

Uvodni referat mag. Dušana Semoliča na 4. kongresu ZSSS

Le povezani in združeni sindikati so lahko uspešni

V slovenski družbi, še zlasti v gospodarstvu, se dogajajo velike spremembe. Današnja podjetja, zavodi in ustanove niso enaki, kot so bili pred leti. Tudi odnosi med nami so drugačni. Sindikati se moramo spremenjati prilagoditi, če želimo ostati delavska organizacija in učinkoviti v obrambi delavskih pravic.

Člane ZSSS druži prepričanje, da lahko sindikati le povezani in solidarni dosežemo socialno pravično in gospodarsko učinkovito družbo. Naših ciljev ni mogoče meriti le z elementi makroekonomske politike, pač pa tudi z elementi socialne pravičnosti, vrednotami humane, kulturne in človeku prijazne družbe.

Ohraniti delovno mesto, dobiti delo, prejemati dostojno plačo, delati na delovnem mestu pod pogoji, ki ne načenjajo zdravja, kjer se spoštuje človeško dostojanstvo, spoštujemo kolektivne pogodbe, dobiti ob zaključku delovne dobe dostojno pokojnino – to so zahteve in pričakovanja našega članstva.

Globalizacija prinaša nepravilnost, vladavino močnejšega, bogatejšega, pozna malo zmagovalcev ter veliko in preveč poražencev. Globalizacijo moramo nadzorovati. To je boj, ki mora združiti vse sindikate Evrope v naši Evropski konfederaciji sindikatov. Le združeni sindikati Evrope bomo lahko uspešni v tem spopadu, ko branimo trajne vrednote evropskega sindikalnega gibanja: demokracijo, socialno pravičnost, polno zaposlenost in solidarnost.

Globalizacija ima več obrazov. Neprijazen obraz kaže zlasti do naše industrije, še zlasti do delavk in delavcev v tekstilni industriji.

Toda globalizacija in mednarodna konkurenca je palica, s katero želijo ustrahovati naše delavce in socialno šibke in opravičevati neizmerne koncentracije bogastva pri njih in revščine pri drugih.

Slovenija mora krepiti gospodarstvo, povečevati moramo število uspešnih podjetij, gospodarstvo mora ustvarjati proizvode z visoko stopnjo nove dodane vrednosti. Podjetja se morajo s prestrukturiranjem prilagajati zahtevam neizprosne konkurenčne globalnega trga.

Slovenija potrebuje hitro gospodarsko rast, ki pa ne sme le prinašati lastnikom kapitala visokih dobičkov, pač pa hkrati višji življenjski standard delavcem.

Toda žal se produktivnost gradi pre pogosto samo na nizkih plačah delavcev in na njihovem odpuščanju. Ne more biti uspešnega podjetja, če njegovi lastniki pri hlastanju po do-



bičkih pozabijo na kakovost življenja zaposlenih.

Sindikati smo zainteresirani za povečanje konkurenčnosti naših podjetij. Za doseg tega cilja je treba posodobiti njihovo opremljenost, izboljšati organizacijo dela, uveljaviti nove blagovne znamke. Ta cilj je mogoče doseči le z zadovoljnimi delavci, ne pa z zmanjševanjem njihovih pravic.

Vse dražja država znižuje konkurenčnost našemu gospodarstvu. Medtem ko plače v gospodarstvu realno rastejo počasneje kot produktivnost, za državo stopnja rasti produktivnosti ni pomembna. Ceno takšne politike morajo plačevati delavci.

Imamo neprijazen svet, ki ga obarvajo v sanjske barve le pred volitvami, ko se mnogi zavedo, da obstajajo tudi delavke in delavci, ki so pomembni vsaj na dan volitev. Naslednji dan nanje pogosto spet pozabijo, delavcem ostanejo le sindikati in sto en problem kako živeti in preživeti.

Po našem trdnem prepričanju je gospodarska uspešnost podjetij odvisna tudi od razvitosti industrijske demokracije. Sveti delavcev niso bili ustanovljeni sami po sebi, pač pa predvsem zaradi aktivne vloge sindikatov. Ni razvitega soupravljanja brez močnih sindikatov. Že dvakrat smo bili priča poskusom, da bi zmanjšali soupravljalvske pravice, češ da so prevelike. Strah pred premočnim vplivom delav-

cev je odveč, saj imajo predvsem delavci interes, da družba, v kateri so zaposleni, uspešno posluje, ker je njihova socialna varnost mnogo bolj povezana z njo, kot to velja za lastnike kapitala.

To velja tudi za delavke in delavce, zaposlene v šolstvu, kulturi, zdravstvu, državni upravi in v vsem javnem sektorju. Tudi tam zaposlenim pre pogosto kratijo ustavno pravico do soupravljanja, čeprav ni niti enega resnega razloga, da te pravice ne bi imeli.

Priložnosti, ki nam jih ponujajo evropski sveti delavcev, moramo izkoristiti. Prav naša organizacija ima z razvitimi oblikami sodelovanja z mnogimi evropskimi sindikati veliko prednost, da lahko okrepi vpliv delavcev tudi na delo multinacionalnih družb.

Zaradi sprememb na trgu dela postaja vseživljenjsko učenje zelo pomembno za zaposlene. To je potrebno tudi zaradi hitrega spreminjanja tehnologije. Vsem delavcem je treba zagotoviti možnosti neprekinjenega izobraževanja v celotnem obdobju njihovega delovnega življenja.

Ce od naših delavk in delavcev zahtevamo, da delajo po normah, ki zagotavljajo evropsko kakovost in produktivnost, imajo tudi naši delavci pravico pričakovati, da se bodo njihove plače in standard približevali evropskemu povprečju.

Imamo gospodarske panoge, kjer ni recesije in imajo visoke dobičke in visoko rast plač po individualnih pogodbah – pa delodajalci nikakor ne pristanejo na dialog o povečanju najnižjih plač. Nerazumno je zlasti upiranje odpravi prevelikih razlik med minimalno plačo in plačami v prvih tarifnih razredih.

Tudi porazdelitev plač ni dobra. Visoke plače poslovnih kadrov rastejo mnogo hitreje od povprečnih plač.

Po našem trdnem prepričanju bi hiter sprejem zakona o delitvi dobička pomenil dobro spodbudo za pravičnejše plačilo zaposlenim. Če nič drugega, bi to okrepilo vlaganja v tehnološko prenavo gospodarstva in pomenilo priznanje zaposlenim, da so tudi oni – ne le lastniki – pomembno prispevali k ustvarjanju dobičkov.

To bi bilo pošteno in pravično.

Pogajanja so naša usoda. ZSSS zagovarja stališče, da zaradi razvoja socialnega partnerstva in velikih razlik po dejavnostih ni življenjsko vztrajati pri konceptu večne splošne kolektivne pogodbe za gospodarstvo – saj pomeni coklo za dialog med sindikati panog in ustreznimi delodajalskimi organizacijami. Obramba splošne kolektivne pogodbe za gospodarstvo je predvsem obramba pogajalskih pozicij nekaterih pogajalcev, ki še nimajo vseh pogojev za pogajanja na panožni ravni in želijo preko centralizacije

Iz pozdravnih brzojavk 4. kongresu ZSSS

Najboljše želje po uspehu in izrazi solidarnosti

Drage kolegice in kolegi!

V imenu Zveze nemških sindikatov za območje Bavarske in v svojem imenu pošiljam udeležencem 4. kongresa Zveze svobodnih sindikatov Slovenije solidarnostni pozdrav.

Kongres je organiziran na predvečer pristopa Slovenije k Evropski uniji. Gospodarsko združevanje evropskih držav je prvi pogoj za njihovo politično združitev. Evropski sindikati smo pred zahtevno nalogo, saj moramo skrbeti, da Evropa ne bo le večja in gospodarsko močnejša, temveč tudi bolj demokratična in socialna. Med gospodarskim in socialnim povezovanjem je treba vzpostaviti ravnotežje.

Prihodnja pogodba o Evropski uniji mora temeljiti na osnovnih vrednotah socialne države.

Slovenska družba in gospodarstvo sta od začetka neodvisnosti dosegla izreden napredek. Gospodarski in socialni napredek sta predvsem zasluga v Sloveniji zaposlenih ljudi in njihovih sindikatov. Na vaši poti vam želimo nadaljnje uspehe pri krepitvi in zavarovanju pravic zaposlenih. Pri tem se lahko zanesete na našo solidarnost.

Skupaj smo močnejši!

Fritz Schösser,
predsednik DGB dežele Bavarske

Dragi slovenski prijatelji!

Slovenija je ena izmed najnaprednejših držav kandidatka za pridružitve Evropski uniji in zato so aktivnosti vaših sindikatov, njihovi rezultati in vaše izkušnje zelo pomembne za nas.

Želimo izraziti našo pripravljenost za nadaljevanje medsebojnega sodelovanja s ciljem povečati vlogo neodvisnih sindikatov kot temeljnega elementa civilne družbe, demokracije ter gospodarskega in socialnega napredka.

Želimo vam veliko uspeha v delu vašega kongresa in v vaših bodočih aktivnostih.

Češko-moravska konfederacija sindikatov

Prijatelji in tovariši, pozdravljeni!

Prepričani smo, da bo vaše delo uspešno in da bo prispevalo k okreelitvi vloge ZSSS pri zaščiti interesov delavcev Slovenije in pri izboljšanju socialnih razmer. Posebno cenimo vaše zavzemanje in prispevek k uveljavitvi Meddeželnega sindikalnega sveta Furlanije-Juljske krajine in Slovenije. Prizadevali si bomo doseči čimprejšnji sporazum in z njim omogočili prost prehod delavcev prek meje in tako odpraviti delo na črno. Naša obveza je spodbujati integracijo in gospodarsko sodelovanje z uresničevanjem čezmejnih sporazumov.

Roberto Treu,
predsednik Meddeželnega sindikalnega sveta
Furlanije-Juljske krajine in Slovenije

Dragi kolegi!

V trenutku vstopa Slovenije v Evropsko unijo potrjujemo pripravljenost sodelovati pri obrambi pravic delavcev. Prizadevali si bomo, da z Evropsko konfederacijo sindikatov zgradimo Evropo pravic in družbenega dialoga.

Prepričani smo, da bo vaša Zveza sposobna, da kot vedno najbolj zastopa interese delavk in delavcev Slovenije.

Ruben Colussi,
deželni sekretar CGIL FVG

Dragi kolegi!

Štajerski sindikati imajo tradicionalno dobre odnose z Zvezo svobodnih sindikatov Slovenije. Vsem delegatom kongresa pošiljamo solidarnostne pozdrave. Prav tako želimo, da bi kongres izpolnil vaša pričakovanja in potrdil usmeritve, ki bodo koristile pri sprejemanju odločitev.

Z najboljšimi pozdravi

Horst Schachner in Werner Albler,
predsednik in sekretar Avstrijske zveze sindikatov, regionalne organizacije Štajerske

Dragi kolegi!

Prepričani smo, da bo vaš kongres pomenil nov pomemben korak v sindikalnem boju za reševanje vsakodnevnih nujnih nalog v imenu delavskih interesov.

Vsem delegatom 4. kongresa ZSSS, vsem članom sindikatov in vsem delavcem v Sloveniji želimo blaginjo, srečo in napredek.

Upamo, da se bo sodelovanje med Zvezo sindikatov Ukrajine in Zvezo svobodnih sindikatov Slovenije še bolj okrepi!

Z bratskimi pozdravi

Oleksandr Stoyan,
predsednik Zveze sindikatov Ukrajine

Svojo udeležbo na kongresu so opravičili z besedami:

- **irska sindikalna konfederacija ITUC** poudarja, da se že veseli krepitve tesnih bratskih odnosov med dvema organizacijama;
- **španska sindikalna konfederacija UGT** pošilja vsem kolegom iz ZSSS svojo podporo in izraze solidarnosti;
- **belgijska sindikalna centrala FGFB** pozdravlja vse delegate in člane ZSSS in jim želi uspešen kongres;
- **belgijska sindikalna konfederacija CSC** pošilja najboljše želje ZSSS pri obrambi pravic in interesov slovenskih delavcev ter želi uspešen kongres;
- **britanska sindikalna konfederacija TUC** želi vsem delegatom uspešen kongres;
- **Konfederacija portugalskih sindikatov CGTP-IN** želi delegatom uspeh. Poleg tega želi okrepi sodelovanje s slovenskimi sindikati;
- **Francoska demokratična konfederacija dela CFTD** sporoča svoje prijateljstvo in solidarnost in želi uspešen kongres.

Uvodni referat mag. Dušana Semoliča na 4. kongresu ZSSS

Le povezani in združeni sindikati so lahko uspešni

Pogajanj obvladovati pogajalske procese in s tem tudi opravičevati svoj status.

Pred petimi ali desetimi leti smo lahko upravičeno rekli, da so standardi, dogovorjeni v splošni kolektivni pogodbi za gospodarstvo, minimalni standardi. Novi zakon o delovnih razmerjih, ki je v besedilo zakona vnesel mnoge določbe iz te pogodbe tekst, napotuje skoraj pri vseh pravicah na panožne kolektivne pogodbe. Imamo kolektivno pogodbo za tekstilno in usnjarsko dejavnost, kjer gre zaposlenim najtežje in kjer imamo močan in spoštovanja vreden sindikat; povečevanje splošne kolektivne pogodbe za gospodarstvo v tej dejavnosti resnično ne sodi v leto 2002. To ni prava bitka, ki bi prinesla koristi zaposlenim, niti tistim, ki so najslabše plačani. Le na videz bi krepila vplivnost sindikalnih central, hkrati pa kot podpisnika kolektivnih pogodb ohranjala gospodarsko zbornico, v kateri je po zakonu obvezno članstvo, in ji tako ohranjala položaj privilegirane partnerja.

Vsi ti problemi, še zlasti uveljavljanje novega zakona o delovnih razmerjih, zahtevajo takojšen sprejem zakona o kolektivnih pogodbah.

Prizadevanja za doseganje večje produktivnosti in konkurenčnosti morajo imeti mejo, ki jo določa zdravje zaposlenih. Sindikati morajo storiti vse, da bi zaposleni odhajali v pokoj zdravi. Kakšni bodo socialni transferji, kakšna bo stopnja pravic iz zdravstva, kakšna bo solidarnost in dostopnost zdravstvenih storitev – o tem ne morejo in ne smejo odločati gospodje iz Svetovne banke. Zdravje ne sme biti odvisno samo od zakonov tržišča.

Za Svobodne sindikate je zlasti pomembno, da povečamo pravice iz obveznega zdravstvenega zavarovanja, povečamo dostopnost zdravstvenih storitev vsem ne glede na premoženjsko stanje, zmanjšamo čakalne dobe v javnem sektorju in povečamo solidarnost.

Sedanji sistem zahteva, da se vsi prostovoljno dodatno zdravstveno zavarujemo, za kar plačamo enake letne premije, ki za mnoge naše člane znašajo toliko kot ena mesečna plača. V sedanjem sistemu mora biti reven solidaren z bogatim, kar ni solidarnost in moramo spreminiti.

Skupaj z delodajalci se moramo spopasti z vzroki, ki povzročajo odsotnosti z dela zaradi bolezni in invalidnosti. Več moramo storiti za varnost in zdravje pri delu. Delovne norme, delo ob nedeljah, nadure, neredna in slaba prehrana, ekološki problemi, strah pred izgubo dela in slaba kakovost življenja so glavni krivci vse pogostejših bolezenskih pojavov med zaposlenimi. Zato sta varnost in zdravje pri delu za Svobodne sindikate med prednostnimi nalogami.

Že na zadnjem kongresu smo v ZSSS določili za strateško usmeritev zagotavljanje visokih ekonomsko-socialnih pravic, primerljivih s pravicami in položajem zaposlenih v državah članicah Evropske unije. Vstop Slovenije v Evropsko unijo zato naj ne bo cilj, ampak le sredstvo, da bi živeli bolje. Ker se zavedamo, da Evropska unija ni Indija Koromandija, vemo, da bodo zlasti v prvih letih težave in da vključevanje vanjo prinaša koristi predvsem dolgoročno. Toda združevanje ne sme postati izgovor ali sredstvo za zmanjševanje pravic zaposlenih, brezposelnih, žensk, mladih in starejših.

ZSSS ni nikoli pristala, da bi bila v teh procesih le opazovalka ali samo kritik. Prizadevali smo si, da bi v njih igrali pomembno vlogo, in to bomo počeli še naprej.

Sodelovanje s sindikati sosednjih držav in drugimi evropskimi sindikati je bilo in bo tudi v prihodnje za nas izjemno pomembno. To sodelovanje krepi moč naših sindikatov v procesih združevanja z Evropsko unijo. Naše članstvo v Evropski konfederaciji sindikatov nam omogoča solidarnost in sodelovanje z vsemi sindikati Evrope.

Mnogo stvari bomo imeli v Evropski uniji skupnih. Toda moramo se zavedati, svojo kulturo, jezik, kulturno dediščino slovenskega naroda in tudi drugih, ki živijo pri nas. Tudi to ne more iti mimo skrbi sindikatov.

Tudi delodajalci zagotovo težijo k podobnim ciljem – gospodarski rasti in razvoju gospodarskih družb. Oboji želimo na miren način reševati konflikte. Krepitev dialoga med socialnimi partnerji bo še naprej najpomembnejše sredstvo za doseganje naših ciljev. Socialni dialog želimo krepiti na ravni podjetij, ustanov, zavodov, na regionalni in tudi na državni ravni. Odgovorni smo, da socialni dialog izkoristimo za blaginjo delavcev in delodajalcev.

Relativno visoka stopnja zavesti o nujnosti socialnega dialoga se kaže v prepričanju, da Slovenija potrebuje socialni sporazum, pogodbo med socialnimi partnerji, s katero bi se dogovorili o najpomembnejših razvojnih ciljih družbe. Stališče ZSSS je jasno – smo za socialni sporazum, toda ne za kakršnega koli, ampak le za takega, ki bo prispeval k boljšemu življenju našega članstva.

Čeprav je bilo pred leti nekaj ovir, je sodelovanje med sindikati vedno več. Spomnimo se skupnega dela pri zakonu o delovnih razmerjih, zakonu o pokojninskem in invalidskem zavarovanju, dogovoru o plačni politiki in dela pri skupnem projektu – socialnem sporazumu. Spomnimo se sodelovanja sindikatov javnega sektorja pri številnih projektih, koristnih za naše članstvo.

Vsako od sindikatov, ki želi sodelovati v delu ekonomsko-socialnega sveta – ne glede na to, ali je formalni član ali ne – lahko zastopa svoja stališča. Pri delu poskušamo upoštevati vsa sindikalna stališča in doseči konsenz, ne pa odločati s preglasovanjem. Marsikaj moramo še izboljšati, urediti formalno strukturo članstva in tudi s pomočjo zakona urediti nekatera odprta vprašanja, zlasti v odnosu do državnega zbora.

Največ težav je tam, kjer je država predpisala udeležbo predstavnikov sindikatov v različnih institucijah in določila nerazumno malo mest za sindikate. V Sloveniji je preko sto sindikatov in ti naj bi določili dva ali

štiri svoje predstavnike. Država s tem pogosto v lastnem interesu spodbuja konflikte med sindikati, sama pa si pri tem pilatovsko umije roke.

Nekateri ZSSS enačijo s sindikatom, enim od stotih sindikatov. Toda mi nismo en sindikat, smo 20 sindikatov, ki povrh za slovenske razmere niti niso majhni in še med seboj so močno različni in tudi samostojni. Prav noben naš sindikat ne sme biti prikrajšan za pravico sodelovanja v različnih organih političnega sistema le zato, ker je v naši centrali. Pristajati na drugo logiko bi pomenilo spodbujati k nadaljnji cepitvi sindikatov. To ne more biti v interesu zaposlenih.

ZSSS je že pred nekaj leti predlagala ustanovitev Koalicije sindikatov Slovenije. Žal pobuda ni dobila ustreznega odziva. Nekateri so nam očitali, da želimo v sindikate Slovenije uvesti enoumje.

Toda ne glede na to ponavljamo:

- več sindikatov še ne pomeni več pravic delavcev;
- sindikatu ne sme biti največji nasprotnik prav sindikat;
- prav vsak sindikat, pa naj bo velik ali majhen, mora biti spoštovanja vreden partner;
- nihče od sindikatov ni tako močan, da ne bi s sodelovanjem in povezovanjem lahko postal še močnejši; in
- ZSSS je pripravljena sodelovati z vsemi sindikati, se z njimi povezovati in združevati.

Slovenija postaja na makroravni vse bogatejša država. Številke so neizprosne. Toda tudi življenje na mikro ravni – življenje večine našega članstva – je neizprosno. Številke, ki govore o stiskah ljudi, so drugačne. S številkami se tega ne da povedati.

Zato moramo postaviti zahtevo – bogastvo mora biti bolj pravično porazdeljeno. Pravico do boljšega življenja imajo tudi naši člani – tisti, ki imajo delo, in tisti, ki dela nimajo.

Spremeniti moramo našo dosedanjo zahtevo, da se delavske pravice vsaj ne bi skrčile, da vsaj ne bi živeli slabše. Takšna obrambna miselnost nas pelje v življenje, ki je vse prej kot prijazno za delavce. To zlorabljuje elite, ki imajo vsak dan več in več, le za delavce naj bi veljalo – vsaj ne slabše.

Zahtevati moramo več solidarnosti, več delavskih pravic, več demokracije, večji vpliv delavcev na nekatere odločitve in boljše življenje za vse, ki vstopajo na trg dela samo s svojim znanjem in delom.

Še naprej moramo krepiti moč ZSSS. Toda zavedati se moramo, da njena moč ni le v njeni velikosti, tudi ne v glasnosti, moč ZSSS je predvsem v zaupanju članov v naše sindikate, v znanju, v medsebojni pomoči, v solidarnosti, enotnosti, trdnosti. Moč je v sposobnih in pokončnih sindikalnih zaupnikih, strokovni in razvejani mreži naših območnih organizacij, spoštovanju uspešnih sindikatov dejavnosti, v sodelovanju v Evropski konfederaciji sindikatov, v sodelovanju z vsemi sindikati, v iskanju zaveznikov v vseh parlamentarnih strankah in drugih organizacijah civilne družbe, v krepitvi socialnega dialoga in tudi demokratičnih odnosov med člani ZSSS.

Skupščina Sindikata državnih in družbenih organov Slovenije

Boj za primerljive plače in boljše pogoje dela se nadaljuje

V Ljubljani se je na četrti skupščini sestal sindikat državnih in družbenih organov (SDDO). V Stekleni dvorani hotela Union je bilo tistih nekaj ur delovno in na trenutke tudi napeto vzdušje, na koncu pa ni bil sprejet noben presenetljiv sklep, tudi dosedanje vodstvo sindikata je dobilo nov mandat.

Delegate in goste je najprej pozdravil predsednik sindikata **Lazo Rađenović**. Predsednik delovnega predsedstva **Dušan Mišćević** pa je besedo najprej dal predsedniku Zveze svobodnih sindikatov **Dušanu Semoliču**, ki se je članom in vodstvu SDDO zahvalil za prispevek tega sindikata v ZSSS. »Cenim vaše delo,« je dejal. »Problemi v današnji družbi so takšne narave, da je delo sindikata vse pomembnejše in vse bolj odgovorno. So bitke, ki jih lahko bojujemo le povezani in skupaj v ZSSS. Verjamem, da boste sprejeli sklepe, ki bodo kazali pripravljenost delovati v ZSSS.« Tisto, kar nas čaka, ni prijazno, je še dodal in spregovoril o vstopu v Evropsko unijo, problemih globalizacije in pravici delavcev do boljšega življenja. Moč ni vedno v številu članstva, je tudi v znanju, sposobnosti odgovarjati na izzive. Naloga sindikatov ni le ohranjati obstoječe pravice, realna ambicija je boj za še več pravic, boljše plače. **Doro Hvalica**, legenda sindikalnega gibanja (kot ga je označil predsedujoči), je v svojem nagovoru zaželel sindikatu strpno, previdno, temeljito in uspešno delo ter izrazil podporo in pomoč temu sindikatu na njegovi poti. Izrazil je podporo tudi predlogu, da se SDDO transformira v sindikat javnih uslužbencev, torej v širšo organizacijo, kot je sedaj.

Poročilo o delu SDDO v minulih štirih le-



Lazo Rađenović, dosedanji in novi predsednik

tih je predstavil njegov predsednik **Lazo Rađenović**, ki je ocenil delo sindikata kot uspešno. Delovni rezultati so po njegovih besedah številne pobude, zahteve in predlogi, ki jih je dal za serijo zakonskih aktov in se pri tem trdo pogajal z delodajalcem, vlado. Graditev medsebojnih odnosov je, po njegovih besedah najpomembnejša naloga vsakega sindikata, nastaja pa na temelju zaupanja na vseh ravneh dela. Osrednji pomen sindikata je tako v pretakanju informacij v vse smeri. Opo-

zoril je tudi na dejstvo, da edino ta sindikat v ZSSS ostaja pri starem obračunavanju članarin, le 0,6 odstotka od bruto plače in ne ena odstotna točka, kot jo zaračunavajo drugi sindikati. Po njegovem mnenju so prispevki Zvezi previsoki in bi bilo o njih potrebno razmisliti. Rađenović se je zahvalil sekretarju Dragu Šćernjaviču (zahvaljevali so se mu tudi drugi razpravljavci) za izredno borbenost in zasluge ter mu predal besedo. **Šćernjavič** je povedal, da je socialno partnerstvo z vlado v zadnjem času že boljše, vendar še vedno ne dovolj uveljavljeno. Razkorak med normo in stvarnostjo se kaže v številnih individualnih



Drago Šćernjavič, dosedanji in novi sekretar

in kolektivnih sporih, ki jih naše sodstvo prepočasi rešuje.

Tudi **Edi Vivoda**, predsednik sindikata DURS-a, je govoril o dvigu ravni socialnega partnerstva. Na davčni upravi je sindikat to dosegl s podpisom pogodbe o pogojih za delo sindikata. Sindikat je tvorno sodeloval pri pravi pravilnika o opravljanju strokovnih izpitov za davčne inšpektorje in izterjevalce. Menil je, da bo pri številnih nerešenih vprašanjih, kot je zakon o varnosti in zdravju pri delu, treba še veliko narediti. Povedal je, da poteka centralizacija davčnih uradov, kar ustvarja nove težave, kot so podaljšane poti delavcem na delo.

Dodatno izobraževanje sindikalnih zaupnikov je predlagal **Renato Romič**. Poročal je tudi o delu verifikacijske komisije in povedal, da se skupščine udeležuje 46 od 53 delegatov in je torej sklepčna.

Zlatko Leskošek z okrožnega sodišča v Celju je govoril o posebnostih dela delavcev na sodiščih, ki so premalo plačani za svoje strokovno delo. V ospredju je le delo sodnikov, je dejal, delo drugih zaposlenih na sodišču pa ostaja preveč neopaženo. Zato so se delavci pravosodja tudi začeli srečevati in letos je bilo njihovo srečanje že peto.



Delovno predsedstvo je vodil Zoran Mišćević.

Dušan Gak je bil kritičen do Dušana Semoliča, ker je predčasno zapustil skupščino. Očital mu je, da mu gre le za članarino, problemi članstva pa ga ne brigajo. Menil je še, da bo članarina izbila sodu dno in da pomisleki o tem, kar počnejo v Zvezi, niso od danes. Na to kritiko se je odzval Doro Hvalica in dejal: »Semolič je odšel pravi čas, saj ste takrat začeli pogovarjati o zadevah, ki zadevajo samo vas. Predsednik ZSSS ima veliko zadolžitev, zanj je ta skupščina le eden od dogodkov, za vas pa najpomembnejši in oboje je pravilno. Semolič ni aroganten in vzvišen. Sindikati pa smo v Zvezi močnejši in imamo bolj zavarovan hrbet. Tudi v Glosi je bilo to vprašanje odprto, vendar smo se odločili, da ostanemo v ZSSS.«

Na težave v komunikaciji in usklajenosti delovanja je opozorila tudi **Vanja Forjanič Rankel** iz Ministrstva za okolje in prostor. Dejala je, da je posledica nepovezanosti med sindikalnimi organizacijami v ministrstvih izgubljanje energije in ponavljanje bitk, zato po- greša organ, ki bi povezoval delovanje sindi-



V odmoru za volitve so se delegati malo sprostiti.



Majda Udovič je prebrala poročilo nadzornega odbora.

Doro Hvalica, »legenda sindikalnega gibanja«



kalnih zaupnikov na ministrstvih. Prav tako po njenem mnenju ne delujeta v sindikatu dovolj uspešno pravna in solidarnostna pomoč. Po njenem mnenju bi moral sindikat temeljito delati tudi v skrbi za podmladek in pošteno premisliti, kakšne so koristi od vključevanja v ZSSS.

Tudi sicer je bilo na tej skupščini slišati precej razprav in pobud na temo denarja, gospodarjenja z njim in varčevanja, tako da bi prvi vtis lahko bil, da se sindikat otepa s finančnimi težavami. Temu nasprotuje poročilo nadzornega odbora, ki ga je prebrala **Majda Udovič**. Sindikat je predstavila v številkah in pokazalo se je, da ima veliko sredstev vezanih v Delavski hranilnici in NLB. Poudarila je tudi, da je poslovanje bilo skladno s predpisi in načrti. Se je pa to poročilo zdelo nekaterim delegatom nepopolno, ker naj bi manjkal podroben številčni prikaz prihodkov in odhodkov. Po zagotovilih vodstva si ga lahko vedno pridejo ogledat osebno in bi njegova javna objava pomenila izdajanje poslovnih skrivnosti nasprotnikom.

Dušan Mišičević iz sindikata carinikov je spregovoril o organiziranosti in spremembah v delovanju tega pridruženega člana SDDO. »Obrnili smo se k sebi in preverili način delovanja. Naši sindikalni zaupniki so bili le glas-



Edi Vivoda je v boju za predsedniški položaj ostal le malo zadaj.

Dušan Gak je bil kritičen do predsednika ZSSS.



ni, ne pa tudi učinkoviti pri komuniciranju z delodajalcem. Problemi so se kopičili, konflikt je visel v zraku, zato smo ukrepali.« Svoje probleme so začeli reševati na miren in kulturn način, ki pa ni bil nič manj konkreten in jasen, ko so bile njihove pravice ogrožene. Postali so uspešnejši in so sodelovali pri pripravah na vse zanje pomembne zakonske akte, hkrati pa so ostali solidarni z ostalimi v krovnem sindikatu. Po Mišičevićevih besedah je kar 95 odstotkov zaposlenih v carinski službi članov njihovega sindikata, saj se cariniki zavedajo, da se jim z vstopom v Evropsko unijo bližajo novi problemi.

V razpravi se je oglasil tudi **Igor Klinar**,

direktor urada za plače v notranjem ministrstvu. Povedal je, da bo nesorazmerja v plačah mogoče odpraviti le postopno in po metodologiji, o kateri se sedaj pogajajo. Po njegovih besedah so odprta vprašanja v javni upravi vprašanja oblasti in volitev. Plača za delo v javni upravi mora biti primerljiva z drugimi v javnem sektorju.

Sindikat državnih in družbenih organov se bo po novem statutu imenoval Sindikat javne uprave (SJU), organiziranost, znake, žige in izkaznice pa bodo z novim statutom uskladili najkasneje letu dni. To je najbolj vidna sprememba, ki jo prinaša soglasno sprejeti statut sindikata. Sindikat bo še naprej spodbujal sodelovanje in povezovanje sindikatov v javnem sektorju. Za odnose z ZSSS je Ščer-

njavil dejal, da sindikat Zvezo potrebuje. Dvoma o tem, ali je član Zveze, ni, saj je to ugotovljeno v 29. členu statuta. Ni pa nujno, da tako tudi ostane. Predmet spora je lahko članarina. O finančnih zadevah se bo treba uskladiti. Za skupščino so na podlagi pripomb in predlogov iz javne razprave vanj vgradili prek 30 sprememb. Tudi pri statutu je bilo največ razprave o financiranju in delitvenih razmerjih. Čeprav so nekateri menili, da naj bi se članarina med osnovnimi organizacijami in republiškim odborom delila na pol, bo nespremenjena – 45 : 55 v korist republiškega odbora.

Nadaljevanje na naslednji strani



Iz razprave velja omeniti še predlog za oblikovanje posebne konference sindikatov ministrstev in konference sindikatov občin.

Dušan Gak je dejal, da bi bilo treba razmisliti, kdo je lahko član sindikata in ali so to lahko tudi predstavniki delodajalcev, recimo direktorji, ki lahko delujejo dvorezno. V razpravi je postalo jasno, da so pravila za izključitev jasna in da se diverzij ni treba bati.

Volitve vodstva in nadzornega odbora so pokazale, da se je za najvišjo funkcijo predsednika bila trda bitka, saj je bil rezultat 24 : 21 v korist dosedanjega predsednika **Laza Radenovića**. Ta se je po izvolitvi zahvalil za zupanje in med drugim dejal:

»Če hočemo delati normalno naprej, moramo urediti pogoje za delo predsednika in sekretarja ter zaposliti še koga. Ker svoje delo

opravljam neprofesionalno, si bom prizadeval za ureditev pogojev za delo predsednikov konferenc, območnih odborov in osnovnih organizacij. Pričakujem, da nas boste pooblastili, da v republiškem odboru izpeljemo nekatere zadeve. Večja pooblastila iz baze moramo imeti tudi za pogajanja. Če republiški odbor reče, da bomo šli v stavko, ni treba v bazi razmišljati, ali bo to podprla delodajalec, ki so nas nekakrat postavili ob steno, bomo morali pokazati zobe.«

Dosedanji sekretar **Drago Ščernjavič** ni imel konkurence in je dobil za svoje delo priznanje z več kot 90-odstotno podporo. Med sedmimi kandidati za nadzorni svet so bili izvoljeni **Majda Udovič** iz Ilirske Bistrice, **Vesna Bobanec** iz Maribora in **Samo Nečimer** iz Ljubljane.



Zlatko Leskošek je opozoril na slab položaj zaposlenih na sodiščih.

V odmoru so poklepetale tudi delegatke.



Renato Romič je bil tudi predsednik verifikacijske komisije.

Smernice delovanja SJU so delegati sprejeli soglasno in z nekaj manjšimi pripombami. **Tone Jesenko** se je strinjal, da je najpomembnejša plat delovanja sindikata njegova organiziranost, in opozoril, da bi ta morala biti boljša v upravnih enotah, kajti v nekaterih niti osnovne organizacije sindikata. **Slavko Savič** je pripomnil, da je problem organizacije tudi v občinah, ki nimajo svojega predstavnika v ROS-u. Pomembno je, po njegovem mnenju, tudi boljše obveščanje javnosti in bolj aktivno komuniciranje po elektronskih poteh ter aktivnejša uporaba spletne strani.

Navzoči so se strinjali z zaključkom **Dušana Mišičevića**, da se mora ta sindikat še naprej boriti v smeri, ki so si jo zastavili, in pri tem uporabiti vsa legitimna in legalna sredstva, tudi stavko, če je potrebno. »Pogajanja še niso končana, če bomo menili, da se odmikamo od rešitev, bo treba uporabiti vsa sredstva.« je zaključil **Drago Ščernjavič**.

Mojca Matoz

PРАВНА SVETOVALKA



Lučka Böhm, svetovalka predsedstva ZSSS

Upokojitev delavca, ki je začel delati s 15 leti

Vprašanje: Zaposlil sem se leta 1966 pri starosti 15 let. Leta 2006 bom dopolnil 40 let aktivne delovne dobe. Ker nimam namena delati več kot 40 let, me zanima, kdaj se bom lahko upokojil? Več kot 30 let sem delal v prepričanju, da se bom po 40 letih delovne dobe lahko upokojil (stari pokojninski zakon), zato se mi zdi novi zakon, ki določa minimalno starost ob upokojitvi 58 let, pravno sporen in krivičen.

Odgovor: Že od leta 1992 za starostno upokojitev ni več dovolj zbrati polne pokojninske dobe 40 let, moški morajo biti hkrati stari najmanj 58 let. Kdor se je zaposlil star 15 let, pa 40 let pokojninske dobe dopolni že pri

55 letih. Delavci, kot ste vi, morajo zato že od leta 1992 na pokojnino počakati še tri leta. Ker manjkajoče starosti žal ni mogoče dokupiti, so se mnogi upokojevali s 43 leti pokojninske dobe.

Zakonsko določilo o minimalni upokojitveni starosti 58 let za moške torej ni uvedla pokojninska reforma leta 2000. Edina sprememba, ki jo je v zvezi s tem uvedla pokojninska reforma, pa je vam v prid. Pred letom 2000 delavci, ki so "prisilno" delali več kot 40 let, zato niso imeli kaj prida višje pokojnine – le po odstotek več za vsako leto dela več. Najvišja možna odmera pokojnine od pokojninske osnove je bila predpisana za 40 let, od pokojninske reforme dalje pa najvišja odmera ni več predpisana. Celo nasprotno – za 41., 42. in 43. leto dela boste prejeli izjemno visoko odmero pokojnine. Od leta 2000 dalje za vsako leto od prvih 40 let dela dobimo po 1,5 odstotka odmere pokojnine od pokojninske osnove. V naslednji razpredelnici pa je zapisano, koliko odmere boste dobili po

40. letu delovne dobe. Razlika je občutna! Verjemite mi, da boste na ta račun imeli v denarnici bistveno več denarja.

Za zanimivost naj vam povem, da bi po dopoljenem 40. letu pokojninske dobe lahko prenehali hoditi v službo, saj si boste pokojnino že zaslužili. Le izplačevati vam jo bi začeli šele po 58. rojstnem dnevu. To pomeni, da tri leta ne bi imeli ne plače in ne pokojnine. Ker večina ljudi potrebuje denar vsak mesec, te možnosti skoraj nihče ne izbere. Poznam le eno žensko, ki je enostavno nehala hoditi v službo in čakala na pokojnino. Seveda je vmes živela od podpore svojega soproga.

Kaj je pravično in kaj krivično, je odvisno od zornega kota, iz katerega opazujemo. Če se primerjate z upokojenci izpred leta 1992, je ta ureditev krivična. Z zornega kota današnjih mladih ljudi, ki se bodo skoraj gotovo upokojili bistveno starejši od vas in morali v desetletjih pred tem financirati pokojnino vseh, ki so se upokojili po bolj ugodnih pogojih, in na svoja stara leta prejeli celo realno bistveno nižjo pokojnino od vas, pa je stvar drugačna.

Reforma je bila nujna, ker je pri nas vedno več upokojencev in vedno manj delavcev, ki plačujejo prispevke, iz katerih se financirajo pokojnine. Dokler je bilo mladih dovolj, je za polno pokojnino zadostovalo 40 let pokojninske dobe. Odkar prispevke plačuje premalo ljudi, se upokojitveni pogoji zaostrejujejo.

Moški	Odstotek obmere
41. leto	3,0 %
42. leto	2,6 %
43. leto	2,2 %
44. leto	1,8 %
45. in vsako nadaljnje leto	1,5 %

Okrogla miza o prihodnosti Evropske skupnosti in sindikatih

Obrazi ljudi morajo biti vidni

V Domu sindikatov je bila to sredo okrogla miza o prihodnosti Evropske unije, organizirali sta jo Evropska konfederacija sindikatov (EKS) in Zveza svobodnih sindikatov Slovenije (ZSSS). Na njej so med drugimi sodelovali: namestnik generalnega sekretarja EKS **Eric Carlslund**, predstavnik Slovenije v evropskem telesu za pripravo institucionalne prenove Evropske skupnosti (Konvenciji) **Slavko Gaber** in **Metka Roksandić**, predstavnik ZSSS v slovenskem Forumu, ki je telo za raz-



Na okrogli mizi so sodelovali številni predstavniki Svobodnih sindikatov.

pravo o prihodnjih rešitvah.

Uvodoma je predsednik ZSSS **Dušan Semolič** poudaril, da cilj sindikatov ne sme biti le vstop v Evropsko skupnost, temveč s tem vstopom doseči krepitev ekonomsko-socialne varnosti naših ljudi. Ker bo država izgubljala priložnosti, se lahko krepi vloga sindikatov, ne le kot kritikov in opazovalcev, ampak kot dejavnih udeležencev.

Eric Carlslund je povedal, da je razprava v Konvenciji živahna in je že dala prve rezultate. Dejal je, da je potrebna socialna pogodba, ki bo upoštevala evropski socialni model. Vsebovati mora glavne sindikalne zahteve, kot so zavetjujoča listina temeljnih človekovih pravic v Evropski uni-

ji, transnacionalne delavske pravice, socialna tržna ekonomija in jasna razmejitev pristojnosti institucij in postopkov. Da bi naredili Evropo po meri ljudi in s tem prijaznejšo delavcem, so 21. marec 2003 določili za evropski dan akcije.

Po besedah **Slavka Gabra** razprava v Konvenciji poskuša odgovoriti na vprašanje, koliko Evrope bomo imeli, ali bo ta skupnost tudi politična in koliko bo socialna. Drugo vprašanje je povezano z načini in institucijami, ki jih moramo vzpostaviti, da bomo imeli več Evrope. Vprašanje je po Gabrovem mnenju tudi, koliko bomo te procese združevanja vzeli zares in o njih pravočasno razpravljali.

Metka Roksandić je poudarila, da smo pravna

in socialna država, kar piše tudi v naši ustavi, in da je nacionalna ureditev v Sloveniji za nas dobra popotnica. Po njenih besedah sindikalno gibanje ne sme poznati meja, prav tako kot ga ne pozna kapital. Pred globalizacijo si ne smemo zatiskati oči, kajti tudi naš kapital se seli drugam, sindikalne pristojnosti pa se s tem širijo bolj, kot si mislimo.

Doro Hvalica je dejal, da ni evroskeptik, vendar ga skrbi, kaj sledi ekonomski skupnosti. To je po njegovih besedah lahko le politična skupnost, takoj za njo je socialna, boji se pa, da temu sledi še informacijska, vojaška, kulturna, jezikovna in še kakšna. Tako imata kultura in jezik še kako socialne elemente.

Bojan Hribar pa je dejal, da že imamo nekaj Evrope in da tudi Evropa ni še čisto izdelana tvorba, ampak je to projekt, kjer imajo največji vpliv največje članice, naš pa je omejen, vendar možnost le imamo in to tudi preko EKS.

Tudi **Drago Ščernjavič** je Carlslunda vprašal, kako si predstavlja mehanizme socialnega partnerstva v Evropi, kakšna je povezovalna funkcija EKS, da bi se moč sindikatov povečala in koliko v EKS poznajo tokove v zdravstvu, politiki plač in pri pokojninah ipd, kjer se postavljajo globalni standardi.

Carlslund je odgovoril, da so vsa ta vprašanja pomembna in EKS o njih že veliko razpravlja, ob tem pa razvija dobre stike z evropskim parlamentom ter različnimi strankami in deluje nadstrankarsko. »Najprej moramo definirati cilje, potem pa še načine njihovega uresničevanja,« je dejal. V Evropi že deluje notranji trg, evropski socialni model pa je zelo različen od globalizacije, kjer človeku ne vidiš obraza. Transnacionalne sindikalne pravice so pomembne in jih je po njegovih besedah potrebno vključiti v evropsko socialno pogodbo. Delovati je potrebno tako na nacionalni kot na evropski ravni.

Semolič je omizje zaključil z ugotovitvijo, da se nekateri za nas pomembni procesi že dogajajo in da moramo o njih še govoriti. **M. M.**



Dvorana Doma sindikatov je bila popolnoma zasedena. Državna volilna komisija je prejšnji teden organizirala volitve v državni svet. Volilni zbor za izvolitev predstavnikov delojemalcev se je sestel v Domu sindikatov v Ljubljani. Elektorji so najprej izvolili volilni odbor, vodila ga je **Metka Roksandić**. Sindikati so za volitve kandidirali deset svojih funkcionarjev, nekateri so se volilnemu odboru na kratko predstavili.

Na tajnih volitvah so kandidati ZSSS dobili daleč največ glasov. V državni svet so bili izvoljeni (po številu glasov) **Doro Hvalica**, **Dušan Semolič**, **Anton Rozman** in **Ladislav Kaluža**.

F. K.

In memoriam

Težko je verjeti, umrl je Dušan Kampjut



Dušan Kampjut se je rodil 8. januarja 1939. Po štiridesetih letih dela v Zavarovalnici Triglav se je lani upokojil. Bil je predsednik sindikata v organizacijski enoti Zavarovalnice Triglav v Ljubljani, potem predsednik konference sindikata in od leta 1998 predsednik republiškega odbora Sindikata finančnih organizacij Slovenije.

Pri delu republiškega odbora, v pogajanjih in usklajevanjih na ravni države, v pogajanjih za kolektivno pogodbo matične zavarovalnice, pa tudi pri novi zakonodaji in v procesih lastninjenja zavarovalnic in soupravljanja v zavarovalnicah, je kolega Kampjut bil sindikalist po znanju in duši. Svoje misli in dejanja, predloge in stališča je vedno oblikoval jasno, razumljivo in brez izjeme v korist zaposlenih.

Bil je dinamičen, iskren sogovornik. Prav zato mu niso bili prihranjeni tudi stresni trenutki. Naporji so puščali posledice in tudi naša prijateljska opozorila niso zalegla. Cenil je doslednost in pogum.

Še v soboto sva skupaj kovala načrte za prihodnje naloge.

Težko je verjeti.

Drago Ščernjavič



Avtor: Bogdan Ivanovič,
sekretar SKEI za kolektivne pogodbe in plačni sistem

Udeležba zaposlenih pri dobičku

Če podjetja poslujejo uspešno, naj bodo zaposleni udeleženi pri dobičku

Ob konca leta, ko se izplačujejo božičnice in začnemo aktivnosti za izdelavo bilanc, je primeren čas za razmislek o prispevku zaposlenih k uresničevanju poslovnih ciljev, še posebej tam, kjer je bil dosežen dobiček. Udeležbo zaposlenih pri dobičku spodbuja tudi Evropska unija, ki je s Priporočilom Sveta EU (št. 92/443/EEC 27. 7. 1992) pozvala države članice:

- k ustvarjanju zakonskih okvirov za omogočanje udeležbe zaposlenih pri dobičku;
- k preučevanju možnosti uvedbe različnih spodbud (predvsem davčnih) za omogočanje nadaljnjega razvoja udeležbe zaposlenih pri dobičku podjetja;
- k takšnemu spodbujanju te udeležbe, ki omogoča enostaven dostop do vseh potrebnih informacij v zvezi z udeležbo pri dobičku vsem zainteresiranim akterjem;
- k uporabi pozitivnih izkušenj držav članic EU pri odločanju o spodbujanju posamezne oblike udeležbe pri dobičku;
- k zagotavljanju takih zakonskih okvirov, ki bodo omogočili različne oblike udeležbe pri dobičku, vključno s kapitalno udeležbo;
- k zagotovitvi, da bo odločitev o udeležbi pri dobičku sprejeta na tisti ravni, ki je v skladu z nacionalno zakonodajo, najbližjo zaposlenim oz. podjetju;
- k zviševanju zavesti uprav in zaposlenih o pomembnosti tega vprašanja.

Priporočilo Sveta EU vsebuje 12 osnovnih značilnosti oz. kriterijev:

1. Redno izplačevanje sredstev zaposlenim iz udeležbe pri dobičku (najmanj enkrat letno).
2. Vnaprej znan način izračuna (obrazec) udeležbe zaposlenih pri dobičku.
3. Zaradi udeležbe zaposlenih pri dobičku se ne posega na druga področja urejanja plač s kolektivnim pogajanjem ali socialnim sporazumevanjem.
4. Oblike udeležbe zaposlenih pri dobičku so prostovoljne.
5. Izplačila iz udeležbe zaposlenih pri dobičku podjetja morajo biti vezana na dosežen poslovni rezultat.
6. Potrebno je določiti zgornjo mejo izplačil.
7. Potrebno je uvesti ustrezne mehanizme zavarovanja tveganja.

8. Zaposleni morajo imeti enake možnosti udeležbe pri dobičku podjetja.

9. Oblika lastništva in velikost podjetja naj ne bi bila kriterija za (ne) uvedbo udeležbe zaposlenih pri dobičku.

10. Izračun udeležbe posameznega delavca pri dobičku naj bi bil čim bolj enostaven in razumljiv.

11. Udeleženci morajo biti informirani o rezultatih poslovanja in usposobljeni za spremljanje teh rezultatov.

12. Udeležba zaposlenih pri dobičku podjetja mora omogočiti davčne olajšave in druge ugodnosti.

Januarja 1997 je bilo v Bruslju izdelano posebno poročilo o spodbujanju udeležbe zaposlenih pri dobičku in rezultatih poslovanja. **Pokazalo je nesporno povezavo med udeležbo zaposlenih pri dobičku podjetja in povečevanjem proizvodnosti v podjetju. Pokazalo je tudi, da je za dohodke zaposlenih iz naslova rezultatov treba uvesti različne davčne olajšave.**

Svet EU priporoča uporabo naslednjih kratic za udeležbo zaposlenih pri dobičku:

- delitev dobička (profit sharing) PS
- delitev dobička v delnicah (share based profit sharing) SBS
- delitev dobička v obveznicah (bond based profit sharing) BPS
- delitev dobička v gotovini (cash based profit sharing) CBS (tudi božičnica)
- zadržana delitev dobička (deferred profit sharing) DPS
- delniške opcije (stock options) SO
- diskrecijske delniške opcije (discretionary share options) DSN
- delavsko delničarstvo (employee share ownership) ESO
- načrt delavskega delničarstva (employee share ownership plan) ESOP
- delavski nakupi podjetij (employee buy outs) EBO
- posebna oblika menedžerskega nakupa podjetja management buy out leverage MBO

Dobiček pomeni obresti na vloženi kapital, pomeni tudi nagrado za tveganje in inovatorstvo. Pri razdelitvi dobička ne smemo zanemariti dveh pomembnih sestavin gospodarjenja v podjetju, naložbenih potreb in zadovoljstva zaposlenih.

Čeprav je predlog zakona o udeležbi zaposlenih pri dobičku družbe predolg in razpra-

vi, to ni ovira za udeležbo zaposlenih pri dobičku. Ta zakon bi (med drugim) moral jasno določiti, da dohodek delavca kot del dobička ni plača in zato tudi ne strošek dela v skladu s slovenskim računovodskim standardom 15.15 (stroški dela so plače ter dajatve podjetja za socialno in pokojninsko zavarovanje). Ker pa dogovor o politiki plač za obdobje 2002–2004 (Ur. l. RS št. 32/02) in zakon o izvajanju dogovora o politiki plač za obdobje 2002–2004 (Ur. l. RS št. 59/02) uvrščata izplačila iz naslova rezultatov poslovanja (dobička) med plače, so se delodajalci in sindikati prisiljeni temu podrediti in zato v kolektivnih pogodbah uvrščajo ta izplačila med plače.

V Sloveniji veljajo naslednje pravne osnove za udeležbo zaposlenih pri dobičku:

- dogovor o politiki plač za obdobje 2002–2004 (Ur. l. RS št. 52/02),
- zakon o izvajanju dogovora o politiki plač za obdobje 2002–2004 (Ur. l. RS št. 59/02),
- splošna kolektivna pogodba za gospodarske dejavnosti (Ur. l. RS št. 40/97) in različna splošna kolektivna pogodba za gospodarske dejavnosti (Ur. l. RS št. 10/00),
- kolektivna pogodba za dejavnost kovinskih materialov in livarn ter za kovinsko in elektroindustrijo Slovenije (Ur. l. RS št. 37/96, 14/99, 50/99, 73/00, 25/02 in 60/02),
- zakon o gospodarskih družbah (Ur. l. RS št. 30/93, 29/94, 82/94, 20/98, 32/98, 84/98, 6/99, 54/99, 36/00 in 45/01),
- določbe podjetniških kolektivnih pogodb in drugih ustreznih aktov delodajalca.

Z dogovorom o politiki plač za obdobje 2002–2004 so določeni skupni elementi politike plač, ki jih mora v zasebnem sektorju (gospodarstvu) upoštevati vsak delodajalec pri vodenju politike plač, tudi za izplačevanje plač na podlagi uspešnosti poslovanja. Ta dogovor za razliko od prejšnjega več ne določa omejitev pri delitvi na zaposlenega delavca.

V dogovoru piše: »Socialni partnerji se strinjamo, da večja odvisnost plač od doseganja delovnih in poslovnih rezultatov deluje pozitivno na motivacijo zaposlenih, zato bomo vzpodbujali razvoj takih oblik izplačil plač.

Plače iz naslova uspešnosti poslovanja se izplačujejo v skladu z določili kolektivnih pogodb, individualnih pogodb in internih aktov.

Strinjamo se, da morajo biti v delitvi sredstev iz tega naslova udeleženi vsi zaposleni, sorazmerno s svojim prispevkom k doseženim rezultatom.»

Zakon o izvajanju dogovora o politiki plač za obdobje 2002–2004 uzakonja dogovor o politiki plač za obdobje 2002–2004. Za nas je pomembno, da že v 1. členu določa, da se s tem zakonom ureja izplačevanje plač na podlagi uspešnosti poslovanja podjetja. Tako dogovor kot zakon zelo enostavno določata: »Plače iz naslova uspešnosti poslovanja se izplačujejo v skladu z določili kolektivnih pogodb, splošnih aktov in pogodb o zaposlitvi. Pri delitvi sredstev iz naslova uspešnosti poslovanja morajo biti udeleženi vsi zaposleni sorazmerno s svojim prispevkom k doseženim rezultatom.»

Splošna kolektivna pogodba za gospodarske dejavnosti določa, da sestavlja plačo tudi del plače iz naslova uspešnosti poslovanja družbe. Kriterije za določitev tega dela plače na podlagi uspešnosti poslovanja določita delodajalec in reprezentativni sindikat pri delodajalcu ob sprejemu poslovnega načrta in se obenem dogovorita, ali se del plače izplača v denarju ali delnicah in o odločitvi tega dela izplačila.



Določeno je še, da delavcu, ki pri delodajalcu ni delal celo leto, pripada del plače iz tega naslova sorazmerno obračunanim plačam za efektivni delovni čas. Po splošni kolektivni pogodbi dodatek za kolektivno delovno uspešnost, ki je prenosorazmeren z dejansko opravljenimi urami v obračunskem mesecu, ni institut uspešnosti poslovanja (to je del plače iz dobička).

Po kolektivni pogodbi za dejavnost kovinskih materialov in livarn ter za kovinsko in elektroindustrijo Slovenije lahko delodajalec, ki ima izkazan pozitiven poslovni rezultat, skladno s splošnim aktom oz. podjetniško kolektivno pogodbo in ob upoštevanju določil veljavne zakonodaje, dobiček lahko deli med zaposlene delavce.

Po 6. odstavku 228. člena zakonu o gospodarskih družbah se lahko v statutu družbe določi, da je bilančni dobiček dovoljeno uporabiti tudi za druge namene (na primer za izplačilo zaposlenim oziroma članom uprave oziroma članom nadzornega sveta). Skupščina družbe lahko s sklepom o uporabi bilančnega dobička odloči, da se bilančni dobiček uporabi tudi za te, v statutu določene, druge namene.

Če v statutu takšne ali podobne določbe ni, delodajalec ne upošteva obveznosti iz dogovora in zakona.

Ta zakon tudi določa, da o delitvi bilančnega dobička sklepa skupščina na predlog uprave in nadzornega sveta (pri tem ni vezana na njen predlog, je pa vezana na sprejeto letno poročilo). Zakon tudi določa, da lahko skupščina sprejme sklep o povečanju osnovnega kapitala v zameno za vložek denarnih terjatev, ki delavcem pripadajo iz naslova udeležbe pri dobičku (282. in 318. člen ZGD).

Primer iz podjetniške kolektivne pogodbe:

»V primeru izkazanega dobička in odločitve v družbi, da se dobiček deli, se 20 odstotkov dobička razdeli med delavce. Načir oz. obliko, deleže in rok za izplačila določita direktor in sindikat družbe. Odločitev o obliki izplačila in dobi mirovanja izplačila mora biti določena s sklepom o delitvi dobička. Od dobička, namenjenega za delitev delavcem, se 80 odstotkov deli na delavce proporcionalno, sorazmerno izplačanim plačam, 20 odstotkov pa po kriterijih, ki jih vnaprej določi direktor.

Direktor se pred sprejemom končne odločitve o predlogu namenske porabe dobička vsako leto posvetuje s sindikatom. Tudi v primeru ugotovljenega doseganja ali preseganja planskih rezultatov družbe med poslovnim letom oz. pred zaključkom poslovnega leta se uporabijo prej navedene določbe. V tem primeru se izplača delavcem poslovna stimulacija iz naslova uspešnosti poslovanja družbe, ki se lahko izplača tudi v obliki božičnice.»

Zaposleni in delavski predstavniki (predvsem sindikat in svet delavcev) imajo pravico biti obveščeni in seznanjeni z rezultati poslovanja družbe in tudi z letnim poslovnim rezultatom.

Udeležba zaposlenih pri uspešnosti poslovanja družbe je širša od udeležbe pri dobičku. Če bo prišlo do izplačila poslovne stimulacije pred ugotovitvijo dobička, bo za tako izplačana sredstva dobiček nižji. Če gre za poslovno stimulacijo (oz. božičnico), o tem odloča uprava brez posvetovanja s skupščino.

Kaj naj sindikat naredi, če je v poslovnem rezultatu ugotovljena uspešnost poslovanja podjetja oz. dobiček? V družbah, kjer je participativni menedžment, lahko pričakujemo iniciativo uprave za oblikovanje predloga o udeležbi zaposlenih pri dobičku. Če pri menedžmentu takšnega razumevanja (še) ni, mora iniciativa dati sindikalna podružnica (njen predsednik ali izvršni odbor). Sindikat lahko na podlagi predpisov in kolektivnih pogodb obliku-

je pisni predlog in ga pošlje upravi. To me-todo lahko sindikat uporabi tudi pri doseganju ali preseganju planskih načrtov družbe med poslovnim letom. Tudi v tem primeru se lahko izplača delavcem poslovna stimulacija iz naslova uspešnosti poslovanja družbe, lahko pa tudi božičnica.

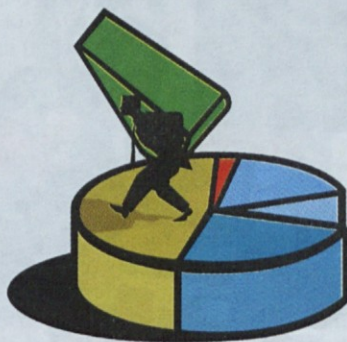
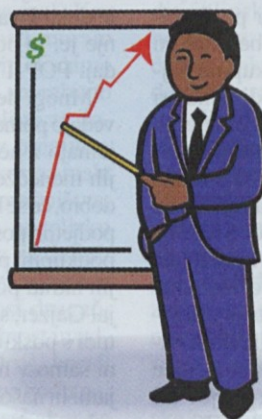
Primer:

»Iz poročila o poslovanju družbe v preteklem letu izhaja, da je družba poslovno uspešno, saj je dosegla (preseгла) planirane rezultate poslovanja in ustvarila čisti dobiček. Dosežen rezultat poslovanja in dobiček je tudi rezultat uspešnega dela vseh zaposlenih pri uresničevanju poslovnih ciljev in plana družbe.

Veljavna zakonodaja omogoča udeležbo zaposlenih pri uspešnosti poslovanja družbe in dobičku. O tem so socialni partnerji na ravni države podpisali poseben dogovor (ki je podprt z zakonom). V tem dogovoru piše, da imajo zaposleni pravico do udeležbe pri dobičku, sorazmerno s svojim prispevkom k doseženim rezultatom poslovanja. Ker v družbi za zadnje poslovno leto še nismo delili dobička na zaposlene (oz. je bil razdeljen le zelo majhen del celotnega dobička), predlagamo upravi, naj se ... odstotek poslovne stimulacije oz. dobička razdeli med zaposlene v družbi. Prepričani smo, da bo udeležba zaposlenih pri dobičku stimula-

ktivno vplivala na vse zaposlene in jih mobilizirala za uresničevanje poslovnih ciljev, obenem pa se bo okrepila pripadnost zaposlenih podjetju. Uprava družbe in izvršni odbor sindikalne podružnice naj zato čimprej uskladiata predlog delitve dobička med zaposlene. Uprava bo tako usklajen predlog posredovala skupščini družbe (in nadzornemu svetu, če je v družbi oblikovan) in ga na skupščini družbe tudi zagovarjala. Če pa gre za izplačilo poslovne stimulacije (oziroma božičnice), bo odločitev o tem izplačilu zaposlenim v okviru kriterijev iz podjetniške kolektivne pogodbe oz. splošnega akta uprava sprejela samostojno. Če v podjetniški kolektivni pogodbi oz. splošnem aktu ti kriteriji niso dovolj podrobno definirani, bosta kriterije za izplačilo sindikat in uprava določila skupaj ter o tem obvestila zaposlene še pred izplačilom. Če gre za izpla-

čilo v obliki božičnice, se sindikat strinja, da je denarni znesek enak za vse zaposlene za enako dobo dela v družbi v zadnjem poslovnem letu. Sindikat je o tem predlogu seznanil tudi svet delavcev družbe. Ta je dal pisno podporo temu predlogu.»



Tiskovna konferenca SKEI

Božičnico izplačati do 24. decembra

Vodstvo Sindikata kovinske in elektroindustrije Slovenije (SKEI) je na novinarski konferenci prejšnji teden v Celju obrazložilo položaj pri pogajanjih o kolektivni pogodbi dejavnosti. Predstavilo je tudi podlage za udeležbo delavcev pri dobičku in izplačilo božičnice. Obrazložilo je tudi razmere v kovinski in elektroindustriji na območju Celja.

Bogdan Ivanovič je najprej pojasnil, da je SKEI na začetku leta zahteval povečanje plač linearno za vse zaposlene v panogi za 6500 tolarjev. Po pogajanjih so se predstavniki sindikatov in delodajalcev dogovorili za dvig plač za polovico zahtevane vsote, torej za 3250 tolarjev. Drugo polovico pa naj bi obračunali v drugi polovici leta ob oblikovanju novega modela plačne politike. Strokovna skupina delodajalcev in sindikatov naj bi strokovno gradivo za začetek pogajanj pripravila do 1. junija, vendar pa skupina dela ni končala. Po Ivanovičevih besedah so bili za prepočasno delo strokovne skupine najprej krivi delodajalci, kasneje pa tudi nekateri sindikati niso pravočasno opravili dogovorjenih nalog. Ker v kovinski in elektroindustriji še nimajo novega plačilnega modela, so od sredine leta naprej zaposleni vsak mesec prikrajšani za 3250 tolarjev. Zato je republiški odbor SKEI na delodajalce naslovil pobudo, naj ob koncu leta po dogovoru s sindikalno podružnico vsem zaposlenim v kovinski in elektroindustriji v državi omenjeno krivico popravijo z izplačilom enkratne poslovne stimulacije oziroma božičnice v višini najmanj šestkrat po 3250 tolarjev ali okroglo 20.000 tolarjev (iz naslova udeležbe zaposlenih pri uspešnosti poslovanja podjetja zaradi doseganja oziroma preseganja poslovnih ciljev in planov). Poslovno stimulacijo naj bi delavcem izplačali najkasneje do 24. decembra letos. Poleg tega pa je SKEI upravam oziroma direktorjem podjetij predlagal, naj ob zaključnem računu za poslovno leto 2002 pri ugotavljanju

bilančnega dobička v dogovoru s sindikalno podružnico zagotovijo tudi udeležbo vseh zaposlenih pri delitvi dobička.

SKEI je pripravil pisno gradivo Udeležba zaposlenih pri dobičku – na podlagi uspešnosti poslovanja podjetja (objavljamo ga posebej), ki so ga že poslali sindikalnim zaupnikom v podjetja. Ivanovič je povedal tudi, da je SKEI delodajalcem že dal pobudo za nadaljevanje pogajanj o novem plačnem modelu, vendar Gospodarska zbornica Slovenije, ki deluje kot centralizirana organizacija, za nadaljevanje pogajanj ne kaže prave volje. »Vendar pa moramo eni in drugi uresničiti, za kar smo se februarja skupaj zavezali,« je poudaril.

»Če bodo uprave podjetij sprejele in uresničile obe pobudi SKEI, se bo izboljšalo tudi javno mnenje o menedžerjih in njihovih plačah,« je dejal **Drago Gajzer**. »Kakšno to javno mnenje je, je pokazalo glasovanje gledalcev v oddaji POP TV o tej temi.

Mnogi delodajalci pri nas se še vedno ne zavedajo pomena socialnega dialoga in ga zato sprejemajo z nerazumevanjem. V nekaterih podjetjih menedžerji namigujejo, da za delavce ne bo dobro, če se bodo včlanili v sindikat. Zopet v drugih podjetjih poskušajo direktorji sindikalne zaupnike podkupiti, pokončne sindikaliste pa šikanirajo in jih hkrati poskušajo diskreditirati. Kakor je dejal Gajzer, se SKEI v nekaterih podjetjih srečuje tudi s poskusi omejevanja sindikalnega dela, kar ni samo v nasprotju z mednarodnimi konvencijami in našo ustavo, temveč po našem kazenskem zakoniku kaznivo dejanje. Najbolj pogosto se omejevanje sindikalnega dela izraža tako, da vodstvo podjetja sindikalnemu zaupniku onemogoča sindikalno usposabljanje, delovanje v organih SKEI izven podjetja in podobno. »Na tiste delodajalce, ki poskušajo ovirati delovanje SKEI v podjetjih, apeliram, naj takšno dejavnost opustijo. SKEI bo takšne delodajalce najprej osebno po-

zval, naj ne ovirajo sindikalnega dela. Če to ne bo pomagalo, pa bomo takšne delodajalce javno imenovali in jih prijavili inšpekciji za delo ter drugim pristojnim organom.«

Gajzer je govoril tudi o nalogah, ki čakajo SKEI po uveljavitvi novega zakona o delovnih razmerjih, ki bo začel veljati naslednje leto. Kakor kaže, se v nekaterih podjetjih delodajalci že pripravljajo, da bi kar se da hitro delavcem ponudili v podpis nove pogodbe o zaposlitvi z manjšimi pravicami. Kakor je dejal Gajzer, novi zakon ne zmanjšuje pravic zaposlenih, zato morajo biti delavci zelo pozorni, kaj bodo podpisali. Če niso prepričani, da je pogodba zanje ugodna, naj se raje posvetujejo s svojim zaupnikom SKEI ali s službo pravne pomoči. Sicer pa SKEI usposablja svoje zaupnike, da bi ob uveljavitvi novega zakona lahko čim bolj učinkovito zaščitili interese in pravice delavcev.

Anton Motoh je govoril o razmerah v kovinski in elektropredelovalni industriji na območju Celja, kjer je v tej panogi zaposlenih 7000 delavcev. Po njegovih besedah se je v zadnjih letih tudi zaradi aktivnosti SKEI ekonomski položaj delavcev v panogi nekoliko izboljšal. Delodajalci v glavnem spoštujejo panožno kolektivno pogodbo, žal pa delavcem priznavajo samo minimalne pravice po njej. V preteklosti je bilo več kršitev pravic delavcev kot danes, k čemur je zagotovo prispeval tudi sindikat SKEI, ki je reagiral in še reagira na vsako kršitev delavskih pravic.

Z večjimi težavami se trenutno srečujejo samo delavci v Libeli Maximi, ki že več mesecev niso prejeli redno plač, v zadnjem času pa jih sploh ne prejema več. Delodajalec jim sicer nekaj izplača na roke, vendar pa ne plačuje davkov in prispevkov od bruto plač, zato dejansko plače niso izplačane. Kakor je dejal Motoh, morajo delavci ob pomoči sindikata vsako izplačilo izterjati s stavko. Podjetje Libela Maxima, ki je v prisilni poravnavi, pa je SKEI prijavil tudi inšpekciji za delo. Če ne bodo mogli zadev urediti drugače, bodo delavci prisiljeni razvezati delovno razmerje v skladu z zakonom o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti ter si zagotoviti socialno varnost na zavodu za zaposlovanje.

V podjetju EMO ETT Celje, kjer je SKEI pred kratkim ustanovil podružnico, delodajalec delavcem noče izplačevati jubilejnih nagrad v skladu s panožno kolektivno pogodbo, upošteva samo delovno dobo v tem podjetju. Po panožni kolektivni pogodbi pa bi moral upoštevati celotno delovno dobo. SKEI je delodajalca na ta problem že opozoril. Še vedno je v težavah predsednik SKEI iz Zarje Kovinoopreme Petrovče, ki ga je delodajalec postavil na cesto. Ob pomoči SKEI je prizadeti sindikalni zaupnik zoper delodajalca sicer vložil tožbo, vendar pa sodni mlini meljejo izredno počasi. Problem je v tem, da prizadeti sindikalni zaupnik med čakanjem na pravico nima dohodkov za preživljanje.

Motoh je opozoril tudi, da se nekateri stečajni postopki vlečejo v nedogled. Mednje sodijo stečajni postopki v Livarni Štore, v Emu Posodbi, v Zlatarni ... Člane območnega odbora SKEI v Celju skrbi, da bodo nekatera podjetja začela na začetku naslednjega leta ugotavljati trajno presežne delavce.



Na tiskovni konferenci so novinarjem spregovorili (od desne) Bogdan Ivanovič, Drago Gajzer in Anton Motoh.



Piše: Gregor Miklič,
izvršni sekretar ZSSS

Izhodišča za usklajevanje kolektivnih pogodb z novim zakonom o delovnih razmerjih

Usklajevanje kolektivnih pogodb z novim zakonom o delovnih razmerjih je ena najzahtevnejših nalog, ki nas čaka ob uveljavitvi novega zakona. Zakon neposredno takega usklajevanja ne zahteva, je pa nujno potrebno. Vsebinsko novih kolektivnih pogodb se bo precej razlikovala od sedanjih. Tudi nova zakonska ureditev delovnih razmerij je bistveno drugačna od sedanje. Vsebinsko kolektivnih pogodb bodo pogajalci določili sami, nihče več je ne predpisuje. Drugo vprašanje pa je, ali bomo v Svobodnih sindikatih samostojno ali skupaj z drugimi sindikati (ali pa celo skupaj z organizacijami delodajalcev) pripravili strokovne podlage za sklepanje kolektivnih pogodb.

Samo usklajevanje veljavnih kolektivnih pogodb na ravni dejavnosti (panožne kolektivne pogodbe) in za posameznega delodajalca (podjetniške ali zavodske kolektivne pogodbe) mora potekati v dveh korakih. V tem trenutku še ni mogoče začeti pogajanj za sklenitev novih kolektivnih pogodb, temeljčih na novem zakonu. Tudi novega zakona o kolektivnih pogodbah še ni.

Najprej bo potrebno ugotoviti, katere določbe veljavne kolektivne pogodbe so ugodnejše od določb novega zakona in katere manj ugodne. Določbe kolektivne pogodbe, ki so manj ugodne od zakonskih določb oziroma določajo pravice delavcev na nižji ravni, kot jih določa zakon, se od 1. januarja 2003 ne bodo mogle več uporabljati. Veljale in uporabljale se bodo le tiste določbe veljavne kolektivne pogodbe, ki so ugodnejše od zakona. Presoja, katere določbe so ugodnejše, je zahtevna. Obe stranki kolektivne pogodbe – na ravni dejavnosti ali za posameznega delodajalca – morata skupaj opraviti to delo. Za stranki (podpisnici) kolektivne pogodbe na ravni dejavnosti naj to opravijo komisije za razlago. **Sprejmejo naj razlago, katere določbe veljavne kolektivne pogodbe se od 1. januarja 2003 ne bodo več uporabljale. Takih manj ugodnih določb kolektivne pogodbe ni treba niti razveljaviti, ker se po zakonu ne morejo več uporabljati.** Ta prvi korak naj bo opravljen še letos ali pa najkasneje v januarju.

Drugi korak usklajevanja veljavnih kolektivnih pogodb z novim zakonom o delovnih razmerjih bo zahtevnejši. V tej fazi naj bi veljavne kolektivne pogodbe na ravni dejavnosti in za posameznega delodajalca spremenili in dopolnili tako, da bi vanje vnesli določbe, za katere bomo skupaj predstavniki delodajalcev in sindikatov ugotovili, da jih je z njimi potrebno dopolniti. Zakon namreč ne predpisuje obveznosti usklajevanja veljavnih ko-

lektivnih pogodb z njim. Od pogodbenih strank je odvisno, ali se bodo odločile za takšno usklajevanje. Pogodbeni stranki se lahko tudi odločita, da bosta sklenili povsem novo kolektivno pogodbo ali pa celo več kolektivnih pogodb za posamezna področja: za plače, za letni dopust, za delovni čas, za sklepanje in odpovedovanje pogodb o zaposlitvi itd.

Usklajevanje kolektivnih pogodb z novim zakonom bo treba začeti z usklajevanjem kolektivnih pogodb dejavnosti (usklajevanja splošne kolektivne pogodbe za gospodarske dejavnosti v ZSSS ne predvidevamo). Kolektivne pogodbe na ravni dejavnosti morajo v skladu z zakonom izvirno določiti dodatne primere zaposlovanja za določen čas, morebitno možnost sklepanja pogodb o zaposlitvi za določen čas za male delodajalce brez omejitev, morebitno skrajšanje odpovednih rokov za male delodajalce, morebitno uvedbo pripravništva, višino dodatkov za nadurno, nočno, nedeljsko in praznično delo in višino dodatka za delovno dobo, možnost uvedbe dodatnih primerov in pogojev nadurnega dela, možnost drugačnega urejanja delovnega časa in možnost uvedbe dodatnih disciplinskih sankcij. Drugi korak usklajevanja veljavnih kolektivnih pogodb naj bi se začel sredi prihodnjega leta. Vsekakor pa bi bilo dobro, če bi bil prej sprejet nov zakon o kolektivnih pogodbah.

Bistvenega pomena za usklajevanje veljavnih kolektivnih pogodb z novim zakonom je, da obe stranki – delodajalci in sindikati – upoštevajo tale temeljna načela:

1. Ko gre za pravice delavcev, vedno velja določba zakona oziroma kolektivne pogodbe, ki je zanje ugodnejša. Določbe novega zakona, ki so ugodnejše od določb v veljavnih kolektivnih pogodbah ali splošnih aktih, se po uveljavitvi zakona uporabljajo neposredno.

2. Zakonske določbe, ki določajo minimalne pravice delavcev in delodajalcev, se v kolektivne pogodbe ne prepisujejo. Te določbe veljajo, če je to strankama kolektivne pogodbe všeč ali ne, in se o njih ni treba več dogovarjati. Prepisovanje zakonskih določb v kolektivne pogodbe lahko povzroči, če se zakon spremeni, le težave. Če pol sedanjega zakona ne bi prepisali v kolektivne pogodbe, bi bilo delo pri usklajevanju veliko lažje, pa tudi odprtih vprašanj bi bilo veliko manj.

Tudi določb kolektivnih pogodb višje ravni (na primer za dejavnost) ne prepisujemo v kolektivne pogodbe nižje ravni (za posameznega delodajalca). Prepisovanje teh določb je, dokler kolektivne pogodbe veljajo za vse delodajalce in za vse delavce, nepotrebno in nesmiselno (to bo veljalo toliko časa, dokler bodo na delodajalski strani podpisnice kolektivnih pogodb dejavnosti gospodarska zbornica in njena združenja ter obrtna zbornica).

3. Vsaka pravica delavca ali obveznost de-

lodajalca, ki je hkrati pravica delavca, je lahko s kolektivno pogodbo določena ugodnejša, kot jo določa zakon. Predmet kolektivnega pogajanja je lahko vsaka določba zakona, ki določa delavčev pravico ali obveznost. Takih določb, ki jih je s kolektivnimi pogodbami mogoče dograditi in določiti na višji ravni, je v zakonu krepko čez sto.

4. Na ravni dejavnosti in za posameznega delodajalca je mogoče skleniti eno ali več pogodb. Tako kot smo do sedaj imeli več pravilnikov, ki so urejali delovna razmerja, plače, disciplinsko odgovornost itd, imamo lahko po novem tudi več kolektivnih pogodb, pri čemer lahko z vsako uredimo le eno področje delovnih razmerij.

5. Pri delodajalcih, ki so področje delovnih razmerij uredili s splošnimi akti, je treba upoštevati, da ti akti veljajo najdlje do 30. septembra 2003. Najbolje je, da se čim bolj pripravimo na pogajanja o sklenitvi (ene ali več) kolektivnih pogodb. Možno pa je najprej uskladiti veljavne splošne akte z novim zakonom, nato pa se začeti pogajati za sklenitev ene ali več kolektivnih pogodb (za posameznega delodajalca).

Preveriti pa je potrebno tudi organizacijske predpise, to so razna navodila, postopki in podobno, ki jih običajno določajo strokovne službe. Tudi ti pogosto vsebujejo določbe o pravicah, obveznostih in odgovornostih delavcev (na primer organizacijski predpis, ki določa način evidentiranja delovnega časa).

6. V kolektivnih pogodbah za posameznega delodajalca ne moremo urejati pravic in obveznosti delavcev, za katere zakon določa, da se izvirno urejajo le s kolektivnimi pogodbami za dejavnost. Teh določb kolektivnih pogodb za dejavnost tudi ni smiselno prepisovati v kolektivne pogodbe za posameznega delodajalca.

7. Splošnih aktov s področja delovnih razmerij ne moremo nadomestiti s kolektivno pogodbo tako, da jih enostavno prepisemo v eno ali več kolektivnih pogodb. Najprej je treba vse določbe splošnih aktov preveriti in ugotoviti njihovo skladnost z novim zakonom o delovnih razmerjih. Za primer navajamo, da novi zakon ne govori več o kršitvah delovnih obveznosti, ampak o kršitvah pogodbenih obveznosti. Novi zakon tudi ne pozna več lažjih in hujših kršitev delovnih obveznosti, treba jih je preoblikovati v pogodbeno obveznosti, s tem pa tudi v vsebino kolektivnih pogodb in pogodb o zaposlitvi.

Usklajevanje kolektivnih pogodb in splošnih aktov oziroma njihova nadomestitev s kolektivnimi pogodbami ni enostavno opravilo, tudi veliko časa in naporov (strokovnih in pogajalskih – psihičnih) bo potrebno za ureditve te naloge.

Piše: Zlatko Hernič,

predsednik sindikata SKEI v delniški družbi ETRA 33

Sindikata SKEI ljubljanske in podravske regije sta septembra v Tamovem sindikalnem domu v Omišlju na Krku organizirala seminar o uspešni komunikaciji. Predavala je strokovnjakinja za komunikologijo (tudi novinarka in radijska napovedovalka) Ida Baš.

Ker različne načine komunikacije uporabljamo že od rojstva prav vsi, bi izboljšanje te večine prav nikomur ne škodilo. Prav dobra komunikacija z drugimi ljudmi je eno od temeljnih gibal našega uspeha. To velja tako za posameznike kot tudi za organizacije na vseh področjih življenja. Kar žanjemo danes, je vedno rezultat naše setve v preteklosti! Če želimo torej žeti drugačne pridelke na katerem koli področju našega življenja, moramo sejati drugačno seme!

Če delamo kakovostno in dosegamo rezultate, ki jih naše podjetje potrebuje za svojo razširitev in rast, bomo tudi mi srečni in zadovoljni v svoji karieri. Če z drugimi ravnamo prijazno, bodo tudi drugi do nas prijazni. Vedno nam bo tudi življenje dalo tisto, kar bomo vanj vložili.

Komunikacija s samim seboj pa se zares prične šele takrat, ko se odločimo, kaj bomo postali! Sposobni ljudje so to, kar so, ker hočejo več od življenja, hočejo uspeh in priznanje in se zato ne ustrašijo porazov, zavrnitve ali neuspeha. Uspešni ljudje na svojem repertoarju nimajo več besede neuspeh, takim dogodkom enostavno rečejo eksperimenti, izzivi ali poslanstva, in se na njih učijo. Metodo, ki ni bila uspešna, spreminjajo toliko časa, da dosežejo svoje cilje. Ponavljanje izrabijo za učenje, izboljšanje in popravljanje pristopa. **Tudi s komunikacijo je tako, da se je da naučiti, jo izboljšati, se izuriti v pravem pomenu besede!**

V večini slovenskih podjetij vodilni sprejemajo predvsem tiste informacije, ki jim go-dijo ali jih želijo slišati! Izogibajo se negativni povratni informaciji o posledicah njihovih odločitev na zaposlene, čeprav bi to lahko bist-

Komunikacija kot učinkovito orodje v podjetju

veno prispevalo k večanju ugleda njih samih. Obveščanja ne izboljšujejo razni tovarniški bilteni in oglasne deske. Odveč je pričakovati, da bodo razkritja o katastrofalnem stanju na področju komuniciranja v slovenskih podjetjih naletela na odobravanje.

Vodje se načelno zavzemajo za spremembe na področju internega komuniciranja, če jim pri tem ni potrebno spreminjati lastnega vedenja! Zato so marsikje uvedli interne časopise in oglasne deske polnije z okrožnicami.

Poglaviti razlogi za zapiranje informacij in slabo komuniciranje z zaposlenimi so pri vodilnih, ki se kar povprek sklicujejo, da so informacije, ki bi zanimale zaposlene, poslovno zaupne narave in bi jih bilo nespametno kar počez objavljati. Opozarjajo, da bi bile na razpolago konkurenci in zato škodovala podjetju. Vendar je takšnih, res zaupnih informacij, ki bi ob odtekanju škodovala podjetjem, bore malo. Največkrat so oznake o zaupnosti izgovor za navadno skrivanje informacij. Brane Gruban, eden naših največjih strokovnjakov s tega področja, pravi, da so zaposleni naše največje premoženje. Ker si v podjetjih nenehno prizadevajo zmanjšati število zaposlenih, gre za premoženje, ki ga je najlažje pogrešiti. Izkušnje iz tujine kažejo, da rešitev nako-pičenih problemov že dolgo ni več v zmanjševanju števila zaposlenih, temveč v krepki preobrazbi poslovnih procesov.

Ko se vodilni vedejo do nas skrivnostno, povzročajo izgubo zaupanja vanje, s tem pa zmanjšujejo našo pripravljenost na predano sodelovanje. Ker nas podcenjujejo, vplivajo na našo odgovornost, inovativnost, samoiniciativnost, pripravljenost za delo izven formalnega opisa del in nalog. Vodilni se radi sklicujejo na člene iz kolektivne pogodbe in zakona o gospodarskih družbah, zakaj ne bi raje razmislili o tem, zakaj v kapitalizmu že dolgo časa uvajajo soupravljanje.

Ljudje smo informacij (zlasti poslovnih) preprosto lačni. V teh časih, ko nas negotovost spremlja na vsakem koraku, pa je lakota po informacijah še hujša. Zapiranje informacij se v takšnih razmerah vrača kot bumerang k vodjem, s tem pa upadeta zaupanje in naklonjenost, čeprav velikokrat tudi neupravičeno.

Podjetje je delo pri novih in novih projektih, ki brez ljudi ne pomenijo nič. Pri tem je smešno, da so velike »skrivnosti«, o katerih pogosto govorijo naši vodilni, največkrat običajna tema govoric, ki jih premlevamo po hodnikih in skritih kotičkih menz. Vsi imamo prenosne telefone, mnogi celo elektronsko pošto, smo člani različnih organizacij v podjetju in zunaj njega. Da o bombardiranju sredstev javnega obveščanja ne govorimo. Vsi komaj čakamo, da bomo zvedeli kaj takega, česar ne vedo vsi. Pa je to produktivno? Zagotovo ne! Če bi bili deležni neposredne, odprte komunikacije z vodjem in bi od njega izvedeli tisto, kar nas tako zanima, bi se zaupanje do vodij in organizacije samo povečalo.

V našem podjetju pa že ni tako, pri nas je čisto drugače, pravijo mnogi naši vodilni. Taka nekritičnost je značilnost večine slovenskih vodilnih, ki pa so še kako dosledni in kritični do svojih podrejenih, češ da so v večini primerov krivi za slabo komuniciranje. Pretirano radovednost delavcev vodilni velikokrat pripisujejo prav zakonu o sodelovanju delavcev pri upravljanju, ki da je v veliki meri obudil samoupravljalске apetite zaposlenih. V tujini so osrednji vir informacij neposredno nadrejeni, v Sloveniji pa zaposleni praviloma dobivajo informacije od kolegov, iz neformalnih virov in govoric. Torej je prav vodja manjkajoči člen v verigi notranjih komunikacij! Čedodam še, da so vodjem daleč najbolj všeč sodelavci, ki jih radi hvalijo kar povprek, je problem komuniciranja na dlani. To so predvsem in samo vodje.

Črna gora pred pokojninsko reformo

Konec minulega tedna je Zveza samostojnih sindikatov Črne gore v svojem izobraževalnem domu v Kotorju pripravila seminar o pokojninski reformi. Ta tema je sedaj v Črni gori še posebej aktualna, saj so pogajanja med socialnimi partnerji v polnem teku. Črnogorska vlada je najela ameriško svetovalno družbo Barents, ki je predlagala čilski pokojninski model.

Ta predvideva uvedbo obveznega drugega stebra pokojninskega zavarovanja. Na seminarju sta sodelovali tudi Jagoda Milidrag Šmid iz Zveze samostojnih sindikatov Hrvaške ter Metka Rokсандić iz Zveze svobodnih sindikatov Slovenije. Črnogorskim kolegom sta pojasnili izkušnje in razloge za prelagni pokojninski sistem in proti njemu. V polemični in zanimivi razpravi so sodelovali tudi predstavniki svetovalne družbe Barents in črnogorskega ministrstva za delo.

M. M.

Direktor Citrusa obljubil plače

Na pobudo Sindikata delavcev trgovine Slovenije so se v ponedeljek, 2. decembra, delavci družbe Citrus Ljubljana v nočnih urah sestali z direktorjem Harijem Kulauzovičem.

V kratkem pogovoru je direktor delavcem ponovno zatrdil, da bodo plače in del regresa prejeli najpozneje do petka, 6. decembra. Delavci so po krajši razpravi to informacijo sprejeli in Sindikatu delavcev trgovine Slovenije naložili, naj, če direktor obljube spet ne bo izpolnil, začne postopke proti odgovornim. Ker je več kot očitno, da so v ravnanju vodstva znaki zavestnega kršenja pravic delavcev iz 209. in 205. člena kazenskega zakonika, bo sindikat pripravil tudi kazensko ovadbo. Ker se direktor družbe zaveda resnosti položaja, pričakujemo, da bodo delavci v petek prejeli zaslužene oktobrské plače in del regresa.

Sandi Bartol, sekretar SDTS

O novem zakonu o delovnih razmerjih tudi domžalski tekstilci

Sindikata Tosame je prejšnji četrtek gostil 25 sindikalnih zaupnikov podjetij tekstilne in usnjarskopredelovalne industrije z domžalskega območja. V prijetnem delovnem vzdušju so udeleženci temeljito obdelali novosti zakona o delovnih razmerjih. Še posebej zavzeto so spremljali razlago Olge Pintar glede sklepanja, prenehanja in veljavnosti pogodbe o zaposlitvi. Poudarila je, da novi zakon o delovnih razmerjih delodajalcev ne zavezuje k takojšnjemu usklajevanju obstoječih (sedanjih) pogodb o zaposlitvi z novim zakonom. Pogodbe o zaposlitvi bodo veljale, dokler delodajalec delavcem ne bo ponudil spremenjene oziroma nove pogodbe o zaposlitvi. Zaposleni bodo, ne glede na sprejem novega zakona, obdržali vse tiste pravice, ki so ugodnejše določene v pogodbi o zaposlitvi.

Udeleženci posveta so veliko zanimanja pokazali tudi za poglavja novega zakona o razlogih za prenehanje delovnega razmerja in o vlogi sindikata.

Ob zaključku posveta so udeleženci sprejeli dogovor o učinkovitem delu pri sprejemanju aktov, ki bodo v prihodnje urejali delovna razmerja v podjetjih.



Na posvetu so sodelovali sindikalni zaupniki iz podjetij Tosama, Filc, Induplati, Trak in Univerzale.

J. A.

Vlada sprejela nezakonit sklep

Vlada je na seji 30. oktobra izdala sklep, v katerem je pod 2. točko odredila: »Skladno s predhodnim sklepom se za prvo razporeditev višjih upravnih delavcev, strokovnih delavcev in upravnih delavcev izjemoma upošteva uvrstitev glede na doseženo delovno dobo, v prvi in drugi plačilni razred, kot je uvrščen osnovni količnik posameznega delavca.«

Ta odredba naj bi veljala za delavce Agencije za plačilni promet, ki preidejo v ministrstva in druge državne organe, ter delavce, ki bodo prešli v Upravo Republike Slovenije za javna plačila (UJP) in Agencijo Republike Slovenije za javnopravne evidencije in storitve (AJPES).

Republiški odbor ugotavlja, da veljavni zakon o razmerjih plač v 13. in 14. členu ob izpolnjenih pogojih omogoča zaposlenim napredovanje do pet plačilnih razredov. Peti člen Pravilnika o napredovanju

pa določa, da se zaposlenim v obdobje napredovanja vštevja čas, ki so ga prebili na delovnih mestih enake ali podobne zahtevnosti. Zaradi tega je omenjeni drugi odstavek sklepa vlade nezakonit in je povzročil znižanje plač precejšnjemu delu zaposlenih v AJPES in UJP. V neenakopravnem položaju so predvsem delavci z daljšo delovno dobo na delovnih mestih z enako oziroma podobno zahtevnostjo. Določba je tudi v nasprotju s 1. odstavkom navedenega sklepa, ki delavcem agencije pri prehodu zagotavlja ohranitev kontinuitete delovnega razmerja.

Kjer bi morali nezakoniti sklep izvajati, je javni uslužbenec, pristojen za odločitve, odgovoren, če na to nezakonitost pisno ne opozori organa, ki je izdal nezakonit sklep.

Predlagamo, da vlada nezakoniti sklep umakne.

Drago Ščernjavič, sekretar SDDO

Ustavno sodišče odpravilo dve vladni uredbi

Republiški odbor Sindikata državnih in družbenih organov Slovenije je julija letos dal pobudo za oceno ustavnosti in zakonitosti Uredbe o spremembi Uredbe o količnikih za določitev osnovne plače in dodatkih zaposlenim v službah Vlade RS in v upravnih organih in Uredbe o spremembi Uredbe o določitvi dodatkov strokovnim in administrativno-tehničnim ter drugim delavcem na sodiščih, državnih tožilstvih, državnem pravobranilstvu in v organih za postopek o prekrških (obe sta bili objavljeni v Uradnem listu 12. julija). Ustavno sodišče RS je 21. novembra obe uredbi odpravilo.

Vlada je s spremenjenima uredbama, sprejetima brez mnenja sindikata, razveljavila povišanje dodatkov, ki pripadajo zaposlenim. S tem je ponovno prizadela veliko večino zaposlenih v državni, sodni in občinski upravi. Republiški odbor pričakuje, da bo vlada čimprej sprejela sklepe za izvedbo odločbe ustavnega sodišča in s tem za odpravo odločb, ki sta delavcem zmanjšali dodatek k plačam. Z izdajo novih odločb zaposlenim ter priznanjem in izplačilom tega dela dodatka bo odpravila nezakonito stanje.

Ustavno sodišče je v pol leta že drugič na pobudo SDDO odpravilo isti uredbi.

Drago Ščernjavič, sekretar SDDO

Univerzale v stečajju

Večletna agonija nekoč velikega podjetja Univerzale se je konec novembra končala s stečajem. Tovarna v Domžalah je bila zgrajena leta 1865 in se je proslavila s slamniki, ki so jih cenili tudi v Londonu, Ameriki in še marsikje po svetu. Po vojni so proizvodnji slamnikov in drugih pokrival dodali proizvodnjo konfekcije. V najboljših časih je bilo v podjetju Univerzale skoraj tisoč delavcev. Stečaj pa jih je dočakalo še 92 delavcev.

Vlogo stečajnega upravitelja je prevzel Andrej Toš. Območna organizacija ZSSS Domžale pa bo poskrbela za brezplačno prijavo terjatev delavcev v stečajno maso. Ali lahko delavci poplačilo terjatev pričakujejo, je težko reči, saj vrednosti premoženja in dolgov ni mogoče v naprej natančno oceniti. Jasno pa je, da bodo dolgovi pretehtali.

J. A.

Humoreska

»Fantje, zdaj pa pri nas ni več korupcije!« je pred dnevi pri malici veselo vzkliknil mizar Tone. »Končno nam jo je uspelo izkoreniniti!«

»Tone, kaj si ti nor ali pijan?« je presenečeno vprašal Vili. »Zakaj govoriš takšne neumnosti?«

»To ni neumnost,« je odločno dejal Tone. »To je dejstvo!«

»A tako! To, da pri nas ni več korupcije, je dejstvo?« je vzkipek Vili. »To, da sem moral še včeraj pomočniku načelnika naše upravne enote za gradbeno dovoljenje za garažo stisniti v roke 500 evrov, pa ni dejstvo. Ali misliš, da sem si to izmislil?«

»Kaj si ti zmišljuješ in kaj ne, je tvoja stvar!« je dejal Tone. »Jaz govorim samo o dejstvih. In dejstva so takšna, da korupcije pri nas ni več!«

»Tone, kaj za vruga te je danes obsedlo?« se je v pogovor vmešal skladiščnik Rudi. »Od kod zdaj ti naenkrat razpolagaš s podatki, da korupcije pri nas ni več? Ali so ti morda padli v roke rezultati kakšne tajne raziskave, ki jih drugi ne poznamo?«

»Kakšna raziskava neki,« se je namrdnil Tone. »Raziskave o tem, ali je pri nas korupcija ali ne, sploh niso več potrebne, saj je že stoddostno ugotovljeno, da je ni več!«

»Tone, nehaj se norčevati iz nas,« je jezno dejal kurir Peter. »Kdo pa je ugotovil, da korupcije pri nas ni več?«

»Dragi moji, to je ugotovil Evropski parlament in pika!« je z dvignjenim prstom dejal Tone.

»Ne razumem? Kakšno zvezo ima z našo korupcijo Evropski parlament?« je presenečeno povprašal Peter. »Kaj pa evropski parlamentarci vedo o korupciji pri nas?«

»O, dragi moji! Veliko! V Bruslju, kot sami veste, vedo pravzaprav vse!« je ponovno dvignil prst Tone. »Poglejte: v poročilu o napredku širitvenega procesa, ki ga sprejemajo evropski parlamentarci, je prejšnji teden pisalo, da Evropski parlament obžaluje dejstvo, da od lanskega rednega poročila v Sloveniji ni bil dosežen znatnejši napredek v boju proti prevaram, korupciji in tihotapljenju mamil ter pri sodelovanju pravosodnih organov v kriminalnih in civilnopravnih zadevah, zato Evropski parlament poziva slovensko vlado k odpravi teh pomanjkljivosti.«

»No vidiš?« je dejal Peter. »To pomeni, da je pri nas prevar in korupcije letos še veliko več kot lani!«

»Cepec!« je vzkliknil Tone. »Tako je pisalo v poročilu o napredku prejšnji teden. Na zasedanju pa je Evropski parlament to formulacijo znatno omilil. To pomeni, da evropski parlamentarci vedo, da pri nas ni več korupcije, drugače ne bi spreminjali že pripravljenega poročila o napredku. Skratka: prejšnji teden je korupcija pri nas še bila, zdaj pa je ni več!«

»Tone, ne govori neumnosti!« je vzkliknil Peter.

»Peter, ali morda hočeš reči, da v Bruslju nimajo prav?« je z dvignjenim prstom in malce pretečim glasom povprašal Tone. »Ti sam veš, da ima Evropska unija vedno prav, ne glede na to, kaj reče. Pazi, da te ne bo kdo razglasil za evroskeptika, potem se ti v tem času pridružitvene evforije pri nas slabo piše! Sam veš, da so lastniki naše tovarne že dolgo Italijani in Avstrijci! Veš pa tudi, koliko sredstev so naši lastniki prispevali za lokalne in predsedniške volitve!«

»Nooo, jaaa, saj ne rečem, da evropski parlamentarci nimajo prav,« je jecljajoče odvrnil Peter. »Samo tako sem pomislil, da so bili tokrat morda slabo obveščeni, ker korupcija pri nas pač je in čedalje bolj cveti! Če pa Evropski parlament reče, da je ni več, pa je zaradi mene lahko tudi ni!«

»Ha, ha, ha,« se je zarežal Vili. »Tone, cepec si ti! Ali ne veš, zakaj so evropski parlamentarci ostri ton besedila, ki govori o korupciji v Sloveniji, spremenili? Zato, ker so se naši politiki kot nori pognali v Bruselj in začeli lobirati za spremembo ostrega člena. Namesto da bi naši oblastniki in politiki korupcijo odpravili v Sloveniji, so šli evropske poslance v Bruselj prepričevati, da korup-

cije pri nas ni!«

»Vili, pazi kaj govoriš?« je vzkliknil Tone. »Hočeš morda reči, da so naši politiki šli v Bruselj podkupiti evropske parlamentarce, da so dvignili roko za ugotovitev, da v Sloveniji ni več korupcije?«

»Rekel sem, da so naši politiki tekli lobirati v Bruselj, namesto da bi se s korupcijo spopadli doma,« je odvrnil Vili. »Ali pa se za besedico lobiranje pri nas skriva tudi podkupovanje, pa bolje veš ti, saj se tvoj zet že nekaj let uspešno ukvarja s politikom. Njega povprašaj!«

»Fantje, nehajte se pripraviti. Zdaj je, kar je!« je dejala kuharica Špela, ko je iz kuhinje v menzo prinesla zvrhano skledo ričeta za repete. »Naši oblastniki in politiki ter drugi pripadniki elite, ki so lobirali v Bruslju, so evropske poslance uspeli prepričati, da pri nas ni več korupcije. Zdaj morajo prepričati samo še nas, državljane Slovenije, da so korupcijo izkoreninili, pa bo vse v redu!«

»Draga Špela, kako pa bi to lahko storili?« smo presenečeno in smeje povprašali vsi v en glas.

»Zelo preprosto. Takoj naj vrnejo vse podkupnine, ki so jih v zadnjih letih na takšen ali drugačen način izsilili od preprostih delavcev in občanov,« je dejala Špela. »Tako bodo najbolje dokazali, da so se časi, kar se tiče korupcije, pri nas zares spremenili!«

»Bravo, Špela! Bravo, Špela!« smo vsi navdušeno zaploskali. »Potem bomo čez noč vsi bogati!«

Iz dnevnika delavca Jožeta

Korupcija

Posebni znaki

»Moj mož že tri dni ni prišel domov,« je dejala žena na policijski postaji, ko je prijavljala izgubljeno osebo.

»Ali ima kakšne posebne znake?«

»Še ne! Zagotovo pa jih bo imel, ko ga dobim!«

Pismo

»Ali si dobil kakšno pismo od doma?« vpraša vojak svojega sotrpina.

»Časna beseda: niti tolarja nisem dobil!«

Sreča

»Ste srečni v vojski?« vpraša major rekruta.

»Seveda!«

»Kaj pa ste delali v civilu?«

»Še bolj srečen sem bil!«

Načelen odgovor

»Ali se res zanimate za roko moje hčerke?«

»Načeloma da, vendar bi rad pred tem spoznal še vašo ženo!«

Močna konkurenca

»Zadnje čase se srečujem s čedalje večjo konkurenco na trgu dela.«

»Kaj pa delaš?«

»Nič!«

Kovinarji in prometniki so se spet podili za žogo

V Dvorani Tabor v Mariboru sta se minulo soboto pomerili reprezentanci Sindikata delavcev prometa iz zvez Slovenije (SDPZ) in Sindikata kovinske in elektroindustrije Slovenije (SKEI). Za SKEI so nastopali igralci celjskega območja, ki so najboljši v tem sindikatu. Kakor nam je uspelo izvedeti, sta se oba sindikata o tem prijateljskem srečanju dogovarjala že dve leti, vendar je do srečanja prišlo šele minulo soboto. Čeprav rezultat ni pomemben, lahko povemo, da je ekipa SKEI zmagala s 7 : 2. Še pomembnejše od igre je bilo prijateljsko druženje, ki ni bilo obremenjeno s tem, kdo bo koga, po možnosti tudi odzadaj.

T. K.



Seminar v Velenju je bil množičen

Prejšnji torek in sredo je bil v Velenju dvo-dnevni seminar z naslovom Zakon o delovnih razmerjih. Na seminarju v organizaciji ZSSS je bilo največ udeležencev iz Premogovnika Velenje, TEŠ-a Šoštanj, Ere Velenje, Doma za varstvo odraslih in Vrtca Velenje. Sodelovali so tudi zaupniki iz velenjskih organizacij: Habita, Peskokopa, Telekom, PUP-a, Gost-a, M-Cluba, Vegrada, Name, APS, Mestne občine Velenje; poleg njih pa tudi zaupniki Glina Žagarstvo Nazarje in Vrtca Mozirje.

Udeleženci so se seznanili zlasti z akti, s katerimi se urejajo delovna razmerja. Obravnavali so pogodbo o zaposlitvi, pripravništvo in poskusno delo, naloge sindikata in varstvo sindikalnih zaupnikov, plačilo za delo, delovni čas, odmore, počitke in letni dopust. Seznanili pa so se tudi z določbami o izobraževanju, disciplinski in odškodninski odgovornosti, varstvom pravic, obveznostmi in odgovornostmi iz delovnega razmerja, inšpekcijskim nadzorstvom, varstvom nekaterih kategorij delavcev in delovno knjižico.

V odgovorih na anketni vprašalnik so ude-

V dvorani Glasbene šole Velenje se je zbralo več kot 100 sindikalnih zaupnikov.



leženci posebej pohvalili strokovnost predavateljev: **Lidije Jerkič**, sekretarke za organizacijske in pravne zadeve pri SKEI, **Mitje Šuštarja** iz službe pravne pomoči območne organizacije ZSSS Ljubljana in okolica, in **Andreja Zorka** iz službe pravne pomoči območne organizacije ZSSS Podravje.

Čeprav je bilo med seminarjem veliko možnosti za razprave, so nekateri menili, da bi razpravi morali nameniti še več časa (udeleženci

je bilo za en seminar verjetno preveč). Posomezniki so še menili, da bi bilo dobro v seminar vključiti tudi sistemizacijo delovnih mest, veljavnost panožnih kolektivnih pogodb in vlogo delovne inšpekcije. Največ udeležencev je navedlo, da bi za bolj učinkovito delo potrebovali dodatna znanja iz plačne politike, vsebine kolektivnih pogodb in iz varnosti in zdravja pri delu.

Vanda Rešeta

komplet
profesorjev!
izpitov!
statusa!
faksa!
seminarjev!

Začetek zavarovanja!

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



VZAJEMNA

zdravstvena zavarovalnica, d.v.z.

Jaz zate, ti zame.

RUSKI AKADEMSKI SLIKAR VASILIJ GRIGORJEVIČ PEROV (1834–1882)



		Nova Delavska enotnost		RUSKA BAJKA	VIRUSNO VNETHJE OČESNE VEZNICE	IVAN MINATTI	NAZIV ZA ARABCA V SRED. VEKU	PLIŠASTA TKANINA						
		MOČEN PRIJEM												
		ČLAN LADIJSKE POSADKE												
		ANTON ASKERC				BRAZ VELEMESTO (KRAJŠE) RADON			2	ZVEZDA V SKORPIJONU				
		PROSTOR ZA SHRANJEVANJE ŽIVIL												
		ZDRUŽENJE PODJETIJ												
		GLEDALIŠKA IGRA (ZASTAR.)												
Avtor: Rudi Murn	DESNI PRITOK DONA	STARO IME ZA TAJSKO OPATINJA	7				SPREMLJE. EROSA AZIJSKA ZVER							
KAR MORA KDO VRNITI				EDO TOMSIČ	ŠOLINC NADA TRDO ŽGANA GLINA			KURENT ANDREJ						
LAHKOTNO ODRSKO GLASBENO DELO							KRIMER – PLIŠASTA TKANINA	PROSTOR OB HISI		VRBA	AM. FILM. IGRALAKA BLYTH	SPAJKA	SLOV. PISATELJ FRANČ MESHKO	PREDDOBERJE STAROKRŠČAN. BAZILIKE
NASVET							SKASKA – RUSKA BAJKA	SERIJSKI FILM NOVINAR KANONI						
STROKOVNJAK ZA ETIKO				RADIJ			ČASOVNA VEZANOST RADIOKTIV. ELEMENT							
POGANJE IZ GOMOLJEV POZIMI				POPLAH PEVKA PRODNIK					OKAMENELA SMOLA IGLAVOČEV MITOL. LETALEC					
VULGAREN IZRAZ ZA DOJKO							PRISTAŠ STOICIZMA KRATEK POZIREK			ŽENSKA, KI RIŠE	SRBSKI PESNIK SANTIĆ		RIMSKA SEST PALICA Z JERMENOM	
ANDREJ ZAJC				PROMETNI OBJEKT HRV.-SLO. TV REŽISER				HROŠČ GOVNAČ						
HEROJ		MESTO NA JV FINSKE DOLGOREPA PAPIGA						TANTAL PRIPADNIK USTASTVA		PRIPADNIK ILIROV				
IME HUMORISTA ŠRAUF-CIGERJA				ZAVAROVALNI MATEMATIK						URIN MIZARSKA DELOVNA MIZA			OKVARA	PRITLIKAV KONJ
POPRAVLJALEC UR				REKA NA ŠKOTSLEM (IZ ČRK. KES)	100	AKTUAR – ZAVAROVALNI MATEMATIK	KOSITER			PUČK PO NAŠE TAOIZEM			KOPER KARAMBOL	
MESTO V ZAHODNI FRANCIJI						IVAN KRILOV	VARUŠTVO, SKRBNIŠTVO KNOCK OUT							
DEJAVNOST ARTISTOV									LETOVIŠČE PRI KOPRU					
KARLOVAC		NAGRADNA KRIŽANKA št. 42		KURA					TURŠKA UTEŽNA MERA			TEKOČINA V ŽILAH		

GESLA NAGRADNE KRIŽANKE št. 42 (5. 12. 2002):

- 1:
- 2:
- 3:

Gesla iz današnje nagradne križanke napišite na označena polja, izrežite in pošljite nalepljene na dopisnici na naslov: Zveza svobodnih sindikatov Slovenije, Dalmatinova 4, 1000 Ljubljana, p. p. 97. Tudi tokrat je nagrada 5000 tolarjev, zato ne pozabite napisati svojega točnega naslova in davčne številke. Upoštevali bomo pravilne rešitve, ki bodo prispele do **ponedeljka 16. decembra 2002.**

Pravilna rešitev gesel iz 40. številke Nove Delavske enotnosti: 1. VATER-POLO, 2. FOOTBALL, 3. BASEBALL, 4. CRICKET. Nagrado 5000 tolarjev prejme Marica Purkart, Prvomajska 13, 1110 Ljubljana.