



Zaradi pokojnin ne ukiniti božičnic

Na upravnem odboru ZPIZ Slovenije so ta torek obravnavali informacijo o usklajevanju pokojnin v letošnjem letu. Ugotovili so, da se usklajujejo v istih rokih kot plače zaposlenih, za katere veljajo kolektivne pogodbe in posebni dogovor, sklenjen med socialnimi partnerji (ta je tudi zakonjen). Pred letošnjim letom je bilo usklajevanje drugačno in so se pokojnine povečale vsakokrat, ko so se plače povečale za poldrugi odstotek.

Letos so se pokojnine prvič povečale januarja. Na to povečanje so vplivala zlasti povečana izplačila plač (božičnice) v decembru, kar je uradna statistika objavila januarju. Drugo povečanje je bilo julija, ko je rast cen življenjskih potrebščin preseгла štiriodstotni prag, določen v dogovoru med socialnimi partnerji. Ker so bile povprečne plače maja letos za 2,8 odstotka večje kot novembra lani, so se julija za toliko povečale tudi pokojnine.

Skupno so se pokojnine letos povečale za 7,9 odstotka. Za enak odstotek so se plače maja letos povečale v primerjavi s septembrom lanskega leta.

Gibanje pokojnin sledi gibanju plač z dvemesečnim zamikom.

Po veljavni ureditvi bo prva naslednja uskladitev pokojnin izvedena januarja prihodnje leto. Na višino povečanja bodo spet vplivala različna izplačila pred novim letom (božičnice).

Sedanji model usklajevanja pokojnin s plačami upošteva povprečje plač tudi v mesecu, ko prejme veliko delavcev dodatno plačo ali vsaj dodatek. Čeprav se plače naslednji mesec znižajo na normalno raven, pokojnine temu ne sledijo. Zaradi tega problema so nekateri že predlagali delodajalcem, naj decembra delavcem ne izplačujejo dodatkov. Prepričani smo, da to ni prava rešitev in da božičnic ne bi smeli ukiniti. Boljše bi bilo spremeniti formulo, po kateri se pokojnine usklajujejo s plačami.

Po besedah Petre Hudales Ružič, predsednice sindikata v hipermarketu E. Leclerc, so v mesecu dni uresničili večino dogovorov o ureditvi razmer v tem podjetju.

Stran 4



Bojan Kramar, sekretar ZSSS na kraško-notranjskem območju, razkriva "boječo mlačnost inspekcije dela, ki namesto, da bi ščitila delavce, prej pomaga delodajalcem."

Stran 2 in 3

Sindikat delavcev prometa in zvez Slovenije je direktorje in sindikaliste iz podjetij avtobusnega prometa povabil na skupno posvetovanje. Združeni pod sindikalnim emblemom so se dogovorili, da za izboljšanje položaja najprej zahtevajo znižanje trošarin. Če se prometno ministrstvo ne bo odzvalo na njihove predloge, lahko že kmalu skupaj zaprejo mejne prehode.

Stran 5



Zdravstveni delavci dosegli večje plače

Pogajanja o spremembah kolektivne pogodbe za zdravstvo in socialno varstvo so se to sredo uspešno končala. Kot nam je povedal **Erih Šerbec**, predsednik Sindikata zdravstva in socialnega skrbstva Slovenije pri ZSSS, so z vodjo pogajalske vladne skupine Janezom Zajcem podpisali aneks h kolektivni pogod-

bi dejavnosti. Po njem bodo plače zdravstvenih delavcev od 1. decembra večje za 6,5 odstotka. To povečanje seveda ne bo veljalo za zdravnike, zobozdravnike in delavce zdravstvene nege. Pogajalska skupina vlade se je tudi obvezala, to bo morala uresničiti nova vlada – za nadaljevanje pogajanj o zahtevi sindikatov za izenačitev plač zdravstvenih delavcev s plačami, kot jih je za zdravnike in zobozdravnike dosegel sindikat Fides.

Pogajalski skupni sta se strinjali tudi z dopolnitvami dveh pravilnikov o napredovanjih. Po novem bodo zdravstveni delavci, ki dosedaj niso mogli napredovati, med kariero lahko napredovali petkrat. Seveda to velja le za tiste, ki bodo ves čas zaposleni v zdravstvenih ali varstvenih zavodih.

Povečanje plač mora na seji ta četrtek potrditi še vlada. Če bo to storila, bodo partnerji že v petek slavnostno podpisali aneksa h kolektivni pogodbi dejavnosti zdravstva in socialnega varstva.



Bojana Kramarja člani ZSSS na kraško-notranjskem območju močno oblegajo. Ne toliko zato, ker bi bilo na tem območju kršenja pravic delavcev veliko več kot drugje, pač pa tudi zato, ker je že lani vse delo padlo na njegova ramena. Je edini sindikalni delavec na tej območni organizaciji. Zaradi tega smo se za pogovor dogovorili zgodaj dopoldne, še preden se začno obiski ali telefonski klici. Pa kljub temu nismo bili prvi obiskovalci in tudi pogovor smo morali opraviti zelo zgoščeno. Kramar je imel naslednji sestanek takoj za nami, pa ob dvanajsti uri obisk v naslednjem podjetju ...

Boleča mlačnost inšpekcije

S sekretarjem kraško-notranjske območne organizacije ZSSS Bojanom Kramarjem o težavah z inšpekcijo dela, o neizbežnem zapostavljanju pomembnih nalog, o odnosu delodajalcev do delavskih pravic

Na območni kraško-notranjski organizaciji ZSSS ste lani ostali sami ...

Ja in kadrovski problem postaja po letu 1995 vse težji. Najprej je odšel predsednik območne organizacije Janez Zakrajšek, ki ga zaradi nedorečenih organizacijskih in finančnih zadev ZSSS nismo nadomestili. Kasneje akti o organiziranosti sindikatov tudi niso potrdili sistemizacije delovnih mest v območni organizaciji. Tako odhod Zakrajška ni bil nikoli nadomeščen. Lani maja pa je na republiški odbor sindikata kovinarjev odšel Oskar Komac in tudi nje ga ne bomo nadomestili, dokler organizacijska in finančna vprašanja ne bodo dorečena.

Problemov je zdaj verjetno manj kot v letih po osamosvojitvi, ko je bilo veliko stečajev, tako da je dela na območni organizaciji verjetno manj v tem pogledu. Toda ker je tudi ljudi na območni organizaciji manj, dela kajpak ne zmanjka ...

To je res in zato opravljam le najbolj nujno delo. Prisiljen sem torej odbirati probleme glede na njihovo težo. Dela pa je toliko, da bi lahko delalo tudi deset ljudi.

Katero delo najbolj trpi?

Včlanjevanje novih članov. Za to delo bi potrebovali enega celega človeka. Problem je tudi, da člane hitreje izgubljam kot pridobivamo.

Ali je ta trend zelo opazen?

Članstvo se je začelo osipati leta 1990, največji osip je bil leta 1992 in kasneje zaradi predčasnega upokojevanja in zaradi stečajev. Stečaj ti naenkrat pobere sto, dves-

to, petsto članov. Od teh se kasneje morda vrne nekaj ljudi.

Kakšna je zdaj številčnost članstva? Koliko članov je preostalo ZSSS od leta 1990?

Nihanje članstva je zdaj bolj uravnoteženo, nekako uspevamo držati število plačnikov sindikalne članarine pri 6700. To pa je nekaj manj kot polovica števila članov iz leta 1990. Vzroki za tolikšno zmanjšanje so poleg stečajev tudi osamosvajanje nekaterih sindikatov izpod okrilja ZSSS. To ni veliko in finančno onemogoča kadrovske ekipiranost območne sindikata, kot smo jo načrtovali leta 1995.

Ob tem ne morem mimo problema, o katerem pa se veliko ne govori, to je neplačevanje stroškov tej centrali. Nekateri sindikati dejavnosti, denimo energetike, državnih organov in sindikat finančnih organizacij, nam ne plačujejo stroškov, čeprav imajo svoje člane na našem območju in čeprav imamo tudi zaradi njih fiksne stroške za vzdrževanje naših krajevnih pisarn in pravne pomoči.

Ali člani teh sindikatov prihajajo na območni sindikat po pravno pomoč ali drugačne nasvete? Ali jih servisirate?

Ne, vendar je to delno pogojevano z manjšimi problemi v teh dejavnostih ...

Hočem vprašati: če bi vas član teh sindikatov prosil za pomoč, ali bi mu na območni sindikalni organizaciji pomagali, čeprav njegov sindikat za vaše delovanje ne prispeva nič?

Če se nekdo izkaže s člansko izkaznico, si mu dolžan zagotoviti

potrebno pomoč ali nasvet. Jaz nimam pravice delati razlik med člani in si nikoli nisem drznil niti napovedovati, da bodo takšni člani zavrnjeni, kot so to storili v nekaterih drugih območjih. To je problem, ki ga je treba rešiti znotraj ZSSS in člani pri tem ne smejo trpeti.

Rešitve ni na vidiku?

Jaz ne vidim hitre rešitve, čeprav je predsedstvo ZSSS sprejelo sklep o uvedbi poskusnega financiranja. Vprašanje pa je, ali bo tak-

vor ni bil zadovoljiv. Pričakujem, da bodo inšpektorji dela prijaviteljne primere kršitev pravic zaposlenih obravnavali prvenstveno, v zaščito delavca kot šibkejši strani v sporu (z delodajalcem). Ne pa, da bodo delali kot da morajo servirirati delodajalca.

Ali lahko o tem primeru poveste kaj več?

Gre za delavce podjetja Cvet d. o. o. iz Sečovelj, kjer smo poskušali stvari reševati tudi s pomočjo inšpekcije dela, vendar je

šen sklep spoštovan. Sindikati posameznih dejavnosti vidijo le vsak svoj vrtiček. Izgovarjajo pa se, češ da ima njihov sindikat manjše potrebe po območnih organizacijah, ker se stvari dogovarjajo na ravni ROS - delodajalec, ki je država. Kršitve individualnih pravic delavcev pa se dogajajo tu, v podjetjih, in tu in ne v Ljubljani je treba pravice uveljavljati.

Na območni organizaciji ste ostali sami in pokrivate vse sindikate dejavnosti s tega območja.

Pokrivanje sindikatov je postalo zdaj, kot sem ostal sam, še težje. Vmes sem bil precej časa na bolniški zaradi infarkta in sem zaradi zdravstvenih razlogov moral spremeniti svoje delovne navade. Ali z drugimi besedami, več časa si moram vzeti zase. Prej omejitev v delovnem urniku ni bilo. Skušam ohranjati kakovost dela na prejšnji ravni, zato pa mora kako odprto vprašanje počakati.

Kateri tekoči problemi so največji?

Letos je bil še največji problem pri hitrem ukrepanju pri težavah, ki izbijajo sodu dno, zaradi počasnosti in mlačnosti inšpekcijskih služb. Naše delo se prej ali slej sreča z inšpektorji dela, vendar se ti na naše pobude zelo slabo odzivajo. Letos sem imel nekaj kritičnih primerov, ki so terjali odločno intervencijo inšpekcije dela. V enem primeru sem tudi napisal pritožbo na glavnega republiškega inšpektorja, vendar sem tudi od njega odgovor dobil šele po osebnem pogovoru z njim. Žal odgo-

inšpektor od začetka zadevo pregledoval in ukrepal povsem v drugi smeri od vlozene prijave. S prijavo smo želeli doseči, da bi inšpekcija v skladu z 19.a členom zakona o zaposlovanju zaradi neizplačevanja plač omogočila prehod delavcev na zavod za zaposlovanje. Inšpektor je pa pregledoval zaposlovanje na črno a Resda je v odločbah, ki jih je izdal, terjal tudi izplačevanje plač, vendar sankcij iz tega ni bilo. Zaradi napačnega pristopa inšpektorja smo se pritožili na glavni inšpektorat za delo. Vendar je tudi glavni inšpektor nezadovoljivo odgovoril, predvsem pa pozno.

Zato delo inšpektorata v tem primeru ocenjujem kot slabo.

Tudi v drugih podobnih primerih nismo bili zadovoljni z odzivanjem inšpektorata za delo s sedežem v Postojni. Ta inšpektorat z mlačnim odzivanjem ali pa sploh neodzivanjem prej pomaga delodajalcem kot štiti delavce.

Njihov klasični izgovor je 'Nimamo dovolj pooblastil'. Vendar jih vključujemo v ukrepanje na podlagi naših pobud ali posamičnih prijav delavcev zato, da bi s svojim delovanjem preprečevali nastajanje kršitev ali odpravili pravkar nastalo kršitev pravic zaposlenih. Takšna pooblastila pa imajo, vendar tega nočejo delati.

Kateri so ti 'drugi podobni' primeri?

Ko so inšpektorji v trgovinah pregledovali evidence dela in ugotavljali, da obstajajo zgolj evidence dela za 174 ur mesečno, ne pa tudi o realno opravljenem delu.

so ukrepali medlo ali sploh ne. Ta trgovska praksa se namreč še vedno nadaljuje.

V Mlinotestovi pekarni v Ilirski Bistrici smo zaradi nezakonitega prenehanja delovnega razmerja pritisnili na direktorja in mu zapretili tudi s prijavo primera inšpektoratu za delo. Pri tem se je samo nasmejal in dejal, ni problem, ta inšpektorica pa lahko pride v firmo. Imenoval jo je z imenom, kar kaže na preveliko domačnost med direktorjem in inšpektorjem za delo.

e dela

Na obalnem področju, inšpektorat je razdeljen na postojnski in obalni del, je inšpekcijska služba še šibko ekipirana, ker tamkajšnja inšpektorica še nima pooblastil. Zato tja hodi tudi postojnska inšpektorica za delo. To je sicer objektivni razlog za počasno delo inšpektorata, vendar pa njegovo delo ne zadovoljuje predvsem po vsebinski plati.

Ali je na kraško-notranjskem območju veliko kršitev delovnopravne zakonodaje?

Do poletnih dopustov je bilo zelo veliko primerov, jeseni pa je dosti bolj mirno. V prvem polletju so bile stvari povezane z zakonom o finančnem poslovanju oziroma s tem, kar naj bi mu sledilo. Podjetja so zamujala pri izplačilu plač, ker so si napačno tolmačile zakon ali pa so bile pod pritiskom lastnikov ali posojilodajalcev. Ti problemi so se umirili in kljub stalnim napovedim o vroči jeseni je bilo do sedaj vroče le vreme.

Kaj pa šikaniranja in podobno?

V zadnjem času je bilo kar precej primerov, ko se je delo za določen čas izteklo, zgodilo pa se ni nič, delavec je mirno delal naprej. Delodajalec je pozabil urediti delavčev status.

V javnem zavodu Kobilarna Lipica imamo tri takšne primere, kjer je prišlo do izstavitve zahtevka za varstvo pravic in ugotovitve obstoja delovnega razmerja za nedoločen čas. Delodajalec je namreč od delavcev zahteval podpis nove pogodbe, bodisi za določen čas ali pa za nedoločenega, vendar za drugo delovno mesto z nižjo plačo in s poizkusno dobo.

Ravno danes me je poklicala neka delavka tega zavoda, da ji po izteku pogodbe za določen čas in potem, ko je nekaj dni delala še po izteku te pogodbe, ponujajo pogodbo za nedoločen čas. Vendar naj bi opravila trimesečno poskusno delo. To je kratkotalno izigravanje: če bo delavka to po-

godbo podpisala, se bo verjetno v poskusni dobi izkazalo, da za to delo ni primerna.

Ali se je kak primer že razvil po tem črnem scenariju?

V preteklosti smo imeli take primere. Če delavca prerazporedijo na podobno delo, po mojem poskusna doba ni potrebna. V konkretnem primeru: učitelj jahanja in jahač imata sicer različni delovni mesti, vendar oba delata s konji. Usposobljenosti za delo s konji torej ni potrebno preverja-

predvsem nasvete, kako rešiti zagato, če si pozabil na iztek delovne pogodbe in moraš potem skleniti delovno razmerje za nedoločen čas.

Kako sindikati rešujete take probleme?

Zahtevki za varstvo pravic so na drugostopenjskih organih delodajalca v treh primerih že vloženi. En primer je bil medtem po pritožbi že ugodno rešen s sklenitvijo pogodbe za nedoločen čas in z ustrežnejšim tarifnim razredom.



Bojan Kramar: Naš največji problem pri varovanju delavskih pravic je nerazumljiva mlačnost delovne inšpekcije. Kot da bolj zastopajo koristi delodajalcev kot šibkejše strani v delovnopravnih odnosih - delavcev.

ti v režimu poizkusnega dela. Zlasti če ima delavec za seboj že nekajletno prakso.

V čem je tu problem, človeku, ki je delal za določen čas, bi pogodbe preprosto ne obnovili? Čemu vsi ti zapleti z novimi pogodbami, s poskusno dobo itd.?

Pet dni po izteku pogodbe za določen čas je delavka še vedno delala. V takem primeru gre po zakonu o delovnih razmerjih za ugotovitev obstoja dela za nedoločen čas in je treba skleniti takšno delovno pogodbo.

V zadnjem mesecu dni je bilo pet takšnih primerov, kot da si delodajalci izmenjujejo izkušnje in

Torej že obstaja primer, kako je treba takšne spore reševati, da z njim kažete pot drugim podjetnikom.

Slo je za primer prodajnega referenta v prodajalni avtomobilov, ki smo ga rešili v desetih dneh. Dosegli smo sicer kakih 90 odstotkov zahtevka delavca, vendar je tudi to precej bolje od prvotne namere delodajalca. Gre za štiri ure, ki jih mora delati več na teden. V preteklosti mu jih delodajalec ni plačal, in če se bo to še dogajalo v prihodnje, bo pa treba ukrepati tudi zoper to ravnanje delodajalca.

Ta delodajalec je torej razumel problem. Kako pa sicer

delodajalci reagirajo na vaše intervencije?

Tudi v tem primeru kot v vseh drugih je bil prvi odziv negativen. Delodajalci so najprej prepričani, da ne kršijo zakonov. V Kobilarni Lipica so nam celo odgovarjali, da hodi delavka po izteku pogodbe za določen čas samovoljno na delo. Vendar je vsa moč na strani delodajalca in v kaj takega preprosto ni mogoče verjeti.

Val stečajev se je v zadnjih letih umiril, zdajni je bil primer Steklarne Hrpelje, mar ne?

Steklarne Hrpelje je šla kar dvakrat v stečaj. Po prvem se je reaktivirala kot nekakšna Nova steklarne in zaposlila 80 od nekdanjih 125 zaposlenih, toda le za nekaj mesecev. Potem je šla tudi ta v stečaj in vsi nekdanji delavci steklarne so zdaj na zavodu za zaposlovanje.

Letos pa sem se bal posledic zakona o finančnem poslovanju, vendar se za zdaj ni zgodilo nič hujšega. Je pa seveda nekaj primerov, ko bi podjetja bila zrela za stečaj, vendar stečajni postopki niso uvedeni.

Kako je razporejeno članstvo, verjetno pretežno po večjih podjetjih?

Veliko članov imamo v Kovioplastiki v Ložu, Livu v Postojni. Veliko podjetje je Javor, vendar imamo tam zelo malo članov, od tisoč zaposlenih plačuje članarino ZSSS 35 zaposlenih. V Ilirski Bistrici ni več podjetja, kjer bi imeli veliko, denimo sto ali več članov. Edini tak primer je Lesonit, kjer je med našimi člani pretežno večina zaposlenih.

Ali Obalni sindikati predstavljajo konkurenco na Krasu?

Obalni sindikati sežejo tudi do Mosta na Soči. Kovinarji so se sicer izločili iz te sindikalne organizacije in se pridružili SKEI. Obalni sindikati sežejo tudi daleč znotraj našega območja. Pri tem jim je leta 1990 šlo na roke, da je na Krasu veliko podjetij, katerih matica ima sedež na Obali. Ker so se sindikati v matici pridružili Obalnemu sindikatom, je šlo zraven tudi hčerinsko podjetje s Krasa. Vzniklo pa je tudi veliko samostojnih sindikatov, denimo železničarski, pa zdravstveni, šolski in policijski, ki so nam pobrali lepo število članstva.

Sodelovanje med dvema sindikatoma v istem podjetju?

Po pravici povedano, ko je potreba, so pripravljene sodelovati, sicer pa ne. Primer pozitivnega sodelovanja z Neodvisnostjo se je zgodil v Termoplastu Plama. Če bi bil ta primer osnova za bodoče sodelovanje ... Vendar se ne bi rad prenažil s hvalo.

B. R.



Pogovor s Petro Hudales Ružič, predsednico sindikata v E. Leclercu

Sandi Bartol, za Sindikat delavcev trgovine Slovenije, in Jean F. Higonet, za E. Leclerc, sta septembra podpisala dogovor o ureditvi razmer v podjetju. Kako se uresničuje?

Če začnem pri sebi, moram povedati, da sem v podjetju spet zaposlena na delovnem mestu asistentke sektorja za tekstil. Za opravljanje funkcije predsednice sindikata pa imam na voljo šest ur tedensko. (Če bo v podjetju zaposlenih več ljudi, bo tudi število ur za sindikalno delo ustrezno večje.) Te ure izkoristim ob četrtek od 10. do 16. ure, ko dežuram v sindikalni pisarni. Omogočeno mi je tudi sodelovanje v delu Sindikata delavcev trgovine Slovenije. Imam tudi pravico do izobraževanja za sindikalno delo.

Koliko delavcev v E. Leclercu se je včlanilo v sindikat?

Od skupaj 280 zaposlenih jih je v sindikat vstopilo 15 odstotkov.



S Petro Hudales Ružič smo se pogovarjali v sindikalni pisarni, ki je od drugih ločena le s stekli. Bili smo tako vsem na očeh.

Kakšen je odnos vodstva podjetja do sindikata?

Največ pove direktorjevo obvestilo, obešeno na oglasni deski, da je sindikat v podjetju legitimni dejavnik in da vse zaposlene prosi, naj to spoštujejo.

Iz tega lahko sklepamo, da je bilo najprej nekaj težav. Drži?

Prvi teden po vrnitvi na delo je bilo kar hudo. Bili so tudi grdi pogledi, ignoriranje a Po zaslugi direktorja se odnosi izboljšujejo, saj prav on s svojim odnosom do sindikata daje zgled vsem drugim.

Kako pa delavci, so zadovoljni, se še bojijo?

S podpisom dogovora je direktor omogočil normalizacijo odnosov. Seveda pa se razmere čez noč ne morejo spremeniti, vendar smo na dobri poti. Sprva so bili ljudje zelo prestrašeni in so celo spraševali, ali se z mano lahko pogovarjajo kje drugje. Bali so se, da bodo v sindikalni sobici videni in da bodo zaradi tega lahko imeli težave. Vendar se to izboljšuje, saj vsakemu povem, da ga bo, če bo potrebno, zaščitil sindikat.

Zaradi česa pa ljudje prihajajo k vam?

Potrebujemo različne nasvete, še posebej v zvezi s plačami, dopusti a Največ vprašanj imajo glede izrabe letnega dopusta. Pri pla-

“Direktor si prizadeva za normalne odnose”

S predsednico Sindikata delavcev trgovine Slovenije v E. Leclercu smo se pogovarjali o razmerah v tem podjetju v tuji lasti, nastalih po podpisu dogovora med sindikatom in vodstvom o ureditvi razmer. Po odprtju te velike nove trgovske hiše je bilo več problemov, ki so po besedah naše sogovornice že rešeni ali v postopku reševanja.

čah sprašujejo zlasti o tem, kako se izračunajo. Zanimajo se tudi za obračun nadur.

Pa nadure pri vas plačujejo ali jih skušajo prerazporediti?

Praviloma jih plačujejo, v posameznih primerih pa ne. V podjetju se trudijo, da zaposleni ne bi opravili več ur, kot je dovoljeno. V posameznih primerih pa skušajo nadure prerazporediti in pri tem je nekaj manjših problemov. Vendar je pri tem red in ni dvojnih evidenc in še česa, kar počnejo nekateri drugi delodajalci.

In kako vprašanja, na katera trgovke in trgovci opozarjajo, rešujete?

Z direktorjem sva dogovorjena, da se sestaneva vsak ponedeljek ob 11. uri in obdelava vsa vprašanja. Vprašanja, s katerimi se ljudje obračajo name, prenesem direktorju in mu praviloma tudi predlagam možno rešitev. Ljudem kasneje poročam, kaj sem dosegla. Večine zadev seveda ni mogoče urediti prek noči. Če je nujno, se sestaneva tudi izven tega rednega termina.

Kakšni so ti pogovori z direktorjem?

Zelo sproščeni, vendar tudi zelo resni. Prepričana sem, da je direktor podpisal prej omenjeni dogovor z Bartolom, ker je želel, da se odnosi med delavci in šefi izboljšajo, in v tej smeri tudi deluje.

Kako je s plačami, so trgovke in trgovci zadovoljni?

Posebnega zadovoljstva s plačami ni. Tako sem direktorju prejšnji teden prenesla predlog blagajničark, ki opravljajo zelo zahtevno delo, da jim plače povečajo. Obljubil je, da bo to proučil.

Higonet in Bartol sta se dogovorila, da bo posebna dvostranska skupina pregledala, ali je bilo pri sprejemanju na delo kaj narobe. Je ta naloga že opravljena?

S Tomažem Ravnikarjem, ki je pravni zastopnik podjetja E. Leclerc, sva pregledala dokumentacijo. Ugotovila sva, da je bilo s šestimi delavci sklenjeno delovno razmerje, ki ni bilo skladno s predpisi, vendar teh delavcev ni več v podjetju. Z vsemi tistimi, ki so bili sprejeti na delo za določen čas, so pogodbe zdaj sklenjene za nedoločen čas.

Problem je bila tudi razlika med obljubljenno bruto in neto plačo?

To vprašanje je še vedno aktualno, vendar ga zaradi večplastnosti še nismo pripeljali do konca.

Kaj pa je pokazala primerjava internih aktov z našo zakonodajo in kolektivno pogodbo?

Tudi ta naloga, ki jo za sindikat opravlja Stane Drobnič, sekretar območnega odbora, še ni končana. Če bodo ugotovljena odstopanja, bomo sporazumno z upravo odpravili pomanjkljivosti, kar naj bi kasneje omogočilo sklenitev podjetniške kolektivne pogodbe.

Sedaj ko so neprijetnosti že za vami (naša sogovornica je bila odpuščena, ker naj ne bi zadovoljivo opravila poskusnega dela, op. p.), kako se jih spominjate?

Takrat sem imela le dve možnosti: ali se vdati in si iskati novo delo drugje ali se bojevati za svoje pravice. Odločila sem se za drugo pot in zelo sem vesela, da sem se odločila pravilno, kot je pokazal čas. Pri mojih prizadevanjih mi je ves čas stal ob strani SDTS, še posebej Sandi Bartol, za kar sem mu zelo hvaležna. Seveda ne smem pozabiti tudi na Staneta Drobniča in Francija Lavrača, ki sta tudi pripomogla, da se je zame in sindikat tako dobro izteklo.

Franček Kavčič

Sindikat bo skrbel za presežne delavce Kovinotehne

Predsednik sindikata Kovinotehne Brane Rihter in sekretar območne organizacije ZSSS Celje Ladi Kaluža sta se prejšnji petek s predsednikom uprave Kovinotehne Alojzjem Burjo pogovarjala o trajno presežnih delavcih tega podjetja. Njihovo delo postaja nepotrebno zaradi sprememb v organiziranosti in ukinitve nekaterih dejavnosti bivšega samostojnega podjetja iz Celja, ki ga je prevzel Merkur.

Obe strani sta ugotovili, da je uprava Kovinotehne vsak mesec obveščala svet delavcev in sindikat o pripravah za reorganizacijo in njenih posledicah. Pred sprejetjem sklepov pa je bilo tudi skupno posvetovanje. Predsednik uprave je sindikatu zagotovil, da bo skladno z zakonom o delovnih razmerjih in kolektivno pogodbo za dejavnost trgovine vključen v pripravo programa reševanja presežnih delavcev.

Kot nam je sporočil Ladi Kaluža, bo sindikat zaposlene sproti obveščal o nastajanju programa reševanja presežnih delavcev.

F. K.

Posvetovanje Sindikata delavcev prometa in zvez Slovenije o problemih avtobusnih prevoznikov

Prejšnji četrtek je SDPZ pripravil posvetovanje o reševanju problemov v cestnem potniškem prometu. Sodelovali so direktorji in predsedniki sindikatov podjetij iz podjetij, v katerih je organiziran SDPZ. Dogovorili so se za skupen nastop do državnih organov, zanj bodo pripravili tudi skupno strategijo. Vse kaže, da bodo za doseganje ciljev prisiljeni uporabiti tudi najtrše metode sindikalnega boja.



Delodajalci in sindikalisti so enotno zahtevali drugačno politiko na cestah.

Kot je uvodoma povedala sekretarka SDPZ Cvetka Gliha, je morebitno odpuščanje delavcev, kot posledica zmanjševanja dejavnosti, za sindikat najhujši problem in se za to želi temu postaviti po robu. Za reševanje problemov bi država potrebovala resolucijo o prometni politiki, ki je običajna v prvi fazi državnozbornskega postopka. Tako država in lokalne skupnosti namesto javnega prevoza podpirajo prevoze z osebnimi avtomobili.

Namesto usposobljenih javnih prevoznikov prevažajo potnike zasebniki z enim zastarelim vozilom in na črno zaposlenim šoferjem. Čeprav je SDPZ med prvimi zahteval ureditev prometnega sistema, delitve dovolilnic, zmanjšanja trošarin in subvencioniranje prevoza, se je ministrstvo zganilo šele na pritisk peščice lastnikov težke mehanizacije. Pogovor z njimi je minister vodil brez prisotnosti reprezentativnih organizacij delodajalcev in brez sindikatov kot predstavnikov delavcev. Pri tem je minister po besedah Glihove očitno pozabil, da gre za javno dejavnost, o kateri morajo soodločati vsi zainteresirani.

Po besedah Ane Jovanovič, direktorice Izletnika Celje, je javni potniški promet v zadnjih letih izgubil svojo prejšnjo vlogo. Za to naj bi bil kriv zlasti minister, ki zanj ni naredil ničesar in je z rešitvami le odlašal. Število potnikov se je v zadnjem desetletju zmanjšalo za polovico. Nekatera podjetja cestnega potniškega prometa vlagajo v nove avtobuse, čeprav nimajo nobenega jamstva, da bo dejavnost lahko obstala.

Jovanovičeva je menila, da takšen odnos do dejavnosti lahko izvira iz lastništva podjetij javnega cestnega prometa. V večini podjetij je lastništvo razpršeno in zaposleni so večinski lastniki. Posamezniki menijo, da to niso pravi lastniki. Zakon o spremembah trošarine

Ker pozivi ne zaležejo, bodo šoferji avtobusov verjetno zaprli mejne prehode

bi državni zbor moral obravnavati čim prej. Zmanjšane trošarine bi položaj podjetij takoj izboljšale. Letošnje leto je poslovanje obremenjeno z višjo ceno nafte, zaradi česar podjetja ne morejo pričakovati dobička, ampak izgubo.

Po besedah direktorja Certusa Maribor Mirka Majheniča vlada meni, da Slovenija na področju cestnega potniškega prometa pred vstopom v EU ne potrebuje prehodnega obdobja. Naše prevoznike torej kmalu čaka svoboden trg, kar pomeni, da na tujem ne bodo konkurenčni, tudi domači trg bodo težko ohranili. Le 25 odstotkov vozil namreč ustreza strogim evropskim normam. Če bi želeli vsaj normalno reprodukcijo, bi morali vsako leto zamenjati 10 odstotkov vozil.

Cestne prevoznike ogroža tudi ne-lojalna konkurenca. Šoferji, ki se invalidsko upokojijo, že naslednji dan vozijo za kakšnega zasebnika. Zaradi sive ekonomije (zasebniki plačujejo trikrat manj kot podjetja javnega prometa) cestni javni promet ni konkurenčen. Pri trošarinah imajo popust železničarji, žičničarji in gradbinci, le cestni prevozniki ga nimajo. Pri tem pa z avtobusi potujejo le reveži, z žičnicami pa se vo-

zijo zlasti premožni. Pri trošarinah bi javni cestni prevozniki morali dobiti vsaj enakopraven položaj zavedenimi.

Če država ne bo nič naredila, bo to le dokaz, da želi, da podjetja razprodajo svoj vozni park. V sosednji Avstriji prejemo javni prevozniki za vse linije 30-odstotne subvencije. Tam se zavedajo, da javni promet manj onesnažuje okolje.

Izidor Jekovec, direktor Integrala Jesenice, je ugotovil, da je dejavnost cestnega potniškega prometa pod vodo. Rešuje se le s prodajo premoženja. Podjetja niso kapitalsko močna, sestava delničarjev je ovira za morebitno dokapitalizacijo.

Da bi linijski promet ohranili, bi morala država nosilce linij združiti in jim dajati subvencijo. Podjetja bi lahko združenje ustanovila tudi sama. Na vsak način pa je združevanje linij potrebno, saj avtobusni prevozniki niso socialne ustanove, ki na liniji vozijo po pet ali manj potnikov.

Alfonz Gramc, eden od Certusovih direktorjev, je opozoril, da bi avtobusna podjetja lahko ukinila nedonosne linije in s tem povzročila ugotavljanje presežnih delavcev. Ta ukrep pa ne bi bil dober ne za ljudi ne za državo. Rešitev problema bi

po Gramčevih besedah omogočilo sprejetje resolucije o prometni politiki, ki bi jo državni zbor moral sprejeti čim prej.

Po besedah Jožeta Verena, direktorja Avtobusnega prometa Murska Sobota, se je število potnikov drastično zmanjšalo. Z avtobusi se v glavnem vozijo le še dijaki. Podjetja dajejo namreč delavcem za prevoz raje gotovino, s čimer navidezno povečujejo nizke plače. Martin Tevž, direktor Koraturja, je to konkretiziral s podatkom, da v podjetjih dajejo delavcem le 50.000 tolarjev plače, k temu pa dodajajo 30.000 iz naslova povračila stroškov prevoza. Le plača skupaj s potnimi stroški zagotavlja delavcem minimum, potreben za preživetje. Po izkušnjah iz Koroške za delavce iz manjših podjetij avtobusnega prevoza ni mogoče organizirati.

Brane Mišič je menil, da bi gospodarska zbornica morala sprejeti sklep, po katerem bi bili delavci upravičeni do 100-odstotnega povračila stroškov prevoza z javnimi prometnimi sredstvi. Male delničarje, ki so v avtobusnih podjetjih večinski lastniki, mora sindikat povezati, da bodo učinkovitejši. SDPZ bo po Mišičevih besedah podprl zahtevo, da državni zbor čim prej odloči o znižanju trošarin in sprejme resolucijo o prometni politiki.

Tomislav Knez, predsednik sindikata v Avtobusnem prometu Murska Sobota, je predlagal, naj bi direktorji in sindikat skupaj naredili kaj takšnega, da bi zaleglo, naprimer zaprli mejne prehode za špedicijo. Dosedanje metode pri ministru Bergauerju, ki je glavni krivec za sedanje razmere, namreč niso bile uspešne. Gramc se je strinjal, da so uprave skupaj s sindikatom lahko uspešne. Podprl je tudi Mišičev predlog, da bi podjetja delavcem vračala vse stroške prevoza na delo z javnimi prevoznimi sredstvi. Tudi Ana Jovanovič je menila, da direktorji brez delavcev in njihovega sindikata v boju s kruto državo ne morejo biti uspešni. Oboji skupaj bi zato morali pripraviti strategijo skupnega nastopa. Za skupen nastop se je zavzel tudi Jože Gaube, nekdanji predsednik SDPZ.

Posvetovanje je pokazalo, da se direktorji in sindikat strinjajo, da je za rešitev problemov nujno od države najprej zahtevati spremembe pri trošarinah (izenačenje z železničarji, žičničarji in gradbinci), sočasno pa tudi izvajanje zakonov (pooprstiti inšpekcijski nadzor nad zasebniki). Ker to dvoje še ne bo dovolj, pa mora Slovenija čim prej sprejeti tudi strategijo prometne politike. Seveda je to le načelen dogovor, konkretne sklepe o skupnih aktivnostih bodo morali oboji sprejeti še na svojih sejah. Kdaj bo do tega prišlo, še ni mogoče napovedati.

Franček Kavčič

PRAVNI SVETOVALEC



Lučka Böhm,
svetovalka Predsedstva ZSSS

Za obvezno dodatno pokojninsko zavarovanje manjka še nekaj predpisov

Vprašanje: V našem podjetju je nekaj delovnih mest, ki so izredno težka. Vsaj zadnjih 30 let se nihče od delavcev na teh delovnih mestih ni redno starostno upokojil. Na teh delovnih mestih (dela se opravljajo na ekstremnih višinah od 40 do 65 metrov) morejo delati le fizično sposobni, telesno zdravi in primerno usposobljeni ljudje. Starejši delavci teh del več ne zmorejo, zato jih premeščajo na druga delovna mesta, kjer je plača zaradi drugačnih dodatkov nižja. Znano je, da se bo dosedanja beneficirana delovna doba po 1. januarju 2001 nadomestila z novim obveznim dodatnim pokojninskim zavarovanjem. Zanima me, kakšen je postopek za takšno dodatno obvezno zavarovanje na delovnih mestih, ki doslej niso bila beneficirana.

Odgovor: Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (Uradni list RS, št. 106/1999 in 70/2000) ureja obvezno dodatno pokojninsko zavarovanje v členih od 279 do 291. Zakon pa v 449. členu določa, da obvezno dodatno pokojninsko zavarovanje velja šele od 1. januarja 2001 dalje. Obvezno dodatno pokojninsko zavarovanje bo izvajal poseben za to ustanovljen sklad pri Kapitalski družbi iz Ljubljane (bivši Kapitalski sklad pokojninskega in invalidskega zavarovanja, na katerega je bila prenesena desetina olastninjenega družbenega premoženja). Na do sedaj beneficiranih delovnih mestih bo obvezno dodatno pokojninsko zavarovanje nadomestilo beneficirano delovno dobo za vse delavce, ki jim do upokojitve manjka več kot 15 let skupne pokojninske dobe. To zavarovanje bo zlasti za mlajše delavce verjetno celo bolj zanimivo, kot je bila do sedaj beneficirana delovna doba.

Znano je, da se beneficirana delovna doba v pričakovanju pokojninske reforme zadnjih deset let praktično ni več priznavala na nobenem novem delovnem mestu, čeprav je bilo vloženi več takšnih zahtevkov. Zakon v 282. členu zgolj okvirno določa postopek za vključitev novih delovnih mest v obvezno dodatno zavarovanje. Minister za delo bo imenoval posebno komisijo za ugotavljanje obveznosti dodatnega pokojninskega zavarovanja. (Takšna komisija še ni bila imenovana. Imenovana bo najverjetneje šele po 1. januarju 2001.) Ta posebna komisija bo lahko določila nova delovna mesta, na katerih bo obvezna vključitev v dodatno pokojninsko zavarovanje. Posebna komisija bo pri tem morala upoštevati merila in kriterije za obvezno vključitev v dodatno pokojninsko zavarovanje, ki jih bo določila Vlada Republike Slovenije. (Vlada bo to storila najverjetneje šele po 1. januarju 2001.) Zakon še določa, da se obvezno dodatno pokojninsko zavarovanje sme uvesti zgolj na delovnih mestih, ki izpolnjujejo še naslednje nujne pogoje:

– kljub varstvenim ukrepom obstajajo škodljivi vplivi za zdravstveno stanje in delovno zmogljivost delavcev,

– delavci morajo biti tem škodljivim razmeram izpostavljeni v nepretrganem delovnem procesu,

– delavci ta dela opravljajo poln delovni čas.

Nova delovna mesta, kjer je obvezno dodatno pokojninsko zavarovanje, pa bodo lahko določena tudi z zakonom in mimo tega postopka in posebne komisije. Jasno je, da je zakonodajalni postopek še bolj zapleten in težak. Z zakonom se namreč lahko obvezno

dodatno zavarovanje določi zgolj za delovna mesta, kjer je uspešno opravljanje dejavnosti omejeno s starostjo. Gre torej za tiste poklice, kjer fiziološke funkcije organizma zaradi narave in teže dela v tolikšni meri pešajo, da delavcu onemogočajo nadaljnje uspešno opravljanje iste poklicne dejavnosti po dopolnitvi določene starosti. Mimogrede: na račun starosti je bila doslej beneficirana delovna doba priznana zgolj na delovnih mestih v umetniški dejavnosti (operni pevci – solisti, baletniki, plesalci narodnih plesov).

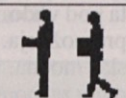
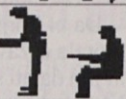
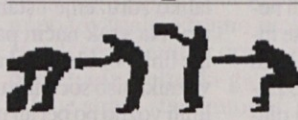
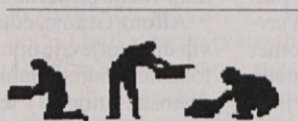
Počakati je torej treba na leto 2001 in imenovanje omenjene posebne komisije. Kakšen pa bo konkreten postopek za uveljavitev takšnega zahtevka, še ni znano. Za beneficirano delovno dobo je doslej veljalo, da so sindikati morali za kaj takega pridobiti najprej delodajalca, pri katerem so takšna delovna mesta. Zahtevek je nato na Zavodu za pokojninsko in invalidsko zavarovanje Slovenije vložil delodajalec. Postopek je bil namreč povezan z izjemno visokimi stroški in dolgotrajen. Zahteval je dolgoletne raziskave učinkov dela, kar so lahko naredile le vrhunske znanstvene institucije. Poleg tega je postopek zahteval veliko dela kadrovske službe. Te so morale pripraviti povsem natančne in popolne sezname vseh delavcev, ki so po letu 1945 vsaj občasno delali na teh delovnih mestih. Gre torej za postopek, ki ga sindikat brez sodelovanja delodajalca in brez ogromnih sredstev

sploh ne more izpeljati. Lahko pa se sindikat v kolektivni pogodbi pogodi z delodajalcem, da ta to stori. Pa še potem je bilo pri beneficirani delovni dobi vprašanje, ali so se država in drugi delodajalci z benefikacijo strinjali. Treba je namreč vedeti, da so prispevki za beneficirano delovno dobo pokrili zgolj tretjino večjih dejanskih stroškov za pokojnine delavcev z beneficiranih delovnih mest. Ostali dve tretjini pa so morali solidarnostno plačati delavci in delodajalci, ki sami do benefikacije niso bili upravičeni. Prav zaradi tega je bil postopek za priznavanje benefikacije tako zahteven.

Skoraj enak učinek na zgodnejše upokojevanje delavcev na težkih delovnih mestih kot z OBVEZnim dodatnim pokojninskim zavarovanjem pa boste veliko lažje dosegli v okviru PROSTOVOLJNEGA dodatnega pokojninskega zavarovanja. Tam je postopek bistveno lažji, saj se morata pogoditi zgolj sindikat in delodajalec. Države in drugih delodajalcev prav nič ne briga, kaj se ta dva prostovoljno pogodita. Pogodita se lahko preprosto o tem, da delodajalec delavce, ki delajo na teh delovnih mestih, dodatno prostovoljno pokojninsko zavaruje za pravico do PREDČASNE dodatne pokojnine. Na tej podlagi se bodo ti delavci lahko upokojili z lepo pokojnino stari 53 let oziroma vsaj pet let prej kot vsi drugi delavci. Seveda pa to problema ne rešuje za nazaj, ampak zgolj za naprej.

NAJ SE VE ...

Znano je, da se ocenjuje obremenitev delavca zaradi ročnega premeščanja bremen na podlagi števila točk. Tokrat predstavljamo, koliko točk obremenitve se prizna zaradi položaja pri premeščanju bremena. Ergonomsko primerna drža telesa, da se delavec izogne poškodbam pri delu, je: gornji del trupa pokončen in brez zasuka, breme ob telesu in naslonjeno na telo, kratka pot hoje. Manj primeren je položaj telesa in bremena pri premeščanju, višje je število točk.

Položaj telesa	Opis položaja pri premeščanju bremena	Vrednost v točkah
	– gornji del trupa pokončen, brez zasuka; – breme ob telesu (naslonjeno na telo); – kratka pot hoje;	1
	– telo z rahlim predklonom ali gornji del telesa nekoliko zasukan; – breme ob telesu; – položaj sedeč ali hoja na daljši razdalji (več kot 5 korakov);	2
	– telo v globokem predklonu ali zelo nagnjeno naprej; – manjši predklon, istočasno je gornji del trupa nekoliko zasukan; – breme daleč od telesa ali v višini ramen; – položaj sedeč ali stoječ;	4
	– telo v globokem predklonu, hkrati je zasukan gornji del trupa; – breme daleč od telesa; – neprimerna stabilnost drže telesa v stoječem, čepečem ali klečečem položaju;	8

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

(Nadaljevanje iz prejšnje številke)

Pri določanju plačne politike v Evropski uniji je veliko podobnosti

(Povzetek primerjalnega pregleda oblikovanja plač v Evropski uniji avtorja Brane Mišiča)

Kolektivne pogodbe sklepajo v glavnem le na nacionalni ravni in veljajo za 90 odstotkov zaposlenih. Kolektivne pogodbe dejavnosti določajo plače po kvalifikacijah in dodatke k njim. V dejavnostih so dogovorjeni za zmerno rast plač, s čimer spodbujajo zaposlovanje. Nizozemska ima med vsemi članicami EU najnižjo rast plač. Kolektivne pogodbe sklepajo tudi v večjih podjetjih in te so vzor za manjša podjetja.

Minimalno plačo določa zakon in znaša 49 odstotkov povprečne plače kvalificiranega delavca. Mlajši od 23 let lahko prejmejo tudi nižje plače od minimalne. Kolektivne pogodbe pa načeloma določajo višje plače od minimalne.

V tri sindikalne centrale je povezanih 40 odstotkov zaposlenih.

Na Portugalskem so politiko plač uredili s socialnim sporazumom, sklenjenim leta 1997. Pri njej upoštevajo gospodarske razmere, produktivnost, inflacijo, finančni položaj posameznega delodajalca. Posebej skrbijo, da se podpovprečne plače povečujejo hitreje od drugih. Na podlagi socialnega sporazuma sklepajo kolektivne pogodbe dejavnosti. V okoli 25 odstotkov podjetij so sklenjene tudi podjetniške pogodbe. Delež plač v bruto domačem proizvodu so v zadnjih letih zmanjšali, sedaj znaša 49 odstotkov (v Sloveniji 52 odstotkov).

Minimalna plača je določena z zakonom in znaša 59 odstotkov povprečne plače. Kolektivne pogodbe veljajo za kakšnih 70 odstotkov zaposlenih, za preostale velja le z zakonom določena minimalna plača.

Na Portugalskem delujeta dve sindikalni centrali, UGT si prizadeva za rast plač v povezavi s produktivnostjo in inflacijo, CGTP pa teži k temu, da bi plače določali decentralizirano in skladno z interesi zaposlenih v podjetjih.

Delodajalci skušajo z ustanavljanjem novih podjetij odpraviti kolektivne pogodbe, nova podjetja namreč niso včlanjena v delodajalska združenja. Izvajanja kolektivne pogodbe so lahko oproščena tudi podjetja v poslovnih težavah.

Kolektivne pogodbe v Španiji veljajo za vse, ne glede na to, ali je delodajalec včlanjen v združenje in ali je delavec član sindikata.

Kolektivne pogodbe se sklepajo za dejavnosti in za podjetja. Prevladujejo podjetniške pogodbe, ki veljajo za kakšnih 70 odstotkov zaposlenih. Le polovica kolektivnih pogodb določa usklajevanje

plač z inflacijo.

Minimalno plačo določa zakon in velja za delavce, starejše od 18 let. Minimalna plača je 580 evrov ali 42 odstotkov povprečne plače kvalificiranega delavca.

Plače v Španiji so od leta 1980 zrasle za 10 odstotkov, produktivnost pa za 40 odstotkov.

Na Švedskem se kolektivne pogodbe sprejemajo na ravni dejavnosti in določajo minimalno plačo in rast plač. Razlike med osnovnimi plačami so majhne, saj je razmerje le 1 : 1,5. Kolektivne pogodbe, ki se sklepajo na lokalni ravni, lahko raven plač povečajo za 30 odstotkov. Pogajanja o usklajevanju plač s produktivnostjo in udeležbo v dobičku potekajo le v podjetjih.

Švedska v zadnjem obdobju plače usklajuje le z rastjo plač v EU. Zaradi tega plače rastejo zmerno, kar naj bi povečalo zaposlenost.

V 23 sindikatov dejavnosti na Švedskem je organiziranih 80 odstotkov zaposlenih, pred leti jih je bilo 10 odstotkov več. V javnem sektorju dela kar 60 odstotkov zaposlenih.

Dolgoročni cilj švedskih sindikatov je evropska tarifna politi-



Brane Mišič

ka, za kar so se odločili tudi zaradi povezovanja švedskih podjetij z evropskimi.

Kongres Delavske zveze Velike Britanije (Trade union) in konfederacija britanskih industrialcev sta leta 1997 podpisala izjavo o medsebojnem priznanju. Kolektivnih pogodb dejavnosti je zelo malo, več je pogajanj v podjetjih. Kolektivne pogodbe v podjetjih veljajo le, če delodajalec priznava sindikat. Kolektivne pogodbe običajno določajo plače po delovnih mestih in plačilnih razredih. Deloda-

jalci pogosto k plačam dodajajo različne dodatke, s čimer razbija-jo moč sindikatov. Kolektivne pogodbe zaradi tega veljajo za približno polovico zaposlenih.

Minimalno plačo določa zakon in znaša 2000 tolarjev na uro (za mlade delavce pol manj).

Delodajalec s področja telekomunikacij je v začetku leta določil rast plačne mase in sindikatu prepustil, da odloči, koliko se bodo plače povečale v posameznih tarifnih skupinah.

Nadurno delo delodajalci plačujejo 50 odstotkov več kot delo v rednem delovnem času, delo ob nedeljah pa naj bi plačevali kar 100 odstotkov več.

Letni dopust znaša običajno 20 do 25 dni, regres za dopust pa delodajalci plačujejo zelo redko. Zaradi višjih življenjskih stroškov zaposleni v Londonu prejmejo tudi druginjski dodatek.

Plače rastejo zlasti v gornjih plačilnih razredih in v storitvenih dejavnostih. Plače industrijskih delavcev pa zaostajajo za povprečnimi. V koncernih pri rasti plač upoštevajo tudi povprečje plač v EU, primerjajo tudi vrednost funta in evra.

Pripravil: F. K.

V Blagovnici Vele v Celju ustanovili sindikalno podružnico

Člani sindikata trgovine v novi Blagovnici VELE v Celju so prejšnji teden konstituirali sindikalno podružnico. Za članstvo v sindikatu so se odločili med tem, ko so se v poslovnih enotah v Domžalah usposabljali za opravljanje dela. Za sindikalnega zaupnika so izvolili Mateja Vidergarja, za njegovo namestnico pa Marjeto Apotekar. Vidergar bo član iz Celja zastopal v izvršnem odboru sindikata VELE Domžale.

Ustanovnega sestanka sindikalne podružnice so se udeležili tudi funkcionarji sindikata VELE Trgovina Domžale in sekretarka območne organizacije ZSSS Domžale.

Vzdušje na ustanovnem sestan-

ku je bilo zelo prijetno. Delavci so izražali zadovoljstvo z delom,



Jane Mušič, predsednik sindikata Vele, čestita Mateju Vidergarju za izvolitev

obenem pa tudi zaskrbljenost zaradi svojega statusa. Od 58 delavcev v blagovnici VELE Trgovina Celje jim ima kar polovica sklenjene pogodbe o zaposlitvi le za določen čas. Pretežno so to mladi ljudje, ki so si začeli ustvarjati družino in dom. Sindikalni funkcionarji iz družbe VELE so novim kolegom obljubili, da bodo zahtevo za rešitev tega problema takoj posredovali upravi družbe. Obljubili so tudi, da bodo upravi družbe posredovali tudi predlog zaposlenih, naj se spremeni odpiralni čas blagovnice, saj nakupovalne navade v Celju kažejo, da odpiralni čas od 9. do 21. ure ni ustrezen.

Novoizvoljenemu sindikalnemu zaupniku Mateju Vidergarju in njegovi namestnici Marjeti Apotekar čestitamo in jima želimo veliko uspehov pri uveljavljanju delavskih pravic.

Justi Arnuš

Okrogla miza o izobraževanju sindikalnih zaupnikov v tednu vseživljenjskega učenja

Moč sindikatov je v znanju

V okviru tedna vseživljenjskega učenja je območna organizacija ZSSS v Podravju pripravila okroglo mizo o pomenu izobraževanja in usposabljanja sindikalnih zaupnikov. Uvodoma je sekretarka območne organizacije ZSSS **Vekoslava Krašovec** dejala, da lahko sindikati uspešno uresničujejo svoje naloge samo, če imajo sindikalni zaupniki in funkcionarji dovolj znanja in če so primerno usposobljeni. Zato vodstvo območne organizacije skupaj z območnimi odbori sindikatov dejavnosti člani in zaupnike v podjetjih in zavodih spodbuja k dodatnemu izobraževanju in usposabljanju za sindikalno delo. Zanimanje za sindikalno izobraževanje je veliko, vendar ni zadostno. Tisti člani, ki se izobražujejo, pa so po besedah Krašovecve sindikatu hvaležni, saj skozi izobraževanje in usposabljanje doživljajo osebno rast, ki jim pomaga tudi sicer v življenju in pri delu.

Območna organizacija ZSSS v Podravju je bila prva, ki je začela sistematično organizirati študijske krožke za usposabljanje svojih zaupnikov. Letos so na razpis ministrstva za šolstvo in šport prijaviли tri študijske krožke, vsi so bili izbrani, vendar bodo morali na sredstva zanje še počakati, saj jih vlada zaradi racionalizacije proračuna in programa varčevanja trenutno ne more izplačati. Vsekakor pa Svobodni sindikati v Podravju upajo, da bodo sredstva dobili še pred koncem leta, saj bi bilo varčevanje pri izobraževanju nespametno. "Če nam vlada ne bo uspela zagotoviti sredstev za študijske krožke, jih bomo zbrali sami, saj se izobraževanje in usposabljanje sindikalnih zaupnikov ne sme ustaviti," je poudarila Krašovecva.

Tudi Nova Delavska enotnost je dejavnik izobraževanja

Po njenih besedah je pomemben dejavnik informiranja ter izobraževanja in usposabljanja v ZSSS tudi Nova delavska enotnost, zato bi si morali prizadevati, da bi jo dobil vsak član. V njej lahko člani zvedo tudi, kakšne semi-

narje in kdaj organizirajo sindikati. Sicer pa si območna organizacija ZSSS prizadeva tudi, da bi informacije o njenem delovanju kakor tudi o izobraževalnih programih lahko člani dobili preko spletne strani na internetu.

V sejni sobi, v kateri je potekala okrogla miza, so bili razobešeni slogani "Močni smo, ker imamo znanje - ZSSS v Podravju to dokazuje v praksi", "Postanimo učeči se sindikat", "Temelj učinkovitosti našega dela je znanje" in še nekateri.

Tudi **Vanda Rešeta**, vodja izobraževanja pri predsedstvu ZSSS, je poudarila, da bi morali vsi sindikati v okviru ZSSS postati učeči se sindikati. Svobodni sindikati v Podravju so lahko ponosni na študijske krožke in nasploh na rezultate, ki jih dosegajo na področju izobraževanja.

Predstavila je tudi sistem izobraževanja in usposabljanja v ZSSS. "Zaradi korenitih sprememb v svetu je nujna tudi temeljita preobrazba organizacij. Ta preobrazba povzroča nove potrebe po oblikovanju sistema pridobivanja in aplikacije znanja in spretnosti ter razvo-

ja človeških virov. Prvi pogoj za razvoj organizacije in doseganje višje inovativnosti je znanje. Brez hitrega osvajanja novih znanj in prilaganja spremembam v družbi, organizacija ne more biti uspešna. Zato smo v ZSSS že leta 1995 pričeli izvajati nov sistem izobraževanja, prilagojen potrebam današnjega časa," je dejala. "ZSSS organizira takšne programe izobraževanja in usposabljanja, ki ustrezajo predvsem potrebam po novem znanju sindikalnih zaupnikov v podjetjih, profesionalnih kadrov v ZSSS, sindikatih dejavnosti in območnih organizacijah, članov svetov delavcev ter delavskih predstavnikov v nadzornih svetih gospodarskih družb."

"Za sindikalne zaupnike in člane sindikatov v podjetjih in zavodih ZSSS še posebej organiziramo temeljni in nadaljevalni izobraževalni program. Tudi med ponudbo izobraževalnih programov za to jesen je nekaj novosti. Tokrat bomo prvič izvajali izobraževalne programe s področja organizacijske in poslovne kulture."

Izobraževanje je tudi stvar srca

Vanda Rešeta je opozorila na osrednji teme izobraževanja in uspo-

sabljanja v ZSSS, to sta učinkovito soupravljanje in uspešno delo sindikatov v podjetjih in zavodih "Naučimo se pogajati", "Kako graditi partnerske odnose v podjetjih", "Marketing v sindikatih", "Sindikati in vključevanje v Evropsko unijo", "Vpliv zakona o finančnem poslovanju na podjetja", "Naloge sindikata in sveta delavcev pri varstvu in zdravju pri delu" in "Moja osebna odličnost" so naslovi nekaterih seminarjev. Tudi jih organizira ZSSS. ZSSS za vse zainteresirane člane organizira tudi tečaje angleščine, nemščine in francoščine, ki potekajo v treh zahtevnostnih stopnjah in trajajo 75 pedagoških ur.

"Za sindikaliste pa izobraževanje in učenje podobno kot vse drugo, kar počnemo, ni samo stvar razuma, temveč tudi srca," je sklenila Vanda Rešeta. In zares je tako, saj se sindikalni zaupniki in funkcionarji ne izobražujejo zase, temveč zato, da bi se lahko še bolj uspešno borili za pravice delavcev in pomagali drugim.

Voditeljica sindikalnih študijskih krožkov v Podravju **Marija Erakovič** je govorila predvsem o delovanju študijskih krožkov, ki so neformalna in prostovoljna oblika izobraževanja članov in za-



Na okrogli mizi o pomenu izobraževanja sindikalnih zaupnikov so sodelovali tudi (z leve proti desni) Marija Erakovič, Vekoslava Krašovec, Vanda Rešeta, Vlado Marinič in Franc Bratuša.

upnikov. Temo krožka si udeleženci izberejo sami, prav tako pa način dela in usposabljanja. Svoje delo kronajo z izdelkom (brošuro, organizacijo okrogle mize ali posvetovanja in podobno), s čimer sebi in drugim dokažejo, da so se usposobili za konkretno delo. Udeleženci študijskih krožkov ne dobijo nobenega potrdila o tem, da so sodelovali v študijskem krožku. Edini dokaz za njihovo sodelovanje v študijskem krožku je znanje, ki si ga pridobijo, in duhovna rast, ki jo v času usposabljanja doživijo.

Izobraževanje naj bo sestavina kadrovske politike

Kakor je povedala Erakovičeva, območna organizacija ZSSS v Podravju ni bila samo pobudnik za organiziranje študijskih krožkov v ZSSS, temveč tudi za povezovanje študijskih krožkov v Mariboru. Že lani je mariborski župan Boris Sovič priredil sprejem za vodje in mentorje študijskih krožkov, letos pa je mestna občina prevzela vlogo njihovega koordinatorja.

Doslej so Svobodni sindikati v Podravju organizirali že šest študijskih krožkov, na katerih je sodelovalo preko 80 udeležencev. Vsi študijski krožki so bili uspešni, pet med njimi pa jih je dobilo tudi priznanje in denarno nagrado Andragoškega zavoda Slovenije. Letos jeseni nameravajo v Podravju pripraviti dva študijska krožka. V prvem bodo obravnavali temo "Starejši delavci med teorijo in prakso". V tem okviru bodo analizirali razmere na trgu dela v regiji ter podrobneje osvetlili položaj starejših delavcev. Prizadevali si bodo najti tudi rešitve za njihov položaj. Mentor študijskega krožka, ki bo potekal v Slovenski Bistrici, bo Dušan Detiček. V Mariboru pa bodo pripravili študijski krožek na temo: "Beležimo in ohranjajmo naše delo". V okviru tega krožka bodo analizirali dosedanjo prakso ter razpravili o tem, kako prizadevanja in borbo sindikatov za delavske pravice iztrgati pozabi. Spregovorili bodo tudi o tem, ali sindikati znajo svojo dejavnost predstaviti svojemu članstvu in širšemu okolju, ali znajo komunicirati z mediji, kako sindikati skrbijo za arhive, kako hranijo fotografsko in video gradivo in podobno. Mentorica študijskega krožka bo Marija Erakovič.

Udeleženci razpravi na okrogli mizi so govorili zlasti o izobra-

ževanju in usposabljanju sindikalnih zaupnikov v povezavi s kadrovske politiko v sindikatih. Menili so, da bi veljalo sindikalne zaupnike usposobiti že prej, kot začnejo opravljati svojo odgovorno in zahtevno dolžnost. Franc Bratuša iz Toplotne oskrbe Maribor je dejal, da bi pri izbiri sindikalnih zaupnikov in funkcionarjev na vseh ravneh veljalo upoštevati, katere oblike usposabljanja so kandidati že opravili. Opozoril je, da so tudi starejši in bolj izkušeni sindikalni zaupniki dolžni znanje in izkušnje prenašati na mlajše. Sicer pa je izobraževanje znotraj ZSSS ocenil kot zelo kakovostno in poudaril, da prihajajo za sindikaliste in za delavce hujši časi, zato morajo biti nanje dobro pripravljene.

Za enotno izobraževanje v sindikatih

Vlado Marinič, predstavnik območnega Policijskega sindikata Maribor, s katerim območna organizacija ZSSS v Podravju že vrsto let dobro sodeluje na mnogih področjih, je opozoril, da je predpogoj uspešnega dela vseh sindikatov dobra kadrovska politika, ta pa mora biti tesno povezana z usposabljanjem. Tako kot delodajalci morajo tudi sindikati načrtno skrbeti za usposabljanje in rast svojih kadrov, saj sindikalni zaupniki in funkcionarji brez ustreznega znanja ne morejo biti enakopravni partnerji na pogajanjih. Marinič je opozoril tudi na to, da delo v sindikatih ni ustrezno stimulirano, saj večina sindikalnih zaupnikov in funkcionarjev opravlja svoje delo neprofesionalno. Če se odločno borijo za pravice delavcev, jih marsikdaj šikanirajo delodajalci, če so pre malo aktivni, pa jih kritizirajo sodelavci. Zato je treba za sindikalne zaupnike najti nove oblike stimulacije, med katere sodi tudi možnost izobraževanja. Marinič se je zavzel za sodelovanje vseh sindikatov na področju usposabljanja, pa tudi na drugih področjih, saj so sindikati lahko močni samo, če se poenotijo. Liderstvo samo razbija enotnost in škoduje skupnim prizadevanjem vseh sindikatov.

Okroglo mizo so sklenili z željo, da bi se čim večje število članov, zaupnikov in sindikalnih funkcionarjev vključilo v izobraževanje in usposabljanje. Za to pa je treba bodoče udeležence tudi ustrezno informirati in motivirati.

T. K.

Sindikalna lista

Oktober 2000

Gospodarske dejavnosti
(temelj je SKP
za gospodarstvo)
SIT

Javni sektor*
(nekdanje
negospodarstvo)
SIT

Prvi del

1. Dnevnice

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

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

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

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

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

Drugi del

1. Jubilejne nagrade

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

2. Odpravnina ob upokojitvi	377.604,00	571.569,00
– oziroma dve plači delavca, če je to zanj ugodneje		
– oziroma tri plače delavca, če je to zanj ugodneje		

3. Solidarnostne pomoči*

– po SKPD – ob smrti delavca	113.281,00	98.464,00
– ob smrti v ožji družini	56.641,00	–

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

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

6. Regres za letni dopust

– najmanj	107.712,00	107.712,00
– ali največ	133.366,00	
(70 % povprečne slovenske plače)		

* Javni sektor tudi v okviru gospodarskih dejavnosti izplačuje ločeno življenje po zakonu (Uradni list RS št. 87/97).

2. V javnem sektorju se uporablja zakon, za jubilejne nagrade in solidarnostno pomoč pa kolektivna pogodba.

Stečajni upravitelj Elektrokovine se je pritožil na sodbo v zvezi z delavskimi terjatvami

Zavlačevanje stečajnega postopka?

Prejšnji teden smo poročali, da je območna organizacija ZSSS v Podravju dobila na delovnem sodišču spor z Mirkom Žagarjem, stečajnim upraviteljem Elektrokovine. Sodišče je blizu 3000 nekdanjim delavcem Elektrokovine priznalo delno prerekanje terjatve, ki so se nanašale na prikrajšanje pri izplačilu osnovnih plač delavcev v skupni višini 547 milijonov tolarjev. **Sindikatom je namreč uspelo dokazati, da se v osnovno plačo delavcev ne morejo všteti izplačila na osnovi individualne in skupinske uspešnosti, kot je to napačno menil stečajni upravitelj. Ta razsodba bo nedvomno obogatila sodno prakso.**

Prizadeti delavci in sindikati so upali, da se stečajni upravitelj na sodbo ne bo pritožil, saj je sodbo v enakem sporu, ki ga je vodil eden izmed delavcev v nekdanji Elektrokovini, potrdilo tudi Višje delovno in socialno sodišče v Ljubljani. Kakor je takrat povedala Krašovčeva, bi Žagarjeva pritožba pomenila samo zavlačevanje stečajnega postopka. Sedaj je jasno, da bodo nekdanji delavci Elektrokovine morali na poplačilo svojih terjatev čakati še naprej - kako dolgo, tega danes ne more napovedati nihče.

“Žal se naše upanje in naša predvidevanja niso uresničila, saj se je stečajni upravitelj Mirko Žagar zoper sodbo sodišča pritožil,” pravi sekretarka območne organizacije ZSSS v

Podravju **Vekoslava Krašovec**. “Pri tem pa je treba povedati, da se ni pritožil zaradi načelnega vprašanja (ali je v osnovno plačo mogoče všteti izplačila na osnovi individualne ali skupinske uspešnosti), ki je bilo predmet spora, temveč zaradi zneskov, ki smo jih uveljavljali za posamezne delavce.” Ti zneski pa doslej niso bili nikoli sporni.

“Tožbeni postopek zaradi prerekanih zneskov za posamezne terjatve traja že od aprila 1995, v tem času pa stečajni upravitelj ni ni-



Vekoslava Krašovec: Pritožba stečajnega upravitelja je popolnoma neutemeljena. Ker Žagar v dosedanjih postopkih ni sodeloval z upniki, kakor to veleva zakon, bomo odprli vprašanje njegove osebne odgovornosti za stečajni postopek, ki se vleče že sedmo leto.

koli oporekal višini zneskov za posamičnega delavca. Vse njegove pritožbe so izhajale iz njegovega mnenja, da se mora delavcem v osnovno plačo všteti tudi del plače, ki izhaja iz naslova uspešnosti,” pojasnjuje Krašovčeva. “Glede na navedeno in Svobodnih sindikatih v Podravju menimo, da stečajni upravitelj doslej ni opravil svojega dela tako, kot bi ga moral, saj za posameznega delavca še nikoli ni dostavil seznama prerekanih terjatev. Zato je po našem mnenju njegova pritožba popolnoma neutemeljena. V nadaljevanju postopka bomo s pomočjo odvetnika Albina Ploja izkoristili vsa pravna sredstva za zaščito pravic delavcev v tem stečajnem postopku. Žal pa nam je, da stečajni upravitelj ne zastopa interesov upnikov, med katere sodijo tudi delavci.”

Vodstvo območne organizacije ZSSS v Podravju tokrat ne misli ostati samo pri tem, pač pa namerava uveljavljati tudi odgovornost stečajnega upravitelja. V zvezi s tem se namerava Svobodni sindikalisti obrniti na stečajni senat.

“Trdno smo prepričani, da bo sodišče v pritožbenem postopku odločilo v korist delavcev. Pri tem pa bo nujno odpreti tudi vprašanje osebne odgovornosti stečajnega upravitelja, ki v dosedanjih postopkih ni sodeloval z upniki tako, kot zahteva zakon,” je odločena Krašovčeva.

T. K.



Pismo obupane delavke

Sem delavka, zaposlena v ljubljanski tovarni boilerjev Gorenje Tiki. Ker ne vem, kdo je pravi naslov za moje težave, bom pismo odposlala na več naslovov. Prosim vas, da mi odgovorite, čeprav mi ne morete pomagati in stvar ni v vaši pristojnosti. Mogoče nisem sposobna razumeti načina poslovanja sedanjih poslovnih, ki so po mojem mnenju samo pohlepni izkoriščevalci in so iz nas naredili le številke.

Njihov odnos do nas je vse prej kot človeški. Zdi se mi popolnoma normalno, da nekdo, ki vodi nek posel, razmišlja o tem, kako se počutijo tisti, ki delajo zanj. Vendar naši “poslovneži”, ki seveda mislijo, da so uspešni, razmišljajo le o tem, kje in kaj nam bodo vzeli. Verjetno je to edini način, da “naše” podjetje uspešno posluje. Že leta zatiram svojo jezo, delam do onemoglosti in na koncu s tistim denarjem, ki ga zaslužim, ne mo-

rem preživeti, zaradi česar se počutim izkoriščano. V težkih časih privatizacije smo trpeli in upali, da bomo sedaj, ko bo vsega konec, živeli bolje. Ugotavljam, da smo bili preveč optimistični. Sedaj točno vemo, kdo nas izkorišča.

Zaposlena sem na oddelku mehanske obdelave. Moje delo je celodnevno ročno premetavanje pločevine. Nekega dne so naši “poslovneži” ugotovili, da nam za to ročno premetavanje materiala plačujejo preveč. Odločili so se, da nam bodo procenite na težavnost dela zmanjšali. “Imeli smo napačno politiko ocenjevanja,” so povedali. Takoj, ko so izdali delovne liste, smo se lahko prepričali o realnosti ocenjevanja. Delovna operacija, ki še ne opredeli, za kaj bomo kos uporabili, je ocenjena z različno težavnostjo. Pri osebnem dohodku smo teh nekaj tisočakov manj požrli, vse za ljubi mir. Vcepili so nam strah z dolgoletnim vpenjvanjem, da smo lahko srečni, da imamo službo in zagotovljen osebni dohodek, kajti nekaj tisoč ljudi niti tega nima. Pri tem so naši delodajalci dobro profitirali, kar jih je motiviralo za naslednjo poslovno potezo.

Zakon jim namreč omogoča, da svojim delavcem pripravijo malico za manj denarja, kot to določa kolektivna pogodba. Zelo hitro so jo

začeli kuhati za manj denarja. Pjavil se je problem, ker je imelo veliko ljudi zdravniško potrdilo, da te hrane ne sme jesti. Samovoljno so plačilo malice ukinili, ker je to dober zaslužek. Delavcem, ki ne smejo jesti take hrane, so ponudili, da jemljejo suho hrano in jo nosijo domov. S pomočjo sindikata SKEI smo dosegli, da nam malico zopet plačujejo. Problem pa je ostal pri tistih, ki jim kamezen dan ni malica po volji in vzamejo suho. Ta za en bon znaša 2 l mleka in en jogurt 0,2 l.

Pri malici je zelo majhen zaslužek, zato je bilo treba najti drugo poslovno možnost. Nekateri smo delali prevelik preseg norme, saj smo na ta način dobili kakšen tolar več. Kot ljudje s “poslovno žilico” so naši vodilni hitro ugotovili, da bi se tudi na tem področju dalo kaj zaslužiti. Ukinili so delovne liste, ki so predstavljali edini dokaz, kaj in kje smo delali. Ukinili so normo, ampak samo pri plačilu. Pri delu celo grozijo, da jo bodo dvignili. Na moji plačilni listi ni več presege norme, ampak stimulacija. Ne glede na to, koliko sem delala, moj nadrejeni po nalogu svojega nadrejenega deli procenite tako, da mu ta določi maksimum. Meseca septembra sem si zapisovala kose in po normativih izračunala, da sem normo preseгла za

17 %, plačano pa sem dobila samo 5 %. Ali so prišli časi, da mi lahko vržejo, koliko se jim zdi? Ali me niso dolžni plačevati po učinku? Sem beračica ali delavka? Ta vprašanja nenehno motijo moj duševni mir in spodkopujejo moje zdravje. Tisto kar me najbolj boli, je to, da mojemu otroku ne morem ponuditi ničesar. Na splošno so delavski otroci ogroženi. Ogroženi so danes, ker domov hodijo brezvoljni starši, ki s svojim zaslužkom ne morejo plačevati svojih življenjskih stroškov.

Ali lahko obupan človek vzgoji zdravega otroka, mu vlije vero v življenje, če tega nima sam?

Ogroženi bodo jutri, ker njihovi starši nimajo denarja, da bi razvijali njihove naravne talente, s čimer bi jim omogočili svetlejšo prihodnost. Delavci se delno tolažijo s steklenicami alkohola, delno s pomirjevali in bodo našli svoje mesto bodisi na kliniki za zdravljenje alkoholikov, bodisi na kliniki za duševne bolezni.

Otroci pa so oz. bodo počasi prepuščeni ulici. Komu mar vse to? V upanju, da bo moje pismo prišlo na pravi naslov in da se bo končno nekdo začel ukvarjati z nemočnimi delavci, vas lepo pozdravljam in se vam zahvaljujem za pomoč.

Radmila Mikloška

Podjetji MPP Gonila in MPP Livarna se bosta kapitalsko povezali s Cimosom

Cimos pomaga oživljati avtomobilsko industrijo v Mariboru

Drago Gajzer: Spričo dobrih razvojnih perspektiv, ki se obetajo Cimosu, je – vsaj po dosedanjih informacijah sodeč – kapitalska povezava podjetij MPP s Cimosom dobra rešitev.



Konec minulega tedna je delavce v dveh družbah MPP, ki poslujejo na lokaciji nekdanjega Tama, razveselila dobra novica: nadzorni svet Slovenske razvojne družbe je sprejel terminski plan za kapitalsko povezovanje podjetja Cimos International iz Kopra s podjetji MPP Gonila in MPP Livarna. Kapitalsko povezovanje, ki naj bi bilo končano do konca leta, namerava Slovenska razvojna družba izpeljati tako, da bo s premoženjem obeh podjetij dokapitalizirala Cimos, kjer že ima svoj lastniški delež, obe mariborski podjetji pa bosta še naprej ohranili svojo pravno osebo.

Podjetje MPP Livarna z okoli 250 zaposlenih, je že doslej tesno sodelovalo s Cimosom. Tako je denimo lani Cimos od MPP Livarne odkupil 40 odstotkov celotne proizvodnje, letos pa se bo ta delež dvignil že na 60 odstotkov. Zaradi sodelovanja s Cimosom v MPP Livarni izredno hitro narašča obseg proizvodnje in poslovanja. Lani je tako podjetje ustvarilo 11 milijonov tolarjev prihodka, letos pa bo imelo že za

okoli 18 milijonov tolarjev prometa. Naslednje leto nameravajo v podjetju ustvariti že 30 milijonov tolarjev celotnega prihodka. Zaradi tako hitre rasti proizvodnje in prometa so letos v podjetju MPP Livarna že zaposlili blizu 60 novih delavcev, v naslednjih mesecih pa naj bi jih še okoli 50.

Sodobna avtomobilsko industrija očitno potrebuje vse več aluminijastih delov, ki jih skupaj z ulitki iz sive litine proizvajajo v MPP Livarna. Te ulitke nato naprej obdelujejo v podjetju MPP Gonila z okoli 300 delavci. Tudi to podjetje sodeluje s Cimosom že tri leta. S tem sodelovanjem naj bi letos ustvarilo 18 odstotkov celotnega prihodka, naslednje leto pa že 40 odstotkov. V Cimosu se zanima jo še za orodja in proizvodnjo zahtevnejših sklopov v podjetjih MPP Tehnološka oprema, MPP Razvoj in MPP Karoserija.

Da bo še letos prišlo do kapitalskega povezovanja med Cimosom in podjetji MPP Livarna in MPP Gonila, je v jutranji oddaji maribor-

skega radia potrdila tudi članica uprave Slovenska razvojne družbe **Majda Šantl**. Povedala je, da ima Cimos čedalje več naročil in da obseg njegove proizvodnje skokovito narašča. Koprsko podjetje je dobavitelj najvišjega razreda "A" za najbolj kakovostne proizvajalce avtomobilov v Evropi od Mercedesa do BMW-ja. Kakor je povedala Šantlova, bi naj s 1. 1. 2001 podjetji MPP Livarna in MPP Gonila začeli poslovati v okviru Cimos International. Po njenih besedah bo tudi za zaposlene v obeh podjetjih veljalo vse, kar velja za druge delavce Cimos. Šantlova je prepričana, da bo kapitalsko povezovanje prispevalo tudi k odpiranju novih delovnih mest v Mariboru. Sicer pa gre pri kapitalskem povezovanju Cimos in MPP Livarne in MPP Gonila le za prvi korak, saj je znotraj Cimosovega sistema prostora še za nekatera podjetja MPP.

Kako pa kapitalsko povezovanje Cimos in dveh podjetij MPP ocenjuje sindikat SKEI v Tamu. "Spričo dobrih razvojnih perspektiv Cimos, ocenjujemo povezavo kot zelo dobro rešitev. Ker podjetji MPP ohranjata svoj status, pa tudi ne pričakujemo kakšnih večjih kadrovskih pretresov," pravi predsednik SKEI - Sindikata družbe Tam **Drago Gajzer**. Ker podrobnosti o kapitalskem povezovanju podjetij še niso znane, funkcionarji SKEI

v Tamu ne morejo povedati kaj več, vendarle pa upajo, da bo to povezovanje v perspektivi prineslo tudi nova delovna mesta v Mariboru. Avtomobilsko industrija v Mariboru bo zelo verjetno postala pomemben dobavitelj velikih evropskih avtomobilskih koncernov. **T. K.**

Začela se je prodaja zasedenih stanovanj Tama v stečaju

Stečajni upravitelj Tama v stečaju Mirko Žagar je objavil razpis za prodajo 84 zasedenih stanovanj, 2 nezasedenih stanovanj in 3 garaž, ki so v lasti stečajnega dolžnika. Stečajni upravitelj bo omenjene nepremičnine prodajal z zbiranjem ponudb. Najemniki zasedenih stanovanj imajo po stanovanjskem zakonu predkupno pravico. V SKEI v Tamu ravno pričakujejo, da bodo mnoga stanovanja odkupili najemniki, saj gre za starejša stanovanja, ki niso več tako draga. Tisti najemniki, ki ne bodo mogli odkupiti stanovanj, pa bodo ohranili pravice, ki jih imajo po najemni pogodbi za neprofitno stanovanje.

Ceprav so najemniki stanovanj ustrezno pravno zaščiteni, pa so nekateri zaskrbljeni, saj se bojijo špekulantov, ki bi jih po špekulativnem nakupu stanovanj lahko začeli metati iz stanovanj in jim na različne načine greniti življenje, kar se je v nekaterih drugih primerih v Mariboru že dogajalo. **T. K.**

PRAVNI NASVETI

Piše: Lidija Jerkič, univ. dipl. iur.



Razporejanje delavcev iz kraja v kraj

Razporejanje delavcev iz kraja v kraj ureja 13. člen kolektivne pogodbe naše dejavnosti. Gre za posebno vrsto razporeditve, pri kateri se ne spreminja le delovno mesto (kar sicer ni nujno), temveč kraj, kjer delavec opravlja delo. Prvi odstavek ureja primere, ko je razporeditev mogoča brez soglasja delavca. Delavec je v teh primerih lahko premeščen na delo v drug kraj, če mu je zagotovljeno primerno stanovanje oziroma če ima zagotovljen javni prevoz z dela in na delo – s tem, da se mu čas odsotnosti z doma zaradi prevoza na delo in z dela ne poveča za več kot dve uri. Komisija za razlago kolektivne pogodbe dejavnosti je pri tem zavzela stališče, da je treba upoštevati razdaljo med krajem, kjer je delavec do sedaj opravljal delo, in novim delovnim mestom.

V drugem odstavku tega člena so naštetih primeri, ko razporeditev iz kraja v kraj brez delavčevega soglasja ni mogoča. Delavca ni mogoče razporediti na delo v drug kraj brez njegove privolitve, če:

– nima zagotovljenega ustreznega stanovanja v skladu s stanovanjskimi standardi v kraju, kamor

je razporejen in je ta kraj oddaljen več kot 50 km, – če bi po zdravnikovem mnenju taka razporeditev ogrozila delavčovo zdravstveno stanje, – če nima zagotovljenega prevoza z javnim prevoznim sredstvom, – če pot na delo in z dela traja v normalnih okoliščinah z javnim prevoznim sredstvom več, kot je to določeno v prvem odstavku tega člena, – če se bistveno poslabša materialni položaj njegove družine.

Za razporeditev iz kraja v kraj se ne šteje, če je dejavnost delodajalca takšne narave, da se pretežni del dejavnosti opravlja zunaj poslovnih prostorov delodajalca (promet in zveze, gradbeništvo, montažna dela...) ali če gre za tehnološko povezano dejavnost, ki se opravlja zunaj sedeža delodajalca (25. člen ZDR).

Če pot delavca na delo in z dela traja več kot dve uri (4. alineja drugega odstavka), je delodajalec dolžan delavcu povrniti celotne stroške prevoza (3. odstavek člena, dopolnjen z aneksom št. 1), ne le 80 odstotkov, kot je predvideno sicer.

Sindikalnega zaupnika se lahko razporedi iz kraja v kraj le s soglasjem sindikata, katerega član je. Če je delavec razporejen na delo v oddaljen kraj, kar zahteva spemembo stalnega bivališča, mu je treba zagotoviti enakovredne bivalne pogoje in možnost šolanja otrok.

SODNA PRAKSA:

Pri razporeditvi na delo v drug kraj brez njegovega soglasja delavcu ni mogoče naložiti uporabe osebne avtomobila, ker nima zagotovljenega javnega prevoza, ne glede na zagotovilo plačila kilometrine. (Odločba SZD RS, Sp 558/92 z dne 11. 6. 1992)

Po podpisu meddržavne premoženjskopravne pogodbe med Slovenijo in Hrvaško

Zdaj je čas za lastninjenje počitniških domov

Družbeno lastnino je mogoče olastniti na različne načine

Slovenska podjetja razpolagajo po nekaterih ocenah s približno 35.000 ležišči v počitniških domovih, stanovanjih, apartmajih, bungalovih pa tudi v hotelskih naseljih v sosednji Hrvaški. Letno slovenski delavci prispevajo h hrvaški turistični beri okoli dva milijona nočitev. Do letošnjega leta je vlada Republike Hrvaške vsako leto sprejela moratorij, na njegovi podlagi so zaposleni iz slovenskih podjetij lahko dopustovali v svojih počitniških objektih, ne glede na več zakonskih predpisov Hrvaške (npr. zakon o gospodarskih družbah, zakon o gostinski dejavnosti, pravilnik o kategorizaciji objektov ...).

Državni zbor RS je decembra 1999 ratificiral pogodbo med Slovenijo in Hrvaško o ureditvi premoženjskopравnih razmerij. Ta meddržavna pogodba omogoča lastnikom počitniških zmožljivosti v obeh državah, da uredijo premoženjskopравna razmerja v drugi državi. Zakon omogoča ureditev teh razmerij za pravne in fizične osebe, ki so pridobile lastninsko in druge stvarne pravice na nepremičninah in premičninah na teritoriju druge pogodbenice pod pogoji, kot veljajo za domačine.

Za lastninsko pravico in druge stvarne pravice se štejejo tudi pravice rabe, upravljanja in razpolaganja, pridobljene na sredstvih družbene lastnine na odplačen način. Možna je tudi solastnina deležev pravnih ali fizičnih

oseb obeh pogodbenic. Uporabljajo se predpisi o solastnini tiste pogodbenice, kjer se nahajajo sredstva v družbeni lastnini. Kot družbeni kapital se šteje kapital, predpisan z zakonom o lastninskem preoblikovanju podjetij.

Pogodba torej še govori o družbeni lastnini, ki je v Sloveniji v precejšnji meri prenesena na Slovensko razvojno družbo, na Hrvaškem pa jo upravlja fond za privatizacijo.

Meddržavna pogodba pooblašča oba imenovana sklada tako za ureditev premoženjskopравnih razmerij kot tudi kasnejših kapitalskih deležev v novih pravnih osebah.

Slovenskim lastnikom zato priporočamo, naj čim prej uredijo, seveda če še nimajo zemljiškoknjižnih vpisov, lastništvo svojih počitniških zmožljivost. S to pogodbo je za Slovenijo ukinjena uredba iz leta 1991 "o prepovedi razpolaganja ... z lastnino bivših republik in pokrajin in SFR Jugoslavije na teritoriju Hrvaške".

Lastniki se morajo povezati

Hrvaška vlada je 6. aprila letos sprejela sklep o moratoriju na izvajanje hrvaške zakonodaje za slovenske počitniške zmožljivosti. Moratorij tako velja le do 30. oktobra. Po tem roku so lastniki slovenskih turističnih objektov na Hrvaškem svoje poslovanje dolžni uskladiti z zakonodajo sosednje države. To pomeni, da se morajo oblikovati kot gospodarski subjekti ali registrirati podružnico slovenskega gospodarskega subjekta, ki mora imeti značaj turistične dejavnosti. Skladno z zakonom o gostinski dejavnosti morajo pridobiti tudi kategorizacijo objektov. Lahko se z metodo dokapitalizacije priključijo h kakšni gospodarski družbi na Hrvaškem. Ob tem želimo opozoriti, da bo zelo neracionalno, če bo vsak lastnik ustanavljal svoje podjetje na Hrvaškem, saj bo za to plačal okoli 10.000 mark.

V Sloveniji potekajo aktivnosti za organiziran nastop slovenskih lastnikov do organov sosednje države. Turističnih zmožljivosti po večinskem mnenju ni smiselno prodajati, saj so praviloma na ugodnih lokacijah in je njihova tržna vrednost sedaj



Čeprav je Dom počitniške skupnosti Krško na Lošinju je med največjimi in najlepšimi na Jadranu, mu grozi razprodaja.

Sindikata kovinske in elektroindustrije Slovenije

1. Izhodiščne bruto plače po kolektivni pogodbi za kovinsko in elektroindustrijo (Ur. l. RS, št. 37/96), Aneks št. 2 (Ur. l. RS št.50/99), Aneks št. 3 (Ur. l. RS št.73/00) za OKTOBER 2000 v SIT

Zahtevnostna skupina tarifni razred	Relativno razmerje	Izhodiščna bruto plača
I. Enostavna dela	1,00	62.985
II. Manj zahtevna dela	1,12	70.543
III. Srednje zahtevna dela	1,25	78.731
IV. Zahtevna dela	1,45	91.328
V. Bolj zahtevna dela	1,60	100.776
VI. Zelo zahtevna dela	1,90	119.671
VII. Visoko zahtevna dela	2,25	141.716
VIII. Najbolj zaht. dela	2,60	163.761
IX. Izjemno pomembna najbolj zahtevna dela	3,10	195.253
Eskalacija (Ur. l. RS št. 3/2000)		2,40 % (januar 2000)
Eskalacija (Ur. l. RS št. 62/2000 + Aneks št. 3, Ur. l. RS št.73/00)	3,7 % + 2,15 %	5,85 % (julij 2000)

Zakon o minimalni plači, o načinu usklajevanja plač in o regresu za letni dopust v obdobju 1999–2001 (Ur. l. RS, št. 39/99 z dne 25. 5. 1999)

2. Regres za letni dopust za leto 2000 (v skladu z ZMPUPR, Ur. l. RS, št. 39/99, Aneks 51/2000)

– najmanj	107.712 SIT
– največ (70 % pov. plače v RS)	133.366 SIT

3. Povračila stroškov v zvezi z delom

– regres za prehrano OKTOBER 2000	19.067 SIT
– dnevnice	3.500 SIT
– polovična	1.750 SIT
– znižana	1.218 SIT
– kilometrina (od 19. 9. 2000)	50,13 SIT

4. Nekateri drugi prejemki

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

– za 10 let	62.985 SIT
– za 20 let	94.478 SIT
– za 30 let	125.970 SIT

Odpravnina ob upokojitvi:
Solidarnostne pomoči:

– smrt delavca	308.398 SIT ali*
– ostalo	154.199 SIT ali*
– daljša bolezen	dogovor delodajalec in sindikat
– nadomestilo za ločeno življenje	61.680 SIT ali*

5. Drugo

– minimalna plača (Ur. l. RS, št.69/2000)	80.783 SIT
– zamjena plača od 1. 7. 2000 (Ur. l. RS, št.62/2000)	42.456 SIT
– povprečna mesečna bruto plača za AVGUST 2000 na zaposlenega v RS	193.685 SIT
– povprečna mesečna bruto plača za JUNIJ–AVGUST 2000 na zaposlenega v RS	190.674 SIT
– začasna osnova za določanje višine nekaterih prejemkov (Ur. l. RS, št.62/2000)	
– bruto	154.199 SIT
– neto	98.464 SIT
– povprečna mesečna bruto plača po dejavnostih JULIJ 2000	
– DJ/27 in 28 Proizvodnja kovin in kovinskih izdelkov	167.854 SIT
– DK/29 Proizvodnja strojev in naprav	158.555 SIT
– DL/30, 31, 32 in 33 Proizvodnja električne in optične opreme	166.422 SIT
– DM/34 in 35 Proizvodnja vozil in plovil	175.043 SIT

Pojasnila:

1. IZHODIŠČNE PLAČE:

Aneks št. 2 h KPD (Ur. l. RS št. 50/1999 z dne 28. 6. 99), količnik povišanja plač (Ur. l. RS, št.3/2000, 62/2000), Aneks št. 3 h KPD (Ur. l. RS, št.73/2000)
Vir: Tarifna priloga h kolektivni pogodbi dejavnosti (Ur. l. RS, št. 37/1996), Aneks št. 2, Aneks št. 3; Zakon

2. REGRES ZA LETNI DOPUST:

Vir: Zakon o minimalni plači, načinu usklajevanja plač in o regresu za letni dopust v obdobju 1999–2001 (Ur. l. RS, št. 39/99), Aneks (Ur. l. RS, št.51/2000).

3. POVRAČILA STROŠKOV V ZVEZI Z DELOM:

– REGRES ZA PREHRANO: 10 % povprečne mesečne plače na zaposlenega v RS v preteklih treh mesecih;
– DNEVNICE: določene z uredbo;
– KILOMETRINA: 30 % cene super bencina (98 okt.).

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

4. IZRAČUN NEKATERIH DRUGIH OSEBNIH PREJEMKOV:

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

Opomba: Zakon o časni določitvi osnove za določanje plač in drugih prejemkov iz delovnega razmerja (Ur. l. RS, št. 19/97) določa začasno osnovo za določanje višine prejemkov pod 2, 3 oz. 4. Sprememba osnove je bila objavljena v Ur. l. RS, št. 62/2000.

Oskar Komac,
sekretar za ekonomske in finančne zadeve

močno podcenjena. Skupaj so slovenski objekti sindikalnega turizma s pripadajočo infrastrukturo v sosednji državi ocenjeni na 3,5 milijarde nemških mark.

Za enoten strokovni pristop k reševanju teh vprašanj na ravni države bi bilo dobro: – Ustanoviti zavod za oddih delavcev, ki bi imel strokovno svetovalno službo za urejanje vprašanj v zvezi z lastništvom in drugimi vprašanji. Za trženje s sindikalnimi turističnimi zmogljivostmi na Hrvaškem bi bilo smiselno ustanoviti 5 do 8 gospodarskih družb, ki bi združile počitniške zmogljivosti na zaokroženih območjih.

– Oblikovati republiški medresorski organ za urejanje odprtih vprašanj in odnosov s sosednjo državo na področju turizma ter pomoč mešani komisiji Republike Slovenije in Republike Hrvaške za realizacijo meddržavnih pogodb.

– Takoj pripraviti pregled slovenske last-

nine v sosednji državi, nujen je popis slovenskega premoženja v sosednji Hrvaški, seveda ne zasebnega.

– Sprejeti ukrepe za razvoj socialnega turizma v Sloveniji, ki naj bi bili dopolnitev resolucije o razvoju turizma v Sloveniji.

– Proučiti davčno zakonodajo, ki obremenjuje razvoj socialnega turizma.

To problematiko je obravnavala tudi medresorska delovna skupina pri ministrstvu za malo gospodarstvo in turizem in Vladi Republike Slovenije predlagala podobne ukrepe, kot jih navajamo.

Da ne bomo v svojih objektih le gostje

Počitniške zmogljivosti so bile vedno v domeni sindikalno organiziranih zaposlenih in upokojenih delavcev. Novi časi so lastnike tovrstnih nepremičnin na Hrvaškem privedli v položaj, ko so v svojih počitniš-

kih domovih lahko le gostje. Žal se le nekatera vodstva družb zavedajo koristi, ki jih ima letni ali zimski oddih zaposlenih, preventivno-zdravstveni oddih, medicinsko programirani oddih ...

Ta vroča jesen naj bi tudi v sindikalnih centralah prebudila čut za lastnino in socialne pravice zaposlenih in njihovih družin. Delavski razred razvite kapitalistične Evrope ima izgrajen sistem socialnega turizma.

Sindikalnim funkcionarjem v firmah predlagamo, naj vodstva svojih podjetij povprašajo o namerah glede obratovanja počitniških zmogljivosti tako v Sloveniji kot še posebej na Hrvaškem. Čeprav je prodaja najslabša rešitev, naj tista, ki bodo naprodaj, kupijo različni skladi, zavarovalnice, pokojninski skladi pa tudi sindikalne centrale in državni zavodi.

Metod Zalar,
direktor Borze sindikalnega turizma

Humoreska

"Fantje, ali ste že slišali, da je vlada ukinila točkovni sistem?" je pred dnevi pri malici v naši tovarniški menzi povprašal mizar Tone. "Sicer pa to ni nič nenavadnega, saj pri nas vsaka nova vlada postavi na glavo vse, kar je uvedla prejšnja! Tako je zmešnjava v državi vedno popolna!"

"Ali je to mogoče, da je vlada ukinila točkovni sistem?" je presenečeno in veselo vzkliknil skladiščnik Rudi. "Mislim sem, da tega ne bom nikoli dočakal. Končno je naše politike srečala pamet! Kaj naj rečem drugega kot - bravo!"

"Rudi, zares ne vem, zakaj si ti tako vesel, ker je vlada ukinila točkovni sistem?" je zanimalo Toneta. "Ali zares misliš, da je to pametno?"

"Lepo te prosim, Tone, da ne zastavljaš neumnih vprašanj!" je jezno odvrnil Rudi. "Komu ali čemu pa je sploh služil ta točkovni sistem? Ničemur drugemu kot zafrkavanju ljudstva!"

"Rudi, nisem prepričan, da imaš popolnoma prav," je ugovarjal Tone. "Res je, da točkovni sistem ni bil idealen, vendar pa je bil bolj pravičen kot vsi sistemi, ki smo jih imeli pred tem!"

"Tone, ali se ti je zmešalo!" je vzkliknil Rudi. "Točkovni sistem, pa pravičen? Kaj bolj smešnega še nisem slišal. Dejstvo je, da je točkovni sistem povzročil veliko hude krvi, od njega pa ni bilo nobene koristi! Zato je bil skrajni čas, da so ga ukinili!"

"Rudi, če si tako presneto pameten, pa ti povej, s kakšnim sistemom naj sedaj nadomestijo točkovni sistem?" je jezno odvrnil Tone. "Kaj predlagaš?"

"Zakaj bi jaz kaj predlagal, saj nisem poslanec ali minister, temveč samo navaden skladiščnik," je nejevoljno dejal Rudi. "Naj naredijo, kar hočejo, samo takšnih neumnosti naj si več ne zmišljujemo, kot je bil točkovni sistem!"

"Meni pa se točkovni sistem ni zdel tako napačen," je vztrajal pri svojem Tone. "Moj sin je lani zbral 72 točk. Kdo ve, koliko bi jih letos zbrala hčerka, ki je leto dni mlajša!"

"Oh, groza!" je vzkliknil Rudi in se prijel za glavo. "Tvoj sin pa je še veliko hujši kampilc od mene! Povej, kako mu je to uspelo? Ali se je napil do nezavesti?"

"Kako neumno vprašanje!" je jezljivo odvrnil Tone. "Le kako mu je uspelo zbrati 72 točk? Tako vendar, da se je pridno učil!"

"Dosedlej sem mislil, da sem v naši ulici rekordar jaz, saj sem lani zbral 28 točk. Kakor kaže, pa so nas začeli mladi prekašati na vseh področjih, ha, ha, ha a" se je zarežal Rudi. "Povej mi Tone, kaj se je potem zgodilo s tvojim sinom, ko je zbral 72 točk. Ali je šel v zapor?"

"V kakšen zapor neki?" je začudeno pogledal Tone. "V gimnazijo je šel. In to v najboljšo! Nisem pa vedel, da si tudi ti zbiral točke. Ali si lani hodil v večerno šolo?"

"Ha, ha, ha ..." se je zarežal Rudi. "Zdaj, ko so ukinili točkovni sistem, vam lahko zaupam: sam večkrat zaidem v večerno šolo - in to v takšno, na kateri piše 'Bife pri Ančki'! Tam človek marsikaj zve in spozna marsikatero življenjsko resnico. Ko sem se ponoči vračal domov, pa so me lani kar trikrat dobili ta plavi in mi nabili - reci in piši - 28 točk. Če bi me še enkrat dobili malce v rožicah, bi moral začeti hoditi peš v službo, saj bi potolkel rekord tvojega sina, ki je dobil 72 točk. Zdaj, ko so ukinili točkovni sistem, pa se bova lahko s tvojim sinom mirno vpisala v naslednji letnik večerne gimnazije pri Ančki, ha, ha, ha ..."

"Rudi, jaz ne govorim o kazenskih točkah v prometu, temveč o

točkah, ki jih osmošolci zbirajo za vpis v prve letnike srednjih šol," je zgroženo vzkliknil Tone.

"Kaj me brigajo točke v osnovni šoli, saj sem jo končal že pred tridesetimi leti," se je zarežal Rudi. "Jaz sem se doslej bolj zanimal za točke v prometu, zdaj pa so jih, hvala bogu, ukinili."

"Ne, Rudi, ne!" je vzkliknil Tone in poskočil. "Kazenskih točk v prometu niso ukinili, ukinili so samo eksterno preverjanje znanja osmošolcev ter točkovni sistem napredovanja učencev iz osnovnih šol v prve letnike srednjih šol!"

"Hočeš reči, Tone, da si me ves čas najinega pogovora vlekel za nos in da mojih 28 točk, ki sem si jih prislužil s prometnimi prekrškami, ne bodo brisali iz evidence," je vzrojil Rudi. "Najraje bi te mahnil po nosu!"

"Ne razburjaj se, Rudi, saj te ni povlekel za nos Tone, pač pa je tako tebe kot vse nas povlekla za nos naša dosedanja vlada, ki je pred volitvami ukinila točkovni sistem samo zaradi tega, da bi se prikupila volivcem," je ohladila razgrete glave kuharica Špela.

"Špela ima prav," se je vključil v pogovor rezkar Vili. "Ko so slovenski časniki z velikimi naslovi oznanili, da je vlada ukinila točkovni sistem, smo bili v naši družini veseli vsi: dedek se je razveselil, ker je tako kot Rudi mislil, da so ukinili kazenske točke v prometu; hčerka je bila vesela, ker je mislila, da so ukinili točkovni sistem za pridobitev socialnih stanovanj, na katerega čaka njena mlada družinica; najmlajši sin pa je bil vesel, ker je mislil, da so

ukinili maturitetne točke, s katerimi se maturanti potegujejo za vpis na visoke šole in fakultete. Razveselil pa sem se tudi sam, saj sem prvi trenutek pomislil, da so ukinili točke, s katerimi nas v naši tovarni ocenjujejo za napredovanje."

"Ni kaj reči!" je komentiral kurir Peter. "Naši politiki so nas z ukinitvijo točkovnega sistema za osnovnošolce pred volitvami zares lepo potegnili za nos. Vsi, ki v časopisih prebiramo samo naslove, smo se razveselili. To je bila odlična predvolilna poteza dosedanje vlade!"

"Predvolilna poteza je že bila odlična, samo kako bo zdaj, ko so volitve mimo?" se je vprašal Vili. "Upam staviti, da bo nova vlada star točkovni sistem ponovno uvedla, saj je bil tudi za mlade najbolj pravičen."

"Ne razburjaj se, Vili," je dejal Tone. "Saj smo pri nas že navajeni politike po sistemu 'kufre gor, kufre dol'! Kar ena vlada uvede, druga ukine in obratno!"

"Poleg sistema 'kufre gor, kufre dol' pa velja pri nas še sistem 'direktorje gor, direktorje dol', saj vsaka vlada zamenja direktorje vseh večjih in bolj pomembnih podjetij, ki so v glavnem žal še skoraj vsa v državni lasti," je pribil Lojze.

"Počasi se bo morala ta politika 'točke gor, točke dol', 'kufri gor, kufri dol', 'direktorji gor, direktorji dol' končati, saj se svet ni začel in se tudi ne bo končal z nastopom ali odhodom vsakokratne slovenske vlade," je odločno dejala Špela. "Državljanji si zaslužimo miren in stabilen razvoj, zato naši politiki ne morejo vedno znova vsega, na kar smo se navadili, postaviti na glavo. Če tega ne bodo doumeli, bomo morali tudi volivci uveljaviti načelo 'politiki gor, politiki dol'! Politiki - in to vsi po vrsti - naj se zavedajo, da tokratne volitve niso bile zadnje, zagotovo pa je bil na njih zadnjič izvoljen tisti politik, ki v naslednjih štirih letih ne bo ravnal v skladu z voljo ljudstva."

Iz dnevnika delavca Jožeta

Kufre gor, kufre dol

"Kdo so bili in kaj so hoteli?"
"Prva je bila ženska, ki je potožila, da jo bo-
li glava."

"In kaj si ji dal?"

"Aspirin!"

"Prav si naredil. In kdo je bil drugi?"

"Bil je moški, imel je drisko."

"Kaj si pa njemu dal?"

"Ricinus!"

"To ga verjetno ni ustavilo."

"Je, je, poglejte tja na njivo!"

"Kaj pa je hotel tretji?"

"Mlada čedna ženska je prišla kar v domači halji. Ko je še to odvrгла, sem videl, da spodaj nima nič. Rekla je, da že leto dni ni videla ti-
ča."

"Kaj si pa njej dal?"

"Kapljice za oči!"

Kapljice za oči

Ko se je vaški apotekar odpravil po nakupih v mesto, je svojemu slugi naročil, naj ga do vrnitve nadomešča. Ko se je vrnil, ga je seveda vprašal, ali je prišla kakšna stranka.

"Prišli so trije," je poročal sluga.



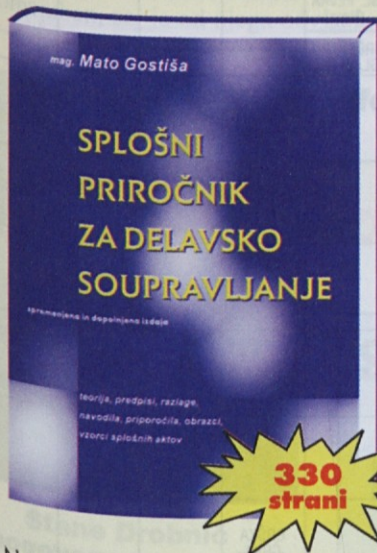
V Fiesi se je zbralo 80 predsednikov sindikatov KNG

Uspešen seminar Sindikata KNG

Skladno s programom izobraževanja je Syndikat KNG konec prejšnjega tedna v Hotelu Barbara v Fiesi organiziral dvo-dnevni seminar za predsednike sindikatov podjetij. Kot nam je povedal Marjan Barl, sekretar KNG, je seminar zelo uspel, saj se ga je udeležila velika večina povabljenih predsednikov sindikatov. Ker se sindikat pripravlja na nov krog pogajanj o kolektivni pogodbi dejavnosti, so

za prvo temo Kako se pogajati pridobili dr. Bogdana Kavčiča. Lučka Böhm je predavala o prostovoljnem dodatnem pokojninskem zavarovanju. Dogovorili so se, da bodo dodatno prostovoljno pokojninsko zavarovanje vključili med svoja pogajalska izhodišča. Drugi dan seminarja je Brane Mišič govoril o plačni politiki, predstavil je tudi potek pogajanj v ekonomsko-socialnem svetu.

SPLOŠNI PRIROČNIK ZA DELAVSKO SOUPRAVLJANJE



330 strani

nepogrešljiv
pripomoček
zlasti za vse:

- člane svetov delavcev
- predstavnike delavcev v nadzornih svetih
- delavske direktorje
- sindikalne zaupnike
- kadrovske delavce
- člane (poslo)vodstev

Cena: 11.880 SIT
(DDV in poštnina vključena)

Naročila sprejemamo pisмено po faxu 04 231 06 26 ali po pošti na naslov: Studio participatis, Bavdkova 50, 4000 Kranj.

**VSE, KAR MORATE VEDETI
O TEORIJI IN PRAKSI SISTEMA DELAVSKE
PARTICIPACIJE V SODOBNEM PODJETJU**

Razpis seminarja

Osebna odličnost

Seminar bo v četrtek, 23. novembra 2000, od 9.00 do 16.45 ure v Domu sindikatov, Ljubljana, Dalmatinova 4.

Udeležbo priporočamo: funkcionarjem in strokovnim delavcem ZSSS ter sindikatov dejavnosti in območnih organizacij ZSSS in sindikalnim zaupnikom.

PROGRAM:

- **Moj osebni stil, moja zunanja in notranja podoba:** odličnost organizacije, osebna poslovna etika, verbalni in neverbalni potencial
- **Besedna (pisna in ustna) in nebesedna komunikacija:** prehodnost komunikacijskega kanala, odličnost sporočanja
- **Prijaznost in uglajenost:** empatija, verbalna in neverbalna komunikacija, medsebojni vedenjski vplivi
- **Delavnica:** moja osebna odličnost

Strokovna izvajalka: **Bogdana Herman**, profesorica slavistike; v delniški družbi SOCIUS vodi Center za poslovno kulturo. Je strokovnjakinja za svetovanje in izobraževanje na področju jezikovne kulture in kulture komuniciranja na sploh. Na seminarjih, delavnicah in individualnih srečanjih usposablja za javno nastopanje, za boljše interno in eksterno komuniciranje in za poslovno kulturo. Med drugim je trenerka Treninga Dale Carnegie® z mednarodno licenco.

Metode: predavanja, razprave, delavnica, praktični primeri, simulacija različnih komunikacijskih okoliščin.

Prijave za seminar na izpolnjeni prijavnici pošljite na naslov: Zveza svobodnih sindikatov Slovenije, Ljubljana, Dalmatinova 4, najkasneje do 16. novembra 2000. Cena seminarja je 13.000 tolarjev za posameznega udeleženca (v ceno je vključeno strokovno gradivo in osvežilni napitki). Prijavnici je treba priložiti potrdilo o plačilu kotizacije. Kotizacijo nakažite na ŽR Zveze svobodnih sindikatov Slovenije št. 50101-678-47511. Na virmanu pod namen nakazila pripišite »sklic na številko 31«.

Vanda Rešeta, vodja izobraževanja pri ZSSS

Opomba: Prosimo, da podatke napišete natančno in čitljivo, ker smo vam po zakonu o DDV dolžni izstaviti račun o plačilu kotizacije. Hvala za razumevanje.

Razpis seminarja Kako organizirati produktivni svet delavcev, objavljen v prejšnji številki, še ni zaključen. Prijavite se!

PRIJAVNICA za seminar OSEBNA ODLIČNOST, ki bo 23. novembra

Ime in priimek:

Datum rojstva:

Izobrazba, stopnja izobrazbe:

Naslov doma:

Zaposlitev, naziv in naslov družbe:

Točen naziv in naslov plačnika:

Davčna številka plačnika:

– delovno mesto:

Naziv sindikata dejavnosti, katerega član ste:

Funkcije v sindikatu dejavnosti oz. območni organizaciji ZSSS (navedite):

Sindikalni zaupnik: DA NE

Drugo (navedite):

Telefonska št.: – doma: – v službi:

V dne Žig in podpis odgovorne osebe:

