

ŠTEVILKA
28
LETNIK
62
LJUBLJANA
24. VII. 2003

DELAVSKA ENOTNOST

GLASILO
ZVEZE
SVOBODNIH
SINDIKATOV
SLOVENIJE



Nace Sila se je upokojil

**Državna pomoč Muri
močno odmeva**

**Različne prispevne stopnje
za invalidsko zavarovanje**

Nove izhodiščne plače

**Avgusta bo uredništvo na
dopustu. Naslednja številka
bo izšla 4. septembra.**

Nace Sila se je upokojil

Na Gradišču mu ne bo dolgčas

Naš sogovornik je bil dolgoletni predsednik sindikata v ZKPZ Dob pri Mirni. Bil je vodja oddelka obsojencev v osrednjem zaporu v naši državi, v katerega so napoteni na prestajanje več kot 18-mesečnih kazni. V Sindikatu državnih in družbenih organov Slovenije je bil tudi predsednik konference sindikata v Upravi za izvrševanje kazenskih sankcij. Upokojil se je pri 55 letih starosti, zavarovalne dobe pa je z benefikacijo nabral več kot 40 let.

Kako je delati z obsojenci?

Gre za zelo različne ljudi, skupno jim je to, da jim je odvzeta prostost. Zaradi tega imajo zelo različne probleme, povezane z imetjem, družino, otroki. Službo, če so jo imeli, izgubijo vsi, praviloma jim propade tudi njihova morebitna zasebna dejavnost, ker jo ne morejo voditi iz zapore. Mi v upravi in strokovnih službah naj bi jim šli na roko in jim v okviru naših možnosti pomagali lajšati njihove probleme. Naša uspešnost je seveda odvisna zlasti od zahtevnosti primera, pa od obsojenca samega, kajti pomagamo mu lahko le toliko, kot se z njim pogovorimo in dogovorimo ter nam za tak obseg pomoči da soglasje. Veliko jih je na začetku prestajanja kazni zelo zaprtih in nezaupljivih, odprejo se šele potem, ko spoznajo, da veliko težav in problemov sami ne morejo rešiti. Pri tem našem delu pa moramo zelo dosledno upoštevati tudi zakon o varovanju osebnih podatkov.

Kdo vse pa je zaposlen v zavodu na Dobu?

Verjetno so navzven najbolj poznani pazniki. V zavodu je tudi precej visokoizobraženih pedagogov, socialnih delavcev, psihologov, terapevtov. Poleg



Nace Sila pred novim kozolčkom

njih so zelo pomembni proizvodni delavci, nekateri od njih so tudi inštruktorji. Ker je treba zapornike tudi prehraniti, imamo seveda tudi kuharje, za njihovo zdravje skrbi medicinsko osebje, pomembno vlogo koordinatorja vsega dela pa opravljajo zaposleni v upravi zavoda. Obsojenci se lahko vključijo v interesne dejavnosti, ki jih vodi oddelek za izobraževanje in prosti čas. Na njihovo željo jim organizira tudi verske dejavnosti.

Kako pa se ljudje pri vas zaposlijo?

Večinoma na podlagi razpisov. Doma so pretežno iz Mirnske doline, posamezni strokovnjaki pa se na Dob vozijo tudi iz Ljubljane. Zavod namreč že dolgo nima več možnosti ponuditi toliko stanovanj, kolikor strokovnjakov bi potrebovali.

Kaj pa je poleg plače še vabljivo za zaposlene v zaporu?

Mogoče so to počitniški objekti, ki smo jih pridobili že v preteklosti in uspeli ohraniti. Imamo svoje zmogljivosti tako na morju kot v planinah in zdraviliščih. Pri nas zaposleni imajo dobre možnosti, da letujejo poceni in raznovrstno.

Kot predsednik sindikata ste verjetno skrbeli zlasti za čim boljši položaj in reševanje problemov zaposlenih. S čim ste se največ ukvarjali?

Na prvo mesto moram postaviti zniževanje ravni pravic in standarda zaposlenih, ki je bilo stalnica vse od leta 1996. Po pokojninski reformi smo denimo izgubili štetje zavarovalne dobe s povečanjem (16 za 12). Sedaj sicer država plačuje obvezno dodatno pokojninsko zavarovanje, vendar

po formuli 15 za 12. Že leta 1996 pa je država odvzela benefikacijo približno desetim odstotkom zaposlenih v kazenskih zavodih, zlasti proizvodnim delavcem. Benefikacijo so obdržali le tisti, ki so delali neposredno z obsojenci oziroma tako, kot je določila vlada. Zelo zahtevno je bilo ta ukrep izvesti v režiji, saj se je zgodil primer, da so v pisarni, kjer so delali trije, dva izgubila benefikacijo eden pa jo je obdržal. Zaposlenim ni bilo tega enostavno ne sprejeti, ne obrazložiti. V naši upravi in tudi v vojski smo to naredili zelo dosledno, v policiji pa ni bilo tako, saj so benefikacijo obdržali tudi njihovi godbeniki, zaradi česar smo imeli mi še več problemov. Kar nekaj posameznikov se je zaradi tega obrnilo tudi na sodišče, vendar niso uspeli.

Kako pa bo na položaj zaposlenih v upravi za izvrševanje kazenskih sankcij vplival novi zakon o plačah v javnem sektorju?

Osrednji problem bo, kako vrednotiti povečan napor pri delu z obsojenci. Pazniki so po dosedanjem predlogu razvrstitev v plačilne razrede izenačeni s policisti in cariniki in tako naj bi bilo tudi v prihodnje. Vsi, ki neposredno delajo z obsojenci bi morali biti bolj plačani kot njihovi kolegi na primerljivih delih in nalogah v drugih dejavnostih. Dela pedagoga, inštruktorja, medicinskega delavca ... v zavodu za prestajanje kazni ni mogoče primerjati z drugimi delavci, ki ne delajo z obsojenimi ljudmi, predvsem s tistimi, ki jim je za dolga leta odvzeta prostost. Država je včasih to delo zela ceniti. S štrajki in separatnimi sporazumi v posameznih dejavnostih pa je vlada dovolila, da so nas mnogi dohiteli in prehiteli, mi pa smo po višini plač ostali za njimi.

Kako pa gledate na poskus, da bi že dogovorjeno avgustovsko uskladitev plač z rastjo življenjskih stroškov zamenjali z dodatnim pokojninskim zavarovanjem?

O tem sem že veliko govoril na sestankih SDDO in bom to le ponovil. Najbolj me moti, da država sindikatom to vsiljuje, sama pa ni pripravljena ljudem povedati, kaj vse bi to pomenilo. Po mojem mnenju bi bilo prav, da jim država, ki jim sedaj nekaj jemlje, zaradi reševanja težav, v katerih se je znašla, vendar ne po krivdi delavcev, ko bo iz težav splavala, to tudi vrne. Pogrešam tudi projekcije o tem, kako bo ta ukrep vplival na koga, ki začena delati in se bo upokojil na primer čez 40 let. Za primerjavo bi bilo treba prikazati tudi učinek za tistega, ki mu do upokojitve manjka še deset let. Do sedaj mi še nihče ni znal razložiti, kaj bo ta sprememba pomenila za obračun dohodnine. Bojim se, da bodo tisti, ki bodo premije čez nekaj let dvignili, morali več kot polovico dati državi.

Zavedam se, da moramo posledice vstopa v Evropsko unijo nositi vsi, vendar pričakujem od države, da nam pove, kaj vse nas še čaka. Ni korektno, da država sebe rešuje, ljudem pa prikrieva, kako bo z njimi. Mislim, da bi bilo bolj pošteno, če gre res zlasti za zmanjšanje inflacije, da pri tem sodelujemo vsi zaposleni, ne le tisti iz javnega sektorja. Če bomo sodelovali vsi, nam bo verjetno čez čas vsem boljše.

Komu pa ste predali svoje sindikalne funkcije?

V Dobu sem izpregel že pred časom in se letos sploh nisem vmešaval v delo mojega naslednika. V konferenci uprave za izvrševanje kazenskih sankcij me bo nasledil kolega iz Maribora in mislim, da bo tudi on uspešen.

Kako ste zadovoljni z odnosi s socialnimi partnerji?

Sodelovanje z vsemi tremi ministri (Tomažem Marušičem, Barbaro Brezigar in Ivanom Bizjakom)

je bilo zelo dobro in mislim, da so bili odnosi res pravi partnerski. Oboji smo skušali razumeti drug drugega. Čeprav je bilo včasih zelo trdo, smo se na koncu vedno dogovorili. V tem času smo namreč sprejemali zakon o izvrševanju kazenskih sankcij in vso novo delovnopravno zakonodajo. Vedno, ko sem se želel s kom sestati, je našel čas. Dobre odnose sem imel tudi z upravo za izvrševanje kazenskih sankcij, sedaj jo vodi Dušan Valentinčič, pred njim pa jo je Irena Križnik.

Kaj pa lahko rečete za partnerje v Dobu?

Tudi pri nas je bilo sodelovanje v redu in smo se o vsem uspeli dogovoriti. Čeprav sem zelo veliko časa porabil za sindikalne aktivnosti, nisem imel problemov z mojimi nadrejenimi. Vedno sem se namreč trudil, da sem svoje delovne obveznosti v redu izpolnjeval. Res pa je, da je zato trpel moj prosti čas. Bil sem vpjet tudi v delo območne organizacije ZSSS za Dolenjsko in Belo krajino in tudi to delo mi je vzelo nekaj časa.

Za upravo na Dobu lahko še rečem, da smo dobro sodelovali tudi zaradi tega, ker smo bili v pripravah za spremembo predpisov pogosto v enakem položaju, oboji smo izgubljali. Zato smo si oboji večkrat zastavili podobne cilje in jih skušali uveljaviti po vzporednih linijah. Vedno nismo uspeli, saj mora popuščati tudi pametnejši. Hvala jim!

Kaj pa bo Nace počel kot upokojenec?

O tem sem hočeš nočeš že razmišljal. Imel bom več časa za šport, tudi svojo vnukinjo Lavro želim naučiti smučati in plavati. Bolj se bom vključil tudi v politiko, in sicer pri ZLSD. Imam tudi zidanico z vinogradom v Gradišču, ki mi že sedaj vzame kar precej časa. Ker imam veliko prijateljev, je pri meni vedno polno in da bo tudi naprej, sem si postavil manjši kozolček, v katerega senci bomo lahko posedali.

Franček Kavčič

Program razreševanja presežnih delavcev

99. člen

(1) Program razreševanja presežnih delavcev mora vsebovati:

- razloge za prenehanje potreb po delu delavcev;
- ukrepe za preprečitev ali kar največjo omejitev prenehanja delovnega razmerja delavcev, pri čemer mora delodajalec preveriti možnosti nadaljevanja zaposlitve pod spremenjenimi pogoji;
- seznam presežnih delavcev;
- ukrepe in kriterije za izbiro ukrepov za omilitev škodljivih posledic prenehanja delovnega razmerja, kot so: ponudba zaposlitve pri drugem delodajalcu, zagotovitev denarne pomoči, zagotovitev pomoči za začetek samostojne dejavnosti, dokup zavarovalne dobe.

(2) Program razreševanja presežnih delavcev mora biti finančno ovrednoten.

Komentar:

Delodajalec mora pri pripravi programa izpolniti obveznosti v zvezi s sodelovanjem s sindikati in zavodom za zaposlovanje iz 97., 98. in 101. člena tega zakona, glede vsebine pa je vezan na določbo 99. člena. Vsak program razreševanja presežnih delavcev mora biti sprejet po postopku in mora imeti vse obvezne sestavine, ki jih našteva ta člen. Razloge za prenehanje potreb po delu delavcev mora delodajalec ne le naštet, ampak tudi obrazložiti in utemeljiti, zakaj teh dogodkov ni bilo mogoče rešiti drugače kot z ugotavljanjem prenehanja potrebe po delu delavcev. Ob pripravi programa mora delodajalec predvsem izpolniti obveznost iz tretjega odstavka 88. člena in preveriti, ali je možno zaposliti delavca pod spremenjenimi pogoji ali na drugih delih oziroma ali ga je mogoče

dokvalificirati za delo, ki ga opravlja, oziroma prekvalificirati za drugo delo. V programu mora navesti poimenski seznam presežnih delavcev. Našteti mora ukrepe za omilitev škodljivih posledic prenehanja delovnega razmerja in opisati kriterije za izbiro teh ukrepov. Kot enega izmed teh ukrepov zakon našteva tudi ponudbo zaposlitve pri drugem delodajalcu, pri čemer je pomembno vedeti, da to ni več tak institut, kot ga je poznala prejšnja zakonodaja. Zdad delodajalec delavca proti njegovi volji ne more več "razporediti" k drugemu delodajalcu, če pa mu že ponudi tako možnost, delavčeva odklonitev nima za posledico izgube pravic presežnega delavca. Program mora biti tudi finančno ovrednoten, kar pomeni, da mora biti v njem razčlenjeno, kolikšna

Piše:
Katarina Lavrin Marenče



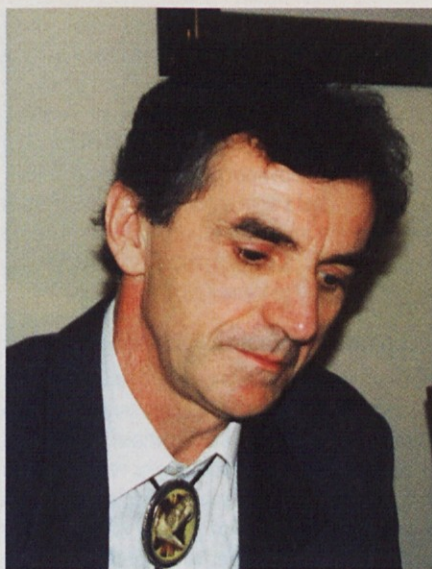
finančna sredstva bodo potreba za njegovo izvedbo (plače za čas odpovednega roka, odškodnine namesto odpovednega roka, denarne pomoči, odpravnine). Delodajalec lahko v skladu s tretjim odstavkom 98. člena presežnim delavcem odpove pogodbo o zaposlitvi samo upošteva sprejeti program. Če torej program razreševanja presežnih delavcev nima vseh obveznih sestavin, npr. če v njem niso obrazloženi razlogi za prenehanje potreb po delu delavcev, potem teh razlogov ni niti v posameznih odpovednih pogodb o zaposlitvi (ali pa niso v skladu s programom), zato lahko delavec izpodbija zakonitost take odpovedi pogodbe o zaposlitvi.

Državna pomoč Muri v Pomurju močno odmeva

Mura je dočakala pomoč, pomursko gospodarstvo pa jo še potrebuje

Vlada je Muri iz Murske Sobote konec junija odobrila deset milijonov evrov državne pomoči, namenjene prestrukturiranju. Predsednik Stupisa v Muri Jože Türkli je za naš časnik dejal, da ob tem vsi zaposleni v Muri čutijo veliko odgovornost do davkoplačevalcev in države in si bodo prizadevali dokazati, da je bil kolektiv Mure vreden pomoči. Nekaj sindikalnih funkcionarjev iz Pomurja smo vprašali, kaj menijo o tej pomoči.

Sekretar območne organizacije ZSSS v Pomurju Danilo Šipoš je pred dvema letoma prvi jasno in javno opozoril na velike gospodarske težave v Muri. Od vlade in parlamenta je terjal, naj po hitrem postopku sprejmeta zakon o sanaciji Mure in zakon o sanaciji Pomurja. Šipošev predlog je takrat povzročil kar nekaj hude krvi, zlasti v vodstvu Mure, pa tudi izven nje, češ da največjemu podjetju v regiji krni ugled. Čas je pokazal, da je imel Šipoš še kako prav: težav v Muri ni bilo več mogoče rešiti brez pomoči države.



Danilo Šipoš: Za ukinjena delovna mesta v Muri je treba najti nadomestna v kateri koli panogi.

Kam bo izpuhtelo tisoč delovnih mest

“Vsekakor je spodbudno, da je vlada leto dni po tem, ko sta premier Janez Drnovšek in ministrica za gospodarstvo Tea Petrin v Murski Soboti javno obljubila pomoč Muri, to tudi uresničila,” pravi Šipoš. “Kljub temu pa sem ogorčen, ker se v teh dneh tako ležerno govori in piše o številu Murinih trajno presežnih delavcev. Nedopustno se mi zdi, da se govori, da naj bi odpustili 1046 trajno presežnih delavcev, ob tem pa naj bi v Muri ohranili 3000 delovnih mest. V Muri je namreč okoli 5200 zaposlenih. Ni vseeno, ali bo Mura odpustila 1000 ali 2000 delavcev. Za nas sindikaliste je pomembno prav vsako delovno mesto. Za trajno presežne delavce bi bilo treba najti nadomestna delovna mesta, če ne v tekstilni industriji, pa v drugih panogah. Zavedam se, da ni enostavno prekvalificirati in prezaposliti delavcev, ki so si dvajset ali trideset let nabirali delovne izkušnje pri izvajanju ene same delovne faze v Muri, vendar je to nujno storiti. V Pomurju je že danes najvišja stopnja brezposelnosti v državi. Kako naj ta regija prenese še dodatno povečanje brezposelnosti?”

V Pomurju je bilo po podatkih tamkajšnje območne enote zavoda za zaposlovanje konec maja 9223 registrirano brezposelnih delavcev, povprečna stopnja brezposelnosti v prvem četrtletju je bila 18,3-odstotna, na državni ravni je 11,3-odstotna. Konec maja je od 9223 brezposelnih delavcev prejelo denarno nadomestilo samo 1098 delavcev, socialno pomoč pa 695. Kar 7430 brezposelnih delavcev v regiji torej ni imelo nobenih prejemkov. Ob tem velja omeniti, da so v Pomurju iz evidence brezposelnih do konca maja letos črtali 1262 delavcev. “Kako naj k temu številu brezposelnih delavcev prištejemo še 1000 ali 2000 trajno presežnih delavcev iz Mure?” se sprašuje Šipoš. “Zanje je nujno

najti nadomestna delovna mesta! Na vsa pristojna ministrstva in druge moramo apelirati, da bo šlo v odprto brezposelnost čim manj delavcev Mure.”

Svobodni sindikati so prvi opozorili na probleme

Območna organizacija ZSSS je pred dvema letoma o gospodarskih in socialnih razmerah v Pomurju pripravila tiskovno konferenco, na kateri je sodeloval tudi predsednik ZSSS Dušan Semolič. Junija lani je območna organizacija ZSSS v Murski Soboti o tej problematiki pripravila tudi problemsko konferenco. Na njej so najvišji predstavniki ZSSS terjali sprejem zakona o ohranjanju in odpiranju novih delovnih mest v najmanj razviti regiji. Šipoš je takrat med drugim dejal: “Pomurci pregovorno veljamo za delovne in potrpežljive. Vendar pa od svoje delavnosti nimamo nobene koristi, potrpežljivosti pa nam zmanjkuje. Zato nestrpno čakamo, kdaj in kakšne ukrepe bo sprejela država, da bi se položaj delavcev izboljšal in da bi se v naši regiji ponovno začelo povečevati število delovnih mest.”

Opozorilom Svobodnih sindikatov so sledili tudi mediji, ki so v minulem letu pripravili več javnih tribun in forumov o gospodarskih, socialnih in razvojnih problemih Pomurja.

Šipoš opozarja, da ni pomembno samo to, da je Mura dobila državno pomoč, ampak kako bodo sredstva uporabljena. “Šteli bodo samo rezultati,” poudarja Šipoš. “Samo spomnimo se nekaterih podjetij, ki so dobila državno pomoč, rezultati pa so bili bolj pičli.”

“Mura je bila desetletja sinonim za kakovostno proizvodnjo, vzorno organizacijo dela in učinkovito gospodarjenje. Verjetno je zasluga dosedanjega vodstva in delavcev, da je Muri uspelo obdržati takšno kondicijo, v kakršni kljub vsemu še je,” pravi Šipoš.

Kaj pomeni državna pomoč Muri za sanacijo celotnega Pomurja? “Čeprav je Mura daleč največje podjetje, ki pomembno vpliva na gospodarska gibanja v regiji, njena sanacija še zdaleč ne more rešiti vseh gospodarskih problemov v Pomurju. Prestrukturiranje gospodarstva v Pomurju še ni končano, trenutno so pred nami velike lastninske in organizacijske spremembe na področju kmetijstva, ki bodo zagotovo vplivale tudi na socialne razmere v regiji. Po vstopu Slovenije v Evropsko unijo bo zelo negotov tudi ekonomski in socialni položaj polkmetov in poldelavcev. Doslej so bile ravno zaradi številnih delavcev, ki imajo doma male kmetije, socialne razmere bolj stabilne. V bodoče mini kmetije ne bodo več prinašale dohodkov, temveč bodo lastnikom povzročale dodatne stroške. Zato se bodo socialne razmere še zaostriale, saj so plače v Pomurju med najnižjimi v državi. Zanimivo je, da so lastniki številnih podjetij v Pomurju iz drugih predelov Slovenije. Kakor kaže, se lastniki prilagajajo tukajšnjim razmeram, ko so delavci zaradi strahu pred izgubo zaposlitve pripravljani delati za zelo skromne plače.”

Murini delavci so prestrašeni

"Vlada se sodeč po sprejetih ukrepih zaveda problematike slabše razvitih regij v Sloveniji. Upam, da bo vlada sprejela še druge ukrepe za zmanjševanje razlik med razvitimi in manj razvitimi območji v državi. Z velikimi težavami se srečujejo delavke in delavci v Planikinem obratu v Turnišču. Težave imajo tudi delavci v Živilih, saj podjetje odprodaja bivše Potrošnikove lokale na najboljših lokacijah, ne da bi se o posledicah tega predhodno pogovorili s sindikatom in delavci. Sindikati bomo lažje zadihali šele, ko bo trend zaposlovanja začel naraščati in ko bo na trgu dela začelo primanjkovati delavcev."

Po pogovoru s Šipošem sem se napolil pred Muro, da bi med delavkami in delavci naredil anketo. Vsi, ki sem jih ogovoril, so se z mano ljubeznivo pogovorili, vendar v anketi z imenom in priimkom ter fotografijo niso želeli sodelovati. "Veste, zdaj bo Mura odpuščala trajno presežne delavce, zato smo vsi zaskrbljeni in tudi nekoliko prestrašeni," je dejala ena od delavk. Vsi, s katerimi sem se pogovarjal, so bili veseli, da se je država odločila Muri pomagati, vendar pa tudi zaskrbljeni. "Država je pomagala tudi mariborskemu Tamu, pa je kljub temu moral v stečaj," je dejal eden od delavcev. "Ali bo državna pomoč zares porabljena namensko za prestrukturiranje in ohranjanje delovnih mest ali pa bodo z njo poplačane samo banke in drugi večji upniki?" se je vprašal drugi. "Kako bova z možem preživljala družino, če izgubim delo v Muri? Kje v Pomurju lahko pri 45 letih najdem novo zaposlitev?" se je spraševala ena od delavk. "Vodstvo Mure si prizadeva rešiti tovarno in čim več delovnih mest v njej, samo vprašanje je, ali bo dodeljena pomoč države za to zadostovala. Državna pomoč

zadostuje samo za dve mesečni bruto plači vseh zaposlenih. Ali bo to dovolj za prestrukturiranje podjetja?" se je spraševala druga.

Večina delavk in delavcev je bila o usodi Mure optimistično razpoložena, vendar pa so bili domala vsi zaskrbljeni za svojo usodo. "Kje v Pomurju naj najdem drugo zaposlitev, če jo izgubim v Muri?" so se spraševali.

Tudi sekretar krajevne pisarne ZSSS v Gornji Radgoni Pavel Vrhovnik pravi, da bodo v Gornji Radgoni, na lokaciji sedanjega Murinega obrata s 480 zaposlenimi, ustanovili Escadovo podjetje Esap, v katerem bo dobilo delo 215 delavk in delavcev. V teh dneh se z delavci Murinega obrata pogovarjajo in jih testirajo, zato je razumljivo, da so zaskrbljeni. Sprašujejo se, kje bodo delali, če v Esapu ne bodo dobili zaposlitve. "Razmere na trgu dela na območju Gornje Radgone so zelo zahtevne, saj so delavci zaradi pomanjkanja delovnih mest pripravljani delati za majhne plače, tudi ob sobotah in nedeljah. Mnogo delavcev živi v strahu za delovno mesto. To se je pokazalo tudi ob podpisovanju pobude za referendum o omejitvi obratovalnega časa trgovin, od katerega so se številne delavke v trgovini distancirale," pravi Vrhovnik.

Kako do novih programov in novih delovnih mest

"Pomoč države Muri je vsekakor dobrodošla," pravi dolgoletni sindikalni zaupnik Milan Antolin iz križevske opekarne Tondach. "Vendar pa ta pomoč še ne pomeni rešitve za celotno pomursko gospodarstvo. Država bo morala gospodarstvu v naši regiji še pomagati, tako z novimi finančnimi injekcijami kot z uvajanjem novih programov."

"Državna pomoč bo Muri pomagala premostiti sedanje težave, vendar pa ne rešuje vseh poglavitnih problemov pomurskega gospodarstva," pravi Tomislav Knez iz Avtobusnega podjetja v Murski Soboti. "Najhuje je, da pomursko gospodarstvo nima niti programa prestrukturiranja, zato v regiji ne odpirajo novih delovnih mest. Zaradi tega se ljudje iz Pomurja izseljujejo - zadnje čase čedalje bolj množično. Z vstopom v Evropsko unijo bo še dodatno prizadeto kmetijstvo na našem območju. To, da je država pomagala Muri, je boljše kot nič, vendar pa bo treba najti rešitev za gospodarski razvoj naše regije tudi na sistemski ravni. Sam vidim veliko možnosti v spodbujanju in pospeševanju drobnega gospodarstva v naši regiji. Mislim, da bi v Pomurju z odpiranjem manjših obratovalnic z do 50 zaposlenimi v sedanjih razmerah lahko najhitreje prišli do novih delovnih mest."

"Pomoč, ki jo je država dodelila Muri, pomeni rešilno bilko za največje podjetje v Pomurju," pravi Ivan Krpan iz lendavske Nafta, ki čaka na upokojitve. "Delavci Mure so pomoč države pričakovali, saj brez nje podjetje ne bi moglo izplavati iz sedanjih težav. Vendar pa ta pomoč med delavci ni mogla razpihniti nekaterih dvomov. Ali bo sredstev za prestrukturiranje dovolj? Ali gre zares za dolgoročno in ne zgolj kratkoročno rešitev Mure? Jasno pa je, da državna pomoč Muri še ne rešuje problema pomurskega gospodarstva. Gospodarstvo v naši regiji ne bo izplavalo iz težav, če ne bodo prišli k nam investitorji z novimi programi, ki bodo omogočili odpiranje novih delovnih mest. Naloga države pa je, da zagotovi za to ugodne pogoje. Zato bo morala država za sanacijo pomurskega gospodarstva še veliko storiti."

Tomaž Kšela

Pogovor s sekretarjem SKEL v Agisu Francem Trbucem

Delavci so pokazali več skrbni za razvoj podjetja kot lastniki

Agis se je v zadnjem desetletju temeljito prestrukturiral in na njegovih temeljih so zrastle številne nove podjetja. Zaposleni v njih so skoraj vsi povezani v SKEL, v katerem Franc Trbuc opravlja sekretarske naloge. Z njim smo se pogovarjali o položaju zaposlenih v podjetjih na nekdanji Agisovi lokaciji.

Agis med največja in najbolj uspešna kovinska podjetja v severovzhodni Sloveniji," pravi Trbuc. "Po letu 1980 so se iz Agisa izločili Petovia avto, Gumarna in Vzmetarna. Tako je podjetje devetdeseta leta pričakalo le s 1300 zaposlenimi. Najhušo krizo je doživelo v letih od 1990 do 1994. V tem obdobju je bilo prisiljeno odpustiti 900 trajno presežnih delavcev."

Na zdravih temeljih Agisa zrastle šest novih podjetij

Danes na lokaciji Agisa posluje veliko večjih in manjših podjetij. Med tistimi, ki nadaljujejo zdrave programe nekdanjega podjetja so Agis Zavore z 205 zaposlenimi, Agis Plus z 90 zaposlenimi, Tahografi s 45 zaposlenimi,

Agis plastificirnica s 15 zaposlenimi, Agis Klima z 10 zaposlenimi in Anoksidal v Slovenski Bistrici z okoli 30 zaposlenimi. V vseh teh podjetjih je danes zaposlenih blizu 400 delavcev. Poleg tega pa posluje na lokaciji nekdanjega Agisa še veliko drugih podjetij in samostojnih podjetnikov, od tistih, ki se ukvarjajo s proizvodnjo, poslovnimi storitvami in gostinstvom, do fizioterapevtov in kardiologov. "V podjetjih in pri samostojnih podjetnikih, ki poslujejo na lokaciji nekdanjega Agisa, je danes okoli 500 zaposlenih, od tega nekaj manj kot 400 kovinarjev."

Kje je danes 900 delavcev, ki jih je odpustil Agis? "Okoli 150 zlasti starejših delavcev se je po sistemu dva plus tri upokojilo. Veliko delavcev je z večjimi ali manjšimi težavami našlo novo zaposlitev, vendar le manjše število v kovinski industriji. Kar nekaj kovinarjev nekdanjega

"V Agisu je bilo ob koncu sedemdesetih let prejšnjega stoletja zaposlenih okoli 2300 delavcev. Takrat je sodil

Agisa pa je še vedno brezposelnih, kar vpliva tudi na socialne razmere na ptujskem območju, ki so še vedno zaskrbljujoče."

Za razvoj Agisa Zavor so se delavci začasno odpovedali delu plač

Kakšen pa je ekonomski položaj delavcev na lokaciji nekdanjega Agisa? "Podjetja, ki razvijajo programe nekdanjega Agisa, v glavnem spoštujejo kolektivno pogodbo in delovnopravno zakonodajo," pojasnjuje Trbuc. "V nekaterih privatnih podjetjih, v katerih naš sindikat nima svojih podružnic, pa delavce izkoriščajo, saj ne spoštujejo njihovih pravic."

Največja družba na lokaciji nekdanjega Agisa je delniška družba Agis Zavore. Takoj po privatizaciji Agisa so imeli zaposleni in bivši zaposleni v rokah 47 odstotkov njenih delnic, zdaj pa imajo samo še 19,8 odstotka. Druge delnice so v lasti pooblaščenih investicijskih družb in drugih lastnikov. Čeprav je delniška družba Agis Zavore kapitalsko ustrežna in uspešno posluje, se je pred časom znašla v likvidnostnih težavah. Delno je na to vplivala tudi okoli 200 milijonov vredna investicija v novo livarno, ki so jo odprli na začetku leta.

"Zaradi likvidnostnih težav je podjetje v soglasju s svetom delavcev in sindikatom za šest mesecev znižalo osnovne plače za 15 odstotkov," pravi Trbuc. "Seveda smo se sporazumeli, da bo podjetje delavcem premalo izplačane plače poplačalo kasneje. Če bo podjetje letos izpolnilo letni načrt, kar vsi pričakujemo, bo razlika zaposlenim izplačana do konca leta. Sicer pa je šest mesecev že poteklo, tako da so sedaj plače ponovno stoodstotne. Ob tem pa je treba reči, da podjetje spoštuje kolektivno pogodbo. Čeprav so bile plače minulih šest mesecev zmanjšane, so bile še vedno v skladu s kolektivno pogodbo."

Ko so se delavci Agisa Zavor za korist in razvoj podjetja začasno odpovedali delu plač, so pričakovali, da bodo enako storili tudi njegovi lastniki, vendar se to ni zgodilo. Tako so delavci na čelu s sindikatom pokazali več skrbi za razvoj podjetja kot njegovi lastniki. Po besedah Trbuca bo podjetje Agis Zavore letos delavcem izplačalo regres v dveh delih. Prvo polovico so ga delavci v obliki bonov že dobili, drugo polovico pa jim bo podjetje izplačalo v gotovini do konca novembra.

SKEI nudi svojim članom številne ugodnosti

"Kar nekaj ugodnosti delavcem nudi tudi sindikat. V podjetju deluje blagajna vzajemne pomoči, ki zagotavlja delavcem ugodne kredite. V zadnjih desetih letih je delavcem razdelila skupno za 350 milijonov tolarjev kreditov. V Agisu namreč člani sindikata že od leta 1991 plačujemo članarino v višini odstotka od bruto plače, zato je je nekaj več ostajalo tudi v podjetju. Poleg tega smo še pred vojno prodali počitniške objekte na Hrvaškem. Sindikat je tako pridobil sredstva, s katerimi sedaj skrbno gospodari. Trenutno za pomoč delavcem

namenimo mesečno od 2 do 2,5 milijona tolarjev. Poleg tega sindikat skrbi za rekreacijo delavcev ter organizira številne druge aktivnosti in akcije."

V Agisu Zavore je dobro razvito tudi soupravljanje delavcev. Svet delavcev vodi Nenad Šešo, ki je skupaj s Trbucem tudi delavski predstavnik v nadzornem svetu podjetja. Sicer pa so domala vsi člani sveta delavcev tudi člani SKEI, zato je sodelovanje med svetom delavcev in sindikatom več kot dobro. Kar 98 odstotkov vseh zaposlenih v podjetju je namreč članov SKEI.

"Socialni dialog v podjetju je dobro razvit. SKEI ima korektno in dobre odnose z direktorjem Emerikom Weiglom, ki je uspešen poslovnež, hkrati pa tudi socialno čuteč človek," pravi Trbuc. "Delavci smo še zlasti zadovoljni, da podjetje skrbi za razvoj, saj to povečuje varnost naših delovnih mest. Podjetje relativno veliko vplaga v razvoj. Dobro sodeluje s švedskim podjetjem Haldex, več kot polovico proizvodnje pa izvozi, zlasti na nemški trg. Zadnje čase se podjetje tako uspešno razvija, da zaposluje nove delavce."

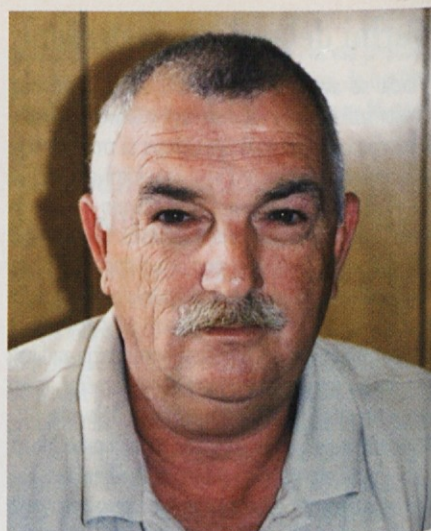
Razmere v Agisu Plus so po Trbucovih besedah nekoliko manj ugodne. Podjetje sicer spoštuje kolektivno pogodbo, vendar delavci prejema najnižje možne plače. Sindikat se mora za zaščito delavskih pravic skoraj vsak mesec pogajati z vodstvom podjetja. Tudi v manjših podjetjih, ki so zrastle iz nekdanjega Agisa, s spoštovanjem kolektivne pogodbe v glavnem nimajo težav, vendar se predstavniki SKEI kljub temu mesečno ali po potrebi sestajajo z vodstvi podjetij. Tako s pogovori in pogajanjem rešujejo probleme, ki jih prinašata vsakodnevno delo in poslovanje. Trenutno imajo v nekaterih podjetjih probleme z zamiki pri izplačilu plač in z izplačevanjem regresa za letni dopust. Medtem ko so v nekaterih podjetjih regres že prejeli, v drugih nanj še čakajo. Nekatera podjetja pa poslujejo celo tako uspešno, da delavcem izplačujejo trinajsto plačo.

SKEI v Agisu posveča veliko pozornosti tudi zdravju in varstvu pri delu. Na tem področju imajo sprejete vse ocene in druge dokumente, ki jih bo treba sproti dodelati.

Zaradi nizkih plač se delavci ne morejo dodatno pokojninsko zavarovati

"Zelo aktivno smo se pred leti vključili v razprave o pokojninski reformi. Opozarjali smo, da se delavci zaradi nizkih plač ne bodo mogli dodatno pokojninsko zavarovati. Sedaj se dogaja ravno to," opozarja Trbuc. "V podjetjih na lokaciji nekdanjega Agisa velika večina delavcev ni dodatno pokojninsko zavarovana. Zato bo dejansko naša socialna varnost po upokojitvi manjša kot socialna varnost tistih, ki so zaposleni v bolj uspešnih podjetjih in imajo že danes višje plače. Ko smo pred leti opozarjali, da bo prišlo do tega, so nas predstavniki država zavračali, češ da nimamo prav. Praksa pa je pokazala, da smo imeli prav, vendar nam to danes nič več ne pomaga."

Kakor pravi Trbuc, mora biti to sindikalistom v poduk, da bodo pri bodočih reformah vztrajali pri rešitvah, ki bodo krepile solidarnost med zaposlenimi. "Ravnokar



Franc Trbuc: Kovinarji so se navadili na nižji standard.

je stekla javna razprava o zdravstveni reformi. Menim, da mora biti sistem zdravstvenega zavarovanja zgrajen na solidarnosti med premožnimi in socialno šibkimi ter med zdravimi in bolnimi - skratka med vsemi zaposlenimi. Strinjam se s tem, da bi za zdravstvo plačevali vsi v enakem odstotku od bruto plač. To bi dejansko pomenilo, da bi tisti z višjimi plačami prispevali več, delavci z nižjimi plačami pa manj."

Trbuc opozarja, da se običajno najhitreje izčrpajo in so najbolj bolni ljudje, ki opravljajo najtežja dela. Zato bi morali tisti, ki jim je to prizaneseno, biti z njimi še posebej solidarni.

Kako pa v Agisu Zavore in drugih družbah občutijo dejstvo, da od začetka leta pri nas velja novi zakon o delovnih razmerjih? "Večjih sprememb zaenkrat delavci ne občutimo, saj so naša podjetja pravno urejena in stabilna. Po 30. septembru pa bo prišlo do sprememb. Zato že sedaj aktivno delamo pri pripravi podjetniške kolektivne pogodbe," pojasnjuje Trbuc. "Res pa je, da so nekateri slabi delodajalci tudi na območju Ptuja poskušali novi zakon o delovnih razmerjih izkoristiti za to, da bi delavcem zmanjšali pravice. Pri nas se s takšnimi poskusi nismo srečevali."

Trbuc opozarja tudi, da se zadnje čase čedalje več govori o tem, da bi morali mladi plačevati šolnine za šolanje, kar bi po njegovem mnenju najbolj prizadelo otroke iz socialno šibkih družin in ne bi bilo v skladu z načeli socialne pravičnosti. Zato takšnih rešitev ne podpira.

Ali delavci v kovinski industriji na območju Ptuja živijo boljše ali slabše kot pred leti? "Lahko rečem, da živijo celo slabše kot pred desetimi leti, ko je bila kriza v naši panogi najhujša. Vendar so se delavci na nižji standard že nekako navadili, zato nezadovoljstvo morda izražajo manj glasno. To pa še ne pomeni, da so z razmerami, v katerih delajo in živijo, zadovoljni. Še sreča, da se naš sindikat odločno bori za pravice delavcev, sicer bi jih imeli še manj. Čeprav je SKEI v zadnjih letih veliko storil za spoštovanje delavskih pravic, člani od svojega sindikata pričakujejo še več. Ne smemo jih razočarati!"

Tomaz Kšela

Varuh prejel manj pobud v zvezi z delovnimi razmerji

Varuh človekovih pravic Matjaž Hanžek je pripravil poročilo za leto 2002, objavljeno je tudi v Poročevalcu državnega zbora št. 58. Iz njega povzemamo le vsebino poglavij o delovnih razmerjih in brezposelnosti ter pokojninskem in invalidskem zavarovanju. Pomoč pri varuhu v zvezi z delovnimi razmerji in brezposelnostjo v letu 2002 je iskala tretjina manj občanov kot leto poprej. Varuhovo pomoč pa je iskala tretjina več zaposlenih v državnih organih. Varuh je prejel precej več skupinskih pobud.

Pobude so se nanašale večinoma na nepravilno in neredno izplačevanje plač in drugih prejemkov, neplačevanje prispevkov za socialno varnost, postopek prenehanja delovnega razmerja, razporeditev na drugo delo ... Številne so bile tudi pobude, povezane s šikanoznim ravnanjem delodajalcev, izigravanjem predpisov, zlorabo delovnega razmerja za določen čas in neizvrševanjem sodb delovnih sodišč.

Veliko invalidov 2. in 3. kategorije meni, da niso razporejeni na delo, ki bi ustrezalo njihovi preostali delovni zmožnosti. Številni tudi menijo, da njihova plača ni pravilno obračunana. Vse pobudnike je varuh napotil na inšpekcijo ali na ZPIZ in po nekaterih informacijah je mogoče sklepati, da so bile njihove navedbe utemeljene.

Izstopajo tudi pobude starejših delavcev, ki menijo, da so šikanirani, ker težje dosegajo norme. Zdi se, da delodajalci pozabljajo, da starejši delavci z mlajšimi ne morejo enakopravno tekmovati pri doseganju rezultatov. Zaradi tega delodajalci dajejo pogosto

prednost mlajšim delavcem. Ti delavci, če so poslušni in lojalni, lažje in hitreje napredujejo in so tudi boljše plačani. To ustvarja konfliktno odnose med zaposlenimi, izraža se tudi v slabši storilnosti in povečanem nezadovoljstvu z delom. Pobude prizadetih kažejo tudi na to, da pri zaposlovanju na vodstvena mesta delodajalci dajejo prednost moškim.

Na varuha se je obrnilo veliko zaposlenih pri zasebnih delodajalcih ali gospodarskih družbah, kjer ne more neposredno ukrepati. Vse takšne pobudnike je varuh napotil na inšpekcijo in spremljal, kakšni bodo ukrepi. Varuh prejema tudi anonimne pobude, ki jih, če jih oceni za resne, tudi pošlje inšpekciji. Pri takšnih skupinskih pobudah se je pokazalo, da so resne in varuhova intervencija je bila utemeljena. Zanimivo je še to, da so pri takšnih delodajalcih praviloma zaposlene le ženske.

Na varuha se je obrnil tudi delavec, ki že več let dela pri neki firmi prek študentskega servisa. To je za delodajalca ceneje, saj ne plačuje prispevkov za socialno varnost. Varuh je o primeru želel obvestiti inšpekcijo, vendar prizadeti tega ni dovolil, saj bi verjetno izgubil delo.

Število pobudnikov, ki se na varuha obračajo zaradi neustreznega dela inšpekcije, nekoliko upada. Ukrepanje inšpekcije po varuhovem posredovanju kaže, da bi inšpektorji nasploh lahko bolj učinkovito ščitili pravice delavcev.

Pobude v zvezi z brezposelnostjo se večinoma nanašajo na njeno dolgotrajnost, slabe možnosti zaposlovanja invalidov in starejših oseb. Pobude kažejo na stiske in socialno izključenost dolgotrajno brezposelnih. Ljudje, ki nimajo možnosti dostojnega življenja, postajajo sovražniki družbe. Varuh iz pobud prizadetih ugotavlja neučinkovitost aktivne politike zaposlovanja.

Pretrajsljivi so primeri brezposelnih, starejših od 50 let in z več kot 30 leti delovne dobe. Ko izrabijo pravico do denarnega nadomestila, lahko dobijo le še socialno pomoč, ki pa je odvisna od družinskih prihodkov (če so tipreveliki, pomoči ni mogoče dobiti). Takšne osebe dela niso izgubile po svoji krivdi in so v hudi stiski, ponižane, odvisne od pomoči sorodnikov.

Socialna pomoč ni sorazmerna z delovnim prispevkom takšnih starejših brezposelnih oseb.

Varuh vidi rešitev problemov starejših dolgotrajno brezposelnih oseb v posebnih programih, ki naj bi jih sprejeli delodajalci. Delodajalce, ki se starejših delavcev znebijo, pa bi bilo treba bolj kaznovati. Varuh še meni, da bi bilo treba starejše delavce spodbujati k izobraževanju.

Delavci državnih organov se na varuha obračajo zlasti zaradi napredovanj v nazive in plačilne razrede, dela prek polnega delovnega časa in plačevanja nadur, neurejenih odnosov ... Varuh pričakuje, da bo nov zakon o javnih uslužbencih odpravil številne nejasnosti glede delovnih mest, nazivov in s tem postopno zmanjšal nezadovoljstvo državnih uslužbencev.

Pravice iz invalidskega zavarovanja je mogoče pridobiti le na podlagi izvedenskih mnenj. Ta mnenja

izdajajo pristojne komisije, zdravniki posamezniki in druge institucije, ki jih za to pooblasti ZPIZ. Številni pobudniki se pritožujejo zlasti nad tem, kako je opravljen osebni pregled. Pravijo, da sploh ne gre za telesni pregled, ampak nekaj vprašanj o tem, kako se počutijo. Ko je varuh ZPIZ seznanil s temi pritožbami, so odgovorili, da natančno preverijo vse navedbe zavarovancev. Nobenemu mnenju o nekorektnem odnosu članov invalidske komisije do zavarovancev pa na ZPIZ niso pritrdili.

Pobudnike najbolj moti to, da zdravniki specialisti v predhodnih postopkih ugotavljajo, da niso več sposobni delati - člani invalidske komisije pa odločijo povsem drugače. Pobudniki iz tega razumejo, da so zdravi. O tem, ali je nekdo zdrav, invalidske komisije sploh ne odločajo, njihova odločitev se nanaša le na preostalo delovno zmožnost. Pri svoji odločitvi pa upoštevajo vso medicinsko dokumentacijo. Ker so določbe o osebnem pregledu zavarovanca v pravilniku ohlapne, bo varuh premislil o pobudi, da bi pravilnik vseboval natančnejša merila za osebni pregled na seji invalidske komisije.

Franček Kavčič

Petindvajset let čakanja na sodbo

Delavcu je delovno razmerje prenehalo leta 1977. Prizadeti je takratnemu sodišču združenega dela pravočasno vložil predlog za sodno varstvo. Sodba je postala pravomočna 1978. Kasneje je pritožnik vložil več predlogov za obnovo postopka, vendar so bili vsi zavrnjeni.

Delovno in socialno sodišče je na predlog tožnika leta 1996 razveljavilo sodbo in sodišču vrnilo zadevo v novo sojenje. Po šestih letih je delovno in socialno sodišče v Ljubljani o zadevi sprejelo novo odločitev. Delodajalec se je zoper odločitev pritožil, vendar je sedaj v likvidaciji. Prizadeti je sodišču predlagal prednostno obravnavo.

Varuh ugotavlja, da so postopki v delovnih in socialnih sporih še vedno dolgotrajni. Za posameznika so ta vprašanja življenjskega pomena, sodbe omogočajo dostojno življenje ali celo preživetje. Za posameznika je pomembno, da se o nepravilnosti prenehanja delovnega razmerja odloči hitro in se sojenje konča v razumnem roku. Če se o pravici posameznika že na prvi stopnji delovnega in socialnega sodišča v Ljubljani odloča pet let, ne moremo govoriti o razumnem roku. Še huje je, če se obravnava zadeve po nepotrebnem zavlačuje.

Pogovor z Berto Zalar, predsednico sindikata Grand hotela Toplice

Zahtevno delo tudi koga odvrne

Če Slovenca vprašaš, kaj bi v svoji deželi želel pokazati tujcu, je velika verjetnost, da bo na spisku lepot tudi Bled, saj velja za eno najlepših alpskih letovišč nasploh.

Nedvomno pa mnoge popotnike, poslovneže in športnike iz vseh krajev sveta privlači tudi hotelska in gostinska ponudba kraja, ki je, vsaj v Grand hotelu Toplice, vrhunska. In kot se lahko prepričajo mnogi, ni vse v čudoviti dobrih sedem desetletij stari zgradbi tik ob jezeru, duša hotela so predvsem ljudje, ki so v njem zaposleni.

Berta Zalar dela kot natakarcica v hotelu vse od leta 1970, ko jo je kot mlado dekletko z Jesenic v hotel pripeljala mama in zabičala takratnemu direktorju, naj jo le pazi, če ne ...

"Jaz in Jurmanova Bojana sva bili prvi dekleti, ki sva bili decembra 1970 sprejeti kot vajenki v izključno moški kolektiv natakarcjev hotela," se spominja naša sogovornica, po premisleku pa še pristavi, da ji je pravzaprav všeč delati v pretežno moškem kolektivu, čeprav je za njimi treba kdaj tudi kaj pospravljati.

Kakšna je zdaj struktura zaposlenih?

Še vedno je več moških, sicer pa smo zelo mlad kolektiv in jaz sem med starejšimi. Dobro sodelujemo s srednjo gostinsko šolo v Radovljici in od tam dobivamo praktikante skozi vse leto. Natakarcjev sicer primanjkuje, kajti mladi se ne odločajo radi za ta poklic. Lani recimo ni bilo v radovljiški šoli vpisanega niti enega razreda natakarcjev, kuharska sta bila pa dva. Najboljše izberemo in poskušamo zaposliti v našem hotelu, kar je velikokrat problem, ker imajo nekateri pomisleke in se bojijo zahtevnega dela. Sedaj ima



hotel namreč štiri zvezdice, kmalu pa bo dobil še peto. Samo še notranja presoja nas čaka, dokončno pa moramo urediti še 24-urni servis.

Cene imate visoke, goste pa najbrž zahtevne. So ti v glavnem tujci?

Res je, največ k nam prihaja tujcev, precej je recimo Angležev, trenutno imamo večjo skupino Avstralcev, prihajajo še Nemci, v zadnjem času Rusi, pa tudi nekateri naši diplomati se pridejo sem spočit. To so večinoma gosti, ki tudi drugače veliko potujejo in vedo, kakšen standard lahko kje pričakujejo. Vsak prinese k nam svoje zahteve in navade, in ker je gost prvi in najpomembnejši, jim moramo ugoditi.

Prehrana gostov se je v zadnjih letih močno spremenila. Zlasti Angleži prisegajo na močne zajtrke, so brez kosila in potem večerjajo, tako da imamo največ polpenzionov. Mnogi gosti prihajajo že vrsto let in z njimi ustvarimo sčasoma zelo pristne odnose, saj pri nas velja pravilo, da en natakarc streže goste od začetka do konca njihovega bivanja v hotelu in da je dovolj, da gost svoje želje in diete razloži le enkrat, natakarc pa si jih zapomni ter zapiše za stalno. In takih posebnosti ni malo, saj so naši gosti pretežno starejši.

Ne prihajajo pa k vam le dopustniki, veliko je tudi srečanj, kongresov. Kdaj je potem sploh sezona?

Mrtvila praktično ni. Do osamosvojitve kongresnega turizma skoraj ni bilo, zdaj pa imamo pomlad in jesen zasedeno s tovrstnimi srečanji. Mogoče malo zadihamo po šestem januarju, ko minejo novoletna praznovanja. Ta trenutek je hotel polno zaseden, prost je le predsedniški apartma. Tudi ta pa ne samuje vedno. Lani maja je bilo že tako, saj smo gostili srečanje predsednikov srednjeevropskih držav. K nam prihajajo različne slavne osebe, od

politikov do igralcev, pred leti je bil tukaj recimo medijski mogotec Donald Trump, ki je dejal, da bi takoj kupil hotel pa še vilo Bled povrh, če bi lahko, pa je malo pred tem večinski delež pridobila kranjska Sava in smo mu dejali, da je že prepozno.

Preden ste se olastnili in vas je kupila Sava, ste preživljali tudi hude čase?

Najhuje je bilo leta 2000, ko smo bili štiri mesece brez plač. Takrat smo tudi stavkali in Sava, ki je bila takrat že prisotna, nam je pomagala, dali so nam celo kredit za dve plači. Moram priznati, da so bili pripravljeni prisluhniti vsem našim težavam. Kadrovska služba je takrat opravila veliko "socialnega dela" in Sava si je pridobila naše zaupanje. Tega do sedaj še ni izneverila, saj direktor Turizma Andrej Šprajc, ki v Savi predstavlja enega šestih stebrov podjetja, vedno drži dano besedo. Če se mu zdi, da ne bo mogel česa izpolniti to odkrito pove in se trudi, da bi potrebno uresničil kasneje. Letos smo se na primer strinjali s sprejeto sistematizacijo delovnih mest in uskladili plačni sistem, po katerem naj bi že drugega aprila začeli izplačevati plače. Takrat je Šprajc dejal, da bomo vse dobili poplačano, vendar moramo najprej videti rezultate, in če jih še ne bo maja in bodo kasneje, bomo dobili razliko izplačano takrat. Z junijsko plačo se je to res zgodilo, imamo pa že zagotovilo, da dobimo razliko za nazaj.

Do tega meseca namreč še nismo vsa ta leta imeli povišanja plač. Govorili so nam, naj počakamo nov zakon pa plačni sistem, sistematizacijo delovnih mest in še kaj. Delavci so pogosto tarnali, zlasti mladi, pa sem jih mirila, da nam gre vendarle na bolje. To je res, saj smo lani prvič dobili regres v enem delu, tako da so tudi najnižje plačani dobili vsaj enkrat sto tisočakov na kupu. Tudi prva božičnica, trideset tisočakov, nas je lani prvič razveselila, in kot kaže, bo tako tudi letos. Razmišlja se celo o 13. plači, vendar to še ni dogovorjeno. Problematične se mi zdijo absolutno prenizke plače nekje do petega tarifnega razreda. Pri nas so to čistilke, sobarice, pomivalke posode in podobno. Menim, da bi morali tudi ti zaposleni dobivati vsaj sto tisočakov mesečno.

Kako so plačane nadure, ki so v gostinstvu večen problem?

To je tudi pri nas problem, vendar ne več takšen, kot je bil včasih. Sezonska nihanja niso več tako huda kot pred leti, ko smo si čez poletje nabrali ogromno nadur, čez zimo pa zaradi mrtvila celo minus ure.

Ko je postala večinska lastnica Sava, so nas prevzeli v dobrem in slabem in se zavezali, da nam poplačajo zaostale nadure. Ni se vse izteklo tako, kot smo pričakovali, smo pa vendarle našli kompromis. Za sproti pa zdaj tečejo pogovori, da nam plačajo štiri nedelje, to je 32 ur na mesec, kar bi bilo do delavca najbolj pošteno, ker se nam ure spet nabirajo.

Kako je z dopusti?

Nikoli ne moremo vsi na dopust, ker imamo vseskozi goste. V restavraciji nas je recimo osem, kar ni veliko. Jaz sem pomočnik šefa sale in hkrati še strežem v svojem rajonu. Če šefa ni, imam tako dela še preveč.

Sicer pa zakon pravi, da dopust mora biti in uprava se tega drži, čeprav so nam rekli, naj bomo fer do sezone in sporazumno odhajamo na dopust, naenkrat le eden in za deset dni. Najprej so tako na vrsti tisti, ki imajo šoloobvezne otroke, za njimi oni z majhnimi otroki, šele nato lahko dopustujejo tisti, ki so sami ali starejši. Jaz bom tako na vrsti šele nekje septembra. Tudi zaradi gostov ne morem iti prej, ker me že sprašujejo ali bom drugo leto ob tem času spet tukaj. Sedaj imam trideset stalnih gostov in ne morem jih razočarati, saj smo z nekaterimi že vzpostavili pristne odnose. Predvsem je pomembno, da imaš profesionalen pozitiven odnos. Gostje so tisti, ki nam prinesejo zaslužek, zato poskrbimo, da še pridejo. Malo moramo včasih biti tudi psihologi, si vzeti čas za vsakega gosta posebej in mu prisluhniti, da se počuti zaželen.

Očitno so gostje zadovoljni, če se tako radi vračajo. Ste za dobro delo zaposleni kaj nagrajevani?

Moram reči, da so gostje, sodeč po anketah, ki jih izpolnjujejo, zelo zadovoljni, kakšnih večjih pripomb, predvsem na delo natakarijev, ni. Kolegij te ankete obravnava in pravo zadovoljstvo je, ko vidiš spisek

pohval gostov. Teh je kdaj toliko, da mi je kar malo nerodno, en takšen spisek sem si celo shranila, ampak potrudim pa se zato še bolj. Mož me včasih vpraša, kaj imam od tega, pa mu rečem, da zadovoljstvo in priznanje, da delam dobro.

V kratkem bo v sistemu Sava tudi uveden enoten in pregledno merljiv sistem nagrajevanja, ki bo pripravljen tudi na osnovi uspešnosti in na motivaciji vseh zaposlenih za doseganje ciljev. Če bo dobiček, bodo tudi nagrade. Sicer pa se je direktor dejavnosti Andrej Šprajc lotil zniževanja stroškov in dvigovanja kakovosti storitev. Največje izhodišče za prvo je centraliziranje nabave in zmanjšanje števila dobaviteljev.

Pomeni zniževanje stroškov tudi kaj odpuščanja?

Ne, mislim, da do tega ne bo prišlo. Smo pa v smislu zviševanja kakovosti stalno vključeni v sisteme izobraževanja v Savi. Letos recimo hrano gostje še posebej hvalijo, kar je tudi posledica učnih ur, ki smo jih bili deležni. Učitelj, ki nam ga je pripeljal gospod Šprajc, je prinesel v kuhinjo veliko svežine, spoznali smo nove jedi, obnovil pa je tudi strežbo, pogrinjke. Gostje so spremembe dobro sprejeli.

Kako sicer sodelujete z vodstvom in drugimi sindikati?

Moram reči, da se nam zdi fino, da nas vodstvo sprti o vseh stvareh obvešča in je dialog vedno možen. Gospod Šprajc me sam večkrat pokliče,

avbljeni smo na vse sestanke in seznanjeni z vsemi pomembnejšimi odločitvami. Tudi o novih investicijah nas obveščajo. Lani je bilo recimo v hotel vložena veliko denarja za obnovo sob, recepcije, letos smo obnovili še restavracijo.

Tudi z drugimi sindikati, recimo KNG, v poslovnem sistemu Sava dobro sodelujemo, prav tako pa tudi z delavskim direktorjem in predsednikom sveta delavcev.

Simpatična Berta je poleg zgornjih nanizala še nekaj pikantnejših zgodbic o svojih gostih, ki seveda niso za javnost, o Vaclavu Havlu v pižami, o nekem Rusu, ki je za praznovanje svojega 40. rojstnega dne zapravljal bajne vsote denarja za šampanjec, viski, rože in ansambel, o nekdanjem jugoslovanskem predsedniku Titu, ki je "v tistih časih" prav rad kakšni natakari dal "lubčka", o princu Charlesu. Fotografije teh visijo tudi v hotelskem hodniku. Pokazala pa mi je tudi trenutno edini prosti apartma v hotelu, predsedniškega, ki je kot iz škatlice čakal na naslednjega petičnega obiskovalca. Mimogrede me je seznanila tudi z direktorjem Zvonetom Špecem, pa osebje v kuhinji, recepciji in natakariji, ki so v zatišju med zajtrkom in večerjo pridno loščili srebrni pribor in pospravljali porcelanasto posodje. Za kratek čas se mi je zazdelo, da sem daleč od ponorelega sveta in da je hotel Tolice kraj, kjer bi bilo lepo preživljati počitnice, toda žal ..., mogoče kdaj drugič!

Mojca Matoz

Skrb za zdravje na delovnem mestu

Območna organizacija ZSSS v Mariboru je pred dnevi predstavila delo študijskega krožka Skrb za zdravje na delovnem mestu. V njem so sodelovali Darinka Auguštiner (Splošna bolnišnica Maribor), Marija Kos (Vinag), Jani Košak (Kruh pecivo), Ivanka Križan (Splošna bolnišnica Maribor), Branko Medik (Območna organizacija SKEI), Svetlana Milinovič (Območna organizacija ZSSS), Marija Mlinarič (Splošna bolnišnica Maribor), Jože Pauman (Stavbar IGM Hoče), Sebastjan Pešič (JP Toplotna oskrba), Majda Primožič (Mariborska knjižnica),

Valerija Repina (Splošna bolnišnica Maribor) in Lidija Vamberger (Florina). Mentorica je bila Marija Eraković.

V delu študijskega krožka so sodelovali tudi številni strokovnjaki. S specialistko medicine dela, prometa in športa Rozano Trbušič so se udeleženci pogovarjali o uresničevanju novega zakona in izdelavi ocene tveganja. S predsednikom komisije za varstvo in zdravje pri delu pri SKEI Slovenije Vilkom Švabom so se pogovarjali o problemih pri uresničevanju zakona v praksi. Z inšpektorjem za delo Romanom Lubecem so govorili o kršitvah zakona. S specialistko psihiatrije Mojco Muršec so razpravljali o stresu in vsakdanjem življenju. S terapevtko na oddelku za alkoholizem Splošne bolnišnice Maribor Mileno Drakšič so govorili o odvisnosti od alkohola, s psihoanalitikom Jankom Bohakom pa o izgorevanju na delovnem mestu in poklicni iztrošenosti. Obiskali so tudi predstojnika centra za spremljanje zdravstvenega varstva prebivalstva in promocijo zdravja v Mariboru Igorja Krampača ter vodjo oddelka za socialno medicino na zavodu za zdravstveno varstvo Olivero Stanojevič-Jerkovič.

O študijskem delu in pogovorih s strokovnjaki so člani krožka pripravili brošuro Skrb za zdravje na



Udeleženci študijskega krožka so na koncu svojega dela izdali tudi lično brošuro, ki jo bodo posredovali vsem sindikalnim zaupnikom na območju.

delovnem mestu, ki jo bodo posredovali vsem sindikalnim zaupnikom v regiji.

Na koncu novinarske konference je sekretarka območne organizacije Branka Jurak povedala, da ima območna organizacija ZSSS v Podravju novo mentorico Bredo Črnčec, ki bo lahko poleg Marije Eraković, Dušana Detička in Mire Žličar organizirala delo študijskih krožkov.

Tomaz Kšela

Določanje letnega dopusta

Piše:
Gregor Miklič



V Delavski enotnosti že tretjič pišem o določanju letnega dopusta v pogojih, ko hkrati velja novi zakon o delovnih razmerjih in kolektivne pogodbe. Najrazličnejša mnenja vnašajo vedno več zmede (L. Tičar, PP št. 22 - 23/2003).

Popolnoma jasno, nedvoumno in nesporno je, kaj določa zakon. Delavec ima pravico do letnega dopusta v posameznem koledarskem letu, ki ne more biti krajši kot štiri tedne. Minimalno število dni letnega dopusta delavca pa je odvisno od razporeditve delovnih dni v tednu za posameznega delavca. Minimalno število dni letnega dopusta po tej določbi zakona lahko znaša najmanj 16 delovnih dni, če ima delavec štiridnevni delovni teden, in največ 24 delovnih dni, če ima delavec šestdnevni delovni teden. To je torej najmanjše število dni letnega dopusta posameznega delavca. Zakon določa, da se daljše trajanje letnega dopusta lahko določi s kolektivno pogodbo ali pogodbo o zaposlitvi.

Zakon nadalje določa, da se letni dopust določa in izrablja v delovnih dnevih, pri čemer mora delavec najmanj dva tedna letnega dopusta izrabiti skupaj in v koledarskem letu, za katero se določa letni dopust. Pomembna je tudi določba, da se letni dopust izrablja upoštevaje potrebe delovnega procesa ter možnosti za počitek in rekreacijo delavca ter upoštevaje njegove družinske obveznosti. Večino teh določb vsebuje tudi Konvencija MOD št. 132 o plačanem letnem dopustu, razlika je samo v trajanju minimalnega letnega dopusta. Očitno je največji problem, kako določiti letni dopust delavcu. Po prejšnjih predpisih je bila zadeva jasna. Zakon o temeljnih pravicah iz delovnega razmerja je določal da se letni dopust določa na podlagi šestih meril (delovni pogoji, prispevek delavca k delu, zahtevnost del delovnega mesta, dolžina delovnih izkušenj, kar smo v praksi izenačili s skupno delovno dobo, zdravstveno stanje delavca in druge razmere, v katerih delavec dela in živi). Na podlagi teh zakonskih določb so kolektivne pogodbe in splošni akti določili, koliko posamezno merilo oziroma koliko dni letnega dopusta po posameznem merilu sestavi celotno trajanje letnega dopusta delavca. Pristopi so bili zelo različni. Tudi sedaj veljavne kolektivne pogodbe za posamezne dejavnosti se med seboj zelo ra-

zlikujejo. Ni enotnega modela in ni enotne uporabe meril.

Ker delovnopravna zakonodaja od leta 1989 dalje ni več določala zgornje meje letnega dopusta posameznega delavca (30 oziroma največ 35 delovnih dni), se je začelo povečevati število dni letnega dopusta, vendar ne delavcem, ampak "šefom", tistim, ki so delali na zahtevnejših delovnih mestih, imeli daljšo delovno dobo in bili starejši. K poviševanju števila dni letnega dopusta smo svoje prispevali tudi sindikati, ker smo število delovnih dni letnega dopusta, ki je služilo za osnovo, bodisi na podlagi delovne dobe, bodisi na podlagi zahtevnosti, bodisi na podlagi kakega drugega merila vedno bolj dvigovali in se približevali 18 ali pa kar 20 dnevom letnega dopusta. V sindikatih smo želeli s takimi svojimi predlogi in zahtevami, zlasti v kolektivnih pogajanjih na vseh ravneh, doseči podaljšanje letnega dopusta. Ker pa je bilo v igri še vedno vseh šest meril, so nastale deformacije, ki se kažejo v tem, da velika večina mlajših delavcev z krajšo delovno dobo, ki dejalo na manj zahtevnih delovnih mestih ostaja pri minimalnem letnem dopustu (prej 18 delovnih dni, sedaj 4 tedne), številni pa imajo štirideset, petdeset, šestdeset ali celo več delovnih dni letnega dopusta. Takih nesorazmerij v določanju trajanja letnega dopusta ne poznajo nikjer drugje in v tem smislu je moja trditev, da smo glede trajanja najdaljših letnih dopustov evropski rekorderji, utemeljena.

Letni dopust je pravica, ki se ji delavec ne more odpovedati, to prepovedujeta konvencija in zakon. Zakaj se ji ne more odpovedati? Verjetno ne zato, ker bi to ugajalo zakonodajalcu. Letni dopust ima povsem določene funkcije. Zato niso slučajne določbe v zakonu, da je delodajalec delavcu dolžan omogočiti izrabo letnega dopusta v celoti v koledarskem letu, za katerega je dopust določen, najmanj pa dva tedna. Letni dopust ni pravica zaradi pravice - ena temeljnih funkcij letnega dopusta je, da se delavec odpočije in usposobi za ponovno opravljanje dela. Ni slučajna besedna zveza v konvenciji in zakonu, da je delavec upravičen do letnega dopusta za posamezno koledarsko leto oziroma v posameznem koledarskem letu. Letni dopust ima torej tudi varovalno funkcijo in

naj bi preprečil, da bi se delavci preveč iztrošili, če bi delali brez letnega dopusta. Končno imajo vse zakonske omejitve, ki so povezane z delovnim časom, odmori med delom, dnevnim in tedenskim počitkom ter letnim dopustom namen ohraniti delavca v fizični in psihični kondiciji za kar najdaljše (v letih delovne dobe) aktivno delo (do pozne starosti).

Na to zelo jasno kaže določba zakona, da se letni dopust izrablja upoštevaje delovne potrebe delodajalca, možnosti delavca za počitek in rekreacijo ter družinske obveznosti delavca. Te določbe pomenijo, da delodajalec ne more sam (samostojno) razpolagati z letnim dopustom delavca, ampak mora v dogovoru z njim določiti izrabo letnega dopusta. Zaradi namena oziroma funkcije letnega dopusta delodajalec ne more "poslati" delavcev na letni dopust, če ni dela. To je kršitev konvencije in zakona.

ln če izhajamo iz namena in funkcije letnega dopusta, je težko razumljivo, da imajo eni dvakrat ali trikrat več letnega dopusta kot drugi. Prvi so praviloma mlajši in delavci, drugi so praviloma starejši in "šefi".

Če bomo vztrajali pri mnenjih, da je minimalni letni dopust štiri tedne izhodišče, na katero se dodajajo dnevi letnega dopusta po posameznih merilih iz sedaj veljavnih kolektivnih pogodb, bodo tisti, ki imajo že sedaj največ letnega dopusta, imeli tega še več.

Pa tudi obrazec, da pomenijo štirje tedni 16, 20 ali 24 delovnih dni letnega dopusta, ima številne napake. Vedno več je neenakomerno razporejenega delovnega časa - med letom, v mesecu, v tednu. Določeno obdobje delavci delajo po šest dni v tednu, določeno pet dni, določeno pa štiri dni v tednu. Poznam delavko, ki dela praviloma en teden štiri dni, naslednji teden pa šest dni in delovni tedni si tako sledijo že vrsto let. Takih primerov je veliko. Kako v vseh teh primerih določiti najmanjše število dni letnega dopusta za posameznega delavca, če za izhodišče vzamemo štiri tedne. Nisem prepričan, da večina slovenskih delavcev dela v pogojih "fiksnega" štiri-, pet- ali šestdnevnega delovnega tedna. Bojim se, da tak način organizacije delovnega časa za večino slovenskih delavcev postaja vedno redkejša dobrina. Take razmere pa je verjetno predvidel tudi zakonodajalec, sicer določba, da se kot dan letnega dopusta šteje vsak delovni dan, ki je po razporeditvi delovnega časa pri delodajalcu za posameznega delavca določen kot delovni dan, ne bi bila potrebna. Torej zakonske določbe o najmanj štirih tednih letnega dopusta ni mogoče v vseh primerih samodejno spremeniti v osnovo 16, 20 ali 24 dni letnega dopusta. V koliko pa? Če se že odločimo za model, mora ta model delovati enako v vseh razmerah in pod najrazličnejšimi pogoji.

Poglejmo dva primera, ki sta si verjetno medsebojno najbolj oddaljena med kolektivnimi pogodbami dejavnosti. V kolektivni pogodbi dejavnosti gostinstva in turizma Slovenije se na osnovo 20 delovnih dni dodajajo delovni dnevi letnega dopusta na podlagi posameznih meril. To je zelo blizu zakonski določbi in njeni razlagi, da se štiri tedne spremeni v 20 delovnih dni letnega dopusta. Če spremenimo osnovo 20 delovnih dni v štiri tedne, že nastopita najmanj dva problema, ki zahtevata poseg (pogajanja) pogodbenih strank, ne komisije za razlago kolektivne pogodbe. Prvi je, da imajo številni delodajalci v gostinstvu in turizmu v času sezone daljši delovni teden kot izven sezone. Drugi pa je določba kolektivne pogodbe, da se delavcem, ki imajo razporejen delovni čas na 6 delovnih dni, letni dopust za vsakih 5 dni letnega dopusta poveča za en dan. Pri prvem problemu si ne moremo pomagati z določbo v kolektivni pogodbi ali splošnem aktu o pet- ali šestdnevem delovnem tednu. Po zakonu je pomemben letni raspored delovnega časa za posameznega delavca. Pri drugem problemu pa ima delavec na isti podlagi - šestdnevem delovnem tednu - v izhodišču povečan letni dopust za 4 delovne dni in nato še na podlagi merila še dodatne dni letnega dopusta. Oba problema brez spremembe kolektivne pogodbe nista rešljiva. Neposredni preračun štirih tednov v 20 ali 24 delovnih dni lahko številnim delavcem poveča letni dopust za štiri delovne dneve.

Drug primer je kolektivna pogodba med delavci in družbami drobnega gospodarstva. Ta kolektivna pogodba določa, da ima delavec pravico do letnega dopusta v trajanju najmanj 20 delovnih dni. Nesporno je, da "najmanj 20 delovnih dni nadomesti zakonska določba, letni dopust ne more biti krajši od štirih tednov. Največje število dni letnega dopusta prinese merilo zahtevnosti, in sicer najmanj 17 delovnih dni (pa tja do 20). Če 17 delovnih dni nadomestimo s štirimi tedni, to v preračunu da 20 oziroma 24 delovnih dni (z že omenjenimi slabostmi takega preračuna) letnega dopusta, to pomeni za vse zaposlene, za katere velja ta kolektivna pogodba, 3 delovne dni dopusta več, za tiste, ki imajo delovni teden razporejen na šest delovnih dni, pa 7 delovnih dni dopusta več. In dejstvo, da delavec dela v šestdnevem delovnem tednu, postane dvojen problem. Dodatni dnevi letnega dopusta se dodajajo na 24 delovnih dni letnega dopusta, poleg tega pa delavec pridobi še štiri dodatne dni letnega dopusta, ker dela v šestdnevem delovnem tednu. Tudi ti problemi niso rešljivi brez spremembe kolektivne pogodbe. S tema dvema primeroma sem hotel samo prikazati, da ne more Gregor Miklič, Katarina Lavrin Marenče ali Luka Tičar ali Aleksandra Klinar presojati in modelirati uporabe novega zakona, ko gre za določanje letnega dopusta, ki pa je v

kolektivnih pogodbah določen po starih predpisih. Nič nimam proti poviševanju letnega dopusta delavcev, vendar tega ni mogoče delati s pomočjo mnenj in razlag. Moje stališče je, da dokler kolektivne pogodbe ne bodo usklajene z novim zakonom, se letni dopust v celoti določa po določbah kolektivnih pogodb. Seveda z omejitvijo, ki izhaja iz zakonskih določb, da minimalni letni dopust traja najmanj štiri tedne in da je treba dosledno upoštevati dodatne dni letnega dopusta, ki jih določa zakon.

Še eno utemeljitev imam za tako svoje stališče. Kolektivne pogodbe so pogodbe, so rezultat pogajanj dveh pogajalskih strank - delodajalske in sindikalne. In ti dve stranki sta sklenili kolektivno pogodbo takšno kot je objavljena. In ti dve stranki se morata začeti pogajati in se odločiti, kako se izvaja kolektivna pogodba (ne samo) glede določanja letnega dopusta. S "strokovnimi" mnenji ne moremo od zunaj in mimo volje pogodbenih strank posegati v vsebino in izvajanje sklenjenih in veljavnih kolektivnih pogodb. Poleg pogodbenih strank ima tako možnost le delovno sodišče. Novi zakon ne posega v sklenjene kolektivne pogodbe. Povsem jasno in nedvoumno pa je, da se tiste določbe kolektivnih pogodb, ki določajo nižjo raven pravic, kot jo določa zakon, ne morejo več uporabljati. Popolnoma jasno in nedvoumno je, da s kolektivno pogodbo ne more biti določena pravica na nižji ravni, kot jo določa zakon. Ali pa tako pravico predstavlja (izhodiščno?) število delovnih dni letnega dopusta, na katerega se dodajajo dodatni dnevi letnega dopusta, pa je pravno močno vprašljivo. Osebnostno menim, da to izhodiščno število dni letnega dopusta, na katero se dodajajo dodatni dnevi letnega dopusta, ne predstavlja pravice delavca, ki bi bila kakor koli varovana. Zakon določa najkrajše trajanje letnega dopusta, ne pa tudi način določanja letnega dopusta, razen tega, da daljše trajanje letnega dopusta lahko določa kolektivna pogodba ali pogodba o zaposlitvi. Trditev, da eno merilo za določanje letnega dopusta predstavlja osnovo, ki jo je treba spremeniti v najkrajši letni dopust po zakonu, ostala merila pa določajo dodatne dni letnega dopusta, pa spet pomeni poseg v sklenjene kolektivne pogodbe mimo volje pogodbenih strank.

Zelo pomembno vprašanje je, kako naprej. Trdno sem prepričan, da je treba dosedanja merila za določanje letnega dopusta, ki so v veliki meri relikvi samoupravnega socializma (in segajo v leto 1976), v celoti in dokončno opustiti. V bodoče je treba letni dopust določati brez uporabe najrazličnejših meril. Praviloma imajo drugje vsi delavci ali kategorije delavcev (delavci, uslužbenci v germanskem modelu) enako dolg dopust. Dosedanji sistem določanja letnega dopusta je mogoče, če je volja in pripravljenost zato, zelo

hitro nadomestiti z novim. Nadomestilo je lahko zelo enostavno in je v celoti izraženo v naslednji določbi: "Letni dopust delavcev, za katere velja ta kolektivna pogodba, traja 30 delovnih dni. Letni dopust se poveča za dodatne delovne dni, ki jih določa zakon." S svojo vsebino bi taka določba kar ustrezala povprečnemu trajanju letnega dopusta v Sloveniji. Odpravila bi "krivice", ki se godijo mlajšim delavcem in delavkam, ki delajo na manj zahtevnih delovnih mestih. Odpravila bi razmere, v katerih imajo nekateri premalo dopusta, drugi pa preveč (kakor koli že definiramo pojma "premalo" in "preveč"). Taka določba tudi sledi temeljni funkciji letnega dopusta, da delavec v tem času rekreira in regenerira svoje fizične in psihične sposobnosti. Rekreacije in regeneracije pa je potreben tako mlajši kot starejši delavec, tako delavec, ki dela na manj zahtevnih delih, kot delavec, ki dela na zahtevnejših delih. Ne smemo pozabiti, da je običajno intenziteta dela na manj zahtevnih delih bistveno večja kot je intenziteta na bolj zahtevnih delih. Tudi zato je najkrajši letni dopust določen v štirih tednih in najkrajša izraba v dveh tednih.

Posebno vprašanje pa je izraba letnega dopusta. Večino letnega dopusta bi delavec dejansko moral izrabiti v skladu z namenom letnega dopusta, torej za rekreacijo in počitek. V Sloveniji pa pogosto izrabljamo letni dopust v nasprotju z njegovim namenom. Razlogi za to so najrazličnejši, največkrat gnotne in socialne narave. Tak način izrabe, kot je običajen v Sloveniji, marsikje pomeni kršitev pogodbenih obveznosti delavca. Delodajalec omogoča delavcu izrabo plačanega letnega dopusta in mu namenja še dodatni prejemek zato, da bi se delavec odpočil in ponovno usposobil za delo, ne pa, da bi se še bolj utrujen vrnil na delo. Izraba letnega dopusta je področje, ki mu bomo morali začeti posvečati bistveno več pozornosti kot doslej. Eno je doseči čim daljši letni dopust in čim višji regres za letni dopust, drugo in enako pomembno pa je delavcem omogočiti namensko izrabo letnega dopusta in regresa za letni dopust (pojem "regres za letni dopust" se je razvil iz regresiranja oskrbnega dne, če je delavec izrabil letni dopust na organiziran način).

Ponovno poudarjam, da je pristop, da se dodatni dnevi letnega dopusta začno dodajati na štiri tedne letnega dopusta, zgrešen in ga ni mogoče uveljaviti brez sprememb veljavnih kolektivnih pogodb. Argument L. Tičarja, da se temu delodajalci upirajo zaradi enega ali dveh dodatnih dni dopusta, ki bi jih morali dati delavcem, in da želijo na njihov račun nekaj "privarčevati", pa je neresen. Za L. Tičarja eden, dva ali trije milijoni dodatnih delovnih dni letnega dopusta v Sloveniji na leto nič ne pomenijo, gre pa lahko tudi za deset tisoč delovnih mest.

RazpisRazpisRazpisRazpisRazpisRazpis za zanimivo dopustniško fotografijo

Napočil je čas dopustov in oddiha, ki ga bo vsakdo preživel po svoje - eni na morju, drugi v gorah, tretji pri sorodnikih na podeželju ali v mestih, četrti v zdraviliščih, nekateri pa kar doma. Bralce vabimo, naj nam do septembra, ko se bo tudi uredništvo Delavske enotnosti vrnilo z oddiha, pošljejo kakšno zanimivo in domiselno počitniško fotografijo. Na njej je lahko karkoli: od največje gobe, najlepšega sončnega zahoda, najbolj simpatične mladenke, najbolj atraktivne prireditve ali planinskega pohoda, do motivov iz vsakodnevnega dela in življenja ljudi. Fotografije v klasični ali digitalni obliki pošljite na naš naslov: **uredništvo Delavske enotnosti, Dalmatinova 4, 1000 Ljubljana** ali na elektronski naslov **nde@sindikat-zsss.si**. Najboljše fotografije bomo objavili in avtorje bodo zanje prejeli knjižne nagrade.

Uredništvo

Sindikat Tosame dobil novo vodstvo

Sindikat Tosame je na nedavni programsko-volilni seji za novega predsednika izvolil **Milana Drčarja**, za njegovo namestnico pa **Erika Brnot**. Po



izvolitvi sta se oglasila na sedežu območne organizacije ZSSS Domžale in predstavila želje za sodelovanje pri uresničevanju programskih ciljev.

Uvodoma sta poudarila, da si bosta prizadevala nadaljevati utečeno delo sindikata. Med takšne naloge sodita zlasti podpis podjetniške kolektivne pogodbe in dogovor o sodelovanju s svetom delavcev.

Ker so zadovoljni člani najpomembnejše zagotovilo za sindikalni uspeh, jih bosta spodbujala k dajanju predlogov in sodelovanju v akcijah. S sodelavci bosta skušala razviti timsko delo.

Svojo funkcijo želita opravljati odgovorno, zato želita čim več sodelovanja s kolegi iz drugih okolij, območja in republike.

Justi Arnuš

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

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

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

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

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

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



VZAJEMNA

zdravstvena zavarovalnica, d.v.z.

Jaz zate, ti zame.

Izhodiščne plače po kolektivnih pogodbah - avgust 2003

SKD TARIFNI RAZREDI	I.	II.	III.	IV.	V.	VI.	VII.	VIII.	IX. Uradni list RS	
Splošna kolektivna pogodba za gosp. dej.										
A I.	71.171	78.288	87.540	97.504	110.315	131.666	149.459	177.928	213.513	40/97, 54/00, 45/02, 38/03; R: 98/99, 10/00, 31/00, 64/00, R: 113/02
2/A	81.562	89.718	100.321	111.740	126.421	150.890	171.280	203.905	244.686	58/01, p-25/02, R: 78/02
2/B	87.160	95.876	107.207	119.409	135.098	161.246	183.036	217.900	261.480	68/94, 42/95, 75/02
C 3.	87.160	127.254	145.557	155.145	159.503	168.219	209.184	248.406	298.087	
D 4.	75.020	96.551	105.478	118.682	132.860	161.593	203.304	273.823	326.112	44/96
5.	71.171	78.288	87.540	97.504	110.315	131.666	149.459	177.928	213.513	5/98, 108/01, 5/03, R: 35/02
6.	71.171	78.288	87.540	97.504	110.315	131.666	149.459	177.928	213.513	67/95, 13/97, 69/02
7.	79.695	91.649	103.604	115.558	135.482	175.329	207.207	262.994	302.841	7/98, 78/00, 37/02
8/1	79.962	87.958	98.353	111.147	127.939	147.930	167.920	231.890	279.867	51/98, 64/01
8/2	78.049	89.756	101.464	113.171	132.683	171.708	202.927	257.562	296.586	78/01
8/3	83.793	96.362	108.931	121.500	142.448	184.345	217.862	276.517	318.413	43/00, 77/00, 24/01, 46/01
9/1	86.945	99.987	113.029	126.070	147.807	191.279	226.057	286.919	330.391	
9/2	71.884	79.072	88.417	98.481	111.420	132.985	150.956	179.710	215.652	
9/3	76.153	83.768	93.668	104.330	118.037	140.883	159.921	190.383	228.459	9/98
10.	81.847	90.032	100.672	112.130	126.863	151.417	171.879	204.618	245.541	
11.	71.171	78.288	87.540	97.504	110.315	131.666	149.459	177.928	213.513	44/98
12.	80.969	90.264	100.321	115.802	127.413	150.635	177.727	204.819	243.522	37/96, 14/99, 50/99, 73/00, 25/02, 60/02, R: 15/03
13.	75.020	90.024	99.026	116.281	131.285	159.042	205.555	296.329	337.590	38/96, R: 29/03
14.	74.730	82.203	91.918	102.380	122.557	138.251	165.153	224.190	261.555	7/98, 19/00, R: 88/01, R: 48/03
15.	75.507	83.058	92.874	103.445	117.036	139.688	158.565	188.768	226.521	10/98, 110/99, 23/02, R: 41/99, 77/02, R: 35/03
16.	78.807	86.688	96.933	107.966	122.151	145.793	165.495	197.018	236.421	83/97, 84/01, R: 35/98, 45/02, R: 33/03
17.	71.171	78.288	87.540	97.504	110.315	131.666	149.459	177.928	213.513	69/94, 34/96, 45/99, 56/00, 69/00, 58/01, 67/01, 75/02
18.	76.971	84.668	94.674	105.450	119.305	142.396	161.639	192.428	230.913	21/98, 108/01, R: 78/02
19.	73.-665	81.032	90.608	100.921	114.181	136.280	154.697	184.163	219.924	32/98
20.	73.308	80.639	90.169	100.432	113.627	135.620	153.947	183.270	219.924	67/99, p-69/99
21.	81.846	90.031	100.671	112.129	126.861	151.415	171.877	204.615	245.538	14/99
22.	79.739	93.294	98.876	110.837	125.190	149.111	189.073	199.346	239.216	50/03
23.	79.739	93.295	98.876	110.837	125.190	149.112	188.981	199.348	239.217	45/90, 22/91-1, 14/92, 39/93
24.	80.442	88.486	100.553	112.619	128.707	160.884	201.105	253.392	295.222	36/98, 86/99, r: 69/03
K-O	78.288	90.031	101.774	109.603	126.827	156.576	191.806	242.693	274.008	60/98
K 26/1.	77.852	85.637	95.758	113.664	124.563	168.160	210.200	272.482	326.978	50/94
26/2.	71.171	78.288	87.540	103.910	113.874	153.729	192.162	249.099	298.918	
26/3.	76.129	83.742	93.639	111.148	121.806	164.439	205.548	266.452	319.742	9/98, 35/00
27.	81.438	89.582	100.169	118.899	130.301	175.906	219.883	285.033	342.040	
28.	76.944	84.638	94.641	105.413	119.263	142.346	161.582	192.360	230.832	73/00, R: 29/03
29.	74.386	84.800	95.214	107.116	119.761	142.821	162.161	193.404	232.084	6/00, R: 108/01
	71.171	79.712	88.964	106.757	117.432	135.225	153.018	179.351	26/91	

Opomba: Označba uradnega lista s črko R pomeni, da je kolektivna pogodba prevedena na novo delovno zakonodajo.

SINDIKALNA LISTA

avgust 2003

Gospodarske dejavnosti
(temelj je SKP za gospodarstvo)

Javni sektor*
(nekdanje negospodarstvo)

PRVI DEL

SIT

SIT

1. DNEVNICE

- cela dnevica (nad 12 do vključno 24 ur odsotnosti)	3.500,00	4.511,00
- polovična dnevica (nad 8 do 12 ur odsotnosti)	1.750,00	2.254,00
- znižana dnevica (od 6 do 8 ur)	1.218,00	1.570,00

2. KILOMETRINA

(od 10. 6. 2003)	56,04	56,04
(od 24. 6. 2003)	55,95	55,95
(od 8. 7. 2003)	56,85	56,85

3. LOČENO ŽIVLJENJE

98.660,00 65.845,00

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

5. REGRES ZA PREHRANO (od 1. 8. 2003)

- po SKPGD (na delovni dan)	725,00	725,00
-----------------------------	--------	--------

DRUGI DEL

1. JUBILEJNE NAGRADE

po SKPGD (delo pri zadnjem delodajalcu)		
- za 10 let	71.171,00	55.354,00
- za 20 let	106.757,00	83.031,00
- za 30 let	142.342,00	110.708,00

2. ODPRAVNINA OB UPOKOJITVI

495.298,00 740.784,00

oziroma dve plači delavca, če je to zanj ugodneje oziroma tri plače delavca, če je to zanj ugodneje

3. SOLIDARNOSTNE POMOČI

po SKPD		
- ob smrti delavca	146.989,00	110.708,00
- ob smrti v ožji družini	73.995,00	/

4. MINIMALNA PLAČA (od 1. 8. 2002)

110.380,00 110.380,00

5. ZAJAMČENA PLAČA (od 1. 8. 2002)

52.177,00 52.177,00

6. REGRES ZA LETNI DOPUST

- minimalni regres za leto 2003	132.170,00	132.170,00
- največji regres za leto 2003	174.516,00	70 % povprečne slovenske plače

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

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

3. Regres za letni dopust v negospodarstvu je določen z Aneksom, Uradni list RS št. 99/01.

4. Izhodiščna plača za I. tarifni razred v Splošni kolektivni pogodbi za negospodarstvo za januar 2003 znaša 52.473 SIT na mesec.

5. Osnova za določanje plač in drugih prejemkov iz delovnega razmerja od 1. januarja 2003 znaša na mesec bruto 173.374 in neto 110.708 SIT (podatek za nekdanje gospodarstvo).

Strokovna služba ZSSS

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

SLOVENIJA

	2001	2002
I. Cene življenjskih potrebščin	8,4	7,5
I. Blago	7,8	6,3
- Goriva in energija	12,5	4,2
- Drugo	7,4	6,8
2. Storitve	10,2	10,7
II. Regulirane cene	15	10,7
- Energija	13,4	6,1
- Drugo	17,6	18,5

EVROPSKA UNIJA

	2001	2002
Cene življenjskih potrebščin	2,6	2,2
Brez hrane, energije, tobaka in alkohola	2	2,4
Cene industrijskih proizvodov	2,4	-0,1

k r i ž a n k a



DE	EL. APARAT ZA LOŠČENJE TAL	SREDSTVO PROTI STRUPU	PROSTOR ZA ŽIVINO OB PAŠTIR. KOČI	DE	JAREK	RADIJ	IZBIRNI SPISI ENEGA PISATELJA	OZNAKA NEMŠKEGA PLEMSTVA	SLOV.-HRVAŠKI POLOTOK	AMER. FIZIK NOBELOVEC 1943
LJUDSTVO V LAOSU				GRAFIČNO ZNAMENJE, KRATIVEC TURČIJA						
ONSTRANSTVO										
NEKDANJE DELO OBRTNIKA NA DOMU						HRVAŠKI PISATELJ KOVAČIĆ DANSKI OTOK				
OGOREK				PLES ITAL. POLIESTER. TKANINA				ROLLAND ROMAIN SLOV. PISATELJ "ALAMUT"		
IGOR DEKLEVA BRKATI JASTREB			NEUMEN MLADENIČ VOJAŠKA ENOTA							LJUDSKI PLES Z UDARJANJEM OB TLA PRIZORIŠČE TROJANSKE VOJNE
AVTOR: RUDI MURN	POLDRAG KAMEN Z RELIEF. PODOBO	AMER. FILM. IGRALEC LADD	SITEN. GODRNJAV ČLOVEK	SVETOVALEČ VOJAŠKA MEDNAR. POGODBA		NEMŠKI FILOZOF	IT. LUKA OB JADRANU STARORIM. OBLAČILO			
AVTOR SLIKE V KRIZANKI (MAKSIM)										
PRIPADNIK ELEATSKE SOLE					KOPER			PEVEC PESTNER ŠTEVNIK		
FRANC. PLEMIČ (IZ CRK: KIMAR)					DE	KRISTUSOV NAUK				
PAPEŽEV LETNI DOHODEK				ANTIDOT – sredstvo, ki preprečuje delovanje strupa		NASLOV TURŠKEGA VLADARJA			ŠENO AUGUST	

Gesla iz današnje nagradne križanke napišite na kupon, ga izrežite in na dopisnici pošljite na naslov:

Zveza svobodnih sindikatov Slovenije, Dalmatinova 4, 1000 Ljubljana, p. p. 97.
Tudi tokrat je nagrada 5000 tolarjev, zato ne pozabite napisati svojega točnega naslova, davčne številke in davčne izpostave. Upoštevali bomo pravilne rešitve, ki bodo prispele do ponedeljka 1.septembra 2003.

Pravilna rešitev gesel iz 26. številke Delavske enotnosti:
DOPUST OB MÖRJU, SVEŽINA GORA
Nagrado prejme: **MARICA KOŠMERL, Hrib 16, 1318 Loški potok**

KUPON

GESLA: _____

DE 28

h u m o r

TIHI TEDEN

Kmet, ki se je s konjsko vprego peljal na sejem, na križišču na vse pretege nateguje uzde, vendar se konj ne premakne ne levo in ne desno.
"Zakaj pa mu ne rečete 'hod' ali pa 'bistahar'?" vpraša mimoidoči.
"Ni govora! Pred tednom dni me je brcnil. Od takrat naprej ne govoriva!"

POSTENA RAZDELITEV PREMOŽENJA

"Kako si ob ločitvi uredil delitev svojega ogromnega premoženja?"
"Preprosto: žena je vzela šoferja, jaz pa gospodinjko pomočnico!"

PRANJE

"Ali vam v podjetju perejo delovne obleke?"
"Ne, samo glave!"

VZORNIK

"Tonček, kdo je tvoj vzornik?"
"Vi, gospod učitelj."
"Zakaj pa ravno jaz?"
"Nič se ne sekirate. Kadar česa ne znate, preprosto vprašate druge!"

ODKRITJE AMERIKE

Učiteljica sprašuje:
"Petček, pokaži, kje na zemljevidu je Amerika?"
Ko jo Petček pokaže, vpraša učitelj naprej:
"Barbara, kdo pa je odkril Ameriko?"
"Petček!"

ZDRAVILNI NAPITEK

"Draga žena, ali se slabo počutiš?"
"Ne, ne, samo cet sem popila!"
"Zakaj pa?"
"Na njem piše, da odstrani maščobo!"

Različne prispevne stopnje za invalidsko zavarovanje

Ekonomsko-socialni svet je to sredo obravnaval informacijo o uvajanju različnih prispevnih stopenj za invalidsko zavarovanje. Po zakonu o pokojninskem in invalidskem zavarovanju naj bi od začetka 2004 delodajalci plačevali različne prispevke, ki bi bili odvisni od tega, koliko bi se zaposleni poškodovali pri delu in poklicno obolevali. Na ZPIZ so v sodelovanju s finančnim ministrstvom pregledali sedanje odhodke in izračunali, da naj bi za ta tveganja zadoščala 0,27-odstotna prispevna stopnja. Delodajalci z visokim odstotkom invalidov in poklicno obolelih naj bi plačevali 0,30 odstotka, velika večina bi plačevala 0,27 odstotka, 'najboljši' pa le 0,24 odstotka. V razpravi je Lučka Böhm opozorila, da bi bilo treba različno prispevno stopnjo za invalide

obravnavati skupaj z uvajanjem posebnega zdravstvenega zavarovanja za invalidnost in poklicne bolezni, kjer naj bi bile premije še bolj različne. Podporo je dobil predlog Dušana Semoliča, naj ekonomsko-socialni svet v začetku septembra pripravi širši posvet, na katerem bi tudi s pomočjo strokovne javnosti proučili uvajanje različnih prispevnih stopenj in posledice za neto plače zaposlenih in položaj podjetij. V nadaljnji razpravi bo med drugim treba odgovoriti tudi na vprašanje, ali bi nova višja višina premije za invalidsko in zdravstveno zavarovanje še bolj ogrozila položaj nekaterih predelovalnih dejavnosti, zlasti tekstilne industrije, gradbeništva in rudarstva.

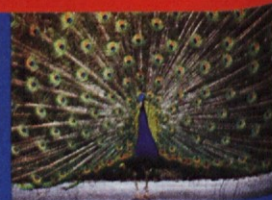
Franček Kavčič

Izhodiščne plače večje za 3,2 odstotka

Skladno z dogovorom o politiki plač se bodo izhodiščne plače v zasebnem sektorju s 1. avgustom povečale za 3,2 odstotka. Na isti podlagi se bo povečala tudi minimalna plača in še nekateri drugi prejemki zaposlenih. Ugotovitveni sklep o tem bo objavljen tudi v Uradnem listu.

Na 13. strani objavljamo nove višine izhodiščnih plač po vseh kolektivnih pogodbah dejavnosti v zasebnem sektorju. Na 14. strani pa objavljamo Sindikalno listo za avgust 2003.

Da bi besede ...



"Glede višine plač smo že v evropski petnajstnici in zato ne potrebujemo novih usmeritev." "To velja le za menedžerske plače."

Izjava Mira Sotlarja, podpredsednika GZS na seji ekonomsko-socialnega sveta, in refren iz sindikalnih vrst

Seminar o diskriminaciji spolov v kolektivnih pogodbah



Sindikata delavcev gostinstva in turizma Slovenije (SGiT) je v dogovoru z evropsko sindikalno centralo EFFAT pripravil analizo kolektivnih pogodb na Hrvaškem, Madžarskem in v Sloveniji. O analizi je bil to sredo v Ljubljani seminar. Na njem so

probleme in projekte predstavile koordinatorka EFFAT-a Ildiko Kren, Tatjana Strojjan iz Urada Vlade RS za enake možnosti in sekretarka SGiT Karmen Leban.

Med drugim so opozorile, da je diskriminacija evropskih žensk v gospodarskem, političnem in družbenem življenju še vedno veliko, ponekod celo več kot pred leti. Tako povsod v EU obstajajo razlike v plačah, pogojene s spolom. Socialni partnerji praviloma nimajo strategij za odpravo diskriminacij po spolu. Več naj bi storili zlasti tisti

sindikati, ki imajo v svoji sestavi veliko žensk, kot je tudi v gostinstvu in turizmu. Eden pomembnih korakov so antidiskriminatorne kolektivne pogodbe dejavnosti. Sedanje problemov, povezanih s spolom, bodisi ne obravnavajo, ali pa zaščito žensk zamenjujejo z zaščito mater. Razlike med spoloma nastajajo tako tudi takrat, ko so kolektivne pogodbe formulirane na videz nevtrarno. Tudi v Sloveniji nekatere ženske po zakonodaji in kolektivnih pogodbah ne morejo delati ponoči, kar jim onemogoča boljši zaslužek.

Ker so učinki kolektivnih pogodb prevečkrat drugačni od želenih, bi bilo koristno pripraviti model kolektivne pogodbe, ki bi bila nekakšno mednarodno priporočilo. Med drugim bi vsebovala seznam vseh oblik delovanja, ki naj bi prispevala k enakim možnostim, obravnavalo naj bi tudi spolnega nadlegovanja.

Sindikati, ki bodo sklepali antidiskriminatorne kolektivne pogodbe, lahko računajo na aktivno podporo žensk, je bila ena od ugotovitev seminarja.

M. M.