



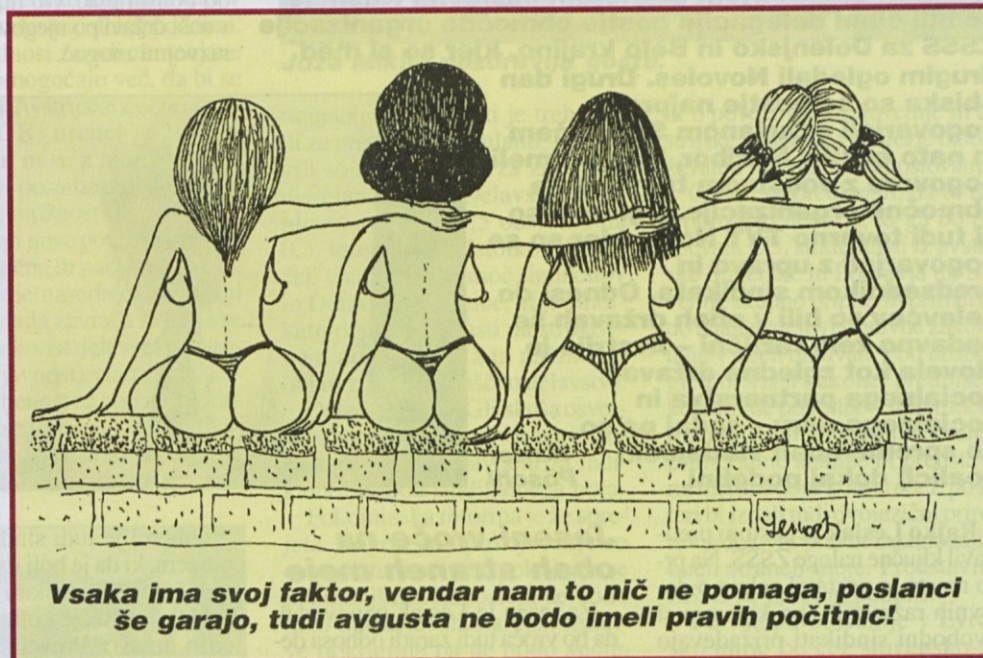
## Opozorilo vladi

Ustavno sodišče je razveljavilo 79. člen Zakona o sodelovanju delavcev pri upravljanju, češ da je v neskladju z ustavo. Državni zbor mora sporni člen (v njem piše, da imajo delavci v nadzornih svetih družb z manj kot 1000 zaposlenimi lahko najmanj tretjino članov, v nadzornih svetih večjih družb pa ne manj kot polovico članov) nadomestiti z novim členom najkasneje do 6. junija 2001.

Ker je nevarnost, da bodo pri pripravi predloga novega člena prevladali nazadnjaški interesi nekaterih političnih skupin (pokazali so se že pri pripravi predloga sprememb zakona o gospodarskih družbah), predsedstvo ZSSS predlaga vladi, naj državnemu zboru predloži besedilo člena, ki ga je sprejela prejšnja vlada in se glasi:

“Najmanj eno tretjino in največ polovico vseh članov nadzornega sveta, ki zastopajo interese zaposlenih, izvoli svet delavcev.”

Predsedstvo ZSSS je o zapletih že obvestilo Evropsko konfederacijo sindikatov in prek nje pristojne organe v EU ter tudi sklenilo, da bo za ohranitev instituta delavskega predstavnštva v nadzornih svetih gospodarskih družb uporabilo vsa sredstva sindikalnega boja. O vsem tem bo Milan Utroša, izvršni sekretar v ZSSS, govoril na tiskovni konferenci, sklicani za ta četrtek.



**Vsaka ima svoj faktor, vendar nam to nič ne pomaga, poslanci še garajo, tudi avgusta ne bodo imeli pravih počitnic!**

## Sindikati negospodarstva čakajo na odgovor

Koordinacija sindikatov negospodarstva je ministru Mihi Brejcu predlagala začetek pogajanj o izhodiščni plači, ki za prvi tarifni razred sedaj znaša 46.176 tolarjev. Minister je namreč na nedavnem sestanku s predstavniki sindikatov izrazil pripravljenost za začetek pogajanj.

Koordinacija negospodarskih sindikatov čaka tudi uradna stališča vlade o predlogu zakona o javnih uslužbencih. “Ta zakon naj vlada uskladi s sindikati negospodarstva še pred razpravo v državnem zboru,” med drugim piše v sporočilu za javnost, podpisal ga je vodja koordinacije Bojan Hribar.

## Napredek na pogajanjih o plačah?

Pogajanja med sindikati, delodajalci in vlado, bila so to sredo dopoldne, so odstranila vsaj blokado, do katere je prišlo prejšnji teden po zaslugi Pergama. Že prihodnji teden naj bi posebna strokovna skupina obdelala tehniko uveljavitve enakega povečanja plač za vse zaposlene, plačane po kolektivnih pogodbah, na račun rasti cen življenjskih potrebščin (eskalacija).

Pogajalci so se strinjali tudi o uskladitvi izhodiščnih plač z minimalno plačo. Pri tem bo glavno vprašanje, kako doseči uskladitev, ne da bi bistveno povečali plačno maso. (Le eden od pogajalcev meni, da je ta uskladitev mogoča, ne da bi za to porabili več denarja.) Čeprav se novi minister za delo načelno zavzema za dvig izhodiščnih plač za prve tri tarifne razrede, bo ministrstvo pri reševanju tega vprašanja le strokovni servis pogajalcem iz vrst delodajalcev in sindikatov.

Kot nam je po pogajanjih povedal Brane Mišič, je bil na pogajanjih ta teden premik vsaj glede tega, da se vsi partnerji strinjajo z nujnostjo reševanja problemov, tudi s pogajanjimi o kolektivnih pogodbah dejavnosti. Vendar problemov, če jih bodo reševali z dosedanjimi hitrostjo, ne bodo mogli rešiti pravočasno. Jih bodo torej rešili šele, ko ne bo več kaj reševati?

F. K.

## Začetek pogajanj o zakonu o delovnih razmerjih

Po pogajanjih o predlogu zakona o delovnih razmerjih, bila so ta ponedeljek, je iz kabineta ministra za delo prišlo sporočilo, da so se predstavniki socialnih partnerjev strinjali s tem, da mora novi zakon ščititi šibkejšo stran in vsebovati minimalne standarde, ki bodo nadgrajeni v kolektivnih pogodbah. Pogajalci so obdelali le prvih 80 členov, ki niso posebej problematični. Mnenja o delu za določen čas pa so bila precej različna. “Težji” členi bodo na vrsti prihodnji teden!

## Obisk delegacije Avstrijske zveze sindikatov za Štajersko

## Pravice delavcev ogrožene tudi v Avstriji

Delegacija Avstrijske zveze sindikatov (ÖGB) dežele Štajerske je bila ta teden gost ZSSS. Gostje na čelu s predsednikom Walterjem Pöschlom so se najprej pogovarjali s sekretarjem Rajkom Lesjakom in izvršnim sekretarjem Branetom Mišičem. Kasneje so bili člani delegacije gostje območne organizacije ZSSS za Dolenjsko in Belo krajino, kjer so si med drugim ogledali Novoles. Drugi dan obiska so se gostje najprej pogovarjali z Dušanom Semoličem in nato odšli v Maribor, kjer so imeli pogovore z vodstvom tamkajšnje območne organizacije. Ogledali so si tudi tovarno TVT Nova, kjer so se pogovarjali z upravo in predsednikom sindikata. Odnosi do delavcev so bili v obeh državah še nedavno zelo različni – Avstrija je slovela kot zgledna država socialnega partnerstva in socialnega miru – sedaj pa so po spremembah vladajočih koalicij dokaj podobni.

Walter Pöschl



## Jeseni vroče na obeh straneh meje

Za jesen je Lesjak napovedal, da bo vroča tudi zaradi odnosa delodajalcev do zahtev sindikatov za spremembe plačne politike.

Brane Mišič je gostom povedal, da dobri gospodarski rezultati vzbujajo upanje za uspehe v sindikalnem boju, seveda le, če se sindikalisti ne bodo uspavali. Ob sedanji rasti bruto

domaćega proizvoda bi naša država lahko dosegla povprečje Evropske unije v 12 letih. Zaradi tega ZSSS meni, da imajo zaposleni pravico do boljših plač. Ob nizkih plačah v naši državi po njegovem mnenju razvoj ni mogoč.

Omenil je tudi sindikalni pluralizem, ki da je bolj rivalstvo, zaradi česar se sindikati med seboj usklajujejo težje kot z delodajalci in državo. Prevelike socialne razlike, temelječe na plačah, bi lahko odpravili z enakimi dodatki, namesto da plače povečujemo v enakih odstotkih.

Mišič je govoril tudi o prizadevanjih za spremembe dohodninske lestvice, pri katerih ZSSS

želi, da bi bili plačevanja oproščeni vsi, ki prejemajo manj kot minimalno plačo. ZSSS predlaga tudi večjo obdavčitev kapitala in dobičkov.

Walter Pöschl je najprej povedal, da tudi sindikati na avstrijskem Štajerskem napovedujejo vročo jesen. Nova črno-modra vlada ni kriva le za sankcije, ki prihajajo iz EU, ampak počne tudi grozodejstva z delavci. Razmere v socialni politiki in pri plačah se poslabšujejo.

Najtežje je ljudem razložiti, kaj se dogaja, in dopovedati, da je čas za akcijo. Ljudje še ne razumejo, da gre pri spremembah za njihov položaj, njihovo eksistenco.

Sindikatu je težko zaradi populizma nove vlade, ki pripadnike različnih poklicev (denimo železničarje in šolnike) uspeva skregati med seboj. V sindikatu so naivno mislili, da to v Avstriji ni več mogoče.

V Novem mestu sta goste sprejela sekretar območne organizacije ZSSS Jože Miklič in njegov namestnik Jožef Kočvar. Predstavila sta jim delo organizacije, ki skrbi za kar 20.000 članov. Omenila sta tudi konkurenco, ki je po zamenjavi vlade še aktivnejša.

Pohvalila sta delo tamkajšnjega sodišča, ki nima nobenih zaostankov. Problemi so le zaradi drugostopenjskega sodišča, kjer morajo prizadeti na sodbe dolgo čakati.

## Uprava in sindikat Novolesa dobro sodelujeta

V Novolesu iz Straže sta se z gosti pogovarjala Dušan Jovanovič, tehnični direktor, in Igor Lebar, predsednik Sinlesa v poslovnem sistemu. Novoles je delniška družba, v kateri imajo zaposleni 24-odstotni lastniški delež. Upniki so v uspešni prisilni poravnavi terjatve spremenili v lastniške deleže in imajo skupaj 30-odstotni delež. V Novolesu je zaposlenih 870 delavcev, velika večina v Straži, del pa tudi v Račjem selu pri Trebnjem in v Krškem.

Zaposleni so plačani po kolektivni pogodbi dejavnosti, imajo tudi kolektivno pogodbo v podjetju. V Sinlesu je 650 zaposlenih.

Sindikalna konferenca poslovnega sistema se enkrat na mesec sestane z generalnim direktorjem.

se z njim pogaja in rešuje probleme. Po besedah Igorja Lebarja si Sinles prizadeva za boljše življenje delavcev. Sodelovanje med upravo in sindikatom obe strani ocenjujeta za dobro. Zaposleni dobijo prav vse, kar določa kolektivna pogodba. V Novolesu imajo tudi posebne oblike stimulacije. Tako nagrajujejo prisotnost na delu. Delavci, ki so en dan odsotni zaradi bolezni, do stimulacije niso upravičeni. Poznajo tudi stimulacijo za uspešnost, posebej za profitne centre in posebej za celotni poslovni sistem, o njej odloča generalni direktor.

Lebar je posebej poudaril, da v Novolesu dobro skrbijo za varstvo in zdravje pri delu. Večji problem je hrup, kar je posledica nevlaganj v stroje in tehnologijo. Kar deset let, kolikor je trajala kriza in sanacija,

Ukrajine, Romunije, Češke ...

Na pogovoru s predsednikom Dušanom Semoličem je Pöschl povedal, da so odnosi med delodajalci in predstavniki delavcev v Sloveniji in Avstriji dokaj podobni. Sedanji odnosi zaradi zamenjave vlade ne omogočajo več, da bi se predsednik Avstrijske zveze sindikatov (ÖGB) usedel za mizo s kanclerjem in se z njim dogovoril o rešitvi posameznega vprašanja. Ker te možnosti nimajo, skušajo poiskati nove poti. Nova vlada je populistična in nacionalistična, na kar ljudje nasedajo. Na drugi strani pa vlada zavrača skoraj vse predloge v korist delavcev. Na zunaj (le za javnost) vlada sicer kaže pripravljenost za pogajanja, dejansko pa se jim izogiba. Sindikaliste skuša označevati za trmaste čuvaje delavskih pravic.



Gostje so si ogledali tudi Novoles, ki se je izvil iz hudih težav.



Jože Miklič pozdravlja goste.

ticipacijo. Doplačati je treba tudi za pregled v ambulanti. Pripravili so tudi predlog za zmanjšanje članarine za Delavsko zbornico s sedanjih 0,5 odstotka na 0,3, torej za 40 odstotkov. S tem želi vlada oslabiti moč sindikatov in Delavske zbornice, ki je sindikatu pomagala zlasti na strokovnem področju. Na ta način želi oblast zmanjšati zaščito delavstva.

Delavci, ki jih ÖGB skuša osvestiti o ogroženosti njihovega položaja, še niso pripravljeni za radikalne metode sindikalnega boja.

Pokojninska reforma je že sprejeta. Pogoji za upokojevanje so ostrejši, tudi odmera pokojnine se je zmanjšala. Zaposleni se bodo tako upokojevali starejši, njihove pokojnine pa ne bodo večje, ampak manjše.

Vlada se je za odločila zmanjšati socialne pravice, čeprav bi delodajalci in delavci z lahkoto zbrali denar, potreben za ohranitev dosedanjih pravic.

## Nadaljevanje čezmejnega sodelovanja

Delegacija se je s sekretarko Vekoslavo Krašovec in drugimi funkcionarji območne organizacije

ni o povezovanju Slovenije in avstrijske Štajerske v omrežje izobraževanja in politike zaposlovanja.

Gostje so predlagali, da bi tudi s pomočjo denarja, ki ga bo prispevala EU, sindikalisti iz avstrijske Štajerske in Podravja ter Slovenije skupno pripravili primerjalno analizo delovnopravne zakonodaje v obeh državah. Pod drobnogled bi vzeli zakone, predpise in kolektivne pogodbe v treh močnih industrijskih panogah. Rezultate primerjalne analize bi predstavili na mednarodni konferenci, po kateri bi izdali tudi dvojezični priročnik o delovnopравни zakonodaji na obeh straneh meje. Predstavniki ZSSS so predlog podprli.

Po vstopu Slovenije v Evropsko unijo bo čez slovensko-avstrijsko mejo prost pretok blaga, kapitala in delovne sile. Primerjalna analiza delovnopravne zakonodaje v Avstriji in Sloveniji bo za slovenske sindikaliste dragocena tudi v razpravah o novem zakonu o delovnih razmerjih, ki naj bi ga sprejeli še letos.

Gostje iz avstrijske Štajerske so se obvezali, da bodo skupaj s projektom te naloge v Bruselj poslali prošnjo za subvencioniranje.

Sindikalisti iz avstrijske Štajerske in Podravja se bodo redno medsebojno obveščali o problemih in odprtih vprašanjih, s katerimi se soočajo sindikati v multinacionalnih, ki imajo svoja podjetja na obeh straneh meje. Posebej pereči so problemi v nekaterih multinacionalnih trgovskih podjetjih. Gostje in gostitelji so enotno ugotavljali, da se v obeh državah uveljavlja konzerativna politika, ki je bolj prijazna do kapitala kot do delavcev.

Po pogovoru so gostje obiskali še podjetje TVT Nova, kjer sta jih sprejela predsednik sindikalne podružnice SKEI Martin Dular in direktor Klemen Jerin. Povedala sta, da podjetje, v katerem je 325 zaposlenih, v sodelovanju s Siemensom proizvaja tima vozila za Slovenske železnice. Goste je zlasti zanimalo, kako v podjetju poteka dialog med socialnimi partnerji, kako delijo dobiček in kakšen je ekonomski položaj delavcev, z zanimanjem pa so si ogledali tudi proizvodne prostore.

Franček Kavčič in Tomaž Kšela



Delegacija ÖGB Štajerske (od leve proti desni): Werner Albler (sekretar), Wolfgang Schaberaiter (urad za projekte EU), Walter Pöschl (predsednik), Wolfgang Waxenegger (sekretar podmladka) in Marcel Pollauf (odgovoren za informiranje), med pogovorom z Rajkom Lesjakom, Branetom Mišičem in Branetom Pintarjem.

## Avstrijska vlada napada tudi Delavsko zbornico

Na vprašanje, kaj pričakujejo od vstopa v Evropsko unijo, pa je Jovanovič odgovoril, da pričakujejo bolj pozitivne kot negativne učinke. Novoles namreč v EU in ZDA izvažajo več kot 70 odstotkov svoje proizvodnje. Prodaja na te trge je problematična le zaradi nenehnega zniževanja cen, kar povzroča dobavitelji izdelkov iz vzhodnoevropskih držav: Poljske,



Pöschl in Semolič sta se dogovorila, da se bodo jeseni srečali tudi strokovnjaki obeh organizacij za posamezna vprašanja. Eno od teh naj bi bilo pokojninsko in invalidsko zavarovanje. Pöschl je Semoliča tudi povabil, naj oktobra obišče Štajersko.

Nekateri ukrepi direktno prizadevajo delavske žepke. Zdravilo na recept je mogoče dobiti le s par-

ZSSS za Podravje pogovarjala o sodelovanju, ki se je začelo že s skupno konferenco v avstrijski Radgo-

# Konec julija višje pokojnine

Pokojnine se po uveljavitvi novega zakona usklajujejo oziroma višajo v istih rokih in tolikokrat kot plače zaposlenih, za katere veljajo kolektivne pogodbe. Način povečevanja določa poseben zakon oziroma dogovor med socialnimi partnerji. Če takšnega dogovora morda kakšno leto ne bo, se bodo pokojnine uskladile vsaj enkrat na leto, in to februarja.

Konec je torej vsakomesečnih usklajevanj pokojnin, ki so postale pravilo v zadnjih letih nekdanje Jugoslavije, ko je mesečna inflacija dosegala vrto glave višine. Zakon o minimalni plači, načinu usklajevanja plač in o regresu za letni dopust v obdobju 1999–2001 (Uradni list RS, št. 39/1999) za leto 2000 določa, da se plače med letom uskladijo le, če bi glede na december 1999 rast cen življenjskih potrebščin pred koncem leta dosegla 4 odstotke. In to se je res zgodilo junija 2000, ko so bile te cene v primerjavi z decembrom 1999 višje za 4,3 odstotka! Pogoji za medletno usklajevanje pokojnin je bil torej konec junija izpolnjen.

Pravila za usklajevanje plač in pokojnin pa se pomembno razlikujejo! Plače so se v skladu

z zakonom namreč po juniju smele povečati za 85 odstotkov ugotovljene rasti cen življenjskih potrebščin od začetka leta. Pokojninska reforma pa je določila možni odstotek usklajitve pokojnine, ki ni enak ne odstotku rasti cen in tudi ne odstotku, za katerega se uskladijo plače.

Pokojnine se namreč usklajujejo na podlagi statističnih podatkov o gibanju povprečnih plač na zaposlenega. Vedno se upošteva porast od meseca, iz katerega so bile plače upo-

števane pri prejšnji uskladitvi pokojnin. In ker je bil to november 1999, se bodo julija 2000 pokojnine uskladile za 2,8 odstotka, za kolikor je porasla povprečna slovenska plača na zaposlenega od novembra 1999 do maja 2000. Sredi julija 2000 so bili objavljeni statistični podatki o majskih plačah.

Za upokojence torej vesela novica! V letu 2000 bo to že druga uskladitev pokojnin. Prva, za 5 odstotkov, je bila v začetku leta.

*Lučka Böhm*

## Neto zneski pokojnin

|                                                          |                        |
|----------------------------------------------------------|------------------------|
| Najnižja pokojnina za "polno" pokojninsko dobo           | 63.769 SIT             |
| Najnižja možna pokojnina za "nepolno" pokojninsko dobo   | 26.413 SIT             |
| Najvišja možna pokojnina (od nje se odbije še dohodnina) | 287.854 SIT            |
| Državna pokojnina                                        | 25.153 SIT             |
| Dodatek za pomoč in postrežbo – za najtežje prizadete    | 64.146 SIT             |
| – višji dodatek                                          | 44.902 SIT             |
| – nižji dodatek                                          | 22.451 SIT             |
| Invalidnine za telesno okvaro z vzrokom iz dela          | od 6.415 do 15.395 SIT |
| Invalidnine za telesno okvaro z vzrokom izven dela       | od 4.490 do 10.777 SIT |

## PRAVNI SVETOVALEC



*Lučka Böhm, svetovalka predsedstva ZSSS*

### Znižanje upokojitvene starosti na račun benefikacij

Marca sem dopolnila 47 let, aprila pa je minilo 30 let, odkar sem se prvič zaposlila. Petnajst let sem delala na beneficiranem delovnem mestu, kjer mi je bilo za dvanajst koledarskih mesecev dela priznanih 15 mesecev zavarovalne dobe. Imam dva otroke. Kdaj se lahko upokojim?

Sklepam, da ste na beneficiranem delovnem mestu delali polnih 15 let. Na tej predpostavki sem izračunala, da ste pridobili 45 mesecev benefikacije (15 krat po 3 mesece) ali 3 leta in 9 mesecev. Vaša skupna pokojninska doba je t. aprila tako znašala 33 let in 9 mesecev. Julija 2001 boste torej do-

polnili polnih 35 let pokojninske dobe. Od takrat dalje izpolnjujete prvi pogoj za uveljavitev pravice do starostne pokojnine. Doseči morate zgolj še drugi pogoj: minimalno upokojitveno starost, ki bo leta 2001 za ženske že 53 let in 8 mesecev. Vi pa boste marca 2001 stari šele 48 let. Zakon omo-

goča, da se sme splošna minimalna upokojitvena starost znižati na račun treh različnih kriterijev, ki jih vi vse izpolnjujete: zaposlili ste se, ko ste bili stari 17 let, imate dva otroke (velja le za otroke, ki so slovenski državljani, ki ste jih vzgajali vsaj 5 let) in imate nekaj beneficirane delovne dobe. Toda, ker zakon v prehodnem obdobju omogoča znižanje minimalne upokojitvene starosti na račun otrok in zavarovalne dobe pred 18. letom na največ 53 let, se bo upoštevalo zgolj znižanje na račun benefikacije, saj vam namreč 45 mesecev benefikacije omogoča upokojitve celotno pred 53. letom starosti.

Leta 2001 se morete na račun benefikacije po stopnji 12/15 upokojiti najprej pri starosti 46 let. Ker na beneficiranem delovnem mestu niste delali vse delovne dobe, ta meja pri vas niti ni pomemb-

na. Leta 2001 vam bo 45 mesecev benefikacije omogočalo upokojitve pri starosti 49 let in 11 mesecev. Toliko pa boste vi stari šele februarja 2003.

Zato morate računati na upokojitve po pravilih, ki veljajo za leto 2003. Takrat bo splošna minimalna upokojitvena starost že 54 let in 4 mesece. Leta 2003 se boste torej lahko upokojili, ko boste stari 50 let in 7 mesecev. Toliko pa boste vi stari oktobra 2003. Takrat se boste lahko upokojili. Oktobra 2003 pa boste imeli že polnih 37 let pokojninske dobe. Na ta račun boste imeli do smrti nekoliko višjo pokojnino. Za 33 let pokojninske dobe, ki ste jo zbrali do konca leta 1999, vam pripada odmera pokojnine v višini 81 %, za 4 leta zavarovanja po reformi pa še 6 % ali skupaj 87 % pokojninske osnove.

## Naročilnica

Naročamo  izvod(ov) **Priročnika o pokojninskem in invalidskem zavarovanju po novem** avtorice Lučke Böhm. Cena za izvod je 2800 tolarjev (v ceno je vključen davek na dodano vrednost).

Priročnik(e) nam pošljite na naslov

Naslov plačnika

Davčna številka plačnika

Podpis in žig odgovorne osebe

Naročilnico pošljite na naslov: Zveza svobodnih sindikatov Slovenije, Dalmatinova 4, 1000 Ljubljana, p. p. 97. Priročnik lahko naročite tudi po faksu 061/317-298.

# Zaposlenost in gospodarska politika

Cilj gospodarske politike je zagotavljanje rasti dohodka in blaginje na prebivalca (gospodarska rast) ob polni zaposlenosti in stabilnosti cen

(notranje ravnotežje) ter ob izravnani bilanci tekočih transakcij s tujino (zunanje ravnotežje). Gospodarska rast je odvisna od rasti gospodarskih zmogljivosti in od povpraševanja. Notranje in zunanje ravnotežje sta pogoja trajne gospodarske rasti, in če sta porušeni, je rast slej ko prej zavarta.

Zmogljivost narodnega gospodarstva je odvisna od številnih dejavnikov, ki jih lahko združimo pod petimi imenovalci: kapital, naravno bogastvo, rutinsko delo, znanost in podjetništvo. Pri kapitalu in rutinskem delu velja zakon padajočih donosov, zaradi katerega se, ob nespremenjeni tehnologiji – torej danem podjetništvu in znanju ter ob danem naravnem bogastvu – prispevek vsake dodatne enote dela in kapitala postopoma zmanjšuje. Povečevanje zmogljivosti narodnega gospodarstva je odvisno od usklajene rasti dela in kapitala, od morebitnih novih naravnih bogastev (ali pa tudi sprememb trgovskih poti) ter zlasti od novega znanja in podjemskih kombinacij dela, kapitala, naravnih bogastev in znanja v nove produkcijske procese (v katerih se producirajo novi izdelki ali pa stari izdelki po učinkovitejših oziroma cenejših tehnologijah).

Povpraševanje na ravni narodnega gospodarstva je odvisno od obsega investicij, izvoza, osebne in državne porabe. Uvozno povpraševanje na strani zmogljivosti zmanjšuje omejenost naravnih bogastev ter preprečuje delovanje zakona pada-

jočih donosov dela in kapitala (nekonkurenčni uvoz), na strani povpraševanja pa konkurira domačim producentom in zmanjšuje gospodarsko dejavnost (konkurenčni uvoz). Država vpliva na povpraševanje preko monetarne, fiskalne, zunanjetrgovinske in dohodkovne politike.

Na gospodarsko rast vpliva tudi dan institucionalni okvir, ko določa: način organiziranosti podjetij, časovno obzorje investicijskih odločitev, delitev med plače, profite in davke, obseg in sestavo povpraševanja ter odnos med tržno in netržno produkcijo. Od tega je odvisen vpliv obresti na investicije, plač na zaposlenost, odziva gospodarstva na zunanje motnje in uvajanje nove tehnologije.

Do krize gospodarske rasti pride ob neusklajenem povpraševanju in zmogljivostih. V tem primeru imamo recesijo, inflacijo ali stagflacijo. Dolgoročna gospodarska kriza značaja nastopi takrat, ko si začnejo zaradi spremenjene gospodarske strukture institucionalni pogoji gospodarjenja med seboj nasprotovati.

Ob neusklajenem povpraševanju in zmogljivosti na ravni narodnega gospodarstva je potrebna stabilizacijska gospodarska politika. Ta s spodbujanjem povpraševanja (nižje obrestne mere, znižani davki in povečani javni izdatki s povečanim proračunskim primanjkljajem) odpravlja recesijo, z zaviranjem povpraševanja (zlasti višje obrestne mere) pa odpravlja tudi inflacijo. Kadar imamo opraviti s stagflacijo, mora stabilizacijska politika z višjimi obrestnimi merami zavirati inflacijo. S sterilizacijsko operacijo lahko centralna banka z izdajo vrednostnih papirjev doseže, da se presežek v zunanjetrgovinski bilanci ne monetizira in tako ne vpliva na inflacijo ter padec konkurenčnosti domačega gos-

podarstva. Za manjša odprta gospodarstva je sterilizacijska operacija centralne banke možna le v manjšem obsegu, zato je enak učinek mogoče doseči z neposredno organizacijo izvoza kapitala prek posebnih institucij, kot so zunanjetrgovinske zbornice, izvozne banke a).

Pred nosilci stabilizacijske politike je dilema med rastjo cen (inflacijo) in brezposelnostjo. To dilemo opredeljuje tako imenovana Phillipsova zveza, po kateri je hitrejša inflacija povezana z manjšo brezposelnostjo in obratno. Povezava med inflacijo in brezposelnostjo po tej teoriji poteka preko vpliva nezaposlenosti na plače in vpliva plač na inflacijo. Če je nezaposlenost nizka, je presežno povpraševanje po delu in plače so visoke, kar vpliva na višjo inflacijo. Ob visoki brezposelnosti, ki kaže presežno ponudbo dela, se plače znižajo, kar zmanjša inflacijo.

Friedman in Phelps trdita, da ni dolgoročne povezave med inflacijo in brezposelnostjo, saj se je med uspešno vodeno stabilizacijsko politiko krizi brezposelnosti moč izogniti s prilagoditvijo ravni plač danemu obsegu denarja v obtoku oziroma potencialnemu bruto domačemu proizvodu. Če pride do večje podražitve surovin ali kapitala na svetovnem trgu, različnih gospodarskih reform in tranzicij je še najprimernejši instrument takšnega usklajevanja plač socialno partnerstvo med sindikati, gospodarsko zbornico in državo. Rezultat je visoka zaposlenost, konkurenčnost, gospodarska rast, nove investicije in tehnološki napredek ter potencialna rast realnih plač. Nedavno tega je pri Znanstvenem in publicističnem središču v Ljubljani izšel prevod knjige Erika Hobsbawma Čas skrajnosti, esej o zgodovini "kratkega dvajsetega stoletja" od konca prve svetovne vojne do konca hladne vojne leta 1989. V tej knjigi avtor slikovito prikazuje razsežnost izboljšanja standarda oziroma realnih plač v sodobni gospodarski rasti, povezani s tehnološkim napredkom. Pravi namreč, da so si v razvitih državah konec dvajsetega stoletja povprečni ljudje lahko privoščili precej več kot kralji na začetku tega obdobja.

## Kovinarjem od julija večje plače

Prejšnji četrtek so predstavniki sindikatov, združenj pri GZS in združenja delodajalcev podpisali aneks kolektivne pogodbe dejavnosti, po katerem so se izhodiščne plače povečale za 2,15 odstotka. Na slovesnosti ob podpisu aneksa sta spregovorila Albert Vodovnik, predsednik SKEI, in Bojan Voh, predsednik upravnega odbora Združenja za kovinsko industrijo pri GZS.

Vodovnik se je pogajalcem zahvalil, da so po uvodnih zapletih zbrali dovolj modrosti za nadaljevanje in zaključek pogajanj. Do-

**Aneks kolektivne pogodbe za kovinske materiale, kovinsko in elektroindustrijo ter livarne so podpisali predstavniki štirih reprezentativnih sindikatov, treh združenj pri GZS in sekcije delodajalcev.**

dal je še, da SKEI ni zadovoljen z doseženim, ker je ta gospodarska dejavnost izgubila skoraj polovico delovnih mest, povrh pa so plače bile prej za dvajset odstotkov nad povprečnimi, sedaj pa so



### Nove višine izhodiščnih plač po tarifnih razredih:

| Tarifni razred           | Relativno razmerje | Izhodiščna plača |
|--------------------------|--------------------|------------------|
| 1. enostavna dela        | 1,00               | 62.985           |
| 2. manj zahtevna dela    | 1,12               | 70.543           |
| 3. srednje zahtevna dela | 1,25               | 78.731           |
| 4. zahtevna dela         | 1,45               | 91.328           |
| 5. bolj zahtevna dela    | 1,60               | 100.776          |
| 6. zelo zahtevna dela    | 1,90               | 119.671          |
| 7. visoko zahtevna dela  | 2,25               | 141.716          |
| 8. najbolj zahtevna dela | 2,60               | 163.761          |
| 9. izjemno zahtevna dela | 3,10               | 195.253          |

za toliko nižje. Če naj bi kovinska industrija doživela nov razvoj, bo plače treba urediti prej. V kovinski industriji je po Vodovnikovih besedah še dovolj znanja, da se bo obdržala tudi po vstopu v Evropo.

Boris Voh pa je poudaril zlasti potrebo po spreminjanju miselnosti v podjetjih, da bi ta veja industrije lahko prenesla povečane vhodne stroške.

"Če bodo ljudje imeli delo, sedaj ga je dovolj, težav pri izplačilu večjih plač ne bi smelo biti," je poudaril Voh, ki je tudi direktor Sipa iz Šempetra.

# Odpirajo se ponudbe kupcev

**Ta petek se bo zaključil razpis za prodajo Tovila – Novi lastnik naj bi pomenil upanje za podjetje in 86 zaposlenih, vendar se delavci ne morejo otresti nekaterih strahov**

Ta petek poteče rok za oddajo ponudb za nakup 80-odstotnega deleža Tovila, ki ga Slovenske železarnice, zdajšnji lastnik te ljubljanske tovarne vijakov, kot odvečno premoženje prodajajo 's kožo in kostmi', a brez 'mesa'. Se pravi: naprodaj v tej ponudbi je ime podjetja, stroji, terjatve, obveznosti, zaposleni. Glavnino nekdanjega premoženja Tovila ('meso' zaradi tržne zanimivosti lokacije), okoli 16.000 kvadratnih metrov veliko zemljišče in zgradbe, bodo Slovenske železarnice prodale posebej. Usoda 86 delavcev Tovila je zdaj odvisna od dogovora med izbranim kupcem in prodajalcem, ne da bi o tem mogli kaj sodločati.

Prenos lastnine na koncern Slovenske železarnice pred leti bo zaposlene v Tovilu drago stal. Ob sedanjem številu zaposlenih in obsegu proizvodnje Tovil res ne more obstati v sedanjih prevelikih prostorih in na tako velikem zemljišču. Toda če bi bila nepremičnina še njihova last, bi si s prodajo dela tega premoženja zagotovili nujno potrebna sredstva za posodobitev in prebroditev krize, ki je nastala v letih 1998 in 1999. Tako pa je vse odvisno od

tega, ali bo podjetje kdo kupil, in od njegovih načrtov s Tovilom. Podjetje vsekakor potrebuje krepko finančno injekcijo.

Koncern se v skladu z zakonodajo čisti vseh vzporednih in obrobni poslovnih dejavnosti, v njem naj bi ostala samo zdrava metalurška jedra. Zato sta naprodaj tudi Tovil in zemljišče, na katerem stoji.

Prodaja bi lahko pomenila tudi uspešno nadaljevanje proizvodnje vijakov – kje druge sicer, vendar Tovilu samo nov lastnik prinaša realne obete za prihodnost. Tako je trdno prepričan direktor Tovila Marjan Korinšek, ki meni, da je v danih razmerah uspešna prodaja najboljša, kar lahko doleti podjetje in zaposlene.

Zanimivo je, da se Tovil ta čas 'utaplja v delu' in da bo tako vsaj do konca leta.

"To je posledica trenutne svetovne konjunkturo v tej dejavnosti," pravi Korinšek. "Ta je nastala po lanskoletni hudi svetovni krizi. Zaradi tega je Tovil lani edinkrat v zadnjih osmih letih posloval z izgubo, letos pa je z nami spet vse v redu. Če bi podjetje hitro našlo novega lastnika in če bi konjunktura še trajala, bi lahko

Tovil lepo zaživel. Morda v malo zmanjšanim obsegu, a vendarle – zaživel."

Zaposlene seveda njihova usoda skrbi. Vprašljivi se jim zdijo njihovi zahtevki po izplačilu premalo izplačanih plač iz preteklih let, skrbi jih, ker že dve leti prejema samo osnovne plače, brez 20-odstotnega stimulativnega dela. Zaskrbljeni so, ali bodo vsi še imeli delo.

Predsednik SKEI v Tovilu Tone Zubak nam je dejal: "Nismo zadovoljni, ker nimamo nikakršnih informacij o prodaji. Da nas prodajajo, smo izvedeli iz časopisov, informacij iz Slovenskih železarn pa ne dobimo. Skrbi nas, da bi nas prodali zastonj, čeprav menimo, da smo tudi ljudje v Tovilu nekaj vredni. V podjetju je nakopičenega kar nekaj znanja, ki ga ni mogoče pridobiti v šolah. Škoda bi ga bilo napraviti a Vsekakor se bomo v sindikatu trudili s sindikalnimi oblikami boja ohraniti čim več 'našega' Tovila. Konjunktura je, delamo kot 'črnci' in ne bomo razumeli, če bi 'velikim' kazalo, da je podjetje potrebno poriniti v stečaj."

Zaposlene skrbijo tudi njihove zahteve po izplačilu zaostalih plač

iz let 1993 in 1994, ker se boje, da Tovil preprosto ne bo imel dovolj premoženja za izplačilo. Tega se je skupaj z obrestmi nabralo za okoli 600.000 mark, zadeva je že drugo leta na sodišču po pritožbi uprave na za delavce ugodno razsodbo prvostopenjskega sodišča. Premoženje podjetja je bilo predlani ocenjeno na dva milijona mark in takrat so Slovenske železarnice predlagale zaposlenim, naj za tolikšno vsoto odkupijo premično premoženje, stroje in ime, oziroma naj se v zameno zanj odpovedo terjatvam in odpravninam. Posel so delavci seveda zavrnili.



**Tone Zubak: Delavci se bojimo, da nas bodo prodali 'zastonj', čeprav je v Tovilu nakopičenega kar nekaj, tudi posebnega znanja, ki se ga ne da pridobiti v šolah.**

# Izsiljen zakon o delovnih razmerjih pomeni socialne nemire

**Dušan Semolič in Gregor Miklič sta na tiskovni konferenci prejšnji petek opozorila, da zakona o delovnih razmerjih ni mogoče sprejeti na silo. Takšen postopek, ki bi šel mimo socialnih partnerjev, bi lahko izzval nemire. ZSSS ima za kar 15 gosto tipkanih strani pripomb in predlogov k zakonu, najpomembnejše pa so tiste, ki zadevajo črtanje odmora za malico iz delovnega časa ter črtanje različnih dodatkov ter regresov. Sporni so tudi predlogi delodajalcev, da bi bilo sklepanje delovnih razmerij fleksibilnejše.**

Po besedah Dušana Semoliča je tudi ZSSS mnenja, da nov zakon o delovnih razmerjih potrebujemo. Novi minister za delo želi nadaljevati pred meseci prekinjena pogajanja o tem zakonu. Ker bo zakon zagotovo bistveno spremenil položaj zaposlenih, je za ZSSS pomembno, da bo sprejet po dialogu in dogovoru med socialnimi partnerji. Vsako prehiteno sprejemanje lahko povzroči veliko škodo, tudi socialne nemire. Če bo vlada šla z zakonom v državni zbor mimo ekonomsko-socialnega sveta, lahko nastanejo konfliktna razmere. Pri pokojninskem zakonu se je oblast lahko poučila, da se

sindikati znajdejo tudi v takšnem položaju.

Zakon mora ščititi šibkejšega, torej delavca pred kapitalom. Delodajalci, ki so prepričani, da je nekatere pravice zaposlenih nujno treba skrajšati, svoje pravice mirno povečujejo.

Najbolj sporen je predlog delodajalcev, da bi bila delovna razmerja fleksibilnejša. Trdijo, da bodo s takšnimi delovnimi razmerji zmanjšali brezposelnost. Trdijo tudi, da so delavci sedaj preveč zaščiteni. V tem naj bi bil tudi vzrok sklepanja delovnih razmerij za določen čas.

Veliko razhajanje med sindikati in delodajalci je tudi glede mož-

nosti redne odpovedi delavcem iz osebnih razlogov. Pri tem namreč lahko pride do šikan in zlorabe pravic močnejšega. Ker se zaradi tega lahko zmanjša varnost zaposlenih, je ZSSS odločno proti takšni rešitvi. Tej rešitvi nasprotuje tudi drugi sindikati.

Problem je tudi vladin amandma, po katerem se odmor za malico ne bi več štel v delovni čas. Za ta predlog so delodajalci zelo zainteresirani, saj bi se storilnost zaradi tega povečala. Sindikati pa rešitvi nasprotujejo zlasti zaradi nevarnosti, da bi skrajšanje delovnega časa povzročilo povečanje norm. Pri tem vprašanju ZSSS ne bo popustila. Sporni so tudi

Iz bojazni, da bi bilo izničeno jamstvo za izplačilo teh zahtevkov, je svet delavcev Tovila nedavno izrekel veto na sklep skupščine Tovila o brezplačnem prenosu nepremičninskega dela premoženja na Slovenske železarnice. Gre za sklep, ki naj bi omogočil prepis v zemljiški knjigi, kar vsa minula leta od prenosa tega premoženja na železarnice ni bilo storjeno. Zato je bil Tovil vsa leta po mnenju zaposlenih hkrati lastnik nepremičnin in njihov najemnik, kar ga je finančno zelo bremenilo. Toda kljub precejšnjemu finančnemu olajšanju, ki bi ga do konca opravljeno dejanje prenosa premoženja pomenilo za podjetje, so se delavci bolj ustrašili za svoje zahtevke, oziroma za to, ali bodo poslej sploh imeli kakršnokoli materialno jamstvo za njihovo izplačilo. Seveda je bil veto odklonjen češ da je bil ves postopek izpeljan v normalnih pravnih in vsebinskih okvirih ...

Mirjam Jan Blažič, ki je v Slovenskih železarnah odgovorna za potek privatizacije, pa nam je na to vprašanje odgovorila, da se zahtevki kljub prenosu premoženja in prodaji Tovila ne bodo 'nikamor izgubili' in da je zgolj stvar dogovora med železarnami in izbranim kupcem podjetja, iz katerih virov bodo pokriti. Dodala je, da se podatki o višini zahtevkov in obresti prav ta čas še dopolnjujejo in urejajo.

No, delavce pa skrbi, ker v pogojih razpisa prodaje njihovega

podjetja nikjer ni bilo omenjeno, da znašajo terjatve zaposlenih do Tovila več kot pol milijona mark. Iz tega sklepajo, da bodisi kupci niso bili o tem vnaprej obveščeni ali pa uprava podjetja meni, da njihove zahteve niso upravičene in da zanje ni potrebno zagotoviti finančnih virov.

Kritično za zaposlene je tudi vprašanje prihodnosti 86 delovnih mest v Tovilu, od katerih jih osem ni plačanih po kolektivni pogodbi. Memorandum o prodaji Tovila sicer vsebuje zahtevo, naj bodo kupec in novi lastnik podjetja vsaj še štiri leta zagotavlja delo vsem zdaj v Tovilu zapos-

lenim delavcem, toda tako kot se je moč pogajati o ceni, se je mogoče dogovoriti tudi o vseh drugih pogojih prodaje. In tega se zaposleni v Tovilu boje, čeprav je prodaja podjetja hkrati tudi njihova velika priložnost.

B. R.

## Poklicno izobraževanje je končalo 454 vajencev prve generacije

V vseh regijskih središčih v Sloveniji so konec minulega tedna slovesno podelili spričevala prvi generaciji mizarjev, avtomehaničkov, avtokleparjev in mesarjev, ki so končali šolanje po dualnem sistemu izobraževanja. "Podelitev spričeval ni samo velik dogodek za vajence in njihove starše ter šole in delodajalce, pri katerih so se usposabljali, temveč tudi za celotno slovensko gospodarstvo, še zlasti pa za obrt in podjetništvo," je na slovesnosti v Mariboru dejal predsednik upravnega odbora Obrtne zbornice Slovenije Stanislav Kramberger. Po njegovih besedah se je v prvi generaciji v dualnem sistemu izobraževalo in usposabljal za poklic 551 vajencev, od katerih jih je 454 uspešno opravilo zaključni izpit.

Uvedba dualnega sistema izobraževanja, ki je bila glede na



**Podelitve spričeval so se poleg prve generacije vajencev udeležili tudi njihovi starši.**

prakso in izkušnje v razvitih evropskih državah nujna, je terjala velike napore in tvorno sodelovanje med ministrstvom za šol-

stvo, obrtno in gospodarsko zbornico, šolami ter delodajalci, pri katerih so se vajenci usposabljali za svoj poklic. Čeprav vsi problemi v zvezi z dualnim sistemom izobraževanja še niso rešeni, je po Krambergerjevih besedah temeljno nasprotje med teorijo in prakso že ustvarjalno preseženo, kar dokazujejo tudi znanje in veščine, ki so jih pridobili izučeni mizarji, avtomehaničarji, avtokleparji in mesarji ... Tudi Irena Bahovec iz ministrstva za šolstvo in šport, Breda Zupanc iz Centra Republike Slovenije za poklicno izobraževanje in Heda Lešnik iz območne Gospodarske zbornice v Mariboru so na slovesnosti poudarile, da se je dualni sistem izobraževanja v praksi uveljavil, kar dokazujejo tudi rezultati zaključnih izpitov prve generacije vajencev. Vsem na novo izučenim so zaželele, da bi se čim prej redno zaposlili, po možnosti kar pri delodajalcih, pri katerih so se usposabljali za poklic. To jim verjetno ne bo težko, saj so se dobro izšolali in usposobili za opravljanje svojega poklica.

T. K.

amandmaji vlade, ki želijo iz zakona o delovnih razmerjih črtati različne dodatke, kot so: regres za letni dopust, regres za topli obrok, odpravnine ob upokojitvi, povračilo potnih stroškov a Te pravice so res predmet kolektivnih pogajanj, vendar ZSSS želi, da načelno temeljijo na zakonu. Takšno stališče je posledica nevarnosti, da bi delodajalci začeli kolektivne pogodbe, ki so fakultativne, množično odpovedovati.

ZSSS želi podražiti nočno delo in delo izven rednega delovnega časa. Če bi bilo to vgrajeno v zakon, bi delodajalce odvrčalo od zlorab.

Sporno je tudi podaljševanje delovnega razmerja za določen čas. Delodajalci želijo pogodbe podaljševati do pet let, ZSSS pa pristaja na največ dve leti.

Tudi po besedah Gregorja Mikliča mora ta zakon ščititi šibkejšega, torej delavce. Ob tem ko imajo delodajalci kapital, lahko odpirajo in zapirajo delovna mes-

ta, skrbijo za razvoj, imajo delavci le svoje delo, pri katerem morajo pristajati na pogoje, ki jih določajo delodajalci. Ta konflikti položaj mora zakon o delovnih razmerjih čim bolj omiliti in delavce zavarovati. Seveda pa mora delodajalcem ostati pravica do ukrepanja proti delavcem, ki ne izpolnjujejo pričakovanj in obveznosti ...

Govorjenje o predragi delovni sili je za Mikliča sporno, saj delavci niso stroji. So tudi delodajalci, ki z delavci delajo kot svinja z mehom. Delovni čas v Nemčiji ureja kar 70 predpisov, naši delodajalci pa si prizadevajo, da bi to vprašanje urejalo le pet členov enega zakona.

ZSSS tudi vztraja, da se pravice zaposlenih urejajo s kolektivnimi pogodbami in ne z enostranskimi akti delodajalcev. Zakon mora predpisovati minimum pravic, v kolektivnih pogodbah so pravice lahko urejene le na višji ravni. V zadnjih letih so Svobodni

sindikati doživeli "več kot preveč katastrofalnih izkušenj z delodajalci", da bi se strinjali z ureditvijo, ki bi urejanje delovnih razmerij prepuščala delodajalcem samim.

Pomemben cilj ZSSS je tudi ohranitev pravice sindikata, da v podjetjih ščiti svoje člane in druge delavce. Delodajalci marsikje v sindikatu in svetu delavcev vidijo motnjo in poslovanju.

V zakonu mora ostati tudi dodek za delovne izkušnje, saj plača povsod v Evropi za isto delo z leti narašča, je tudi dvakrat večja od plače začetnika.

Delodajalci so pred časom povedali, da čas pred volitvami ni primeren za sprejemanje tega zakona. Izrazili so bojazen, da bodo sindikati v tem času uspešnejše lobilirali s poslanci. Prejšnja vlada se je v tem položaju odločila za umik zakona iz procedure. Nova, kot sedaj kaže, misli drugače, je dejal Miklič.

Franček Kavčič

## Pogovor s predsednikom Sindikata KNG v Aeru Celje Mihaelom Kuntaro Krajncem

“Podjetje Aero je zelo prizadel razpad nekdanjega jugoslovanskega tržišča, saj je podjetje, v katerem je bilo takrat zaposlenih preko 1000 delavcev, večino svojih proizvodov prodalo na trgu v drugih republikah in pokrajinah tedanje države. Na srečo pa je Aero že takrat izvažal tudi na tržišča najbolj razvitih držav, zato se je lahko dokaj hitro preusmeril na izvoz v razvite zahodne države,” pojasnjuje Kuntara Krajnc. “Zaradi gospodarske krize se je podjetje ustrezno reorganiziralo, nekatere dejavnosti so se osamosvojile (Papirnica Medvode, Cetis). Podjetje je bilo prisiljeno z mehкими metodami zmanjšati število zaposlenih. Delavci smo zaradi gospodarskih težav na začetku devetdesetih let prejemali tudi manjše plače, kot je določala kolektivna pogodba. S potrdili o premalo izplačanih plačah smo kasneje sodelovali v procesu lastninskega preoblikovanja podjetja. Sicer pa, katero slovensko podjetje v času po razpadu nekdanjega skupnega tržišča, po vojni na Balkanu in v času tranzicije v devetdesetih letih ni preživljalo podobne krize?”

### Tudi v času krize vlagali v razvoj

Bistveno pa je, da prizadevanja vodstva podjetja in odrekanja delavcev niso bila zaman. “Napor vodstva podjetja in delavcev so obrodili sadove, saj Aero postopoma zopet prihaja na zeleno vejo,” pravi Kuntara Krajnc. “Skoraj desetletje smo si prizadevali in se borili samo za ohranitev tovarne, zdaj, ko podjetje že nekaj časa posluje z dobičkom, pa lahko ponovno več pozornosti posvetimo razvoju. Sicer pa je Aero tudi v časih najhujše krize skrbel za modernizacijo in vlagal v nove tehnologije, kar je pomembno prispevalo k uspešni sanaciji podjetja.”

Ravno v teh dneh tako v Aeru končujejo lani začeto investicijo v program TIX. Z njim in novim premaznim strojem, veljal je okoli 500 milijonov tolarjev, bodo posodobili proizvodnjo lepilnih trakov (selotejpov). Proizvodnjo lepilnih trakov so uredili v proizvodnih prostorih, kjer je včasih tekla proizvodnja karbon papirja, ki so jo zaradi novih tehnologij in potreb na tržišču morali opustiti. Z novo tehnologijo bodo pogoji dela v proizvodnji lepilnih trakov boljši. Zaradi modernizacije proizvodnje bo potrebno nekaj delavcev prerazporediti na druga delovna mesta.

Kakor nam je povedal Kuntara Krajnc, namerava vodstvo podjetja še naprej investirati v nove tehnologije in modernizacijo proizvod-

**Tako kot večina slovenskih podjetij je tudi Aero iz Celja v začetku devetdesetih let po razpadu jugoslovanskega trga krepko občutil gospodarsko krizo. Podjetje pa je zaradi umnega vodenja in prizadevnosti zaposlenih uspelo težave premagati in je danes zopet na zeleni veji. O tem, kako so te čase na svoji koži občutili delavci in kakšen sta njihov sedanjí ekonomski in socialni položaj, smo se pogovarjali s predsednikom Sindikata kemične, nekovinske in gumarske industrije Slovenije v Aeru Mihaelom Kuntaro Krajncem.**

# Aero je zopet na zeleni veji

nje. “Vodstvo ima izdelano vizijo razvoja, ki temelji na razširitvi proizvodnih programov in na povečanju proizvodnje. Morda bo hitrejši razvoj podjetja v naslednjih letih prispeval tudi k odpiranju novih delovnih mest. Zaenkrat je število zaposlenih konstantno (478), samo ob večjih naročilih podjetje zaposli določeno število delavcev za določen čas.”

Ali terjajo nove tehnologije tudi prekvalifikacije delavcev? “Zaenkrat ne. Velika večina delavcev se lahko za delo na novih strojih in tehnologijah usposobi ob delu. Nekaj več novega znanja potrebujemo vzdrževalci. Seveda pa razvoj od vseh zaposlenih terja nenehno usposabljanje ob delu. Sicer pa je med zaposlenimi v Aeru največ kvalificiranih delavk in delavcev.”

V poslovni sistem Aera sta vključeni tudi dve hčerinski podjetji: Papirati, ki ga je Aero kupil, in Aerocopy, ki ga je Aero sam postavil na noge. Poleg tega pa ima poslovni sistem tudi svoja predstavništva v Sloveniji in tujini, saj je tudi najpomembnejši trg za Aero Evropo. Podjetje, ki proizvaja za domače in tuje kupce pisarniški material, sprejema tudi dela po naročilu, ki jih je čedalje več.

### Delavci so 28-odstotni lastniki podjetja

“V letošnjem letu je cilj Aera poslovanje z dobičkom, večjim od lanskega,” pravi Kuntara Krajnc. “Za to smo zainteresirani tudi delavci, saj bodo naša delovna mesta tem bolj varna, čim uspešnejše bo poslovanje podjetja. Po drugi strani pa smo delavci, bivši zaposleni in zaposleni tudi 28-odstotni lastniki podjetja. Z drugimi delnicami razpolagajo skladi in pidi.”

Po končanem lastninskem preoblikovanju podjetja so imeli delavci kar 40 odstotkov delnic, vendar so jih mnogi že prodali. “Marsikdo je svoje delnice prodal zaradi soci-



**Mihael Kuntara Krajnc je na predsedniško mesto prišel pred pol leta.**

alne stiske ali druge nujne potrebe, družbe pooblaščenke, ki bo varovala interese malih delničarjev, pa nimamo,” pojasnjuje Kuntara Krajnc.

### Plače nad kolektivno pogodbo

Kako pa je v Aeru z uresničevanjem kolektivne pogodbe? “Vodstvo podjetja v celoti spoštuje kolektivno pogodbo. Plače imamo celo dva odstotka nad ravni, določeno s kolektivno pogodbo dejavnosti,” pravi Kuntara Krajnc. “Kljub temu pa delavci opozarjajo, da so zaradi naglega naraščanja življenjskih stroškov plače prenizke. Vemo, da je rast plač po eskalacijski lestvici počasnejša od rasti življenjskih stroškov. Zato so se plače realno zmanjšale, kar delavci in njihove družine še kako občutijo v vsakodnevnem življenju. Tukaj je pač čas naredil svoje, zato bi bilo potrebno novelirati kolektivne pogodbe in zvišati izhodiščne plače. Seveda pa ni nepomembno, ali poslovni rezultati podjetja dopuščajo povečanje mase denarja za plače. Interes delavcev je, da pod-

jetje uspešno posluje, da investira in si zagotavlja stabilen razvoj. Samo tako bodo tudi naša delovna mesta varna.”

V Aeru se predstavniki sindikatov vsak mesec sestanejo z upravo podjetja. “Na teh sestankih se pogovorimo o tekočih problemih in pretraseemo informacijo o poslovanju, pogajamo pa se tudi o plačah. Moram reči, da imamo sindikati z

vodstvom podjetja, na čelu katerega je direktorica Milena Brezigar, zelo korektne odnose,” pravi Kuntara Krajnc. “V sindikatu v našem podjetju se zavedamo, da moramo v zvezi z vsemi vprašanji - tudi v zvezi s plačami - najti z vodstvom podjetja kompromis, ki je dejansko kompromis med različnimi težnjami. Zavedamo se, da so tudi investicije pomembne, saj podjetju zagotavljajo konkurenčnost in obstoj na trgu, zaposlenim pa socialno varnost in varnost delovnih mest. Zato se o vseh odprtih vprašanjih pogajamo. Vodstvo podjetja upošteva argumente sindikatov in ima posluš tudi za potrebe delavcev, zato je dogovor najboljše rešitev.”

### Različen regres za letni dopust

Kako je z regresom? “Regres za letni dopust prejemamo redno. Letos smo se dogovorili, da bo podjetje delavcem izplačalo regres v višini 102.000 tolarjev bruto, razliko pa do konca leta. Prav tako smo se dogovorili, da bo podjetje delavcem izplačalo regres glede na višino njihove plače. Delavci z najnižjimi in srednjimi plačami so regres že dobili, tisti z višjimi pa ga še bodo. Pomembno je, da dobi vsak delavec regres naenkrat. Večina delavcev ima to raje, kakor da bi dobili regres v treh delih, saj ga lahko tako bolj koristno uporabijo, medtem ko regres po delih ljudje običajno obravnavamo kot dodatek k plači in ga tako tudi potrošimo, ali ne?”

Podjetje delavcem zagotavlja tudi topel obrok, razliko pa dobijo izplačano v bonih. Za prevozne stroške podjetje delavcem vrača 10 odstotkov več sredstev, kot določa kolektivna pogodba.

“Poleg tega prejemamo delavci tudi dodatek na stalnost pri delu. Če delavec šest mesecev ne izostane z dela, dobi poseben dodatek,” pojasnjuje Kuntara Krajnc. “Tistim, ki so dalj časa bolni ali so se kako drugače znašli v stiski, pa podjetje

zagotavlja solidarnostno pomoč, kar je to določeno po kolektivni pogodbi.”

Aero je med tistimi danes že redkimi podjetji, ki imajo še vedno relativno veliko počitniških zmogljivosti. Tako imajo svoje apartmaje ali bungalove v Lošinj, Nerezinah, Červarju, Maredi, na Rogli, v Atomskih toplicah ter še nekaterih turističnih krajih. Cene v teh kapacitetah so ekonomske, podjetje pa delavcem nudi 10-odstotni popust, če

plačajo letovanje ob izplačilu regresa. Izven sezone pa seveda delavci lahko letujejo z večjim popustom.

### Najmočnejši sindikat je KNG

Najmočnejši sindikat v Aeru je KNG. “Od 478 zaposlenih so v naš sindikat vključeni 304 delavci, od tega v Celju 184, v Šempetru pa 120,” pravi Kuntara Krajnc. “Sicer pa v podjetju delujeta še dva sindikata - Neodvisni in Pergam.”

Sindikat KNG vodi izvršni odbor, v katerem je 13 članov. Vsi so sindikalni zaupniki v svojem okolju. “Sestajamo se po potrebi, najmanj pa trikrat letno.”

“Večino sredstev, ki nam jih ostane od članarine, namenimo za solidarnostno pomoč našim članom v stiski,” pravi Kuntara Krajnc. “Zelo malo članarine potrošimo za druge namene. Družabnih srečanj in sindikalnih izletov denimo sploh ne organiziramo, saj na njih ne bi sodelovali vsi naši člani. Zato tudi poraba sredstev iz članarine za takšne namene ne bi bila upravičena. Če sredstva namenimo za solidarnostne pomoči, pa zares pridejo v prave roke.”

Sicer pa v podjetju deluje tudi blagajna vzajemne pomoči. Delavci se večkrat zatečejo k njej po pomoč, brezobrestno pa lahko dobijo do 60.000 tolarjev kredita.

### Usposabljanje sindikalnih zaupnikov

Veliko pozornosti pa Sindikat KNG v Aeru posveča usposabljanju sindikalnih zaupnikov. “Redno se udeležujemo vseh seminarjev in drugih oblik usposabljanja, ki jih organizirata območni odbor in republiški odbor KNG. Sicer pa tudi drugače zelo dobro sodelujemo s sekretarko območnega odbora KNG v Celju Milico Dabanovič.”

V Aeru imajo tudi svet delavcev, ki po mnenju Kuntara Krajnc dob-

ro deluje. “Čeprav so v svetu delavcev tudi člani našega izvršnega odbora sindikata, dela v našem podjetju vsak svoje - sindikat izpolnjuje svoje naloge, svet delavcev pa opravlja svoje. Problemov z razmejitvijo pristojnosti še nismo imeli, saj vsak problem rešimo sproti.”

Kateri širši problemi v naši družbi so v zadnjem času v središču pozornosti delavcev? “Pravzaprav o problemih, ki niso povezani z našim vsakodnevnim delom v podjetju, v sindikatu v podjetju bolj malo govorimo. Še največ pozornosti smo posvetili pokojninski reformi, vendar pa je težko reči, ali o njej večina delavcev že dovolj ve. Res pa je, da smo relativno star kolektiv - povprečna starost je 42 let - zato bi bilo dobro, da bi bili s pokojninskim sistemom dobro seznanjeni. Naš sindikat je vodstvu podjetja že dal pobudo, da bi se pogovorili o možnostih dodatnega pokojninskega zavarovanja. Dogovorili smo se, da se bomo o tem pogovorili jeseni. Dejstvo je, da se delavci v drugem stebri pokojninskega zavarovanja ne bodo mogli sami dodatno zavarovati, saj plače za to niso dovolj visoke, temveč pričakujejo pomoč podjetja.”

### Prednost vprašanjem, ki so povezana z delom

Kakšna pa so stališča delavcev v zvezi s predlaganim zakonom o delovnih razmerjih? “O tem še nismo veliko razpravljali. Sicer pa imamo v podjetju veliko dela, številni delavci pa delajo tudi preko rednega delovnega časa, kar jim podjetje korektno plača. Mnogi delavci pravzaprav radi delajo še nadure, saj na ta način konec meseca v kuverti dobijo precej več. Zato ni nikoli problemov z delom in je v rokih narejeno vse, kar mora biti narejeno. Delavce torej preokupira delo, za razprave o drugih stvareh pa v podjetju nimajo veliko časa.”

Celjski Aero, ki je bil dolga leta simbol uspešnosti celjskega gospodarstva, je po krizi v devetdesetih letih torej zopet na zeleni veji. K temu so veliko prispevali tudi delavci, ki so s pridnim delom in odrekanjem podjetju omogočili razvoj ter programsko in tehnološko posodobitev in seveda preusmeritev na najbolj zahtevne zahodne trge. Zdaj ko gre podjetju boljše, pa si tudi delavci želijo nadoknaditi vsaj delček tistega, kar so žrtvovali za ohranitev in razvoj podjetja - zato da bi bile kuverte konec meseca čim bolj polne, delajo kar se da kvalitetno in prizadevno, hkrati pa si s pomočjo sindikatov prizadevajo tudi za spoštovanje kolektivnih pogodb in za svoj ustrezen ekonomski položaj.

**Tomaž Kšela**

## Sindikalna lista

| Julij 2000 | Gospodarske dejavnosti<br>(temelj je SKP<br>za gospodarstvo)<br>SIT | Javni sektor*<br>(nekdanje<br>negospodarstvo)<br>SIT |
|------------|---------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------|
|------------|---------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------|

### Prvi del

|                                                                                                                          |           |           |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|-----------|
| <b>1. Dnevnice</b>                                                                                                       |           |           |
| – cela dnevnic                                                                                                           |           |           |
| (nad 12 do vključno 24 ur odsotnosti)                                                                                    | 3.500,00  | 4.012,00  |
| – polovična dnevnic                                                                                                      |           |           |
| (nad 8 do 12 ur odsotnosti)                                                                                              | 1.750,00  | 2.005,00  |
| – znižana dnevnic (od 6 do 8 ur)                                                                                         | 1.218,00  | 1.397,00  |
| <b>2. Kilometrina (od 27. 6. 2000 dalje)</b>                                                                             | 49,83     | 49,83     |
| <b>3. Ločeno življenje*</b>                                                                                              | 72.720,00 | 58.562,00 |
| <b>4. Prenočilšče</b> – povračilo stroškov prenočevanja do višine zneska po predloženem računu, ki ga odobri delodajalec |           |           |
| <b>5. Regres za prehrano (od 1. 7. 2000)</b>                                                                             |           |           |
| – po SKPGD (na delovni dan)                                                                                              | 582,00    | 582,00    |

### Drugi del

|                                                   |            |                                                   |
|---------------------------------------------------|------------|---------------------------------------------------|
| <b>1. Jubilejne nagrade</b>                       |            |                                                   |
| – po SKPGD (delo pri zadnjem delodajalcu)         |            |                                                   |
| – za 10 let                                       | 57.912,00  | 49.232,00                                         |
| – za 20 let                                       | 86.868,00  | 73.848,00                                         |
| – za 30 let                                       | 115.824,00 | 98.464,00                                         |
| <b>2. Odpravnina ob upokojitvi</b>                | 362.054,00 | 546.912,00                                        |
| oziroma dve plači delavca, če je to zanj ugodneje |            | oziroma tri plače delavca, če je to zanj ugodneje |
| <b>3. Solidarnostne pomoči*</b>                   |            |                                                   |
| – po SKPD – ob smrti delavca                      | 109.079,00 | 98.464,00                                         |
| – ob smrti v ožji družini                         | 54.539,00  | –                                                 |
| <b>4. Minimalna plača (od 1. 1. 2000)</b>         | 77.010,00  | 77.010,00                                         |
| <b>5. Zajemčena plača</b>                         | 42.526,00  | 42.526,00                                         |
| <b>6. Regres za letni dopust</b>                  |            |                                                   |
| – najmanj                                         | 107.712,00 | 107.712,00                                        |
| – ali največ                                      | 127.613,00 |                                                   |
| (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

Pogovor z Vladom Stoparjem, podpredsednikom SKVNS in predsednikom sindikata v SPL

# Pogovarjanje in dogovarjanje – ne konflikti

**Naš sogovornik je obenem podpredsednik Sindikata komunale, varovanja in poslovanja z nepremičninami Slovenije (SKVNS) in predsednik sindikata v največjem podjetju te dejavnosti – SPL. Zase pravi, da je sindikalist že celo življenje. Predsednik sindikata v SPL je postal v prejšnjem mandatu, na tej podlagi opravlja tudi funkcije v vodstvu SKVNS. Z njim smo se pogovarjali o sindikalnem delu v dejavnosti, ki je posebnost vsaj v tem, da podjetja niso propadala in niso odpuščala delavcev.**

Kakšno delo opravljate v vašem podjetju? "Sem samostojni nosilec projektov (odgovarjam za nepremičnine v lasti Mestne občine Ljubljana). Podjetje zelo dobro poznam, saj sem v njem že 12 let. V SPL je od 110 redno zaposlenih v Sindikatu kumunale, varovanja in poslovanja z nepremičninami Slovenije vključenih 62 delavcev. Izven sindikata so zlasti mlajši in višje rangirani strokovnjaki.

V sindikatu v SPL je torej več kot polovica zaposlenih. Je to stalnica, je tako tudi v drugih podjetjih, ki se ukvarjajo z nepremičninami? "Občasno prihaja tudi do izstopov iz sindikata, kar je verjetno povezano s stabilnimi razmerami v podjetju. SPL namreč posluje dokaj uspešno in delavci ne vidijo dovolj potrebe po tem, da bi sindikat ščitil njihove pravice. V podjetju že dolgo ni bilo nobenega sindikalnega boja.

Kar zadeva druga podjetja, pa lahko rečem, da je naš sindikat organiziran le v nekaj več kot 20 večjih podjetjih. V majhnih podjetjih, kjer delata po dva delavca, nismo organizirani.

Kakšne pa so plače? "So relativno dobre, saj kolektivna pogodba dejavnosti omogoča, da zelo uspešna podjetja izplačujejo za okroglih 15 odstotkov več, kot določa splošna kolektivna pogodba za gospodarske dejavnosti. Tudi regres za prehrano znaša 18.000 tolarjev, kolikor dovoljuje uredba vlade o neobdavčenih materialnih stroških. Ker je podjetje uspešno, prejemajo delavci v SPL vsako leto tudi 13. plačo. Poleg tega jim med letom izplačajo tudi nekaj deset tisoč tolarjev iz naslova poslovne uspešnosti.

SPL je organizirano kot delniška družba, v kateri so notranji lastniki pridobili večinski delež."



**Vlado Stopar: "Podjetniške kolektivne pogodbe mi hvala bogu ni nikoli treba pogledati."**

Imate tudi podjetniško kolektivno pogodbo in pogodbo o delu sindikata? "Imamo le pogodbo o delu sindikata, ki jo je z direktorjem podpisal že prejšnji predsednik. Ker je vse v redu in mi je kot predsedniku vse omogočeno, jo imam vseskozi v predalu."

Kakšno pa je vaše vodilo pri delu? "To, da se je o vsem treba pogovoriti in dogovoriti, ne pa začeti konflikte. S tem načinom tudi uspevam pri vsakem odprtem vprašanju."

Kaj lahko sindikat v uspešni firmi organizira za članstvo? "Vsako leto imamo srečanje kolektiva pred novim letom. Ob obletnicah podjetja organiziramo proslave. Letošnja ob 35-letnici je bila v

Dolenjskih Toplicah, kjer je bilo hkrati tudi srečanje zaposlenih v vseh podjetjih naše dejavnosti. Spomladi smo imeli tudi izlet v Belo krajino, ki ga je sofinancirala firma. Naš direktor Franci Pirc očitno meni, da je prav, da se več družimo tudi izven delovnega časa.

Članom v stiski dajemo tudi pomoč ali to predlagamo upravi. Pomoči so deležni zlasti sodelavci, ki so dalj časa odsotni z dela zaradi bolezni."

Kakšne pa so razmere v dejavnosti upravljanja stanovanj? "SPL je daleč največje podjetje. V Ljubljani se s podobno dejavnostjo ukvarjajo podjetja Metal-ka Storitve, Standom Inženiring, Mis a Med večje je treba šteti še Staninvest v Mariboru, Domplan iz Kranja in Zarjo iz Novega mesta. Večja podjetja, tudi SPL, so nastala iz bivših podjetij posebnega družbenega pomena. Prav

zaradi tega v Staninvestu lastninjenja še niso dokončali. Nekatera podjetja, ko so razvrščena v našo dejavnost, opravljajo različne dejavnosti s področja komunalnih služb. V združenju so tudi podjetja, ki se ukvarjajo le s prometom z nepremičninami. S tem področjem se ukvarjajo tudi nekatera gradbena podjetja, ki gradijo za trg."

Je položaj zaposlenih tudi v drugih podjetjih tako dober kot v SPL? "To bi težko rekel, večjih pretresov, zaradi katerih bi odpustili delavce, pa ni bilo nikjer. Podjetja so število zaposlenih sicer zmanjšala, vendar le za toliko, kolikor je bilo naravnega odliva. Mislim, da se zaposleni v naši dejavnosti v povprečju počutijo dovolj varne. Res pa je tudi, da bi glede na poslovne rezultate podjetij plače lahko bile še nekoliko večje."

Franček Kavčič

## Sindikat komunale, varovanja in poslovanja z nepremičninami Slovenije

Izhodiščne plače po kolektivni pogodbi za gospodarske javne službe na področju komunalnih dejavnosti. Novi zneski veljajo od 1. 7. 2000

|                             | Rel. razm. | Vodno gospodarstvo | Komunalne dejavnosti |
|-----------------------------|------------|--------------------|----------------------|
| I. enostavna dela           | 1,00       | 63.348             | 66.267               |
| II. manj zahtevna dela      | 1,10       | 69.683             | 72.894               |
| III. srednje zahtevna dela  | 1,23       | 77.918             | 81.509               |
| IV. zahtevna dela           | 1,46       | 92.488             | 96.750               |
| V. bolj zahtevna dela       | 1,60       | 101.357            | 106.027              |
| VI. zelo zahtevna dela      | 2,16       | 136.832            | 143.137              |
| VI. visoko zahtevna dela    | 2,70       | 171.040            | 178.921              |
| VIII. najbolj zahtevna dela | 3,50       | 221.718            | 231.935              |
| IX. izjemno zahtevna dela   | 4,20       | 266.062            | 278.322              |

## Izhodiščne plače po kolektivni pogodbi za dejavnost poslovanja z nepremičninami

|                             | Relativno razm. | Izhodišča |          |          |
|-----------------------------|-----------------|-----------|----------|----------|
|                             |                 | 1. skup.  | 2. skup. | 3. skup. |
| I. enostavna dela           | 1,00            | 57.912    | 61.946   | 66.267   |
| II. manj zahtevna dela      | 1,10            | 63.703    | 68.141   | 72.894   |
| III. srednje zahtevna dela  | 1,23            | 71.232    | 76.194   | 81.509   |
| IV. zahtevna dela           | 1,46            | 84.552    | 90.442   | 96.750   |
| V. bolj zahtevna dela       | 1,60            | 92.659    | 99.114   | 106.027  |
| VI. zelo zahtevna dela      | 2,16            | 125.090   | 133.804  | 143.137  |
| VII. visoko zahtevna dela   | 2,70            | 156.363   | 167.255  | 178.921  |
| VIII. najbolj zahtevna dela | 3,50            | 202.693   | 216.812  | 231.935  |
| IX. izjemno zahtevna dela   | 4,20            | 243.231   | 260.174  | 278.322  |



Kolektivno pogodbo so podpisali (od leve proti desni): Ingo Paš, Viktor Pistotnik, Franc Terbuc in Borut Srimšek.



Udeležence je nagovoril tudi Dušan Semolič, izrazil je zadovoljstvo, da bo odnose med delodajalci in zaposlenimi urejala kolektivna pogodba.

## Nova kolektivna pogodba za zasebne varnostnike

# Varnostnikom najmanj tretji tarifni razred

Prejšnji petek so predstavniki SKVNS in Zbornice Republike Slovenije za zasebno varovanje podpisali kolektivno pogodbo in tarifno prilogo. Ob slavnostnem podpisu, bil je v prostorih Sintala, največje družbe zasebnega varovanja, so podpisniki povedali: **Franc Terbuc**, predsednik SKVNS: Podpis kolektivne pogodbe je šele prva stopnička, saj jo bo treba še uveljaviti. Pri tem bo potrebno zelo trdo delo, precej ga bodo morali opraviti tudi delodajalci. Če bo naš sindikat kdaj delodajalce opozarjal, da je potrebno kakšno zadevo zaradi podpisane kolektivne pogodbe spremeniti, naj se to šteje za normalen medsebojni odnos.

V tej dejavnosti, ki je potisnjena na družbeni rob, so izhodiščne plače nižje, kot je želel doseči sindikat. Vsi skupaj bomo morali doseči, da bo ta stroka bolj spoštovana, da bo manj sive ekonomije in dela na črno. V tej smeri si bo prizadeval SKVNS. Naš cilj bo tudi manj dela za določen čas.

Ker se ljudje bojijo za svoje delo, jih je v našem sindikatu premalo za večjo akcijo. Posamezni šefi skušajo ljudem onemogočiti včlanitev v sindikat.

Rezultati te pogodbe bodo koristni za vse partnerje.

**Viktor Pistotnik**, predsednik Zbornice Republike Slovenije za zasebno varovanje in direktor Sintala: Podpisali smo akt, ki bo pomagal urediti področje zasebnega varovanja. Čeprav smo že v prejšnji ureditvi pridobivali dohodek na trgu, je bila naša dejavnost potisnjena na stran. Po sprejetju zakona o zasebnem varovanju in podpisu kolektivne pogodbe je prišel čas boljšega vrednotenja dela varnostnikov. Če bomo kolektivno pogodbo uresničili, ni bojazni za obstoj dejavnosti.

**Ingo Paš**, sekretar zbornice:

Hvala Milošu Mikoliču za njegov velik prispevek k nastajanju in sklenitvi kolektivne pogodbe. Zasebno varovanje je med redkimi dejavnostmi, ki odpirajo nova delovna mesta in imajo perspektivo. Pričakujem, da bo sindikat pomagal tudi pri spreminjanju zakona o zasebnem varovanju. Za to dejavnost bo pomemben tudi zakon o javnih shodih, ki se pripravlja.

**Miloš Mikolič**, "motor pogajanj", je po podpisu kolektivne pogodbe posebej za naše glasilo povedal:

"Končana so pogajanja o prvi kolektivni pogodbi za dejavnost zasebnega varovanja. Sprejem kolektivne pogodbe dejavnosti po več kot letu pogajanj je velika pridobitev za

pravno in socialno varnost delavcev varnostnih podjetij, saj je bila plačna politika neurejena in so bili delavci prikrajšani za marsikatero pravico, ki so v drugih, tudi tržnih dejavnostih povsem normalne.

Dokaz uspešnosti pogajanj je ureditev III. tarifnega razreda, v katerem je izhodiščna plača enaka minimalni. Ta tarifni razred naj bi bili razporejeni varnostniki. Škoda je le, da je zelo malo varnostnikov včlanjenih v sindikat oziroma da v večini manjših družb sindikalno sploh niso organizirani. Upamo, da bo nelojalna konkurenca težja in delo inšpekcijskih služb bolj učinkovito."

F. K.



## Sindikat delavcev gradbenih dejavnosti Slovenije

Izhodiščne plače za gradbene dejavnosti Slovenije od julija 2000 dalje. Na osnovi objavljenega količnika povišanja izhodiščnih plač je količnik 1,00 (Ul. RS št. 62/2000).

| Tarifni razred | Plačilni razred | Opis                   | Koeficient | Izhodiščna plača v SIT za polni delovni čas |
|----------------|-----------------|------------------------|------------|---------------------------------------------|
| I.             | 1               | Enostavna dela         | 1,00       | 60.808                                      |
| II.            | 2               | Manj zahtevna dela     | 1,10       | 66.889                                      |
| III.           | 3               | Srednje zahtevna dela  | 1,23       | 74.794                                      |
| IV.            | 4/1             | Zahtevna dela 1        | 1,37       | 83.307                                      |
|                | 4/2             | Zahtevna dela 2        | 1,46       | 88.780                                      |
| V.             | 5/1             | Bolj zahtevna dela 1   | 1,64       | 99.725                                      |
|                | 5/2             | Bolj zahtevna dela 2   | 1,75       | 106.414                                     |
| VI.            | 6/1             | Zelo zahtevna dela 1   | 1,85       | 112.495                                     |
|                | 6/2             | Zelo zahtevna dela 2   | 2,16       | 131.345                                     |
| VII.           | 7/1             | Visoko zahtevna dela 1 | 2,21       | 134.386                                     |
|                | 7/2             | Visoko zahtevna dela 2 | 2,50       | 152.020                                     |
| VIII.          | 8               | Najbolj zahtevna dela  | 3,00       | 182.424                                     |
| IX.            | 9               | Izjemno zahtevna dela  | 3,50       | 212.828                                     |

Jernej Jeršan, sekretar SDGD Slovenije



## Sindikat poklicnega gasilstva Slovenije

Izhodiščne plače po kolektivni pogodbi za poklicne gasilce. Velja od 1. 7. 2000 dalje.

| Skupina | Količnik | Bruto OD v SIT |
|---------|----------|----------------|
| I.      | 1,25     | 57.720,00      |
| II.     | 1,38     | 63.723,00      |
| III.    | 1,70     | 78.499,00      |
| IV.     | 2,10     | 96.970,00      |
| V.      | 2,60     | 120.058,00     |
| VI.     | 3,40     | 156.988,00     |
| VII.    | 3,90     | 180.086,00     |
| VIII.   | 4,00     | 184.704,00     |
| IX.     | 4,70     | 193.939,00     |

# Zaradi suspenza sindikalne zaupnice v Frizerstvu Maribor spet stavka

V Frizerstvu Maribor se zaposleni že več tednov z različnimi oblikami sindikalnega delovanja – tudi s stavkami – borijo za ureditev svojega ekonomskega položaja ter za spoštovanje pravic, ki jih imajo po zakonu o delovnih razmerjih ter kolektivni pogodbi.

Pred dnevi pa je zaupnica sindikata obrtnih delavcev v podjetju **Marjana Hojnik**, ki je bila najbolj aktivna v pogajanjih z vodstvom, dobila sklep v. d. direktorja Vitka Dobrška o začasni odstranitvi z dela in iz družbe. Proti njej je namreč stekel disciplinski postopek zaradi hujše kršitve delovne obveznosti po 5. členu zakona o stavki ter 2. in 10. točki 54. člena pravilnika o disciplinski in odškodninski odgovornosti, za katere se lahko izreče ukrep prenehanja delovnega razmerja.

V obrazložitvi sklepa je Dobršek zapisal, da je Hojnikova kršila zakon o stavki, ker naj bi 5. junija po končanem zboru delavcev izjavila, da bo tepen, kdor ne bo sodeloval v stavki. Prav tako naj bi Hojnikova (kot predsednica stavkovnega odbora) po mnenju v. d. direktorja organizirala nelegalno stavko, potem ko se je ta stavka končala, pa je po mnenju Dobrška napovedala še eno nelegalno stavko. S tem naj bi družba imela najmanj 1,5 milijona tolarjev škode.

“Marjana Hojnik je večkrat dajala zavajajoče in lažne izjave medijem, ki so povzročili družbi ogromno materialno škodo.

Izjave je dajala pred in med nelegalno stavko, pa tudi po njej z očitnim namenom, da bi delala škodo družbi. Delavka namreč ni bila nikoli pooblaščenca za dajanje izjav medijem, sploh pa ne po nelegalni stavki, ko tudi stavkovnega odbora ni moglo več biti,” je v obrazložitve suspenza zapisal v. d. direktorja.

V obrazložitve je Dobršek še zapisal, da je bila v poslovni enoti, ki jo vodi Hojnikova, sredi junija opravljena kontrola blagajne na preskok. “Pri tem se je ugotovilo, da je bil v blagajni višek 3.720 tolarjev, ki ga delavke niso znale pojasniti, oziroma so dajale različne razlage, kako je nastal. Po mnenju kontrolorja je višek nastal, ker delavke najmanj za ta znesek niso izstavile računa. Predpostavlja se, da bi si ob izostanku kontrole po obračunu blagajne ta znesek prisvojile. Dne 28. maja 2000 je bila opravljena kontrola v isti poslovni enoti. Ugotovljeno je bilo, da je manjkalo 20 računov, zaradi česar je bilo podjetje ob predpostavki, da znaša povprečna cena ženske storitve med 2500 in 5000 tolarji, oškodovano za od 50.000 do 100.000 tolarjev. Delavka je kot vodja poslovne enote odgovorna za razmere v poslovni enoti,” je prav tako v obrazložitvi sklepa o suspenzu Hojnikove zapisal v. d. direktorja.

Mnoge delavke se sprašujejo, kaj naj to pomeni. Ali želi morda delodajalec sindikalno zaupnico in eno od glavnih pogajalk

zaposlenih enostavno odstraniti iz podjetja? Ali želi vodstvo podjetja morda na ta način ustrahovati sindikalne zaupnice in vse delavke in delavce, da bi odstopili od vzemanja za svoje temeljne pravice? Presežki v blagajnah po navedbah delavk občasno nastajajo zaradi tega, ker jim pristojni v podjetju ne zagotovijo dovolj drobiža (pravijo mu menjalni denar), zato ga morajo marsikdaj strankam vračati iz svojih denarnic, kar ob koncu delovnega časa poračunajo. Tudi stavka po mnenju delavk ni bila nelegalna, zato so vse obtožbe vodstva podjetja zoper sindikalno zaupnico po njihovem mnenju iz trte izvite.

“Delavke Frizerstva Maribor zaradi suspenza sindikalne zaupnice niso niti najmanj prestrašene in obupane, temveč so še bolj strnile svoje vrste,” pravi sekretarka območnega odbora Sindikata obrtnih delavcev v Podravju in zunanja sindikalna zaupnica v Frizerstvu Maribor Branka Jurak. “Če namerava kdo napovedati delavkam vojno, mora vedeti, da jo bodo sprejele in se za svoje pravice, ki jim pripadajo po zakonu in kolektivni pogodbi, borile do konca.” Ob tem Jurakova opozarja, da je bil sindikalni zaupnik Emil Klep, ki je lani za svoje požrtvovalno sindikalno delo med drugim prejel tudi priznanje Sindikata obrtnih delavcev Slovenije, suspendiran in odpuščen že maja. Zdaj ob pomoči sindikata toži delodajalca na Delovnem sodišču v Mariboru.

Konec minulega tedna so se delavke in delavci Frizerstva Maribor zbrali na zboru, ki ga sindikat in stavkovni odbor nista organizirala v podjetju, temveč na sedežu območne organizacije ZSSS v Podravju, in to v prostem času. Udeleženci zbora so v skladu z zakonom o stavki napovedali stavko. Začela se bo v četrtek, 20. julija, ob 7. uri zjutraj, stavkali pa bodo v sejni sobi območne organizacije ZSSS v Podravju. V zapisnik so članice stavkovnega odbora Marjana Hojnik, Zdenka Šalamun in Dragica Durič zapisale, da s stavko zahtevajo neizplačane junijske plače, materialne stroške (prehrana, prevoz in regres za letni dopust) in različne dodatke po kolektivni pogodbi pred 1. januarjem letos. Zahtevajo tudi preklic suspenza za Marjano Hojnik.

Zaposleni v Frizerstvu Maribor nameravajo stavkati do izpolnitve zahtev vsak dan od 7. do 15. ure.

Zapisnik o napovedi stavke so poslali vodstvu podjetja in tudi inšpektoratu za delo. Tako kasneje ne bo nobenega dvoma, da je bila stavka napovedana v skladu z zakonom o stavki.

## Trgovsko podjetje Kvik je moralo v stečaj

Okrožno sodišče v Mariboru je pred dnevi izdalo sklep o uvedbi stečajnega postopka za trgovsko podjetje Kvik, v katerem je bilo zaposlenih še okoli 50 delavcev. Za stečajno upraviteljo je sodišče imenovalo mag. Ireno Lesjak.

Podjetje Kvik je bilo v večinski lasti ljubljanskega Tekstila, ki je pred časom delnice Kvika odkupilo od Kmečke družbe. Kvik, še pred desetletjem je dajal delo in kruh okoli 600 delavcem, je že dalj časa posloval s težavami, zaradi česar so različna vodstva (v zadnjih letih so zamenjali tri direktorje) dvakrat letno odpuščala trajno presežne delavce. Na začetku so delavci še dobivali odpravnine, na koncu pa ne več. Pred dobrim letom je bila za Kvik sklenjena tudi prisilna poravna-

va, tudi takrat je izgubilo delo veliko trgovk in trgovcev.

Obveznosti iz prisilne poravnave Kvik ni bil sposoben redno poravnati. Med drugim ni poplačal terjatev in odpravnin delavcem, ki so ob prisilni poravnavi izgubili delo. Konec junija pa je s Kvikom prekinil pogodbo o prodaji svojega blaga tudi večinski lastnik ter zahteval vračilo vseh svojih izdelkov.

Večino delavk in delavcev, ki so ob uvedbi stečajnega postopka za Kvik izgubili redno delo in zaposlitev, namerava zaposliti Tekstil iz Ljubljane, ki bo v Mariboru razširil svojo maloprodajno mrežo. Koliko delavcev bo zaposlil Tekstil, ki si je svoje maloprodajne prostore uredil tudi v nekdanji Kvikovi veleblagovnici v centru mesta, bo pokazal čas.

T. K.

T. K.

Družabne igre članov Sindikata KNG  
Podravja

# Prijetno druženje in koristna izmenjava mnenj

Številni člani, sindikalni zaupniki in funkcionarji Sindikata kemične, nekovinske in gumarske industrije Slovenije iz Podravja so se pred dnevi zbrali na družabnih igrah pri ribniku družbe Swaty v Mariboru. Srečanje in

prijetne družabne igre je organiziral območni odbor Sindikata KNG pod vodstvom predsednice **Majde Celcer**, pri organizaciji so sodelovali tudi **Samo Zupančič, Stanko Ozim, Boris Nerađ, Milan Cvilak, Boris Vald-**



**Kljub obilici dela je tudi organizacijski odbor našel čas za kratek počitek.**

**Nekateri pri ribolovu niso imeli sreče – zato so lahko samo pokazali, kako velika riba jim je ušla.**

**Danica Kimovec je ulovila kar 5700 gramov rib, za kar je prejela številne čestitke.**

**Največ smeha je spremljalo tekmovanje v teku v vrečah.**



**Najboljši so prejeli čudovite pokale, ki jih je po načelu "najboljše za najboljše" prispevala Steklarna Luminos iz Slovenske Bistrice.**

**huber, Alenka Rožman in Dušan Detiček.**

Moški in ženske so se lahko pomerili v ribolovu, skoku z mesta, pikadu, teku v vrečah. Največ udeležencev – natanko 80 – se je pomerilo v pikadu, medtem ko se je za tekmovanje v teku v vrečah, ki so ga spremljale salve smeha, odločilo samo 8 najbolj pogumnih tekmovalk in 17 tekmovalcev. Povejmo še, da so nekateri dosegli naravnost zavirljive rezultate. Tako je **Peter Škrlec** ulovil kar 9050 gramov rib, **Danica Kimovec** pa je 5700 gramov. **Robert Štern** pa je z mesta skočil 267 centimetrov. Če bi skočil še malo dalj, bi pristal v ribniku. Pri ženskah pa je **Jožica Krneža** z mesta skočila 205 centimetrov, kar tudi ni mačji kašelj.

Družabnih iger, ki so potekale v izjemno lepem vremenu in dobrem razpoloženju, pa udeleženci niso izkoristili samo za prijetno druženje, temveč tudi za izmenjavo informacij in pogledov na resne teme. Na takšnih srečanjih se člani in sindikalni zaupniki ter funkcionarji lahko med seboj temeljiteje pogovorijo kot na kakšnem sindikalnem sestanku, kjer za bolj poglobljeno izmenjavo mnenj običajno zmanjka časa.

Udeleženci srečanja so izrazili željo, da bi takšna srečanja članov sindikata KNG V Podravju postala tradicionalna.

T. K.



**Skoke z mesta sta budno spremljala in beležila stroga sodnika – Alenka Rožman in Dušan Detiček.**

## Rezultati: ribolov – ženske:

1. Danica Kimovec (Swaty), 2. Danica Graber (Henkel Slovenija), 3. Ivanka Dobrijevič (Henkel Slovenija); Ribolov - moški: 1. Peter Škrlec (Swaty), 2. Rajko Zemljič (Swaty), 3. Bran-ko Dobrijevič (Henkel Slovenija); tek v vrečah – ženske: 1. Jožica Krneža (Pinus Rače), 2. Ivica Janžič (Pinus Rače), 3. Mar-ja Purger (Swaty); tek v vrečah – moški: 1. Silvo Gobec (Swaty), 2. Miran Lilek (Pinus Rače), 3. Matej Očko (Henkel Slovenija); skok z mesta – ženske: 1. Jožica Krneža (Pinus Rače), 2. Ivica Janžič (Pinus Rače), 3. Iris Požgan (Henkel Slovenija); skok z mesta – moški: 1. Robert Štern (Steklarna Luminos), 2. Miran Lilek (Pinus Rače), 3. Damjan Potis (Prosan Ruše); pikado – ženske: 1. Ivica Janžič (Pinus Rače), 2. Marja-na Kos (Steklarna Luminos), 3. Marta Žigart (Steklarna Luminos); pikado – moški: 1. Aleksander Jamšek (Henkel Slovenija), 2. Kristjan Lipovnik (Henkel Slovenija), 3. Tomaž Vi-gec (Pinus Rače).



## Humoreska

"Fantje, od nekdaj pravim, da sta naše največje bogastvo znanje in pamet!" je pred dnevi pri malici v naši tovarniški menzi dejal rezkar Vili. "Zdaj se je pokazalo, da sem imel prav! Slovenija je majhna dežela in nima veliko naravnih bogastev, pa tudi naša industrijska podjetja se še ne morejo kosati s podjetji iz tehnološko najbolj razvitih držav. Po pameti pa nič ne zaostajamo za velikimi in razvitimi državami."

"Nekateri pri nas so že tako pametni, da nam to škoduje!" se je zarežal skladiščnik Rudi.

"Poglejte, pred nedavnim je bilo v Pittsburgu v Združenih državah Amerike srečanje inovatorjev iz vsega sveta. Na njem so slovenski inovatorji dobili kar devet zlatih, pet srebrnih in eno bronasto medaljo," je pojasnil Vili. "Mnoge inovacije naših strokovnjakov sodijo v sam vrh sodobnih izumov in v svetu sploh nimajo konkurence. Če država od njih ne bi imela mačehovskega odnosa in bi jih inovatorjem pomagala tržiti ter prodati v razvite države, bi nam vsem skupaj lahko šlo veliko lepše. Na to so inovatorji pred kratkim opozorili tudi na pogovoru s predsednikom Gospodarske zbornice Slovenije. Dandanes je veliko bolj donosno kot proizvode prodajati znanje, izume in licence. Žal se tega vsi pri nas še ne zavedajo."

"Vili ima hudičevo prav!" se je v pogovor vključil skladiščnik Rudi. "Z inovacijami se da danes zares največ zaslužiti. Žal se tega že zavedajo številni naši politiki, državni funkcionarji in menedžerji, ki si s prodajanjem inovacij – na domačem in ne na tujih trgih – že lep čas lepšajo življenje. Njihova inovativnost ne pozna meja! Samo poglejte denimo naše kriminaliste, kakšne čudežne blagajne so odkrili. Vedno, kadar jih odprejo, najdejo v njej zaklad neznanega izvora: enkrat 1,5 milijona mark, drugič zbirko zlatnine, tretjič skrivnostni ključek številka sedem, ki je verjetno od kakšnega bančnega sefa v Švici, in tako naprej. Predstavljajte si, kako drago bi patent za takšne blagajne lahko prodali na tržišču Evropske unije."

"Rudi, ne norčuj se iz inovatorjev!" je nejevoljno dejal Vili. "Pri teh blagajnah ne gre za nobeno inovacijo, temveč za lumparijo!"

"Še večja inovacija kot omenjene blagajne je naš volilni sistem," je nadaljeval Rudi. "Naši politiki so si uspeli izmisliti takšen politični sistem, da so na volitvah v glavnem izvoljeni vedno eni in isti politiki, ne glede na to, ali so med volivci priljubljeni ali ne. Ravno kar se naši politiki dogovarjajo za novo inovacijo volilnega sistema, saj se lahko sicer zgodi, da na jesenskih volitvah kateri od liderjev političnih strank na oblasti ali v opoziciji ne bi bil izvoljen. Samo pomislite, koliko bi lahko naša država zaslužila, če bi licenco za takšen volilni sistem, ki kupcu zagotavlja izvolitev, prodala denimo Nemcem ali Avstrijcem, kjer sta zaradi zastarelega volilnega sistema vladi na volitvah padli."

"Rudi, še enkrat te prosim, da se nehaš norčevati iz inovatorjev, saj veš, da se tudi sam prištevam mednje," je zdaj že jezno dejal Vili. "To, kar govoriš o našem volilnem sistemu, ni nobena inovacija, temveč gre za norčevanje iz ljudi."

"Potem pa boš priznal vsaj to, da sodi med velike in svetovno znane inovacije naš sistem privatizacije nekdanje družbene lastnine," se ni dal ugnati Rudi. "Vodilni politiki in menedžerji so iznašli takšen sistem privatizacije, da so med ljudi pošteno razdelili certifikate, podjetja in drugo nekdanje družbeno premoženje pa so si razdelili

in prisvojili v glavnem sami. Samo pomislite, za kakšen denar bi lahko drugim državam v tranziciji prodali naš sistem privatizacije. V vzhodnoevropskih državah in na Balkanu verjetno ni pomembnejšega politika ali menedžerja, ki si ne bi želel takšnega sistema lastninske preobrazbe."

"Rudi! Zadnjič te opozarjam!" je vzkipek Vili. "Če se boš še naprej norčeval iz inovatorjev, se bom s tabo nehal pogovarjati. Sam dobro veš, da pri našem sistemu privatizacije nekdanje družbene lastnine ni šlo za nobeno inovacijo, temveč za prevaro in goljufijo stoletja. Medtem ko so nekateri s privatizacijo že obogateli in postali novodobni kapitalisti, so številni delavci s svojimi certifikati lahko olastnili samo 'privatizacijsko luknjo', saj so si premoženje že prej prisvojili drugi."

"Ah, Vili, vidim, da ti nimaš smisla za prave politične in menedžerske inovacije, ki so na domačem trgu veliko bolj donosne kot tiste

tvoje tehniške inovacije," je potarnal Rudi. "Priznal pa boš, da je velika inovacija ustanovitev kmetijsko-gozdarske zbornice. V razvitih državah so člani takšnih zbornic veliki kmetje in veleposestniki. Pri nas pa morajo biti po zakonu obvezno člani kmetijsko-gozdarske zbornice tudi vsi vikendaši in vrtičkarji, samo da bodo s članarino vzdrževali funkcionarje in uslužbence zbornice, ki so v glavnem rekrutirani iz ene politične stranke. Našo licenco kmetijsko-gozdarske zbornice bi bil kakšen kmetijski lobi v Evropski uniji pripravljen plačati z zlatom."

"Veš kaj, Rudi, zdaj pa te imam že zadosti," je zavpil Vili. "Če politiki ljudstvo vlečejo za nos, to še ne sodi med inovacije."

"Potem pa je inovacija naš plačni sistem!" je kot navit nadaljeval Rudi. "Pri nas imamo tak plačni sistem, da delavci za evropske norme dobivajo balkanske plače, menedžerji pa za balkanski način poslovanja in rusko finančno nedisciplino evropske plače. Samo pomislite, koliko mark bi odštele največje multinacionalke na svetu za to, da bi delavci delali po evropsko-ameriških normah za azijsko-afriške plače. V Sloveniji bi lahko vsi obogateli, če bi le bili naši menedžerji pripravljeni licenco od našega plačnega sistema prodati Američanom in Japoncem."

"Rudi, nehaš me provocirati in raje povej, kaj bi rad s svojim govorjenjem dokazal!" je zdaj že skrušeno dejal Vili. "Ali misliš, da nimam prav, ko trdim, da sta pamet in znanje naše največje bogastvo?"

"Vili, popolnoma se strinjam s tabo, da je med nami mnogo pametnih ljudi," je odgovoril Rudi. "Žal pa je premalo takšnih, ki svoje znanje in pamet uporabljajo za inoviranje pravih reči za skupno dobro, ter preveč tistih, zlasti na odgovornih političnih in menedžerskih položajih, ki inovirajo napačne stvari za svoje dobro."

"Fantje, nehaite razpravljati o vedno novih in novih inovacijah naših politikov in menedžerjev, ker boste od tega samo zamorjeni," je pogovor energično prekinila Špela. "Bodite veseli, da vsaj jaz nisem pametna. Če bi bila, bi že zdavnaj inovirala malice; vi bi jedli ričet brez mesa, jaz pa bi si nosila svinjska rebrca domov v zamrzovalnik ali pa bi jih prodajala naprej. To bi bila pogruntavščina v stilu mnogih naših sodobnih politikov in menedžerjev, ki so neverjetno inventivni za lasten žep. Verjetno je ravno takšna inovativnost naših politikov in menedžerjev v primerjavi z drugimi evropskimi državami naša največja inovacija!"

### Iz dnevnika delavca Jožeta

## Največja inovacija

### Tihi mesec

"Zakaj si s sindikalnega izleta poslal ženi domov prazno kartico?"

"Ker imava že ves mesec tihi tedni!"

### Dober spomin

"Ali mi lahko posodiš dvajset tisoč tolarjev?"

"Žal ne."

"To si bom pa zapomnil!"

"Lepo! Če bi ti jih posodil, bi – kot običajno – tako in tako pozabil!"

### Gostilna in pol

"Oprostite, gospod natak. Danes, ko imamo sindikalni izlet, sem prvič v vaši gostilni in moram reči, da se niste ravno najbolje izkazali."

Ali vsak dan tako neokusno pripravljate hrano?"

"Kje pa – ob ponedeljkih in torkih imamo zaprto!"

### Razlika v okusih

"Draga žena! Obleka, ki si jo oblekla danes, pa mi zares ni všeč!"

"Dragi mož. Tebi je že nekaj časa všeč samo še gajba piva, ki jo edino

opaziš! Te pa si, žal, ne morem obležiti!"

### Znanje

"Draga tajnica, danes nama pisanje ni šlo najbolje od rok. Ker ste še mladi, vam povem: več veš, več veljaš!"

"Gospod direktor, jaz to prav dobro vem! Upam, da kdaj ne boste tega pozabili vi!"

## PRAVNI NAŠVETI



Piše:  
Lidija Jerkič

## Varstvo starejših delavcev

Nadaljevanje iz prejšnje številke

Drugi odstavek določa primere, ko so delavci zaradi spremembe v organizaciji dela ali iz zdravstvenih razlogov razporejeni na manj zahtevna dela. Tudi njim pripada enaka plača, kot bi jo prejeli pred premostitvijo, če na teh delih dosega pričakovane rezultate.

V zvezi s posebnim varstvom velja opozoriti tudi na predzadnji odstavek 61. člena. Le-ta določa, da se delavcu, starejšemu od 53 let, in delavki, starejši od 48 let, ob nedoseganju zahtevane norme za njuno delo zaradi razlogov, ki jih določa 77. člen, upošteva za izračun plače povprečna norma v organizacijski enoti, kjer delata.

## Dodatki za delo v delovnem času, ki je za delavce manj ugoden

Člen 62 kolektivne pogodbe določa: Za delo v delovnem času, ki je delavcem manj ugoden, pripadajo le-tim dodatki najmanj v odstotkih od osnovne plače oziroma urne postavke:

- za delo v popoldanski izmeni 10 %
- za čas pripravljenosti na domu 10 %
- za delo v deljenem delovnem času
  - a) za prekinitev dela 1 uro in več 15 %
  - b) za prekinitev dela 2 uri in več 20 %
- nočno delo 50 %
- delo preko polnega delovnega časa 50 %
- delo ob nedeljah in drugih prostih dnevih po delovnem koledarju 50 %
- delo na državne praznike oziroma dela proste dneve po zakonu 50 %

Dodatki se obračunavajo in izplačujejo le za čas, ko je delavec delal v pogojih, zaradi katerih mu dodatek pripada.

Dodatki se med seboj ne izključujejo, razen dodatkov za delo na dan praznikov in dela prostih dnevov po posebnem zakonu in dodatka za delo v nedeljo.

Če delavec opravlja redno delo na dan praznika oziroma dela prosti dan po posebnem zakonu, mu poleg dodatka pripada tudi nadomestilo plače za ta dan.

Delavcu pripada dodatek za skupno delovno dobo najmanj v višini 0,5 % od osnovne plače za vsako izpolnjeno leto delovne dobe.

## Dodatki za neugodne vplive delovnega okolja

Delavcem pripada dodatek za neugodne vplive delovnega okolja, ki je odvisen od stopnje obremenitve delavca.

Nadaljevanje prihodnjic

# SOLIDARITY (30.)

SINDIKAT MORA SPOROČITI IMF-u KDO BO KOORDINIRAL AKCIJE, VKLJUČNO TISTE, KI VKLJUČUJEJO TUDI MOD, OEDC IN OSTALE INSTITUCIJE IN ORGANIZACIJE.

IZMENJANE INFORMACIJE MORAJO VSEBOVATI ...

## NOVI NAČINI OBVEŠČANJA

SKUPNE STRATEGIJE: DELOVANJE SINDIKATOV • TEHNOLOŠKE NOVOSTI IN SPREMEMBE • DELOVNI ČAS • POGAJANJA IN KOLEKTIVNE POGODBE • SISTEM NAGRAJEVANJA • SINDIKALNI BOJ • ZHATEVE IN DOSEŽKI

SUPER! TO JE MOČ SINDIKATA IN ODLOČNA PROTIUTEŽ VPLIVU TRANSNACIONALNE IN KAPITALA, NA KATEREGA VPLIVAJO VLADE.

TO BI LAHKO UPORABITI TUDI ZA URAVNOTEŽENJE INTERESOV DELA IN KAPITALA, KI JE BILO PORUŠENO Z GLOBALIZACIJO IN SLABŠO ZAKONODAJO. POLEG TEGA LAHKO UPORABIMO LAHKO TUDI KLASIČNE METODE, KOT SO SHOD, STAYKE ...

ALI GLEDE NA DANAŠNJI NAČIN GLOBALIZACIJE NI POTREBNO SPREMENITI PROGRAMA?

PRAV IMAŠ PRIJATELJI!

SESTAVNI DEL NAŠEGA IZOBRAŽEVANJA IN OBVEŠČANJA MORA BITI ALTERNATIVNI PROGRAM, PRIMEREN TRŽNO NARAVNANI GLOBALIZACIJI. BITI MORA LAHKO RAZUMLJIV.

TUDI NASTOPANJE V JAVNOSTI JE POMEMBNO. PRIPRAVITI MORAMO GRADIVA

IN RAZVIJATI TO DEJAVNOST. ZAPOMNI SI, VSE DRŽAVE IN VSA PODJETJA SO OBČUTLJIVA NA JAVNO MNENJE.

KRŠITELJE BI MORALI OB HUDIH KRŠITVAH MEDNARODNO PRIZNANIH PRAVIC DELAVCEV IZPOSTAVITI SODBI JAVNEGA MNENJA.

