



Člani uredništva Nove Delavske enotnosti bomo avgusta na kolektivnem dopustu. Naslednja številka našega glasila bo izšla 6. septembra. Vsem, ki ste ali še boste na oddihu, želimo, da bi se na delo vrnili zdravi in dobre volje.

Uredništvo

Obratovalni čas trgovin urediti z zakonom

Ustavno sodišče je razveljavilo 17. člen zakona o trgovini, ki je pristojnega ministra pooblastil, da sprejme pravilnik o obratovalnem času prodajaln. Hkrati je razveljavilo tudi pravilnike o obratovalnem času prodajaln in na njegovi podlagi sprejet odlok mestne občine Ljubljana. Sindikat delavcev trgovine Slovenije si bo, kot nam je povedal Sandi Bartol, prizadeval problematiko urediti s posebnim zakonom o obrato-

valnem času trgovin, ki bo (podobno kot v še nekaterih evropskih državah) uredil tudi pravice delavcev iz delovnega razmerja.

Sindikat si bo prizadeval tudi, da bi bila namesto razveljavnjenega 17. člena zakona, sprejeta ureditev, ki ne bi bila zgolj v interesu kapitala in velikih trgovcev. Cilj sindikata je čim bolj omejiti liberalistično ureditev tega področja, poudarja Bartol.

Poletje je in pred nami so prijetni počitniški in dopustniški dnevi. Preživeli jih bomo vsak po svoje, na morju, v gorah, v zdraviliščih, najbrž jih ne bo malo, ki bodo zaradi finančnih težav poletje preživeli doma.

Žal imamo v naši državi veliko dejavnosti in podjetij, ki preživljajo hude spremembe. Namesto dobrih podjetij, katerih zaščitna znamka je bila desetletja pojem doma in v tujini, imamo razočarane ter obupane delavke in delavce, ki so v podjetjih pustili svoja najboljša leta dela, nekateri tudi zdravje. Nujhuje je tistim, ki jih iz zavoda za zaposlovanje pošiljajo naokrog, pa tudi zaradi starosti ne dobijo nove zaposlitve.

Kriza je videti huda, vendar sem prepričana, da se lahko iz nje izkopljemo. Ključ je v naših rokah, le uporabiti ga je treba. Še bolj zavzeto moramo reševati probleme naših članic in članov.

Želim, da bi se v počitniških dneh spočili in si nabrali veliko novih moči za premagovanje težav in odganjanje senc, ki grenijo naša življenja.

Justi Arnuš



Vsem veliko moči in sonca

Podlage za nov plačni sistem pripravljene

Strokovni skupini ZSSS in Združenja delodajalcev Slovenije sta pred dnevi uskladili metodologijo novega plačnega modela za gospodarstvo. Nova metodologija naj bi omogočila spreminjanje kolektivnih pogodb dejavnosti (splošnih kolektivnih pogodb naj ne bi bilo več).

V predlagani metodologiji je med drugim zapisano, da se izhodiščne plače ukinejo in nadomestijo z osnovnimi plačami. Cena dela naj bi bila določena za vsako tarifno skupino v tolarjih. Dodatki za stalno delo v posebnih pogojih

so sestavina osnovne plače. Metodologijo so parafirali njeni avtorji Brane Mišič, Bogdan Ivanovič in Sandi Bartol (za ZSSS), za delodajalce pa Drago Bahun, Franc Guštin in Slavi Pirš. Celotno gradivo bodo predstavniki obeh organizacij predstavili javnosti v začetku septembra.

Kot nam je povedal Brane Mišič, se bodo o predlaganem modelu plačne politike najprej izrekli organi sindikatov dejavnosti. Septembra naj bi razprave končali in novo metodologijo začeli uporabljati.

Dušan Semolič:

Nekatera odprta vprašanja predloga zakona o delovnih razmerjih

Stran 4 in 5

Bo Peko dočakal stoletnico?

Kljub nekaterim ugodnim znakom se zaposleni v simbolu čevljarstva Slovenije bojijo najbolj črnega konca, opustitve izdelave čevljev v Trziču in Trbovljah

Med delavci Peka se počasi, a vztrajno razraščata sum, da so izdelavi čevljev v Trziču in Trbovljah šteti dnevi. Takšno razmišljanje opira na težave z denarjem za plače, odločenost države, da je že doslej vložila v tovarno preveč denarja in tega posledic ne bo več počela, ter prepričanje, da morebitnega najbolj verjetnega kupca Peka, žirovsko Alpino, zanima edino Peko kova trgovska mreža. Dodatno gradivo za takšno razmišljanje o prihodnosti tržiške tovarne čevljev, ki morda ne bo dočakala stote obletnice obstoja čez dve leti, je prinesla tudi okrogla miza o prihodnosti Peka pretekli teden v Trziču. Na njej tisti, ki jim je mar za usodo tega podjetja, največjega v občini, niso slišali ničesar, kar bi jim vlilo vsaj kanček optimizma.

Uprava Peka je imela težave tudi ta mesec pri izplačilu junijskih plač in jih še ni izplačala v celoti. Pri poslovnih partnerjih je zagotovila toliko denarja (s predčasnimi plačili dobav), da je izplačala plače v tržiškem delu podjetja, za 125 zaposlenih v trboveljskem podjetju ČSP (Čevljarstvo storitveno podjetje Peko Trbovlje) pa ga ni bilo. Uprava je prizadetim obljubila, da bo še

v tem tednu poskrbela za izplačilo prvega obroka regresa v bonih v vrednosti 30.000 tolarjev, 30. julija pa za plačo.

“Obljuba je dana, bomo pa videli, ali bo izpolnjena,” nam je ta torek dejal **Janez Gorjanc**, sindikalni zaupnik v ČSP. “Izplačilo regresa bi nam seveda olajšalo položaj, vendar z boni ne bomo mogli plačati položnic, s katerimi večina zaposlenih v Trbovljah zamuja. Treba je plačati še zamudne obresti, ki sicer niso visoke, vendar se na koncu koncev pri tako nizkih plačah, kot jih imamo zaposleni v Peku, poznajo.”

Janezu Gorjancu se ne zdi prav, da uprava Peka ni poskrbela tudi za plače delavcev ČSP, saj so si jih z delom zaslužili. Delajo namreč po devet ur dnevno in še vse sobote, da sešijejo dovolj gornjih delov za obutev za firmo Samsonite, ki jo do konca potem izdelajo v Trziču.

“Brez nas tudi mnogi v Trziču ne bi imeli dela,” se je pridušal Gorjanc, “zato se nam zdi za malo, da nas zelo hvalijo, denarja, ki smo ga zaslužili, pa nam ne dajo.”

Med zaposlenimi v ČSP je moč slišati tudi pripombe, naj Gorjanc kot sindikalist odstopi, če ne more “zrihtati” plač. Gorjanc takšne namige, njemu sicer še nihče ni nič rekel, ocenjuje kot narobe postavljene zahteve, saj on denarja ne more priskrbeti. Prepričan pa je, da je naredil, kar je mogel, saj je “prek poslancev celo lobiral pri ministrici za gospodarstvo dr. Tei Petrin”.

Sicer pa so razmere za delo v trboveljskem Pekovem obratu po mnenju Gorjanca precej slabše, saj ni poskrbljeno za malico, pa tudi tople vode nimajo, ker se je pokvaril bojler, za novega pa ni denarja.

Na vprašanje, kaj bodo zaposleni storili, če se bodo obljube uprave o plačilu plač in regresa izjalovile, je Janez Gorjanc dejal, da stankali zagotovo ne bodo. Do začetka štirinajstdnevnega dopusta je preostalo le še nekaj dni, je menil, poleg tega pa močno su-



Janez Gorjanc: Zaposleni v ČSP delamo po devet ur dnevno in vse sobote, od nas je odvisen tudi del tržiške tovarne, zato se nam zdi za malo, da je ravno za nas zmanjkalo denarja za plače.

mi, da bi bila stavka lastnikom lahko celo dobrodošla. Morda si celo želijo dobiti vzrok, da bi trboveljski obrat zaprli, delo pa prenesli v Trzič.

V tržiškem delu Peka je zdaj mirno, delo teče s polno paro, saj skušajo do začetka kolektivnega dopusta izpolniti naročila za jesensko-zimsko sezono. **Mojca Sedminek**, predsednica Pekovega sindikata, nam je povedala, da so bile plače izplačane po starem sistemu in ne po novem. Tega je direktorica Marta Gorjup Brejc skušala uveljaviti konec aprila, pa po hudem nasprotnem pritisku prizadetega dela zaposlenih (zlasti režijskega dela), začasno odnehala. V Peku zdaj čakajo na potrditev predlagane prisilne poravnave, saj se z njo in konverzijo 240 milijonov tolarjev v kapitalski delež strinja tudi vlada. Če bo prisilna poravnava uspešna, se bodo obveznosti Peka zmanjšale s 3,6 na 1,2 milijarde tolarjev. Poslovni cilj Peka pa po besedah direktorice ostaja od 300 do 500 milijonov tolarjev izgube. Po njenem mnenju je zato nujna pomoč lastnikov. Največji je država, ki ima 62-odstotni lastniški delež, skupaj s Slovensko razvojno družbo, ki je tako in tako državna, pa kar 77-odstotnega. Peko bo sam tudi v prihodnje denar za plače težko zbral.

Kdaj bo vlada objavila razpis o zbiranju ponudb za prodajo Peka, še ni znano, najverjetneje pa po dopustih. Vprašanje je tudi, ali bo Alpina, za zdaj edini omenjeni možni kupec, zadovoljna s ponujeno ceno in prodajnimi pogoji.

V Peku je zdaj zaposlenih še okoli 1241 delavcev ali približno četrtnina nekdanjega števila; od tega jih je v Trziču 948, v trgovski mreži po Sloveniji 171 ter v ČSP Trbovlje 122. Ali je mogoče, da se bo država v resnici odrekla tako velikemu podjetju, kar bi povzročilo veliko gorja družinam zaposlenih zlasti v Trziču, kjer drugega dela praktično ni na voljo? V Peku se tega bojijo. Slutijo najbolj črn konec, čeprav si ne znajo predstavljati, kako bi bilo kaj takega sploh mogoče.

B. A.



Tiskovna konferenca ZSSS o soupravljanju v Telekomu

Vlada hoče bistveno okrniti možnosti soodločanja zaposlenih

Na zadnji tiskovni konferenci pred počitnicami so Dušan Semolič, Gregor Miklič, Darja Senica in Milan Fujs spregovorili o vladinem predlogu sprememb statuta Telekomoma. Menili so, da bo močno okrniti možnosti soodločanja delavcev v tem velikem in uspešnem podjetju, in vsi po vrsti predlog zavrnili. Dušan Semolič je o tem že pisal predsedniku vlade Janezu Drnovšku in mu predlagal, naj vlada predlog umakne.

Kot je uvodoma povedal **Dušan Semolič**, vladin predlog znižuje raven doseženih soupravljaljskih pravic v Telekomu, povsod po Evropi pa ravnajo ravno nasprotno. Po besedah **Gregorja Mikliča** je državni zbor junija sprejel spremembe in dopolnitve zakona o sodelovanju delavcev pri upravljanju. Te skladno z določbo ustavnega sodišča med drugim na novo določajo, da se število delavskih predstavnikov v nadzornem svetu družbe določi s statutom družbe, vendar ne more biti manjše od tretjine članov in ne večje od polovice vseh članov nadzornega sveta družbe.

Miklič je nadaljeval: "Slabo je, da se je novi zakon najprej začel uresničevati v Telekomu Slovenije, ki se bo kmalu iz javnega podjetja preoblikoval v zasebno delniško družbo. Delničarji bodo že na skupščini družbe 11. avgusta sprejemali njen novi statut. Uprava Telekomoma je po posvetu z nadzornim svetom predlagala, naj imajo delavski predstavniki v nadzornem svetu polovico članov. Predlagala je tudi, naj uprava družbe, v njeni sestavi je tudi delavski direktor, vse najpomembnejše odločitve sprejema s soglasjem.

Vlada, največji lastnik Telekomoma, je skupščini družbe posredovala nasprotni predlog, po katerem imajo delavci v nadzornem svetu Telekomoma le tretjino članov, hkrati je predlagala tudi odpravo soglasnega odločanja v upravi.

Predlogi vlade so v okviru veljavnih zakonskih določb, vendar niso obrazloženi in utemeljeni ter korenito posegajo v upravljanje in nadzor v Telekomu. Predlogi vlade spreminjajo delavske predstavnike v nadzornem svetu in upravi Telekomoma v člane teh dveh organov brez kakršnih koli realnih možnosti, da bi tudi dejansko vplivali na odločitve teh dveh organov. Člani sveta delavcev Telekomoma in delavski predstavniki v nadzornem svetu in upravi družbe te predloge razumejo kot klofuto, kot nezaupnico njihovega dosedanjemu delovanju.

Dosedanje delovanje delavskih predstavnikov v nadzornem svetu in upravi Telekomoma ni nikoli ogrozilo interesov družbe in njihovih lastnikov. Svoje funkcije so opravljali tako, kot to od njih zahtevata zakon o gospodarskih družbah in zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju – v interesu družbe in v interesu zaposlenih, pri čemer so vedno uspeli združiti te včasih zelo nasprotujoče si interese. Prav usklajevanje interesov delničarjev in delavcev v nadzornem svetu pa tudi v upravi družbe je marsikdaj prispevalo k – za družbo in za zaposlene v Telekomu – najboljšim odločitvam.

V Zvezi svobodnih sindikatov Slovenije te predloge vlade razumemo kot napad na delav-

sko soupravljanje, na doseženo raven tega soupravljanja. Vsekakor so ti predlogi vlade nerazumni in škodljivi iz več razlogov:

1. Komaj sprejete spremembe zakona o sodelovanju delavcev pri upravljanju bo prva uporabila prav vlada. Predlog vlade, da bi delavski predstavniki v nadzornem svetu imeli le še tretjino mest, bi bil še razumljiv za javno podjetje, ne pa za zasebno delniško družbo, kar Telekom Slovenije postaja.

2. Možnost dejanskega vpliva delavskih predstavnikov na odločitve nadzornega sveta, ko ta opravlja funkcijo nadzora nad delom uprave, in na sprejemanje poslovnih odločitev v upravi družbe je pomembna spodbuda in motivacija za delovanje delavskih predstavništev in vseh delavcev v družbi. Dejavnost Telekomoma zahteva visoko strokovne in odgovorne delavce z občutkom pripadnosti tej družbi, delati in dihati morajo z njo in zanjo, se z njo in njeno vlogo identificirati. Prav možnost vplivanja na odločitve nadzornega sveta in uprave je lahko pomembna spodbuda za pripadnost družbi. Temu pravimo socialni kapital, ki igra, zlasti v hitro razvijajočih se dejavnostih oziroma podjetjih, izjemno veliko vlogo. Občutek imam, da so delavska predstavništva za slovensko vlado motnja v poslo-

vanju, in jih je treba odpraviti ali pa vsaj napraviti kar najmanj moteče.

3. Če so ti predlogi vlade povezani s privatizacijo Telekomoma in pridobitvijo enega ali več tujih strateških lastnikov, so škodljivi, ker jih je možno razumeti kot priklanjanje tujemu kapitalu. Iz slovenskih delavcev delamo drugorazredne delavce, ki bodo smeli samo delati, ne pa tudi misliti, sploh pa ne sodelovati pri upravljanju družbe.

4. Predlogi vlade bodo postali svetel vzgled delničarjem v drugih slovenskih družbah z več kot tisoč zaposlenimi – teh je skupno 26 – da bodo spremenili statute, tako kot vlada predlaga za Telekom.

V Nemčiji ni nič spotakljivo, da imajo delavski predstavniki v nadzornem svetu družbe Deutsche Telekom A.G. polovico mest in da uprava te družbe odloča soglasno, v njenem sestavu pa je tudi delavski direktor. In tako je tudi v Avstriji," je zaključil Miklič.

Darja Senica, predsednica sveta delavcev v Telekomu, je dodala, da so dosedaj z upravo in lastniki dobro sodelovali in ni bilo nobenih motenj. Ker ne vidijo razlogov za poseg v urejene odnose, je tudi svet delavcev pisal predsedniku vlade in mu predlagal, naj predloge sprememb umakne. Opozorila je še, da vlada iz sestave nadzornega sveta izloča Miloša Kovačiča, prvega moža Krke, vanj pa delegira dva državna sekretarja. Delavski direktor, ki je dosedaj odločal enako kot drugi člani uprave, ni pri tem nikoli uporabil veta.

Da predstavniki delavcev niso nikoli delali v škodo kapitala in podjetja, je poudaril tudi **Milan Fujs**, delavski direktor Telekomoma.

F. K.



Sindikat gostinstva in turizma Slovenije odločen povečati plače

Sindikat delavcev gostinstva in turizma Slovenije (SGiT) iz sestave ZSSS in sindikat gostinstva pri Konfederaciji sindikatov 90 sta ta tork na tiskovni konferenci napovedala odločne aktivnosti za 10-odstotno povečanje plač. Za to sta se odločila, ker je združenje pri GZS zavrnilo predlog za pogajanja pred glavno turistično sezono in jih odložilo na jesen.

Razloge za povečanje plač smo delodajalcem že večkrat pojasnili, je uvodoma povedala Karmen Leban, sekretarka SGiT. Glavni je ta, da so plače mirovale že tri leta, dodana vrednost na zaposlenega pa se je povečala skoraj za deset odstotkov. Sedaj znašajo v povprečju 150.000 tolarjev, v gospodarstvu pa je to povprečje 207.000. Povrh večina gostinskih delavcev sedaj v sezoni (ta kaže zelo dobro) namesto po 174 ur tedensko dela kar po 190 ur, česar jim, čeprav je to zelo poceni, delodajalci praviloma ne plačajo.

Zaradi nizkih plač iz gostinstva odhaja veliko kakovostnih kadrov. Zaradi nizkih plač se mla-

di ne odločajo za kuharski in natakarski poklic in kmalu bo te kadre spet treba uvažati.

Po besedah Karmen Leban bosta oba sindikata takoj šla v brezkompromisen boj za povečanje plač. Za začetek bosta vse svoje člane in druge delavce obvestila o ravnanju delodajalcev in jih skušala pridobiti za sindikalni boj. Člani sindikatov se bodo izrekli tudi o stavki, najtrši obliki sindikalnega boja.

Turizem razvijajo ljudje, vse sloni na njih, zanje moramo več narediti, je zaključila Lebanova. **Marij Černe** iz Konfederacije 90 je dodal, da nezadovoljni natakariji ne morejo biti ambasadorji naše lepe domovine. Po besedah **Iztoka Bratoža**, predsednika SGiT, je v gostinstvu tudi precej dela na črno. Ker to delo pomeni za podjetja nelojalno konkurenco, SGiT pri njegovem odkrivanju sodeluje z inšpekcijo. Problem so tudi plačila na roko zaposlenim, ki na žiro račun prejema le osnovno plačo. S tem smo vsi oškodovani, je poudaril Bratož.

F. K.

Nekatera odprta vprašanja predloga zakona o delovnih razmerjih



Pripravil: Dušan Semolič

Po končanih pogajanjih o predlogu zakona o delovnih razmerjih je ostalo odprtih kar precej vprašanj, o katerih imajo socialni partnerji različna mnenja. Seveda smo pogajalci odklučkali tudi veliko rešitev, tudi dobrih za delavce. Ker se bo raz-

prava o zakonu v jeseni nadaljevala (tudi strokovnjaki bodo poskušali priti do kompromisnih rešitev), smo pripravili pregled nekaterih najbolj odprtih vprašanj, s katerim želimo spodbuditi razmišljanje čim širšega kroga sindikalistov in drugih, ki jih ta vprašanja zanimajo.

29. člen (sestavine pogodbe o zaposlitvi)

Sindikati vztrajamo, da je sestavina pogodbe o zaposlitvi tudi plačilni dan. Delodajalci vztrajajo, da se lahko o plačilnem dnevu stranki sklicujeta na veljavne kolektivne pogodbe ali splošne akte delodajalca.

53. člen (omejitev sklepanja pogodb o zaposlitvi za določen čas)

Sindikati vztrajamo, da delodajalec ne sme skleniti ene ali več zaporednih pogodb o zaposlitvi za določen čas z istim delavcem in za isto delo za skupaj več kot dve leti. Delodajalci vztrajajo, da se pogodbe o zaposlitvi lahko podaljšajo skupaj za tri leta.

84. člen (nasprotovanje odpovedi)

Sindikati in prizadeti delavec naj dobijo pravico nasprotovanja redni odpovedi (zaradi nesposobnosti delavca ali njegove krivde in zaradi delodajalčevih poslovnih razlogov). Predlagamo, naj ugovor ali nasprotovanje zadrži učinkovanje prenehanja pogodbe o zaposlitvi do pravnomočne sodbe na prvostopenjskem sodišču.

87. člen (razlogi za redno odpoved)

Sindikati in delodajalci se razhajamo pri opredelitvi nesposobnosti kot razloga za redno odpoved pogodbe o zaposlitvi. Predlagana opredelitev nesposobnosti je: nedoseganje pričakovanih delovnih rezultatov, nepravočasno, nestrokovno in nekakovostno opravljanje dela, neizpolnjevanje pogojev za opravljanje dela, določenih z zakoni in izvršilnimi predpisi, izdanimi na podlagi zakona. Sindikati predlagamo, naj se v zakon izrecno zapiše, da se ti razlogi ne smejo uporabljati pri starejših in obolelih delavcih.

Delodajalci nasprotujejo pravici delavca do odpravnine, če ne sprejme ponudbe za sklenitev nove pogodbe o zaposlitvi in mu preneha delovno razmerje.

88. člen (neutemeljeni odpovedni razlogi)

Sindikati vztrajamo, da članstvo v sindikatih in udeležba v sindikalnih dejavnostih nista utemeljena razloga za odpoved. Delodajalci zahtevajo, naj se v zakon zapiše še "izven delovnega časa ali med delovnim časom v dogovoru z delodajalcem".

91. člen (minimalni odpovedni roki)

Sindikati vztrajamo, da mora biti minimalni odpovedni rok za delavce, ki se jim odpoveduje pogodba o zaposlitvi zaradi nesposobnosti, daljši od 30 dni.

108. člen (odpravnina)

Po predlogu zakona pripada delavcu odpravnina v višini četrte osnove za vsako leto dela pri delodajalcu (če je pri njem zaposlen do 15 let) in tretjine osnove za vsako leto dela pri delodajalcu, če je pri njem zaposlen več kot 15 let. Višina odpravnine ne sme presegati 9-kratnika osnove. Temu nasprotujejo delodajalci, češ da je to preveč. Proti smo tudi sindikati in predlagamo, naj delavcu pripada odpravnina v višini tretjine osnove za vsako leto dela pri delodajalcu, ki pa ne sme presegati 12-kratnika osnove. Osnova za izračun odpravnine je povprečna mesečna plača, ki jo je delavec prejel ali bi jo prejel, če bi delal, v zadnjih treh mesecih pred odpovedjo.

110. člen (razlogi na strani delavca)

Neuskajeni so krivdni razlogi po 110. členu, po katerem delodajalec lahko izredno odpove pogodbo o zaposlitvi, če delavec naklepno ali iz hude malomarnosti huje krši pogodbene ali druge obveznosti iz delovnega razmerja, in krivdni razlogi po 87. členu, ki so opredeljeni kot kršenje pogodbene obveznosti ali druge obveznosti iz delovnega razmerja. Sindikati zahtevamo jasno razmejitev stopnje krivde in smo proti temu, da bi delavcem pogodbe o zaposlitvi lahko odpovedovali že zaradi majhne malomarnosti.

112. člen (predstavniki delavcev)

Delodajalci predlagajo, naj zaščita sindikalnega zaupnika po preteku opravljanja funkcije traja šest mesecev, vlada predlaga devet mesecev, sindikati pa 12 mesecev.

112.a člen (starejši delavci)

Sindikati vztrajamo, naj bodo starejši delavci zaščiteni pred odpuščanjem ne le zaradi poslovnih razlogov, ampak tudi zaradi nesposobnosti in v primeru prisilne poravnave.

113. člen (starši)

Sindikati predlagamo zaščito delavk v času nosečnosti, na porodniškem dopustu in staršev na starševskem dopustu pred odpuščanjem zaradi prisilne poravnave.

114. člen (invalidi in odsotni z dela zaradi bolezni)

Sindikati predlagamo zaščito invalidov tudi v primeru prisilne poravnave.

126. člen (višina dodatkov)

Ta člen vsebuje dodatke za nočno delo, delo prek polnega delovnega časa, delo ob nedeljah in praznikih in na dela proste dneve po zakonu. Višine dodatkov so povzete iz splošne kolektivne pogodbe za gospodarstvo. Delodajalci temu členu izrecno nasprotujejo.

127. člen (povračilo stroškov v zvezi z delom)

Člen obvezuje delodajalce, da morajo delavcu zagotoviti povračilo stroškov za prehrano med delom, za prevoz na delo in z dela ter povračilo stroškov, ki jih ima pri opravljanju določenih del in nalog na službenem potovanju. Delodajalci temu izrecno nasprotujejo.

128. člen (regres za letni dopust)

Po tem členu bo delodajalec dolžan delavcu, ki ima pravico do letnega dopusta, izplačati regres najmanj v višini 60 odstotkov povprečne plače. Vlada predlaga regres najmanj v višini minimalne plače. Delodajalci temu členu izrecno nasprotujejo.

129. člen (odpravnina ob upokojitvi)

Delodajalci izrecno nasprotujejo določbi, da delavcu ob upokojitvi pripada odpravnina v višini dveh povprečnih plač v Republiki Sloveniji za pretekle tri mesece oziroma v višini dveh povprečnih mesečnih plač delavca za pretekle tri mesece, če je to za delavca ugodnejše.

134. člen (nadomestilo plače)

Sindikati nasprotujemo, da bi se zmanjšala obveznost delodajalcev za plačevanje nadomestila plače med bolniško odsotnostjo delavca (sedaj znaša 30 dni) in za to obremenila blagajna zdravstvenega zavarovanja. Vlada predlaga znižanje obveznosti delodajalcev na 20 dni, delodajalci pa zahtevajo le 10 dni.

137.a člen (definicija delovnega časa)

Varianta 1

Delovni čas je vsak čas, v katerem delavec dela, kar pomeni, da je na razpolago delodajalcu in opravlja svoje delovne obveznosti iz pogodbe o zaposlitvi, in tudi čas odmora.

Varianta 2

Delovni čas je učinkoviti delovni čas in čas odmora ter čas upravičenih odsotnosti z dela v skladu z zakonom in kolektivno pogodbo oziroma splošnim aktom.

Efektivni delovni čas je vsak čas, v katerem delavec dela, kar pomeni, da je na razpolago delodajalcu in opravlja svoje delovne obveznosti iz pogodbe o zaposlitvi.

139. člen (nadurno delo)

Sindikati predlagamo, naj bo letna kvota nadur največ 120 ur, vlada in delodajalci vztrajajo pri 180 urah.

143. člen (razporejanje delovnega časa)

Roki, ki jih mora delodajalec upoštevati, ko obvešča delavca o začasni prerazporeditvi delovnega časa, so neuskkljeni. Delodajalci in vlada predlagajo 1 dan oziroma 3 dni, sindikati predlagajo 3 oziroma 5 dni, odvisno od tega, ali gre za posameznega delavca ali skupino več kot 10 delavcev.

Sindikati in delodajalci se razhajamo tudi glede gornje meje delovnega časa na teden, delodajalci zagovarjajo 60 ur, sindikati predlagamo le 56 ur.

150. člen (odmor med delovnim časom)

Delodajalci nasprotujejo sindikalni zahtevi, naj se odmor med delom všteva v delovni čas. Vlada sindikalni zahtevi ne nasprotuje.

158. člen (pravica do izrabe sorazmerne dela letnega dopusta)

Sindikati nasprotujemo določbi, da ima delavec pravico do izrabe dvanajstine letnega dopusta za vsak mesec dela v posameznem koledarskem letu, če mu delovno razmerje preneha pred prvim julijem.

161. člen (način izrabe letnega dopusta)

Sindikati predlagamo, naj ima delavec pravico izrabiti dvakrat po dan dopusta na dan, ki ga sam določi. Delodajalci predlagajo le en dan.

162. člen (plačana odsotnost zaradi osebnih okoliščin)

Delodajalci in vlada predlagajo, naj ima de-

lavec pravico do plačane odsotnosti z dela v posameznem koledarskem letu zaradi osebnih okoliščin v trajanju najmanj en delovni dan za primer: lastne poroke, rojstva otroka, smrti zakonca ali otroka, smrti staršev in hujše nesreče, ki zadene delavca. Sindikati predlagamo, naj ima delavec pravico do plačane odsotnosti z dela v posameznem koledarskem letu zaradi osebnih okoliščin do največ sedem delovnih dni v letu, in to različno, naprimer: zaradi lastne poroke 2 dni, rojstva otroka 1 dan, smrti zakonca 2 dni.

197. člen (opredelitev starejšega delavca)

Vlada in delodajalci predlagajo, naj se za starejšega delavca, ki uživa posebno varstvo, šteje delavec ali delavka, starejši(a) od 55 let.

Sindikati predlagamo, naj bo za delavke meja 51 let.

203. člen (obveznosti delodajalca do sindikata)

Sindikati predlagamo, naj se določba iz splošne kolektivne pogodbe za gospodarstvo: "Delodajalec zagotavlja tehnično izvedbo obračuna in plačevanja članarine sindikatom za člane sindikata" prenese v zakon. Delodajalci temu nasprotujejo.

204. člen (sindikalni zaupnik)

Sindikati nasprotujemo določbi, da mora sindikalni zaupnik izjaviti sindikalno dejavnost v času in na način, ki ne ovira poslovanja delodajalca, in določbi, da mora sindikat obvestiti delodajalca o imenovanju oziroma

izvolitvi sindikalnega zaupnika in o številu zapnikov skladno s kriteriji, za katere se dogovorita. Sindikati predlagamo, naj se določba glasi: "Sindikat mora obvestiti delodajalca o imenovanju oziroma izvolitvi sindikalnih zapnikov."

205. člen (varstvo sindikalnih zapnikov v primeru prenosa)

Delodajalci vztrajajo, naj sindikalni zaupnik, ki mu preneha mandat zaradi prenosa, uživa varstvo še 6 mesecev, vlada predlaga 9 mesecev, sindikati pa zagovarjamo 12 mesecev.

206. člen (varstvo sindikalnega zaupnika)

Za delodajalce je sporen predlog sindikatov, da sindikalnemu zaupniku v času opravljanja njegove funkcije, če ravna v skladu z veljavnimi zakoni in kolektivnimi pogodba mi, ni mogoče znižati plače ali proti njemu začeti disciplinskega ali odškodninskega postopka ali ga kako drugače postavljati v manj ugoden ali podrejen položaj.

207. člen (splošno o delu v tujini)

Sindikati predlagamo, naj ima delavec pravico odkloniti napotitev v tujino tudi zaradi varstva in vzgoje otroka do 15. leta starosti, če zanj sam skrbi in ga vzgaja.

227. člen (sklepanje pogodb o zaposlitvi v obliki in vsebini, predpisani s tem zakonom)

Sindikati predlagamo, naj se člen črta v celoti, ker zaradi nejasnosti ogroža sedanjo raven delavskih pravic.

Pravice presežne delavke

Piše: Gregor Miklič, izvršni sekretar ZSSS



Vprašanje: Presežni delavki za čas odpovednega roka pripada nadomestilo plače v višini 70 odstotkov osnovne plače. Ali pojem osnovna plača zajema tudi delovno uspešnost

ali pa je to samo osnovni koeficient po zakonu o razmerjih plač, povečan za dodatek za delovno dobo?

Odgovor: Delavki za čas odpovednega roka pripada nadomestilo plače v višini najmanj 70 odstotkov osnovne plače, povečano za dodatek na delovno dobo. Osnovna plača vsebuje le osnovni koeficient po zakonu o razmerjih plač.

Vprašanje: Delavka ima še neizkoriščen letni dopust ter je na čakanju. Ali ji ga moramo izplačati, ker ni izkoristila letnega dopusta?

Odgovor: Delavka v času odpovednega roka lahko dela ali izrabi letni dopust ali pa je na čakanju doma. Nadomestilo plače za čas odpovednega roka ji pripada le, če je na čakanju doma. Če delavka dela, prejema plačo za svoje delo. Če je na letnem dopustu, ji pripada nadomestilo plače, ki gre delavcu za čas letnega dopusta.

Vprašanje: Delavka v šestmesečnem odpovednem roku izpolni pogoje za jubilejno nagrado. Kdaj ji mora biti izplačana?

Odgovor: Jubilejna nagrada mora biti delavki izplačana pri plači oziroma nadomestilu plače za mesec, v katerem je izpolnila pogoje za jubilejno nagrado.

Vprašanje: Ob prenehanju delovnega razmerja delavki pripada odpravnina v višini 50 odstotkov povprečne plače v zadnjih treh mesecih za vsako leto dela v zavodu. Ali so osnova za izračun odpravnine stoodstotne polne osnovne plače ali višina nadomestila plače, ki ga delavka prejema v času odpovednega roka?

Odgovor: Osnova za izračun odpravnine ob prenehanju delovnega razmerja presežne delavke je plača delavke v zadnjih treh mesecih dela in ne nadomestilo plače. Pri tem se v osnovno šteje celotna plača delavca za polni delovni čas – to je osnovna plača, dodatki za posebne pogoje dela, dodatek za delovno dobo in del plače za delovno uspešnost. Če bi se v obdobju, ko delavka prejema nadomestilo plače, plače povečale za določen odstotek (eskalacija, dogovorjena z dogovorom o politiki plač), se osnova za izračun odpravnine poveča za enak odstotek.

PRAVNA SVETOVALKA

Lučka Böhm, svetovalka predsedstva ZSSS



Invalid se bo lahko upokojil po prejšnjem zakonu

Vprašanje: Delavec je bil rojen 14. 10. 1944. Od leta 1986 je delovni invalid III. kategorije. Ima 35 let in 9 mesecev delovne dobe. Od 20. 11. 2000 je kot tehnološki presežek doma. Kdaj se bo lahko upokojil?

Odgovor: Na podlagi 1. odstavka 396. člena Zakona o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (Uradni list RS, št. 106/1999) ima delavec pravico do predčasne upokojitve po predpisih, ki so veljali do konca leta 1999. Na dan 31. 12. 1999 (zadnji dan veljavnosti prejšnjega zakona) je namreč imel status delovnega invalida in bil star 53 let ter imel 30 let pokojninske dobe.

Predčasno se bo zato lahko upokojil na svoj 58. rojstni dan – 14. 10. 2002.

Kdo (nasilno) demonstrira proti globalizaciji

Bodo reformirani sindikati združili demonstrante?

Piše: Pavle Vrhovec



Ko sem nekaj dni po evropskem vrhu v Göteborgu gledal posnetke na švedski televiziji, se mi je za vedno vtisnil v spomin prizor: demonstrant, zamaskiran s črno kapo z izrezom za oči – v "črnih kronikah" naših časnikov so takšni največkrat omenjeni pri ropih bank in menjalnic – se je z železno palico napolil k velikim izložbenim steklom restavracije Mc Donalds in jih z nekaj zamahi razbil. Njegovo dejanje sem poskušal razumeti kot nasprotovanje temu ameriškemu simbolu globalizacije, ki ne dovoli sindikatov ter svetov delavcev v svojih podružnicah in nasploh stalno krši delavske pravice. Televizija je pokazala še posnetek zamaskiranega demonstranta, ki je z železno palico šel do trgovinice s pohištvom, razbil izložbena stekla in v notranjost vrgel molotovko, da je pohištvo v hipu zagorelo. Iz trgovinice je priteklo osiveli lastnik in v joku nemočno oklofutal demonstranta. Ob tem prizoru sem se zamislil, saj očitno ta lastnik trgovinice ni imel prav nič skupnega s simboli globalizacije. Tako kot v televizijskih prizorih iz Genove, kjer je na ulici gorel stari fiat 127, katerega lastnik gotovo ni bil Gianni Agnelli, lastnik italijanske multinacionalke Fiat.

Protiglobalizacijsko gibanje bo moralo čim prej razmisliti, kako onemogočiti skupino skrajnežev, ki se vedno pojavlja ob mirnih demonstrantih in z izzivanjem policije, nasiljem, požiganjem in razbijanjem povzročajo veliko škodo. Javno mnenje se bo zaradi divjanja peščice skrajnežev slej ko prej obrnilo proti demonstrantom in obsojalo tudi tiste, ki so se jih udeležili s popolnoma miroljubnimi nameni. Grenkega priokusa ob milijardnih škodah se ne da odpraviti z besedami enega od udeležencev demonstracij v Göteborgu, predsednika Neodvisnih sindikatov Slovenije Rastka Plohla, da so lastniki lokalov imeli zavarovano imetje. Dokler se to dogaja daleč stran od nas, so simpatije naše javnosti do skrajnih nasprotnikov globalizacije še nekako razumljive. Ko bomo divjanja občutili na lastni koži, bo verjetno drugače. Upati smemo, da si naša vlada po uspešni organizaciji srečanja Bush-Putin, ne bo omissila še organizacije vrha G-8 na Brdu pri Kranju. Kocke, s katerimi je tlakovan Prešernov trg in ulice v Stari Ljubljani, so kot nalašč za to, da po obisku protiglobalistov od trgovinic in lokalov v tem delu Ljubljane, na katerega smo tako ponosni, ne ostane veliko. Prav

neverjetno se zdi, da množica 200.000 udeležencev mirnih demonstracij v nedeljo v Genovi, organiziral jih je Genovski socialni forum, ni onemogočila okoli dva tisoč pripadnikov Črnega tabora.

Varnostniki italijanske stranke demokratične prenove so jim sicer skušali preprečiti nasilje, vendar jim zaradi premajhne pomoči drugih udeležencev to ni uspelo. Padla je tudi prva smrtna žrtev – sin znanega genovskega funkcionarja najmočnejše sindikalne centrale Generalne konfederacije dela Italije – CGIL Giuliana Giuliani-ja. Skupina skrajnežev iz Črnega tabora se je na lanskih demonstracijah v Nici, ki jih je organizirala Evropska konfederacija sindikatov, pojavila tudi ob koloni, ki so jo na začetku oblikovali sindikati, vendar so jo sindikalisti spretno izločili, zato so se sindikalne demonstracije končale brez najmanjšega izgreda.

Protiglobalizacijsko gibanje, ki je svoje zametke dobilo v Seattlu, se je od takrat naprej nedvomno okrepilo. Sestavljajo ga različne skupine civilnih družbenih gibanj, predstavniki skrajnih (levih in desnih) strank, ekstremnih sindikatov, društev za človekove pravice, študentskih organi-

zacij, okoljevarstvenikov, verskih gibanj, gibanj za pravice žensk in drugih skupin. Med seboj večinoma komunicirajo prek interneta. Demonstracij v Göteborgu so se na primer udeležili predstavniki naslednjih skupin: Alternativa EU iz Finske, Ženske za mir iz Finske, Švedski prijatelji zemlje, Okoljevarstveniki iz Švedske, Nordijski ljudski parlament, Mreža proti rasizmu iz Švedske, Ljudsko gibanje "Ne Evropski uniji" iz Švedske, Ženske za drugačno Evropo iz Švedske, Komunistična partija Češke in Moravske, "Ne Evropski uniji" iz Poljske, Estonška neodvisna stranka, Zelena zveza Poljske, Fondacija za nevtralnost Madžarske, Gibanje za Baltsko zvezo iz Latvije, Razsvetljensko gibanje za demokracijo Grčije, Junijsko gibanje proti EU iz Danske, Svobodni Italijani, Nova stranka in skupina Neutro iz Slovenije ter drugi.

Eno bolj znanih gibanj je tudi Evropska protimastrichtska zveza, ki združuje parlamentarne in izvenparlamentarne ter civilnodružbene organizacije, ki so se povezale proti Evropski uniji, globalizaciji, militarizaciji in skupni denarni enoti. Zagovarjajo predvsem vzpostavitev socializma in socialne države ter evropsko združevanje na osnovi neodvisnih in suverenih držav, ki jim nekakšna nadnacionalna skupnost ne bi ukazovala, kako urejati svoje notranje zadeve.

Zanimivo je tudi, da se protestniki zbirajo tako ob vrhu predstavnikov najbogatejših držav na svetu G-8 kot ob vrhu Evropske unije. Nekateri analitiki opozarjajo, da gre pri tem vendarle za razlike: socialni model oziroma socialno tržno gospodarstvo, ki ga je vzpostavila Evropska unija, nasproti anglosaškemu modelu kapitalizma.

V zadnjem času se vse bolj govori o ameriški gospodarski ekspanziji na račun Evrope. Evropska komisarka za socialne zadeve Anna Diamantopolou je nedavno naštel kar osem ameriških multinacionalk, ki skušajo zagospodariti na evropskem trgu, ne da bi upoštevale njegove značilnosti. Multinacionalke se morajo zavedati, da niso dolžne skrbeti le za svoje interese, marveč tudi za koristi države in celine, kjer delujejo, je dejala, bistveno pa je, da morajo pri tem uveljaviti evropski socialni model.

Znani francoski sociolog profesor Pierre Bourdieu je glede zbiranja nasprotnikov globalizacije precej pesimističen. Meni, da nemiri pritegnejo vso pozornost nase, javnost pa zaznava le še anarhiste, huligane in rdeče skrajneže. V intervjuju za nemški časnik je na vprašanje, ali meni, da je cilj vseevropskega socialnega gibanja iluzija, odgovoril, da bi moralo biti sposobno združiti sedaj še razcepljena gibanja in to na nacionalni in mednarodni ravni. To pa po njegovem mišljenju ne bo šlo brez evropske konfederacije reformiranih, kritičnih sindikatov. Na vprašanje, kaj lahko stori socialna Evropa proti neoliberalnemu kapitalizmu, pa je odgovoril, da je nanj možno odgovoriti le z uresničitvijo ideje o močni evropski zvezni državi, ki je po njegovem izvedljiva, vendar le z drugimi politiki in ne s tistimi, ki sedaj vladajo.



Tako so se skrajni levičarji predstavili decembra v Nici.

Ambienti, hčerinsko podjetje Stola, dobro okrevajo

Leta 1999 ustanovljeno hčerinsko podjetje Stola d. d. uspešno uresničuje sanacijski program in se uveljavlja na ameriškem trgu

Kamniško podjetje Stol Ambienti, hčerinska družba delniške družbe Stol, uspešno nadaljuje sanacijo, začeto leta 1999. Zdaj je, kot pravi njegov direktor Peter Šmid, na pol poti. Podjetje je postavljeno na trdne temelje tako v komercialnem kot tehnološkem pogledu, izguba iz preteklih let pa naj bi bila v prihodnje le še slab spomin.

Podjetje je bilo v minulih dveh letih zelo uspešno na trgu ZDA in Kanade, kjer zaslužijo že 30 odstotkov prihodka. Hitra rast prodaje je vodstvo Ambientov in njihovega ameriškega partnerja napeljala na zamisel, da bi skupnimi finančnimi močmi postavila na noge močno podjetje za izdelavo pohištva. Takšno kapitalno povezovanje bi podjetju iz Duplice zagotovilo dolgotrajno prodajo na severoameriškem trgu. Ker pa so Ambienti tričetrtinsko v lasti Stola d. d. (26-odstotni delež pa ima uprava Ambientov), ki ga upravlja Slovenska razvojna družba, bo treba seveda za to zamisel pridobiti oba največja lastnika.

Družba Stol Ambienti, nastala je leta 1999 z združitvijo dveh hčerinskih podjetij Stola, ob uresničevanju sanacijskega programa hitro raste. Na začetku je imela 176 delavcev, danes jih je 233, do konca leta pa jih nameravajo zaposliti še dvanajst. S tem naj bi se število zaposlenih za več prihodnjih let ustalilo. Konec leta 1999 je družba imela še 113 milijonov tolarjev izgube, lani le še dobrih 22 milijonov in že letos naj bi bilo poslovanje kljub težavam na nemškem

trgu pozitivno. V prihodnjem letu naj bi se dobiček povečal na skoraj 100 milijonov tolarjev, leto kasneje na 110 milijonov in leta 2004, ob koncu sanacijskega programa, na 130 milijonov tolarjev.

Seveda v Ambientih ne poznajo samo hitre rasti in uspehov. Letos na primer jim je po dvajsetih letih sodelovanja nepričakovano izpadel nemški partner, in s tem kar 18 odstotkov prodaje. Do konca letošnjega leta bodo izgubo tega trga lahko deloma nadomestili pri švedski multinacionalki IKEA. Tudi hitra rast prinaša svoje težave oziroma zahteve. Predvsem je za hitro povečevanje proizvodnje treba imeti dovolj kapitala za njeno financiranje. Težava podjetja Stol Ambienti je njegova neustrezna struktura premoženja, pri čemer se direktorju Petru Šmidu zdi, da ima od matičnega podjetja Stol d. d. premalo podpore in razumevanja, prav tako plačujejo previsoko najemnino za proizvodne prostore.

Hitra rast in postavitve novih proizvodnih linij z moderno opremo povzročajo sive lase delavcem, saj se bodo morali usposobiti za zahteve moderne tehnologije in trga, ki terja veliko prilagodljivost proizvodnje.

Maja letos je podjetje odprlo skoraj 300 milijonov tolarjev vredno novo proizvodno linijo za izdelavo novega programa prilagodljivega pisarniškega pohištva. Program pohištva je plod domačega razvoja, prodajalo pa ga bo pretežno v ZDA.

B. R.

Plače v javnem sektorju večje za 2,6 odstotka

Prejšnji petek so predstavniki sindikatov v javnem sektorju z ministrom za delo Vladom Dimovskim podpisali anekse h kolektivnim pogodbam dejavnosti. Minister za delo je ob tem povedal, da so se o vsebini aneksov dogovorili zelo hitro. Omenil je tudi, da 2,6-odstotnega povečanja plač ne bodo vsi zaposleni v javnem sektorju deležni enako, saj bo prišlo tudi do izravnave razlik v plačah med resorji in skupinami. Predsednica koordinacije negospodarskih sindikatov Nevenka Lekše je izrazila upanje, da se bo socialni dialog na tem področju nadaljeval že pri pripravi proračunov za prihodnja leta.

Odstotek povečanja plač za posamezne poklice in skupine je zapisan v posebnih preglednicah, ki so priložene aneksom. Povečanje bo vla-

do stalo približno 800 milijonov tolarjev. Posamezniki pa bodo prejeli zelo različne poviške, največji bodo tudi do 40.000 tolarjev. Pomembno je, da povišanj ne bodo deležni sodniki, zdravniki in visoki državni uradniki.

Za zaposlene v državni upravi in na sodiščih, ki nimajo kolektivne pogodbe dejavnosti, pa je vlada sprejela dve uredbi o povečanju količnikov. Obe uredbi so predstavniki vlade izročili predstavnikom reprezentativnih sindikatov, tudi Lazi Radjenoviću, predsednik SDDO.

Doro Hvalica, ki je aneks h kolektivni pogodbi dejavnosti za kulturo podpisal dan prej, nam je povedal, da so partnerji podpisali le to, da bodo plače od 1. avgusta dalje v povprečju večje za 2,6 odstotka, kar bo ve-



Za področje zdravstva in socialnega varstva so aneks h kolektivni pogodbi podpisali (od leve): Jelka Černivec, Erih Serbec, Nevenka Lekše, Vlado Dimovski in Simon Vrhunec.

Mariborsko letališče ponovno odprto

Mariborsko letališče so prejšnji teden po skoraj sedmih mesecih ponovno odprli za letalski promet. Ob tej priložnosti je ministrstvo za promet in zveze pripravilo tiskovno konferenco, na kateri so javnost seznanili s prihodnostjo tega letališča.

Stečajna upraviteljica Aerodroma Maribor Majda Jaki je povedala, da ji je obratovalno dovoljenje izročil vodja službe za letalstvo na Upravi Republike Slovenije za civilno letalstvo Predrag Sekulič, sama pa je s tem nemudoma seznanila vse letalske prevoznike v Evropi, pa tudi turistične agencije v severovzhodni Sloveniji.

Stečajni upraviteljici je v pičlih štirih mesecih uspelo razmere pri stečajnem dolžniku toliko sanirati, da je uprava za civilno letalstvo izdala za mariborsko letališče uporabno dovoljenje, z veljavnostjo do 19. novembra, možno pa ga bo podaljšati.

Zaradi odprtja letališča in drugih poslov, ki jih Aerodrom Maribor dokončuje, je stečajna upraviteljica poklicala na delo 18 delavcev. Izdaja obratnega dovoljenja je pomembna tudi za stečajni postopek. Stečajna upraviteljica bo poskušala Aerodrom Maribor prodati kot pravno osebo v celoti. Ker bo letališče obratovalo, bo

zanj verjetno lahko iztržila več, kot če bi bilo zaprto. Za mnenje o dosedanjem poteku stečajnega postopka smo povprašali predsednika Sindikata delavcev prometa in zvez v Aerodromu Maribor Boža Doberška. Dejal je: "Delavci smo s potekom stečajnega postopka zelo zadovoljni. Posebej pa nas veseli, da je letališče ponovno odprto. Upamo, da bo to privedlo do ponovnega odpiranja večjega števila delovnih mest, poleg tega pa bo Aerodrom Maribor zdaj lažje našel dobrega strateškega partnerja."

T. K.

ljalo v vsem javnem sektorju. Povečanje plač je bilo namreč dogovorjeno in podpisano že decembra. Hvalica je tudi menil, da je bilo podpisovanje svečan dogodek, ki ga je v propagandne namene izkoristila zlasti vlada. Po njegovem mnenju so dogodki to poletje pokazali, da so v decembra podpisane dogovore o izravnavi plač v avgustu verjeli le sindikati, ne pa vlada, ki jih je predlagala. Hvalica je tudi menil, da so se vladini "finančni fundamentalisti" zmotili, ko so pričakovali, da se bodo zaradi 2,6-odstotnega povečanja plač sindikati sprli med seboj. Ne samo, da se sindikati niso sprli, dosegli so, da jih je vlada povabila k pripravi proračunskih listin za prihodnja leta, je poudaril.

F. K.

Pogovor s predsednikom SDPZ v STTC v Mariboru Jankom Čelofiga

Podjetje delavcem že plačuje premijo za dodatno pokojninsko zavarovanje

“Pred kratkim je podružnica sindikata delavcev prometa in zvez v našem podjetju podpisala z vodstvom podjetja pogodbo o dodatnem pokojninskem zavarovanju delavcev. Podjetje bo v blagajno prostovoljnega dodatnega pokojninskega zavarovanja vsakemu delavcu na njegov račun mesečno plačevalo 5000 tolarjev. Vsak delavec pa bo lahko k temu dodal toliko, kolikor bo zmožgal in kolikor misli, da bo potreboval za varno starost,” pravi predsednik Sindikata delavcev prometa in zvez Slovenije (SDPZ) v delniški družbi STTC Janko Čelofiga. “Zanimivo pa je, da se je velika večina delavcev, ki imajo več kot deset let do upokojitve, odločila za zvišanje premije za dodatno pokojninsko zavarovanje. Delavci v našem podjetju se očitno ne zanašajo na blagajno pokojninskega sklada, pač pa so skrb za svojo varno starost vzeli v svoje roke.”

Za dodatno pokojninsko zavarovanje 5000 tolarjev mesečno

Za koliko pa so delavci s svojimi prispevki povišali premijo dodatne-

ga pokojninskega zavarovanja, ki jim jo plačuje delodajalec? “Mislim, da je večina delavcev premijo kar podvojila,” pravi Čelofiga. “Toliko, kolikor jim na račun nakazuje delodajalec, nakazujejo tudi sami. Reči moram, da je med ljudmi velik interes za dodatno pokojninsko zavarovanje, saj se vsi zavedamo, da bodo redne pokojnine skromne, zlasti ob zdajšnjih plačah v Sloveniji.”

V podjetju STTC je na sedežu podjetja v Mariboru in v poslovni enoti v Otiškem Vrhu pri Dravogradu zaposlenih okoli 190 delavcev. “Naše podjetje se ukvarja s skladiščenjem in distribucijo blaga, transportom, logistiko, trgovino, špedicijo, dejavnostjo hladilnic in sorodnimi dejavnostmi. Naše podjetje že upravlja prostocarinsko oziroma ekonomsko cono, ki jo želimo še razširiti,” pojasnjuje Čelofiga.

Mnogi dejavniki v Mariboru, med



Janko Čelofiga: Če se sindikat v podjetju odgovorno zavzema za pravice delavcev, mu dela nikoli ne zmanjka.

njimi tudi mestna občina, si prizadevajo, da bi se ekonomska cona razširila tudi na območje nekdanjega Tama na Teznu. V čem je pravzaprav specifična ekonomske cone? “V njej poteka normalna proizvodnja. Razlika je samo v tem, da imajo podjetja, ki poslujejo v ekonomski coni, določene olajšave, predvsem pa ne plačujejo carin. Samo če svoje proizvode prepeleljejo v Slovenijo, morajo plačati carino, kakor če bi šlo za uvoz,” pojasnjuje Čelofiga.

Plače nad kolektivno pogodbo

Je delo, ki ga opravljajo delavci STTC-ja težko? “Takšnih del, ki so fizično naporna, je v našem podjetju iz leta v leto manj. Včasih je bil v našem podjetju najbolj pogost poklic viličar. Zdaj pa je čedalje več delavcev s četrto in peto stopnjo trgovske

izobrazbe ter špediterjev in drugih strokovnjakov, ki imajo šesto in sedmo stopnjo izobrazbe. Tudi to pričča, da se podjetje hitro razvija in prestrukturira,” pojasnjuje Čelofiga. “Podjetje dela so normalni, saj v podjetju delamo od 7. do 15. ure, le v posameznih oddelkih morajo delavci dežurati. Kljub temu pa je delo v našem podjetju zahtevno, saj terja veliko odgovornosti, skrbnosti in prizadevnosti.”

So zaposleni zanj ustrezno plačani? “Naše plače so za okoli 10 odstotkov nad kolektivno pogodbo. Pravzaprav imamo podjetniško kolektivno pogodbo, po kateri so plače višje od naše panožne kolektivne pogodbe. Res pa je, da delavci verjetno v nobenem podjetju niso zadovoljni s plačami. Pri nas pravimo, da nimamo visokih plač, majhnih pa tudi ne!”

“Regres za letni dopust smo že prejeli. Na zahtevo sindikata je podjetje vsem zaposlenim regres izplačalo že februarja. Podjetje nam zagotavlja tudi toplo malico in povračilo potnih stroškov. Po podjetniški kolektivni pogodbi delavcem pripada tudi božičnica, ki smo jo dobili izplačano letos kot udeležbo pri delitvi do-

Pogovor s predsednikom Sindikata delavcev prometa in zvez Slovenije v AMZS Gorazdom Kaučičem

Najpomembnejši so ljudje

Nekaj več kot 300 zaposlenih v AMZS praktično noč in dan skrbi, da na slovenskih cestah ne ostane brez pomoči noben šofer, ki se mu je pokvaril avto ali je iz kakršnih koli drugih razlogov zabredel v težave, ki jih ne more rešiti sam. O tem, kaj vse delajo delavci AMZS in kakšen je njihov položaj, smo se pogovarjali s predsednikom sindikata delavcev prometa in zvez v AMZS Gorazdom Kaučičem.

“V naši gospodarski družbi poteka delo 24 ur na dan 365 dni na leto,” pravi smeje Kaučič. “Največ dela imamo ob nedeljah in praznikih ter v času dopustov, ko si drugi ljudje privoščijo oddih.”

AMZS ima postojanke po vsej Sloveniji: v Kopru, Novi Gorici, Postojni, Kranju, Ljubljani, Kočevju, Črnomlju, Otočcu, Celju, Dravogradu, Mariboru, Lenartu, Murski Soboti, Rogiški Slatini in na Hrušici. Delniška družba AMZS ima korenine v letu 1909, ko je bil v Ljubljani ustanovljen Kranjski avtomobilski klub. Leta 1948 pa je bila ustanovljena Zveza slovenskih avto-moto društev AMZS,

ki danes združuje 90 društev z več kot 100.000 člani. Gre za nepogrešljivo organizacijo avtomobilistov in voznikov drugih motornih vozil, ki skrbi za čim boljšo ponudbo ugodnosti, storitev in informacij voznikom doma in na tujem.

Največ delavcev je avtomehaničev

“Med zaposlenimi v našem podjetju je največ avtomehaničev, ki skrbijo za organizacijo pomoči na cesti in izvajanje tehničnih pregledov,” pravi Kaučič. “Potem so tu še delavci, ki skrbijo za delovanje informacijskega centra, ki javnost informira o sta-

nju na cestah. Delavci tega centra najmanj 10-krat na dan na 57 naslovov pošljejo podatke o stanju na cestah, v sezoni pa še mnogo bolj pogosto. Če pride do večjih zastojev in prometne gneče, poročajo tudi vsakih deset minut. Njihove informacije so voznikom dostopne tudi na internetu.”

Letos so v AMZS v novo poslovno stavbo preselili tudi klicni center za številko 1987, hkrati pa so pozive za pomoč centralizirali.

V sodelovanju z družbo AC Konim je AMZS v svojih poslovnih enotah začel uporabnikom nuditi nove storitve za hitra popravila zavor, blažilnikov in delov podvozja. Za uvedbo teh storitev so se odločili na osnovi rezultatov številnih preventivnih akcij in analiz, ki kažejo, da so med okvarami na motornih vozilih najbolj pogoste ravno okvare na zavornih in krmilnih sistemih.

Kdor hoče iti v korak s časom, mora slediti njenemu razvoju. Zato v AMZS zelo skrbijo tudi za dodatno izobraževanje, usposabljanje in izpopolnjevanje zaposlenih, kar je poleg



Gorazd Kaučič: Socialni dialog v našem podjetju je na visoki ravni.

sodobne tehnološke opreme temeljni pogoj za kakovostno opravljanje storitev. Sicer pa ima več kot polovica zaposlenih dokončano vsaj srednjo strokovno šolo ustrezne smeri, mnogi delavci pa se pripravljajo za mojstrske izpite.

Delodajalec spoštuje kolektivno pogodbo

Delo delavcev AMZS je torej dokaj zahtevno? Kako pa so zanj plačani? “Plače prejemamo po kolektivni pogodbi,” pravi Gorazd Kaučič. “Regres smo letos dobili po kolektivni pogodbi, vendar višjo varianto. Izplačani je bil že v maju. Lani smo prejeli tudi božičnico v višini ene plače, podjetje pa delavcem zagotavlja tudi regres za malico in povračilo prevoznih stroškov po kolektivni pogodbi.”

Ali podjetje nudi delavcem še kakšne ugodnosti? “Ker zaposleni dela-

Sindikalna lista

Julij 2001 **Gospodarske dejavnosti** **Javni sektor***
 (temelj je SKP (nekdanje
 za gospodarstvo) negospodarstvo)
 SIT SIT

Prvi del

1. Dnevnice		
– cela dnevnic		
(nad 12 do vključno 24 ur odsotnosti)	3.500,00	4.156,00
– polovična dnevnic		
(nad 8 do 12 ur odsotnosti)	1.750,00	2.077,00
– znižana dnevnic (od 6 do 8 ur)	1.218,00	1.447,00
2. Kilometrina		
(od 3. 4. 2001 dalje)	52,83	52,83
(od 18. 4. 2001 dalje)	55,23	55,23
(od 3. 5. 2001 dalje)	56,97	56,97
(od 15. 5. 2001 dalje)	58,44	58,44
(od 12. 6. 2001 dalje)	55,41	55,41
(od 27. 6. 2001 dalje)	53,67	53,67
(od 1. 7. 2001 dalje)**	51,72	51,72
(od 10. 7. 2001 dalje)**	51,66	51,66
3. Ločeno življenje*		
	82.413,00	60.671,00
4. Prenosičice – povračilo stroškov prenočevanja do višine zneska po predloženem računu, ki ga odobri delodajalec		
5. Regres za prehrano (od 1. 7. 2001)		
– po SKPGD (na delovni dan)	645,00	645,00

Drugi del

1. Jubilejne nagrade		
– po SKPGD (delo pri zadnjem delodajalcu)		
– za 10 let	60.518,00	51.005,00
– za 20 let	90.777,00	76.507,00
– za 30 let	121.036,00	102.009,00
2. Odpravnina ob upokojitvi		
	412.062,00	620.676,00
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	123.619,00	102.009,00
– ob smrti v ožji družini	61.809,00	–
4. Minimalna plača (od 1. 1. 2001)		
	84.418,00	84.418,00
5. Zajamčena plača (od 1. 1. 2001)		
	44.367,00	44.367,00
6. Regres za letni dopust		
– najmanj	117.298,00	117.298,00
– ali največ	144.824,00	
(70 % povprečne slovenske plače)		

* 1. Javni sektor tudi v okviru gospodarskih dejavnosti izplačuje ločeno življenje po zakonu (Uradni list RS št. 87/97).
 2. V javnem sektorju se uporablja zakon, za jubilejne nagrade in solidarnostno pomoč pa kolektivna pogodba.
 ** Po zakonu o spremembah zakona o višini povračil stroškov ... (Uradni list RS št. 48/2001) in uredbi Vlade RS (Uradni list št. 50/2001). Če so povračila višja od določenih v zakonu in uredbi, se nanje plačajo davki in prispevki.

Strokovna služba ZSSS

Kakor pravi Čelofiga, je v SDPZ v podjetju vključenih več kot 80 odstotkov delavcev. "Reči moram, da vlada med delavci interes za delo sindikata. Posebej razveseljuje pa je, da se v naš sindikat, ki je edini v podjetju, vključujejo tudi mladi, ne da bi jih k temu posebej vabili," pravi Čelofiga. "Očitno se delavci med seboj pogovarjajo in to mlade delavce motivira, da se nam tudi sami pridružijo. Tako je tudi prav, saj moramo biti organizirani tudi delavci, če želimo biti enakopravni socialni partnerji v podjetju in izven njega.

Večina delavcev se zanima za pogajanja socialnih partnerjev o novi delovnopравни zakonodaji. Od tega je odvisno, kakšne pravice bomo imeli delavci jutri. Sindikalna podružnica v podjetju si prizadeva, da bi naši člani dobili čim več informacij, po možnosti tudi iz prve roke. Zato smo pred kratkim na sestanku povabili Cvetko Gliha in Braneta Mišiča iz republiškega odbora SDPZ, ki sta nam posredovala najnovejše informacije s pogajanj ter nam podrobneje predstavila sindikalna stališča. Zanje sta med našim članstvom dobila vso podporo."

Kakšne aktivnosti načrtuje SDPZ v podjetju STTC? "Trenutno nimamo v načrtu kakšnih večjih akcij. Naša naloga je, da spremljamo uresničevanje kolektivne pogodbe in da se zavzemamo za pravice in interese delavcev. To pa ni majhna naloga. Če jo hočemo korektno opravljati, nam dela nikoli ne zmanjka!"

Tomaž Kšela

bička podjetja. Kakor sem že povedal, pa delavcem zelo veliko pomeni tudi to, da je podjetje vse delavce dodatno pokojninsko zavarovalo."

Ali podjetje delavcem nudi še kakšne ugodnosti? "Da! Podjetje delavcem plačuje dodatno izobraževanje in usposabljanje, zlasti računalniške in jezikovne tečaje. Prav tako je podjetje vzelo v zakup nekatere športne objekte za rekreacijo delavcev. Podjetje delavcem nudi po nižjih cenah tudi možnost letovanja v počitniških prikolica v Splitu in Lanterni, imamo pa tudi svojo počitniško enoto v Čatežu. Za počitniške objekte vlada med delavci velik interes," pojasnjuje Čelofiga. "V podjetju imamo organizirano tudi blagajno vzajemne pomoči, kjer lahko dobi delavec 70.000 tolarjev brezobrestnega kredita na 10 mesecev."

Dobro sodelovanje sindikata, sveta delavcev in vodstva podjetja

"Sodelovanje sindikata in vodstva podjetja je na visoki ravni," zatrjuje Janko Čelofiga. "Da je tako, gre zahvala tudi našemu direktorju Andreju Redjku, ki ima smisel za vodenje in delo z ljudmi. Sindikat ima z njim zelo korektno in dobre odnose. Prav tako socialnemu dialogu v podjetju veliko prispeva svet delavcev, ki mu uspešno predseduje Irena Ferlič. Verjetno tudi zaradi tega v podjetju nimamo večjih problemov, saj vsa odprta vprašanja rešujemo s pogovori in pogajanja."

mo na različnih lokacijah po vsej Sloveniji, nekaterih stvari ne moremo imeti enotno urejenih – denimo rekreacije. Zato pa podjetje vsem omogoča počitnikovanje pod ugodnimi pogoji. Z upravo se ta čas pogajamo tudi o tem, da bi podjetje delavce dodatno pokojninsko zavarovalo. V načelu je uprava na to že pristala."

Kako poteka socialni dialog v podjetju? "Dobro. Moram reči, da so odnosi med upravo, na čelu katere je Marko Vihar, in sindikati zelo dobri. Temu verjetno botruje tudi dejstvo, da je AMZS dobro in uspešno podjetje (kar je zagotovo tudi posledica dobrega vodenja), zato se nam o izplačilu plač in spoštovanju drugih temeljnih pravic delavcev ni potrebno pogovarjati," pravi Kaučič. "Ne rečem, da problemov nimamo, vendar gre bolj za razvojne probleme, ki jih rešujemo s socialnim dialogom. V ospredju tega dialoga so vprašanja, povezana z investicijami, z odpiranjem novih delovnih mest, z zagotavljanjem razvoja in podobno."

"Pomembno je tudi, da se v našem podjetju razvijajo tudi kadri," poudarja Kaučič. Delavci si pridobijo veliko znanja in izkušenj, poleg tega pa podjetje skrbi za njihovo nenehno strokovno izpopolnjevanje. Delavci v našem podjetju v strokovnem pogledu napredujejo in gredo v korak s časom in sodobno tehnologijo in informatiko, zato

so tudi konkurenčni na trgu dela. Podjetje se mora marsikdaj potruditi, da zadrži strokovno usposobljene kadre, saj naše strokovnjake vabijo tudi drugam. To pa je dober znak za organizacijo, ali ne? Skratka, podjetje delavcem zagotavlja in daje tudi znanje, ki ga človeku ne more nihče odvzeti. Sicer pa je že naša dejavnost takšna, da je poudarek na človeku. Samo dovolj usposobljen in motiviran delavec lahko na cesti zagotovi visoko kakovostne storitve. In tega se odgovorni v našem podjetju zavedajo."

V delniški družbi AMZS, ki je lani ustvarila 2,3 milijarde tolarjev celotnega prihodka, delujeta dva sindikata: Sindikat delavcev prometa in zvez Slovenije in Sindikat delavcev tehničnih pregledov. "Oba sindikata v prizadevanjih za boljši položaj delavcev med seboj dobro sodelujeta," pravi Kaučič. "Imata iste cilje, za njih pa si tudi skupno prizadevamo."

Podružnica Sindikata delavcev prometa in zvez Slovenije v podjetju po Kaučičevih besedah deluje dobro. Ker je članica velike družine ZSSS, imajo njeni člani v AMZS nekatere dodatne ugodnosti, ki pripadajo vsem članom Svobodnih sindikatov. Gre zlasti za pravico do solidarnostne sindikalne pomoči, do brezplačne pravne pomoči in brezplačnega svetovanja o vseh vprašanjih, ki so povezana s pravicami iz delovnega razmerja.

Tomaž Kšela

V Sinlesu so pripravili nov model plačne politike

Socialni partnerji našli skupen jezik, pogajanja bodo nadaljevali jeseni

Sredi julija so predstavniki Sindikata lesarstva Slovenije (Sinles), ki je edini reprezentativni sindikat te dejavnosti v državi, s predstavniki Združenja lesarstva pri Gospodarski zbornici Slovenije in Sekcije za lesarstvo Združenja delodajalcev Slovenije podpisali ugotoviten sklep, s katerim so podaljšali veljavnost panožne kolektivne pogodbe do 31. avgusta 2002. Sklep sta podpisala tudi predstavnika sindikata Neodvisnost KNSS in Pergam, ki pa v dejavnosti nista reprezentativna. Kakor je za Novo Delavsko enotnost povedal predsednik Sinlesa Danilo Vedlin, je republiški odbor tega sindikata dal pobudo za to, da bi se pogajanja nadaljevala tudi o tarifnem delu pogodbe. Vodstvo Sinlesa je namreč želelo socialnim partnerjem predstaviti model približevanja izhodiščne plače za prvi tarifni razred minimalni plači ter nov način usklajevanja plač z rastjo življenjskih stroškov.

Delodajalci so na pogajanja o tarifni priložnosti pristali. "Prva pogajanja so stekla že konec maja. Na njih smo predstavili svoje predloge in novi model," pojasnjuje Vedlin. "Potem ko so predstavniki delodajalskih organizacij naše predloge temeljito proučili, smo sredi julija pogajanja nadaljevali. Predstavniki delodajalcev so ocenili, da je model, ki ga predlaga Sinles, dober in da ni v ničemer sporen. Vendar pa do konkretnega sporazuma še ni prišlo, ker zaradi objektivnih razlogov delodajalske organizacije še niso mogle opraviti vseh izračunov na podlagi predlaganega modela. Zato smo se dogovorili, da bomo pogajanja nadaljevali v sredini septembra. Bistveno je, da so na dosedanjih pogajanjih predstavniki delodajalcev na naše predloge načelno pristali."

Izhodiščno plačo za prvi tarifni razred izenačiti z minimalno plačo

Sinles je že leta 1999, ko so se končala pogajanja o normativnem delu panožne kolektivne pogodbe, predlagal, da bi znesek minimalne plače postal tudi znesek plače za prvi tarifni razred. "Mi smo takrat to imenovali osnovna plača, ki naj bi bila najnižja plača v lesarstvu. Naš predlog se je glasil: 'Osnovna plača je opredeljena v 42. členu kolektivne pogodbe za lesarstvo kot najnižja plača za delavce v prvem plačnem razredu in je enaka zakonsko določeni minimalni plači.' Pristali pa smo tudi na možnost, da bi bile lahko v izjemnih primerih plače v posameznih podjetjih tudi nižje, vendar samo, če bi bile težave posledica objektivnih okoliščin na trgu in ne slabega vodenja in poslovanja. Za to, da bi lahko podjetje znižalo plače, pa bi se moralo vodstvo podjetja s sindikati dogovoriti o tem, kakšno bo znižanje, koliko časa bo trajalo ter do katerega roka in na kakšen način bo podjetje izvedlo poplačilo. Delodajalska stran leta 1999 naših predlogov ni sprejela, zato smo jih dali v



Danilo Vedlin:
Delodajalci ne nasprotujejo pogajanjem o novem modelu plačne politike.

proučevanje vsem socialnim partnerjem. Letos maja pa so pogajanja o tarifnem delu ponovno stekla," pojasnjuje Vedlin.

Pogajanja o tarifnem delu so za Sinles zelo pomembna, saj veljavnost panožne kolektivne pogodbe podaljšujejo iz leta v leto po nekakšnem avtomatizmu. Kakor pravi Vedlin, kolektivne pogodbe za lesarstvo ni možno enostransko odpovedati. To so delodajalci naredili leta 1996 ob odpovedi splošne kolektivne pogodbe. Sinles je takrat odpoved izpodbijal najprej z arbitražo in pomirjanjem, nato pa je na sodišču sprožil kolektivni spor. S tožbo je uspel, ker delodajalci panožne kolektivne pogodbe niso odpovedali v skladu z njenimi določili, niso namreč pripravili novega predloga. Zato je sodišče Sinlesu ugodilo.

"Najbolj pomembno je, da smo socialni partnerji zdaj vendarle našli skupen jezik o novem modelu, ki ga bomo začeli jeseni vgrajevati v tarifni del kolektivne pogodbe. Menim, da je predlagani model bolj pravičen za delavce in sprejemljiv tudi za delodajalce," poudarja Vedlin.

Kakšen je novi model plačne politike, ki ga predlaga Sinles? "V Sloveniji že kar nekaj časa poteka razprava o spremembi plačne politike, in to na različnih ravneh. Sedanji plačni sistem omogoča, da se plače nominalno povečujejo na podlagi eskalacijske lestvice. To vodi k temu, da se masa plač povečuje neodvisno od rezultatov poslovanja in da se povečujejo zgolj izhodiščne plače ter v povezavi z njimi tiste osnovne plače, ki so padle na izhodiščno plačo ali pod njo, zaradi česar so delavci v neenakopravnem položaju. Veljavni plačni sistem naj bi postopno zmanjšal razliko med izhodiščno plačo prvega tarifnega razreda in minimalno plačo, dejansko pa se razlika med tema dvema plačama iz leta v leto povečuje," pravi Vedlin.

Tako je bilo razmerje med izhodiščno in minimalno plačo leta 1999 1 : 1,232, leto kasneje že 1 : 1,329, letos je to razmerje 1 : 1,395.

Zato so v Sinlesu izdelali nov model plačne politike, ki naj bi omogočil večjo preglednost plačnega sistema ter odpravil nejasnosti glede takšnih terminov, kot so zamrznjene plače, minimalne plače, izhodiščne plače, dejanske plače, osnovne plače itd. Novi sistem naj bi za-

gotovil tudi večjo odvisnost plač od doseženih poslovnih rezultatov.

Osnovna plača

"V Sinlesu predlagamo ukinitvev izhodiščnih plač. Namesto njih bi morali določiti najnižjo osnovno plačo v dejavnosti ali družbi (predlagamo, naj bo to minimalna plača). To bi bila plača delavca na najenostavnejših delih za polni delovni čas brez dodatkov. Osnovno plačo konkretnega delavca bi dobili, če bi najnižjo osnovno plačo pomnožili z razmerjem delovnega mesta ali vrednostjo del, ki jih delavec opravlja – to bi zapisali v pogodbo o zaposlitvi. Če delavec trajno opravlja dela v posebnih pogojih, ki so določeni s kolektivno pogodbo, so le-ti sestavni del osnovne plače zaposlenega. Z uvedbo novega plačnega sistema se sedanje osnovne plače ne bi zmanjšale. Višino najnižje osnovne plače oziroma sedanje minimalne plače bi sporazumno določali vsi trije socialni partnerji." Model predvideva dodatke na osnovno plačo glede na pogoje dela ter delovno dobo in izkušnje posameznega delavca. Del plače pa bi delavec prejel iz naslova uspešnosti (napredovanje, preseganje pričakovanih rezultatov) ter iz naslova doseganja rezultatov družbe (uspešnost poslovanja, delitev dobička po odločitvi lastnikov).

"Zelo pomembna novost, ki jo predlagamo, je obračunavanje dodatkov za pogoje dela. Ti dodatki bi se obračunavali v odstotku od osnovne plače v dejavnosti ali družbi, neodvisno od osnovne plače delavca. S tem bi uveljavili princip enakega zneska," poudarja Vedlin. "Če denimo skupina delavcev opravlja nočno delo, si za to vsi zaslužijo nominalno enak dodatek na nočno delo, ne glede na to, v kateri tarifni razred je kdo razporejen, saj je ponoči vsakemu enako težko opravljati delo.

Novi model predvideva, da bi plače usklajevali z rastjo življenjskih stroškov tako, da bi se zaradi povečanja cen življenjskih potrebščin povečale nominalno vse osnovne plače za enako vsoto," pojasnjuje Vedlin. "Če se denimo podražita mleko in kruh, se podražita za vse enako, ne glede nato, v kateri tarifni razred so delavci razvrščeni. Nekateri vidijo v tem uravnilovko, vendar ne gre za to. Zaradi sedanjega sistema usklajevanja plač z rastjo življenjskih stroškov se razlike med plačami neupravičeno povečujejo ne glede na dosežene rezultate posameznika in ne glede na rast produktivnosti v družbi."

Postopen prehod v novi sistem

Da bi lahko novi sistem v celoti zaživel, bi bilo nujno izenačiti izhodiščno plačo za prvi tarifni razred z minimalno plačo. V Sinlesu se zavedajo, da tega v marsikateri gospodarski družbi ne bi mogli narediti čez noč, ne da bi s tem ogrozili svoje poslovanje. Zato bi sindikat takšnim podjetjem omogočil postopno

Pogovor s predsednikom Sindikata KNG v Swatyju Samom Zupančičem

Delavce najbolj zanimajo plače

“Delo v naši panogi, še zlasti pa v našem podjetju, ki proizvaja umetne bruse, je izredno težko in naporno. Od večine delavcev zahteva med drugim tudi veliko fizičnega naprezanja,” pravi predsednik sindikata kemične, nekovinske in gumarske industrije (KNG) v mariborskem Swatyju Samo Zupančič.

Tovarna umetnih brusov Swaty daje delo in kruh okoli 480 delavcem. Največ jih opravlja fizično delo, seveda pa imajo v podjetju tudi veliko strokovnjakov, saj je proizvodnja umetnih brusov zahtevna in terja od tehnologov in organizatorjev proizvodnje veliko znanja in izkušnosti.

Swaty posluje uspešno. Kakšen pa je ekonomski položaj delavcev? “Plače imamo nekoliko nad kolektivno pogodbo,” pojasnjuje Zupančič. “Regres za letni dopust smo dobili v roku in v višini, ki jo določa kolektivna pogodba. Podjetje delavcem zagotavlja tudi toplo malico in vrača 60 odstotkov prevoznih stroškov, kakor je to opredeljeno v naši panožni kolektivni pogodbi.”

“Lani smo delavci dobili tudi božičnico, poleg tega pa podjetje v sodelovanju s sindikati skrbi tudi za rekreacijo delavcev,” pravi Zupančič, ki je tudi sam aktiven rekreativec in organizator športnih aktivnosti – pa ne samo v podjetju, temveč tudi širše. Podjetje delavcem zagotavlja tudi možnost letovanja po ugodnih cenah, poleg tega pa imajo delavci še nekaj drugih ugodnosti. Med drugim lahko denimo po nižjih cenah kupujejo lastne proizvode v tovarniški trgovini.

Kakor pravi Zupančič, imajo v podjetju tu-



Samo Zupančič: Plače so nekoliko večje od določenih v kolektivni pogodbi, vendar, so kot vse delavske plače v Sloveniji, prenizke.

di svet delavcev, večina njegovih članov so člani Sindikata KNG. V podjetju imajo dva sindikata, vendar med njima npravega sodelovanja.

Kako pa deluje Sindikat KNG v podjetju? “Dobro!” pravi Zupančič. “Naš sindikat si v prvi vrsti prizadeva za boljši gnotni in socialni položaj delavcev. To je naša prva naloga. Poleg tega pa skrbimo za informiranje članov, za usposabljanje sindikalnih zaupnikov in za druge naloge, ki jih opravljajo vse podružnice Sindikata KNG v podjetjih. Pri tem dobro sodelujemo tudi z območnim in republiškim odborom Sindikata KNG. Če se kakšen od članov znajde v stiski, mu KNG solidarnostno priskoči na pomoč, saj imamo v našem sindikatu na ravni države sistem solidarnosti dobro urejen.”

Probleme, ki jih poraja življenje v podjetju, si Sindikat KNG v Swatyju prizadeva rešiti s pogajanjem z vodstvom podjetja. “Odnosi med našim sindikatom in vodstvom podjetja, na čelu

katerega je direktor Branko Bezjak, so korektni in dobri. Lahko bi rekel, da je pri nas razvit dialog med socialnimi partnerji,” poudarja Zupančič. “Probleme rešujemo sproti, večjih težav z uresničevanjem delavskih pravic, kakršne še vedno poznajo delavci v mnogih mariborskih tovarnah, pa na srečo nimamo.”

Sindikat KNG v Swatyju si prizadeva, da bi podjetje delavce dodatno pokojninsko zavarovalo. Za to bi lahko delodajalec po mnenju sindikata vsak mesec primaknil za vsakega delavca vsaj 3000 tolarjev. V marsikaterem podjetju so se za to že odločili in s tem delavce še dodatno motivirali za prizadevno delo ter hkrati zavarovali za varno in mirno starost.

V državi so trenutno zelo aktualna pogajanja o novem zakonu o delovnih razmerjih in o celotnem paketu nove delovnopravne zakonodaje. Ali delavci spremljajo te razprave? “Resnici na ljubo je treba povedati, da se delavci za širše probleme manj zanimajo. Najbolj se zanimajo za plače, kar je tudi razumljivo, saj so danes plače delavcev nasploh v Sloveniji prenizke. Še zlasti to občutijo delavci, ki so razvrščeni v nižje tarifne razrede. Razprave in pogajanja o delovnopravni zakonodaji in o drugih vprašanih v širši družbi pa prepuščajo sindikatom. Verjamejo, da bodo sindikati ubranili njihove pravice in interese,” pravi Zupančič.

Odgovornost sindikatov na pogajanjih v ekonomsko-socialnem svetu na ravni države je zato še toliko večja. “Naši pogajalci ne smejo pristati na nadaljnje zmanjševanje pravic delavcev,” je prepričan Samo Zupančič.

Tomaž Kšela

uskladitev izhodiščnih plač z minimalno plačo, vsa druga podjetja pa naj bi ta preskok opravila naenkrat in hkrati.

Postopno usklajevanje izhodiščnih plač z minimalno plačo bi lahko končali v 13 mesecih, če bi v treh fazah vse izhodiščne plače povečali za 10 odstotkov minimalne plače. Za ta čas bi se lahko dogovorili, da dodatnega usklajevanja po eskalacijski lestvici ne bi bilo.

“Rezultat takšnega modela uskladitve bi bil, da bi se razmerja med izhodiščnimi plačami znižala z 1 : 3 na 1 : 2,43. Ko bi bila izhodišča plača prvega tarifnega razreda enaka minimalni plači, bi lahko izhodiščne plače ukinili in uvedli najnižje osnovne plače. Posamezni skoki ne bi pomenili pritiska na maso plač,” pojasnjuje Vedlin.

V Sinlesu so naredili tudi podrobne izračune. Ti pokažejo, da bi se v 13 mesecih usklajevanja izhodiščna plača za prvi tarifni razred povečala za 39,5 odstotka, za drugi tarifni razred 35,9 odstotka, za tretji tarifni razred 32,1 odstotka, za četrti tarifni razred za 28,8 odstotka, za peti tarifni razred 25,5 odstotka, za šestni tarifni razred 21,3 odstotka, za sedmi tarifni razred za 18,8 odstotka, za osmi tarifni razred za 15,8 odstotka in za deveti tarifni razred 13,2 odstotka. Skratka, razlike med izhodišč-

nimi plačami bi se zmanjšale na 1 : 2,43. Da bi socialnim partnerjem kar najbolj nazorno predstavili predlagani plačni sistem, so v Sinlesu naredili tudi izračun plač za posamezne delavce. Izračuni kažejo, da se masa plač bistveno ne bi spremenila, dosegli pa bi cilje, ki jih socialni partnerji že dolgo razglašajo, vendar gre praksa pri plačah zadnja leta po drugačni

poti. “Seveda je prav, da simulacijo izračuna plač opravijo tudi v posameznih gospodarskih družbah,” pravi Vedlin. “Potem bodo jeseni pogajanja o sprejemu novega modela lažje stekla. Upam, da bomo partnerji našli skupen jezik in prišli do modela, s katerim bomo dosegli zastavljene cilje plačne politike!”

Tomaž Kšela

SLOVENIJA V EVROPSKI UNIJI

Vse kar mora vedeti Slovenec – jutrišnji državljan EU

Kaj je nujni pogoj za prost pretok delovne sile v EU?

Odgovor: Pogodba o EU pri zaposlovanju prepoveduje diskriminacijo delavcev – državljanov EU glede na njihovo nacionalnost. Zakonodajca EU, na primer, narekuje medsebojno priznavanje spričeval in diplom. Državljan EU, ki se zaposli v kateri od drugih držav EU, imajo pravico do nastanitve pod enakimi pogoji kot državljani države, v kateri so se zaposlili. Isto velja tudi za njihove družine. Njihovim otrokom mora biti zagotovljen dostop do šolanja in vseh drugih ugodnosti, ki se zagotavljajo otrokom lastnih državljanov. Pogodba o EU zahteva, da delavec, ki se zaposli v drugi državi EU, zaradi tega ni prikrajšan glede pravic iz sistemov socialne varnosti oziroma mu mora biti zagotovljeno nadaljevanje pravic iz pokojninskega, zdravstvenega in drugih zavarovanj. Imeti mora pravico, da se mu pokojnina izplačuje v katerokoli državo, ki jo izbere za prebivanje po upokojitvi.

Vir: publikacija Urada vlade za informiranje

Lastna izkušnja je največ vredna

Milan Jefim, predsednik SKEI v IMP-Livarju v Ivančni Gorici, o pridobivanju novih članov, o iskanju ravnotežja med trenutnimi in dolgoročnimi koristmi in še čem

Milan Jefim, vodja izmene v IMP-Livarju v Ivančni Gorici, je nepoklicni predsednik sindikata SKEI v podjetju od leta 1995. Takoj po prevzemu funkcije se je moral spopasti s težavnim vprašanjem – terjatvami zaposlenih do podjetja zaradi premalo izplačanih plač v prejšnjih letih. Zdaj se ubada z manj težkimi, čeprav ravno tako pomembnimi zadevami: prizadevanjem za povečanje članstva, lovljenjem ravnovesja med trenutnimi in dolgoročnimi koristmi zaposlenih, usklajevanjem stališč s konkurenčnim sindikatom pred pogovori z upravo in še marsičem.

Kako se je leta 1995 izteklo z zadolžnicami za premalo izplačane plače?

Del plač smo od konca leta 1991 do konca leta 1994 dobivali v zadolžnicah. Dobivali smo enkrat pet, drugič osem, pa deset odstotkov manj plače, največ pa je bilo v zadolžnicah 18 odstotkov plače. V tistem obdobju je potekalo lastničenje podjetja in ni bilo jasno, kako bi jih vnovčili. Nazadnje smo pristali na to, da jih vnovčimo v obliki delnic, da smo torej dobili deleže v podjetju. Zaposleni, bivši zaposleni in upokojeanci pa tudi skupaj s certifikati s tem nismo dosegli kontrolnega, 25-odstotnega lastniškega deleža podjetja.

Kakšne so plače?

Plače so po kolektivni pogodbi. Ne morem reči, da so dobre, če vem, koliko dobi delavec v drugem tarifnem razredu, so pa redne in s tem nimamo težav.

Z regresom pa je drugače, saj ga del dobimo v bonih, drugi del pa konec leta v gotovini. Tudi za letos smo z upravo sprejeli takšen dogovor. Marca smo ga dobili del, razliko pa bomo dobili pri koncu leta.

Ali imate zaposleni do podjetja še kakšne terjatve?

Razen letos še neizplačanega dela regresa delavci do podjetja nimamo zaostalih finančnih terjatev.

IMP-Livar ima enoto v Črnomlju. Ali je SKEI v IMP-Livarju organiziran enotno ali gre za dva, v bistvu neodvisna sindikata, povezana v konferenco?

V Črnomlju je sindikat tudi finančno samostojen, le skupne zadeve rešujemo soglasno. Takšna razdelitev je smotrna, saj imajo ljudje v Črnomlju drugačne probleme in interese kot mi v Ivančni Gorici. Oni so tudi v okrilju druge območne sindikalne organizacije. Se pa z Dragom Jermanom, predsednikom SKEI v obratu IMP-Livarja v Črnomlju, po telefonu pogovarjava vsaj enkrat tedensko.

S sindikatom Neodvisnost tudi sodelujete?

Vsekakor se vodstvi obeh sindikatov najprej pogovorita o problemu, o katerem se je treba pogovoriti z upravo. Bila bi velika škoda, če bi sindikata na pogovorih z upravo nastopala vsak s svojimi, morda celo zelo različnimi stališčem.

Kateri sindikat je številčnejši, SKEI ali Neodvisnost?

Za Neodvisnost ne poznam točnega števila članov, menda jih je okoli 130. SKEI ima v Ivančni Gorici 80, v Črnomlju pa 125 članov. V IMP-Livarju pa je zaposlenih 597 delavcev, od tega v Črnomlju 228.

Kje je razlog, da je sorazmerno malo delavcev IMP-Livarja včlanjenih v sindikat?



Milan Jefim: V IMP-Livarju v Ivančni Gorici nikoli ni bilo velikih težav, zato tukajšnji delavci za razliko od tistih v enoti v Črnomlju ne vedo, kako je sindikat lahko koristen.

Jožef Hočevar, sekretar območne organizacije ZSSS za Dolenjsko in Belo krajino, mi je nekoč dejal: "V Ivančni Gorici problemov niste imeli. V Črnomlju pa smo v bivšem Beltu šli skozi stečaje in vemo, da sindikat delavci potrebujejo."

In natanko tako je. V IMP-Livarju v Ivančni Gorici se delavci ne zavedajo, kako prav jim lahko pride članstvo v sindikatu. Od delavcev, ki prihajajo na novo, se le vsak deseti odloči za vpis v sindikat. No, če se kdaj pojavi kaka težava, se delavci pogosteje obračajo na sindikat, posamezniki se tudi včlanijo. Je pa pri nas zaradi težkega dela velika fluktuacija in tudi ta bi lahko bila vzrok za majhno število članov.

Ali uprava stališča sindikata upošteva?

Uprava spoštuje naše mnenje. Le glede denarja se teže sporazumevamo. O vseh drugih stvareh pa se lahko normalno pogovarjamo in dogovarjamo.

Svoja stališča smo uveljavili tudi pri drugih zadevah, na primer decembra lani smo začeli pogovore z upravo o prostovoljnem dodatnem pokojninskem zavarovanju. Svet delavcev in sindikat sta z upravo skušala doseči stične točke pri ureditvi tega zavarovanja. Uprava je sprva menila, da se to podjetja ne tiče in da bi bil strošek zanj prevelik. Po treh, štirih pogovorih pa smo se dogovorili, da bi polovico premije v višini 7000 tolarjev prispevali zavarovanci, polovico pa podjetje. Upravi smo s konkretnimi številkami prikazali, koliko bi to pomenilo zaposlenim in na koncu koncev tudi podjetju ter koliko bi to podjetje stalo. Pa tudi uprava si je izračunala strošek in koristi.

Za zdaj še proučujemo ponudbe skladov. Med zaposlenimi smo naredili anketo, kdo bi se tako hotel dodatno zavarovati, in 70 odstotkov anketiranih je odgovorilo z da.

Zakaj premija ravno v višini 7000 tolarjev?

Za vsoto 7000 tolarjev smo se odločili po predurku, kolikšen strošek bi to pomenilo za podjetje, koliko bi zavarovalna premija obremenila

plačo posameznega zavarovanca, predvsem pa, kaj to prinese zaposlenemu. Zato smo prvotni predlog, naj zavarovanec in podjetje skupaj vplačujeta najnižjo možno premijo, spremenili v predlog, naj vsak, podjetje in zavarovanec, vplačata znesek v višini najnižje možne premije. Skupaj torej 7000 tolarjev. Tako bi zavarovanec lahko sam nadaljeval vplačevanje zavarovalne premije, če bi se kolektivno dodatno zavarovanje kdaj kakor koli "sfižilo".

Kakšen je družbeni standard v podjetju, imate počitnikovanje v lastnih zmogljivostih?

Podjetje ima eno garsonjero, ki je preko poletja polno zasedena. Do lani smo imeli tudi možnost uporabljati bungalov območne sindikalne organizacije Grosuplje v Čateških toplicah, vendar je lani ta organizacija zaradi premajhne zasedenosti bungalova to dejavnost opustila.

Na kakšnih prireditvah so bili osvojeni pokali, ki jih imate v vitrini?

To so pokali za naše interno tekmovanje v malem nogometu. Zbere se pet ali šest ekip in potem igramo tovarniško prvenstvo. Deloma ga sponzorira tudi podjetje. S predsednikom drugega sindikata greva takole skupaj k direktorju in mu namigneva, da bi bilo lepo, če bi podjetje kaj sodelovalo. Kot vidite, je predsednik uprave dojemljiv za takšne stvari.

Je uprava dojemljiva tudi za financiranje obdaritev za dedka Mraza?

Doslej je sindikat ob novem letu razdelil med svoje člane manjša darila in nekaj denarja. Predlani je podjetje primaknilo priložnostno darilo. Lani pa smo ob izplačilu zadnjega dela regresa, konec decembra, dobili nekaj več kot deset tisoč tolarjev za božičnico.

Delovni pogoji pri vas so težki. V takšnih podjetjih, zlasti večjih, je bilo včasih v navadi, in je ponekod še, da se delavce, ki delajo na najtežjih delovnih mestih, pošiljajo na preventivno letovanje.

Zadnja leta tega nismo imeli, zdaj pa izvajamo načrt za povečanje motiviranosti zaposlenih in zmanjšanje števila bolnih. V okviru tega projekta naj bi bila tudi možnost, da bi ljudi, ki bi jim to priporočil zdravnik, podjetje pošiljalo na preventivno zdravljenje oziroma letovanje v toplice.

Ali imate veliko bolniških?

Za to vrsto proizvodnje ne veliko, le 8 odstotkov. Zlasti v primerjavi z drugimi podjetji, kjer ni veliko fizičnega dela, ki imajo za pet ali šest odstotnih točk več bolniške.

Iz tega podatka je mogoče sklepati, da odnosi v podjetju niso slabi. Imamo prav?

Niso slabi, ne. Znamo se na primer dogovoriti, kako organizirati dopuste v času večjih kmečkih opravil, da ne trpi delo v tovarni. Veliko delavcev je namreč doma s kmetij in potrebujejo dopust v točno določenem času.

Zame so znak za dobre odnose tudi maloštevilni disciplinski postopki. Predvsem pa ni disciplinskih, za katere bi lahko dejali, da so posledica šikaniranja delavca.

Podjetje je v zadnjih letih veliko vlagalo v ekologijo.

Točno, vendar predvsem v varovanje okolja. Zdaj smo na vrsti zaposleni oziroma mikroklima. Vsa potrebna strojna oprema je že na dvo-

SKEI v Kigu v primežu od zgoraj in spodaj

Kako direktor delavcem zmanjšuje plače, čeprav ne vedo, kdo so lastniki podjetja

Albert Vodovnik, Lidija Jerkič in Valter Zavec so se prejšnji četrtek pogovarjali z izvršnim odborom SKEI v Kigu. Pogovor je Vodovnik zahteval zaradi obvestila, da je med članstvom veliko nezadovoljstva, kar naj bi poskušal izkoristiti konkurenčni sindikat. Nezadovoljstvo je izbruhnilo po obračunu plač za april. Še prej je novi direktor podjetje s 165 zaposlenimi reorganiziral v pet družb z omejeno odgovornostjo in holding. Prerazporejeni delavci so prejeli bistveno zmanjšane plače.

Novi direktor Marko Mohar je kmalu po prihod v podjetje začel z reorganizacijami. Prej enotno podjetje Kig (Kovinska industrija Ig) d. d. je razdelil na pet družb z omejeno odgovornostjo (Kig Lakor, Kig Meplat, Kig Var, Kig Kga in Kig Teso) in krovni holding (Kig d. d.). To je utemeljeval z razmejitvijo stroškov in odgovornosti za posamezne programe. V nove družbe ni razporedil le programa registrskih tablic za motorna vozila, ki ga je obdržal na holdingu. Vse družbe z omejeno odgovornostjo so v stoodstotni lasti krovnega podjetja. Zanimivo je tudi to, da je Mohar direktor prav vseh novih družb in krovnega podjetja. Direktor je ob utemeljevanju reorganizacije še načrtoval, da bo nadzornemu svetu in skupščini delničarjev kasneje predlagal, naj nova podjetja dobijo tudi svoje žiro račune.

O reorganizaciji Kiga v holding se je direktor prila posvetoval s svetom delavcev in tudi s SKEI podjetja. Predstavnike zaposlenih je zanimalo zlasti, ali bodo novostanovljene družbe lahko preživele in kaj bo z morebitnimi presežnimi delavci. Z direktorjevimi pojasnili so se zadovoljili. Na posvetovanju so obravnavali tudi pogodbo o prevzemu delavca k drugemu delodajalcu in predlog sklepa o prerazporeditvi delavca na delovno mesto k drugemu delodajalcu. SKEI je od vodstva družbe zahteval, naj pri prerazporejanju delavcev k drugemu delodajalcu upošteva določila kolektivne pogodbe dejavnosti. Na pogodbo o prevzemu delavcev pa SKEI ni imel pripomb. Tudi predlogu reorganizacije Kiga v holding svet delavcev in sindikat nista ugovarjala niti dala spreminjalnih predlogov.

Ko je vodstvo Kiga delavce prerazporedilo v nove družbe in jim izplačalo plače po novem, je med delavci prišlo do precejšnjega nezadovoljstva. Valter Zavec, sekretar območne organizacije SKEI, je zaradi tega 30. maja direktorja pisno vprašal, kolikšna je osnovna bruto plača po novem, prej je bila 98.565,60 tolarja. Direktor mu je odgovoril kar na njegovem dopisu, da je ta določena po kolektivni pogodbi. Delavci so prejeli tudi obvestilo, da znaša osnovna bruto plača 65.819 tolarjev. K temu je treba prišteti količnik za razporeditev delavcev v tarifni razred, dodatek za delovno dobo in tudi stimu-

lacijo. Stimulacija naj bi znašala 40 odstotkov. Zaradi sprememb plačnega sistema so se plače posameznikov v povprečju zmanjšale, nekateri so prejeli kar 30 odstotkov manjšo plačo. Manjšo plačo so prejeli tudi nekateri delavci z individualnimi pogodbami. Janko Lavrič, bivši predsednik SKEI v podjetju, je, kot sam pravi, namesto prejšnjih okroglih 160.000 prejel tretjino manj. Sam bo s tem sicer zdržal, saj se bo kmalu upokojil, za mlajše pa je po njegovih besedah to velik problem.

Območna organizacija SKEI je delavcem, ki bi želeli ugovarjati sklepom o prerazporeditvi na delo k drugemu delodajalcu, pripravila zahtevek za varstvo pravic. Delavci pa se v strahu, da bi izgubili delo, niso pritožili. Izjema je bil le en delavec, ki ga je direktor zaradi tega poklical v pisarno in se z njim nekaj dogovoril.

Večina delavcev je prestrašenih in zelo nezadovoljnih. Novi predsednik SKEI **Stane Cimerman** pravi, da so sindikalni zaupniki na udaru od zgoraj in od spodaj. Ljudje se sprašujejo, zakaj se v sindikatu, ki jih ni zaščitil, še splača biti. Ljudje se bojijo, da bodo zaradi poslovnih težav (zaloge naraščajo) prejeli še manjše plače.

Člani izvršnega odbora SKEI nimajo verodostojnih informacij o tem, kdo so lastniki Kiga. Z gotovostjo vedo, da imajo večinsko lastništvo v rokah pidi, ki naj bi delnice odkupovali prek borznoposredniške hiše Aktiva. Ob nakupovanju Kigovih delnic so spoznali več ljudi, ki naj bi po njihovem mnenju v podjetje pripeljali sedanjega direktorja in zamenjali prejšnjega. Kolikšen delež naj bi kdo imel, zaposleni ne vedo. Obveš-

čeni tudi niso o zasedanju skupščine lastnikov, na kateri bi se lastniki morali izkazati z ustreznimi potrdili in z njimi uveljavljali svojo voljo.

Člani izvršnega odbora SKEI se bojijo, da je direktor v interesu lastnikov del kapitala že preselil iz Kiga. (Menda pidi to počnejo v vseh podjetjih, kjer jim drugi lastniki to omogočajo.) Še najbolj se bojijo, da so izgubili najdonosnejši program registrskih tablic, iz katerega so v podjetju



Albert Vodovnik, Lidija Jerkič in Valter Zavec med člani izvršnega odbora SKEI v Kigu

pokrivali izgube drugih programov. V teh razmerah je SKEI prisiljen ukrepati. Za začetek bo o dogajanju v podjetju obvestil inšpekcijo za delo. Inšpektorje bo posebej opozoril na znižanje plač, ki ga je direktor izvedel brez posvetovanja s sindikatom. Delavci so prejeli že tri različne pogodbe o zaposlitvi. SKEI bo opozoril tudi na spreminjanje delovnih normativov. Inšpekcija naj bi ukrepala tudi zaradi tega, ker delodajalec sveta delavcev in sindikata ne obvešča o za delavce zelo pomembnih zadevah.

Predstavniki SKEI bodo skušali pogledati tudi v delniško knjigo, saj ne vedo, kdo je resnični lastnik Kiga. Zdi se jim, da novi direktor deluje v interesu lastnikov, ki jih imajo pravico vsaj spoznati. Reorganizacije, kot vse kaže, še niso zaključene, saj je bila junija v Kigu ustanovljena še družba z omejeno odgovornostjo Kig Furniture, d. o. o.

Franček Kavčič

rišču, do jeseni pa naj bi bili filtri postavljeni, da bi rešili najbolj problematična mesta. Gre za tri delovna mesta, kjer je veliko prahu, vendar bo klima zaradi sanacije teh delovnih mest boljša v vsej IMP-Livarni. Filtre moramo postaviti, ker stare filtrne naprave niso bile dovolj zmogljive za nove stroje, montirali smo jih pred dvema letoma.

Ali se je pri pripravi izjave o varnosti in ocenah tveganja na delovnih mestih

pokazalo, da bi bilo v katerih oddelkih potrebnih veliko sprememb v korist varnosti in zdravja pri delu?

Presoja varnosti in škodljivosti zdravju je pokazala, da bo treba na več mestih postaviti dvigala, postavljene bodo filtrne naprave, ki sem jih že omenil. Na nekaterih delovnih mestih so postavljene strožje varnostne norme. V nekatere prostore nihče ne sme vstopiti brez čelade, v brusilnici morajo tudi obiskovalci obvezno nositi

zaščitna očala. Je pa res, da je marsikaj tega bilo predpisano že prej, vendar ljudje tega niso upoštevali.

Ali vam kdaj člani sindikata očitajo preveliko zližanost z upravo?

O ja, posamezniki so o tem vedno in neomajno prepričani. Kako takšne očitke človek sprejema, je pa odvisno od razpoloženja in načina, kako so povedani. Včasih zvenijo prav žaljivo.

B. R.

Humoreska

"V našem oddelku je danes prava norišnica," je pred dnevi pri malici v naši tovarniški menzi dejal rezkar Vili. "Najraje bi nekam pobegnili!"

"Kaj pa je narobe?" je povprašal strugar Lojze. "Ali uvajate v proizvodnjo kakšen nov proizvod?"

"Ne, ne!" je nejevoljno zamahnil z roko Vili. "Samo šef se odpravlja na dopust!"

"Uf, uf, to pa zares ni prijetno," je odkimal z glavo Lojze. "Je zelo tečen?"

"Obupno," je odvrnil Vili. "Poslušajte: jaz moram vsako jutro na rezkalnem stroju nabrusiti nože, sicer z njim sploh ne morem delati. To počnem v tej tovarni vsako jutro že 28 let. Danes pa je prišel k meni šef in mi naročil, naj redno brusim nože, medtem ko bo on na dopustu. Si predstavljate?"

"To pa je zares za znoret!" smo se vsi začeli zati.

"Šef že od jutra hodi po oddelku in izdaja takšna nenavadna navodila," je nadaljeval Vili. "Tako je denimo tajnici zabičal, naj redno odpira pošto. Telefonistko je zaprosil, naj dviguje telefone. Snažilkam je zabičal, da morajo čistiti prostore."

"Morda pa vaš šef misli, da v tovarni nihče ne bi nič delal, če ne bi bilo njega," je dejal Lojze.

"Dejansko pa je ravno obratno," je skozi zobe stisnil Vili. "Sam že tri leta pregledujem nivo olja v strojnici, čeprav je to šefovo delo. Zdaj, ko odhaja na dopust, pa me je prišel prositi, če bi ga tri tedne nadomeščal in pregledoval olje v strojnici. Očitno doslej še sploh ni opazil, da to delo namesto njega opravljam že več let."

"Fantje, povem vam, da v našem oddelku zadnji teden, ko je šef na dopustu, delo teče veliko boljše, kot če je on tu," se je v pogovor vključil mizar Tone. "Zdaj vsakdo mirno opravlja svoje delo, na koncu pa je vse opravljeno pred rokom. Kadar je v službi šef, pa kar naprej razporeja delo in nekaj drugače zelo pozorna, doma pa ima tečno ženo. Če ga ne bi žena prisilila, da gre vsako leto z njo na križarjenje z ladjo, bi celo leto težil v službi. Dela pa tako in tako ne nič: ne v službi in ne doma! Samo druge zna sekirati!"

"Tudi v našem oddelku je podobno," je pribila Sonja iz računovodstva. "Samo v tem je problem, da naš hudič noče nikoli na dopust, saj mu je v službi lepše kot doma. Tukaj mu kavico kuha tajnica, ki je do njega tudi drugače zelo pozorna, doma pa ima tečno ženo. Če ga ne bi žena prisilila, da gre vsako leto z njo na križarjenje z ladjo, bi celo leto težil v službi. Dela pa tako in tako ne nič: ne v službi in ne doma! Samo druge zna sekirati!"

"Takšnih šefov, za katere je služba dopust, imamo v naši tovarni še ne-

kaj," je dejal kurir Peter. "Moj šef tri četrtine delovnega časa bere časopise in rešuje križanke. Včasih mi ob koncu delovnega časa naroči, naj nesem na pošto križanke, ki jih je tisti dan rešil v službi. Bili so že dnevi, ko mu je uspelo rešiti več kot deset križank!"

"Kaj pa ti da za to, da nosiš njegove križanke na pošto?" je zanimalo Lojzeta.

"Moram reči, da je moj šef v redu dedec. Vse, kar dobi od križank, imava za reprezentanco. Jaz za ta denar kupim vodko, s katero gostiva poslovne partnerje, včasih pa je tudi sama dava malce na zob."

"Potem pa imaš ti še kar dobrega šefa, ali ne?" je povprašal Lojze. "Dober ni, ker nič ne dela in od njega nič ni," je dejal Peter. "Res pa je, da vsaj škode ne dela in brez potrebe ne zafrkava podrejenih!"

"No, to pa je že veliko," je vzdihnil skladiščnik Rudi. "Kaj bi mi v skladišču dali za to, da bi imeli takšnega šefa, ki nas ne bi kar naprej zafrkaval. Potem bi v službi vsi trikrat več naredili. Zdaj pa vsaj polovico delovnega časa zapravimo za to, da eden drugemu žšimfamo šefa in njegove trapeaste odločitve ter si tako vsaj malce olajšamo dušo!"

Nenadoma je med našim natolcevanjem v menzo privihral direktor. "Fantje, dobro poslušajte: odhajam na dopust, zato moram izdati natančna navodila, kaj in kako se bo v tovarni delalo, ko me ne bo!" je dejal. "Vili, ti boš še naprej delal na rezkalnem stroju. Ti, Tone, glej, da bo v mizarški delavnici vse tako, kot je treba. Lojze, tebi pa naročam, da delaš naprej strugarsko. Peter, pazi, da boš vsak dan raznosil pošto! Rudi, glej, da ne bo kaj narobe v skladišču."

"Razumemo, gospod direktor!" smo odvrnili vsi v en glas. "Ti, Špela, pa glej, da boš vsak dan fantom kaj skuhal, da ne bodo omagali!" se je direktor obrnil še k Špeli.

"Razumem, direktor!" je veselo vzkliknila kuharica Špela. "Ko boste jeseni prišli iz dopusta, ne boste mogli verjeti svojim očem, ko boste videli delavce: tako si bodo čez poletje v vseh pogledih oddahnili in opomogli!"

"Kaj jim boš pa kuhala, Špela, da si bodo tako opomogli?" je zanimalo direktorja.

"Kaj jim bom kuhala, ni pomembno!" je odločno dejala Špela. "Vsi skupaj si bomo čez poletje opomogli, ker bodo šefi na dopustu in nas ne bo nihče žrl!"

"Špela, ti boš zaradi tega svojega dolgega jezika enkrat še gor plačala," je nejevoljno dejal direktor, se zavrtel na peti in odkorakal naravnost – na dopust! Mi vsi pa smo si zaželeli, da bi tam ostal čim dlje.

Iz dnevnika delavca Jožeta

Šefi na dopustu

Uživanje na dopustu

"Halo, halo! Kako pa se imata z ženo na dopustu? Ali uživata?"

"Kakšen dopust? Same skrbi imam!"

"Kaj pa te skrbi!"

"Skrbi me, da ne bi žena začela na dopustu preveč uživati! Zato jo moram imeti nenehno na očeh!"

"Če že ženi nič ne privoščiš, potem pa vsaj ti uživaj!"

"Le kako, če pa je žena vedno zraven?"

Voda

"Kaj lahko prinesem?" povpraša natak.

"Prinesite liter vode."

"Mineralne?"

"Ne, navadne!"

"Oprostite, vendar za liter vode ne morete zasedeti cele mize."

"Dobro, potem pa je prinesite deset litrov!"

Pozornost

"Dragi, zakaj mi danes kar naprej poljubljaš roko, saj nimam rojstnega dneva."

"Rojstnega dneva zares nimaš, zato pa si pozabila h kosilu dati prtčke!"

Boljši razgled

"Dragi kolega, kako gre kaj hujšanje? Se že lahko dotakneš svojih čevljev?"

"To ne! Vidim pa jih že!"

Izbira

"Natak, kaj vse imate za kosilo?"

"Golaž!"

"Ali nimate nobene izbire?"

"Seveda imamo! Lahko ga naročite ali pa tudi ne!"

Odškodnina

"Draga, danes moj avtomehanik ni imel časa, zato ti ni mogel popraviti avtomobila. Ali za odškodnino sprejmeš vroč poljub," je mož vprašal ženo.

"Seveda! Takoj ga poklič!"



Delavci podjetja Univerzale Domžale v veliki negotovosti

Kot nam je povedala **Marta Mlakar**, predsednica sindikata delavcev tekstilne in usnjarskopredelovalne industrije v podjetju Univerzale Domžale, imajo še zaposleni ta čas zelo veliko dela. Dela je toliko, da bodo do konca septembra delali vsak dan po devet ur in tudi vse proste sobote. Zaradi dokončanja naročil za tuje naročnike (lon posli) bodo lahko izrabili le en teden letnega dopusta. Vsa proizvodnja je preseljena v manjšo dvorano, večina proizvodnih prostorov naj bi bila prodana.

Po štirinajstih mesecih, kolikor so prejeli zmanjšane plače, so 20. julija zaposleni prvič dobili cele plače za maj. Več kot leto dni so plačo prejeli v več delih in z večjim ali manjšim zamikom.

Čprav je večina zaposlenih razvrščenih v tretji ali četrti tarifni razred in podjetje spojuje kolektivno pogodbo dejavnosti, jih kar 59 prejema dodatek k plači, saj je nižja od z zakonom določene "minimalke". Predsednica sindikata je razporejena na delo analitika v pripravi dela, delo je razvrščeno v peti tarifni razred, za kar je prejela 85.000 tolarjev neto (ima kar 27 let delovne dobe).

Čprav imajo pri plačah le mesec zamude, ki jo bodo skušali odpraviti do jeseni, pa podjetje prispevkov za socialno varnost ne plačuje že celo leto. Na naše vprašanje, ali imajo zaposleni zaradi tega težave pri obiskih zdravnika, je Mlakarjeva povedala, da jih nimajo. Plačujejo namreč prispevek za dodatno zdravstveno zavarovanje.

Direktorica Almira Nemeč je vodenje podjetja Univerzale prevzela lani avgusta. Pred njo sta se v pol leta izmenjala dva direktorja. Direktorica je vložila program prisilne poravnave, ki je bil potrjen 16. maja. Po njej je v podjetju še 94 zaposlenih, presežnih delavcev je bilo več kot 100.



Marta Mlakar,
predsednica
sindikata v
podjetju
Univerzale

Glavna točka programa prisilne poravnave je prodaja premoženja, ki naj bi omogočila poplačila prednostnih upnikov, tudi delavcev. Prispevki za socialno varnost so med prvimi na seznamu.

Na naše vprašanje, kaj lahko v teh razmerah naredi sindikat, je Mlakarjeva povedala, da se vsak mesec dogovarjajo zlasti o izplačilu plač. Lanskega regresa niso dobili niti tolarja, prvi del letošnjega pa so zahtevali za september. Direktorica jim na to zahtevo še ni odgovorila. Ljudje mislijo, da bo zaradi tega, ker sedaj veliko delajo, toliko priliva, da bo septembra možno kaj izplačati.

Prejšnja leta se je sindikat vedno odločal za manjše zlo. Ko so bili obveščeni, da česa ni mogoče izplačati, so bili ljudje zelo slabe volje, kasneje pa so se pomirili, pravi Mlakarjeva. Vedno smo poskušali gledati optimistično, čeprav so se posamezniki večkrat spraševali, ali se še splača delati. **Justi Arnuš**, sekretarka območne organizacije ZSSS, dodaja, da so se ljudje zavedeli možnosti vplivanja sindikata na razmere v podjetju šele potem, ko je predsedniško mesto prevzela Marta Mlakar. Sindikat lahko s pravočasnim pritiskom doseže, da se problemi ne kopičijo, ampak rešujejo sproti. Prejšnje vodstvo sindikata podjetja Univerzale pa je bilo tako neaktivno, da ni zahtevalo niti oblikovanja sveta delavcev.

Podjetje je po besedah Mlakarjeve kadrovsko zelo osiromašeno. Strokovni kader je v glavnem odšel in podjetje nima denarja za financiranje lastne proizvodnje. Zaposleni vidijo možnosti preživetja le v hitri prodaji poslovnih prostorov, ki bi lahko omogočila nov začetek. Ali bo direktorica pri tem uspešna, Mlakarjeva ne ve, le upa, da se ji bo posrečilo.

F. K.

Majčev dvor gre v stečaj!

O vzrokih za težave, zaradi katerih bo Majčev dvor (družba z omejeno odgovornostjo s sedežem v Zgornjih Jaršah pri Domžalah) moral v stečaj, se 15 v njem zaposlenih z nami ni želelo pogovarjati. Nazadnje so prejeli plače za maj, menda ne vedo, komu sploh lahko še zaupajo.

Vodja obrata Milena Selan nam je dejala, da se bojijo celo tega, da se ne bodo mogli prijaviti na zavodu za zaposlovanje. Povedala je tudi, da je direktor Majčevega dvora 6. julija na sodišču vložil predlog za stečaj, vendar bo na odločitev treba počakati, saj so sedaj sodne počitnice.

Neuradno je moč slišati, da je Majčev dvor zadnji dve leti posloval brez izgube. "Luknja" naj bi nastala že ob otvoritvi pred petimi leti, ko je takratno vodstvo podjetja Induplati v obnovljenem reprezentativnem gostinskem objektu z 240 sedeži in devetimi sobami gostilo vse, ki so za to imeli čas.

Lani junija je direktor Majčevega dvora vložil predlog prisilne poravnave, vendar ga predstavnik podjetja Induplati ni hotel podpisati. Menda se je zgovoril na nejasen položaj tega podjetja, organiziranega v delniško družbo. Prejšnji mesec so se odnosi med obema podjetjema tako zaostri, da je direktor Majčevega dvora Induplatom odpovedal dobavo toplega obroka.

Kot nam je povedala **Justi Arnuš**, so zaposleni zaskrbljeni in jo pogosto kličejo. Zanimajo se zlasti za socialno varnost po uvedbi stečaja. Povedala jim je, da bo območna organizacija tudi zanje pripravila zahtevke za jamstveni sklad, saj stečajne mase verjetno ne bo nič. Seveda pa bodo podatke morali dati tisti, ki so za Majčev dvor opravljali finančne storitve. Selanova nam je še povedala, da bo gostinski lokal ta teden še odprt, potem pa bodo odšli na kolektivni dopust. Čakali bodo, da sodišče uvede stečaj, in upali, da jih bo stečajnik povabil nazaj na delo.

F. K.

V podjetju Vele bodo sprejeli podjetniško kolektivno pogodbo

Uprava družbe Vele Domžale je prejšnji teden obvestila sindikat družbe, da je sklenila urediti pravice iz delovnih razmerij in plače zaposlenih s podjetniško kolektivno pogodbo. Vodstvo sindikata je zaradi tega preložilo svoj dopust in se pospešeno pripravlja na pogajanja.

V Tosami pripravljajo spremembe splošnih aktov

Zaradi učinkovitejšega poslovanja v družbi Tosama pripravljajo spremembe pravilnika o organiziranosti družbe in sistematizaciji delovnih mest ter spremembe pravilnika o plačah in drugih osebnih prejemkih. V dosedanji plačni sistem bodo vgradili možnost napredovanja na delovnem mestu, prenovili bodo tudi sistem stimulacij iz naslova delovne uspešnosti.

Kot zagotavlja uprava, nova plačna politika naj ne bi nobenega delavca oškodovala pri plači.

Delavci Komunalnega podjetja prišli do svojih pravic

Po osmih letih je Višje delovno in socialno sodišče ugodno rešilo tožbo delavcev bivšega Komunalno-stanovanjskega podjetja Domžale. Družbi Prodnik in Grasto sta kot pravni naslednici Komunalno-stanovanjskega podjetja Domžale dolžni delavcem za leto 1992 plačati razliko med plačami, ki so jih prejeli, in plačami, ki bi jih morali prejeti po kolektivni pogodbi in merilih iz splošnih aktov, ter povrniti stroške sodnega postopka. Delavci skupaj z območno organizacijo ZSSS (ki jih je zastopala) pričakujejo, da bodo prisojene zahtevke prejeli v roku in jih ne bo treba izterjati v izvršilnem postopku.

Justi Arnuš

GLAVNA MESTA NEKATERIH ...			PODALJSEK PLEVE PRI KLASU	MOJZE-SOV BRAT	FOTELJU PODOBEN SEDEŽ ZA VEČ SEB	[Image: City street scene]		[Image: Modern building]										
Avtor: Rudi Murn	RIŽEVO ZGANJE	7																
	NATRIJEV BIKARBONAT																	
NEBESNA KROGLA; KROGLA																		
AM. FILM. IGR. IN REZISER WELLES																		
LADY DI					JANEŽ (LAT.)	CENT	KITAJSKA UTEZNA ENOTA	ALOJZ REBULA	ANDREJ KURENT	2	3		RIKANJE		PESNICA MUSER	LIJAK		
AUGUST SENOVA			PRERACUN-LJIVEC	MEHKA MAZAVA SNOV ŽAJFA					DARILO					ELEMENT ŽIVALSKA NOGA			JANEŽ ERZEN	
Nova Delavska enotnost	NOVINARSKA ZVRST								RUSKI SKLAD. SO-STAKOVIČ									
	DOMAČA ŽIVAL								TIPANJE									
SOHA (MNOŽ.)				EL. NABIT DELEC				PISANJE NA PISALNI STROJ										
				EDEN IN DRUGI				MOKA S PRAHOM										
NADUTOST							MESTO V TOSKANI, ITALIJA							KALCIJ			PREISKOVANJE S KOPANJEM	PRITOK KOLPE NA HRV.
							MORILSKI SESALEC							ZNAK ZA MNOŽENJE				
GROBO MLETO ZITO					LOČEN. OGRAJEN PROSTOR	CEVČICA ZA KAPANJE										PAVEL KUNAVER		
						VODNA ŽIVAL										VARSTVO, ZASČITA		
SATIRIK BUCHWALT			MESEC V LETU						NOČNI LOKAL						MAKEDONSKO KOLO			
			ORAC (ZASTAR.)						NAVJE						PEVKA UKRADEN			
Nagradna križanka št. 29	ŽARGON: DOMAČA ZABAVA			RAHLO, DEBELO BLAGO										SIDRO, KOTVA				
	JASA ZLOBEC			VOJAŠKA ENOTA										OSMIJ				
ČEŠKI SKLAD. (LEOS, 1854-1928)							ŽENSKA, KI SABOTIRA											
KAR JE ZVITO V OBLIKI VALJA						MESTO IN REKA V SEV. TAJSKI	SNOV IZ KVASOVK								KANAD. PEVKA (CELINE)			
							OKRAS-LEPOTILO								MOČEN PRIJEM			
SALPA – PLANKTONSKI PLAŠČARJI S PROZORNIM OVOJEM;	HUDIČEVKA							NEKDANJA TALISOVA ORANZADA	TEŽKE SANJE					PLANKTON. PLAŠČARJI STAROGR. SREBRN NOVEC				
ALKIONE – ZVEZDA V OZVEZDJU BIKA	PREBIVALEC NA TRATI							OVOJ							JANEŽ ALBREHT		OBMOČJE POVRŠINA	
								KEMIJSKI ELEMENT, ZNAK: Y										
[Image: City skyline]						4									PRVA ŽENSKA			
															IZZIDEK			
						JEŠEN NASEGA ŽIVLJENJA										ARGON		
																FRANC. TEROR. ORGANIZ.		
						IRIDIJ			ZVEZDA V OZVEZDJU BIKA									
									MARKO ERJAVEC									
					POGOVORNO: LEPILO													
					DEL VOZA												KURIR	

GESLA NAGRADNE KRIŽANKE št. 29 (26. 7. 2001):

- 1:
- 2:
- 3:
- 4:

Gesla iz današnje nagradne križanke napišite na označena polja, izrežite in pošljite nalepljena na dopisnici na naslov: Zveza svobodnih sindikatov Slovenije, Dalmatinova 4, 1000 Ljubljana, p. p. 97. Tudi tokrat je nagrada 5000 tolarjev, zato ne pozabite napisati svojega točenega naslova in davčne številke. Upoštevali bomo pravilne rešitve, ki bodo prispele do **ponedeljka, 10. septembra 2001.**

Pravilna rešitev gesel iz 27. letošnje številke Nove Delavske enotnosti: 1. BO DEREK, 2. ANTONIO BANDERAS. Nagrado 5000 tolarjev prejme Lidija Lotrič, Dolenja vas 71, 4227 Selca.