

ŠTEVILKA
27
LETNIK
62
LJUBLJANA
17.VII. 2003

DELAVSKA

GLASILO
ZVEZE
SVOBODNIH
SINDIKATOV
SLOVENIJE

ENOTNOST



**Več skrbi za
varnost in zdravje pri delu**

**Dodatki za nedeljsko delo
trgovcev so večji**

**Kakovosten in dostopen
sindikalni turizem**

**Predlog zdravstvene
reformne pripravljen**

Izobraževanje delavcev

172. člen

- (1) Delavec ima pravico in dolžnost do stalnega izobraževanja, izpopolnjevanja in usposabljanja v skladu s potrebami delovnega procesa, z namenom ohranitve oziroma širitve sposobnosti za delo na delovnem mestu ter ohranitve zaposlitve.
- (2) Delodajalec je dolžan zagotoviti izobraževanje, izpopolnjevanje in usposabljanje delavcev, če tako zahtevajo potrebe delovnega procesa ali če se je z izobraževanjem, izpopolnjevanjem ali usposabljanjem možno izogniti odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz razloga nesposobnosti ali poslovnega razloga. V skladu s potrebami izobraževanja, izpopolnjevanja in usposabljanja delavcev ima delodajalec pravico delavca napotiti na izobraževanje, izpopolnjevanje in usposabljanje, delavec pa ima pravico, da sam kandidira.
- (3) Trajanje in potek izobraževanja ter pravice pogodbenih strank med izobraževanjem in po njem se določijo s pogodbo o izobraževanju oziroma s kolektivno pogodbo.

Piše:
Gregor Cerar,
univerzitetni
diplomirani pravnik



preprečevanje brezposelnosti in izboljševanje zaposlitvenih možnosti. Delodajalec mora v skladu s potrebami delovnega procesa delavcu zagotoviti izobraževanje. Upoštevati je seveda potrebno tudi interese delavca, kjer se le ti prekrivajo z interesi delovnega procesa. Namen tega je, da se zagotovi izobraževanje in se na ta način prepreči nastajanje razmer, v katerih bi bila dopustna odpoved pogodbe o zaposlitvi iz razloga nesposobnosti ali iz poslovnega razloga. Delodajalec ima ob tej obveznosti tudi pravico, da v skladu s potrebami izobraževanja, izpopolnjevanja in usposabljanja delavca napoti na ustrezno izobraževanje. Člen določa, da je izobraževanje ne le pravica, temveč tudi dolžnost delavca, zato je neupravičena odklonitev izobraževanja s strani delavca lahko eden od razlogov za redno odpoved pogodbe o zaposlitvi, če je tako dogovorjeno v kolektivni pogodbi ali v sami pogodbi o zaposlitvi oziroma pogodbi o izobraževanju. Seveda ima delavec pravico, da tudi sam kandidira za posamezen izobraževalni program. Podrobnosti v zvezi z izobraževanjem se lahko uredijo v kolektivni pogodbi, s posebno pogodbo o izobraževanju ali že v sami pogodbi o zaposlitvi. Zakon izrecno ne določa, da neupravičena odklonitev napotitve na izobraževanje pomeni disciplinsko in odškodninsko odgovornost delavca. Podlaga za disciplinsko in odškodninsko odgovornost bo tako morala biti natančneje dogovorjena v pogodbi o

zaposlitvi oziroma v pogodbi o izobraževanju. V kolikor delavec in delodajalec že s pogodbo o zaposlitvi ne bi natančneje dogovorila obveznosti delavca glede določenega izobraževanja, usposabljanja in izpopolnjevanja zaradi doseganja pričakovanih rezultatov dela, bo delodajalec imel pravico delavca napotiti le na take oblike, ki so neposredno povezane in nujne za uspešno opravljanje s pogodbo o zaposlitvi dogovorjenega dela. Če sta delavec in delodajalec ob podpisu pogodbe o zaposlitvi pričakovala, da bo za delovno mesto, za katero sta sklenila pogodbo o zaposlitvi, potrebna določena oblika izobraževanja, usposabljanja in izpopolnjevanja, bi le v takem primeru odklonitev napotitve lahko imela za delavca neugodne posledice na njegov delovno-pravni položaj.

Tretji odstavek torej določa podrobnosti v zvezi z izobraževanjem in določa, da delodajalec in delavec skleneta pogodbo o izobraževanju. Bistvene sestavine pogodbe o izobraževanju glede na določbo tretjega odstavka so, da se v pogodbi o izobraževanju določi trajanje izobraževanja, potek izobraževanja in da se v tej pogodbi uredijo medsebojne pravice in obveznosti delavca in delodajalca. V okviru medsebojnih pravic in obveznosti bi se bilo smotno dogovoriti predvsem o:

- višini povrnitve stroškov izobraževanja (kotizacija, šolnina, prevoz, prehrana, bivanje),
- številu dni opravičene odsotnosti z dela zaradi priprave in opravljanja izpitov in drugih šolskih obveznosti,
- pravici do nadomestila plače za čas odsotnosti zaradi izobraževanja,
- ponudbi nove pogodbe o zaposlitvi za drugo delo, ustrezno novi usposobljenosti po koncu usposabljanja,
- dolžnosti vrnitve izplačanih sredstev, če pogodbene obveznosti niso izpolnjene in
- morebitnem nadaljevanju delovnega razmerja pri delodajalcu določen čas po zaključku izobraževanja

Komentar:

Zakon določa, da je delavčeva pravica in dolžnost stalno izobraževanje in usposabljanje. Temeljni namen izobraževanja je tako ohranitev zaposlitve, pa tudi

naročilnica

Naročamo _____ izvodov **Priročnika za delo sindikalnih zaupnikov – Komentarja zakona o delovnih razmerjih**, avtorjev *Katarine Lavrin Marenčič* in *Gregorja Cerarja*, univerzitetnih diplomiranih pravnikov iz strokovne službe ZSSS. Cena izvoda priročnika je za sindikalne organizacije in njihove člane, povezane v ZSSS, 3000 tolarjev, za vse druge pa 6000 tolarjev (DDV je v vključen v ceno). Naročniki bodo lahko priročnik prevzeli osebno na Dalmatinovi 4 v Ljubljani in ga tam tudi plačali. Tistim, ki bodo priročnik želeli prejeti po pošti, bo dostavljen v tednu dni po plačilu računa.

Priročnike pošljite na naslov: _____

Davčna številka plačnika: _____

Naslov plačnika: _____

Žig in podpis odgovorne osebe: _____

Naročilnico pošljite na naslov: **ZSSS, Dalmatinova 4, 1000 Ljubljana, p. p. 97**, ali po faksu **01/23-17-298**.

Priročnik za delo sindikalnih zaupnikov izide v septembru!

V priročniku bodo komentirane novice v novem zakonu o delovnih razmerjih.

Priročnik bo nepogrešljiv za vse sindikalne zaupnike, saj bodo v njem strokovni odgovori na vprašanja, ki jih bodo morali reševati pri svojem delu.

V Gorici je bila okrogla miza o razmerah po 1. maju 2004

Dosedanje sodelovanje med sindikati vzbuja veliko upanja

Regionalna sindikalna konfederacija CISL Furlanije - Julijske krajine je prejšnji teden v Kulturnem domu Lojze Bratuž v Gorici organizirala okroglo mizo na temo Da Evropi, ki združuje. Pred polno dvorano poslušalcev so poleg regionalnih predstavnikov sindikatov Furlanije - Julijske krajine in območne organizacije ZSSS Posočja nastopili tudi župana Nove Gorice Mirko Brulc in Gorice Vittorio Brancati, regionalnih gospodarskih zbornic Mirijam Božič in Emilio Sgarlata. Sodelovala sta tudi najvišja predstavnika obeh sindikalnih organizacij: predsednik ZSSS Dušan Semolič in generalni sekretar CISL Savino Pezzotta. Osnovna nit v razpravi vseh sodelujočih je bila, kaj se bo zgodilo po 1. maju 2004, ko bo Slovenija uradno postala članica Evropske unije, predvsem pa, kaj bo to pomenilo za obe regiji in obe mesti. Regiji od vstopa Slovenije v EU veliko pričakujeta. Severnoprimorska regija je že sedaj gospodarsko močno povezana s sosednjo pokrajino, saj največ izvažajo ravno v Italijo. Kot je dejala Mirijam Božič, pa so na italijanski strani boljše pripravljene na nove razmere kot na slovenski, tudi zato, ker so sosedje iz evropskih skladov že prejeli 90 milijonov evrov,

mi pa je pa le štiri milijone. Po njeni oceni odprava carinskih pregrad ne bo prizadela le obmejnih služb, ampak utegne prizadeti tudi podjetja v tekstilni, živilskopredelovalni in lesarski industriji. Župana obeh mest sta poudarila zglede sodelovanje obeh uprav in prepletanje različnosti, ki je že zdavnaj presegllo ideološko mejo med obema mestoma. Brancati je poudaril, da si njegova uprava prizadeva predvsem odpraviti miselne pregrade in spore, ki izhajajo iz preteklosti. Omenil je nekatere možnosti za skupne projekte, na katerih so že pričeli delati. To je sodelovanje obeh bolnišnic, gradnja skupne čistilne naprave, ureditev enotnega avtobusnega mestnega prometa, skupna promocija turističnih, hotelskih in gostinskih zmogljivosti in podobno. Brulc pa je sindikatom z obeh strani meja priznal zgodovinsko zaslugo, da je sodelovanje steklo in to daleč pred uradno politiko. Poudaril je, da so zamejci most med narodoma in se zahvalil vsem, ki so se na italijanski strani meje odločili, da ostanejo Slovenci. Napovedal je odprtje skupne pisarne obeh županstev in dejal, da naj bi bodečo žico, ki obdaja Osimsko cesto v Goriška Brda, odstranili že pred 1. majem prihodnjega leta. Zelo odmevno razpravo, ki so jo poslušalci večkrat prekinili s plaskanjem, je imel Dušan Semolič. Dejaj, da je širitev EU treba obravnavati z realizmom, saj sta romantika ali idealizem danes odveč. Izrazil je pričakovanje, da Evropa ne bo kratila socialnih pravic v škodo delavcev in v korist kapitala. "Res je", je dejal Semolič, "da bodo z vstopom Slovenije v EU padli zidovi, toda zavedati se moramo, da obstajajo zidovi znotraj posameznih držav: med zaposlenimi in nezaposlenimi, med zdravimi in bolnimi, med revnimi in bogatimi, med starimi in mladimi. Naloga sindikatov je, da odpravijo te zidove, lažje jih bodo s tesnejšim sodelovanjem sindikatov z obeh strani meje." Opozoril je tudi, da ima to območje dve prednosti, ki jih drugi nimajo: manjšine, ki so gradile mostove in dolgoletno sodelovanje sindikatov, ki je spodbudilo stike tudi med oblastmi. Ko je omenjal dosežke Svobodnih sindikatov v procesu vstopanja Slovenije v EU, je izpostavil predvsem pokojninsko reformo, sprejetjem novega zakona o delovnih razmerjih

ter nedavno sprejet socialni sporazum. Vse te smo dosegli v socialnem dialogu, je dejal in poudaril, da so se Svobodni sindikati morali kar nekajkrat boriti ne samo proti vladi in delodajalcem, ampak tudi proti mednarodnim finančnim institucijam, ki so skušale kreirati našo usodo. "Na dobiček se ti gospodje iz finančnih institucij spoznajo, ne spoznajo pa se na življenje in usode naših ljudi, zato je prav, da smo o teh stvareh odločali sami," je pribil predsednik ZSSS.

Savino Pezzotta je slovenske in italijanske sindikaliste ob zaključku okrogle mize pozval k skupnemu sodelovanju z ostalimi socialnimi partnerji, kar naj bi pomagalo rešiti probleme, ki jih prinaša širitev EU. Veseli ga, ker je slišal toliko pripravljenosti za sodelovanje na tem območju, ki je že prerasllo meje. Ob meji se kulture povezujejo in medsebojno bogatita, ne da bi se pogostokrat sami tega zavedali. "Bratstvo je osnova enakosti in premalo ga danes poudarjamo," je dejal Pezzotta. Prav sindikalisti bi lahko pri tem naredili več, tudi v okviru Evropske konfederacije sindikatov. Potrdil je tudi pripravljenost CISL, da podpre goriško kandidaturo za prizorišče mednarodnega sindikalnega shoda in osrednjega praznovanja ob prvem maju 2004, ko se bo Evropska unija razširila.

Pavle Vrhovec

Referendum 21. septembra

Državni zbor je ta teden sprejel odlok o razpisu predhodnega zakonodajnega referenduma o obratovanju trgovin ob nedeljah.

Solidarni z Radiom 2

Predstavniki ZSSS so 11. julija ob 12.30 uri simbolično prižgali svečo pred poslopjem veleposlaništva Republike Avstrije v Ljubljani. S tem so ob prenehanju delovanja manjšinske radijske



postaje Radio 2 na avstrijskem Koroškem opozorili na neizpolnjevanje obljub o ohranitvi edinega radijskega programa v slovenskem jeziku na dvojezičnem avstrijskem Koroškem.

Ob tej priliki je predsednik ZSSS Dušan Semolič dejal, da z ukinitvijo radijskega programa umira del slovenske kulture. "Za nas je toliko manj razumljivo, da se je to zgodilo na prostoru Evropske unije in v času, ko imajo njeni predstavniki in institucije usta polna besed o spoštovanju človekovih pravic, med njimi je tudi zaščita manjšin. Da je utihnil program Radia 2, nosi največji del odgovornosti avstrijska vlada," je še dejal Semolič.

Pavle Vrhovec

ZSSS bo povečala skrb za varnost in zdravje pri delu

Predsedstva ZSSS je v zadnjem času večkrat obravnavalo področje varnosti in zdravja pri delu. Lučka Böhm, izvršna sekretarka, je za prejšnjo sejo pripravila vsebinsko zasnovano projekta o strokovni podpori članstvu, ki jo je predsedstvo potrdilo. Iz gradiva povzemamo pomembnejše ugotovitve in sklepe, ki bodo vodilo delovanja Svobodnih sindikatov v prihodnje. Njihova vsebina je aktualna tudi zaradi nastajajočega nacionalnega programa varnosti in zdravja pri delu, o katerem pišemo posebej.

Področje varnosti in zdravja pri delu je poleg plač od nekdaj med temeljnimi nalogami sindikatov. ZSSS spremlja sistem varnosti in zdravja pri delu in od države zahteva sprejetje ustreznih predpisov, ki bi delavcem zagotavljali bolj varno in zdravo delo. ZSSS je po letu 1990 zlasti opozarjala na ukinjanje služb za varstvo pri delu, ki so bile prej organizirane v večini podjetij. Sočasno je prišlo tudi do ukinjanja obratnih ambulant, zastarelosti seznama poklicnih bolezni ... Čeprav smo gospodarstvo že privatizirali, je bil zakon o varstvu pri delu pisan za družbeno lastnino in samoupravljanje. Zaradi velike brezposelnosti so bili delavci pripravljani delati tudi na delovnih mestih, kjer ni bilo varno delati in so škodovala njihovemu zdravju.

Razmere so se izboljšale šele po letu 1998, ko je Evropska unija kot pogoj za vstop postavila izboljšanje varnosti in zdravja pri delu. Julija 1999 je v Sloveniji začel veljati z evropskim pravnim redom usklajen zakon o varnosti in zdravju pri delu. V naslednjih

letih je vlada sprejela tudi več podzakonskih predpisov s tega področja.

Pravni red na področju varnosti in zdravja pri delu so članice Evropske unije začele graditi leta 1957. Za to področje je ključna direktiva št. 391 iz 1989 o vpeljavi ukrepov za izboljšanje varnosti in zdravja pri delu. Na podlagi te direktive je bilo sprejetih še 22 posebnih direktiv. Prav vse direktive določajo le cilje na področju skrbi za varno in zdravo delo, poti za njihovo doseganje pa so prepuščene posameznim državam. Znotraj enotne Evropske unije se zato sistemi precej razlikujejo.

Evropska sindikalna konfederacija (EKS) je 1989 ustanovila svoj Tehnični sindikalni urad (TUTB), katerega naloga je podpora uveljavljanju interesov delavcev za varno in zdravo delo. TUTB sodeluje pri izgrajevanju evropskega pravnega reda in pomaga sindikalnim predstavnikom v tripartitno sestavljenih telesih za področje varnosti in zdravja pri delu. Ta urad je dosegel, da je direktiva EEC št. 89/391 delavsko soupravljanje uzakonila tudi na področju varnosti in zdravja pri delu.

Temeljne institucije Evropske unije za področje varnosti in zdravja pri delu so sestavljene iz predstavnikov vlad, delodajalskih in sindikalnih organizacij. Tako je sestavljen tudi Svetovalni odbor za varnost, higieno in zdravje pri delu, ki je skupaj z Odborom glavnih inšpektorjev (SLIC) glavno svetovalno telo Evropske unije. Tripartitno sta sestavljeni tudi Evropska agencija za varnost in zdravje pri delu iz Bilbao in Evropska fundacija za izboljševanje delovnih in življenjskih razmer iz Dublinu.

EKS si je s svojim tehničnim uradom prizadevala zlasti za sprejetje direktiv za izboljšanje varnosti in zdravja pri delu.

Slovenski zakon o varnosti in zdravju pri delu je usklajen z okvirno direktivo Sveta Evrope št. 391. Ta zakon nalaga delodajalcem popolno odgovornost za varnost in zdravje pri delu. Delavce so delodajalci dolžni usposobiti za varno delo. Stroškov v zvezi s tem področjem ne morejo nositi delavci. Delodajalci morajo sestaviti listino o oceni tveganja.

Naloga s področja varnosti in zdravja pri delu delavci poverijo svetom delavcev ali za to področje izvolijo posebne zaupnike. Izvoljeni predstavniki delavcev se morajo vzdržati vseh oblik sindikalnega boja. Delavski predstavniki uživajo imuniteto in jih ni mogoče uvrstiti med presežne delavce ali prezaposliti k drugemu delodajalcu.

Kandidate za volitve delavskih predstavnikov naj bi predlagali reprezentativni sindikati. V Evropski uniji so za delavske predstavnike praviloma izvoljeni sindikalisti. Sindikati morajo z izvoljenimi predstavniki sodelovati in jim dajati potrebne informacije. S tem bodo sindikati tudi vplivali na njihovo delo.

Nov sistem varnosti in zdravja pri delu je za sindikate izziv. Izkoristijo ga lahko za krepitev svoje stroke. Sindikati, ki bodo zaposlenim pomagali do bolj varnega in zdravega dela, bodo pridobili tudi pri svoji moči.

ZSSS bo vodila evidenco vseh izvoljenih pred-



Nevarno delo je tudi v naši sosesčini.

stavnikov za področje varnosti in zdravja pri delu. Prav vse bo ločeno po sindikatih dejavnosti povezala v informacijsko mrežo. Sindikati dejavnosti bodo posebne zaupnike za varstvo pri delu obveščali o najnovejših spoznanjih s tega področja. S tem jim bodo omogočili, da bodo lahko učinkoviteje skrbeli za interese delavcev. Za zaupnike bodo sindikati občasno organizirali strokovne posvete. S tem bodo skušali doseči, da bodo zaupniki uveljavljali politiko sindikatov in ne koga drugega (na primer direktorjev, ki želijo pri delavcih le varčevati).

Projekt naj bi uresničeval posebno posvetovalno telo pri predsedstvu ZSSS, sestavljeno iz predsednikov podobnih teles pri republiških odborih sindikatov dejavnosti. Te funkcije naj bi praviloma opravljali ljudje iz vodstev sindikatov in iz pogajalskih skupin. Prav ti naj skrbeli tudi za to, da bodo nove kolektivne pogodbe vsebovale tudi obveznosti delodajalcev za zagotavljanje materialnih pogojev za delovanje delavskih predstavnikov.

Odbor za varnost in zdravje pri delu pri predsedstvu ZSSS bo pripravil projekt temeljnih in nadaljevalnih programov usposabljanja delavskih predstavnikov za to področje. Tudi ta usposabljanja so po zakonu dolžni financirati delodajalci. Zaupnikom naj bi predavali zlasti predavatelji iz sindikatov.

Sindikalni strokovnjaki in posebej specializirani sindikalni funkcionarji naj bi bili izvoljeni za člane organov upravljanja novega obveznega zavarovanja za varnost in zdravje pri delu.

Isti ljudje naj bi bili postali tudi člani tripartitnih organov za področje varnosti in zdravja pri delu pri Evropski uniji.

ZSSS bo skrbi za varno in zdravo delo namenila posebno spletno stran. Ta bo najpomembnejši medij za širjenje ustreznih informacij. Dostop do te strani bodo imeli le delavski predstavniki za varstvo in zdravje pri delu iz vrst ZSSS. Delodajalci bomo morali delavskim predstavnikom zagotoviti tudi osebni računalnik, saj brez tega ne bodo mogli dobro opravljati svojega poslanstva.

Kako doseči, da bodo delavci bolj skrbeli zase

Nacionalni program varnosti in zdravja pri delu nastaja s sodelovanjem socialnih partnerjev

Državni zbor je po zakonu o varnosti in zdravju pri delu dolžan sprejeti nacionalni program za to področje. Ta program naj bi vseboval zlasti strategijo razvoja varnosti in zdravja pri delu, prispeval naj bi k preprečevanju poškodb pri delu in nastajanja poklicnih bolezni. Predlog tega programa je nastal s sodelovanjem socialnih partnerjev in različnih strokovnjakov. Obravnaval ga je tudi ekonomsko-socialni svet. O njem so govorili tudi na seji predsedstva ZSSS prejšnji teden. Sprejete predloge in pripombe so poslali ministrstvom za delo in za zdravje. Gradivo za sejo predsedstva ZSSS je pripravila izvršna sekretarka Lučka Böhm.

Delavci so v delovnem procesu najbolj ranljivi, vendar ne upajo ukrepati niti takrat, ko vedo, da delo ogroža njihovo zdravje, ugotavlja Lučka Böhm. Mogoče je prav zaradi tega pomembno, da je zakon

Delavci upravičeno pričakujejo, da jim bo delodajalec zagotovil zdravju neškodljivo delovno okolje. Tudi delodajalci si želijo, da bi bili njihovi delavci zdravi in sposobni pri delu dosegati dobre rezultate. Poškodbe pri delu in poklicne bolezni ter s tem povezana invalidnost zmanjšujejo tudi splošno blaginjo države. V Sloveniji je povprečno dnevno v bolniškem staležu 37.000 zaposlenih, kar pomeni, da zaposleni povprečno 17 dni na leto ne pridejo na delo. Najpogostejši razlog za bolniško odsotnost so poškodbe, na drugem mestu pa so bolezni kosti, mišic in veznega tkiva. Moški so veliko pogostejše odsotni zaradi poškodb, ženske pa zaradi težav s hrbtenico (še posebej vratnimi vretenci). Delavke pestijo tudi druge kronične težave, na primer krčne žile.

o varnosti in zdravju pri delu za to področje predvidel delavsko soupravljanje. Soupravljanje delavcev na področju varnosti in zdravja pri delu je najbolj razvito pri delodajalcih, ki dosegajo odlične poslovne rezultate.

Država lahko delodajalcu svetuje, naj zaposlenim omogoči uveljavljanje posebnega delavskega zaupnika za varstvo in zdravje pri delu. To lahko s kaznovanjem dosega tudi inšpekcija za delo. Na uveljavitev delavskega soupravljanja lahko s svojimi kampanjami vplivajo tudi sindikati. Cilj organiziranega sodelovanja delavcev na področju varnosti in zdravja pri delu je vplivati na delodajalce, da sprejema ustrezne ukrepe in da vodi ustrezno politiko.

Zakonodajalec bo moral pri tem nameniti več pozornosti malim delodajalcem, saj je pri velikih narejenega veliko več. Böhmova ugotavlja, da zaposleni pri malih delodajalcih v Sloveniji niso izvolili niti enega predstavnika za varnost in zdravje pri delu. Po mnenju predsedstva ZSSS bi bila rešitev iz te zagate lahko v tem, da bi vlogo delavskega zaupnika za varnosti in zdravje pri delu pri malih delodajalcih zaupali zunanjim zaupnikom. V nacionalni program bi zato morali zapisati tudi spremembo predpisov, ki bi omogočala izvolitev zunanjih zaupnikov.

Drugo zahtevno vprašanje je izobraževanje članov svetov delavcev in delavskih zaupnikov za področje varnosti in zdravja pri delu. Po zakonu je to izobraževanje dolžan financirati delodajalec. Posredno je to nalogo država naložila tudi sindikatom in zato jim bi morala nuditi možnost, da za to nalogo pridobijo državni denar. Denar v državnem proračunu namenjen izobraževanju zaupnikov za varno in zdravo delo naj bi se črpal na podlagi prijavljenih projektov (tudi sindikati naj bi imeli možnost prijave).

ZSSS podpira uvedbo posebnega zavarovanja za varnost in zdravje pri delu, kot je predlagano v predlogu nacionalnega programa. S tem naj bi dosegli, da posledic neustrezne skrbi za varno in zdravo delo ne bi solidarno krili vsi delodajalci. V ta namen se bo premija za delodajalce, pri katerih bodo stroški za zdravljenje njihovih zavarovancev nižji, naslednje leto znižala. Za delodajalce bodo glede tega uvedeni bonusi.

Predsedstvo ZSSS opozarja, naj organe nove zavarovalnice za posebno zavarovanje za varnost in zdravje pri delu tvorijo predstavniki delodajalcev in sindikatov, reprezentativnih na državni ravni.

Predsedstvo še opozarja, da je treba pripraviti projekt diferencirane prispevne stopnje za poškodbe in poklicne bolezni. Pri njegovem nastajanju naj bi sodelovali socialni partnerji. Različne prispevne stopnje bodo vplivale tako na položaj delodajalcev kot zaposlenih. Različne prispevne stopnje bi morali pred uvedbo preizkusiti v konkretnih organizacijah. Predsedstvo ZSSS ponovno opozarja tudi na nujnost priprave novega seznama poklicnih bolezni. Sedanji je namreč nastal pred dvajsetimi leti in je potreben temeljite prenove. Böhmova meni, da bi vanj morali uvrstiti kakšnih 100 novih poklicnih bolezni. Ta seznam bo vplival tudi na spremembe dosedaj enotne prispevne stopnje za invalidsko in zdravstveno zavarovanje.

F. K.

Sindikat delavcev trgovine Slovenije

Razpis letovanja v garsonjeri v Bohinjski Bistrici



Člani Sindikata delavcev trgovine Slovenije (SDTS), ki jih zanima **sedemdnevno letovanje v garsonjeri v Bohinjski Bistrici**, naj se prijavijo v **tajništvo sindikata, v Ljubljani, Dalmatinova 4**. Prijave za letovanje (dobite jih pri predsedniku sindikata v podjetju ali na sedežu SDTS) lahko pošljete tudi **po faksu 01143-27-094**.

Cena nočitve v garsonjeri za člane SDTS je 2000 tolarjev, k čemur je treba prišteti še DDV.

Če se za letovanje ne bo prijavilo dovolj članov SDTS, bodo garsonjero lahko uporabljali člani drugih Svobodnih sindikatov.

Anketa med člani in zaupniki SGiT

Plače gostincev zaostajajo za rezultati turističnega gospodarstva

V Sloveniji se iz leta v leto povečuje število domačih in še zlasti tujih turistov. Slovenija s svojim morjem, gorami, naravnimi zdravilišči, kraškim svetom, čudovitim podeželjem in še lepšimi mesti očitno postaja čedalje bolj zanimiva turistična destinacija. Slovenija očitno velja za mirno, varno in lepo deželico na južni strani Alp, kjer velja preživeti dopust. Med prebivalci Evropske unije pa se zanimanje zanjo povečuje tudi zaradi tega, ker bo naša država v naslednji poletni turistični sezoni že polnopravna članica unije. Zaradi večjega turističnega prometa tudi številna gostinska in turistična podjetja dosegajo čedalje boljše rezultate. Ali se to pozna tudi v žepih delavcev? Kako oni gledajo na letošnjo sezono in svoj gmotni položaj? O teh vprašanih smo se pogovarjali s člani in zaupniki Sindikata delavcev gostinstva in turizma Slovenije.



Jože Kovač,
Zvezda-Diana,
Murska Sobota

V Sloveniji je delo gostinsko-turističnih delavcev podcenjeno

Zasedenost našega hotela je že zdaj dobra. Če se bo sezona tako nadaljevala, bomo lahko vsi zadovoljni. Naši gostje so predvsem poslovneži in tranzitni potniki. Ker imamo dobro zasedene zmogljivosti, imamo zaposleni tudi veliko dela. Za svoje delo smo plačani po kolektivni pogodbi, saj jo podjetje v vseh njenih delih spoštuje. Podobno kot velika večina delavcev v gostinstvu in turizmu pa imamo tudi pri nas problem z izplačilom nadur. Nadure bi lahko kompenzirali, vendar pa so zaradi pomanjkanja kadrov marsikdaj vprašljivi celo naši dopusti. Skratka, dela imamo dovolj, žal pa se nam to še ne pozna dovolj v žepu. To ni problem samo v našem podjetju, temveč v Sloveniji v celoti, saj je naše delo v primerjavi z delavci v drugih panogah podcenjeno.



Miran Novak,
Zdravilišče Radenci

Pred obetavno sezono bi veljalo plače malce dvigniti

Naše podjetje poleg zdravilišča v Radencih upravlja tudi s termami v Banovcih in s hotelom Jeruzalem v Ljutomeru. Letos obnavljamo kopališke objekte v Radencih, zato bo tam verjetno nekoliko manj obiskovalcev. Zelo dobro pa kaže sezona v Banovcih. Če se bodo dosedanji trendi nadaljevali, tudi sezona v Ljutomerskem hotelu Jeruzalem ne bo slaba, saj imajo tamkajšnji gosti možnost kopanja v Banovcih, kar se je izkazalo za zelo dobro. Naše podjetje ne razvija samo zdraviliškega temveč tudi kongresni turizem, učenje tujih jezikov in podobno. Zaposleni imamo veliko dela. Naše plače so nekoliko nad kolektivno pogodbo. Podjetje v celoti spoštuje kolektivno pogodbo in nam v skladu z njo izplačuje tudi vse druge prejemke. Kljub temu

pa delavci s svojimi plačami nismo zadovoljni, saj je delo v naši panogi v Sloveniji nasploh premalo cenjeno. Če bi bil sam menedžer, bi pred obetavno turistično sezono plače malce dvignil. S tem bi nas delavce zelo motiviral.



Majda Trebše,
Hoteli Sava,
Rogaška Slatina

Delavci v gostinstvu in turizmu si zaslužijo višje plače

V našem podjetju imamo dela dovolj, zato verjamem, da bo zasedenost naših zmogljivosti dobra. Ker smo objekte posodobili nudimo gostom zares visoko kakovostne storitve. Za svoje delo prejemamo plače po kolektivni pogodbi, prav tako pa podjetje spoštuje vse druge pravice, ki jih delavcem zagotavljajo kolektivna pogodba in zakoni. Seveda pa bi morali biti gostinsko-turistični delavci nasploh v Sloveniji bolje plačani.



Bojana Eržen,
Terme 3000,
Moravci

Vrhunska ponudba terja tudi vrhunsko delo zaposlenih

Naše terme sodijo med najbolj sodobne v Sloveniji, je zasedenost naših zmogljivosti čez vse leto izjemno dobra. Storitve pri nas so vrhunske, med našimi gosti pa je večina tujcev. Če so naše storitve vrhunske, je jasno, da moramo tudi delavci vrhunsko izpolnjevati svoje delovne obveznosti. Zaposleni smo zelo obremenjeni, saj imamo premalo kadrov. Menim tudi, da bi lahko imeli večje plače, saj zaposleni delamo zelo prizadevno. Lani avgusta denimo naše podjetje ni upoštevalo eskalacije plač. Res pa je, da prejemamo plače in vse druge prejemke po kolektivni pogodbi. Zagotovo lahko rečem, da je naš poklic premalo cenjen. Tega problema pa ne moremo urediti v našem podjetju, temveč ga je treba rešiti na državni ravni.



Boris Kidrič,
Zdravilišče Rogaška - Zdravstvo

Zadovoljen delavec je osnova turističnega gospodarstva

Naše zmogljivosti so letos kar dobro zasedene. Verjetno so k temu prispevale tudi novosti, ki smo jih letos uvedli. Mednje sodijo tudi shujševalni program in masažna tehnika, poleg tega pa imamo še celo vrsto drugih strokovnih programov. Sicer pa imamo pri nas dela dovolj celo leto, saj prihaja v naše zdravilišče veliko gostov tudi izven sezone. Največ gostov prihaja k nam spomladi in jeseni. Zaposleni prejemo plače po kolektivni pogodbi, vendar se namerava sindikat z lastniki o plačah še pogajati. Podjetje sicer v celoti spoštuje kolektivno pogodbo, vendar so izhodiščne plače, ki so bile na ravni države dogovorjene v preteklosti, sedaj preniske. Rezultati slovenskega turističnega gospodarstva se izboljšujejo, plače pa ne sledijo temu. Prav je, da gostinsko-turistična podjetja investirajo v razvoj, vendar pa je bilo veliko investicij v slovenskem turizmu izvedenih na račun nizkih

delavskih plač. Menim, da bi se morali bolj zavedati, da je delavec, ki vsakodnevno kontaktira z gosti, osnova turističnega gospodarstva.



Zdenka Preradovič,
Terme Lendava

Dobra zasedenost zagotavlja varnost delovnih mest

Naše terme so na začetku sezone dokaj dobro zasedene. Še zlasti se je v letošnjem letu povečal obseg kopalniške dejavnosti. Za kopalce smo zares zelo lepo poskrbeli, zato ni čudno, da jih prihaja čedalje več. Če se bo sezona tako nadaljevala, kot se je začela, bomo imeli dela dovolj. Na srečo pa je pri nas tudi dovolj kadrov. Zaposleni prejemo plače po kolektivni pogodbi, več pa ne. Menim, da bi glede na obseg in kakovost našega dela lahko bile plače nekoliko višje. Res pa je, da so gospodarske razmere v Lendavi, kjer je izjemno visoka stopnja brezposelnosti, zelo kritične. Zato je na našem območju morda cena dela nasploh nekoliko nižja kot drugod v Sloveniji. Zaradi težavnih razmer

v občini in celotni pomurski regiji, smo delavci po svoje zadovoljni, da imamo varna delovna mesta.



Marjan Ksela,
Hotel Habakuk,
Terme Maribor

Za dvig plač se je treba dogovoriti na državni ravni

Vse kaže, da bo letošnja glavna turistična sezona v našem hotelu dobra. Odkar je naše podjetje zgradilo kongresni center, je zasedenost čedalje boljša. V hotelu se vedno nekaj dogaja, zato nam dela ne manjka. Kar se tiče plač pa je tako: podjetje v vseh pogledih spoštuje kolektivno pogodbo, zato plače, regres in vse druge prejemke prejemo redno. V zvezi s tem nimamo nikakršnih problemov. Res pa je, da so plače v gostinstvu in turizmu v vsej Sloveniji preniske. Zato bi se morali na ravni države dogovoriti vsaj za uskladitev plač s plačami v drugih panogah gospodarstva.

Tomaž Kšela

Dodatki za trgovce večji

Ta torek so predstavniki socialnih partnerjev podpisali spremembe kolektivne pogodbe dejavnosti. Gre za dodatke za delo v manj ugodnem delovnem času (ob nedeljah, praznikih in ponoči), ki od 1. julija dalje znašajo 65 odstotkov, od 1. januarja 2004 pa se bodo povečali na 75 odstotkov. Po objavi poslovnih rezultatov za letošnje leto naj bi pogajalci ugotovili, ali je možno dodatek povečati na 80 do 90 odstotkov.

Po podpisu sta na kratki novinarski konferenci povedala:

Stanislav Brodnjak, predsednik združenja trgovine pri GZS: Pogajanja so bila dolga, naredili pa smo največ, kar je bilo mogoče. Našli smo kompromis med zahtevami in možnostmi.

Ker smo izpolnili pogoje, ki so jih zahtevali sindikati, je referendum nepotreben. Strošek za referendum je nepotreben. Delodajalci ne prevzemamo nobene odgovornosti za morebitno odpustanje zaradi ukinitve obratovanja trgovin ob nedeljah.

Franci Lavrač, predsednik SDTS:

Veseli smo, da je prišlo do kompromisa. Spremembe o plačevanju dodatka so bile nujne. Nova višina dodatka je potrebna, saj bo nekaj trgovcev v vsakem primeru še delalo tudi ob nedeljah - sindikat želi to delo le omejiti, ne pa ukiniti. Za spremembe smo si prizadevali dve leti in pol. V sindikatu nam je žal, da tega ni bilo mogoče narediti že prej. Kolesa nazaj ni več mogoče zavrteti in priprave na referendum tečejo naprej.

F. K.



Po podpisu sprememb so se partnerji tudi rokovali, v ospredju Franci Lavrač in Marjan Sedej, v ozadju Stanislav Brodnjak in Dean Cividini.



Da bi besede ...

Pri zbiranju sredstev za zdravstveno varstvo na temelju solidarnosti sodelujejo vsi državljani v sorazmerju s svojimi prihodki, v zameno pa imajo enako možnost dostopa do zdravstvenih storitev. Breme stroškov se tako z bolnih prenese na vse, tudi na vse zdrave, in od revnejših na premožnejše državljane. Brez tega pristopa zdravje ne more biti univerzalna pravica, saj postane odvisno od materialnih možnosti posameznika.

(Iz bele knjige o zdravstveni reformi)

Litostroj Ulitki

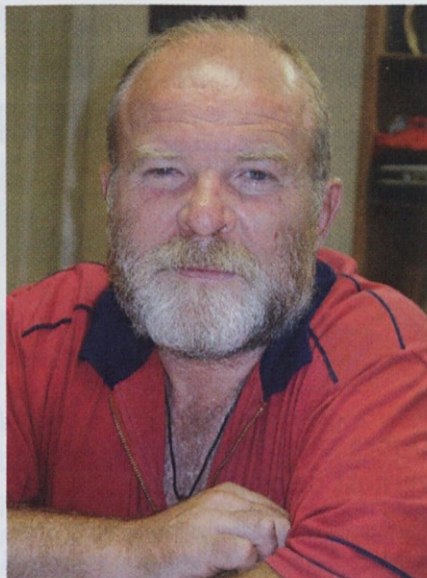
Mladih ni

Vsak prvi ponedeljek v mesecu se sestane izvršni odbor sindikalne podružnice SKEI v ljubljanski tovarni Litostroj Ulitki. Njegovih pet članov, Andrej Mihelič, Vaskrsija Bobar, Mirsad Livadić, Husnija Hirkić in Radomir Babić (tokrat je bil odsoten), se pogovori o rezultatih poslovanja podjetja, ki jim jih posreduje vodstvo tovarne, in o težavah delavcev. Dogovorijo se tudi, o čem se bodo pogovorili z direktorjem na rednem mesečnem sestanku. Julijski sestanek so začeli malo drugače in za Delavsko enotnost nanizali nekaj zanimivih pogledov na delo v svoji tovarni, kjer izdelujejo velike, do petdeset ton težke ulitke za vodne pa tudi parne turbine, kompresorje in podobno.

Andrej Mihelič je najprej na kratko obudil spomine na zadnjih deset let tovarne, zlasti livarne, ki letos praznuje 55. obletnico obstoja. "Leta 1994 smo imeli hude težave. Koncern Litostroj, katerega del je bila tudi naša tovarna, je razpadal. Izguba jugoslovanskih trgov ga je močno prizadela, kajti delali so večinoma zanj in podjetje je zato grozil stečaj. Januarja 1994 smo zaradi velikega znižanja plač in drugih neizplačanih obveznosti delavci dva tedna stavkali. Uprava je bila prisiljena sprejeti sanacijski program, leta 1998 pa je šlo podjetje v prisilno poravnavo. Takrat je prišlo tudi do večjega vala odpuščenja in brez dela je ostalo okoli 40 zaposlenih."

"Treba je povedati," je dodal Vaskrsija Bobar, "da brez sedanjega direktorja magistra Miroslava Gnamuša livarne več ne bi bilo. Prav on se je namreč zavzel zanj in jo rešil, čeprav so bila pogajanja s slovensko razvojno družbo trda."

"Od takrat je 99-odstotni lastnik podjetja nizozemsko podjetje IHC Holland. Leta 2000 se je obseg dela povečal celo tako, da smo kupili



Andrej Mihelič: Plače so redne in vsaj na ravni kolektivne pogodbe.

obrat težke livarne na Ravnah," je nadaljeval zgodbo Mihelič. "Žal pa je letos spet bolj težko leto in ravnski obrat se zapira, brez dela pa ostaja 40 zaposlenih."

"Ja, pri nas je že tako, da ima naša firma vsakih deset let krizo in sedaj smo spet v njej," je dodal Bobar.

Kaj pa je tokrat vzrok?

"Splet okoliščin," je povedal Mirsad Livadić, "od krize v Ameriki po 11. septembru do splošne svetovne krize." "Pa velika konkurenca predvsem na vzhodnih trgih, kjer imajo cenejšo delovno silo," je dodal livar Husnija Hirkić. "Direktor nam je povedal, da če bi mi postavili takšno ceno kot recimo Romuni, še stroškov ne bi pokrili," je povedal Bobar. "Direktor s svojo ekipo zato stalno išče nove priložnosti za delo in zato so tudi veliko na poti."

"Povedati je še treba," je dejal Hirkić, "da je naša firma zadnje čase veliko vložila v nove stroje za končno strojno obdelavo ulitkov, kar pomeni, da so naši proizvodi bolj dodelani in jih lahko lažje dražje prodamo. To pa pomeni več denarja."

Kakšno pa je delo v vašem podjetju?

"Težko in zdravju škodljivo," so se strinjali vsi sogovorniki. "Delo poteka v dveh izmenah," je povzel Mihelič, "po potrebi pa tudi v treh."

"Uliva se predvsem ponoči," je dodal Bobar in pojasnil, da zato, ker je takrat elektrika cenejša. "Na ta ritem dela smo se že navadili. Ekipi se menjujeta, en teden popoldne in drugi ponoči," je povedal Mihelič, "spimo pa bolj malo. Jaz recimo zamujeno spanje nadoknadim čez vikend, če lahko," je pojasnil. "To ni najhuje," je še menil, "najbolj zoprni je prah, v katerem delamo. To ni navaden prah, ampak kovinski. Ta se nam nalaga v pljučih, saj ga dihamo vsak dan." "Pa vročina," je še dodal

Bobar, "v pečeh, v katere gremo, ko jih popravljamo, je takrat tudi 300 stopinj."

"Mislim, da je največji problem ta, da je povprečna starost zaposlenih med 45 in 50 let, delovna doba pa že čez dvajset, trideset let," je povedal Bobar. "Mladih kadrov, ki bi zamenjali starejše, predvsem na tistih zahtevnejših delovnih mestih, kjer se ti že predolgo izčrpavajo, ni." "Mladi sicer prihajajo," je še dodal Livadić, "vendar ne ostanejo dolgo, ker ne zdržijo. Ostajamo mi, ki smo že dolgo v obratu in smo že dosti prestali z njim vred. Nam ni vseeno in smo zvesti svojemu delu in tovarni."

Mladih torej ni, kaj je temu vzrok?

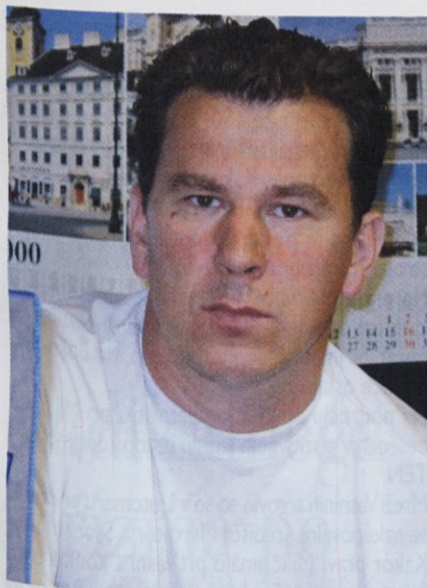
"Za delo v livarni so potrebna zelo posebna znanja," pojasni Livadić. "to pa zahteva daljše obdobje priučitve." "Litostrojске šole ni več," še pojasni Bobar, "zdaj končuje zadnja generacija, čeprav je bila v najboljših časih to velika šola. Mladi se ne odločajo za te poklice, ker so težki, raje gredo na zavod pa malo na črno delajo in to jim je dovolj. Naši delavci pa se starajo in čez pet let ne vem, kdo bo še delal, livarna bo takrat v hudi krizi, če se kaj ne bo spremenilo. Na to smo vodstvo že opozorili, ker nam ni vseeno."



Vaskrsija Bobar: Povprečna starost zaposlenih je med 45 in 50 let.

Kaj pa plače, so vsaj te stimulative?

"Plače imamo na ravni kolektivne pogodbe," je pojasnil Mihelič, "kakšno uspešno leto, kot je bilo recimo predlansko, pa jih imamo še nad kolektivno pogodbo. Leta 2001 smo imeli celo 2,5 odstotka višjo. Pridni delavci so še dodatno stimulirani. V glavnem od prisilne poravnave dalje še nismo imeli plač pod kolektivno pogodbo, dobivamo pa jih vedno do 18. v mesecu, to je treba poudariti. Regres dobivamo redno, zadnja tri, štiri leta celo več kot minimalnega. Nekaj let dobivamo še



Mirsad Livadić: Mladi ne zdržijo dolgo.

božičnico, ki je vezana na proizvodnjo in znaša, če je boljše poslovno leto, nekaj več, drugače pa 30 do 50 tisočakov. Tudi z odpravninami in jubilejnimi nagradami ni težav. Težava pa so prenizke in s tem nestimulativne plače nižjih plačilnih razredov.

“Dodatkov za nočno, nedeljsko delo, za težke pogoje dela in vse prej navedene, dobimo kar veliko in imamo spodobne dohodke,” je dodal Livadić, “osnovne plače pa niso tako velike. Torej če delaš, dobro zaslužiš, bolniške pa si že ne moremo privoščiti, čeprav včasih ne gre drugače,” je sedaj ob kakih 50 tisočakov mesečno. “Tako delavci večkrat stisnejo zobe in delajo, tudi ko so zares bolni in tu ne govorim o prehladih,” je povedal Bobar, “ampak o boleznih hrbtnice in podobno. Vse več je namreč delovnih invalidov in

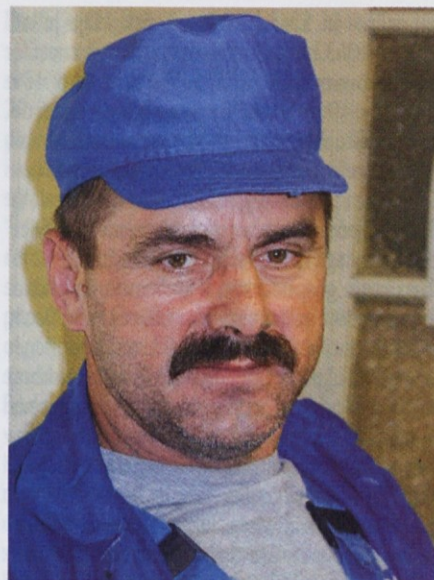
na to smo vodstvo že opozorili. Te ljudi je pri nas težko zaposliti, saj lahkega dela v tej težki proizvodnji praktično ni. Fizični napori so hudi tudi na manj obremenjujočih delovnih mestih. Treba pa je vedeti, da delamo tudi v stresnih razmerah, saj ne sme nič iti narobe, kajti vsak del, ki ga ulijemo pri nas v livarno, je vreden veliko denarja in škode so takoj ogromne.”

Kaj pa nesreče?

“Prav hudih v zadnjem času ni bilo,” je pojasnil Mihelič. “Drugače pa je daleč največ opeklin, nekaj je udarcev, pa urezi in podobno. Problem je, da predolgo traja, da se naši odškodninski zahtevki rešijo, včasih pol leta in več. Kaj je vzrok, ne vemo prav dobro, mogoče pa kakšne papirje le predolgo zadržujejo kje v pisarnah. Na pomanjkljivosti v zvezi z zdravjem in varstvom pri delu vodstvo stalno opozarjamo in počasi se razmere vendarle izboljšujejo. Delovne obleke in zaščitna sredstva redno dobivamo. Od sprejetja zakona imamo tudi delavskega zaupnika za zdravje in varstvo pri delu, ki posreduje vodstvu pripombe. Sindikat pa vodstvu posreduje za naše člane, ki so več kot tri mesece na bolniški, zahtevke za solidarnostno pomoč. Ta pa žal ponavadi ne dosega zadovoljive višine. Nekateri delavci so tako še sami dodatno življenjsko in nezgodno zavarovani.”

Kakšno pa je sindikalno delo in stiki z vodstvom?

“Z direktorjem nimamo nobenih težav,” so hoteli pojasnjevati vsi sogovorniki, predsednik sindikata Andrej Mihelič pa je povedal, da se vsak mesec redno sestanejo. “Direktor nas seznanja s poslovanjem prejšnjega meseca in nam pojasni načrte za naprej, mi pa mu povemo, kaj nas teži in kaj bi radi spremenili.” “Dialog je včasih malo trd,” je priznal Bobar, “vendar se z našim direktorjem da veliko zmeniti.”



Husnija Hirkić: Z novimi stroji bomo več zaslužili.

“Trenutno pripravljamo novo podjetniško kolektivno pogodbo,” je povedal Mihelič, “ki pa bo v glavnem usklajena z dosedanjim pravilnikom, katerega osnova je bivša podjetniška kolektivna pogodba koncerna Litostroj, tako da večjih težav ne pričakujemo. Povedati še moram, da je od 200 zaposlenih pri nas kar 125 članov našega sindikata, v glavnem so to delavci iz proizvodnje. Drugih sindikatov pa v družbi ni. Kot sindikat skrbimo za svoje člane na različne načine. Nudimo jim pravno pomoč, v zimskem času organiziramo v dogovoru z vodstvom rekreacijo, enkrat na leto pa tudi izlet. Ob koncu leta dobijo člani simbolična darila, razveselimo pa tudi njihove otroke. Čeprav jih kar nekaj trdi, da oni že ne potrebujejo sindikata, pa vendarle, ko jim je najtežje, poiščejo našo pomoč.”

Mojca Matoz

Pogovor s sekretarjem krajevne pisarne ZSSS v Ljutomeru Markom Miličem

Nekaj lastovk še ne prinese pomladi

Pomurje sodi med najmanj razvite slovenske regije, tudi v Ljutomeru ni veliko drugače. S sekretarjem tamkajšnje krajevne pisarne ZSSS Markom Miličem smo se pogovarjali o razmerah v gospodarstvu in položaju zaposlenih.

“Ljutomersko gospodarstvo še vedno bolj ali manj živetari,” pravi Milič. “Krivulja uspešnosti gospodarstva se še vedno ni začela vzpenjati. V zadnjih dveh letih razen Elga sicer ni šlo v stečaj nobeno podjetje, vendar pa jih je nekaj še v nevarnosti. Zaradi stečajev in odpuščanj v minulih letih je v občini Ljutomer z več kot 5500 aktivnimi prebivalci stopnja brezposelnosti še vedno 15-odstotna. Več kot 1000 brezposelnih je za pretežno kmetijsko in gospodarsko manj razvito območje vedno veliko. Najbolj zaskrbljujoče je, da se je letos do konca maja na zavodu za zaposlovanje na novo prijavilo 398 brezposelnih, v zaposlitev pa so jih

vključili samo 245. Na podlagi sprememb in dopolnitev zakona o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti so jih 172 črtali iz evidence.

Po zadnjih podatkih območne službe Zavoda Republike Slovenije za zaposlovanje ima skoraj polovica brezposelnih delavcev na območju ljubotomerske upravne enote samo prvo ali drugo stopnjo izobrazbe, 27 odstotkov pa tretjo in četrto. Med brezposelnimi delavci jih je blizu 49 odstotkov dolgotrajno brezposelnih, skoraj 44 odstotkov pa je starejših od 40 let. Med brezposelnimi je tudi 22 odstotkov iskalcev prve

zaposlitve in 52 odstotkov žensk. Maja je od uradno 1063 brezposelnih denarno nadomestilo za čas brezposelnosti prejelo samo 139 delavcev, 101 delavec pa je prejel denarno pomoč. Skupaj je torej denarno nadomestilo ali pomoč prejelo samo 240 brezposelnih delavcev. Človek se upravičeno vpraša, od česa živi preostalih 823 brezposelnih delavcev, ki nimajo več pravice do denarnega nadomestila ali pomoči.

"Struktura gospodarstva v Ljutomeru in okolici je takšna, da je veliko delavk in delavcev razvrščenih v najnižje tarifne razrede. Zaradi nizkih izhodiščnih plač po kolektivnih pogodbah prejemo že skoraj vsi delavci od prvega do petega tarifnega razreda minimalne z zakonom zagotovljene plače," pojasnjuje Milič. "Tako imajo v marsikaterem podjetju snažilke in delavci s končano triletno poklicno šolo skoraj enake plače. Takšna uravnilovka zelo slabo vpliva na motivacijo zaposlenih. Delavce najbolj motivirajo za delo ustrezne plače. Čudim se, da na pogajanjih o kolektivnih pogodbah in politiki plač pogajalci na delodajalski strani tega ne doumejo ali nečaje doumeti."

"Čeprav so plače nizke in se številni z njimi čedalje težje prebijajo iz meseca v mesec, so delavci v glavnem tihi. Mnogi se bojijo za delo, saj vidijo, koliko je brezposelnih, in so pripravljeni marsikaj potrpeti," pojasnjuje Milič. "Najslabši odnos do delavcev imajo nekateri zasebniki. Tako denimo eden od samostojnih podjetnikov lani delavcem ni izplačal regresa, kršil pa jim je tudi druge pravice. Ko so se delavci včlanili v sindikat in poskušali uveljaviti svoje pravice, je ustanovil družbo z omejeno odgovornostjo in začel poslovati na novo. Delavci bi sicer lahko svoje terjatve izterjali s tožbo, vendar delodajalca niso upali tožiti, saj v takšnih primerih na koncu običajno kratko potegne delavec."

Tako je denimo predsednik sindikata v eni od ljutomerskih obratovalnic pred dvema letoma tožil delodajalca. Tožbo je sicer dobil, vendar je delodajalec izvedel statusno spremembo, delavec pa je ostal na cesti.

Po Miličevih besedah številni samostojni podjetniki delavcem normalno izplačujejo plače, v glavnem minimalne, do problemov pa pride že pri povračilu potnih stroškov in izplačilu regresa za letni dopust. "To je na našem območju velik problem, saj je pri samostojnih podjetnikih zaposlenih veliko delavcev (v občini Ljutomer je v podjetjih, družbah in organizacijah zaposlenih 3498 ljudi, medtem ko je pri 257 samostojnih podjetnikih zaposlenih 542 delavcev). Dobri samostojni podjetniki, ki dosledno spoštujejo pravice delavcev, so redki. Med njimi je še največ takšnih podjetnikov, ki so obrtniki že dolgo. Zdi se mi, da je včasih več obrtnikov spoštovalo delavske pravice. Nekateri so božičnice svojim delavcem izplačevali že v času socializma. Zdaj pa bi mnogi novodobni kapitalisti na delavske pravice najraje pozabili."

Kakor opozarja Milič, v Ljutomeru poslujejo tudi dobra in uspešna podjetja, ki so obdobje tranzicije



Marko Milič: Spoštovanje delavskih pravic je prvi pogoj za hitrejši gospodarski razvoj.

izkoristila za prestrukturiranje in razvoj. Med takšne "lastovke" sodi obrat Krke, ki po plačah in varnosti delovnih mest prednjači pred vsemi drugimi podjetji. V Krki imajo delavke in delavci plače nad kolektivno pogodbo dejavnosti, podjetje pa korektno spoštuje kolektivno pogodbo v celoti. Med nosilce razvoja sodi po Miličevih besedah tudi Murales, ki je v preteklosti veliko vlagal v razvoj - tudi na račun delavskih plač. Podjetje zato danes dokaj uspešno posluje, vendar pa po Miličevih besedah delavci tega še ne občutijo v svojih žepih. Zato so člani sindikata v podjetju že pred letom dni izvolili novo vodstvo, ki se je začelo bolj dosledno zavzemati za pravice delavcev in razvijati socialni dialog v podjetju.

Tudi med gradbenimi podjetji je nekaj takšnih, ki so obdobje tranzicije izkoristili za razvoj. Mednje sodi denimo Segrap, ki investira celo v gostinstvo in turizem v BioTermah. Zelo se je posodobila tudi opekarna Tondach.

Tehnostroj je po drugem stečaju prešel v roke tujega kupca. Podjetje Tehnostroj Hiessenberger Pretzler je na začetku zaposlilo 80 delavcev, zdaj pa jih je v njem že 150. Tuji lastnik je nastavil vodstvo podjetja, zdaj pa se ne meša v njegovo delo in poslovanje. Kakor pravi Milič, je bil strah pred tujim lastnikom odveč. Tako tudi novo podjetje, ki je zršlo na zdravih temeljih Tehnostroja, postaja nosilec razvoja.

Največja tovarna v Ljutomeru je obrat Mure, v katerem dela okoli 600 delavk in delavcev. Doslej obrat ni imel težav in vsi upajo, da bo tudi v bodoče ostalo tako.

Na področju obrti in podjetništva po Miličevih besedah v pozitivnem smislu izstopa denimo TeoTEN.

Mreži Vesninih trgovin so se v Ljutomeru pridružila še nakupovalna središča Mercatorja, Spara in Tuša. Kakor pravi Milič, imajo pri Vesni s konkurenco bistveno manj težav, kot so pričakovali. Res pa je, da so novi nakupovalni centri bolj prazni, zato so nekateri že zmanjšali število zaposlenih trgovk in trgovcev. Pozna se tudi, da kupci iz sosednje Hrvaške ne prihajajo več toliko v Slovenijo kot včasih. Sicer pa delavce v trgovini v Ljutomeru pestijo enaki problemi kot vse trgovke in trgovce v Sloveniji, zato se je krajevna pisarna ZSSS dejavno in uspešno vključila v zbiranje podpisov za razpis zakonodajnega referenduma o obratovalnem času prodajaln.

"Nekaj lastovk še ne prinese pomladi," pravi Milič. Zato bo potrebno vložiti v prestrukturiranje tukajšnjega gospodarstva še veliko znanja, sredstev in truda, da se bomo približali vsaj povprečju v državi. Vendar pa brez motiviranih delavcev tega ne bo mogoče doseči, zato je spoštovanje delavskih pravic eden od pogojev za hitrejši razvoj Ljutomera in celotnega Pomurja. Ravno za spoštovanje pravic, ki jih delavcem dajejo kolektivne pogodbe in zakoni, pa se najbolj odločno in učinkovito zavzemajo in borijo sindikati, povezani v veliko družino ZSSS."

Tomaž Kšela

Rupel podprl amandma ZSSS

"Na zunanjem ministrstvu se strinjamo, da naj sporazumi socialnih partnerjev na evropski ravni ohranijo možnost postati zakonodajni predpis. Zato smo oblikovali angleško besedilo amandmaja k 101. členu osnutka ustavne pogodbe. Ta amandma sem 4. julija vložil v sekretariatu Konvencije. Upam, da bo amandma na zasedanju Konvencije dobil dovolj široko podporo. Bilo bi resnično škoda, če socialni sporazumi, sklenjeni na evropski ravni, ne bi mogli postati zakonodajno, pač pa zgolj izvedbeno pravo Unije," je v pismo Dušanu Semoliču zapisal Dimitrij Rupel, zunanji minister. Metka Roksandić nam je še povedala, da na minulem zasedanju konvencije zaradi skoraj 2000 različnih predlogov ta amandma ni bil obravnavan. Na vrsto bo prišel na jesenskem zasedanju medvladne konference.

SKEI-Sindikata družbe Tam skrbi za letovanje članov

Kakovostno letovanje v objektih sindikalnega turizma po konkurenčnih cenah

Vsak član SKEI ima po statutu pravico koristiti ugodnosti, ki jih sindikat nudi v objektih sindikalnega turizma. O možnostih za počitnikovanje, ki jih svojim članom nudi SKEI-Sindikata družbe Tam, smo se pogovarjali z njegovim sekretarjem Zvonkom Slano.

"Pravica do preživljanja dopusta v objektih sindikalnega turizma je sestavni del paketa pravic, s katerim v naš sindikat vabimo nove člane. Zadnja leta si še posebej prizadevamo, da bi se v SKEI vključilo čim več mlajših delavcev. Tem pa veliko pomeni, da lahko s svojo mlado družino preživijo dopust v objektih sindikalnega turizma. Nenazadnje pa je ta pravica zapisana tudi na hrbtni strani članske izkaznice SKEI, ki jo prejme vsak član," pojasnjuje Slana. "Zato si prizadevamo tudi, da bi našim članom omogočili preživljanje dopusta po ugodnih cenah v objektih sindikalnega turizma." Slana poudarja, da je primarna naloga SKEI-Sindikata družbe Tam zagotavljanje administrativno, tehnično, računovodsko in strokovno pomoč sindikalnim podružnicam na lokaciji nekdanjega Tama. Hkrati pomaga sindikalnim zaupnikom v sindikalnih podružnicah na lokaciji bivšega Tama pri reševanju aktualnih problemov in nalog ter organizira izobraževanje in usposabljanje za člane svetov delavcev in za sindikalne zaupnike v družbah. Obseg ugodnosti, ki jih prinaša članstvo v sindikatu,



Zvonko Slana: Naš cilj je, da se člani vrnejo z letovanja zadovoljni in spočiti

bi po besedah Slane veljalo še širiti, saj se marsikateri delavec ravno zaradi njih vključi v sindikalne vrste.

S kakšnimi počitniškimi zmogljivostmi razpolaga SKEI-Sindikata družbe Tam? "Leta 1990 smo najprej imeli v uporabi, nato pa smo odkupili šest apartmajev na Rogli, ki so bili pred tem v lasti Tama. Te apartmaje imamo še danes. Tam je imel za svoje delavce tudi počitniški dom v Omišalju na Krku. Stečajni upravitelj Tama ga je dal v najem enemu od hrvaških podjetij, ki zanj vzorno skrbi ter ga redno vzdržuje in obnavlja. Pri rezervacijah za letovanje v tem domu, ki se sedaj imenuje Hotel Delfin, imajo prednost naši člani. SKEI-Sindikata družbe Tam od junija do septembra zapolni okoli 90 odstotkov njegovih zmogljivosti. Ker je ta hotel v sezoni marsikdaj zelo zaseden, ima naš sindikat pogodbo tudi s sosednjih hotelskim kompleksom," pojasnjuje Slana. "Poleg tega imamo še dva apartmaja v Moravskih toplicah, opravljamo pa tudi rezervacije za dva apartmaja v Seči pri Portorožu, ki sta v lasti območne organizacije ZSSS v Podravju. Območna organizacija nam je to nalogo zaupala, ker imamo izkušnje in znamo na tem področju pravilno poslovati, kar sploh ni preprosto, saj terja poznavanje cele vrste predpisov s področja finančnega poslovanja, računovodstva, davkov in podobno." SKEI-Sindikata družbe Tam ne omogoča letovanja v Hotelu Delfin in drugih počitniških kapacitetah samo svojim članom, temveč vsem članom SKEI Slovenije, še zlasti pa članom sindikatov podjetij, s katerimi ima podpisane dogovore o sodelovanju. Tako dogovor so podpisali s sindikati podjetij v Talumu, Gorenju, Kolektorju iz Idrije, Kovinoplastiki iz Loža, Tovarni dušika iz Ruš, Splošni bolnišnici Maribor, Muri iz Murske Sobote in še v nekaterih podjetjih. Poleti je največ zanimanja za letovanje v Hotelu

Delfin v Omišalju na Krku, ki ima 38 sob in 10 apartmajev s skupno 170 ležišči. "Delfin odpira svoja vrata za prvomajske praznike, nato pa je do 20. junija v njem zatišje. V tem času ter v drugi polovici septembra in oktobra, je Hotel Delfin idealen za organizacijo različnih sindikalnih seminarjev, delavnic in okroglih miz," pravi Slana. "Naš sindikat vsako leto pripravi v Delfinu več seminarjev, na katerih sodeluje letno preko 200 sindikalnih zaupnikov iz vse Slovenije. Zato sam pravim, da v Omišalju nastaja majhen izobraževalni center sindikata. Sicer pa, ali ne bi bilo lepo, če bi sindikat imel poleg izobraževalnega centra v Radovljici pod Alpami tudi izobraževalni center v Omišalju ob morju?"

Kakor pravi Slana, Hotel Delfin v pred in posezoni ni dovolj izkoriščen, zato vabi tudi druge sindikate dejavnosti v okviru ZSSS, da v njem organizirajo seminarje, konference in druge sestanke.

Kako so s počitniško ponudbo, ki jim jo nudi SKEI-Sindikata družbe Tam, zadovoljni člani? "Naše zmogljivosti so zelo dobro zasedene. To dokazuje, da so člani z našo ponudbo zadovoljni. Sicer pa vsako leto s hrvaškim najemnikom Hotela Delfin podpisemo pogodbo, v kateri natančno opredelimo kakovost storitev in cene, ki so zelo konkurenčne." Kaj pa bo potem, ko bo stečajni upravitelj Hotel Delfin prodal? "V časnikih je stečajni upravitelj že objavil oglas za prodajo hotela za okoli 930 milijonov tolarjev. Menim, da bo tudi novi lastnik zainteresiran za sodelovanje z našim sindikatom." "Dandanes ljudje terjajo tudi v objektih sindikalnega turizma enako visok standard, kot v drugih turističnih objektih," opozarja Slana.

SKEI-Sindikata družbe Tam svojim članom omogoča obročno odplačevanje počitnic. Z akcijo zbiranja prijav oziroma rezervacij začne običajno aprila. Člani lahko stroške letovanja plačajo v šestih ali sedmih obrokih.

Ali delavci danes letujejo več kot v času najhujše krize v Tamu? "Naši člani so ravno zaradi konkurenčnih cen in obročnega načina odplačevanja letovali tudi v času, ko je bila v Tamu najhujša kriza. Preko našega sindikata letuje na morju, v zdraviliščih in v planinah veliko delavcev, ki se zadovoljni in spočiti vračajo z dopusta. To pa je tudi naš cilj. Delo in življenje sta dandanes skozi vse leto tako naporna in stresna, da si delavec



V Hotelu Delfin izvajajo tudi izobraževanje za sindikalne zaupnike.

zasluži dopust, s katerega se bo vrnil spočit in zadovoljen."

Kako pa je z zasedenostjo zmogljivosti letos? "Do 20. septembra so zelo dobro zasedene, vendar pa se še vedno najde kakšno prosto mesto."

Kakšne pa so letos cene? "Na vrhuncu sezone od 19. 7. do 23. 8 stane denimo sedemdnevni polni penzion v Delfinu za člane SKEI in člane njihovih družin 53.900 tolarjev po osebi. Družine z otroki imajo posebne ugodnosti. Sicer pa lahko

vsii zainteresirani zvedo več o možnostih letovanja na naših spletnih straneh www.sindikatskeitam.si," pravi Slana.

Tomaž Kšela

Novinarska konferenca SKEI

Pogajanja o novem plačnem modelu začeti čim prej

Sindikata kovinske in elektroindustrije Slovenije (SKEI) je prejšnji teden pripravil okroglo mizo o potrebi po oblikovanju novega plačnega modela.

Organiziral jo je kar v prostorih podravske območne gospodarske zbornice in nanjo povabil tudi predstavnike večjih kovinskopredelovalnih podjetij, območne gospodarske zbornice, regijskega odbora združenja delodajalcev in sindikatov podjetij. Na novinarski konferenci po okrogli mizi je predsednik SKEI Drago Gajzer poudaril, da se je velika večina udeležencev okrogle mize strinjala, da je sedanji plačni sistem zastarel in da ga je treba spremeniti oziroma se dogovoriti za novega. Večina je tudi menila, da je treba pogajanja o novem plačnem sistemu začeti čim prej.



Na okrogli mizi in novinarski konferenci so sodelovali Bogdan Ivanovič, Drago Gajzer in Branko Medik.

Sedanji plačni sistem je po Gajzerjevih besedah neustrezen, ker povečuje razlike med najnižjimi in najvišjimi plačami, hkrati pa povzroča uravnilovko med plačami v prvih štirih tarifnih razredih. Zaradi tega si SKEI že več kot leto in pol prizadeva, da bi se začela pogajanja o novem plačnem sistemu. Po lanski opozorilni stavki, ki jo je organiziral SKEI, so na pogajanja o novem plačnem sistemu pristali tudi predstavniki delodajalcev. Ti so se 15. februarja lani s podpismi zavezali, da bodo skupaj s sindikati do 1. junija 2002 uskladili nov plačni sistem, vendar pa kasneje tega dogovora niso spoštovali. Delodajalska stran je pristala na pogajanja o novem plačnem modelu tudi tik pred podpisom socialnega sporazuma, vendar so predstavniki delodajalcev tudi v tem primeru snedli besedo. SKEI je želel spodbuditi razpravo o novem plačnem sistemu z okroglo mizo, ki jo je letos maja pripravil v Ljubljani, vendar ni dala pravih rezultatov, ker se predstavniki delodajalcev o novem plačnem modelu niso bili pripravljali pogovarjati. Zaradi vsega tega je SKEI v začetku junija letos pripravil svoj predlog novega plačnega modela in ga posredoval delodajalski strani. Na začetku julija pa je SKEI prejel od Združenja za kovinsko industrijo, Združenja za kovinske materiale in Združenja za elektroindustrijo pri Gospodarski zbornici Slovenije (GZS) odgovor, ki ga je podpisal Vilijem Pirih. V njem piše, da je predlog SKEI neresen! "Zares se je treba vprašati, kdo je v tej zadevi neresen. Ali predstavniki delodajalcev, ki so dvakrat snedli svojo besedo, ki so leto in pol samo sistematično zavlačevali začetek pogajanj o novem plačnem sistemu in ki niso ničesar pripravili, ali SKEI, ki je pripravil svoj predlog novega plačnega modela in ga posredoval v razmislek socialnim

partnerjem?" je dejal Gajzer. Opozoril je, da je težko imeti za partnerja tistega, ki ne spoštuje dane besede. Ob tem je poudaril, da GZS sploh ne more biti pravi socialni partner, ker je članstvo v njej za podjetja obvezno in urejeno z zakonom. V Evropski uniji to ni v navadi, zato bo potrebno vprašanje statusa GZS tudi pri nas rešiti še pred vstopom Slovenije v Evropsko unijo. Po Gajzerjevih besedah je vodstvo GZS tudi sicer negativno naravnano do socialnega dialoga. Če bo tako tudi v bodoče, bodo morali sindikati to vprašanje odpreti na mednarodni ravni, saj sedaj Slovenija med desetimi bodočimi novimi članicami unije neupravičeno velja za državo, v kateri je socialni dialog najbolj razvit. "Res je, da je pri nas socialni dialog dobro razvit na ravni države, kar se je izkazalo tudi pri sprejemanju novega zakona o delovnih razmerjih, dogovora o politiki plač in socialnega sporazuma. Vendar pa socialni dialog na ravni gospodarskih panog, regij in podjetij še zdaleč ni razvit in marsikdaj sploh ne teče." Ker je po Gajzerjevih besedah GZS paradžravnna institucija, so industrijski sindikati v okviru ZSSS na nepripravljenost vodstva GZS za socialni dialog na nedavnem pogovoru opozorili tudi predsednika vlade Antona Ropa, ministrico za gospodarstvo Teo Petrin in ministra za delo, družino in socialne zadeve Vlada Dimovskega. Ob tem mnogi menedžerji v podjetjih niso enakega mnenja kot vodstvo GZS, kar je po Gajzerju pokazala tudi okrogla miza o spornem vprašanju v Mariboru. V SKEI si želijo vprašanje novega plačnega modela rešiti za pogajalsko mizo. Če to ne bo mogoče, bodo morali uporabiti vse oblike in metode sindikalnega boja. O tem, kakšne bodo, še ne želijo govoriti. "Zal

vse naše pobude doslej niso naletele na pozitiven odziv GZS. Menim pa, da bi bilo veliko bolje, da bi se začeli pogajati, predno pride do odprtega konflikta. SKEI si ne želi vojne s predstavniki delodajalcev, ker na ta način ni mogoče rešiti ničesar, saj se tudi vojne končujejo s pogajanjem."

Plačni model je treba spremeniti hitro, saj je nezadovoljstvo s plačami med delavci čedalje večje. Delodajalska stran bi se morala zamisliti tudi ob podatku, da v Sloveniji že 20.000 delavcev prejema minimalno plačo, ki jim ne zagotavlja dostojnega preživetja.

Predlog novega plačnega modela, ki so ga pripravili v SKEI, je predstavil Bogdan Ivanovič. Po njegovih besedah bi morali sedanje izhodiščne plače zamenjati z osnovnimi plačami. Izhodiščne plače naj bi se povečevale v skladu z inflacijo. Realno naj bi se povečevale v določenem odstotku glede na rast dodane vrednosti na zaposlenega. Takšen plačni model, ki bi bil primerljiv s plačnimi modeli v državah Evropske unije, bi mnogo več naporov terjal tudi od menedžerjev, saj bi morali s svojimi podjetniškimi projekti povečevati dodano vrednost. Kakor je dejal Ivanovič, pri nas mnogi menedžerji izboljšujejo rezultate gospodarjenja samo z dvigovanjem delavskih norm, vendar so učinki takšnega početja skromni. Dejansko je mogoče rezultate gospodarjenja bistveno izboljšati samo z vlaganji v razvoj in nove tržno zanimive programe ter z razvijanjem različnih inovativnih

podjetniških projektov. Ali se morda menedžerji, ki vztrajajo pri sedanjem plačnem sistemu, bojijo tega izziva?

Ivanovič je poudaril, da bi moral novi plačni sistem zavarovati plače, ki so dogovorjene v pogodbi o zaposlitvi. To pomeni, da bi bilo treba odpraviti negativno stimulacijo, ki jo pri nas marsikje še poznajo. Če delavec ne dosega pričakovanih in dogovorjenih rezultatov, bi morali najprej proučiti, zakaj se to dogaja: ali nima ustreznih delovnih pripomočkov, ali prihaja do zastojev pri dobavi repromaterialov in podobno. Seveda pa bi pri delavcih, ki po lastni krivdi ne bi dosegali dogovorjenih rezultatov, lahko prišlo tudi do spremembe pogodbe o zaposlitvi, v najhujših primerih pa celo do njene odpovedi. Po drugi strani pa bi moral novi plačni sistem delavce še bolj motivirati za doseganje rezultatov. Zato bi veljalo uvesti individualne in skupinske stimulacije.

Novinarje je, razumljivo, najbolj zanimalo, koliko bi se z novim plačnim modelom povečala masa plač v kovinski in elektroindustriji. Po Gajzerju vsaka sprememba plačnega modela privede do povišanja plač, vendar se v SKEI zavedajo, da se plačnega balona ne da preveč napihniti. SKEI natančnih izračunov še ni mogel narediti, vendar pa se masa plač ne bi bistveno povečala - v določeni meri bi se spremenila zgolj razmerja med plačami. Izračun plač po novem plačnem modelu so preizkusili le na primeru Gorenja iz Velenja. Masa plač v tem velikem podjetju bi se

povečala za pet odstotkov, kar bi Gorenju v bilanci poslovanja povečalo stroške za odstotek. Nov plačni sistem v dobrih podjetjih, kjer imajo delavci že danes normalne plače, pa mase plač ne bi povečal. V tistih podjetjih, kjer danes izplačujejo prenizke plače, bi nov plačni model maso plač bolj povečal.

Na vprašanje, kaj bi nov plačni model pomenil za konkurenčnost našega gospodarstva v tujini, pa sta Gajzer in Ivanovič kategorično odgovorila, da na nizkih plačah ni mogoče graditi naše gospodarske uspešnosti.

Pred koncem novinarske konference so novinarji Gajzerja vprašali, zakaj po njegovem mnenju vodstvo GZS odklanja pogajanja o plačah in plačnih sistemih na panožni ravni. Gajzer se je nekaj časa izmikal odgovoru, po vztrajanju pa je dejal, da gre morda za pojav thatcherizma v Sloveniji, ki bi rad ukinil panožne kolektivne pogodbe in jih nadomestil s podjetniškimi. Ta praksa se je za slabo izkazala za delavce v Veliki Britaniji in na Hrvaškem, zato bo SKEI z vsemi legalnimi in legitimnimi sredstvi branil kolektivno pogodbo dejavnosti. Po Gajzerjevih besedah bi ukinitve panožnih kolektivnih pogodb privedla do še večjih razlik v ceni dela v posameznih delih Slovenije v istih panogah, kar bi bilo do delavcev nadvse krivično. "Kot država, ki ima v ustavi zapisano, da je pravna in socialna, si Slovenija takšnega oženja socialnega dialoga ne bi smela privoščiti," je poudaril Gajzer.

Tomaž Kšela

Katero zavarovanje postavi vse na svoje mesto, tudi v Parizu?

Poiščite kartice nagradne igre Vzajemne v poslovalnicah Vzajemne zdravstvene zavarovalnice po vsej Sloveniji, obkrožite pravičen odgovor in osvojite lepe nagrade:

- enotedensko potovanje na Kubo za dve osebi
- petdnevno potovanje v Pariz za dve osebi
- set potovalnih kovičkov
- 20 x nahrbtnik
- 20 x polo majica
- 20 x kapa

Pogoji in pravila sodelovanja v nagradni igri so objavljeni na spletni strani www.vzajemna.si. V žrebanje bodo vključene vse ustrezno frankirane kartice z obkroženim pravičnim odgovorom, oddane po pošti najkasneje do 31. 8. 2003. Žrebanje bo 15. 9. 2003, izžrebanci bodo objavljeni v poslovalnicah Vzajemne in na spletni strani www.vzajemna.si.

Preden se odpravite na potovanje v tujino, si zagotovite zdravstveno zavarovanje z medicinsko asistenco v tujini. Zavarovanje lahko sklenete v vseh poslovalnicah Vzajemne, v pooblaščenih turističnih agencijah ali na spletni strani www.vzajemna.si. Zavarovanje omogoča Vzajemna v sodelovanju z asistenčnim partnerjem Elvia.

Brezplačni telefon: 080 20 60, www.vzajemna.si, wap.vzajemna.si



VZAJEMNA
zdravstvena zavarovalnica, d.v.z.

Jaz zate, ti zame.

SINDIKALNA LISTA

julij 2003	Gospodarske dejavnosti (temelj je SKP za gospodarstvo)	Javni sektor* (nekdanje negospodarstvo)
PRVI DEL	SIT	SIT
1. DNEVNICE		
- cela dnevnic (nad 12 do vključno 24 ur odsotnosti)	3.500,00	4.511,00
- polovična dnevnic (nad 8 do 12 ur odsotnosti)	1.750,00	2.254,00
- znižana dnevnic (od 6 do 8 ur)	1.218,00	1.570,00
2. KILOMETRINA		
(od 10. 6. 2003)	56,04	56,04
(od 24. 6. 2003)	55,95	55,95
(od 8. 7. 2003)	56,85	56,85
3. LOČENO ŽIVLJENJE		
	97.619,00	68.845,00
4. PRENOČIŠČE – Povračilo stroškov prenočevanja do višine zneska po predloženem računu, ki ga odobri delodajalec		
5. REGRES ZA PREHRANO (od 1. 7. 2003)		
- po SKPGD (na delovni dan)	721,00	721,00
DRUGI DEL		
1. JUBILEJNE NAGRADE		
po SKPGD (delo pri zadnjem delodajalcu)		
- za 10 let	68.964,00	55.354,00
- za 20 let	103.446,00	83.031,00
- za 30 let	137.928,00	110.708,00
2. ODPRAVNINA OB UPOKOJITVI		
	488.094,00	740.784,00
	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	150.154,00	110.708,00
- ob smrti v ožji družini	75.077,00	/
4. MINIMALNA PLAČA (od 1. 12. 2002)		
	103.643,00	103.643,00
5. ZAJAMČENA PLAČA (od 1. 12. 2002)		
	50.559,00	50.559,00
6. REGRES ZA LETNI DOPUST		
- minimalni regres za leto 2003	132.170,00	132.170,00
- največji regres za leto 2003	172.850,00	70 % povprečne slovenske plače

*1. Javni sektor tudi v okviru gospodarskih dejavnosti izplačuje ločeno življenje po zakonu (Uradni list RS št. 87/97).
 2. V javnem sektorju se uporablja zakon, za jubilejne nagrade, regres za letni dopust in solidarnostno pomoč pa kolektivna pogodba.
 3. Regres za letni dopust v negospodarstvu je določen z Aneksom, Uradni list RS št. 99/01.

4. Izhodiščna plača za I. tarifni razred v Splošni kolektivni pogodbi za negospodarstvo za januar 2003 znaša 52.473 SIT na mesec.
 5. Osnova za določanje plač in drugih prejemkov iz delovnega razmerja od 1. januarja 2003 znaša na mesec bruto 173.374 in neto 110.708 SIT (podatek za nekdanje gospodarstvo).

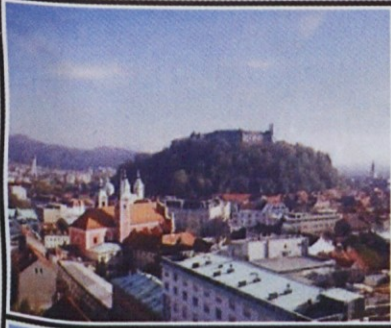

Strokovna služba ZSSS

i n f o r m a c i j s k i k o t i č e k

Število v tisoč	1997	2000	2001	2002
I. TOKOVI AKTIVNEGA PREBIVALSTVA	4,1	-7,5	13,3	13,5
1. Novi brezposelni iskalci prve zaposlitve	17,9	20,5	21,9	21,4
2. Izgubili delo	60,6	61,8	65,8	66,0
3. Brezposelni dobili delo	56,1	60,2	52,7	52,2
4. Črtani brezposelni	18,3	31,9	35,3	39,9
5. Upokojitve	15,1	14,8	14,6	14,8
6. Umrli	2,7	2,5	2,5	2,6

Število v tisoč	1997	2000	2001	2002
II. PROSTA DELOVNA MESTA	11,2	12,9	11,9	11,6
Od teh za določen čas v %	70,8	70,7	72,4	74,4
III. DELOVNA DOVOLJENJA ZA TUJCE	40,2	39,9	38,2	39,7
Od vseh aktivnih v %	4,6	4,6	4,3	4,5

k r i ž a n k a

			DE	DEL SPODNJE- GA PERILA	GRAFIČNO ZNAME- NJE, OSTRIVEC	URBANI- ZEM	DE	OBJEMA- NJE	MUSLIM. SVETIŠČE V MEKI	VULKAN NA SICILIJU	POLOŽAJ V JOGI	NIKOLA TESLA	PRIKRITO, POSRED- NO GOVORJE- NJE	SOCIAL- NA DEJAV- NOST
				MAČJA PASMA			GR. MIT.: SVETOVNA REKA PIVO (ZASTAR.)							
				AKROBA- TIKA LINO VENTURA								IVAN CANKAR		
			SANITETNI MATERIAL				IZRAEL. POLITIK (ABBA) KDOR ANKETIRA						NIKELJ MESTO V ZAH. UKRAJINI	
			DE	ENOTA ZA EL. TOK	DEL LASIŠČA	SLOV. VELEBLA- GOVNICA ANTON JANŠA				SINJSKA VITEŠKA IGRA				
			FR. FILM. IGRALEC DELON SLOV. PEVKA					PRAVO- SLAVNA PODOBA	DE	ORGAN VIDA	POJAV NA VODI VRSTA BOBNA, TIMPAN			
AVTOR: RUDI MURN	DRHAL, SODRGA (REDKO)	PASJA PASMA PRITOK VOLGE				ATLET. PANOGA LJUDSKO: GRIC				RAVS IN ----- ZG. DEL PROSA				PEŠČENA MORSKA OBALA (REDKO)
FILMSKI JAMES BOND (ROGER)				LOV NA KITE								STONE ŽAGAR ANTON TROST		
OVIRA PRI PARKURJU (IZ CRK: KOŠER)				TRIK						OSVEŽU- JOČA PIJAČA				
DEL PARNEGA STROJA			EBAN, Abba – st. Izrael. politik; MAU – mačja pasma	MERA ZA DRAGE KAMNE						KORALNI OTOK				

Gesla iz današnje nagradne križanke napišite na kupon, ga izrežite in na dopisnici pošljite 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 28. julija 2003.

Pravilna rešitev gesel iz 25. številke Delavske enotnosti:

KRANJSKA GORA, PORTOROŽ

Nagrado prejme: ANKA ŠPINDLER, Partizanska cesta 28, 9250 Gornja Radgona

KUPON

GESLA: DE 27

h u m o r

NASVET

“Moža sem želela odvaditi kajenja, ker je pretirano kadil.”
 “Kaj si mu predlagala?”
 “Rekla sem mu, da je meni njegovega pretiranega kajenja dovolj: naj se odloči, kaj mu je ljubše - seks ali kajenje.”
 “In za kaj se je odločil?”
 “Zdaj ima šest ljubic!”

TOLAŽBA

“Draga, ali me boš zelo pogrešala, ko bom na specializaciji v tujini in me leto dni ne boš videla?”
 “Seveda, saj veš, da ne morem niti tri noči zdržati sama.”

ASPIRIN

“Žena, prosim, vzemi ta aspirin,” je dejal mož, ki se je sredi noči vrnil s krokanja.
 “Zakaj bi ga vzela, saj me ne boli glava,” je odvrnila žena.
 “Odlično! Če te slučajno ne boli glava, bova pa seksala!”

KONJ

“Oprostite, gospod, zakaj pa tepete konja?”
 “Ker noče zaviti v levo.”
 “Zakaj pa mu preprosto ne rečete dip-dija?”
 “Zato, ker me je prejšnji teden brcnil v koleno in se sedaj z njim ne pogovarjam več.”

DOPUST

“Zame je še vedno najlepša stvar na svetu seks!”
 “Zame pa dopust!”
 “Zakaj pa dopust?”
 “Dopust imam vsako leto!”

ŽALOSTEN DOPUST

“Kje si bil na dopustu?”
 “Š šefico sem bil na morju!”
 “Grozno! Jaz pa sem ženo pustil kar doma!”

Predlog zdravstvene reforme pripravljen

Čakalne dobe bodo bistveno krajše

Minister Dušan Keber je ekonomsko-socialnemu svetu to sredo predstavil belo knjigo o zdravstveni reformi. O njenih temeljnih ciljih so se socialni partnerji že dogovorili, saj so jih zapisali v letos sprejeti socialni sporazum. Dušan Semolič je menil, da je treba podobno široko soglasje, kot je bilo pred leti doseženo o pokojninski reformi, doseči tudi o tej beli knjigi.

Po Kebrovih besedah so razlog za reformo vedno nova in nova pričakovanja ljudi, ki želijo uveljaviti tudi nove pravice. Reforma je tudi posledica razvoja medicine in drugih znanosti ter tudi staranja prebivalstva.

Javnomenjske ankete kažejo, da ljudi v zdravstvu najbolj motijo predolge čakalne dobe, slaba organiziranost in tudi slaba obravnava (Semolič je dodal, da ljudje pogrešajo prijaznost zdravstvenega osebja).

Čeprav je naš zdravstveni sistem po dosežkih veličasten, so v belo knjigo zapisane njegove slabosti. Sedanji zdravstveni sistem omejujejo zlasti razpoložljiva sredstva. Če do 2007 ne bi nič spremenili, bi ZZSZ takrat izkazoval več kot 70 milijard tolarjev izgube, za vlaganje v opremo pa



bi zmanjkalo 60 milijard. Izboljšanja finančnih razmer pa po predlogih v beli knjigi ne bomo dosegli z novimi finančnimi obveznostmi, ampak s spremembo sedanjih.

Leta 1992 smo del bremena financiranja zdravstvenega zavarovanja preložili na zasebni žep. Žal smo takrat izbrali slabo varianto - enako premijo prostovoljnega zavarovanja za vse in vse pravice vezali na to dodatno zavarovanje. Nekateri menijo, da je bilo to z ustavnega zornega kota sporno. Ker se je v dveh letih dodatno zavarovalo kar 95 odstotkov državljanov, smo s tem zavarovanjem po Kebru uvedli prikriti davek. V Franciji so uvedli podoben sistem, vendar država plačuje dodatno zavarovanje za pet milijonov revnih. Dodatno prostovoljno zavarovanje daje kar četrtno potrebnih sredstev za zdravstveno varstvo. Ker to ni pravično, smo glede pravičnosti šele na 82. mestu v svetu, po indeksu socialnega razvoja pa smo na 29. mestu. Narobe je to, da plačujejo enak prispevek tisti z visokimi dohodki in tisti z nizkimi, ki ne zaslužijo dovolj za dostojno življenje. Najslabše plačani dajejo za premijo dodatnega zavarovanja več kot eno mesečno plačo.

Keber opozarja tudi na to, da so stroški poslovanja z zbranim denarjem v Vzajemni trikrat višji kot v zdravstveni zavarovalnici (ZZSZ). Dodatno zavarovanje zato ustvarja tudi dobičke, dobiček Vzajemne je lani znašal 2,8 milijarde tolarjev, kar je več kot v Triglavu. Premije zdravstvenega zavarovanja že več let ni bilo mogoče povečati, Vzajemna pa jo je lani povečala za deset odstotkov. Če bi denar za dodatno zavarovanje prišel v blagajno ZZSZ, bi ta zavod vsa leta posloval pozitivno, tudi nobena zdravstvena ustanova ne bi bila v rdečih številkah.

Izračuni kažejo, da bomo vsi zavarovanci iz svojih žepov plačevali po 1,95 odstotka svojih bruto plač. Pri neto plačah bo 61 odstotkov zaposlenih zato na boljšem, na boljšem bo tudi 70 odstotkov upokojenecv. Posledice bo občutila tudi država, saj bo iz dohodnin zaradi tega zbrala tri milijarde manj denarja.

Nujne pravice zavarovancev ne bodo smele več čakati. Za nekatere storitve bo država jamčila še dopustno najdaljšo čakalno dobo (za srčne operacije naj bi znašal največ šest mesecev). Država bo za pravice, ki bodo uvrščene v poseben sveženj, jamčila stoodstotno. To pomeni, da bo jamčila za očala, ne pa tudi za operacije za izboljšanje vida. Za takšne storitve naj bi ljudje dobili možnost prostovoljnega dodatnega zavarovanja, s katerim bi si na primer kupili tudi krajšo čakalno dobo.

Do leta 2010 bo država zaposlila novih 700



zdravnikov in ustrezno število drugega osebja. Večja privatizacija pri zbiranju denarja in nudenju zdravstvenih storitev se ni v nobeni državi pokazala kot koristna za ljudi. Privatne klinike v ZDA so dražje in imajo večjo umrljivost kot javno zdravstvo. Privatizacija koristi le lastnikom zdravstvenih ustanov in višjim slojem, pravi Keber. Privatizacije pa bela knjiga ne zavrača v celoti. Zasebne ustanove mora država regulirati. Sedaj se v naših zdravstvenih ustanovah meša javno in zasebno, kar ni dobro.

Cilj reforme je, da bi zdravniki iskali paciente in ne čakali, da ti pridejo k njim. Cilj reforme je tudi centralizacija nabave glavnih artiklov, s čimer naj bi zdravstvo veliko prihranilo.

Če ne bo prišlo do prenosa dodatnega zavarovanja v obvezno, bo konec leta prispevno stopnjo treba povečati za 0,6 odstotka. Keber upa, da do tega ne bo prišlo in da bodo v javni razpravi zmagali argumenti. Reforma zdravstva je nujna in bo tudi obsežna, saj deset let nismo ničesar spreminjali. Dušan Semolič je menil, da bodo ljudje reformo ocenjevali zlasti po tem, za koliko bo skrajšala čakalne dobe. Popotnica za reformo pa je dobra, saj so se socialni partnerji o njenih ciljih že dogovorili. Po javni razpravi bi bilo dobro, če bi socialni partnerji znova sedli za mizo in sprejeli dogovor o najpomembnejših reformnih rešitvah. Semolič je podprl predlog, da se dodatno zavarovanje vključi v obvezno. Njegovi uvedbi leta 1992 je sam nasprotoval. Ponujeni sistem je prijaznejši za revnejše in zato za ZZSZ sprejemljiv. Pri uvajanju doplačil za zdravila (tudi simboličnih) in za skrajšanje čakalne dobe pa bi bil Semolič previden.

Franček Kavčič