



To sredo so se nadaljevala pogajanja o spremembah dogovora o plačni politiki, ki jih zahtevajo sindikati. Predsedujoči Dušan Semolič je skušal doseči dogovor vsaj o novi višini regresa za letni dopust – Svobodni sindikati predlagajo najmanj 110.000 tolarjev – vendar so predstavniki GZS menili, da je za kakršen koli dogovor potrebno prej pripraviti analize. Nasprotovali so tudi predlogu, da bi se plače stoodstotno usklajevale s rastjo življenjskih stroškov.

Kot nam je po pogajanjih (nadaljevala se bodo prihodnji teden) povedal Brane Mišič, gre za pat položaj, ki traja že več mesecev. Izhod iz njega je mogoč s stopnjevanjem pritiska sindikatov ali s popuščanjem nasprotne strani. Predstavniki vlade (med njimi ni bilo ministrov) so nasprotnima stranema predlagali prava pogajanja in iskanje kompromisa. Ali so za to vsaj najnujnejše možnosti, ni mogoče napovedati.



Najslabše plačanim bo država vračala dohodnino

bo znižanje dohodnine ugotovil ob izdaji odločbe o dohodnini za leto 1999. Polovica akontacije dohodnine bo zavezancem vrnjena avgusta letos, druga polovica pa februarja prihodnje leto.

Enako znižanje dohodnine bo veljalo tudi za leto 2000, če ne bo

prej sprejet nov dohodninski zakon. Akontacija dohodnine za le-

to vprašanje ekonomsko-socialni svet obravnaval, ko bo jasno, da novi zakon o dohodnini ne bo sprejet tako hitro, da bi lahko veljal za prihodnje leto. Zakaj so "zborničarji" temu nasprotovali, ko pa so enako rešitev podpisali že z dogovorom o plačni politiki, lahko le ugibamo. Če gre le za kaprico podpredsednika GZS, utegne to kot bumerang prileteti ob kaki drugi zadevi, ki bi jo sindikati lahko podprli.

Predlog Dušana Semoliča, naj ekonomsko-socialni svet obsodi banko v državni lasti, ki se je odločila, da bo za nakazilo vsake položnice plačniku vzela po 200 tolarjev, ni bil sprejet. Predstavnik vlade je namreč menil, da je treba razloge za takšno bančno odločitev prej preučiti.



Delavci Skipa so prejšnji teden stavkali zaradi neizpolnjevanja dogovora, ki ga je z njihovim sindikatom – SKEI – podpisal direktor. Ker želijo ohraniti podjetje in delo, so se ta ponedeljek vrnili na delo.

tošnje leto bo po predlogu zakona zavezancem vrnjena v dveh obrokih, septembra in decembra 2001.

Člani ekonomsko-socialnega sveta so ob podpori tem rešitvam obravnavali še dve vprašanji. Prvo izhaja iz možnosti, da dohodninski zakon ne bo sprejet pravočasno, da bi lahko veljal za prihodnje leto. Predstavniki sindikatov so zato predlagali varovalko, po kateri bi rešitev iz tega zakona veljala tudi za plačevanje dohodnine v prihodnjem letu. Po variantnem predlogu pa bi oprostitev plačevanja dohodnine uredili v novem zakonu o minimalni plači, ki ga bo treba sprejeti v prihodnjem letu, saj 30. junija poteče veljavnost sedanjega. Ker je bil ta predlog za predstavnike obeh zbornic nesprijemljiv, bo

Predstavniki zbornic so postavili vprašanje ukinitve davka na plačilno listo ali vsaj povečanja limita za plačevanje tega davka na 150.000 tolarjev. Ugotavljajo namreč, da zaradi tega davka priteče v proračun precej več kot ob njegovi uvedbi. Uveden je bil pred štiri leti v zameno za zmanjšanje prispevkov za socialno zavarovanje, ki jih plačujejo delodajalci, s čimer naj bi postali konkurenčnejši. V pokojninsko blagajno zdaj proračun iz različnih naslovov prispeva že več kot delodajalci. Ker tega vprašanja ni mogoče rešiti brez sprememb na drugih področjih, bo ekonomsko-socialni svet o tem na podlagi analize prihodkov od davka na dodano vrednost in drugih virov proračuna razpravljal na eni od prihodnjih sej.

F. K.



Predstavniki SKVNS, GZS – Združenja za poslovanje z nepremičninami in sekcije delodajalcev so prejšnji četrtek podpisali novo tarifno prilogo kolektivne pogodbe za dejavnost poslovanja z nepremičninami. S tarifno prilogo so določili za 15 odstotkov višje plače, kot so določene s splošno kolektivno pogodbo za gospodarske dejavnosti. Minimalni regres za letni dopust znaša 107.000 tolarjev. Kot nam je povedal Miloš Mikolič, sekretar SKVNS, te dni potekajo tudi intenzivna pogajanja o novi kolektivni pogodbi za varnostnike.



Sindikata delavcev v vzgojni, izobraževalni in raziskovalni dejavnosti Slovenije

Konferenca nepedagoških delavcev Sindikata VIR je na seji ta torek ob obravnavi rezultatov dosedanjih pogajanj o spremembah in dopolnitvah Kolektivne pogodbe za dejavnost vzgoje in izobraževanja v RS podprla sindikalna pogajalska izhodišča. Ob tem so člani konference poudarili, da uveljavitev sprememb in dopolnitev kolektivne pogodbe ne bo odpravila vseh nerešenih vprašanj, ki zadevajo nepedagoške delavce.

Temeljni problem nepedagoških delavcev v vrtcih in šolah je v tem, da za njihova delovna mesta ni izdelan opis del in nalog, iz katerega bi bila razvidna zahtevnost njihovega dela. Zaradi tega so zanje predpisani neustrezni normativi in standardi, na podlagi katerih je njihovo delo neustrezno vrednoteno.

Konferenca nepedagoških delavcev je sprejela sklep, da bodo v zvezi z navedeno problematiko njeni predstavniki opravili pogovor s predstavniki ministrstva za šolstvo in šport. Če pogovor ne bo prinesel rešitve, bo Sindikat VIR zahteval presojo ustavnosti in zakonitosti predpisov, ki urejajo položaj nepedagoških delavcev.

Na seji je bila postavljena tudi zahteva za napredovanje zaposlenih v vseh tarifnih skupinah za pet plačilnih razredov, kar je opredeljeno že v lani podpisanim dogovoru med sindikatoma in ministrstvom za šolstvo in šport.

Bojan Hribar, sekretar Sindikata VIR in Ljubo Murn, predsednik konference



Sindikata delavcev trgovine Slovenije Za čake prehodno obdobje!

Sindikata delavcev trgovine Slovenije je zaskrbljen zaradi odločitve Združenja bank Slovenije, da banke ne bodo več jamčile za izdane čeke. Zaradi tega se lahko prodaja v trgovinah s tekstilnim in tehničnim blagom bistveno zmanjša in številne trgovine ne bodo mogle več donosno poslovati. To bo položaj delavcev v trgovinah zelo poslabšalo. Že zelo nizke plače se bodo še zmanjšale, povečalo se bo tudi število brezposelnih trgovcev in trgovk.

V sindikatu smo prepričani, da vzrok za ta ukrep ni ravnanje trgovskih družb. Zaradi tega menimo, da bi bilo primerneje, če bi banke ukrepale proti tistim, ki so plačevanje s čeki zlorabljali, in ne proti trgovkam in trgovcem. Zaradi zanemarljivega števila tistih, ki zlorabljajo poslovanje s čeki, bodo kaznovani vsi potrošniki, ki vestno poslujejo s čeki in tekočimi računi.

Združenju bank Slovenije predlagamo, naj zaradi zaščite naših članov – trgovskih delavcev – določi za uveljavitev sprejetih ukrepov šestmesečno prehodno obdobje. V tem času pa naj za trgovce in tudi kupce najde ustrežnejšo rešitev.

Sandi Bartol, sekretar, in Franci Lavrač, predsednik

Pismo Janezu Rozmanu, direktorju Ilirije Ljubljana

Zahteve zaposlenih delavcev Ilirije Lendava

Delavci in delavke, zaposleni v Iliriji Lendava, že nekaj časa opozarjajo na problem in težave, s katerimi se srečujejo ob svojem delu.

Število zaposlenih v Iliriji se je zmanjšalo (nepodaljšanje večine pogodb o zaposlitvi za določen čas), kar ima za posledico večkratno nadurno delo. Po podatkih imajo nekateri delavci več kot sto neplačanih nadur, tudi za opravljene nadure v lanskem letu. Tudi tisti delavci, ki imajo manjše število nadur, le-teh še vedno niso dobili plačanih.

Zmanjšanje števila zaposlenih povzroča tudi veliko število dni neizkoriščenega letnega dopusta v letu 1999. Po neuradnih informacijah naj bi nekateri delavci imeli tudi še dopust iz prejšnjih let. Tudi delavci, ki jim pogodba o zaposlitvi za določen čas ni bila podaljšana, za neizkoriščen letni dopust niso prejeli odškodnine. Delavci in delavke, ki delajo v popoldanski in nočni izmeni, odmor za malico izkoristijo zelo težko, saj jih v tistem času nima kdo nadomestiti. Velik nemir je med delavci in delavkami sprožilo tudi "zmanjševanje" plač. Varčevanje pri plačah delavcev in delavk po moji oceni ni prineslo učinkovitih rezultatov. Vsak dober delodajalec ugotavlja, da je le dobro plačan delavec lahko dober delavec. Upam, da se boste strinjali z mano, da le dobro motiviran delavec lahko prinaša rezultate, kakršne od njega pričakujete.

Nezadovoljstvo zaposlenih v veliki meri povzroča tudi neinformiranost. Upam si trditi, da delavci in delavke v Iliriji Lendava informiranje zelo pogrešajo.

Tudi predstavniki sindikata ne dobijo informacij, s katerimi bi delodajalec po veljavni zakonodaji moral seznaniti organe sindikata. Sama sem se poskušala z g. Maučecem dogovoriti o sklicu zbora zaposlenih zaradi začeta postopka za ustanovitev sveta delavcev v skladu z zakonom o soupravljanju.

Zal sem dobila odgovor, da naj se o tem dogovorim z vami. Tudi moji profesionalni kolegi iz območja Ljubljane so naslovili pismo na g. Maučeca že v lanskem letu v zvezi z organiziranjem sveta delavcev, vendar tudi ni bilo nobenega odziva.

Glede na vse zapisano, verjetno ni čudno, da zaposleni zahtevajo oziroma prosijo, da se v tednu od 20. 3. 2000 do 24. 3. 2000 osebno srečate z delavkami in delavci Ilirije Lendava, da bi vse probleme in težave skupno, korektno in s strpnostjo rešili. Zaposleni želijo, da z vami razrešijo naslednje težave:

- obračun in izplačilo vseh nadur pri izplačilu plače za marec 2000,
- sprotno izplačilo nadur,
- koriščenje oziroma izplačilo odškodnine za neizkoriščen letni dopust za leto 1999,
- dogovor o organiziranju sveta delavcev.

Poleg omenjenega bodo zaposleni imeli verjetno še veliko vprašanj, na katera upam, da boste v obojestransko zadovoljstvo tudi odgovarjali.

Prosim vas, da me o času vašega obiska obvestite, saj bi bila zelo zadovoljna, če bi na tem pogovoru lahko sodelovala.

Mislim, da je skrajni čas, da uresničite tisto, kar ste ob svojem prvem obisku med zaposlenimi delavci in delavkami Ilirije Lendava tudi dejali, to je, da bodo ponosni, da so zaposleni v Iliriji, in da bodo zadovoljni in veseli prihajali na delo.

Lep pozdrav!

Zdenka Bobovec, sekretarka OO ZSSS Pomurje

Protest proti "podražitvi" položnic

Zveza svobodnih sindikatov Slovenije v celoti zavrača sklep Nove Ljubljanske banke d. d., da se s 3. aprilom letos spremeni način zaračunavanja nadomestil pri plačevanju položnic. Namesto odstotka od zneska na položnici naj bi na bančnem okencu plačevali po 200 tolarjev.

V Zvezi svobodnih sindikatov Slovenije ugotavljamo, da bodo s tem oškodovani naši člani in delavci z najnižjimi plačami, ki v večinoma ne uporabljajo drugih načinov plačila. To, kar bo ZSSS dosegla za najslabše plačane delavce z vračanjem dohodnine, bo izničeno s povečanimi obveznostmi pri plačevanju položnic.

Zveza svobodnih sindikatov Slovenije terja od predlagateljev, naj upoštevajo socialne razmere in plačevanje stroškov v zvezi s položnicami uredijo tako, da ne bo v škodo najslabše plačanih delavcev.

Mag. Dušan Semolič, predsednik ZSSS

Delavci IMP Skipa stavkali zaradi neizplačanih plač in drugih prejemkov

Delavci želijo ohraniti podjetje in delo

Delavci Skipa so v četrtek, 9. marca, začeli stavkati. Za to skrajno obliko boja so se odločili zaradi zamude pri izplačilu plače za januar in neizpolnjene obveznosti iz dogovora med Sindikatom SKEI in direktorjem Milanom Škofom, podpisanega novembra lani. V podjetju, ki zdaj posluje na Gorenjski 20 v Mengšu, dela kakšnih 40 delavcev, pred desetletjem pa je v tem podjetju na lokaciji pod Šentviškim hribom v Ljubljani delalo več kot 200 ljudi. Iz tega, kar so nam stavkajoči povedali, je mogoče sklepati na veliko zaskrbljenost za usodo podjetja in delovnih mest v njem. Po novem dogovoru z direktorjem so se stavkajoči 20. marca vrnili na delo.

S stavko so delavci zahtevali: izplačilo razlike do 100-odstotne plače za december, 100-odstotno plačo za januar, izplačilo razlike do polnega regresa za leto 1999, razliko do 100-odstotnih plač od maja do decembra lani, kilometrine, dnevnice in jubilejne nagrade. Sedemnajstega marca so dobili zmanjšano januarsko plačo. Istega dne je direktor Milan Škof poslal Valterju Zavcu, sekretarju območne organizacije SKEI, pismo, v katerem opozarja, da je izpolnil zakonite (po zakonu o finančnem poslovanju) stavkovne zahteve: zaposlenim je izplačal razliko decembrskih plač, plačo za januar, malico in prevoz na delo. Ker je zaradi drugih zahtev stavka po njegovem mnenju nezakonita, bo primerno ukrepal. Zavca je zato zaprosil, naj zagotovi zakonito delovanje SKEI v Skipu.

Kot nam je povedal Ranko Tica, predsednik SKEI v podjetju in stavkovnega odbora, so se delavci po podpisu dogovora o izplačilu plače za februar 20. marca vrnili na delo. Po tem dogovoru bo direktor delavcem najkasneje to sredo izplačal razliko do polne plače za januar. Plača za februar pa naj bi bila izplačana 28. marca. Če direktor katere od teh obveznosti ne bo izpolnil, lahko delavci takoj nadaljujejo prekinjeno stavko. V dogovoru tudi piše, da bo podjetje skušalo za delavce pridobiti delo v Mengšu in da se delavci ne bodo vozili na delo v Sežano.

Ranko Tica v dokaz utemeljenosti stavke ponuja 30. novembra lani podpisani dogovor med tem sindikatom in direktorjem. Milan Škof se je takrat s podpisom zavezal poravnati vse obveznosti do delavcev (premalo izplačane plače, razliko do polnega regresa, dnevnic, kilometrine, jubilejne nagrade, prevoz na delo) v štirih obrokih (novembra, de-



Ranko Tica (v sredini, v svetlem jopiču) med stavkajočimi delavci.

cembra, februarja in marca). SKEI pa se je z dogovorom zavezal, da do 20. marca, če bo direktor izpolnjeval obveznosti, ne bo organiziral stavke. Od obveznosti iz dogovora je direktor izplačal le obljubljena obroka za november in december. Za novembrsko plačo je direktor podpisal, da bo izplačana 24. decembra, kasnila je nekaj dni. Razliko do polne plače za december so zaposleni prejeli šele 17. marca, torej z enomesečno zamudo.

Da se položaj podjetja iz leta v leto slabša, je mogoče sklepati tudi iz podatkov o plači, ki jo je v zadnjih treh letih prejemal Marjan Klančar, strojni tehnik, razporejen na ključavničarska dela. Leta 1997 je prejel bruto 2.173.000, leta 1998 le 1.756.000, lani pa 1.350.000 tolarjev. V dveh letih se je njegova plača tako zmanjšala kar za 40 odstotkov.

Leta 1998 je v Skipu potekala prisilna porav-

nava. Takrat so poleg vsega drugega prodali tudi lokacijo v Šentvidu (Celovška 479), za katero naj bi po prvotni pogodbi neki zasebnik plačal 4,5 milijona mark. Kot nam je povedal vzdrževalec Milan Perme, je končni kupec (Merkur Kranj) plačal sedem milijonov mark. Razlika med prvo in drugo ceno je kar velika in zaposleni si je ne znajo pojasniti. Kot se spominja Ranko Tica, je bivši direktor Skipa Andrej Drole leta 1977 na zboru udeležencev notranjega odkupa dejal, da za nadaljevanje dela v prodanih prostorih ob Celovški cesti Skipu ne bo treba plačati najemnine.

Kasneje pa je Skip kljub temu dobil fakture za najemnino v višini 100 milijonov tolarjev.

Lastniška struktura Skipa se je spremenila leta 1998 po prisilni poravnavi, ko je svetovalna hiša Start iz Ljubljane podjetje dokapitalizirala in odkupila nekaj lastniških deležev raznih skladov. Tako ima zdaj ta svetovalna hiša sedaj 51-odstotni – torej večinski delež, zaposleni in bivši zaposleni naj bi imeli še kakšnih 17- do 18- razni skladi pa skoraj 30-odstotni delež. Stavkajoči delavci so nam še povedali, da je bila pri odločitvi o prodaji lokacije pod Šentviškim hribom dogovorjena tudi selitev na drugo lokacijo, ena od teh je

bila Imko v Črnučah. Kasneje so delavci nekaj časa gostovali v Litostroju in se pripravljali na selitev na sedanjo lokacijo v Mengeš, natančneje v gramozno jamo ob cesti proti Brniku, kjer je bilo pred časom le veliko skladišče SCT-ja, sedaj pa je tu Obrtna cona Mengeš. Nova hala, v kateri delajo, meri kakšnih 2000 kvadratnih metrov. Ker so iz Šentvida vanjo prepeljali le polovico strojev, je videti kar preveč prazna. V njej je bilo med stavko le nekaj obodov za plinske cisterne, ki so sedaj glavni Skipov proizvod. Delavci menijo, da je hala skupaj s stroji vredna kakšna dva milijona mark, bojijo pa se, da je ni mogoče prodati, ker naj bi bila obremenjena s hipotekami.

Sodeč po tem, da ob prisilni poravnavi leta 1998 vsi upniki niso bili v celoti poplačani, naj bi bil Skip, ker je zadnja leta posloval z izgubo, spet precej zadolžen.

Delavci menijo, da je to tudi posledica premajhne skrbi šefov za proizvodnjo in prodajo. Milan Škof naj bi poleg poslov v Skipu opravljal tudi druge posle za Start. V podjetju, ki ima sedaj še kakšnih 40 zaposlenih, "imajo" poleg direktorja individualne pogodbe še štirje vodilni delavci. Narekovaj smo zapisali zato, ker te pogodbe niso podpisane.

Nadzorni svet naj bi že na januarski seji sprejel direktorjev predlog, da se za Skip pripravi nov program prisilne poravnave. Na seji 8. marca naj bi imenoval tudi novega direktorja, in sicer gospoda Hafnerja, bivšega direktorja Metalke. Ta je to vlogo sprejel le pogojno, če bi delavci stavko prekinili že prejšnji teden.

Kot so nam povedali stavkajoči, je 8. marca zasledala tudi skupščina Skipa. Obravnavala je revizijsko poročilo, po katerem naj bi Skip posloval z izgubo že več let.

Nov dogovor med direktorjem in stavkovnim odborom kaže zlasti na pripravljenost zaposlenih, da za ohranitev podjetja in svojih delovnih mest še kaj naredijo. Ali bo njihovo ravnanje to tudi omogočilo, pa je odvisno zlasti od večinskega lastnika, svetovalne hiše Start.

Franček Kavčič

PRAVNI SVETOVALEC

Lučka Böhm, svetovalka Predsedstva ZSSS

Upokojitev čez deset let

Vprašanje: Kdaj se bo lahko upokojila ženska, ki se je rodila 24. oktobra 1956? Je mati dveh otrok. Oktobra 2000 bo dopolnila 28 let pokojninske dobe.

Odgovor: Kot vedno, je najzgodnejši datum za upokojitev povezan z dopolnitvijo polne pokojninske dobe. Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju od 1. januarja 2000 postopoma vsako leto ženskam podaljšuje polno pokojninsko dobo in viša minimalno možno upokojitveno starost. Hkrati novi zakon postopoma uveljavlja dva nova kriterija za znižanje minimalne upokojitvene starosti. Delavka očitno izpolnjuje oba: je mati dveh

otrok in zaposlila se je pred 18. rojstnim dnevom. Pri izračunu možnega datuma upokojitve je treba upoštevati, da morata biti hkrati izpolnjena oba upokojitvena pogoja: polna pokojninska doba in po kriterijih znižana minimalna upokojitvena starost.

Delavka se bo lahko s polno pokojninsko dobo upokojila 1. novembra 2010.

V letu 2010 bo za ženske veljala polna pokojninska doba 37 let in 3 mesece. Delavka bo novembra 2010 imela že 38 let pokojninske dobe in bo torej izpolnila prvi upokojitveni pogoj.

V letu 2010 bo za ženske s polno pokojninsko dobo veljala minimalna upokojitvena starost 56 let in 8 mesecev. Delavka pa bo oktobra 2010 stara šele 54 let. Toda, ker je rodila dva otroke, se ji bo lahko minimalna upokojitvena starost 56 let znižala že za 13,75 meseca. V istem letu se ji bo lahko dodatno minimalna upokojitvena starost 56 let znižala za 18 mesecev na račun dveh let zavarovanja pred 18. rojstnim dnevom. Skupno znižanje bo torej znašalo 31,75 mesecev. Zanj bo torej veljala znižana minimalna upokojitvena starost 54 let in 0,25 meseca. Toliko pa bo stara 1. novembra 2010 in na ta dan se bo lahko upokojila.

Opozorilna stavka in javni protestni zbor delavcev Tovarne Muta Kmetijska mehanizacija



Delavci terjajo pravice, ki jim pripadajo po zakonu o so-
upravljanju ter kot družbenikom po zakonu o gospodar-
skih družbah.

Delavci Tovarne Muta Kmetijska mehanizacija, ki je v večinski lasti Slovenske razvojne družbe, so v ponedeljek po malici opozorilno stavkali. Stavko sta organizirala izvršni odbor Sindikata kovinske in elektroindustrije Slovenije v podjetju in svet delavcev. Med njo so se delavci v proizvodnih prostorih zbrali na javnem protestnem zboru, na katerem so opozorili, da jim večinski lastnik in vodstvo podjetja kratica pravice, ki jim pripadajo kot delavcem in družbenikom podjetja. Od vodstva podjetja so terjali dosledno spoštovanje zakona o sodelovanju delavcev pri upravljanju, ki delavcem zagotavlja pravico do informiranja, pravico do pobude in odgovora na pobudo, pravico do soodločanja, pravico do zadržanja odločitev delodajalca in druge pravice.

Vzrok za opozorilno stavko in protestni zbor je bilo to, da vodstvo podjetja in večinski lastnik nista upoštevala predloga, ki so ga teden prej izoblikovali na skupni seji izvršnega odbora SKEI, sveta delavcev in predstavnikov notranjih lastnikov. Udeleženci seje so predlagali, naj skupščino podjetja, ki je bila sklicana za ponedeljek v Ljubljani, preložijo za nekaj dni in skličejo na Muti. Razlog je bil preprost: vsi notranji lastniki niso dobili popolnih gradiv za skupščino, menili pa so tudi, da so pripravljena gradiva preskopa in slabo pripravljena. Mnogi so se skupščine želeli tudi sami udeležiti, zato so terjali, naj bo na Muti. Tudi sicer delavci menijo, da bi bilo prav, da bi bile seje skupščine na sedežu podjetja. Na seji so zapretili, da bodo stavkali, če vodstvo in večinski lastnik ne bosta upoštevala njihovega predloga. Ker skupščine niso pre-

ložili, so delavci, ki so hkrati družbeniki podjetja, uresničili svojo napoved.

Na javnem protestnem zboru so delavci povedali, da protestirajo, ker jim kot družbenikom niso priznali, kar jim pripada; ker menijo, da je odnos direktorja Draga Krištofa do lastnine negospodaren, saj se premoženje podjetja manjša, zadolženost pa večja, medtem pa podjetje lastnini družba pa na opozorila ne reagira; ker Slovenska razvojna družba noče dati jasnih odgovorov na sporna vprašanja; ker družbeniki preko svojega pooblaščenca ne morejo priti do vseh podatkov v zvezi s poslovanjem družbe in ker direktor in Slovenska razvojna družba sklicujeta skupščine v Ljubljani, kjer sprejemajo sklepe po načelu močnejšega, ne pa po načelu dobrega gospodarjenja.

Kaj so delavci dejansko dobili za certifikate?

Tovarna Muta Kmetijska mehanizacija proizvaja in prodaja motokultivatorje s priključki za košnjo in obdelavo zemlje, poleg tega pa opravlja tudi kovinskopredelovalne in transportne storitve. Po besedah predsednika SKEI in predsednika sveta delavcev je tovarna prešla v last Slovenske razvojne družbe že leta 1993. Podjetje je bilo registrirano kot družba z omejeno odgovornostjo z ustanovitvenim kapitalom 12,4 milijona tolarjev. Januarja 1994 je po njunih navedbah lastnik zamenjal direktorja Marjana Šola, ker naj ne bi soglašal s sanacijo podjetja v obliki odprodaje strateško po-

v višini 311 milijonov tolarjev ustanovitelji družbe namreč niso pripisali k osnovnemu kapitalu družbe, temveč so ga v podjetje vložili v obliki poslovnih sredstev. Razlika pa je po Lahovih besedah velika: o osnovnih sredstvih odloča skupščina družbenikov, s poslovnimi sredstvi pa lahko razpolaaga direktor sam.

Delavci direktorju očitajo negospodarno ravnanje

Delavci direktorju očitajo avtorsko krško vodenje in negospodarno ravnanje s premoženjem podjetja. Kakor je povedal Lah, je direktor doslej odprodal že lakirnico, prostore nekdanjega oddelka Stolpi, prostore trgovine in skladišča in

membnih delov podjetja. Za novega direktorja je Slovenska razvojna družba takrat imenovala Draga Krištofa, ki podjetje vodi še danes.

Po navedbah Smrečnika in Panzija so leta 1993 pristojni naročili cenitev podjetja. Njegova vrednost je bila ocenjena na 311 milijonov tolarjev. Iz tega so izhajali tudi vsi izračuni, narejeni na Agenciji za privatizacijo, vendar pa ocenitev ni prešla v otvoritveno bilanco.

Delavci, bivši zaposleni in upoko-jenci so v procesu privatizacije podjetja z lastninskimi certifikati in potrdili o premalo izplačanih plačah zbrali 86 milijonov tolarjev, ki so jih vložili v podjetje v procesu lastninjenja. Na ta način je 225 bivših in sedanjih delavcev oktobra 1996 pridobilo 27,66- odstotni lastninski delež podjetja. Istega leta je direktor podjetja od ministrstva za gospodarstvo pridobil dovoljenje, da lahko družba kljub velikemu številu družbenikov ostane družba z omejeno odgovornostjo.

“Zaradi zavlačevanja Slovenske razvojne družbe in direktorja so delavci lahko odkupili delež šele 26. marca 1999, ko je pooblaščen predstavnik skupnega enotnega deleža notranjih lastnikov podpisal ustrezno pogodbo o odkupu,” je pojasnil Panzi.

Kakor je povedal Janez Lah, pa delavci za certifikate in potrdila o premalo izplačanih plačah niso pridobili sorazmernega deleža nepremičnega in premičnega premoženja podjetja, temveč le sorazmeren delež 27,66 odstotka od ustanovitvenega kapitala družbe, ki znaša 12,4 milijonov tolarjev. Ocenjene vrednosti tovarne



Vinko Smrečnik: Delavcem v procesu lastninjenja niso priznali vsega, kar nam pripada.

pisarniške prostore v skupni vrednosti 70 milijonov tolarjev. Skupnino za prodano premoženje je podjetje poplačalo stare dolgovne upnikom, med katerimi so bile v glavnem banke. “Če ocenjeno vrednost tovarne zmanjšamo za vrednost odprodanega premoženja, nam ostane 241 milijonov tolarjev. Glede na to vrednost podjetja znaša vrednost lastninskih certifikatov in potrdil o premalo izplačanih plačah krepko več kot 27,66 odstotka,” pravi Lah.

Delavcem ni jasno, zakaj in po katerih zakonih se je podjetje na takšen način privatiziralo. “Se posebej pa jim ni jasno, zakaj v pogodbi o prenosu poslovnega deleža med drugim piše: ‘Kupec (gre za delavce) izjavlja, da je s pravnim, ekonomskim in finančnim stanjem družbe, kakor to izhaja iz poslovnih knjig družbe in druge dokumentacije družbe, v celoti seznanjen ter da se odpoveduje kakršnimkoli zahtevam za uveljavljanje stvarnih ali pravnih napak na predmetu prodaje.’” Ali

to pomeni, da so delavci kupili mačka v žakliju, saj s stvarnim stanjem v družbi niso bili in še vedno niso seznanjeni? Zakaj so delavce primorali, da so se odpovedali pravici do ugotavljanja stvarnih napak? Ali to pomeni, da za delavce Tovarne Muta Kmetijska mehanizacija ne veljajo pravice, ki jih vsem zagotavljajo ustava in zakoni? Kdo in zakaj je imel interes takšno določilo vključiti v pogodbo?” se je vprašal Lah.

Vprašanja Slovenski razvojni družbi

Ker delavci sumijo, da so jih prepeljali žejne čez vodo, je pooblaščenec skupnega enotnega deleža notranjih lastnikov postavil Slovenski razvojni družbi več pi-

vrednosti posameznemu lastninskemu deležu? V vaših dopisih in dokumentih na to vprašanje ni jasne in zadovoljivega odgovora.” “Vprašanje vrednosti družbe za primer odkupa, če se je po 1. 1. 1993 spreminjala struktura ocenjene lastnine, je še eno izmed odprtih vprašanj. Dejstvo je, da je po izvedbi cenitve odprodano nepremičninsko premoženje v vrednosti okoli 70 milijonov tolarjev. To pomeni, da je takratna ocenjena vrednost zmanjšana od 311 milijonov tolarjev na okoli 241 milijonov tolarjev. Tako je bistveno spremenjena vrednost kapitala, ki bi morala priti v otvoritveno bilanco in ki bi lahko zagotavljala protivrednost nakupu lastnine s certifikati in s premalo izplačanimi plačami. Postavlja se vpraša-



Zlatko Panzi: Premoženje podjetja se manjša, zadolženost pa se povečuje.

nje, na kakšni zakonski osnovi in po katerih standardih je prišlo do preoblikovanja lastnine v druga poslovna sredstva, s povsem drugačnim kapitalnim statusom. Kakšna je torej osnovna vrednost za primer odkupa ali prodaje poslovnega deleža?” “V pogovorih o predkupni pravici, ki je delavcem podjetja zagotovljena s po-

godbo in aktom o ustanovitvi družbe ter zakonom o gospodarskih družbah, smo pri predstavniku Slovenske razvojne družbe Igorju Šimcu naleteli na izražanje dvoma o predkupni pravici pred tretjimi družbeniki. Prosimo, da citirate zakonsko podlago, ki družbenikom enotnega deleža jemlje predkupno pravico. Prav tako bi želeli pojasnilo in navedbo zakonske podlage za oblikovanje navadnega in prednostnega poslovnega deleža. Seveda se zavedamo, da je po zakonu o gospodarskih družbah mogoče določiti, da imajo nekateri družbeniki večje število glasov ali da je glasovalna pravica nekaterih družbenikov omejena. Smiselno je to primerno uporabljati v primeru, ko se družbeniki tako dogovori-

suma, da so delavce ogoljufali, pa namerava o zadevi obvestiti tudi inšpekcijske službe ter proti pristojnim podati kazenske ovadbe. V imenu notranjih lastnikov bo sprožil proti odgovornim tudi civilne tožbe.

“Za pravice delavcev se je prvi postavil sindikat SKEI v povezavi s svetom delavcev, saj lastniški deleži delavcev še vedno niso vpisani v sodni register. Sedaj vse aktivnosti vodimo skupno in usklajeno tudi s pooblaščencom notranjih lastnikov,” je povedal Drago Horjak. “Prizadevamo si samo za to, da bi delavcem zagotovili pravice, ki jim pripadajo po zakonih in internih predpisih. S tem pa se borimo tudi za ohranitev podjetja in delovnih mest na Muti.” Med delavci se namreč šušlja, da name-

Protest zoper amovoljo večinskega lastnika

jo. V procesu organiziranja družb, ko gre za preoblikovanje družbene lastnine v znano lastnino, pa dobi takšno ravnanje priokus ‘neupravičenega diktata’.”

Za pravice delavcev sta se postavila sindikat in svet delavcev

Po besedah Smrečnika in Panzija je direktor podjetja takšnih in podobnih vprašanj ne sliši rad. Zaradi tega se je v zadnjem času umaknilo s svojega položaja že več predsednikov sindikata. Smrečnik, ki opravlja to funkcijo šele dobro leto, pa upa, da bo na njej zdržal dalj časa. “Branko Jamnik pa je zaradi pritiskov direktorja, naj odstopi s mesta predstavnika enotnega deleža, na zboru imetnikov enotnega deleža za zastopanje notranjih lastnikov pooblastil zunanjega predstavnika Janeza Laha.”

Direktor podjetja si po navedbah predsednika sindikata in predsednika sveta delavcev že od leta 1996 prizadeva odkupiti lastninski delež podjetja od Slovenske razvojne družbe.

Janez Lah je povedal, da je po pravilniku o upravljanju enotnega deleža kot pooblaščenec dolžan zagotoviti, da bodo imeli notranji lastniki vse pravice, ki gredo družbenikom. Gre za pravico do vpogleda v poslovanje, za pravico do informacij o odločitvah uprave, za pravico do revizije letnega obračuna, za predkupno pravico in za vrsto drugih pravic. Če vseh informacij, do katerih so upravičeni družbeniki, ne bo dobil, bo prisiljen zahtevati revizijo. Zaradi



Janez Lah: Slovenska razvojna družba doslej še ni dala jasnih odgovorov na sporna vprašanja.

rava Slovenska razvojna družba, ki notranjim lastnikom ne priznava predkupne pravice, večinski delež podjetja prodati.

Javni protestni zbor v Tovarni Muta Kmetijska mehanizacija je potekal ravno v času, ko je v Ljubljani zasedala skupščina podjetja. Pooblaščen zastopnik skupnega enotnega deleža notranjih lastnikov se skupščine ni udeležil, saj so delavci terjali, naj skupščino skličejo na sedežu podjetja na Muti.

Delavci in njihovi predstavniki upajo, da bodo lahko s večinskim lastnikom in vodstvom podjetja vsa odprta vprašanja razjasnili in uredili s pogajanjem in dogovori na pristojnih organih podjetja. Če bosta Slovenska razvojna družba in vodstvo podjetja še naprej ostala gluha za njihova vprašanja, opozorila in zahteve, pa bodo kot družbeniki in delavci soupravljalci začeli zadeve reševati s pomočjo pristojnih organov pravne države in po sodni poti, zaostriili pa bodo tudi metode sindikalnega boja.

Kako doseči sodelovanje sindikatov

Karmen Leban, sekretarka sindikata gostinstva in turizma, o sedanjih nalogah tega sindikata in načrtih v prihodnje

Sindikat gostinstva in turizma ima okoli 10.000 članov, torej je majhen sindikat. So pa verjetno zato problemi večji ...

Sindikat gostinstva in turizma je specifičen sindikat. Najprej po tem, da je v njem približno 70 odstotkov žensk, druga specifičnost pa je podobno kot v trgovini delovni čas. Tega spremljamo, odkar sindikat gostinstva in turizma obstaja, ker je nenakomerno razporejen, ker se dela tudi ponoči, ker delodajalci nočejo več plačevati 'mrtvega teka' v delovnem času, zato ga delijo in drobijo. Ljudje so na delu zjutraj, ko je zajtrk, potem jih pošljejo domov, ne glede na to, kako daleč so doma, na delo morajo v času kosila, ko imajo za tri ure dela, potem gredo lahko domov, zvečer pa pridejo ti isti delavci spet delat. Tako je delovni čas ene izmene raztegnjen čez cel dan in še v noč. Take težnje se kar precej pojavljajo pri delodajalcih in naša temeljna naloga je, da jih preprečimo. Zato veliko pozornost posvečamo temu, da kolektivne pogodbe podjetij zelo natančno opredeljujejo delovni čas.

Drug velik problem je opuščanje podjetniških kolektivnih pogodb. Vse več delodajalcev neposredno uporablja panožno kolektivno pogodbo.

Kolikor vemo, veljavnost poteče letos junija. Kakšne so priprave na pogajanja o novi kolektivni pogodbi glede na težnje delodajalcev, da bi pogajanja prenesli v čas po volitvah, ker želijo, da bi se zakon o delovnih razmerjih sprejemal šele po volitvah?

Ta pogodba poteče 30. junija letos. Priprave in pogajanja o novi kolektivni pogodbi so zato naša osnovna, najpomembnejša naloga v letošnjem letu. Priprave smo začeli ne glede na želje delodajalcev. Pripravili smo anketo o uresničevanju normativnega in tarifnega dela sedanje kolektivne pogodbe. Na osnovi rezultatov ankete se bomo začeli aprila pogajati z delodajalci. Iskreno upamo, da bomo popravili vsaj izhodiščne plače in dodatke, ki so za našo dejavnost porazno nizki. Naši delavci delajo več kot v drugih dejavnostih, povprečne plače v gostinstvu in turizmu pa so za 14 odstotkov nižje od povprečne plače v gospodarstvu.

Rezultati ankete bodo verjetno kar zanimivo branje ...

Mislim, da bo tako in da bo anketa pokazala dejansko stanje. Vrnjenih smo dobili nekaj več kot polovico anket, pričakujemo pa, da jih bo vsaj osemdeset odstotkov, kar bi dalo reprezentativen vzorec. Na osnovi reprezentativnega vzorca bi lahko delodajalce prepričali, da so pogajanja o novih izhodiščih za kolektivno pogodbo nujna. In da je treba pregledati in izpiliti tiste člene kolektivne pogodbe, ki so nejasni. Naša kolektivna pogodba je sicer kar uporabna,

tako jo ocenjujejo tudi na inšpektoratu za delo in inštitutu za varnost pri delu.

Druge naloge pa so vzporedne ...

S čim se v sindikatu ubadate ta trenutek?

Za člane smo pripravili več ugodnosti kot doslej. Prva je, da bomo konec tega meseca razpisali petdnevno preventivno krepitev zdravja za naše člane. Preventivno počitnikovanje se bo izvajalo po območjih in ambicija je, da bi v petih letih poslali na takšno krepitev zdravja kakih 1500 naših članov. Zdravniški pregled, terapije in bivanje bodo plačani iz sindikalne članarine, vsak pa bo sam pokrnil stroške prihoda in turistično takso.

Druga ugodnost, ki naj bi je bili deležni člani, so cenejša posojila pri delavski hranilnici. Sindikat bo članom plačal stroške zavarovanja posojila. Kredit bo mogoče najeti za odplačilno dobo treh let, kar se ujema z iztekom mandata sedanjega vodstva našega sindikata, višina pa je omejena s prosto tretjino plače posojilojemalca. Mislimo, da je to kar potrebno, saj se socialni položaj ljudi slabša in tako si bodo posojila lahko vsaj privoščili.

Karmen Leban je sekretarka sindikata gostinstva in turizma leto dni, v tej dejavnosti in v sindikatu pa dela že dolgo in je torej zelo izkušena. V pogovoru nam je med drugim razkrila želje in načrte, kako sindikate storitvenih dejavnosti narediti močne in enotne.

Tretja ugodnost je nadaljevanje nezgodnega zavarovanja za vse člane našega sindikata. Zanj potrošimo veliko denarja a na srečo ni izkoriščen. Iščejo drugo možnost za uporabo teh sredstev, bistveno pa je, da so člani zavarovani.

Četrta ugodnost pa je, da za izobraževanja v letošnjem letu sindikat članstvu ne bo zaračunal kotizacije, ampak bo stroške pokrnil neposredno iz članarine.

Izobraževanje je zelo pomembno. Letos smo že imeli tri seminarje, enega o zakonu o pokojninskem in invalidskem zavarovanju in ga bomo zaradi pomembnosti še ponovili. Drugi seminar je obravnaval vsebino zakona o varstvu in zdravju pri delu, s poudarkom na nalogah, ki jih je dobil sindikat. Tudi tega bomo ponovili, predvsem pa bomo opozarjali, kako splošne določbe zakona in naloge sindikata vključiti v podjetniške kolektivne pogodbe. Seznanili smo se tudi z vsebino predlaganega zakona o delovnih razmerjih in zavzeli stališča do njega.

Ali so ta stališča kaj drugačna, bolj specifična denimo, od stališč drugih sindikatov ali od stališč Zveze svobodnih sindikatov?

Naše mnenje, s katerim smo seznanili tudi Zvezo svobodnih sindikatov, je, da bi morali vztrajati, da bi bil zakon o delovnih razmerjih sprejet še letos. Pred volitvami je politična klima pač bolj naklonjena sindikalnim stališčem, kot bo verjetno po volitvah. Ne vem, ali se bo to zgodilo, upanja je vedno manj.

Ali imate glede določil tega zakona kakšne zahteve, ki so posebnost te dejavnosti?

Pravzaprav težko čakamo na zakon, saj naj bi rešil nekaj zadreg naših članov, med drugimi tudi neurejene razmere pri delu za določen čas. Ljudje so zaposleni za določen čas po štiri ali pet let in morajo tudi naprej tako delati. So sicer zaposleni, so pa prikrajšani vsaj pri najemanju posojil. Ogrožena je njihova socialna in materialna varnost. To so ljudje, ki težko postanejo člani sindikata, ker se bojijo, da jim delodajalci zaradi tega ne bi podaljšali delovne pogodbe.

Ali se je zato, ker je toliko ljudi zaposlenih za določen čas, in zato v strahu za zaposlitev, kaj zmanjšalo število pritožb zaradi kršenja pravic zaposlenih?

Kje pa, še več jih je. Ljudje so sicer dolgo tiho, vendar v nedogled ne morejo potpeti. Ponavadi pridejo, ko so odpuščeni zaradi kake malenkosti. Zanimivo pa je, da zaposlitev za določen čas v tradicionalnih hotelskih hišah, kjer nekaj dajo na kakovost in ugled ter tradicijo, praktično ni. V njih so ohranili jedro kvalitativnega, stalno zaposlenega kadra, pomagajo pa si s sezonskimi delavci. Zaposlitve za določen čas so predvsem v majhnih obratih.

Ali so na voljo podatki, koliko je v drobnem gostinstvu dela na črno?

Dela na črno je v malih obratih ogromno, iz dveh razlogov: ljudje podpisujejo pogodbe o zaposlitvi po šestih mesecih dela za vsak primer. Pogodbe, ki jih podpisujejo, obvezno določajo minimalno plačo, več denarja pa dobijo pod mizo. Zelo veliko ljudi je v gostinstvu zaposlenih preko študentskih servisov, in to ljudi, ki ne študirajo in se zaposlijo preko študentskega servisa na zahtevo delodajalcev.

Zato smo si v sindikatu zastavili cilj, da bomo mladi kader, ki se še šola za gostinstvo in turizem, poskusili s enournimi predavanji osvestiti o tem, kaj jih čaka po prihodu v službo, in opozoriti na pasti, ki jim jih pripravljajo delodajalci. Nekateri ravnatelji šol imajo posluh za to, z nekaterimi se bomo še pogovarjali.

Mladi, ko končajo šolo, nimajo nobene predstave o tem, v kaj se spuščajo. Najhujše pa je, da jih niti ne zanima, saj mislijo, da bodo dobro plačani, če bodo dobro delali.

Nedavno so se oglasili trije mladi fantje, ki so delali eno leto brez plače. Delodajalec jim je izplačeval nekakšne potne stroške, plačal malico, nekaj je prinesla napitnina ... Po enem

letu, ko so stopili do delodajalca, pa jih je napodil. Potem so se oglašili pri nas. Člani niso bili, vendar smo jim svetovali, kaj naj storijo. Toda delodajalec je potem, ko so mu poslali svoje terjatve, podjetje zaprl. Na koga naj se po pravico obrnejo zdaj, od koga naj izterjajo plačilo? Žal je veliko mladih, ki mislijo, da stvari pač tako tečejo. Tem trem se ni zdelo nič čudno, da niso dobivali plač, pač pa le nekaj malega denarja na roke. No, mi smo ta primer prijavi uradu za preprečevanje dela na črno, saj so delali nezavarovani. Z uradom in inšpektorji za delo dobro sodelujemo, čeprav moram reči, da so inšpektorji v nekaterih okoljih nemočni.

V katerih okoljih?

Pričakovali smo, da bodo inšpektorji z enega konca Slovenije hodili pregledovat podjetja na drug konec Slovenije. V domačem okolju, kjer se vsi med seboj poznajo, so inšpektorji zaradi osebnih poznanstev in drugih vezi pač nemočni.

Glavne kršitve so, kot kaže, pri plačah, regresu itd.

Pri plačah je kršitev največ. Zanimivo pa je, da je po še nepopolnih rezultatih ankete zelo malo podjetij v turizmu, ki niso izplačala regresa. Nekatera uspešnejša podjetja ga izplačujejo celo v najvišjem znesku!

Kaj pa kršitve, ki izhajajo iz normativnega dela kolektivne pogodbe?

Najhujše kršitve so pri delovnem času. V gostinstvu se nabira veliko nadur, ki jih delavci zaradi premajhnega števila zaposlenih preprosto ne morejo izkoristiti. Ure, ki jih ne morejo izkoristiti in ki jih podjetja seveda ne izplačajo, se potem izgubijo. Imeli smo primere, ko bi lahko delavka ostala doma celo leto in prejela plačo, toliko neizkoriščenih nadur je imela. V kolektivni pogodbi je sicer zapisano, da je treba do konca maja 'počistiti' z nadurami za preteklo sezono. Če to ni mogoče, pa je delodajalec dolžan plačati odškodnino za opravljene ure. Dobro organizirana podjetja to naredijo, tako da ostaja malo neizkoriščenih ur, za katere vemo, da se bodo izkoristile ali pa bodo poplačane. Težave pa so z nadurami v majhnih podjetjih, kjer je težko izterjati bodisi plačilo ali pa pravico, da jih delavec izkoristi.

Tu se postavljata dve vprašanji: prvo, ali se te ure sploh splača izplačati. Videla sem plačilno listo, kjer je delavec delal 50 ur več in prejel 140.000 tolarjev neto plače. Naslednji mesec, ko je imel le pet nadur, pa je dobil 138.000 plače. Ker je prejšnji mesec zaradi velikega števila plačanih nadur 'padel' v višji dohodninski razred, mu je večino plačila pobrala država.

Zato je nadure boljše izkoristiti kot prosti čas in velika večina delavcev se odloča za to. V neki drugi panožni kolektivni pogodbi je zapisano, da se kompenzacijska ura izkoristi kot nadura, se pravi ena ura za uro in pol. Naša želja je, da bi to spravili tudi v našo kolektivno pogodbo.

Kako je s članstvom v malih podjetjih, problemi najbrž niso majhni?

Sindikata v malih podjetjih ni, saj bi ga bilo nesmotrno organizirati. V njih imamo posamezne člane, ki so vezani na območno organizacijo sindikata.



Karmen Leban: Naša želja je imeti v Sloveniji en sam sindikat v gostinstvu in turizmu, ki bi bil v prihodnje povezan z drugimi sindikati storitvenih dejavnosti. Skupnih interesov je preveč, da bi ostajali vsak zase.

Kako ti člani plačujejo članarino, sami ali jo avtomatično odvajajo delodajalci od plače?

Ponekod odvajajo sami, vendar je to povsem neurejeno področje. Nekateri plačujejo redno, drugi ne in to je naslednja stvar, ki jo bomo morali urediti. Zlasti delavci, zaposleni za določen čas, raje plačujejo sami, ker se bojijo, da bi jih delodajalci odpustili, če bi zvedeli, da so včlanjeni v sindikat.

Kakšna je starostna sestava tega sindikata? Ali se tudi pri vas starostna meja članstva dviguje?

Res je tako. Priliv mladih članov je sila majhen, pravzaprav kritičen in temu se bomo morali temeljito posvetiti. Tudi v večjih sindikalnih okoljih je tako, da mladi niso pripravljeni prevzemati funkcij v sindikatu. Zato se bomo lotili sistematičnega izobraževanja, da bodo ljudje zvedeli, kaj pomeni sindikat, kaj pomeni sindikalno zastopanje in zaščita.

Koliko v resnici pomeni imuniteta sindikalnih funkcionarjev? Menda se zlasti mlajši člani otepajo kakšne funkcije v sindikatu, ker se bojijo zamere delodajalca oziroma uprave.

Kršitve so in žalostno je, da imuniteta nič ne pomeni, ko zaradi kršitve prideš pred sodišče. Na sodiščih pet let čakaš na vrsto, da lahko dokažeš, da je bil neki sindikalni zaupnik šikaniran zaradi sindikalnega delovanja. Toda človek mora teh pet let, ko čaka na pravico, od nečesa živeti a Na srečo je v naši dejavnosti zelo malo takih primerov; za zdaj vem le za tri sindikalne delavce oziroma delavke, ki so jih zaradi tega delodajalci šikanirali.

Kakšen je potemtakem odnos uprav podjetij do sindikata? Delavcem skušajo na

eni strani vzeti kar največ pravic, na drugi bi pa s sindikatom dobro sodelovali ...

V nekaterih podjetjih je odnos kar dober, žal pa so takšna podjetja v manjšini. Novi lastniki slovenskih hotelov so prinesli izkušnje tudi od drugod in v sindikatu ugotavljamo, da v gostinstvu ne manjka dobrih delavcev, pač pa dobrih menedžerjev. Imamo premalo strokovno izobraženega kadra, ki bi znal popeljati naša gostinska in turistična podjetja na višjo kakovostno raven. Vodilni ljudje povečini niso iz stroke, v najboljšem primeru so pravniki ali ekonomisti. Nekateri uspevajo, drugi ne tako dobro ali sploh ne. To je eden od vzrokov za stagnacijo slovenskega turizma.

Kjer so direktorji voljni ustvarjati pozitivno delovno ozračje, kjer se pustijo izobraziti v tej smeri, je vse boljše, vzdušje, rezultati. Šele letos prihaja na delo visoko šolan kader turistično-gostinske usmeritve.

V Sloveniji je 132 sindikatov. Koliko sindikatov je pa v gostinstvu in turizmu?

Najmanj osem: samostojni, tako imenovani rumeni sindikati, ki niso vezani na nobeno centralo. So sami sebi namen in jih zato uprava z lahkoto obvladuje. Potem so ti sindikati, ki so vezani na centrale, na Solidarnost, Alternativo, Neodvisnost, v Obalne sindikate itd. Obalne sindikate skušamo prepričati, da bi se združili. Za nas je pomemben tudi sindikat igralniških delavcev, s katerim smo letos podpisali pogodbo o sodelovanju za šest mesecev. Naša želja pa je to sodelovanje poglobiti in da bi v Sloveniji v gostinstvu in turizmu bil en sam, močan sindikat.

Koliko članov bi imel tak sindikat?

Mislim, da kakih 25.000 članov, ob približno 28.000 zaposlenih v tej dejavnosti. Moramo pa se v sindikatih še dogovoriti, kako bomo v skladu z novo klasifikacijo dejavnosti razvijali svoje sindikate. V gostinstvu pravimo, da je treba narediti prve korake, da se ustanovi sindikat storitvenih dejavnosti, kot ga poznajo v evropskih državah. V tem sindikatu bi se znašel tudi sindikat gostinstva in turizma; lahko bi imeli skupno telo, ki bi koordiniralo vse te storitvene dejavnosti, ker ugotavljamo, da imamo nekatere probleme povsem enake. Smiselno bi bilo, da bi se sindikati storitvenih dejavnosti povezali v boju za skupne interese. Na primer, vsi imamo težave z delovnim časom, sindikat trgovine, obrti in naš bi lahko skupaj urejali vprašanja minimalnih standardov, varstva pri delu itd. Vse te skupne točke bi lahko uredili v eni kolektivni pogodbi. Lahko pa bi imeli posebne tarifne dele kolektivne pogodbe za posamezne dejavnosti.

Odkod izvira naziv rumeni sindikati, po zgledu rumenega, torej neresnega, tiska?

Ne, tako jim pravijo v Evropski sindikalni listini. Takšni sindikati so ustanovljeni samo zato, da ima direktor oblast nad vsem, kar se v podjetju dogaja, da nič od tega ne zaide iz podjetja v zunanje sfere brez njegove volje. Sicer imajo svojega predsednika, ki je postavljen po direktorjevih pravilih, pobirajo članarino, in vse se suče v notranjem krogu. Zunanji delavniki so za tak sindikat moteči.

B. R.

Konferenca območne organizacije ZSSS Domžale

Dan iks – 23. marec

Dušan Semolič je prejšnji četrtek članom konference domžalske območne organizacije pojasnil osnutek akta o novi organiziranosti ter mreži območnih organizacij ZSSS in sindikalnih pisarn. Člani konference, še posebej Danica Avbelj, so pri tem aktu zlasti pogrešali analizo slabosti sedanje organiziranosti. Menili so tudi, da mora biti cilj reorganizacije le boljše delo v korist članstva. Olga Pintar je člane konference seznanila z zakonom o finančnem poslovanju in posledicah tega zakona za delo sindikata.

Kot je uvodoma dejala sekretarka območne organizacije ZSSS Domžale Justi Arnuš, sedanji čas zahteva budne in učinkovite sindikate. Ker delavci nenehno izgubljajo pravice, je tudi sindikalizem na prelomnici. Da bi Zveza in sindikati iz njene sestave učinkoviteje reševali probleme, bi morali prej "narediti natančno diagnozo stanja".

Dušan Semolič je predlog spremembe v organizacijski mreži razložil takole: Vsaka organizacija se skuša z organiziranostjo prilagoditi spremenjenim razmeram. In razmere, v katerih delujejo Svobodni sindikati, niso enake kot pred leti, ko je bila sedanja organizacija postavljena.

Cilj sprememb so zato boljše možnosti reševanja problemov članstva, ne pa položaj posameznih profesionalnih delavcev.

Zahteve po drugačni organiziranosti so postavljali sindikati dejavnosti. Posebna delovna skupina, v kateri so bili predstavniki sindikatov dejavnosti, je upoštevala zlasti njihove interese. Predloge delovne skupine je predsedstvo ZSSS sprejelo kot podlago za javno razpravo. Po njej bo o predlogu odločila konferenca ZSSS.

Večja novost v predlogu je ta, da bodo tam, kjer območnih organizacij ne bo več, ustanovljene sindikalne pisarne, ki naj bi bile čim bližje članstvu. Z zmanjšanjem števila območnih organizacij naj bi zmanjšali stroške, hkrati pa okrepili stroko. Preseglj naj bi to, da posamezni sekretarji "pokrivajo" zelo veliko sindikatov dejavnosti, kar je slabost sedanje organiziranosti. Semolič je še poudaril, da bo za sprejetje predlagane spremenjene organiziranosti odločilna razprava v organih sindikatov dejavnosti. Tam je treba torej z argumenti podpreti ali zavrniti predlagane spremembe.

Na ožitek Danice Avbelj, da se predlaga le ukinitve območnih organizacij, katerih funkcionarji se ne strinjajo s politiko republiških odborov sindikatov dejavnosti, je Semolič odgovoril, da sam pozitivno ocenjuje delo območne organizacije ZSSS Domžale. On sam je le predsednik Zveze in ne oblikuje stališč za predsedstvo. Njegov vpliv ima zato meje, prek katerih ne seže. Predsedstvo ZSSS odloča z večino glasov svojih članov. Članarina je last sindikatov dejavnosti, ki z njo razpolagajo, tako kot se dogovorijo.

Justi Arnuš je poročala o seji Sinlesa, na kateri je na vprašanje, zakaj so predlagane takšne spremembe organiziranosti, Danilo Vedlin, predsednik, odgovoril, da ne ve.

V razpravi je bilo povedano še marsikaj kritičnega na račun predloga spremenjene organiziranosti in mreže sindikalnih pisarn. Sta-

lišča domžalske območne organizacije bo sprejela konferenca, sklicana za 30. marec. Sprejem odločitve pa bo odvisen zlasti od razprav in sklepov pristojnih organov sindikatov dejavnosti. Ti pa se s predlogom večinoma še niso soočili. Ker naj bi javna razprava po sklepu predsedstva ZSSS trajala le do konca marca, časa ni prav veliko.

Zakon o finančnem poslovanju je že povzročil nekaj sprememb, je za uvod povedala Olga Pintar, strokovna sodelavka območne organizacije ZSSS Domžale. Iz registra gospodarskih družb so bile brez likvidacije izbrisane firme, ki nimajo pogojev za poslovanje.

Zakon pa uvaja tri osnovna pravila finančnega poslovanja. Prvo je likvidnostno pravilo, po katerem mora biti podjetje sposobno v vsakem trenutku izpolniti zapadle obveznosti. Če je plačilni dan v podjetju 15. v mesecu, mora biti na ta dan na žiro računu denar za izplačilo plač. Drugo načelo je solventno poslovanje, kar pomeni trajno sposobnost izpolnjevanja finančnih obveznosti. Tretje načelo govori o kapitalski ustreznosti. Kolikšen je ustrezen kapital, zakon ne pove, saj je količina odvisna od dejavnosti, ki jo podjetje opravlja. Po zakonu nastane v podjetju kapitalna neustreznost takrat, ko skupna izguba preseže polovico osnovnega kapitala družbe. Osnovni kapital je tisti, ki je pri podjetju vpisan v sodni register. Žal je precej podjetij v register vpisalo zelo nizek znesek osnovnega kapitala.

Če se likvidnost po dveh mesecih ne izboljša, je uprava dolžna predlagati ali prisilno poravnava ali stečaj. Ko pride v podjetju do kapitalске neustreznosti, je uprava dolžna ukrepati v dveh mesecih in nadzornemu svetu predlagati ukrepe za izboljšanje stanja. Nadzorni svet je dolžan sklicati skupščino delničarjev.

Prezadolženost podjetja je običajno skrita. Neplačevanja računov je bilo pri nas veliko preveč, sedaj pa zakon tega več ne tolerira.

Če premoženje podjetja ne zadošča za pokritje obveznosti, je uprava dolžna predlagati prisilno poravnava ali stečaj.

Če ob stečaju upniki ne dobijo svojih terjatev poravnanih v celoti, člani uprav in nadzornih svetov za to odgovarjajo tudi s svojim osebnim premoženjem. V velikih delniških družbah se lahko zgodi, da bo član uprave ali nadzornega sveta moral iz svojega premoženja oškodovanemu upniku plačati do 15 milijonov tolarjev. V srednje velikih delniških družbah in družbah z omejeno odgovornostjo lahko iz naslova odškodninske odgovornosti člani uprav in nadzornih svetov plačajo do 10 milijonov tolarjev. Člani uprav se odškodninski odgovornosti lahko izognejo le, če dokažejo, da so naredili vse, da do oškodovanja upnikov ne bi prišlo. Člani nadzornih svetov so odškodninsko odgovorni v primeru, če so v poslovnem poročilu ugotovili nelikvidnost, pa niso zahtevali ukrepov.

Pintarjeva meni, da bo zakon o finančnem poslovanju povzročil, da bo zlasti spočetka bistveno več prisilnih poravnav in tudi stečajev. Uprave namreč ne bodo upale več zavlačevati agonije podjetja, kar so dosedaj praviloma počele. Prav verjetno je tudi, da bo na sindikate v podjetjih več pritiskov, da bi pristali na znižanje plač. Sindikat, ki bo tak predlog dobil, mora po besedah Pintarjeve pred odločitvijo zahtevati od uprave vse podatke o poslovanju podjetja. Zahtevati mora tudi, da se podatki o znižanih plačah prikazujejo na plačilnih listkih in v bilancah podjetja.

Sicer pa bodo prisilne poravnave verjetno zlasti način zmanjševanja števila zaposlenih. Uprave podjetij se bodo zanje odločale pogosto, saj se bodo tako želele izogniti odškodninski odgovornosti, ki jim grozi v primeru stečaja. Dan iks, ko lahko pride do epidemije prisilnih poravnav, je 23. marec, ko bosta potekla dva meseca od začetka polne veljavnosti zakona o finančnem poslovanju. Naj še povemo, da je bil zakon sprejet že lani poleti in da so se imeli menedžerji dovolj časa nanj pripraviti.

Ker zakon o finančnem poslovanju velja tudi za sindikate, je zanje priporočljivo, da se ne zadolžujejo, meni Pintarjeva.

Kot je namen te točke dnevnega reda povzela Justi Arnuš, nove razmere na finančnem področju zahtevajo od sindikata drugače delo. Predvsem mora nenehno zahtevati podatke in spremljati poslovanje svojega podjetja. Notranje delničarje mora temeljiteje izobraziti. Mogoče bi lahko razmislili tudi o zavarovanju odškodninske odgovornosti članov nadzornih svetov iz vrst zaposlenih. O tem, kdo naj bi plačeval premijo tega zavarovanja, pa so bila mnenja članov konference različna.

Franček Kavčič

NAJ SE VE ...

Delodajalec mora zagotoviti, da tla v delovnih prostorih nimajo izboklin, lukenj ali podobnih neravnin. Obloge ne smejo drseti. Če so nivoji tal različni, mora delodajalec prehode med njimi označiti. Rob višjega nivoja oziroma stopnice mora biti označen z najmanj 5 cm širokim znakom po vsej dolžini. Tla morajo biti toplotno izolirana in njihova temperatura ne sme biti nižja od 19 °C in ne višja od 29 °C. Temperatura tal v prostorih, v katerih se delavci zadržujejo dnevno več kot dve uri, ne sme biti višja od 27 °C. Če obstoja večja nevarnost požara, morajo biti tla iz negorljivega materiala.

Vir: Pravilnik o zahtevah za zagotavljanje varnosti in zdravja delavcev na delovnih mestih (velja od 19. 11. 1999), s katerega zahtevami morajo delodajalci uskladiti delovna mesta najkasneje do aprila 2001.

Novice iz sindikatov podjetij

Univerzale v prisilni poravnavi

V podjetju Univerzale Domžale se je na podlagi sklepa sodišča 21. februarja začel postopek prisilne poravnave. Ta pomeni finančno reorganizacijo, v okviru katere naj bi v soglasju z upniki dosegli znižanje ali odlog dolžnikovih dolgov. V načrtu finančne reorganizacije je predvideno tudi zmanjšanje števila zaposlenih delavcev.

Na sestanku sindikata podjetja z direktorjem, 14. marca, smo izvedeli za načrte in prizadevanja vodstva podjetja, ki naj bi prispevala k uspešni poravnavi. Direktor Gašperlin napoveduje preporod podjetja, če bo prisilna poravnava uspela. Ali bo res, pa je po njegovem mnenju najbolj odvisno od politike domžalske banke in domžalske politike.

Upanje, da bomo v Domžalah Univerzale še imeli, torej obsta-

ja. Najodgovornejši v podjetju, delavci in lastniki, pa bodo morali za to še veliko narediti. Najpomembnejšo besedo na poravnavi bodo imeli največji upniki, lastniki terjatev. Z uspešno prisilno poravnavo bi zagotovili postopno sanacijo bolnega podjetja in ohranitev zaposlitve vsaj za večino delavcev.

Prodnik ima novega predsednika

Samostojni sindikat podjetja Prodnik je na članskem sestanku izvolil novega predsednika – Francija Cerarja. Čestitamo!

Prejšnji predsednici Kristini Brodnik se zahvaljujemo za uspešno sodelovanje.

Reorganizacija sindikata v Vele

Po združitvi družb Napredek, Tabor in Kočna v družbo Vele so se tudi sindikati teh družb dogovorili o svoji organizaciji. Vsi trije bodo ostali pravno samostojni, za boljše in učinkovitejše medsebojno sodelovanje in uveljavljanje interesov vseh zaposlenih članov pa ustanavljajo konferenco sindikatov Vele. Ta bo imela devet članov, za njenega prvega predsednika je predlagan Ciril Sešek.

Zaposleni v družbi Vele so na volitvah 22. februarja izvolili tudi 15 članov prvega sveta delavcev v novi družbi. Udeležba na volitvah je bila 73,40-odstotna. Pri uresničevanju programa jim želimo čim več uspehov!



Vodstvo sindikata v podjetju Vele

Sindikat Mlinostroja ni uspel po mirni poti

V četrtek, 9. marca, je sindikat obravnaval in ocenil dosedanje aktivnosti za uskladitev in normativno ureditev aktov o pravicah delavcev, ki izhajajo iz dela in delovnega razmerja. Sprejeta je bila ocena, da dosedanja prizadevanja sindikata, da bi po mirni poti uredili nerešena vprašanja, niso obrodila sadov. Zato bo sindikat posredoval pri ustreznih inštitucijah in organih.

Sindikat Tosame se uspešno dogovarja z upravo

Sindikat Tosame je s svojim delom dokazal, da je s strpnim dogovarjanjem z upravo mogoče doseči marsikaj, kar povečuje kakovost življenja delavcev.

Tako so v preteklem letu sprejeli dogovor o sofinanciranju dodatnega zdravstvenega zavarovanja za vse delavce v višini 40 odstotkov in dogovor o sofinanciranju nezgodnega zavarovanja za vse delavce za štiriindvajset ur. Z upravo podjetja so sklenili tudi dogovor o programu preventivnega zdravstvenega oddiha delavcev. Prejšnji teden pa jim je uspelo uskladiti dogovor o izplačilu dela plače iz naslova uspešnosti poslovanja - 13. plače. Predvideno je, da ga bosta predsednica sindikata Danica Avbelj in direktor Janko Velkavrh podpisala še ta teden.

Sindikalna lista

Marec 2000

	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	3.869,00
– polovična dnevnic		
(nad 8 do 12 ur odsotnosti)	1.750,00	1.933,00
– znižana dnevnic (od 6 do 8 ur)	1.218,00	1.347,00
2. Kilometrini (od 4. 3. 2000 dalje)	42,51	42,51
3. Ločeno življenje*	73.749,00	56.473,00
4. Prenočišče – povračilo stroškov prenočevanja do višine zneska po predloženem računu, ki ga odobri delodajalec		
5. Regres za prehrano (od 1. 1. 2000)		
– po SKPGD (na delovni dan)	572,00	572,00

Drugi del

1. Jubilejne nagrade		
– po SKPGD (delo pri zadnjem delodajalcu)		
– za 10 let	55.846,00	47.476,00
– za 20 let	83.769,00	71.213,00
– za 30 let	111.692,00	94.951,00
2. Odpravnina ob upokojitvi	368.746,00	585.897,00
ozioroma dve plači delavca, če je to zanj ugodnejše		ozioroma tri plače delavca, če je to zanj ugodnejše
3. Solidarnostne pomoči*		
– po SKPD – ob smrti delavca	110.624,00	94.951,00
– ob smrti v ožji družini	55.312,00	–
4. Minimalna plača (od 1. 1. 2000)	74.262,00	74.262,00
5. Zajamčena plača	40.941,00	40.941,00
6. Regres za letni dopust		
– najmanj	102.000,00	107.712,00
– ali največ	128.036,00	
(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 in solidarnostno pomoč pa kolektivna pogodba.

Strokovna služba ZSSS

Justi Arnuš

POMEŽIK SONCU



Odprimo
počitnice
vsem
otrokom



OTROK IN DRUŽINA
naša pobuda

SVOJ PRISPEVEK LAHKO NAKAŽETE NA ŽIRO RAČUN
št. 50101-678-45223, SKLIC: 2725037,
ZVEZA PRIJATELJEV MLADINE SLOVENIJE.

Podatki, da 22.000 delavk in delavcev prejema minimalno plačo, da 60 odstotkov zaposlenih ne doseže poprečne plače v državi in da 90.000 družin živi na robu revščine, so vredni resnega razmisleka in skrbi. Resnega razmisleka in še več skrbi zato, ker se za to statistiko skrivajo problemi in stiske ljudi - naših članov in njihovih družin. Družin, v katerih se otroci že zelo zgodaj srečajo s to prekleto revščino in z vsem, kar jo spremlja. Ti otroci se že od samega začetka svoje mladosti spopadajo s toliko zakaji in zatoji, na katere njihovi starši nimajo odgovora. Če pa ga že imajo in ga v stiski in sili nekako najdejo, ti otroci to težko razumejo. Težko razumejo, zakaj sosedovi jedo drugačno - boljšo hrano, težko razumejo, zakaj so drugače obuti in oblečeni, težko razumejo, zakaj imajo lepše igrače, zakaj oni nimajo kolesa in smuči, zakaj ravno pri njihovi hiši manjka denarja za to in ono stvar. Želijo si v podobne šole, želijo si podobne izobrazbe in želijo se ukvarjati s podobnimi športi. Tudi ti otroci bi radi spoznali skrivnosti sveta računalnikov, preprosto, želijo biti enaki, podobni svojim vrstnikom. Da je vse skupaj še bolj žalostno, se otroku ta podoba revščine usidra v glavi - učeno povedano v podzavesti - in ga kot senca spremlja ne samo v otroštvu, še v pozno starost, če sploh kdaj izgine in mine.

Otroci so tega vredni

Pa ne gre za to, da bi trosil utopijo o enakosti in pravičnosti - te, dokler bo svet, pač ne bo, svet je že po naravi in neki logiki zgrajen tako, da je krivičen. Na nas pa je vsaj to, da te razlike vidimo, jih preprosto opazimo in skušamo kaj storiti, da jih vsaj omilimo; odpraviti jih žal ne moremo ob vsej iskrenosti in zagnanosti. In akcija Zveze prijateljev mladine Slovenije "Odprimo počitnice vsem otrokom" je akcija, v kateri smo Svobodni sindikati Slovenije že lani storili kaj koristnega. Tudi letos imamo priložnost in možnost, da tudi mi z dejanji in prispevki ublažimo te razlike, ki nam preštevajo otroke in jih razlikujejo že pri vprašanju "Kam pa ti greš letos na morje?" oziroma "Kje pa si bil letos na počitnicah?". Na videz sicer za nekatere zelo vsakdanja in navadna vprašanja. Za otroke, za tiste, za katere ta akcija je, pa težki odgovori. Težki zato, ker otroci odgovarjajo ponižani, prizadeti, žalostni in nesrečni. Ponavadi najraje kar preslišijo taka vprašanja, ker se odgovor ponavlja iz leta v leto: "Letos pa nisem bil na počitnicah, ker ni bilo denarja pri hiši." Da bi bilo takih odgovorov čim manj oziroma čim več onih drugih ("Letos pa sem bil na morju, na soncu in s prijatelji") in da bi se tiste sanje oziroma skrite želje uresničile, lahko veliko storimo prav mi, Svobodni sindikati Slovenije. Prispevajmo nekaj k temu, da bo tudi za te otroke domovina prijaznejša.

Na nas Svobodnih sindikatih Slovenije je, da tudi tokrat ponovimo vsaj dvoje: prelepimo naša podjetja in ustanove s plakati "Pomežik soncu" in v okviru možnosti nakažemo kakšen tolar za te otroke. Lepo bo videti nasmejane otroke na morju in imeti občutek, da je del tega smeha in otroške sreče ter radosti in novega prijateljstva omogočil naš sindikat oziroma naš prispevek. Verjemite mi, otroci so tega vredni, mi pa bomo lahko na to ponosni.

Rajko Lesjak, sekretar ZSSS

Nova Delavska enotnost napoveduje izid Priročnika o pokojninski reformi

Priročnik bo pripravila Lučka Böhm, svetovalka predsedstva Zveze svobodnih sindikatov Slovenije. Njegovi recenzenti bodo ugledni slovenski strokovnjaki s področja pokojninskega sistema.

Priročnik bo v pomoč vsakemu sindikalnemu zaupniku, članu ali posamezniku pri razumevanju novega zakona o pokojninskem in invalidskem zavarovanju, ki je začel veljati z letošnjim letom.

Vseboval bo kratka in razumljiva navodila za izračune možnih datumov upokojitve ter odmere pokojnine in drugih pravic s primeri. Preprosto in jasno bo v njem opisano vse, kar mora vedeti sindikalni zaupnik, da lahko odgovori tudi na vprašanja članov o:

- zaslugah Zveze svobodnih sindikatov Slovenije za pravičnejšo in bolj sprejemljivo pokojninsko reformo,
- beneficirani delovni dobi,

- tem, kaj mora vedeti sindikalni zaupnik, ki se z delodajalcem pogaja o sklenitvi kolektivnega dodatnega prostovoljnega zavarovanja delavcev ...

Priročnik bo izšel
predvidoma
aprila letos.

“Po zagotovilih uprave so rezultati zadnje kampanje v Tovarni sladkorja v Ormožu nadpovprečni. Ekonomski položaj tovarne pa zaradi razmerja cen ni najboljši, saj so cene sladkorja na svetovnih trgih trenutno nizke,” pravi predsednik sindikata kmetijstva in živilske industrije v Tovarni sladkorja Ormož Stanko Podgorelec. “Zaradi vladne politike prihaja v državo sladkor iz uvoza celo po nekoliko nižjih cenah, kot je naša proizvodna cena.”

V Tovarni sladkorja spoštujejo kolektivno pogodbo

Zaradi takšnih cenovnih razmerij se je naša edina tovarna

Pogovor s predsednikom sindikata v Tovarni sladkorja Ormož in predsednikom območnega odbora sindikata kmetijstva in živilske industrije v Podravju Stankom Podgorelcem



Stanko Podgorelec: Zmanjševanje delavskih pravic bi lahko delodajalcem kratkoročno prineslo majhne koristi, dolgoročno pa bi vsi skupaj veliko izgubili.

dovolj, da bi ga lahko realno ocenjevali. Tako kot pri vsakem zakonu, ki je zadnje čase sprejet, pa se tudi pri tem zakonu ljudje bojijo, da je zanje slabši kot stari.”

Nenehni pritiski na delavske pravice zavirajo razvoj

V nekaterih podjetjih in panogah sindikalisti opažajo, da si veliko delavcev želi, da bi se čim prej upokojili. Ali je tako tudi v Tovarni sladkorja v Ormožu in v živilski industriji? “Takšnega razpoloženja ne opažam,” pravi Podgorelec.

Kako pa delavci spremljajo

razprave o novem zakonu o delovnih razmerjih? “Največ govorijo o tistih stvareh, za katere nas želijo delodajalci prikrajšati. Gre zlasti za odmor za malico, za regres in za povračilo stroškov prevoza na delo in z dela. Sindikati ne smemo dopustiti, da bi se z novim zakonom pravice delavcev bistveno zmanjšale. Delavce je namreč tega strah, saj so s sprejemom vsakega zakona v našem državnem zboru pravice delavcev manjše.”

“Dejansko so delavci od nenehnih pritiskov za zmanjšanje delavskih pravic že utrujeni. Iz leta v leto so ekonomski in nasploh delovni in življenjski pogoji, v katerih živijo delavci, slabši. Gledano dolgoročno ima lahko to zelo negativne posledice za delovni elan ljudi in nasploh za naš razvoj,” opozarja Podgorelec. “Morda s takšnim zmanjševanjem delavskih pravic delodajalci na kratki rok zares nekaj malega pridobijo, zato pa se kaj hitro lahko zgodi, da bomo na dolgi rok zaradi takšne politike vsi skupaj veliko izgubili. Tisti, ki nenehno zmanjšujejo delavske pravice, bi se morali zavedati, da se razpoloženje med delavci slabša. Mnogi delavci so nezadovoljni, tega pa niti ne povedo, saj jih je strah tudi za delovno mesto in socialno varnost. To pa ni dobro, če so ljudje nezadovoljni in molčijo, ker jih je strah za preživetje!”

Stanko Podgorelec je prepričan, da si mora sindikat prizadevati za zaščito delavskih pravic, saj se s tem pravzaprav bori tudi za razvoj. Brez ustvarjalnih, inovativnih in prizadevnih delavcev ni razvoja. Takšni pa so lahko samo zadovoljni delavci!

T. K.

Zadovoljni delavci – prvi pogoji za hitrejši razvoj

sladkorja, ki je v večinski lasti Nizozemcev in Italijanov, znašla v škarjah. To se je tej tovarni zaradi naše nekonsistentne politike na področju pridelave hrane zgodilo že večkrat. Po mnenju Podgorelca bi morala zato država omejiti uvoz ali uvesti dodatne davke na uvoženi sladkor, saj tudi druge države ščitijo svoje kmetijstvo in živilsko industrijo.

Kako pa posledice naše kmetijske politike in trenutnih cenovnih razmerij čutijo na svojih žepih delavci Tovarne sladkorja v Ormožu? “Plače imamo nekoliko nad kolektivno pogodbo. Regres smo lani prejeli v gotovini. Tudi vse ostale prejemke – od malice do povračila prevoznih stroškov – prejemamo po kolektivni pogodbi. Kljub temu pa delavci niso zadovoljni s svojim ekonomskim položajem, saj realno standard večini delavcev pada,” pravi Podgorelec. “Zadnje čase se za višje plače zelo glasno borijo zdravniki, šolniki in še nekateri. Enako kot omenjeni si višje plače želijo tudi delavci v živilski industriji, vendar pa si mnogi tega ne upajo tako naglas povedati, ker se bojijo, da bi jih delodajalci zaradi tega šikanirali. Med delavci je danes velik strah za delovno mesto, saj je brezposelnost v Podravju še vedno izjemno visoka. Mnogi delavci so zato zadovoljni, da imajo delo, četudi ne prejemajo takšnih plač, kot bi si jih glede na opravljeno delo zaslužili. Res pa je, da delavci razumejo tudi položaj tovarn, saj je od njihove stabilnosti odvisna tudi stabilnost in varnost njihovih delovnih mest.”

Od 306 zaposlenih jih je 298 v sindikatu

V Tovarni sladkorja v Ormožu je 306 zaposlenih in v Sindikat kmetijstva in ži-

vilске industrije jih je vključenih 298. Ta podatek morda najbolj zgovorno priča, kako velik ugled ima sindikat v tem podjetju. “Sindikat si prizadeva za čim boljši ekonomski položaj delavcev, hkrati pa pomaga tudi svojim članom v stiski,” pravi Podgorelec. “Člani sindikata pa so danes zelo zahtevni. Od sindikata terjajo otipljive rezultate na področju plačne politike, na področju sociale in na drugih področjih. Marsikdaj člani od sindikata veliko zahtevajo, ko se je treba za te iste zahteve boriti, pa se niso pripravljene izpostaviti. Zato je sindikat velikokrat v navzkrižnem ognju med delavci in upravo. Delo sindikalnih zaupnikov v podjetjih zato ni lahko.”

Stanko Podgorelec je tudi predsednik območnega odbora sindikata kmetijstva in živilske industrije v Podravju. Kako delavci v tej panogi gospodarstva ocenjujejo reformo na področju invalidskega in pokojninskega zavarovanja ter napovedane spremembe zakonodaje na delovnopravnem področju?

“V javni razpravi o reformi sistema pokojninskega in invalidskega zavarovanja smo sindikati odigrali izjemno pomembno vlogo. Zdi se mi, da to ve mnogo delavcev. Mnogi delavci se za konkretne rešitve v novem pokojninskem zakonu niso zanimali, zavedali pa so se, da se za njihove interese in pravice bori sindikat,” pravi Podgorelec. “Drugo vprašanje pa je, ali so delavci s sedanjo pokojninsko reformo zadovoljni. To bodo pokazali konkretni izračuni, ki si jih večina delavcev še ni naredila. Mnogi novega zakona še ne poznajo

Območni odbori sindikata kemične, nekovinske in gumarske industrije, sindikata kmetijstva in živilske industrije in sindikata delavcev energetike v Podravju so prejšnji teden za predsednike sindikatov družb in zadrug pripravili zelo dobro obiskan izobraževalni seminar **Plače iz naslova uspešnosti poslovanja in Kako do trinajste plače**. Na njem je plačno politiko ter naloge sindikatov v družbah in zadrugah predstavila sekretarka območne organizacije ZSSS v Podravju in državna svetnica **Vekoslava Krašovec**.

ga dobička po zaključnem računu.

Odgovorne naloge sindikata

V nadaljevanju je Krašovec govorila zlasti o delu plač na osnovi uspešnosti poslovanja in na osnovi udeležbe zaposlenih pri dobičku. Opozorila je, da sta ta dva dela plače v veliki meri odvisna od aktivnosti sindikata v podjetju ali zavodu. Zato je nujno, da se sindikat v podjetju za vsako leto ali za daljše obdobje z delodajalcem dogovori, katere podlage se bodo pri izplačilu



Udeležence seminarja je najbolj zanimalo, kako naj si izborijo trinajsto plačo.

Seminar o plačah na podlagi uspešnosti poslovanja

Plačna politika v podjetju je odvisna tudi od aktivnosti sindikata

Izplačana plača je iz več delov

Po besedah Krašovec ločimo te vrste izplačil: osnovno plačo, ki je relativno konstanten del izplačila, odvisen od zahtevnosti delovnega mesta ter določenih izhodiščnih plač po kolektivni pogodbi dejavnosti; dodatke na osnovno plačo na osnovi delovne dobe, pogojev dela in posebnih obremenitev; plačo na podlagi delovne uspešnosti, ki je odvisna od izpolnjevanja vnaprej dogovorjenih oziroma definiranih meril; plače iz naslova uspešnosti poslovanja, ki se lahko obravnavajo kot variabilni del plače, izplačan med letom ali na osnovi ugotovljene

upoštevale. Praviloma naj bi se sindikat z delodajalcem dogovoril v začetku leta, ko se sprejema tudi poslovni načrt. Vsebinska takega dogovora je seveda odvisna od dejavnosti, ki jo opravlja delodajalec. V storitvenih dejavnostih, kot sta denimo trgovina in gostinstvo, bo dogovor drugačen kot v proizvodnih dejavnostih, kjer je možno uporabljati tudi količinska merila. Bistveno pa je, da dogovorjena merila temeljijo na možnostih vplivanja delavcev na njihovo doseganje.

O trinajsti plači se je treba dogovoriti in jo planirati

Krašovec je opozorila, da se je izplačilo plače na osnovi uspe-



Vekoslava Krašovec je nazorno predstavila plačno politiko in naloge sindikatov v družbah in zadrugah pri njenem uresničevanju.

šnosti poslovanja v praksi uveljavilo kot trinajsta plača, božičnica ali poračun plač. Tudi sindikati v Sloveniji, zlasti ZSSS, ob koncu vsakega leta delodajalce pozivajo k izplačilu navedenega dela plač. V praksi pa se, ker ni internih dogovorov o načinu izplačila tega dela plač, praviloma pojavljajo problemi.

Zato se je potrebno v podjetjih o izplačilu trinajste plače dogovoriti že v začetku leta ter jo ob sprejemanju poslovnega načrta tudi planirati. Sindikat se mora z delodajalcem dogovoriti tudi o času, v katerem bodo preverjali delovne rezultate. Smiselno bi bilo, da se ti preverjajo na podlagi devetmesečnega poslovanja. Na ta način bi zagotovili možnost izplačila plač iz uspešnosti poslovanja še v tekočem letu.

Kakor je poudarila Krašovec, ima pri zagotavljanju pravičice do trinajste plače najodločilnejšo vlogo sindikat, ki pa mora pravočasno ukrepati.

T. K.

Na snežnem stadionu pod Pohorjem so bile pred dvema tednoma zimske igre zdravstvenih delavcev Podravja. Kot nam je sporočil Erih Šerbec, predsednik sindikata zdravstva in social-

nega skrbstva, je tekmovalanje v veleslalomu in teku na smučeh uspelo, saj se ga je udeležilo skoraj 200 tekmovalcev. V ekipni razvrstitvi so bili tudi letos najboljši predstavniki Splošne bol-

nišnice Maribor, ki so osvojili prehodni pokal. Na drugem mestu je bil Zdravstveni dom dr. Adolfa Drolca Maribor, tretje pa so zasedli tekmovalci in tekmovalke Farnadenta.



Ekipa Zdravstvenega doma dr. Adolfa Drolca s pokalom za drugo mesto.

Rezultati:

Veleslalom: Ženske nad 40 let:

1. Zora Soršak, 2. Marija Selevšek, 3. Maja Rebernik Vele. **Ženske od 30 do 40 let:** 1. Martina Novak, 2. Vesna Ivačič, 3. Bojana Hedžet. **Ženske do 30 let:** 1. Suzana Zupanc, 2. Špela Fornezzi, 3. Mojca Sorli. **Moški nad 45 let:** 1. Milovan Guzelj, 2. Milan Soršak, 3. Lovro Dermota. **Moški od 35 do 45 let:** 1. Matjaž Horvat, 2. Milan Borko, 3. Silvo Koder. **Moški do 35 let:** 1. Tomaž Žigon, 2. Davorin Veselj, 3. Srečko Čuček.

Tek, ženske: 1. Danijela Pušnik, 2. Ana Bartol, 3. Brigita Korpar.

Tek, moški: 1. Milan Soršak, 2. Dušan Robnik, 3. Milovan Guzelj.

Maja Rebernik Vele je prejela kolajno za tretje mesto v veleslalomu.



Hamoreska

"Ne vem, kaj naj storim," je pred dnevi pri matici v naši tovarniški menzi dejala Vera iz računovodstva. "Prihodnji teden nujno potrebujem dopust, šef pa mi ga noče odobriti, češ da me potrebuje za revizijo zaključnega računa."

"Le zakaj sredi marca tako nujno potrebujem dopust?" se je začudila Edita iz ekspedita. "Ali morda nameravata z možem odpotovati na odih v Avstralijo ali Južno Ameriko, kjer imajo še poletje?"

"Ne govori mi o oddihu v tujini, saj še v Sloveniji z možem že pet let nisva bila na dopustu. Za to zjamčene plače, kakršne prejemamo v naši tovarni, niso dovolj visoke," je nejevoljno dejala Vera. "Naslednji teden potrebujem dopust zaradi otrok."

"Zakaj zaradi otrok? Saj hodijo vendar v šolo, ali ne?" je vrtala naprej Edita.

"Seveda! Ravno zato, ker hodijo v šolo, potrebujem naslednji teden dopust!" je pojasnila Vera.

"Oprosti, ali si danes zmedena ti ali pa je nekaj narobe z mano?" je zmedeno dejala Edita. "Sploh ne razumem, kaj te muči in zakaj potrebuješ dopust."

Iz dnevnika delavca Jožeta

Stavka šolnikov

"Dopust potrebujem zato, da bom doma pazila na otroke," je odvrnila Vera. "Saj menda veš, da bodo naslednji teden šolniki stavkali, ker je vlada gluha za vse njihove zahteve."

"Vera, zakaj razmišljaš o dopustu?" se je v pogovor vključil rezkar Vili. "Ali si že kdaj razmišljala, da bi pustila službo in ostala doma? Če bi doma kuhala in skrbela za družino, bi zagotovo več prihranila, kot zaslužiš v naši tovarni. Poleg tega pa bi bila še prava gospa, ki bi delala, kar bi hotela!"

"Pravi gospodje in prave gospe dandanes sploh nič ne delajo - niti v službi niti doma," je pribil mizar Tone. "Omenjeni gospodje in gospe so se dovolj nagarali že v času divje privatizacije naših podjetij in nasploh nekdanjega družbenega premoženja. Sedaj samo še prestevalo in z našimi žulji množijo, kar so si takrat uspeli prisvojiti."

"Kaj boš pravil, Tone!? Tiste gospe, ki so zares taprave, dandanes delajo samo še v Italiji ali v Italijani," se je zarežal skladiščnik Rudi. "Slišim, da te gospe z že omenjenim delom tudi prav dobro zaslužijo."

"Še boljše pa dandanes zaslužijo tisti, ki na črno zaposlujejo delavce in jih izkoriščajo," je dejal strugar Lojze. "Nepošteni delodajalci lahko pri nas po mili volji izkoriščajo delavce in bogatijo na njihov račun, saj država to tolerira."

"Najhitreje pa pri nas obogatijo podjetniki, ki goljufajo hkrati delavce in državo," je ogorčeno dejal kurir Peter. "Tistim, ki imajo denar, pa dandanes ni težko goljufati države, saj se je v njej razbohotila korupcija. Če faloti pravim

ljudem pokažejo nemške markice, država nič več ne vidi in nič več ne sliši."

"Trenutno je važno, da vse, o čemer se pogovarjamo, sliši naša Vera!" se je ponovno zarežal Rudi, ki je pogovor spretno speljal na vse grdobije, ki smo jim priča pri nas. "Ali sedaj vidiš, Verica, da je zate najboljše, da pustiš službo in ostaneš doma ter začneš sama vzgajati otroke? Drugače ti jih bodo v šoli čisto pokvarili in jim uničili perspektivo!"

"Pa saj jih v šoli čisto pravilno vzgajajo in učijo," je odvrnila Vera.

"No, kako jih vzgajajo?" je povzdignil glas Rudi.

"Kako, kako jih vzgajajo? Tako kot so vzgajali nas!" je odvrnila Vera. "Učijo jih, da morajo biti poštene, da morajo spoštovati eden drugega, da morajo biti pridni in prizadevni, da ne smejo lagati, da ne smejo krasti, da ne smejo goljufati, da bodo morali v življenju živeti od svojega dela, da morajo ..."

"Ha, ha, ha ..." se je začel krohotati Rudi. "In ti, draga moja Verica, meniš, da je to dobro za tvoje otroke in da jim bo takšna vzgoja v tej deželi prinesla srečo v življenju? Verjemi mi, šola ti bo otroke čisto pokvarila. Če ne boš poskrbela, da bo njihova vzgoja času primerna, ne bodo v tej deželi mogli nikoli biti nič drugega kot preprosti delavci, ki jih bo jara gospoda vse življenje vlekla za nos in izkoriščala!"

"Ne razumem! Kako pa bi morala vzgajati otroke, da bi bili srečni?" je razburjeno vprašala Vera. "Rudi, saj vendar veš, da svojim otrokom ničesar ne želim bolj, kakor da bi bili srečni."

"Saj si malo prej slišala, kaj je pri nas dandanes najbolj cenjeno," se je zarežal Rudi. "Če želiš otrokom dobro, jih nauči spretno in na veliko goljufati, krasti in lagati, še zlasti pa izkoriščati druge! Če se bodo tega dobro naučili, bodo pri nas še veliki menedžerji ali celo ministri!"

"Pa kako naj jaz preprosta in poštena delavka naučim otroke takšnih vragolij, saj se mi niti sanja ne, kako se goljufa, krade in izkorišča druge!" je obupano dejala Vera.

"Stvar je preprosta!" se je še kar naprej režal Rudi. "Zaproši za pomoč pri vzgoji svojih otrok prave strokovnjake."

"In kdo bi to lahko bil?" smo vprašali vsi v en glas.

"Le kdo? Naš direktor vendar!" je odvrnil Rudi. "Samo pogledajte, kaj vse je dosegel v nekaj letih. Postal je večinski lastnik naše tovarne, sprivatiziral je naš počimski dom na morju, kupil je dve hiši, vozi se v audiju 6, poleg tega pa cele dneve nič ne dela. Vera, njega prosijo, naj ti pomaga vzgajati otroke. On ve, kako se je dandanes treba obnašati!"

"Rudi, ne omenjaj mi več našega direktorja in njemu podobnih," je vzkliknila Vera. "Rajši bi videla, da bi bili moji otroci vse življenje bosi in lačni, kakor da bi bili podobni kakšnemu takšnemu prevarantu. Zato bodo moje otroke še kar naprej vzgajali šolniki, kadar seveda ne bodo stavkali! Stavkajo pa čisto upravičeno. Dokler bo v tej deželi vsak falot zaslužil boljše kot pošten šolnik, ki mlade generacije uči poštenega življenja, se nam vsem skupaj ne piše dobro."

Predlog nove kolektivne pogodbe

1. Delo mora biti osvežilno in prijetno. Vsak večji napor je kazniv. Kdor se pri delu poti, bo odpuščen.

2. Začetek delovnega dne določi šef. V nobenem primeru to ne sme biti prej kot ob 10.00 dopoldne. Pred začetkom delovnega časa se deli malica: sendviči, ohlajeno vino, čaj - po želji zaposlenih.

3. Minimalna plača vsakega zaposlenega je 1000 tolarjev na uro, vključena je oskrba s pijačo.

4. Pri delu je dovoljeno peti. Če začne kdo prepevati, morajo vsi pustiti delo in se mu pridružiti.

5. Dopoldanski odmor je od 12. do 13. ure. Privatni izhodi v tem času niso dovoljeni. Kdor ni prisoten na opoldanskem odmoru, dela na lastno odgovornost. Za čas krajšanja dopoldanskega odmora se mu ta podaljša.

6. Med 13. in 16.30 je čas za kavo in deserte. Dolžnost šefa je, da v tem času poskrbi za primerno zabavo (karte, ženske, moške).

7. Če kdo na delu zaspi, morajo drugi paziti, da ga ne motijo. Najbolje je, če vsi zapustijo delovna mesta in imajo ostanek delovnega dne prost.

8. Ob 16.30 uri slavnostni zaključek delovnega dne, igra godba in šef se vsakemu posebej zahvali za opravljeno delo.

9. Če se kdo poroči, vse izdatke krije firma (vključno z zabavo). Poroka se proslavlja v stanovanju šefa. Firma je nekaj dni zaprta, ker je za vse kolektivni dopust.

10. Dopust je dvakrat letno, 8 tednov poleti in 6 tednov pozimi. Če delavca v tem času ni doma, poskrbi firma za red in čistočo v njegovem stanovanju.

11. Dolžnost firme je, da zaposlenim ženam priskrbi vzgojiteljico in snažilko, ki pa ne sme biti grda. Ob ženini odsotnosti mora biti na razpolago možu.

12. Če se delavcu ponoči sanja o delu in to dokaže, mu pripada plačilo za nočno delo. Če pride naslednji dan v službo, dobi plačane nadure.

13. Ta kolektivna pogodba velja do konca delovne dobe in je za vse firme in direktorje v državi obvezna.

Zadeva izgleda precej odštekana, toda če jo malo sfriziramo in postavimo v dogajanje, postane zadeva precej bolj ...

(S spletnih strani SKEI Gorenjske na internetu. Franci Žaberl pravi, da avtorja ne pozna.)

Zveza svobodnih sindikatov Slovenije organizira izobraževalna seminarja

Sindikat in vključevanje v EU

Cilji: Spoznavanje osnovne strukture EU in kako te prispevajo k razvoju evropske socialne politike. Razumevanje mednarodnega sodelovanja sindikalnih organizacij in njihov vpliv na odločanje na evropski ravni. Spoznavanje možnosti vplivanja sindikatov na razvoj gospodarske in socialne politike na ravni podjetja, države in EU. Spoznavanje načina vključevanja Slovenije v EU in možnosti sindikalnega vplivanja.

Seminar priporočamo: funkcionarjem in strokovnim delavcem Zveze, sindikatov dejavnosti in območnih organizacij ZSSS ter sindikalnim zaupnikom in članom svetov delavcev.

Seminar bo 20. aprila 2000 v Domu sindikatov v Ljubljani, Dalmatinova 4, sejna soba 16 v I. nadstropju.

PROGRAM SEMINARJA

- Organi EU, organizacije sindikatov, organizacije delodajalcev
 - Socialni dialog v EU (pravne podlage, postopek sprejemanja zakonodaje EU in sodelovanje evropske konfederacije sindikatov in evropskih panožnih zvez pri tem, socialno partnerstvo – delodajalci in sindikati)
 - Evropski socialni model
 - Obveščanje in posvetovanje z delavci v evropski družbi in podružnicah
 - Evropski sporazum Slovenije – podlaga za njen proces pridruženju EU
- Predavateljica: **Metka Roksandić**, izvršna sekretarka v ZSSS.

- Svetovne in evropske sindikalne organizacije
 - Nastanek Evropske konfederacije sindikatov
 - Članstvo Zveze svobodnih sindikatov Slovenije v Evropski konfederaciji sindikatov
 - Organi EKS
 - Panožni sindikati in EKS
 - EKS in socialno partnerstvo
- Predavatelj: **Pavle Vrhovec**, izvršni sekretar v ZSSS

Prijave za seminar na izpolnjeni prijavnici pošljite na naslov: Zveza svobodnih sindikatov Slovenije, Ljubljana, Dalmatinova 4, najkasneje do 12. aprila 2000.

Seminar bomo izvedli, če bo 18 prijav; če bo prijav več, bomo preostale prijavljene uvrstili na naslednji seminar.

Cena seminarja znaša 7000 tolarjev na posameznega udeleženca. Prijavnici za seminar je treba priložiti potrdilo o plačilu kotizacije.

Kotizacijo nakažite na ŽR Zveze svobodnih sindikatov Slovenije št. 50101-678-47511. Na virmanu pod namen nakazila dodatno pripišite "Seminar XVI., sklic na številko 24".

Odgovore na vprašanja dobite pri Vandji Rešeta, tel. 061/13 41 238 in pri Jožici Anžel, tel. 061/13 41 239. Številka faksa je: 061/13 34 279 ali 061/317 298.

Vanda Rešeta, vodja izobraževanja pri ZSSS

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

Organizacija sistema soupravljanja

(Kako organizirati delavsko predstavništvo za produktivno sodelovanje pri upravljanju)

Cilj: Prikaz vsebine organizacijskih in komunikacijskih razmerij med posameznimi organi v soupravljalški strukturi na eni strani (interna razmerja) ter med vsakim od njih in organi delodajalcev na drugi strani (eksterna razmerja). Gre za globalni model operativnega organizacijskega instrumentarija, ki naj bi služil za čim doslednejše uresničevanje normativnih pravic delavcev iz ZSDU, po načelu sodelujočega vodenja.

Seminar je namenjen članom svetov delavcev, delavskim predstavnikom v nadzornih svetih gospodarskih družb in sindikalnim zaupnikom ter drugim predstavnikom sindikatov.

Pogoj za udeležbo na seminarju je članstvo v enem od sindikatov dejavnosti, združenih v Zvezo svobodnih sindikatov Slovenije.

Seminar bo 11. in 12. aprila 2000 v Sindikalnem izobraževalnem centru v Radovljici, Gradnikova 1.

PROGRAM SEMINARJA

Tema I: Položaj in vpliv delavskopredstaviških organov v okvirih upravljalkega sistema gospodarske družbe

Temeljna izhodišča položaja zaposlenih pri upravljanju gospodarske družbe. Značilnosti participativne organizacije z vidika socialne razsežnosti, biti primerjalno na samoupravno organizacijo. Položaj in vloga predstaviških organov zaposlenih v odnosu na organe družbe.

Tema II: Svet delavcev je osrednji organ v sistemu sodelovanja pri upravljanju

Kje (pristojnosti) in kako (načini) deluje svet delavcev. Možnosti in vplivni dejavniki organiziranosti sveta delavcev. Kdaj, kako in kje mora svet delavcev dajati pobudo, zaznavati in oblikovati probleme in predloge zaposlenih, biti udeležen pri odločanju o reševanju problematike, dejavno sodelovati v procesu reševanja, spremljati in nadzirati proces reševanja. Kako organizirati izvajanje produktivne vloge sveta delavcev v procesih odločanja, pri vzpodbujanju inovacij in ustvarjanju inovativne organizacije, pri razvijanju notranjega podjetništva in ustvarjanju "delavskega" podjetnika, pri podpori zaposlenim v njihovi strokovni in osebnostni rasti, v notranje organizacijskem partnerstvu. Strukturne spremembe kot izzivi organizacijskega prenavljanja sveta delavcev.

Tema III: Nadzorni svet in organiziranost delavskih predstavnikov

Kdo je kdo znotraj in v vplivnem okolju nadzornega sveta in kdo je glavni. Moč in nemoč delavskih predstavnikov v sistemu razmerij med kapitalom in delom. Vloge, ki jih imajo predstavniki delavcev v nadzornem svetu (organizacijska, predstaviška, informacijska) in kako se naj organizirajo za njihovo učinkovito izvajanje. Kaj je v ozadju (ne)učinkovitega opravljanja poslastva nadzornih svetov.

Tema IV: Kako (ni)smo organizirali povezovalno vlogo delavskega direktorja

Kaj dela delavski direktor kot član uprave delniške družbe, kot predstavnik zaposlenih. Kako, zakaj in kdaj naj delavski direktor sodeluje s svetom delavcev in sindikatom, z delavskimi predstavniki v nadzornem svetu, z drugimi člani uprave in predstavniki delničarjev, z zunanjimi partnerji (zbornice, panožna gospodarska združenja in panožni sindikati) in ostalim okoljem. Kako naj bi organizirali povezovalno vlogo delavskega direktorja.

Tema V: Zaključna razprava

Aktualna problematika priznavanja in delovanja delavskega predstavištva v sistemu upravljanja gospodarskih družb in drugih asociacij ter možnosti njihovega večjega uveljavljanja s pomočjo novih organizacijskih rešitev.

Strokovna izvajalka: **dr. Zvonka Šarman, dipl. oec.**, svetovalka za organizacijo in upravljanje v Inštitutu za razvijanje organizacijskih sistemov – "IROŠ" d. o. o., Ljubljana in izredna profesorica za znanstveno disciplino "organizacija" ter avtorica vrste strokovnih del z obravnavanega področja.

Metode dela: predavanje, razprava, obravnava konkretnih primerov. Prijave za seminar na izpolnjeni prijavnici pošljite na naslov: Zveza svobodnih sindikatov Slovenije, Dalmatinova 4, Ljubljana, najkasneje do 4. aprila 2000. Seminar bomo izvedli, če bo 20 prijav, v kolikor bo prijav več, bomo preostale prijavljene uvrstili na naslednji seminar. Cena seminarja, ki vključuje tudi obsežno strokovno gradivo, je 24.000 tolarjev za posameznega udeleženca. Prijavnici za seminar je treba priložiti potrdilo o plačilu kotizacije. Kotizacijo nakažite na ŽR Zveze svobodnih sindikatov Slovenije št. 50101-678-47511. Na virmanu pod namen nakazila dodatno pripišite "Seminar V., sklic na številko 10". Stroški bivanja in prehrane se poravnajo v SIC (polni penziona v dvoposteljni sobi je 7.800 SIT). Odgovore na vprašanja v zvezi s seminarjem dobite pri Vandji Rešeta, tel. 061/13 41 238 in pri Jožici Anžel, tel. 061/13 41 239. Telefaks: 061/13 41 279 in 061/317 298.

Vanda Rešeta, vodja izobraževanja pri ZSSS

PRIJAVNICA za izobraževalni seminar SINDIKATI IN VKLJUČEVANJE V EU, 20 aprila v Domu sindikatov, Dalmatinova 4, Ljubljana (soba 16/I).

Ime in priimek: Datum rojstva:

Zobrazba, stopnja izobrazbe:

Naslov doma:

Zaposlitev, naziv in naslov družbe:

Delovno mesto:

Točen naziv in naslov plačnika:

Davčna številka plačnika:

Naziv sindikata dejavnosti, katerega član ste:

Član sveta delavcev: DA NE

Predsednik sindikata podjetja: DA NE

Druško (navedite):

Telefonska številka: – doma: – v službi:

Žig in podpis odgovorne osebe:

/ dne

PRAVNI NASVETI



Piše:
Lidija Jerkič

Kdo je pravzaprav organ upravljanja po zakonu o delovnih razmerjih?

V skladu s 114. členom Zakona o delovnih razmerjih kolektivno pogodbo za območje republike ali za posamezno dejavnost sklepajo sindikati in Gospodarska zbornica oziroma druga splošna asociacija delodajalcev. Kolektivno pogodbo za posameznega delodajalca (podjetniško kolektivno pogodbo) skleneta organ upravljanja in sindikat pri njem. V zvezi z organom upravljanja velja opozoriti, da delovnopravna zakonodaja, sprejeta v letih 1989 in 1990, ni usklajena s sedanjo zakonodajo s področja statusnih razmerij (zakon o gospodarskih družbah), zaradi česar lahko nastanejo težave pri pojmovanju izrazov, kot so npr. organ upravljanja, poslovodni organ ipd. (izrazi izhajajo iz tedaj veljavnega zakona o podjetjih). Ni sporno, da se veljavna delovnopravna zakonodaja in kolektivne pogodbe s tega področja uporabljajo tudi za delodajalce, organizirane v skladu z zakonom o gospodarskih družbah. Pristojnosti organov bi moral sicer urediti statut družbe, vendar se vse pre pogosto srečujemo s statuti, ki pristojnosti v zvezi z delovnimi razmerji ne opredeljujejo, pa tudi zakon o tem nima določb. Če statut družbe ne vsebuje določb o pristojnostih v zvezi z omenjenim, bo to področje nujno treba urediti. Sodišča so v postopkih ugotavljanja oziroma varstva pravic delavcev namreč po uradni dolžnosti obvezna paziti, ali je odločitev sprejel pristojni organ. Če ni tako, se sodišče ne spušča v vsebino spora, temveč sklep nepristojnega organa razveljavi. Ker zakon ne določa pristojnosti nobenega od organov v d. d. (skupščina, nadzorni svet, uprava) oziroma d. o. o. (skupščina, poslovodja), je te pristojnosti mogoče v statutu urediti samostojno. Stališča teorije glede pristojnosti za odločanje o pravicah, obveznostih in odgovornostih delavcev pri družbah, organiziranih v skladu z zakonom o gospodarskih družbah, so sicer deljena (glej npr. Pravno prakso, št. 10/96), bolj pa se je mogoče strinjati z nekaterimi teoretiki, da odločanje o teh pravicah spada v pristojnosti uprave družbe (oziroma poslovodje), katere naloga je vodenje in upravljanje družbe. Za primere, ko zakon o delovnih razmerjih oziroma temeljni zakon o pravicah iz delovnega razmerja določata pristojnost poslovodnega organa, bi bilo mogoče uporabiti institut prenosa pooblastila in za odločanje pooblastiti člana uprave ali predsednika uprave, za druge primere pa predvideti odločanje uprave v celoti in morda v določenih primerih (npr. sprejem podjetniške kolektivne pogodbe) tudi soglasje nadzornega sveta.

SOLIDARITY

(14.)



[illegible]

GESLA NAGRADNE KRIŽANKE št. 12 (23. 3. 2000):

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 svoj točen naslov in davčno številko. Upoštevali bomo pravilne rešitve, ki bodo prispele do **ponedeljka, 3. aprila 2000.**

Pravilna rešitev gesel iz 10. letošnje številke Nove Delavske enotnosti:
1. CAMILLE CAROT, 2. LADY V MODREM, 3. TOALETA. Nagrado 5000
tolarjev prejme **Jurij Tretjak**, Koseskega 36, 2000 Maribor.