbo največ dve leti, vendar pa ga bo kasneje lahko še enkrat zaposlil za določen čas na drugem delovnem mestu. V zvezi z delom za določen čas so v zakonu določeni tudi predolgi roki za prilagoditev. Bojim se, da bodo poskušali nekateri delodajalci to izkoriščati. Sicer pa bo imel sindikat po novem zakonu veliko večjo vlogo kot doslej. Več pristojnosti pa bo sindikatom prineslo tudi več odgovornosti. Zato bo verjetno še težje najti nove sindikalne zaupnike, saj bodo morali veliko znati, poleg tega pa se bodo morali za pravice delavcev izpostavljati še bolj kot doslej.

Verjetno bo marsikateri delodajalec poskušal najti luknje v zakonu, vendar pa imamo tudi v sindikatih usposobljene pravne strokovnjake in službe, ki se bodo takšnim poskusom zagotovo znale postaviti po robu.

Pri sklepanju pogodb o delu bo potrebna previdnost



Stanislav Torič, Podravje

Delavci bomo morali biti pri sklepanju novih pogodb o zaposlitvi zelo previdni, saj bo ekonomski položaj delavca v marsičem odvisen ravno od te pogodbe. Zato bo moral vsak delavec pred podpisom pogodbo podrobno proučiti. Mnogi se bodo zaradi tega zatekli po pomoč k svojemu sindikalnemu zaupniku. Zato bomo morali biti sindikalni zaupniki dobro usposobljeni. Novi zakon v načelu za delavce ni slab, vendar je vprašanje, kako bo zaživel v praksi.

Papir namreč vse prenese, delavci pa se včasih težko postavijo tudi za tiste pravice, ki so zapisane, saj v odnosu do delodajalcev niso v enakopravnem položaju. Kako bo zakon zaživel v praksi, je v veliki meri odvisno od dejavnosti sindikatov in vseh ravneh. Sindikalni funkcionarji in strokovnjaki se bodo morali pošteno potruditi, da nekatera zakonska določila, ki so v prid delavcem, ne bodo samo mrtve črke na papirju.

T. Kšela

Sindikalna lista

Oktober 2002

Gospodarske dejavnosti
(temelj je SKP
za gospodarstvo)
SIT

Javni sektor*
(nekdanje
negospodarstvo)
SIT

Prvi del

1. Dnevnice

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

2. Kilometrini

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

3. Ločeno življenje*

92.305,00 63.880,00

4. 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 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.



Pamet veleva: skladi naj se ohranijo

S tiskovne konference območne organizacije ZSSS Celje o delu in prihodnosti skladov za izobraževanje in stanovanjskih ustanov delavcev v obrti

»Nas v sindikatih veseli, da se vse bolj uveljavlja spoznanje o pomenu izobraževanja za razvoj drobnega gospodarstva. Samostojni podjetniki pa so spoznali tudi, da lahko z zadovoljevanjem stanovanjskih potreb svojih zaposlenih pridobijo ustrezen kader in sebi primerno delovno silo,« je dejal Ladislav Kaluža, sekretar območne organizacije ZSSS Celje za uvod v tiskovno konferenco celjske območne organizacije ZSSS o delu in načrtih na področju izobraževanja delavcev v obrti ter urejanju njihovih stanovanjskih potreb. Kljub temu pa prihodnost skladov za izobraževanje in stanovanjskih ustanov v sedanji obliki in morda tudi obsegu ni zagotovljena, so kasneje povedali udeleženci tiskovne konference.

Delo na tem področju, kjer se že leta dolgo uresničuje partnerstvo med sindikati in delodajalci, samostojnimi podjetniki, so predstavili: Majda Vešligaj, sekretarka sklada za izobraževanje delavcev, zaposlenih pri samostojnih podjetnikih občin Žalec, Mozirje, Šentjur, Velenje in Šmarje; Mojca Stropnik, sekretarka izobraževalnega centra delavcev pri samostojnih podjetnikih z območja celjske Obrtne zbornice, Marjan Jeranko, sekretar stanovanjske ustanove delavcev pri samostojnih podjetnikih Celja, Vojnika in Štor ter Forto Turk, sekretar območnega odbora sindikata delavcev v obrti Celje.

Ladislav Kaluža je v nadaljevanju tiskovne konference izrekel misel, ki so jo 'podpisali' vsi sodelujoči. Dejaj je: »Delovanje skladov se je začelo po dogovoru med sindikati in delojemalci, po podpisu kolektivne pogodbe obrti, in se uresničuje tako v interesu delodajalcev kot sindikatov. Organizacijske oblike teh partnerskih odnosov so zlasti na področju izobraževanja različne, je pa vsebina tako žlahtna, da jo je vredno razvijati tudi v prihodnje.«

Majda Vešligaj pa je poudarila edinstvenost skladov za izobraževanje delavcev v obrti, saj takšna podpora izobraževanju ni organizirana v nobeni drugi dejavnosti v Sloveniji. In dodala, da skladov ne bi bilo brez pobude sindikatov, da se ustanovijo in da se od bruto plač zaposlenih pri samostojnih podjetnikih odvaja določen odstotek od bruto plač za njihovo izobraževanje. Prispevna stopnja je bila v začetku 1,5 odstotka od bruto plače zaposlenega, leta 1992 pa se je zmanjšala na odstotek.

»Moram reči, da bi tistega pol odstotka danes še kako potrebovali, kajti izredno potrebo po izobraževanju čutijo tudi obrtniki,« je dejala Majda Vešligaj. »Če bi bil prispevek višji, bi lahko v izobraževanje vključevali tudi delodajalce. Ne vem, zakaj delodajalcem te možnosti ne nudimo, in mislim, da se bo treba z Obrtno zbornico Slovenije pogoditi o zvišanju prispevne stopnje.«

Mojca Stropnik in Majda Vešligaj sta potem opisali delovanje obeh skladov in pogo-

je, ki jih morajo izpolnjevati zaposleni v obrti, da lahko uporabijo številne in zelo raznolike storitve skladov za izobraževanje. Marjan Jeranko pa je orisal delovanje Stanovanjske ustanove delavcev v obrti Celje.

V Sloveniji je 28 skladov za izobraževanje delavcev v obrti, stanovanjskih ustanov pa je le še pet od nekdanj 27, aktivne pa so samo v Kranju, Novem mestu in Celju. Stanovanjski ustanovi v Kopru in Mariboru ne zbirata več sredstev in zato živita samo še od prodanih stanovanj.

Skladi za izobraževanje uspešno opravljajo svoje poslanstvo, saj so do širše ali višje izobrazbe pomagali spoštovanja vrednemu številu zaposlenih v obrti. Ker skupnega podatka za vse sklade nimamo, si do vtisa o številu pomoči izobražujočim se delavcem pomagajmo s podatki žalskega sklada. Ta sodi po številu obrtnikov in pri njih zaposlenih med večje sklade in je v zadnjih petih letih izplačal 15.550 refundacij. Celjski sklad pa je letos v devetih mesecih izplačal že 1445 refundacij in bo do konca leta vsekakor preseženo lansko število, ko jih je bilo 1555.

Sklada delujeta po istem načelu, je pa med njima nekaj razlik glede pogojev in višine refundacij, ki jih vsak sklad v Sloveniji pač prilagaja svojim potrebam in možnostim. V celjskem skladu dajo izobražujočim se delavcem denar vnaprej, ob začetku izobraževanja, v žalskem pa ob predložitvi spričevala. Zato pa morajo delavci pri celjskem skladu podpisati pogodbo, v kateri se zavežejo, da bodo šolanje zares končali in potem še dve leti delali pri samostojnem podjetniku, ki pa mora biti član območne obrtne zbornice Celje. V celjskem skladu poravnajo stroške šolanja v celoti, v

žalskem pa so se odločili za enoten najvišji znesek povračila stroškov ne glede na dejansko višino šolnine. S tem ukrepom se skušajo bojevati proti nebrzdanemu naraščanju šolnin v zadnjem obdobju.

Odgovor na vprašanje, kaj bi si sklada želela v prihodnje, pa je moč strniti v besede Majde Vešligaj: »Želimo, da še naprej ostane vsaj tolikšen prispevek za izobraževanje kot zdaj, da bi se delavci v čim večjem številu izobraževali. Zato želimo, da bi čimveč delavcev imelo zaposlitev za nedoločen čas, saj se tisti, ki delajo za določen čas, ponavadi ne izobražujejo. Zelo podpiramo dualni sistem izobraževanja, saj menimo, da je v njem naša prihodnost. Zelo podpiramo mojstrske izpite, saj vsak mojster nekaj doprinese k uspešnosti obratovalnice, ne nazadnje tudi poveča njen ugled. Želimo tudi v prihodnje tako tvorno sodelovati s sindikati in obrtnimi zbornicami kot doslej. Želimo pa tudi, da bi lahko v razne oblike izobraževanja vključili tudi delodajalce. Za to pa se bo treba pogajati z obrtnimi zbornicami.«

Neprofitna organizacija Stanovanjska ustanova delavcev v obrti Celje po besedah njenega sekretarja Marjana Jeranka še naprej uresničuje nalogo leta 1996 ukinjenega stanovanjskega sklada delavcev pri obrtnikih: omogočiti zaposlenim pri obrtnikih priti do stanovanja. Zdaj ima, potem ko je njen stanovanjski fond dodobra oklestil tako imenovani Jazbinškov stanovanjski zakon, že 56 stanovanj s 3035 kvadratnih metrov neto površine, v katerih živi 157 stanovalcev. Najemniki teh stanovanj so zaposleni pri 42 samostojnih podjetnikih in v šestih d. o. o. Sredstva, s katerimi gradijo ali kupujejo stanovanja, dobijo z dvestot-



Forto Turk, Marjan Jeranko, Mojca Stropnik, Majda Vešligaj in Ladislav Kaluža (z leve) na tiskovni konferenci.



Sekretar območne organizacije ZSSS Celje Ladislav Kaluža je Majdi Vešligaj na svečanosti ob jubileju UO sklada Žalec v kristalni dvorani v Rogoški Slatini podaril umetniško sliko.

Jubilej Sklada za izobraževanje obrtnih delavcev Žalec

Za pet razredov učencev letno

Sklad za izobraževanje delavcev, zaposlenih pri samostojnih podjetnikih z območja obrtnih zbornic Žalec, Mozirje, Velenje, Šmarje in Šentjur, praznuje letos 20-letnico delovanja. Na slovesni proslavi ob dvajseti obletnici sklada minuli teden v Rogoški Slatini je predsednica upravnega odbora sklada Tončka Bele podelila priznanja in plakete najbolj zaslužnim dolgoletnim sodelavcem. Med dobitniki priznanj za dolgoletno uspešno sodelovanje in prispevek k dobremu delu sklada sta tudi območni organizaciji ZSSS Celje in Velenje.

Omenjeni sklad, s sedežem v Žalcu, je bil zadnja leta vse uspešnejši pri izpolnjevanju svojega poslanstva, dajanju finančne pomoči delavcem, zaposlenim pri samostojnih podjetnikih, ki so se morali ali želeli izobraževati. Vendar sklad ne skrbi samo za pomoč delavcem pri formalnih oblikah izobraževanja, pač pa tudi pri mnogih neformalnih oblikah, pomaga pa tudi širiti splošno obzorje ljudi z organiziranjem ogledov strokovnih sejmov in

kulturnih prireditev. Tako zadnja leta v povprečju podeli več kot tri tisoč finančnih refundacij na leto za najrazličnejše oblike izobraževanja. V zadnjih letih je podprl še dualni sistem izobraževanja, sofinancira pa tudi mojstrske izpite.

Leta 1982 je žalski sklad uporabil za izobraževanje samo 28 odstotkov zbranih sredstev, leta

1992 že 66 odstotkov, letos pa namenjajo za vse oblike izobraževanja 83 odstotkov vseh prispelih sredstev, ki naj bi se jih nabralo za okoli 78 milijonov tolarjev.

Formalnega izobraževanja se je letno udeleževalo povprečno po 163 delavcev, kar je za pet razredov učencev! Od tega jih je letno povprečno 110 opravilo razne kvalifikacije ali prekvalifikacije, 53 pa jih je pridobilo višje stopnje strokovne izobrazbe. S skladom iz Žalca pa je do letos podpisalo pogodbe o izobraževanju še novih 85 delavcev in ti bodo letos ali v prihodnjem letu izobraževanje končali.

Ogled strokovnih sejmov vedno povečujejo z ogledom kulturnih znamenitosti. Ob koncu leta pa organizirajo dvodnevni obisk kulturne prireditve v tujini, kamor so doslej popeljali vsako leto kar po tri avtobuse zaposlenih pri obrtnikih. Vsaki dve leti pa sklad povabi na srečanje delavce, ki so z njegovo pomočjo pridobili višjo ali visoko formalno izobrazbo.

B. R.

nim prispevkom od druge bruto plače od vsakega zaposlenega pri obrtniku. Tako zberejo 58 milijonov na leto, trinajst pa jih dobijo z najemninami. Pri gradnji stanovanj si pomagajo s posojili republiškega stanovanjskega sklada.

»Čeprav so najemnine za tretjino nižje od zakonsko dovoljenih, ima nekaj najemnikov teh stanovanj težave s plačevanjem najemnin. V povprečju je slaba petina najemnikov stanovanj nerednih plačnikov, ob začetku šole pa se odstotek poveča na dobro tretjino najemnikov,« je povedal Marjan Jeranko. »Zaradi tega imamo občasno probleme pri vzdrževanju zlasti starejših stanovanj. V zadnjih treh, štirih letih je med prosilci za stanovanja čedalje več samohranilk. Te so v glavnem zaposlene v gostinstvu in trgovini.«

Kljub uspešnosti in očitni koristnosti takšnih ustanov pa bi lahko njihova prihodnost postala negotova. Forta Turka skrbijo poizkusiti, da bi tako stanovanjski kot izobraževalni prispevek izločili iz kolektivne pogodbe obrti in ju postavili na druge temelje. Kakšne, še ni jasno. Pogajanja o prenovi kolektivne pogodbe, ki je ena najstarejših pri nas, tečejo že dve leti brez pravega napredka. Turku pa, da bo sindikalni pogajalski skupini uspelo ohraniti ti dve določili kolektivne pogodbe, ki sta dobri za delavce in delodajalce. Vendar nasprotna stran za zdaj še misli drugače. Obrtniki bi bili radi bolj vključeni v izobraževanje. Ponekod so težnje, da bi velika vrednost teh stanovanj prešla v neke druge sklade ali ustanove. Moti jih, da je solast-

nik sindikat. Sicer niso proti ukinitvi skladov, vendar bi radi spremenili lastništvo in odstotek prispevka, pravi Forto Turk. Sekretarki skladov za izobraževanje sta Turkovo razmišljanje podprli.

Majda Vešligaj: »Na našem skladu podpiramo povečanje prispevka za izobraževanje na 1,5 odstotka bruto plače. Mislim, da bi s tem celo uspeli, če bi zagotovili, da se bodo lahko izobraževali tudi delodajalci.«

Vse večji problem skladov za izobraževanje postaja prehajanje samostojnih podjetnikov v družbe z omejeno odgovornostjo. Zaposleni v njih avtomatsko izgubijo pravico do izobraževanja, ker te družbe niso zavezane k plačilu prispevka za izobraževanje, skladi pa so zato ob del sredstev. Mojca Stropnik in Majda Vešligaj menita, da bi bilo začasno in delno rešitev moč poiskati v dogovoru med skladi in družbami z omejeno odgovornostjo o nadaljnjem plačevanju prispevka. Seveda pa to ne bi bila enakovredna rešitev sedanjemu dogovoru, ki je zato, ker je zapisan v kolektivni pogodbi obrti, obvezujoč.

Majda Vešligaj: »Spreminjanje statusa samostojnih podjetnikov je res postal problem, zlasti tistih, ki imajo veliko zaposlenih in so plačevali sorazmerno velike vsote v sklad za izobraževanje. Naš sklad pa je z nekaterimi takimi podjetniki na njihovo željo oziroma pobudo že podpisal pogodbe o nadaljnjem plačevanju prispevkov v sklad. Delavec mora samo prinesiti plačilni list, da vidimo, ali so se ta sredstva odvajala.«

Pri stanovanjski ustanovi so naleteli na

enako težavo, ki pa bi imela za delavce, najemnike stanovanj, veliko hujše posledice. Vendar so jo z veliko mero zdrave pameti tako pri stanovanjski ustanovi kot pri podjetnikih rešili.

Marjan Jeranko: »Ker čedalje več samostojnih podjetnikov menja status obratovalnice v družbo z omejeno odgovornostjo, smo se že lani dogovorili, da tistim delavcem, katerih delodajalci so spremenili status obratovalnice, oni pa so v našem stanovanju, stanovanja ni treba zapustiti, če delodajalec še naprej plačuje prispevek v stanovanjsko ustanovo. Vseh šest podjetnikov, ki so spremenili status in so njihovi zaposleni najemniki naših stanovanj, je pogodbo o nadaljnjem plačevanju prispevka takoj podpisalo.«

Ladislav Kaluža pa meni, da je iz dejstva, da se pogajajo že dve leti, rezultata pa še ni, moč črpati nekaj upanja za prihodnost skladov. Po njegovem sta tako ena kot druga pogajalska stran prepričani o koristnosti teh ustanov, vendar pa gre v pogajanjih za usklajevanje določenih interesov. In prepričan je, da jim jih bo uspelo uskladiti.

Dodal pa je, da je treba pri usklajevanju interesov paziti na skrite pasti. Sindikati bodo morali zlasti biti pozorni, da pri izobraževanju ne bi prišlo do druge skrajnosti, ko bi se izobraževali samo še obrtniki. Kaluža misli, da je pripustitev obrtnikov k jaslim skladov primerna rešitev za v prihodnje, vendar mora biti izobraževanje med delavci in obrtniki uravnoteženo.

B. R.

Posvet sindikalistov domžalskega območja

Še dva meseca in zakon o delovnih razmerjih bo začel veljati

Prejšnji četrtek je območna organizacija ZSSS Domžale na Gorjuši pri Dobu pripravila posvet za sindikalne zaupnike, ki je bila namenjen zlasti predstavitvi novega zakona o delovnih razmerjih in programu usposabljanju sindikalnih vodstev za uveljavljanje nove zakonodaje. V drugem delu posveta so udeleženci obravnavali priprave na 4. kongres ZSSS.

Novi zakon o delovnih razmerjih je predstavil izvršni sekretar ZSSS **Gregor Miklič**. Posebej je govoril o vlogi predstavnikov zaposlenih, o sklenitvi in odpovedi pogodb o zaposlitvi (za nedoločen časa, za določen čas, za krajši delovni čas od polnega ...), pravicah, obveznostih in odgovornostih iz delovnega razmerja, varstvu nekaterih kategorij zaposlenih in varstvu zaposlitve.

Veliko besed je namenil vlogi sindikata pri urejanju delovnih razmerij in pri pripravi splošnih aktov delodajalca. Z njimi delodajalec določa organizacijo dela in obveznosti, ki jih morajo izpolnjevati delavci zaradi izpolnjevanja pogodbenih obveznosti in drugih obveznosti iz delovnega razmerja.

Pred uveljavitvijo novega zakona naj sindikati v podjetjih in zavodih preverijo, ali je njihov status ustrezno urejen. **Pri vseh postopkih po novem zakonu lahko sodelujejo le reprezentativni sindikati. Zaradi tega morajo sindikati delodajalca obvestiti, da imajo na podlagi zakona o reprezentativnosti ter v skladu z odločbo ministrstva za delo status reprezentativnega sindikata. Delodajalca morajo tudi pisno obvestiti, kdo vse so sindikalni zaupniki in kdo je predsednik sindikata. Zelo dobro je, če sin-**



Posveta se je udeležilo več kot 40 sindikalnih zaupnikov.

dikat z delodajalcem sklene pogodbo o pogojih za opravljanje sindikalnega dela.

Naloga sindikatov podjetij in zavodov je tudi obveščanje delavcev in članov sindikata o novostih, ki jih prinaša novi zakon. **Ali bo delavec izgubil zaposlitev ali ne, bo v prihodnosti veliko odvisno tudi od sindikata, ki se bo moral pravočasno vključiti v postopek in o tem podati svoje mnenje. Pri tem je treba upoštevati, da se sindikat lahko vključi v postopek le, če delavec tako zahteva.**

Po razpravi so udeleženci sprejeli tele **dogovore:**

1. Vsa vodstva sindikatov podjetij in zavodov naj se aktivno vključijo v izvedbo projekta »Seznamimo se z novim zakonom o delovnih razmerjih«.

2. Vodstva sindikatov podjetij in zavodov, ki

še niso nabavila novega zakona o delovnih razmerjih, naj to storijo čim prej.

3. V najkrajšem času naj se vodstva sindikatov sestanejo z vodstvi podjetij in zavodov in se dogovorijo o načinu in poteku usklajevanja aktov podjetja z novim zakonom.

4. Vodstva sindikatov podjetij in zavodov naj takoj poskrbijo za razdelitev zložen in plakatov v svojih organizacijah in pri tem poskrbijo za ustrezno promocijo sindikata.

5. Vodstva sindikatov podjetij in zavodov naj na svojih sejah sprejmejo načrt aktivnosti glede obveščanja članstva o novostih ZDR in lastnega usposabljanja za učinkovito delovanje na področju pravic in obveznosti iz delovnega razmerja.

V drugem delu posveta je predsednik ZSSS **Dušan Semolič** predstavil aktivnosti ZSSS do konca leta. Spregovoril je tudi o viziji, poslanstvu in ciljih ZSSS v prihodnjem mandatsnem obdobju. "ZA VIZIJO, ODLČNOST, ENOTNOST, TRDNOST, SOLIDARNOST, ZA ČAS, KI PRIHAJA" je geslo 4. kongresa ZSSS, ki bo 5. decembra v Ljubljani. Cilji kongresa niso majhni: sprejeti spremembe statuta in programa – v času, ki je vse prej kot prijazen do tistega dela našega članstva, ki dela in gara, pa s plačo komaj preživi. Kongres bo pomembna spodbuda, da bomo v Svobodnih sindikatih postali močnejši in uspešnejši na vseh ravneh.

Sindikalni aktiv domžalskega območja je s ploskanjem podprl kandidaturi Dušana Semoliča za predsednika ZSSS in Milana Utroše za sekretarja ZSSS.

Justi Arnuš

Zahvala Vinku Kepcu za dolgoletno delo v sindikatu

Na zadnjem posvetu sindikalnih zaupnikov se je vodstvo območne organizacije Domžale Vinku Kepcu, predsedniku sindikata v podjetju Induplati Jarše, zahvalilo za dolgoletno delo v sindikatu. Predsednik sindikata podjetja je bil dva mandata in v času, ko so delavci v preživljali zelo težke čase. Predvsem po njegovi zaslugi in zaradi preudarnega in pogumnega vodenja sindikata se je v podjetju izboljšalo spoštovanje pravic delavk in delavcev in vzpostavil tudi enakopraven dialog med sindikatom in vodstvom podjetja.

Njegovo delo predsednika sindikata bi lahko izrazili z besedami: pozabi nase, poglubi se v drugega in odkrij, kaj je zanj pomembno. Na Vinka smo se lahko vedno zanesli, vedno je bil pripravljen za pomoč in iskreno razumevanje težav. Ob slovesu mu je vodstvo območja predalo knjigo Modrosti življenja z željo, da bi še naprej ostal član sindikata in dragocen vir izkušenj in modrosti.

Vinku Kepcu se je za njegov prispevek k uspešnemu delu sindikalne organizacije zahvalil tudi predsednik ZSSS Dušan Semolič.

F. K.

Vinku Kepcu (prvi na levi) se je za opravljenno delo zahvalila Justi Arnuš.





Seminar SKVNS o novem zakonu o delovnih razmerjih

Sindikalni zaupniki potrebujejo pri proučevanju novega zakona strokovno pomoč

Sindikatale, varovanja in poslovanja z nepremičninami Slovenije (SKVNS) je konec prejšnjega tedna v Dobrni pripravil dvo-dnevni seminar o novem zakonu o delovnih razmerjih. Seminarja, ki sta ga vodila predsednik in sekretar SKVNS **Alojz Terbuc** in **Miloš Mikolič**, se je udeležilo 40 sindikalnih zaupnikov iz vse Slovenije. O določilih novega zakona sta govorila Mitja Šuštar iz pravne službe območne organizacije ZSSS Ljubljana in okolica in izvršni sekretar ZSSS **Gregor Miklič**. Udeležence je najbolj zanimalo, kaj novega prinaša zakon na področju sklepanja delovnih razmerij, od-povedi delovnega razmerja, plačne politike, dela za določen čas in na drugih področjih, ki so pomembna za ekonomski in socialni položaj delavcev.

Med seminarjem se je sestalo tudi predsedstvo SKVNS, na katerem so člani najprej obravnavali statut, poročilo o delu in program dela ZSSS. Po razpravi so oblikovali stališča, pripombe in predloge, ki jih bodo delegati SKVNS predstavili na kongresu ZSSS.

Člani predsedstva so obravnavali tudi informacijo o poteku pogajanj za kolektivno pogodbo dejavnosti, finančno poročilo SKVNS in novo lestvico za izplačevanje solidarnostnih sindikalnih pomoči. Poslej bodo lahko člani tega sindikata, če se bodo znašli v hudi stiski, dobili do 100.000 tolarjev solidarnostne pomoči.

Vsi sindikalni zaupniki, ki so sodelovali na seminarju, so se zbrali tudi na informativnem sestanku, na katerem sta jih Terbuc in Mikolič seznanila z aktivnostmi sindikata



V spomin na skupno študijsko proučevanje novega zakona o delovnih razmerjih so se udeleženci seminarja SKVNS skupinsko fotografirali.

komunale, varovanja in poslovanja z nepremičninami. Največ pozornosti so posvetili pripravam na kongres ZSSS in na skupščino SKVNS,

pomoči sindikalnih pravnikov in funkcionarjev sami težko »prebijejo« skozi malo delavsko ustavo.

T. K.

Šeste letne igre varnostnih služb

Najboljši so bili iz Sintala

V Domžalah so bile prejšnjo soboto že šeste letne športne igre varnostnih služb. Organizirala jih je zbornica za zasebno varovanje, iz-

vedba tekmovanj in družabne prireditve pa je bila v rokah Športne zveze Domžale in podjetja Varnost Mengeš, SKVNS je igre le sofinanciral.

Sodelovalo je 25 ekip iz vse Slovenije. Največ udeležencev je bi-

lo iz podjetij G7, Sintal Ljubljana, Varnost Maribor in Varnost Ljubljana.

Organizatorji so imeli kar veliko dela, saj je bilo na programu veliko disciplin: mali nogomet, košarka, šah, streljanje, kegljanje in

atletski troboj (suvanje krogle, skok z mesta, tek na 1200 metrov).

Zaključna prireditev, na kateri je za razpoloženje skrbel ansambel Razpotniki, se je razpotegnila kar do osme ure zvečer. Organizatorji so imeli težave s podelitvijo pokalov, saj v nekaj disciplinah rezultati na papirju niso bili skladni z dejansko doseženimi. Popravljeni rezultati so vplivali tudi na končni vrstni red ekip.

Med ekipami so bili najboljši predstavniki Sintala iz Ljubljane, ki so zbrali točko več kot predstavniki Varnosti Maribor. Tretje mesto so zasedli fantje in dekleta iz Varnosti Ljubljana, četrto so bili fantje iz G7, peti iz hrastniškega Sineta, šesti pa domačini iz Varnosti Mengeš.

F. K.



Predstavniki mariborske Varnosti so se prežgodaj veselili.

Fantje iz Sineta so bili med najbolj veselimi.

Dekleta so pobrala veliko kolajn, med najboljšimi je bila Majda Pogačnik iz Sintala (v sredini). Mogoče je tudi zaradi njih po dvorani pogosto odmeval refren "Uh, kakšna ritka".



Humoreska

»Vili, zakaj pa se danes tako znojiš, saj ni vroče?« je pred dnevi pri malici v naši tovarniški menzi povprašal strugar Lojze. »Ali si morda prehlajen?«

»Lojze, pusti me pri miru,« je nejevoljno zamahnil z roko Vili in se ponovno sklonil nad krožnik z ričetom. »Na žalost nisem bolan, ampak zdrav!« Za trenutek smo vsi utihnil, nato pa je Lojze previdno vrtal naprej. »Vili, jaz nisem tako prepričan, da nisi bolan. Poglej, kako si znojen in bled. Morda pa se te loteva gripa.«

»Lojze, nehaj me nadlegovati, sicer ti bom zлил ta ričet po glavi,« je zakričal Vili. Nato je s solzami v očeh odhitel na stranišče.

»Povem vam, da z Vilijem zadnje čase nekaj ni v redu,« je dejale Sonja iz računovodstva. »Že tri dni je bled kot stena.«

»Tudi v službo je začel zamujati,« je dejal kurir Peter. »Včeraj je zamudil že pol ure.«

»Kdo ve, morda pa ima doma kakšne težave,« je dodal mizar Tone. »Že ves teden odhaja domov ob enih, češ da ga v tovarni tako in tako nihče ne pogreša.«

»Iskreno moram povedati, da je Vili v zdnjem času popustil tudi pri delu,« je nadaljeval Lojze. »Pri rezkanju je živčen in nenehno skače okoli stroja, kakor da bi bil vajenec. Hkrati pa kadil kakor Turek, tako da v našem oddelku še komaj dihamo.«

»Z Vilijem mora biti nekaj zares hudo narobe, saj že ves mesec ni prestopil praga v bifeju pri Ančki,« je pokimal z glavo Peter. »Ne vem, morda mu delam krivico, vendar se mi zdi, da se je začel izogibati prijateljev.«

»Fantje, stvar je jasna!« je vzkliknil skladiščnik Rudi. »Vili je v stresu!«

»V kakšnem stresu neki,« je dejal vajenec Tonček, ki dotlej ni sledil pogovoru. »Vili trenutno ni v stresu, temveč na stranišču!«

»Oh, trap trapasti,« se je na Tončka razjezila Sonja. »Rudi govori o boleznih, ki je napadla Vilija in se imenuje stres.«

»A tako,« je presenečeno dejal Tonček. »Za to bolezen pa še nisem slišal. Po malici si bomo morali dobro umiti roke, da se je ne nalezemo še mi.«

»Oh, trap trapasti,« je obupano vzdihnila Sonja. »Gre za nekakšno psihosocialno bolezen, ki seveda ni nalezljiva, zato pa jo človek dobi, kadar se znajde v stiski in izgubi nadzor nad svojim življenjem. Vili mora biti nekje pod hudim pritiskom.«

»Zdaj pa mi je vse jasno!« je vzkliknil Lojze. »Vilija je spravil v stres naš direktor, ki je prejšnji teden na kolegiju dejal, da bo do konca leta v skladu s sanacijskim programom in programom prestrukturiranja med trajno presežene delavcev uvrstil vse rezkarje. Vili se očitno boji, da bo ostal brez službe in socialne varnosti, zato je doživel stres.«

»Kakšni pa so znaki stresa?« je previdno povprašal Tone.

»Človek v stresu začneja zamujati v službo, prav tako pa predčasno odhaja iz nje. Učinkovitost in kakovost njegovega dela se zmanjšuje, vse pogosteje pa dela tudi napake pri delu. Njegovo razpoloženje se hitro menjava, slabi mu spomin in opušča družabne stike. Med telesne znake stresa pa sodijo znojenje, pretirano kajenje, izogibanje pogledu v oči, živčni trljaji, jokavost in neobičajni odzivi na običajne dogodke,« je pojasnila Sonja.

»Hudiča, potem pa sem tudi jaz v stresu!« je vzkliknil Tone. »Šef mi je že tako razrahljal živce, da zjutraj komaj še pridem v službo. O tem, kako se znojim in kako sem živčen pri delu, pa raje sploh ne bom govoril.«

»Tudi jaz doživljam stres na delovnem mestu!« je vzkliknil Rudi. »Odkar me je direktor vzel na piko, ponoči sploh ne morem več spati, čez dan pa kadim cigareto za cigareto.«

»Ne govori o spanju,« je Rudija prekinila Sonja. »Kadar zaslišim besedico spanje, me kar srh spreleti. Vsako noč namreč sanjam, kako me direktor šikanira in terja od mene, da priredim bilanco poslovanja. Ne vem, kje mi je huje: ali v službi ali med spanjem! Očitno tudi sama preživljam stres!«

»V našem podjetju bi težko našli delavca, ki ne preživlja stresa na delovnem mestu,« je dejal Lojze. »Za vse to je odgovoren direktor, ki uporablja avtokratske metode vodenja in ki je zastrupil odnose v kolektivu.«

»Ali si tudi ti v stresu, Lojze?« je zanimalo Petra.

»Seveda!« je odvrnil Lojze. »Zaradi slabih odnosov z nadrejenimi v službi se tako sekiram, da sem tudi doma ves čas razdražen in nejevoljen. Zato imam že probleme z ženo in otroki.«

»Jaz pa padem v stres vedno, ko odprem kuverto s plačo,« je dejal Tone.

»Fantje, nekaj bo treba narediti,« je dejal Rudi. »Če hočemo ostati zdravi, bomo morali s pomočjo sindikata za vse zaposlene organizirati kakšen seminar, na katerem nas bodo strokovnjaki poučili, kako lahko obvladamo oziroma premagamo stres na delovnem mestu.«

»O kakšnem seminarju neki govorite!« se je iz kuhinje zaslišal odločen glas kuharice Špele. »Najprej se moramo odločno spopasti z razlogi, ki pri delavcih povzročajo stres!«

Nato je Špela pridrla iz kuhinje z velikim valjarjem za testo.

»Kaj pa boš z valjarjem?« smo presenečeno povprašali vsi v en glas.

»Vsem skupaj bom dala lekcijo, kako se je treba spopasti s stresom na delovnem mestu. Zapomnite si: vzroke za stres je treba zatreti v kali!« je zavpila Špela in z valjarjem v dvignjeni roki odvihrala naravnost proti upravnim stavbi in direktorjevi pisarni.

Čez nekaj minut se je iz upravne zgradbe zaslišalo neznanško kričanje in lomljenje, nato pa je pred tovarno pridrvel rešilni avtomobil. »Hitro odprite vrata,« je vzkliknil reševalec. »Prišli smo po vašega direktorja, ki je pravkar doživel živčni zlom oziroma stres!«

Iz dnevnika delavca Jožeta

Stres na delovnem mestu

ren direktor, ki uporablja avtokratske metode vodenja in ki je zastrupil odnose v kolektivu.«

»Ali si tudi ti v stresu, Lojze?« je zanimalo Petra.

»Seveda!« je odvrnil Lojze. »Zaradi slabih odnosov z nadrejenimi v službi se tako sekiram, da sem tudi doma ves čas razdražen in nejevoljen. Zato imam že probleme z ženo in otroki.«

»Jaz pa padem v stres vedno, ko odprem kuverto s plačo,« je dejal Tone.

»Fantje, nekaj bo treba narediti,« je dejal Rudi. »Če hočemo ostati zdravi, bomo morali s pomočjo sindikata za vse zaposlene organizirati kakšen seminar, na katerem nas bodo strokovnjaki poučili, kako lahko obvladamo oziroma premagamo stres na delovnem mestu.«

»O kakšnem seminarju neki govorite!« se je iz kuhinje zaslišal odločen glas kuharice Špele. »Najprej se moramo odločno spopasti z razlogi, ki pri delavcih povzročajo stres!«

Nato je Špela pridrla iz kuhinje z velikim valjarjem za testo.

»Kaj pa boš z valjarjem?« smo presenečeno povprašali vsi v en glas.

»Vsem skupaj bom dala lekcijo, kako se je treba spopasti s stresom na delovnem mestu. Zapomnite si: vzroke za stres je treba zatreti v kali!« je zavpila Špela in z valjarjem v dvignjeni roki odvihrala naravnost proti upravnim stavbi in direktorjevi pisarni.

Čez nekaj minut se je iz upravne zgradbe zaslišalo neznanško kričanje in lomljenje, nato pa je pred tovarno pridrvel rešilni avtomobil. »Hitro odprite vrata,« je vzkliknil reševalec. »Prišli smo po vašega direktorja, ki je pravkar doživel živčni zlom oziroma stres!«

Rogovi

»Draga, zdaj sva že toliko stara, da ti lahko priznam: v življenju sem mnogim mozem nabil rogove!« je na zlati poroki rekel mož ženi.

»Dragi, jaz pa ti zagotavljam, da sem rogove nabila samo enemu!« je odvrnila žena.

Nesreča

»S fanti nimam sreče.«

»Zakaj ne!«

»Vedno, ko najdem takšnega, s katerim bi se poročila iz ljubezni, ugotovim da nima prebite pare!«

Nepošteni namen

»Gospodična, kje pa ste imeli denar?« vpraša policist dekle, ki je prijavila krajo denarja na vlaku.

»Za modrčkom.«

»Pa niste nič čutili.«

»Seveda sem čutila, vendar sem mislila, da ima poštene namene!«

Sorodniki

»Ko bom velik, se bom poročil s tabo!« je fantek v peskovniku rekel punčki.

»To pa ne bo mogoče!«

»Zakaj ne?«

»Veš, pri nas se poročajo med seboj samo sorodniki. Babica je poročena z dedkom, mama z očetom, te pa s stricem!«

Preizkus

»Janezek, je ata že preizkusil zmrzovnalno skrinjo?«

»Seveda!«

»Kako pa mu je všeč?«

»Ne vem, je še vedno notri!«

Nova očala

»Dedek, kako se počutite sedaj, ko imate nova očala?«

»Oh, presenečen sem, koliko ljudi di, za katere sem mislil, da so že umrli, še živi!«



Rože k rožam

Sindikata zdravstva in socialnega skrbstva v Splošni bolnišnici Maribor vsako leto za svoje članice in člane organizira več izletov, od tega enega daljšega. Pred kratkim sta dve skupini sindikalistk in sindikalistov obiskali Sardinijo in Korziko, kjer je bilo še tako toplo, da so se razcvetele vse rožice – takšne in drugačne. Joj, kako dišijo, ali ne?

T. K.

Novo iz tiska

Osnove ekonomije in plačnega sistema

Priročnik za sindikalne zaupnike

Sklepna beseda avtorja Braneta Mišiča:

Plačni sistem v Sloveniji smo oblikovali pred dvanajstimi leti. V njem je veliko usedlin iz obdobja družbene lastnine in samoupravnega socializma. Hkrati s kapitalizmom pa se razvija tudi trg dela, ki ga ni več mogoče uravnati s preživelo politiko.

Leta 1990 smo s splošno kolektivno pogod-

bo uveljavili izhodiščne plače in količnike po tarifnih razredih. Ker smo izhodiščne plače postavili dokaj nizko, smo nanje določili še veliko dodatkov. Po splošni kolektivni pogodbi smo se dogovorili še za kolektivne pogodbe dejavnosti, domovinsko pravico so dobile tudi podjetniške pogodbe. Ker je celoten sistem kolektivnih pogodb zelo nepregleden in težko razumljiv, prevladuje mnenje, da ga je treba čimprej spremeniti.

Približujemo se vključitvi v Evropsko unijo, zato smo pregledali, kakšne plačne sisteme imajo posamezne članice in kako je s skupnimi pravili. Enotnega plačnega modela v Evropski uniji ni, tudi sistemi po državah so precej različni. Skupno jim je le to, da rast plač vežejo na rast produktivnosti dela in inflacijo. Prav zaradi tega se v večini držav uveljavlja enotna formula za določanje rasti plač na makroravni.

Ob upoštevanju izkušenj zahodnih držav s plač-

nimi sistemi smo v ZSSS pripravili usmeritve (predsedstvo jih je sprejelo februarja lani) za oblikovanje našega. Na tej podlagi je sindikalna strokovna skupina skupaj s strokovno skupino Združenja delodajalcev Slovenije pripravila enoten model nove plačne politike, ki ga predstavljamo v priročniku. Plače so pomembna ekonomska kategorija, ki vpliva na povpraševanje, gospodarsko rast in zaposlovanje. Če ni gospodarske rasti in ni povečevanja dodane vrednosti, tudi višjih plač ne more biti. To morajo pri postavljanju zahtev vedeti in upoštevati sindikalni pogajalci in tudi članstvo.

V priročniku predlagamo strokovne rešitve, ki so po našem mnenju možne in pomembne za delovanje trga delovne sile. Osnovna plača je s kolektivno pogodbo dogovorjena cena dela, izplačana plača pa je odvisna od rezultatov dela posameznika in poslovanja podjetja kot celote.

Naročilnica

Naročamo izvodov priročnika za sindikalne zaupnike **Osnove ekonomije in plačnega sistema** avtorja Braneta Mišiča. Cena za izvod je 1500 tolarjev (v ceno je vključen davek na dodano vrednost). Poštino plača naročnik ob prevzemu. Naročnik lahko priročnik osebno dvigne v Domu sindikatov, Ljubljana, Dalmatinova 4.

Priročnik(e) nam pošljite na naslov

Naslov plačnika

Davčna številka plačnika

Podpis in žig odgovorne osebe

Naročilnico pošljite na naslov: Zveza svobodnih sindikatov Slovenije, Dalmatinova 4, 1000 Ljubljana, p. p. 97. Priročnik lahko naročite tudi po faksu 01/23-17-298.

WONTO! **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.

