

ŠTEVILKA
23
LETNIK
62
LJUBLJANA
19.VI. 2003

GLASILO
ZVEZE
SVOBODNIH
SINDIKATOV
SLOVENIJE

DELAVSKA ENOTNOST

**SKVNS želi jeseni podpisati
tri kolektivne pogodbe**

**Izšel bo komentar zakona
o delovnih razmerjih**

**Delavske plače
ne povzročajo inflacije**

**Desetletje sindikata
upokojencev Slovenije**

▼
še 15.0000

Dragica Andlovič, predsednica SKVNS

Jeseni želimo podpisati vse tri kolektivne pogodbe dejavnosti

Novo predsednico SKVNS smo za pogovor prosili tri mesece po izvolitvi. Beseda je bila zlasti o kolektivnih pogodbah dejavnosti, pri katerih zaradi delodajalcev še ni prišlo do napredka. Govorili smo tudi o drugih nalogah sindikata v tem obdobju, zlasti o usposabljanju sindikalnih zaupnikov.

Kako bi se na kratko predstavili?

Prišla sem iz Toplotne oskrbe Maribor, kjer sem bila tudi predsednica sindikata. Kot pravica sem v podjetju opravljala različna strokovna dela. V SKVNS sem se vključila leta 1995, ko sem se zaposlila v Toplotni oskrbi, članica Svobodnih sindikatov sem bila že prej.

Na položaju ste približno sto dni in vas torej že lahko vprašamo, s čim ste se v tem času največ ukvarjali?

Izvoljena sem bila res sredi marca, profesionalno delo pa sem začela v začetku maja. Ves ta čas smo se največ ukvarjali s kolektivnimi pogodbami dejavnosti, imamo kar tri. Največ problemov imamo s kolektivno pogodbo za komunalno, saj nekaj časa nismo imeli niti pravega partnerja.

Zakaj ste morali iskati tudi partnerja?

Preprosto zato, ker tistih, ki so 1994 podpisali prvo kolektivno pogodbo za komunalno, ni več. Lani smo se končno le začeli pogajati z Združenjem za varstvo okolja pri GZS, Združenjem delodajalcev Slovenije in Komunalno zbornico Slovenije. Na naši strani mize sodelujejo tudi predstavniki Neodvisnosti. Pogajalski skupini se bosta sestali 17. in 23. junija.



V čem naj bi bila nova kolektivna pogodba najbolj spremenjena?

V normativnem delu gre za uskladitev z novim zakonom o delovnih razmerjih. S tem je bilo kar dosti dela in potrebovali smo tudi nekaj več časa. Cilj sindikata so seveda tudi višje izhodiščne plače, pri čemer se srečujemo s popolno nepripravljenostjo nasprotne strani.

Kako pa potekajo pogajanja o kolektivni pogodbi za dejavnost zasebnega varovanja?

Problem je zlasti v tem, da se pripravlja nov zakon o zasebnem varovanju, ki naj bi kmalu prišel v parlament. Ker pa je partner - Zbornica RS za zasebno varovanje - znan, bodo pogajanja verjetno lažje stekla. V sindikatu smo že pripravili osnutek nove kolektivne pogodbe in ga poslali sekretarju zbornice Ingu Pašu, čakamo na vabilo na pogajanja. Po našem mnenju se bodo začela že konec junija.

Katera vprašanja pa boste želeli rešiti v tej pogodbi?

Osrednji cilj so natančne določbe o dodatkih k osnovni plači, ki so si jih dosedaj delodajalci razlagali vsak po svoje. Gre za dodatke za nočno in nedeljsko delo, za delo v turnusih, za nošenje orožja, za plačilo nadur, plačilo potnih stroškov in drugo.

Če smo prav obveščeni, so si delodajalci med seboj konkurirali s prenizko ceno dela in zato zaposlene stiskali pri plačilu. Želite v sindikatu to preprečiti?

Nelojalne konkurence je res veliko in tudi varnostnih agencij je vedno več in verjetno preveč. Predlagali bomo, naj se za posamezne vrste del določi minimalna tarifa. Na razpisih za prevzete dela delodajalci ne bi smeli konkurirati s ceno, nižjo od minimalne. Videla sem plačilne liste varnostnika s 30 leti dela, ki skupaj z vsemi dodatki mesečno ne prejme več kot 110.000 tolarjev plače.

Kakšen pa je položaj pri kolektivni pogodbi za področje nepremičnin?

Položaj pri njej je še najmanj težak, saj so razmere v teh podjetjih dokaj urejene. Kolektivna pogodba velja in jo je treba spremeniti le zaradi novega zakona o delovnih razmerjih. Mislim, da bomo to uredili po letnih dopustih.

Verjetno bo potrebno dopolniti tudi kolektivne pogodbe podjetij. Ste v zvezi s tem že kaj naredili?

Pripravili smo dvodnevno delavnico o kolektivnih pogodbah podjetij, na kateri so sodelovali predsedniki območnih odborov SKVNS. Marjan Urbanč je zanje pripravil vzorec podjetniške kolektivne pogodbe. Po uvodnem delu smo udeleženci akte svojih podjetij primerjali z vzorcem in skušali oblikovati predloge potrebnih sprememb. V delavnici je sodelovalo 24 sindikalistov, ki so bili z njo zelo zadovoljni. Posebej so bili zadovoljni z možnostjo svojega aktivnega sodelovanja. V delavnici so se med drugim pogovarjali tudi o tem, kako sindikalne predloge predstaviti menedžerjem. Le-te naj bi prepričali, da so urejena delovna razmerja tudi v njihovem interesu. Če bodo pravice zaposlenih ustrezno zapisane, bo tudi manj delovnih sporov.

Ste tudi v vodstvu SKVNS kaj naredili, da bodo zaupniki v podjetjih lažje opravili to zahtevno nalogo?

Sama sem pisala direktorjem podjetij in jim predlagala, naj se s sindikati v svojih podjetjih začnejo pogajati o podjetniških pogodbah. Vesela sem, ker se je nekaj direktorjev na moje pismo že odzvalo in izrazilo pripravljenost za pogajanja.

Pomladni meseci so tudi čas za igre in delovna tekmovanja. Kako ste z njimi zadovoljni?

Prav prejšnji teden so se srečali komunalci in zaposleni v nepremičninskih podjetjih, varnostniki bodo tekmovali v jeseni. Za igre komunalcev moram izraziti priznanje organizatorjem iz novomeške Komunale na čelu z direktorjem Borutom Novakom, predsednikom sindikata Markom Remsom in Bojanom Kekcem ter Darjo Žibert. Za zelo športne boje moram pohvaliti tudi vse udeležence komunalciade.

Zelo prijetno je bilo tudi srečanje v Dolenjskih Toplicah, kjer so se zbrali zaposleni v nepremičninskih organizacijah. Organizatorji so se poslovili tudi od bivšega sekretarja Miloša Mikoliča in se mu zahvalili za njegov prispevek v prejšnjih letih.

Kaj pričakujete od vročega poletja in jeseni?

Zlasti podpis vseh treh kolektivnih pogodb dejavnosti in pri tem sem kar optimistična. Ker je usposabljanje sindikalnih zaupnikov ključ uspešnega dela vsakega sindikata, bomo že v začetku jeseni organizirali seminar za vse novoizvoljene.

F. K.

Starševski dopust

191. člen zakona o delovnih razmerjih,

- (1) Delodajalec je dolžan zagotavljati pravico do odsotnosti z dela ali krajšega delovnega časa delavcu zaradi izrabe starševskega dopusta, določenega z zakonom.
- (2) Delavec je dolžan delodajalca obvestiti o začetku in načinu izrabe pravic iz prejšnjega odstavka v roku 30 dni pred začetkom izrabe pravic, razen če zakon, ki ureja starševski dopust, ne določa drugače.

Komentar:

Ta člen Zakona o delovnih razmerjih (ZDR) zagotavlja delavcem pravico do odsotnosti z dela iz naslova starševstva in napotuje na določbe zakona o starševskem varstvu in družinskih prejemkih (ZSDP). Delavka in delavec imata pravico do odsotnosti z dela ali krajšega delovnega časa zaradi izrabe starševskega dopusta. ZSDP ureja starševski dopust, starševsko nadomestilo in pravice iz krajšega delovnega časa ter postopke za uveljavljanje navedenih pravic.

Starševski dopust v zakonu je splošni pojem, ki obsega različne vrste dopusta in ga lahko uporabljajo različne osebe v različni dolžini in na različne načine. Porodniški dopust, ki pripada materi, traja 105 koledarskih dni. Delavka ga lahko izrabi v obliki polne odsotnosti z dela in brez prekinitve. Porodniški dopust lahko delavka nastopi najkasneje 28 dni in največ 42 dni pred predvidenim datumom poroda. Zakon dopušča možnost, da v izjemnih primerih (smrt matere, mati zapusti otroka ipd.) to pravico lahko izrabi tudi oče.

Očetu pripada očetovski dopust, ki traja 90 koledarskih dni. Pravice do tega dopusta oče ne more prenesti na drugo osebo. Oče mora 15 dni tega dopusta obvezno izrabiti v času porodniškega dopusta matere v obliki polne odsotnosti z dela, v tem času ima pravico do nadomestila. Preostalih 75 dni dopusta pa lahko oče izrabi do dopolnjenega osmega leta starosti otroka v polni odsotnosti z dela ali v strnjem nizu ali po dnevih (v tem primeru se število dni zmanjša na 70 odstotkov pripadajočih koledarskih dni). Za teh 75 dni dopusta očetu nadomestilo ne pripada, ima pa pravico, da mu država plačuje prispevke za socialno varnost, obračunane od minimalne plače.

Dopust za nego in varstvo otroka pripada staršem, izrabi pa ga lahko samo eden, izjemoma lahko tudi oba hkrati. Starši lahko to pravico izrabijo tudi izmenoma, o tem pa se pisno dogovorijo in

Piše:
Gregor Cerar



dogovor predložijo centru za socialno delo. Ta dopust traja 260 koledarskih dni, v določenih primerih (nedonošenček, dvojčki, ipd.) se lahko tudi podaljša. Izraba tega dopusta je možna takoj po izteku porodniškega dopusta v polni odsotnosti z dela ali v obliki delne odsotnosti v strnjem nizu. Do največ 75 dni (prenesen dopust) lahko starši izrabijo najkasneje do osmega leta otrokove starosti. Če ga izrabijo po delih, se število dni zmanjša na 70 odstotkov pripadajočih koledarskih dni.

Posvojiteljski dopust za otroka od 1. do 4. leta starosti traja 150 dni, za otroka od 4. do 10. leta starosti pa 120 dni.

Delodajalec je dolžan zagotoviti delavcem in delavkam odsotnost z dela zaradi izrabe starševskega dopusta, kar določa prvi odstavek 191. člena. To pravico določa tudi 15. člen ZSDP.

Ker mora delodajalec zagotavljati nemoten delovni proces, ga je delavec dolžan obvestiti o začetku in načinu izrabe starševskega dopusta najpozneje 30 dni pred nastopom, razen če zakon, ki ureja starševski dopust, ne določa drugače. Posebni primeri, določeni v ZSDP, so:

- če mati rodi otroka, preden je o izrabi porodniškega dopusta obvestila delodajalca, mora delodajalca obvestiti v treh dneh po rojstvu, razen če njeno zdravstveno stanje tega ne dopušča, za kar pa mora imeti zdravniško dokazilo,
- če mati sklepa delovno razmerje v 56 dneh pred predvidenim datumom poroda, mora delodajalca obvestiti o nastopu porodniškega dopusta ob sklenitvi delovnega razmerja,

- oče mora delodajalca obvestiti o izrabi porodniškega dopusta najkasneje v treh dneh od nastopa razlogov za izrabo porodniškega dopusta,
- druga oseba mora delodajalca obvestiti o izrabi porodniškega dopusta najkasneje v treh dneh od nastopa razloga za izrabo porodniškega dopusta,
- starši se o izrabi dopusta za nego in varstvo otroka pisno dogovorijo 30 dni pred potekom porodniškega dopusta, z dogovorom pa seznanijo svoje delodajalce;
- če so nastopili razlogi za spremembo pisnega dogovora, morata oče in mati o tem v treh dneh obvestiti delodajalca o spremembi izrabe dopusta za nego in varstvo otroka,
- ko delavec izrablja prenesen dopust v dnevih, mora delodajalca o svoji odsotnosti obvestiti v treh dneh pred nastopom tega dopusta. Če bo delavec dopust izrabil v strnjem nizu, mora delodajalca obvestiti 15 dni pred nastopom,
- posvojitelj oziroma oseba, ki ji je otrok zaupan v vzgojo in varstvo z namenom posvojitve, mora delodajalca obvestiti o izrabi posvojiteljskega dopusta v treh dneh od dne, ko nastopijo razlogi za izrabo.

Delodajalec je dolžan center za socialno delo obveščati o izrabi prenesenega starševskega dopusta najkasneje 15 dni po nastopu dopusta. Delodajalec mora voditi tudi evidenco o izrabi prenesenega dopusta.

Starši imajo tudi pravico do dela s krajšim delovnim časom. Eden od staršev ima pravico delati krajši delovni čas, če neguje in varuje otroka do tretjega leta starosti. Pravico delati krajši delovni čas ima na podlagi mnenja zdravniške komisije tudi eden od staršev, ki neguje in varuje otroka s težko motnjo v duševnem razvoju ali težko gibalno oviranega otroka. Delavec mora opravljati svoje delo najmanj s polovično tedensko obveznostjo. Delodajalec v tem primeru zagotavlja delavcu plačilo po dejanski delovni obveznosti, država pa delavcu zagotavlja plačevanje razlike do višine prispevkov za socialno varnost od ravni minimalne plače.

Komentar zakona o delovnih razmerjih

(Priročnik za delo sindikalnih zaupnikov)

V priročniku bodo komentirane novice, ki jih prinaša novi zakon o delovnih razmerjih. Avtorja komentarjev sta Katarina Lavrin Marenče in Gregor Cerar, univerzitetna diplomirana pravnikinja iz strokovne službe ZSSS. Priročnik bo nepogrešljiv pripomoček za vse sindikalne zaupnike, saj bodo v njem našli odgovore na vprašanja, brez katerih ne bodo mogli strokovno opravljati svojih nalog. Kot smo že napovedali, bo priročnik izšel v septembru. Naročilnico zanj bomo objavili v eni od prihodnjih števil Delavske enotnosti.

Objavljamo enega od komentarjev iz priročnika.

Arbitraža kot možna oblika reševanja sporov

V dogovarjanju med delodajalci in delavci nastajajo tudi nesporazumi, ki lahko prerastejo v na videz nepremagljivo oviro. Najslabše je, če dogovarjanje zato zastane in se rešitev problema preveč oddalji. Vendar tudi takrat ni potrebno vreči puške v koruzo, kajti dialog mora teči dalje. Če se tega zavedata obe strani, je možna rešitev tudi ta, da med sprte strani stopi nekdo tretji. Arbitraža in mediacija sta obliki posredništva, ki imata ponekod v Evropi že dolgo tradicijo.

O arbitraži na področju individualnih delovnih razmerij je bil govor na nedavni konferenci, ki jo je organizirala Gospodarska zbornica Slovenije (GZS) v sodelovanju z Inštitutom za delo pri Pravni fakulteti Univerze v Ljubljani. Strokovnjaki, ki so sodelovali pri projektu Alternativne oblike reševanja individualnih delovnih sporov, so predstavili svoje delo in zaključke. Projekt je vodil **prof. dr. Zvone Vodovnik**.

Za uvod je **Karl Feldengut**, vodja projekta Phare o krepitvi socialnega dialoga v Republiki Sloveniji, povedal, da ekonomski uspeh države vedno kaže tudi na uspešnost socialnega dialoga. Ta mora v Sloveniji biti tako močan, da se bo lahko suvereno vključil v evropskega. Tako mora biti čim prej urejen tudi arbitražni postopek, s katerim se lahko rešujejo delovni spori, kar je v skladu s priporočili projekta Phare o socialnem dialogu v sodobnih državah.

Dragocene izkušnje iz Velike Britanije, ki ima zakon o mediaciji že od leta 1896, je predstavil **Terry Lippiatt**, višji svetovalec pri Službi za pomirjanje in arbitražo, ACAS. Ta institucija je nastala že v sedemdesetih letih. Čeprav jo plačuje britanska vlada, je njeno delovanje od vlade neodvisno in

sama odloča v kakšnem primeru bo vstopila v posamezni spor. Povedal je, da njihovo delovanje temelji na načelu, da vedno le izboljšujejo in ohranjajo odnose, ker se zavedajo, da bodo ti ostali tudi, ko se bo posredovanje ACAS-a zaključilo. Vlada je ACAS-u dala velike pristojnosti in mu naložila še svetovanje in izobraževanje s tega področja. Tako so odprli telefonsko linijo za pomoč in svetovanje o zakonih in o "primerih dobre prakse", na katero dobijo vsako leto približno milijon klicev. Oblikovali so tudi kodekse delovanja, ki jih sprejema in spoštuje tudi britansko delovno sodišče. Delodajalci pa lahko na njihovih spletnih straneh testirajo svoje delovanje glede na te kodekse in si pridobijo certifikat.

V Angliji vedno več individualnih sporov

ACAS deluje v kolektivnih in individualnih sporih. Slednji so se po Lippiattovih besedah v zadnjih treh desetletjih, odkar deluje na tem področju, močno razmahnil. Pred tremi desetletji sta bili v praksi uveljavljeni le dve pravici delavcev, pravica, da se uprejo, če jih nameravajo odpustiti, in pravica do odškodnine, če so ostali brez dela. Danes je ta seznam bistveno daljši, saj je na njem kar 93 tako imenovanih individualnih pravic. Pred tremi desetletji, ko so bila ustanovljena britanska sodišča za delovne spore, je bila njihova naloga sprejemati hitre in jasne odločitve v primerih sporov. V praksi pa to ni delovalo tako, kot je bilo zamišljeno. Število sporov pred sodišči je strmo naraščalo, ob tem pa je nastajala tudi ogromna birokracija, zaradi česar so postali postopki dolgotrajni in dragi. Podobne so po njegovih podatkih tudi razmere v Sloveniji. Lippiatt je povedal, da je britansko vlado sčasoma zaskrbelo "kultura pravičnosti", ki se je tam razmahnila, in ACAS je po njegovem mnenju podprla prav zato, da ne bi prišlo toliko sporov na sodišča. Posredniška vloga ACAS-a je prav v tem, da informira sprte strani in posega v spore, še preden se sprožijo postopki in primeri uberejo sodna pota. Pri tem so zelo uspešni, saj jim od sto tisoč sporov letno uspešno rešiti kar tretjino, nadaljnjo tretjino jih sprte strani umaknejo na osnovi njihovih razlag zakonov in kodeksov in le tretjina jih je potem dejansko deležna obravnave. Njihovo delovanje je tudi močno znižalo stroške sporov, saj so povprečni stroški mediacije 1200 evrov, stroški sodišča pa so dva do trikrat višji.

ACAS pa je uspešen tudi pri reševanju kolektivnih sporov. V ta namen imajo ustanovljen odbor arbitrov, ki ga sestavljajo strokovnjaki z različnih področij. Obe strani se morata strinjati, da bo dosežena rešitev arbitraže zavezujoča. Arbitraža poteka tako, da arbiter, redkeje jih je več, izprašuje obe strani, potem se umakne in oblikuje svoj predlog, ki mu ga ni treba utemeljevati in opravičevati. Možnosti za pritožbe po tem sprte

strani nimajo več, če pa so se zanjo le odločile, pravi Lippiatt, je do sedaj v praksi sodišče vedno podprlo odločitev arbitra.

V Veliki Britaniji spodbujajo tudi mediacijo, kajti pri njej zmagujejo vsi, medtem ko imamo pri arbitraži vedno nekoga, ki zgubi, in drugega, ki zmagaja, trdi Lippiatt. Tako se v njihovih podjetjih dogaja celo, da sami usposabljajo mediatorje. Pri tem je pojasnil še razliko med mediacijo in arbitražo. Pri prvi sprti stranki sami prideta do lastne rešitve, kar je za reševanje konflikta vedno najboljša rešitev, pri arbitraži pa gre za zunanje reševanje vprašanja in stranki ga lahko samo sprejmeta.

V Nemčiji imajo pomembno vlogo sveti delavcev

Precej drugačen od britanskega je nemški model arbitraže. Razlikujeta se zaradi zgodovinskega razvoja industrijskih odnosov, njihove strukture ter razlik v kulturi in navadah obeh narodov. **Dr. Harold Richter** je poudaril bistvene razlike in dejal, da vlada v Nemčiji predvsem nikoli ni posegala v postopke dogovarjanja med delodajalci in sindikati, hkrati pa imajo sveti delavcev v zadnjih osemdesetih letih močno vlogo in takšen pravni položaj, da dejansko lahko rešujejo individualne spore med delavci in delodajalci. To običajno storijo na dva načina, bodisi da delavcu pojasnijo, da nima prav in naj odstopi od zahteve, ali pa pritisnejo na delodajalca in sprožijo spor na delovnem sodišču. Še preden pa se to zgodi, imajo možnost zagotoviti neodvisno arbitražo. V kolektivnih sporih velja, da ima vsaka dejavnost v svoji kolektivni pogodbi določeno, kakšni naj bodo postopki reševanja. Ena največjih razlik med nemškim in britanskim modelom pa je, da arbitrove odločitve v nemškem niso obvezujoče, in tako mora biti soglasje obeh strani zagotovljeno drugače.

Pri nas nastaja nova zakonska podlaga

Nataša Belopavlovič, državna sekretarka z ministrstva za delo, družino in socialne zadeve, je poudarila, da so razlike med nemškim in britanskim modelom velike in da je nam bližji nemški, saj smo se tudi pri oblikovanju zakonskih rešitev z gledovali po njih, recimo tudi pri zakonu o sodelovanju delavcev pri upravljanju. Smo pa v naši državi po njenem mnenju pred odločitvami, v katero smer peljati socialni dialog. Po besedah Belopavlovičeve naša država za razliko od Nemčije veliko posreduje na področju delovnih razmerij. Pojavlja se vprašanje, kako daleč naj pri tem gre, saj se socialni partnerji pri nas preveč naslanjajo ali zanašajo na državo in tako sami naredijo manj. "Imamo močne sindikate, vendar slabo organiziran"

dialog, saj je GZS vprašljiv socialni partner, kritiziran tudi od EU," meni Belopavlovičeva.

Tudi Richter je pritrldil njenemu mnenju in dejal, da je socialni dialog stvar delodajalcev in sindikatov, seveda pa je nekaj drugega tripartitna konzultacija, kjer nastopi tudi država oziroma vlada.

Projektna naloga Alternativne oblike reševanja individualnih sporov je v Sloveniji potekala od leta 2001 do 2003. O njenih ugotovitvah, o arbitraži ter drugih predlaganih rešitvah oz. izhodiščih za uveljavljanje arbitraž, mediacije in conciliacije pri nas je na kratko spregovorila strokovna sodelavka GZS in skrbnica projekta **Metka Penko Natlačen**. Povedala je, da je že predlog zakona o delovnih razmerjih (ZDR) iz leta 1999, v 178. členu opredelil arbitražo kot možnost reševanja

individualnih delovnih sporov, sedaj pa je ta v novem zakonu opredeljena v 205. členu. Cilj projekta je bil prav izdelati besedilo poteka arbitražnega postopka po tem členu, ki naj bi ga verificirali socialni partnerji kot del nove oziroma prenovljene Splošne kolektivne pogodbe za gospodarske dejavnosti.

V ZDR sta opredeljena dva pogoja - s kolektivno pogodbo določena sestava in postopek arbitraže ter soglasje o tem med delavcem in delodajalcem. Ravno to vprašanje je vzbudilo pomisleke nekaterih razpravljavcev. **Zvone Vodovnik** je recimo menil, da je nesprejemljivo, da mora delavec delodajalca prositi, da soglaša z reševanjem spora pred arbitražo.

Vprašanja pa se porajajo tudi v zvezi s povezavo

med arbitražnimi in sodnimi postopki. Novi zakon o delovnih in socialnih sodiščih bi moral te povezave natančneje opredeliti. Veliko je pomislekov o podvajanju postopkov in učinkovitosti sistema. Na konferenci je bilo socialnim partnerjem predlagano, naj preučijo možnosti praktične vključitve izoblikovanja modela arbitraže na področju individualnih delovnih sporov. **Gregor Miklič**, izvršni sekretar ZSSS, pa je menil, da se bo kvalitetna arbitraža pri nas uveljavila takrat, ko bodo rešitve dobre in dorečene, zlasti pa vključene v kolektivne pogodbe dejavnosti. To bo gotovo še nekaj časa trajalo, saj je odprtih vprašanj še veliko. Tudi besedilo, ki so ga predstavili naši strokovnjaki na konferenci, še ni čisto dorečeno.

Mojca Matoz

Gozdarji bodo protestirali pri Butu in Ropu

Ker prizadevanja za ureditev delovnih razmer v Zavodu za gozdove Republike Slovenije (ZGS)

niso dala sadov, se je konferenca sindikatov v njem odločila pripraviti protestni shod pred ministrstvom za kmetijstvo na Dunajski cesti 56-58 v Ljubljani. Tam se bodo zbrali 19. junija ob 9. uri. Spregovoril jim bo predsednik konference Igor Lampe ter predsednik in sekretar SDDO Lazo Radenovič in Drago Ščernjavič. Po shodu bodo predstavnikom ministrstva ponovno vročili svoje zahteve.

Po končanem shodu se bodo udeleženci napotili po Dunajski in Slovenski cesti še pred državni zbor na Šubičevo ulico. Poslance državnega zbora bodo pozvali, naj podprejo njihova prizadevanja za ureditev razmer v ZGS. Zatem se bodo

udeleženci shoda zbrali še pred poslopjem vlade in tam njenega predsednika pozvali k ustrezni skrbi za delovanje službe, ki jo je ustanovila sama vlada.

Glavna zahteva je povečanje sredstev za delo GZS v letu 2003 za 349 milijonov tolarjev. Druge zahteve so povezane s sistemizacijo in plačevanjem stroškov prevoza na terensko delo. Gozdarji zahtevajo tudi podpis posebne kolektivne pogodbe, s katero naj bi med drugim lymsko boreliozino in klopni meningitis uvrstili med poklicne bolezni. Od 725 delavcev, zaposlenih v ZGS, jih je kar precej že obolelo za tema boleznima.

F. K.

Delavske plače ne povzročajo inflacije

Minister za finance Dušan Mramor se je ta torek pogovarjal z Dušanom Semoličem in predstavniki industrijskih sindikatov, povezanih v ZSSS. Kot nam je povedal Semolič, so ministru predstavili mnenja o načinu usklajevanja plač. Kot je znano želi minister spremeniti tudi že dosežene dogovore o eskalaciji plač tako, da bi se namesto z rastjo cen življenjskih potrebščin pri nas usklajevale z rastjo cen v Evropski uniji.

Svobodni sindikati nasprotujejo Mramorjevemu predlogom, saj bi zaradi njih prišlo do zniževanja

realnih plač. Posebej so občutljivi na nevarnost zniževanja plač najslabše plačanim, ki se z njimi težko preživljajo.

Ministru so povedali, da že podpisanih dogovorov za letošnje leto, ki so tudi sestavina socialnega sporazuma, ni mogoče spreminjati. Poudarili so tudi, da makroekonomske analize kažejo, da plače ne generirajo inflacije, ki jo želi finančni minister zmanjšati.

Ministru so povedali tudi, da je na pogajanjih o usklajevanju plač v letih 2004-05 mogoče doseči nove dogovore, vendar v mejah podpisanega socialnega sporazuma. Svobodni sindikati bodo zato vztrajali pri realni rasti plač, ki naj bi za odstotek zaostajala za rastjo produktivnosti. Takšna rast ne bo inflatorna in bo omogočala tudi vlaganja v posodabljanje tehnologije.

"Pogovor je bil nedvomno koristen in z njim sem zadovoljen," nam je povedal Semolič. "Do medsebojne polemike pa ni prišlo, minister se je z nami strinjal o tem, da najslabše plačani ne smejo biti še na slabšem. Mi pa smo ga podprli v prizadevanjih za zmanjševanje inflacije, saj ta jemlje tudi iz delavskih žepov."

Iz dosedanjih pogovorov je videti, da bodo

pogovori med vlado in ZSSS lahko plodni. Teško pa je reči, da bodo plodni tudi takrat, ko bodo za mizo sedeli tudi predstavniki gospodarske zbornice.

F. K.



Da bi besede ...

Želimo zagotoviti trdno, dosledno in pošteno pogajalsko pozicijo do sindikatov. Vprašanja socialnega partnerstva bomo reševali strokovno in s socialnim posluhom.

(Joško Čuk v izjavi po vnovični izvolitvi za predsednika GZS)

Pogovor z Vladislavom Mrazom, predsednikom sindikata Belinka - KTM d. d.

Dober sindikalist mora imeti veliko volje

Vladislav Mraz oziroma Lado, kot ga kličejo njegovi sodelavci in prijatelji, dela v Kemični tovarni Moste (KTM) že od avgusta leta 1980. Sindikalist je bil najprej v začetku osemdesetih, potem je "pavziral", sedaj pa bo še do konca leta, ko se mu izteče mandat. Dela kot vodja skladišča in nabavni referent. Kot sam pravi, je zamenjal že tri direktorje, zdajšnji je četrti, preživel socializem in tako kot vsi slovenski delavci skočil in trdo pristal v brutalnem kapitalizmu.

Kaj je našim delavcem prinesel kapitalizem?

Nič dobrega. Prejšnji sistem, socialističen, je bil do delavca veliko bolj prijazen, država je bila bolj socialna in je več dajala. Tudi vodilni so imeli večje razumevanje za preživetje navadnih delavcev, zdaj pa samo nekaj varčujejo in to na račun tistih, ki so najslabše plačani. Sami pa si delijo dobičke. Delavci v Sloveniji imamo še vedno balkanske plače, dvigali pa naj bi jih po evropsko in ravno to je narobe.

Je tako tudi v Belinki oziroma njenem delu Kemični tovarni Moste?

Žal res. Tudi naša uprava je skopa in ne razume, da včasih delavci težko preživijo s plačo, ki jo prejema sedaj, do konca meseca. Tisti z visokimi plačami ne razumejo onih, ki imajo nizke. In ravno na tem vprašanju se lomijo kopja med zaposlenimi in upravo v našem podjetju. Delavci so nezadovoljni s plačami, položnice pa le morajo plačati in državi dati, kar meni, da mora biti njenega. Potem pa malo ostane in so jezni. Takšni delavci pa ne



morejo biti ne vem kako lojalni do podjetja. To bi moral menedžment razumeti, pa očitno ne.

Sicer pa podjetje dobro posluje ali ne?

Dobički so iz leta v leto višji. Včasih smo delali veliko za nekdanji jugoslovanski trg, ko pa se je ta zaprl, smo bili nekaj časa v težavah. Moram reči, da smo jih uspešno prebrodili, ker je uprava naredila vse za to. Zdaj večino izdelkov izvažamo, veliko pa jih porabi tudi domača papirna industrija. Krovno podjetje Belinka Holding nas je kupilo leta 1997 in od takrat smo del njenega velikega sistema, kjer so poleg KTM še tovarne Perkemija, Belles in Kemostik. Do leta 2000 smo imeli še del gumarske proizvodnje, ki jo je takrat kupila Kranjska Sava, katere del smo nekdaj že bili. Moram reči, da je ta trenutek naša proizvodnja še malo zastarela, da pa so vlaganja v sredstva za delo že bila in prav gotovo še bodo.

Kako pa kot sindikalist sodelujete z upravo?

Moram reči, da zelo dobro. Direktorjeva vrata so mi vedno odprta. Če ima le čas, si ga Mihael Kušar vzame tudi zame, slišiva pa se tudi večkrat po telefonu. Tudi sam me pokliče in ne čaka le na moje pobude. Res se da vedno pogovoriti z našo upravo. Tudi na hude socialne stiske zaposlenih so občutljivi. Če recimo predlagam za kakšnega zaposlenega enkratno pomoč zaradi bolezni ali česa podobnega, moram reči, da so vse prošnje ugodno rešene. Do tu je vse v redu, so pa naši pogovori včasih jalovi, zlasti najbolj perečem vprašanju, ki zadeva delavce, plačah, saj nam jih nikakor nočejo dvigniti. Prav gotovo pa je to posledica tudi pritiskov lastnikov kapitala nanje. Ti bi seveda radi visoke dividende in proizvodnjo s čim manj stroški. Tako je marsikje v slovenski industriji, kjer morale ni več, novo pečeni slovenski menedžment samo grabi, za ljudi pa jim je malo mar.

Žal vsega tega zaposleni ne razumejo najbolje in krivijo sindikat, da nismo nič naredili, da bi bilo bolje. Pa vseskozi kaj delamo, le prave moči nimamo in nam zato največkrat ne uspe. Krivce za to pa je treba iskati med tistimi, ki imajo v rokah moč odločanja. Bistvo problema v takšnih krutih kapitalističnih časih pa je, da se ne cenimo kot ljudje, kot posamezniki, zato si tudi ne prisluhnemo, vsak vidi le svoje probleme.

Kaj je vzrok za to?

Mislim, da jih je več. Vzrok hudega individualizma, ki ga je prinesel čas, je prav gotovo tudi strah. Ljudje se bojijo, da bodo izgubili službe, nihče si ne upa preveč naglas kritizirati. Tudi ko imajo priložnost za to, ne. Pri nas se je recimo zgodilo, da sem zaradi naraščajočega nezadovoljstva organiziral sestanek zaposlenih z direktorjem. Sam sem bil na njem v glavnem tiho, ker se mi zdi, da že tako preveč govorim. Naj povedo drugi, kar jim leži na jeziku, sem si mislil, da ne bodo le meni hodili stokat. Pa sem bil močno razočaran, večinoma so govorili same banalnosti, kaj resnega pa si niso upali. In to je narobe. Uprava pa je seveda pametna in to izkorišča. Saj jim ne moremo zameriti.

Kakšna pa je povprečna plača v vašem podjetju?

Te številke ne morem povedati. Seveda pa je tudi res, da povprečje ne kaže prave slike. Navadni fizični delavci, laboranti in kemijski tehniki ne dobijo veliko, visoke plače imajo tisti na vrhu. Ne moti me, da imajo vodilni visoke plače, ni prav, da delavcem ne dajo več.

V izvršnem odboru sindikata se veliko pogovarjamo o tem in stalno pošiljamo dopise upravi. Moram priznati, da nam odgovarjajo obširno in natančno, zgodi pa se ne prav veliko. Člani izvršnega odbora pritiskajo name, naj naredim rompom, pa jim odgovarjam, da prazno govorjenje še nič ne pomeni, da se bo s preveč besedami zgodilo isto kot z dopisi.

Moram pa reči, da so mnoge stvari v podjetju zgledno urejene. Regres recimo dobivamo redno, ponavadi že februarja, dobili pa smo tudi božičnico. Le od dobička, ki ga ustvarjamo zaposleni, nič nimamo.

Kakšno pa je sicer vaše sindikalno delo, naletite na kakšne ovire?

Uprava mi ne postavlja nikakršnih ovir, tako da lahko sindikalno delo nemoteno opravljam. Vse, kar mi pripada kot sindikalistu, lahko izrabim, to sploh ni problem. Zastopam večino zaposlenih, saj je v podjetju z nekaj čez petdeset zaposlenimi 32 članov sindikata KNG. Drugih sindikatov pa ni v podjetju, čeprav je bilo nekaj poskusov, da bi mešali štrene, pobirali članarino in nič naredili. Delavci so kmalu spet prestopili v naš sindikat. Tudi sodelovanje s sindikalnimi zaupniki v drugih delih Belinke je dobro. Dobivamo se na sejah

območne organizacije, kjer si izmenjujemo izkušnje in informacije. Tudi z Milošem Trampužem na območni organizaciji dobro sodelujemo, saj nam je vedno na razpolago, ko potrebujemo njegovo pomoč.

Večinoma imamo v podjetju zaposlene moške, ženske so predvsem v strokovnih službah, izobrazbena struktura pa je precej visoka, saj gre tudi za posebne delovne naloge, za delo v laboratoriju, kjer morajo analizirati vhodne surovine in potem še produkte.

Pri vas gre za specifično proizvodnjo, za delo z nevarnimi snovmi. Kako je poskrbljeno za zaščitna sredstva?

Za to je res dobro poskrbljeno. Osnovna zaščitna sredstva imamo vsa na razpolago. Od oblek, obutve, očal, respiratorjev in res vsega kar potrebujemo, v tovarni imamo tudi lasten požarni bazen.

Poglejte, tukaj pri roki imam dve knjigi (sogovornik dvigne dve rdeči knjigi s svoje pisalne mize): Ukrepanje ob nezgodi z nevarno snovjo in Kemija v gasilstvu, da sem dovolj dobro obveščen o tej temi, in če bo treba, bom znal reči, kaj je prav. Tudi sicer menim, da je poučenost ena od vrlin dobrega sindikalista.

Jih lahko naštejete vse?

Predvsem mislim, da mora dober sindikalist imeti močno hrbtenico, veliko svoje volje in se ne sme ničesar bati izreči naglas, še posebej pred vodilnimi ne. S tem mislim, da s poštenim delom lahko marsikaj spremeniš. Jaz sem iz tiste generacije, ko smo bili še udarniki, pa vedno opevana mladina in sem navajen trdo in pošteno delati. Seveda pa moram še enkrat poudariti, da se mora sindikalist dobro izobraziti o marsičem, da bi lahko dobro delal. Kako pa boš dober sogovornik delodajalcu, če ne poznaš določil zakona o delovnih razmerjih, pa kaj mora vsebovati pogodba o delu, pa kaj določa splošna kolektivna pogodba in še veliko tega.

Tudi drugače nimam dlake na jeziku in moram reči, da me mnogi zaradi tega cenijo.

Z Ladijem Mrazom se nisva pogovarjala le o sindikalni zadevah. S plakati in slikami oblepljeno skladišče daje obiskovalcu vedeti, da tam dela človek, ki ga zanima več stvari. Ena od njegovih ljubezni, je priznal sogovornik, so letala, katerih veliki posterji krasijo omare. Ko je bil mlad in neumen, pravi, da je hodil tudi v šolo jadralnega letenja. Drug kotiček prostora je namenjen

gobarskim strastem, ki sem jim tudi rad predaja. "To je izplen enega skromnega gobarskega popoldneva," pove in pokaže na fotografijo mize, obložene z najrazličnejšimi gobami. Malo ga žalosti, ker ne more pokazati svoje zbirke mineralov in fosilov, ki jo ima spravljeno doma. "Med njimi je tudi opal iz Avstralije," se še pohvali. Pogovor nanese tudi na njegovo novinarsko dejavnost, saj je precej časa urejal Oglasnik, ciklostiran časopis, ki je zaposlenim v podjetju prinašal informacije. In ko mislim, da je to že vse, kar počne Lado Mraz, lahko pred skladiščem občudujem še prekrasne vrtnice in glicinije, ki poskušajo s svojo lepoto skriti grde opečne zidove stoletne tovarne. "Se paradiznik bom posadil," pravi moj sogovornik, neutrudni sindikalist in človek, ki mu prav gotovo ne bo dolgčas, ko bo v kratkem šel v zasluženi pokoj.

Mojca Matoz

kng

Katero zavarovanje vam bo prišlo najbolj prav, tudi na Kubi?

Poiščite kartice nagradne igre Vzajemne v poslovalnicah Vzajemne zdravstvene zavarovalnice po vsej Sloveniji, obkrožite pravilen 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 pravilnim 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.

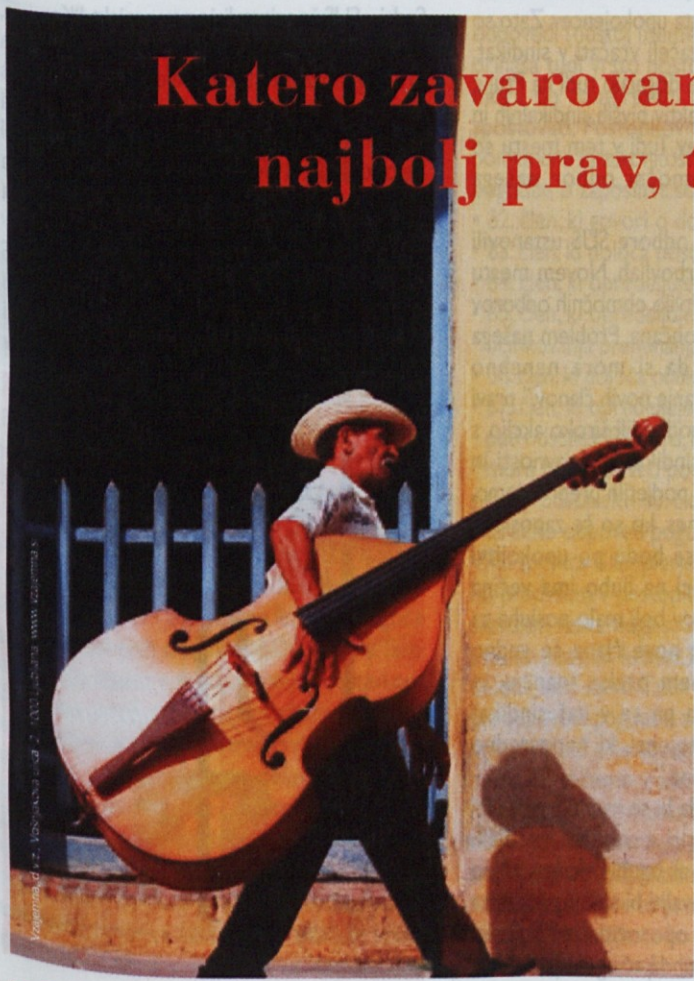
Preden se odpravite na potovanje v tujino, si zagotovite zdravstveno zavarovanje z medicinsko asistenco v tujini. Zavarovanje lahko sklenete v vseh poslovalnicah Vzajemne, v pooblaščenih turističnih agencijah ali na spletni strani www.vzajemna.si. Zavarovanje omogoča Vzajemna v sodelovanju z asistenčnim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

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



VZAJEMNA
zdravstvena zavarovalnica, d. v. z.

Jaz zate, ti zame.



Pogovor s Konradom Breznikom, predsednikom Sindikata upokoјencev Slovenije

Desetletje na braniku pravic upokoјencev

“Ustanovni občni zbor Sindikata upokoјencev Slovenije (SUS) je bil 29. 6. 1993,” pravi Konrad Breznik. Zato bo 20. junija svečana seja republiškega odbora v počastitev 10. obletnice ustanovitve sindikata. Slavnostni govornik bo predsednik ZSSS Dušan Semolič.

“Pobuda za ustanovitev našega sindikata je prišla iz takratnega vodstva ZSSS, ker so se ekonomske in socialne razmere v Sloveniji na začetku devetdesetih let hudo zaostrele. Zato so podjetja masovno odpuščala zlasti starejše trajno presežne delavce, ki so se po sistemu “2 plus 3” predčasno upokoјevali. Tako so številni člani Svobodnih sindikatov čez noč postali upokoјenci s številnimi ekonomskimi in socialnimi problemi. Zato je vodstvo ZSSS bivše in upokoјene sindikalne funkcionarje, ki so imeli veliko znanja in izkušenj pri zavzemanju za pravice delavcev in upokoјencev, povežalo v poseben sindikat. Ta naj bi upokoјencem pomagal reševati njihove ekonomske in socialne probleme. Posebej naj bi skrbel tudi za uveljavljanje pravic iz pokojninsko-invalidskega in zdravstvenega zavarovanja.”

Iniciativni odbor za ustanovitev SUS je vodil Ivan Kramer, ki je bil izvoljen tudi za prvega predsednika. Pri delovanju se je novi sindikat povežal z različnimi stanovskimi in političnimi organizacijami upokoјencev, od Zveze društev upokoјencev Slovenije do Demokratične stranke upokoјencev (DESUS).

“Na začetku je bil osrednji problem našega sindikata, kako pridobiti članstvo,” pravi Breznik. “V nekaterih okoljih je bilo odpuščanje trajno presežnih starejših delavcev še posebej problematično. V takšnih okoljih so hitro zrastle tudi območni odbori našega sindikata. Največje število članov je imel in še ima območni odbor v Mariboru, kar kaže, da so imeli največ problemov ravno upokoјenci v Podravju. Takrat je območna organizacija ZSSS v Podravju pokazala veliko človeškega razumevanja za



Konrad Breznik: V sindikatih bi morali biti bolj pozorni do dolgoletnih članov, zaupnikov in funkcionarjev oziroma do sindikalnih veteranov. Vse organizacije spoštujejo svoje veterane in gradijo na njihovih izkušnjah.

upokoјence, ki so se znašli v težavah. Seveda pa jim ni mogla pomagati, če niso bili člani ZSSS oziroma našega sindikata upokoјencev. Zato so se upokoјeni delavci začeli vračati v sindikat. Nekaj podobnega se je dogajalo tudi na Ptujju, kjer je že prej deloval aktiv bivših sindikalnih in občinskih funkcionarjev. Tudi v tem mestu so kmalu ustanovili območni odbor našega sindikata.”

Kasneje so območne odbore SUS ustanovili tudi v Celju, Velenju, Trbovljah, Novem mestu in Ljubljani. “Z ustanovitvijo območnih odborov pa naša naloga še ni končana. Problem našega sindikata je v tem, da si mora nenehno prizadevati za pridobivanje novih članov,” pravi Breznik. “Zato smo spodbudili široko akcijo, s katero funkcionarje sindikatov dejavnosti in ZSSS na območjih in v podjetjih prepričujemo, naj svoje člane že danes, ko so še zaposleni, motivirajo za to, da se bodo po upokoјitvi vključili v SUS. Resnici na ljubo ima večina funkcionarjev sindikatov bolj malo posluha za naše probleme. Zato nove člane še vedno pridobivamo v glavnem preko znancev in prijateljev. Poleg tega pa se v naš sindikat včlanjujejo tisti upokoјenci, ki neposredno potrebujejo našo pomoč.”

Breznik je prepričan, da bi se morali sindikalni funkcionarji pogovoriti z vsakim starejših delavcem, ki se upokoјi ali izgubi delo kot trajno presežni delavec. “Zahvaliti bi se mu morali za delo v sindikatu in ga opozoriti, da bo posledj njegove pravice ščitil sindikat upokoјencev, če

se mu bo pridružil. Sedaj pa marsikateri delavec odide v pokoj tako, da se s sindikalne strani nihče ne poslovi od njega. Kjer je tako, je to presneto žalostno, ali ne? V marsikaterem sindikatu dejavnosti imajo zato tudi popolnoma popačeno podobo o tem, koliko članov imajo, saj računajo tudi na tiste, ki so se že upokoјili.” “V zadnjem času se je delo SUS bistveno spremenilo, saj je sedaj veliko bolj aktiven ves republiški odbor. V zadnjem letu je redno obravnaval probleme, povezane z izplačevanjem pokojnin. Izvršni odbor in posebna komisija sta pet mesecev trdo delala in pripravila kakovostno gradivo ter ugotovitve in stališča o tej temi. V tej aktivnosti je bil svetel zgled območni odbor na Ptujju, ki se je izjemno aktivno vključil v iskanje rešitev. Veliko je k uspešni pripravi gradiva prispeval predsednik komisije Edi Kupčič, sicer predsednik območnega odbora sindikata. K iskanju rešitev smo pritegnili tudi predsednika ZSSS Dušana Semoliča, predsednika Zveze društev upokoјencev Vinka Gobca, predstavnike Desusa in podpredsednika upravnega odbora zavoda za pokojninsko in invalidsko zavarovanje Srečka Čaterja. Slednji je naše pobude ter predloge prenašal v zavod in se tam boril zanje. S svojimi stališči smo preko območnih odborov seznanili tudi članstvo.”

Sedaj v SUS že pripravljajo nov projekt. “Komisija, ki jo vodi Francka Četkovič, bo temeljito proučila predlagano zdravstveno reformo, ki je za nas enako pomembna, kot je bila pokojninska reforma. Komisija bo temeljito pretresla tudi belo knjigo o reformi sistema zdravstvenega zavarovanja, ki jo pripravljajo na ministrstvu za zdravstvo,” pravi Breznik.

“V minulem desetletnem obdobju smo v SUS prišli tudi do spoznanja, da bomo morali začeti razmišljati o spremembi organiziranosti republiškega odbora. Čedalje več sindikatov



dejavnosti ustanavlja aktive, v katerih delujejo člani po upokojitvi. Zato moramo v SUS razmisliti o ustanavljanju nekakšnih aktivov, ki bodo povezani s svojim matičnim sindikatom, krovno pa bodo povezani v SUS. Potreba po takšnih aktivih se že kaže denimo na področju energetike in komunale. Seveda pa takšni aktivni ne bodo mogli v celoti zaživeti, če predstavniki panožnih sindikatov in območnih organizacij ne bodo pokazali več poslušnosti za svoje bivše člane in zaupnike in če jih ne bodo motivirali za delo v aktivih."

Breznik je prepričan, da bi v sindikatih morali bolj spoštovati dolgoletne člane, zaupnike in funkcionarje. "Gasilci denimo gojijo veliko

spoštovanje do svojih veteranov. Zakaj se v sindikatih ne bi gledovali po njih?"

Dobro delo SUS po Breznikovih besedah ni pomembno samo za uveljavljanje pravic upokojujencev, temveč za ZSSS kot celoto in vsak panožni sindikat posebej. "Sindikat upokojujencev lahko panožnim sindikatom in Zvezi veliko pomaga pri organizaciji stavk, protestnih shodov in demonstracij. Na demonstracijah sindikatov v državah Evropske unije je marsikdaj največ upokojujencev, ki jih delodajalci ne morejo več šikanirati ali se jim maščevati. Poleg tega imajo upokojujenci tudi največ časa za organizacijo in izvedbo različnih sindikalnih protestov. Tudi pri nas imamo v zvezi s tem že nekaj izkušenj. SUS

je letos sodeloval na demonstracijah Sindikata KNG pred zgradbo Gospodarske zbornice Slovenije. Mislim, da so nas bili kolegi iz KNG veseli. Skupaj smo močnejši!"

Konrad Breznik je optimist. Prepričan je, da se bo SUS še naprej razvijal in v veliki družini ZSSS prispeval svoj delež za uveljavitev pravic delavcev in upokojujencev. "Ob 10. letnici ustanovitve čestitam vsem, ki so prispevali k njegovi ustanovitvi in k njegovemu uspešnemu delu. Prepričan sem, da bomo s skupnimi močmi uspešno delali tudi v bodoče."

Tomaž Kšela

Dnevi delovnega prava in socialne varnosti (II)

V plenarnem delu je **Marta Klampfer**, višja sodnica svetnica z Višjega delovnega in socialnega sodišča, predstavila postopek pred odpovedjo s strani delodajalca.

Odpoved pogodbe o zaposlitvi in ureditev postopka v zvezi z njo sta precejšnja novost glede na prej veljavno zakonodajo. Zakon instituta prenehanja delovnega razmerja več ne ureja, zlasti pa ne predvideva več prenehanja pogodbe o zaposlitvi kot disciplinske sankcije. V vseh pogledih izhaja iz temeljnega načela varstva zaposlitve, zato naj bi bila izguba zaposlitve res skrajno sredstvo - utemeljeno le, če ni mogoče uporabiti nobenih drugih milejših ukrepov. Tako mora delodajalec v skladu s tretjim odstavkom 88. člena pred odpustitvijo delavca zaradi nesposobnosti ali iz poslovnega razloga poiskati možnost prezaposlitve in delavcu ponuditi sklenitev nove pogodbe o zaposlitvi.

Zakonodajalec je v postopek pred odpovedjo vnesel številne formalne zahteve, ki delavcu zagotavljajo varstvo pred odpovedjo. Poleg vsebinskih zahtev, s katerimi opredeljuje vrsto odpovedi (redna - izredna) in dopustnost

Piše:
Katarina Lavrin Marenče



odpovedi (obstoj utemeljenega razloga), zakon prinaša tudi vrsto postopkovnih določb, ki jih mora ob nameravani odpovedi delodajalec spoštovati. Postopkovne določbe, ki so zelo pomembne za zakonitost delodajalčeve odpovedi pogodbe o zaposlitvi, so:

- 82. člen, ki govori o dokaznem bremenu,
- 83. člen, ki določa postopek pred odpovedjo,
- 84. člen, ki opredeljuje vlogo sindikata,
- 85. člen, ki opredeljuje institut zadržanja učinkovanja prenehanja pogodbe o zaposlitvi,
- 86. člen, ki določa obliko in vsebino odpovedi,
- 87. člen, ki opredeljuje pravila vročanja,
- peti odstavek 88. člena, ki določa roke, v katerih mora biti odpoved podana,
- drugi odstavek 110. člena, ki določa roke za izredno odpoved pogodbe o zaposlitvi.

Višja sodnica Klampferjeva je tudi poudarila, da bo predvsem v postopkih odpovedi pogodb o zaposlitvi velika vloga sodišč, saj zakon ne prinaša pravnih posledic kršitev, ki bi jih v teh postopkih delodajalec storil. Tako mora npr. delodajalec pri odpovedi pogodbe o zaposlitvi delavca tudi opozoriti na pravno varstvo, vendar če tožba ne bo pravočasno vložena, bo zavržena, čeprav bi delodajalec to svojo dolžnost kršil in v odpovedi ne bo pravnega pouka. Glede rokov za odpoved je višja sodnica povedala, da so po večinskem stališču to prekluzivni in ne zastaralni roki. To pomeni, da če bo rok zamujen, odpovedi ne bo več mogoče podati. Pojasnila je tudi, kaj

pomeni pojem "seznanitev z razlogi", ki je določen kot mejnik, od katerega začne teči rok. V skladu s petim odstavkom 88. člena mora namreč delodajalec podati redno odpoved najkasneje v 30 dneh od **seznanitve z razlogi za redno odpoved**. Podobno drugi odstavek 110. člena določa rok 15 dni od seznanitve z razlogi, ki utemeljujejo izredno odpoved. Po mnenju sodnice Klampferjeve ta "seznanitev z razlogi" nastopi takrat, ko se konča ugotavljanje vseh pravno relevantnih dejstev, ki jih v zvezi s postopkom odpovedi pogodbe o zaposlitvi ugotavlja delodajalec. Ko so vsa ta dejstva torej dokončno ugotovljena, se šteje, da je delodajalec z dejstvi oziroma z razlogi za odpoved seznanjen in takrat začne teči rok za podajo odpovedi. Sodišče bo pri presojanju morebitne nezakonitosti odpovedi pogodbe o zaposlitvi presojalo predvsem spoštovanje postopkovnih določil - nezakonitost bo ugotovljena predvsem takrat, ko bodo kršena formalna pravila postopka. Kot sanacijo stanja bo sodišče dosojalo predvsem reintegracijo delavca, se pravi dolžnost delodajalca, da delavca pozove nazaj na delo.

Na vprašanje, ali se delavec lahko odpove pravici do odpravnine, je sodnica Klampferjeva odgovorila, da ne, ker je to minimalni standard, poudarila pa je, da je to njeno osebno mnenje in da večinsko stališče sodne prakse meni drugače, da se torej delavec tej svoji pravici lahko veljavno odpove, če je bila ta njegova odpoved pravici jasna in nedvoumna. Drugo vprašanje se je nanašalo na primer, ko bi bila delavcu v skladu z 90. členom ZDR ponujena nova pogodba, vendar za neustrezno delo. Ali bi imel delavec pravico do nadomestila za čas brezposelnosti, če bi novo pogodbo odklonil. Višja sodnica je poudarila, da bi v takem primeru delavec pravice iz naslova brezposelnosti pridobil, saj teh pravic nima le, če odkloni ustrezno delo.

Anketa med zaupniki Sindikata obrtnih delavcev Slovenije

Članstvo v sindikatu se delavcem obrestuje

Tudi v Sindikatu obrtnih delavcev Slovenije si prizadevajo, da bi v svoje vrste pritegnili čim več delavcev. Ne nazadnje je to tudi naloga, ki so si jo konec lanskega leta zadali na svojem kongresu. Zakaj je za delavce koristno in pametno, če se včlanijo v sindikat obrtnih delavcev? Kako jim sindikat pomaga, če se znajdejo v težavah? O teh in še nekaterih vprašanih smo se pogovarjali z zaupniki sindikata obrtnih delavcev iz Podravja.



Branka Jurak, sekretarka območnega odbora sindikata v Podravju

Dobro informirani delavci imajo manj konfliktov z delodajalci

Delavci imajo od tega, da so člani sindikata obrtnih delavcev, veliko koristi. V prvi vrsti jim je vedno na razpolago dobra strokovna služba, ki jim lahko da vse informacije v zvezi z njihovimi pravicami in obveznostmi. Strokovni delavci v sindikatu moramo redno spremljati zakonodajo in prebrati vse nove zakone. Že stara resnica je, da lahko človek izkoristi samo tiste pravice,

ki jih pozna. Delavci so velikokrat prikrajšani pri plači, regresu, dopustu in pri drugih zadevah samo zaradi tega, ker ne poznajo svojih pravic. Marsikateri delavec, ki ni član sindikata, ne more uveljaviti svojih pravic, ker nima denarja za drage odvetnike. Člane našega sindikata pa v delovnih sporih brezplačno zastopa sindikalna služba pravne pomoči.

Naši člani se veliko lažje izognejo konfliktom z delodajalcem. Največ konfliktov je namreč zaradi nepoznavanja zakonodaje in kolektivnih pogodb na obeh straneh.

Ne nazadnje sindikat svojim članom pomaga tudi pri uveljavljanju njihovih pravic na zavodu za zaposlovanje, zavodu za pokojninsko in invalidsko zavarovanje, zavodu za zdravstveno zavarovanje in v različnih postopkih, ki jih vodijo drugi zavodi in državni organi.



Dušan Ferenc, FELPT

Po novem zakonu lahko sindikat ščiti samo svoje člane

Odkar je začel veljati novi zakon o delovnih razmerjih, je za delavce še bolj pomembno, da so člani sindikata. Zdaj namreč lahko sindikat svoje člane zaščiti veliko bolj, kot jih je doslej. Delodajalec, ki želi odpustiti delavca, mora denimo na njegovo zahtevo o tem obvestiti sindikat. Če sindikat meni, da delodajalec poskuša delavca odpustiti nezakonito, lahko sproži spor na delovnem sodišču. Dokler spor na prvi stopnji ni končan, delodajalec takšnega delavca ne more odpustiti. Sindikat pa na enak način ne more zaščititi delavcev, ki niso njegovi člani. Zaradi tega delavcem, ki še niso v sindikatu obrtnih delavcev, svetujem, naj se čim prej včlanijo. Sam sem v tem sindikatu že, odkar sem začel delati. Veliko lahko sindikat delavcem pomaga tudi ob prisilni poravnavi ali stečajju podjetja. Delavci ob stečaju običajno ostanejo brez sredstev, zato nimajo denarja za drage odvetnike, ki bi jih zastopali v stečajnem postopku. Če so člani sindikata obrtnih delavcev, pa gredo samo na sedež območne organizacije ZSSS in podpišejo pooblastilo sindikalni službi pravne pomoči, ki jih zastopa ves čas stečajnega postopka. Po zaslugi te službe je v zadnjih letih samo na

območju Maribora že več deset tisoč delavcev dobilo poplačane svoje terjatve v stečajnih postopkih.



Rado Slavič, Mesarija Finguš, Hotinja vas na Dravskem polju

V sindikatu velja solidarnost

V sindikat sem se včlanil takoj, ko sem začel delati. Čeprav doslej sindikata še nisem potreboval, menim, da je za vsakega delavca dobro, da je njegov član. Človek nikoli ne ve, kaj se mu lahko zgodi. Morda se mi bo še kdaj obrestovalo, da sem član sindikata. S sindikatom je podobno kot z zavarovanjem: človek vse življenje plačuje protipožarno zavarovanje za hišo, hkrati pa upa, da mu ne bo nikoli zgorela. Sicer pa velja v sindikatu solidarnost. Če sindikata nisem potreboval sam, so ga in ga še potrebujejo drugi delavci. Če me kakšen mlajši delavec vpraša, ali naj se včlani v sindikat, mu svetujem, naj to stori. Sindikat mu v stiski lahko pomaga s solidarnostno pomočjo, ob delovnem sporu pa mu nudi tudi brezplačno pravno pomoč.

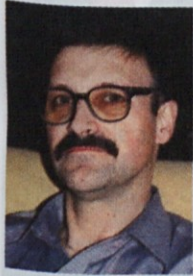


Vlado Mikeček, Avtoservis Žunkovič, Miklavž

Sindikati skrbi tudi za izobraževanje in usposabljanje svojih članov

Ko se človek vključuje v sindikat, ne sme nikoli gledati samo na to, kaj bo imel ali dobil od njega. V sindikat se včlaniš zato, da pomagaš drugim delavcem, ki so v stiski. Če se v stiski znajdeš sam, pa bodo drugi pomagali tebi. Solidarnost med delavci je zelo pomembna. Delavec se mora običajno najbolj boriti za svoje pravice ravno takrat, ko ostane brez dela in denarja. Takrat sam nima dovolj sredstev za to, da bi v dolgotrajnih sodnih postopkih plačeval visoke

sodne takse in odvetnike. Zato mu ravno takrat na pomoč priskoči naš sindikat. Prav tako sindikat pomaga članom, če doživijo nesrečo, če so dalj časa v bolniški in podobno. Člani sindikata lahko gredo marsikdaj celo na dopust po sindikalnih cenah. Poleg tega pa sindikat skrbi tudi za izobraževanje in usposabljanje svojih članov, zato se za svoje pravice lažje zavzamejo tudi sami.



Mihael Košir,
Profinal,
Lenart

Sindikat pomaga vzpostavljati socialni dialog

Sindikat delavcem pomaga ščititi njihove pravice, zato je za vsakega delavca dobro, če je član sindikata. Brez sindikata se delavec dandanes težko bori za svoje pravice, saj so sodni postopki dragi, zapleteni in dolgotrajni. V teh postopkih člani sindikata zastopa sindikalna služba pravne pomoči. Brez nje bi marsikateri delavec, ki se

mu je zgodila krivica, obupal in se nehal boriti za svoje pravice. Izkušnje kažejo, da nekateri delodajalci delavcem ne izplačujejo vsega, kar jim pripada po kolektivni pogodbi. In ravno pri teh kršitvah lahko delavcem najbolj učinkovito pomaga sindikat. Velikokrat pomaga že to, da strokovni delavci sindikata delavcu in njegovemu delodajalcu natanko pojasnijo in razložijo, kaj določa zakonodaja, saj zlasti v manjših obratovnicah ne morejo vsi natančno poznati vseh zakonov in predpisov. Sindikat s svojim strokovnim pristopom pomaga vzpostaviti socialni dialog med delodajalcem in delavci.



Anton Brunčič,
Ma Central,
Voličina

Sindikat je kot nekakšna zavarovalnica za hude čase

Za vsakega delavca je dobro, da postane član sindikata, saj samo sindikat ščiti pravice delavcev. V življenju je marsikdaj tako, da se nekdo mora

zavzeti za delavca, saj se človek sam težko bori za svoje pravice. V takšnih primerih se za svoje člane postavi sindikat. Dokler se človek ne znajde v težavah, ne potrebuje sindikata, ko se nanj zgrnejo problemi, pa brez njega ne more. Sindikat je kot nekakšna zavarovalnica, pri kateri zavaruješ svoje pravice iz naslova dela. Žal pa ima pri nas sindikat še vse premalo moči in vpliva. Da bi bil sindikat močnejši, se mora vanj včlaniti še več delavcev. Sindikat skrbi tudi za izobraževanje delavcev. To poteka zlasti prek skladov za izobraževanje delavcev pri samostojnih podjetnikih, ki skrbijo za dopolnilno izobraževanje in usposabljanje delavcev. Za delavce ni pomembno samo to, da imajo dobro poklicno izobrazbo, temveč morajo biti tudi širše razgledani. Vsaj okvirno morajo poznati tudi delovnopravno zakonodajo in svoje pravice. Tudi to namreč vpliva na njihovo uspešnost pri delu in na kakovost življenja.

Tomaž Kšela



Občni zbor sindikata Vrtca Urša

Sindikat Vrtca Urša iz Domžal je prejšnji četrtek pripravil občni zbor. Članicam in članom sindikata sva se pridružila Bojan Hribar, sekretar sindikata Vir, in podpisana.

Sindikat Vrtca Urša je bil v preteklem letu med najaktivnejšimi v Viru. Opravljene naloge bi lahko razdelili na spremljanje spoštovanja pravnih predpisov, izobraževanje sindikalnih zaupnikov in članov, športna in kulturna dejavnost, solidarnostne in humanitarne akcije. Za uspešno vodenje in dobro sodelovanje se je članom sindikata zahvalil tudi Bojan Hribar.

Po zaključku občnega zbora so članice sindikata in sodelavke pripravile poseben program za svojo predsednico Jožico Kramar. Ta je prav na ta dan praznovala 50. rojstni dan.



"Delu v sindikatu si se predala, naša predsednica postala, ampak nas že zdaj je strah, kdaj ti potekel bo mandat."

O delu in lastnostih slavjenke je bilo izrečenih veliko lepih besed. Odločnost, uvidevnost, humanost, natančnost so lastnosti, s katerimi se lahko ponaša naša

sindikalna kolegica. Želimo, da bi bila še naprej polna energije in načrtov, tudi sindikalnih, v katerih želimo sodelovati tudi mi.

Justi Arnuš

Trete igre Sindikata KŽI

Najboljši so bili spet Ormožani

V Športnem parku Slovana na Kodeljevem v Ljubljani so bile minulo soboto 3. športne igre Sindikata KŽI. Sodelovalo je skoraj 600 udeležencev iz 24 ekip podjetij. Organizacija iger je bila v rokah sindikata Kolinske, to podjetje je bilo tudi glavni pokrovitelj iger.

Udeleženci so se najprej zbrali v veliki dvorani na Kodeljevem, kjer sta jih uvodoma pozdravila Srečko Čater, predsednik KŽI, in Ljubo Berdajs, predsednik sindikata Kolinske, ki je nosil glavno breme organizatorja.

Tekmovanja so potekala na bližnjih igriščih in so se zaključila po programu. Ker disciplin ni bilo preveč, je vse poteklo v najlepšem redu. S potekom so bili zadovoljni tudi tisti, ki takšnih prireditev ne marajo preveč. Sindikat KŽI je takoj po končanih igrah lahko izdal tudi bilten z rezultati.

Ves čas je bilo tudi zelo družabno, saj so se udeleženci enkrat pojavljali kot tekmovalci, kasneje pa navijali za svoje kolege.

Pokal za najboljšo ekipo so tudi letos osvojili predstavniki podjetja Jeruzalem iz Ormoža. V najbolj atraktivnem malem nogometu so zmagali predstavniki Žita. V finalu so s 4:1 pometli z ekipo ptujске Perutnine. Pokal za najboljšo ekipo v vlečenju vrvi je dobila ekipa KZ Sevnica. Poročevalca je motilo le to, da so si močni moške, ki iz tedna v teden nastopajo na sindikalnih igrah, močno podobni.

F.K.



Nogometaši Žita so zmagali zlasti po zaslugi Petra Pusta (prvi z leve, spodaj) s številko 7, Ptujčanom je zabil kar vse štiri gole.



Fantom iz Ormoža ni pomagal niti navijanje publike.



Ljubo Berdajs iz Kolinske je držal v rokah vse niti.

rezultati

MALI NOGOMET: 1. Žito Ljubljana, 2. Perutnina Ptuj, 3. Jeruzalem Ormož;
TEK, ženske: 1. Mlekarna Celeia, 2. Perutnina Ptuj, 3. Vinag Maribor; **moški:** 1. Perutnina Ptuj, 2. Jeruzalem Ormož, 3. Mlekarna Celeia;
PIKADO, ženske: 1. Jeruzalem Ormož, 2. MIP Nova Gorica, 3. Perutnina Ptuj II; **moški:** 1. Kruh Pecivo Maribor, 2. Perutnina Ptuj I, 3. Pecivo Nova Gorica;
NAMIZNI TENIS, ženske: 1. Mlekarna Celeia,

2. Jeruzalem Ormož, 3. Kolinska Ljubljana;
moški: 1. MIP Nova Gorica, 2. Kruh Pecivo Maribor, 3. Koroške pekarnice;
VLEČENJE VRVI: 1. KZ Sevnica, 2. TS Ormož, 3. Jeruzalem Ormož;

SKUPNI VRSTNI RED EKIP:
 1. Jeruzalem Ormož, 2. Perutnina Ptuj, 3. Mlekarna Celeia, 4. Kolinska Ljubljana, 5. MIP Nova Gorica, 6. Kruh Pecivo Maribor.

5. srečanje delavcev tekstilne in usnjarskopredelovalne industrije Slovenije

V Slovenj Gradcu so slavili Korošci

Sindikat tekstilne in usnjarskopredelovalne industrije Slovenije (Stupis) je minulo soboto v Slovenj Gradcu pripravil 5. srečanje delavcev in delavcev iz te panoge. Zbralo se je blizu tisoč udeležencev iz vse Slovenije, največ jih je bilo iz Preventa, Mure, Svile, Konusa Konexa, Tosame, Alpine, Elkroja in Svile.

Udeležence je prvi pozdravil podžupan mestne občine Slovenj Gradec Bogdan Kutin. Predsednik organizacijskega odbora Lojze Raško je udeležencem povedal, da so v Slovenj Gradcu ponosni, da so lahko organizirali tako velik dogodek. Generalni sekretar Stupisa Anton Rozman je udeležence srečanja pozval, naj s podpisi podprejo izvedbo referenduma o obratovalnem času prodajaln. Srečanje je odprl Jože Türkl, predsednik Stupisa.

Ekipe so se pomerile v petih športnih panogah. Tekmovalcem ni bilo lahko, saj se je živo srebro povzpelo nad 30 stopinj Celzija, na srečo pa ni bilo več tako soparno kot ves prejšnji teden.

Prizadevni organizatorji so za udeležence organizirali tudi druge dejavnosti. Več deset pohodnikov se je odpravilo na težji izlet na Kremžarjev vrh, kjer jih je čakal dober domač "štrudelj". Okoli 30 udeležencev pa se je odločilo za krajši izlet na Rahtel. Več kot sto sindikalistov pa si je v spremstvu dveh turističnih vodnikov ogledalo kulturne znamenitosti Slovenj Gradca, od galerije do muzeja in še zlasti starega mestnega jedra. Skoraj sto udeležencev si je ogledalo rudarski muzej v Rudniku svinca v Mežici v zapiranju.

Družabno srečanje je bilo v hangarju na slovenje-graškem letališču, kjer so razglasili rezultate, nato pa so se ob glasbi veselo zavrteli. Tone Rozman se je za odlično organizacijo srečanja v imenu udeležencev javno zahvalil prizadevnim organizatorjem iz Koroške z Lojzetom Raškom na čelu.

T. K.



Najboljše ekipe so prejele lepe pokale.



V ženski odbojki se je najbolje odrezala ekipa Preventa iz Slovenj Gradca.

popravek

V 22. številki Delavske enotnosti smo v poročilu z 52. iger gradbincev Slovenije, napačno objavili, da bo naslednje igre organiziralo podjetje Igem iz Zagorja. Pravilno ime podjetja, ki bo prihodnje leto slavilo 200-letnico začetkov proizvodnje apna v Zagorju, je IGM (Industrija gradbenega materiala).

Za napako se opravičujemo.

Uredništvo

rezultati

KEGLJANJE, ženske: 1. Prevent I, 2. Konus Konex, 3. Dolenjska in Bela krajina; **moški:** 1. Mura, 2. Inplet, 3. Prevent I;

NAMIZNI TENIS: 1. Svila, 2. Novoteks, 3. Velana;

ODBOJKA, ženske: 1. Prevent, 2. Elkroj, 3. Polzela;

ŠAH: 1. Prevent, 2. Kopitarna, 3. Konus Konex; **MALI NOGOMET:** 1. Prevent II, 2. Planika II, 3. Konus Konex.

EKIPNI VRSTNI RED:

1. Koroška, 2. Celje, 3. Pomurje.

SINDIKALNA LISTA

junij 2003

Gospodarske dejavnosti
(temelj je SKP za gospodarstvo)

Javni sektor*
(nekdanje negospodarstvo)

PRVI DEL

SIT

SIT

1. DNEVNICE

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

2. KILOMETRINA

(od 13. 5. 2003)	55,17	55,17
(od 27. 5. 2003)	55,56	55,56
(od 10. 6. 2003)	56,04	56,04

3. LOČENO ŽIVLJENJE

100.102,00 65.845,00

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

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

– po SKPGD (na delovni dan)	698,00	698,00
-----------------------------	--------	--------

DRUGI DEL

1. JUBILEJNE NAGRADE

po SKPGD (delo pri zadnjem delodajalcu)		
– za 10 let	68.964,00	55.354,00
– za 20 let	103.446,00	83.031,00
– za 30 let	137.928,00	110.708,00

2. ODPRAVNINA OB UPOKOJITVI

508.082,00 741.240,00

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

3. SOLIDARNOSTNE POMOČI

po SKPD		
– ob smrti delavca	150.154,00	110.708,00
– ob smrti v ožji družini	75.077,00	/

4. MINIMALNA PLAČA (od 1. 12. 2002)

103.643,00 103.643,00

5. ZAJAMČENA PLAČA (od 1. 12. 2002)

50.559,00 50.559,00

6. REGRES ZA LETNI DOPUST

– minimalni regres za leto 2003	132.170,00	132.170,00
– največji regres za leto 2003	169.054,00	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

Dejavnosti	I	II	III
Kmetijstvo, gozdarstvo, lov	29,9	22,4	667,8
Ribištvo	0	2,2	51,2
Rudarstvo	0	0,1	5,6
Predelovalne dejavnosti	21,9	1,9	86,4
Oskrba z električno energijo, plinom, vodo	0	0	2,5
Gradbeništvo	0,8	0,3	12,4
Trgovina in popravila motornih vozil	3,7	0,7	34,6
Gostinstvo	1,7	1,2	53,1
Promet, skladiščenje in zveze	8	2,4	153,3

Dejavnosti	I	II	III
Finančno posredništvo	0,2	0,1	9,7
Nepremičnine, najem in poslovne storitve	16,7	3,2	318,1
Javna uprava, obramba, socialno zavarovanje	4,9	1,9	99,8
Izobraževanje	1,7	0,7	29,4
Zdravstvo in socialno varstvo	3,4	1,4	56,2
Druge skupne in osebne storitve	4,7	2,9	169,8
Neznano	2,3		
SKUPAJ	100	2,3	119,3

I - Struktura državnih pomoči (v %); II - Državne pomoči v primerjavi z bruto dodano vrednostjo (v %); III - Državne pomoči na delovno aktivnega prebivalca (v tisoč SIT)

k r i ž a n k a



DE	OTOK JUGOZAH. OD SPLITA	PREDEL. PODROČJE	ZMRZNJE. NA VODA	ANDREJ HIENG
VIC. DOVTIP				
LISTNATO DREVO SLOV. OPERNI BARITON.				BARONIK, Emil – slov. operni bariton.

AVTOR: RUDI MURN	INTRIGA	KITAJSKA JED IZ UŽITNIH BRIZGAČEV	DEL NEKATERIH ŽIVALI	PRIVŠEK JOŽE HERCEGOVEC	ZA POLŽON ZVIŠANI "C"	TRE-PANG – kitajska jed	CENT	SPREVED. PARADA	OČE PRIPRAVA ZA OMETANJE	NERESNIČNA, ZLO-NAMERNA IZJAVA	SOLMIZACIJSKI ZLOG
DEVETO OZVEZDJE ŽIVAL. KROGA (horoskop)						TROS				KOROŠEC FRANC SIMON JENKO	
Z REZANJEM NAREDITI DVA DELA (MNOŽ.)						MOŠKO IME NAJDALJ. REKA V FRANCIJI				STRAŠT STAR. JAPONSKI POLITIK	
GLAVNO GESLO KRIZANKE											STEKANJE
PRIPOVEDNA PESEM			TVOR	NINO ROBIC	UŠESNI KAMENČEK POMOŽNI HOTEL. DELAVEC					VRAZ STANKO ŽUPAN POD FRANCOZI	
ZMIKAVT				ŽENSKO VRHNJE OBLAČILO TANTAL			ŠP. IGRA Z ŽOGO ALOJZ REBULA				
RUŠKI BIČ					RIŽEVO ZGANJE					FIGURA ČETVORKE	
MESTO V INDIJI, JUGOVZH. OD DELHIJA					DE	URNA					



Gesla iz današnje nagradne križanke napišite na kupon, ga izrežite in na dopisnici pošljite na naslov: Zveza svobodnih sindikatov Slovenije, Dalmatinova 4, 1000 Ljubljana, p. p. 97. Tudi tokrat je nagrada 5000 tolarjev, zato ne pozabite napisati svojega točnega naslova in davčne številke. Upoštevali bomo pravilne rešitve, ki bodo prispеле do ponedeljka 30. junija 2003.

Pravilna rešitev gesel iz 21. številke Delavske enotnosti: VODORAVNO: atom, reka, orel, MG, Tagore, kroatist, kutar, razjedek, Alan, Adi, talilništvo, sir, ve, penale, taster, opna, elan, Ankaran, rinež, VA, Tirana, Anis; **GESLI:** Mozirski gaj, tulipani

Nagrado prejme: Srečo Oštir, Poljče 39, 4275 Begunje na Gorenjskem

KUPON

GESLA:

DE 23

TEHTNO POJASNILO

Vozniku, ki je prehitro vozil, je policist napisal listek. Voznik je listek takoj vtaknil v žep in sedel za volan.
 "Ali ne boste pogledali niti, kako visoko mandatno kazen boste morali plačati?" je zanimalo policista.
 "Ne! Kadar sem močno pijan, vidim vse dvojino!"

JAJČKA

"Oprostite, zakaj so v vaši restavraciji tri jajčka na oko dražja od treh prepraženih jajčk?"
 "Zato, ker lahko jajčka na oko preštejete!"

SPREMENJENA ODLOČITEV

"Ali si zares v neki družbi dejal, da boš po moji smrti pljunil na moj grob?" je direktor zgroženo povprašal odpuščenega delavca.
 "Ne vzmernirjajte se, sem si že premislil. Težko prenašam čakanje v vrsti!"

DOBER ATLET

"Kako ti uspe, da na tekmovanju v metanju kladiva vedno zmagaš?"
 "Če mi kdo samo pokaže kakšno orodje, ga poskušam takoj spraviti čim dlje od sebe!"

SREČA

"Zakaj pa si oblečena v črno?"
 "Mož mi je umrl."
 "Kaj pa mu je bilo?"
 "Prehladil se je!"
 "Oh, še sreča. Bodi vesela, da ni bilo kaj hujšega!"

ODLIČEN ČAJ

"Kupite čaj, ki bistri vaš razum in ohranja vaš spomin!" je na tržnici vzkliknil zeliščar.
 "Katera zelišča pa so v njem?"
 "Hm, hm, to pa sem že pozabil!"

Za proste nedelje

Delavski enotnosti je tokrat priložen plakat, na katerem predsednik ZSSS Dušan Semolič poziva člane Svobodnih sindikatov k izražanju solidarnosti z zaposlenimi v trgovini. Sindikalnim zaupnikom predlagam, naj plakate razobesijo na običajnem mestu za obvestila članstvu.

Predsednik poziva člane Svobodnih sindikatov, naj na upravni enoti čim bolj množično podpišejo obrazec podpore razpisu zakonodajnega referenduma o omejitvi obratovanja trgovin ob nedeljah. Podporo referendumu želi med drugimi podpisati velika večina trgovk in trgovcev.

Ker pa se bojijo delodajalcev, saj jim v tem primeru grozijo z odpustitvijo, je prav, da delavci v industriji, kmetijstvu, gradbeništvu, javnih službah ... pokažete solidarnost z njimi.

Milan Utroša, sekretar ZSSS

Stojnice območnih organizacij ZSSS za zbiranje podpisov v podporo referendumu o obratovalnem času prodajaln so postavljene:

Upravna enota Hrastnik , Pot Vitka Pavliča 5 (od 9. 6. do 30. 6.)	Upravna enota Murska Sobota , Kardoševa 2 (od 11. 6. do 7. 7.)
Upravna enota Trbovlje , Mestni trg 4 (od 9. 6. do 30. 6.)	Upravna enota Ljutomer , Vrazova 1 (od 11. 6. do 7. 7.)
Upravna enota Zagorje , Cesta 9. avgusta 5 (od 9. 6. do 30. 6.)	Upravna enota Gornja Radgona , Partizanska 13 (od 11. 6. do 7. 7.)
Upravna enota Velenje , Rudarska c. 6. a (od 11. 6. do 7. 7.)	Upravna enota Lendava , Trg ljudske pravice 5 (od 11. 6. do 7. 7.)
Upravna enota Mozirje , Savinjska c. 7 (od 11. 6. do 7. 7.)	Upravna enota Celje , Trg celjskih knezov 9 (od 9. 6. do 30. 6.)
Upravna enota Domžale , Ljubljanska cesta 69 (od 3. 6. do 30. 6.)	Upravna enota Žalec , Savinjske čete 5 (od 11. 6. do 30. 6.)
Upravna enota Kranj , Slovenski trg 1 (od 11. 6. do 24. 6.)	Upravna enota Laško , Mestna ulica 2 (od 9. 6. do 30. 6.)
Upravna enota Jesenice , Cesta Maršala Tita 78 (od 9. 6. do 20. 6.)	Upravna enota Slovenske Konjice , Stari trg 29 (od 13. 6. do 30. 6.)
Upravna enota Radovljica , Gorenjska cesta 18 (od 9. 6. do 20. 6.)	Krajevni urad Radeče , Ulica Milana Majcna 1 (od 16. 6. do)
Upravna enota Tržič , Trg svobode 18 (od 9. 6. do 20. 6.)	Upravna enota Šmarje , Aškerčev trg 12 (posamezni dnevi)
Upravna enota Škofja Loka , Poljanska cesta 2 (od 9. 6. do 20. 6.)	Upravna enota Šentjur , Mestni trg 10 (posamezni dnevi)
Upravna enota Ljubljana , Adamič Lundo-rovo nabrežje (od 9. 6. do 30. 6.)	Upravna enota Maribor , Ulica heroja Staneta 1 (od 16. 6. do 4. 7.)
Upravna enota Kamnik , Glavni trg 24 (od 11. 6. do 30. 6.)	Upravna enota Slovenska Bistrica , Kolodvorska 10 (16. 6. do 4. 7.)
Upravna enota Litija , Jerebova ulica 14 (od 16. 6. do 30. 6.)	Upravna enota Ormož , Ptuj-ska cesta 6 (od 16. 6. do 4. 7.)
Upravna enota Logatec , Tržaška cesta 15 (od 16. 6. do 30. 6.)	Upravna enota Trebnje , Goliev trg 5 (od 2. 6. do 20. 6.)
Upravna enota Vrhnik , Tržaška cesta 1 (od 16. 6. do 30. 6.)	Upravna enota Novo mesto , Seidlova cesta 1 (od 4. 6. do 20. 6.)
Upravna enota Ribnica , Gorenjska cesta 9 (od 16. 6. do 30. 6.)	Upravna enota Metlika , Naselje Borisa Kidriča 14/II (od 9. 6. do 20. 6.)
Upravna enota Kočevje , Ljubljanska 26 (od 16. 6. do 30. 6.)	Upravna enota Črnomelj , Zadr-žna cesta 16 (od 9. 6. do 20. 6.)
Upravna enota Ptuj , Slomškova ulica 10 (od 11. 6. do 7. 7.)	Upravna enota Nova Gorica , Trg Edvarda Kardelja 1 (9. 6. do 30. 6.)
Upravna enota Idrija , Študentovska 2 (od 12. 6. do 7. 7.)	Upravna enota Tolmin , Ulica padlih borcev 1b (od 12. 6. do 30. 6.)
Upravna enota Izola , Sončno nabrežje 8 (od 13. 6. do 7. 7.)	Upravna enota Slovenj Gradec , Meškova 21 (od 9. 6. do 23. 6.)
Upravna enota Ilirska Bistrica , Bazoviška 14 (od 11. 6. do 7. 7.)	Upravna enota Ravne na Koroškem , Čečovje 12 a (od 9. 6. do 23. 6.)
Upravna enota Koper , Trg Brolo 3 (od 11. 6. do 7. 7.)	Upravna enota Dravograd , Meža 10 (od 9. 6. do 23. 6.)
Upravna enota Piran , Lucija, Obala 114 A (od 13. 6. do 7. 7.)	Upravna enota Radlje ob Dravi , Mariborska 7 (od 9. 6. do 23. 6.)
Upravna enota Postojna , Ljubljanska cesta 4 (11. 6. do 7. 7.)	Upravna enota Brežice , Cesta prvih borcev 18 (od 9. 6. do 23. 6.)
Upravna enota Cerknica , Cesta 4. maja 24 (od 11. 6. do 7. 7.)	Upravna enota Krško , Cesta krških žrtev 14 (od 9. 6. do 23. 6.)
Upravna enota Sežana , Partizanska cesta 4 (od 11. 6. do 7. 7.)	Upravna enota Sevnica , Glavni trg 19 a (od 9. 6. do 23. 6.)