



Proti podražitvi cen komunalnih storitev v Ljubljani

Zveza svobodnih sindikatov Slovenije ostro protestira proti veliki podražitvi večine komunalnih storitev, ki jih je sprejela skupščina Holdinga mesta Ljubljane. Podražitve bodo najbolj prizadele delavce z nizkimi plačami in njihove družine ter upokojene z majhnimi pokojninami in razvrednotile bodo že tako nizko kupno moč delavskih plač in pokojnin.

Do podražitve je prišlov čas, ko na delavce in upokojene pritiskajo, naj se odpovedo zahtevam po usklajevanju plač in pokojnin.

V Zvezi svobodnih sindikatov Slovenije smo prepričani, da sklepi o podražitvah komunalnih storitev v Ljubljani resno ogrožajo življenjski standard delavskih družin in upokojenec, zato zahtevamo njihov preklic!



Tone Rozman, predsednik STUPIS-a, je prejšnji teden v Podbrdu organiziral pogovor o reševanju razmer v tovarni volnenih izdelkov Bača. Pogovor je pokazal, da je pri reševanju te edine tovarne v Baški grapi precej zamujena. Vse kaže, da Bača potrebuje tudi novo sposobno vodstvo.

Strani 6 in 7

Semolič vložil predlog odločilnega veta na zakon o zaprtju PCP

Predsednik Zveze svobodnih sindikatov Slovenije Dušan Semolič je v imenu interesne skupine delojemalcev Državnega sveta Republike Slovenije vložil predlog odločilnega veta na zakon o posebnih ukrepih nadzora prodajaln na cestnih mejnih prehodih.

Državni zbor je prejšnji teden sprejel zakon, po katerem se bodo prostocarinske prodajalne (PCP) zaprle 1. junija letos. Semolič je v obrazložitvi predloga za odločilni veto zapisal, da je zaprtje prostocarinskih prodajaln na naših mejah prezgodnje. Prepričan je, da bi razumno dolg rok za preobliko-

vanje PCP omogočil prekvalifikacijo zaposlenih in odprtje ustreznih delovnih mest.

Predsednik Zveze svobodnih sindikatov Slovenije tudi opozarja, da vključevanje Slovenije v Evropsko unijo ne sme biti le politični in ekonomski, ampak tudi socialni projekt. Najtežjih bremen vključevanja Slovenije v Unijo ne smejo nositi zaposleni in brezposelni. Zato Semolič zahteva, naj se rok za zaprtje teh trgovin podaljša najmanj do konca leta 2001. S tem bi dali delodajalcem čas za nujno prestrukturiranje in omogočili normalen prehod na novo poslovanje.

Poziv k strpnosti!

Slovenke in Slovenci smo navezani na dom in se od njega težko ločimo. Iz izkušenj vemo, kaj pomeni izselitev, čeprav smo bili v tujini vedno toplo in z razumevanjem sprejeti. Zato bi morali toliko bolj razumeti, da so begunci, ki prebegnejo k nam, težko zapustili svojo domovino in da so za to morali imeti res tehtne vzroke. Lahkotnost, s katero sta se nestrpnost in sovraštvo do tujcev vtihotapila v naše življenje, nas mora vse, predvsem pa našo oblast, resno zaskrbeti.

Posploševanje in enačenje beguncev s kriminalnimi dejanji, prinašalci bolezni in podobno, je za Zvezo svobodnih sindikatov Slovenije nesprejemljivo. Potrebna nam je velika učna ura strpnosti do drugačnih, do tujcev in beguncev ter do spoštovanja njihovih človekovih pravic in dostojanstva. To je sestavni in neodtujljivi del demokracije, za katero smo se odločili pred več kot desetimi leti.

Evropa nas ne bo ocenjevala le po gospodarskih in drugih dosežkih, ampak tudi po strpnosti, ki jo kažemo do drugačnih, tujcev, prebežnikov in azilantov. To je v svojem nedavnem pismu predsedniku ZSSS Dušanu Semoliču nakazala tudi predsednica Evropskega parlamenta Nicole Fontaine, ko je zapisala, da je Evropski parlament zaprosil države kandidatke, naj sprejmejo ustrezno zakonodajo proti diskriminaciji, in opozoril, da bo budno nadziral spoštovanje temeljnih človekovih pravic tako v državah Evropske unije kot tudi v državah kandidatkah.

Zato Zveza svobodnih sindikatov Slovenije poziva vse prebivalce Slovenije k večji strpnosti in spoštovanju pravic beguncev in azilantov. Odločili smo se za boljši svet, svet brez sovraštva in nestrpnosti, zato je prav, da skupaj preprečimo vse poskuse, ki te vrednote ogrožajo!

Pavle Vrhovec



Usklajene težnje sindikata in uprave

V SGP Tehnik iz Škofje Loke sindikat in svet delavcev dobro sodelujeta z upravo podjetja

Adolf Kočar, žerjavist, predsednik sindikata v SGP Tehnik v Škofji Loki, je v podjetju zaposlen že 37 let, več kot dve leti pa je delal v Nemčiji. Zato bo konec tega leta izpolnil pogoje za upokojitev. Ker se mu letos izteče tudi mandat za predsednika sindikata, bo še pred upokojitvijo organiziral volitve v nov odbor in za predsednika. Je pa tudi predsednik sveta delavcev in ta mandat se mu izteče prihodnje leto. Vendar bo, kot pravi, do volitev predsedniško mesto prevzel njegov namestnik.

Koliko članov ima sindikat med 400 zaposlenimi? Ali je ta sindikat edini v SGP Tehnik?

Osemdeset odstotkov zaposlenih je članov našega sindikata, ki je edini sindikat v podjetju. Ne-koč se je govorilo, da poskuša pridobiti članstvo še neki drug sindikat, pa iz tega ni bilo nič.

Kakšni so odnosi med predstavniki zaposlenih, sindikatom in svetom delavcev ter med upravo?

Imamo kar korektne odnose, kot predsednik sindikata ali kot predsednik sveta delavcev pridem do podatkov brez težav. Seje obeh predstavništev delavcev sklicujem v glavnem v delovnem času kar hkrati, ker več ko nas je, boljši so po mojih izkušnjah tako razprave kot sklepi. Člani odbora so tudi šoferji, ki vozijo naokoli beton itd. Zato lahko kdaj kdo manjka in zato je bolje, da imamo skupne seje, da nas je več in se lahko pogovarjamo.

Pri tem seveda ne pride do mešanja pristojnosti enega in drugega predstavništva, ker eni in drugi vemo, kaj so naše meje.

Čas sej uskladim tudi z direktorjem, da zagotovim njegovo udeležbo, ki je za nas sindikaliste in za svet delavcev dobrodošla.

Malo se nasmehnite v kamero, spomnite se trinajste plače, smo dejali Kočarju, ki se je resno zazrl v objektiv fotoaparata. Nasmehnil se je bolj tanko, o trinajsti plači pa dejal:

Za trinajsto plačo smo se začeli pogajati že po dopustih, tako kot predlani in prejšnja leta. Direktor je obljubil, da se bomo o znesku odločili pred koncem leta, ko bo jasna uspešnost podjetja. Vendar nam je uspelo dobiti za trinajsto plačo oziroma božičnico samo 20 odstotkov plače.

Je to manj, kot bi lahko podjetje izplačalo, ali pa je to realni odsev poslovanja? Ali je sindikat imel utemeljene razloge za večje zahteve?

Mi smo z razlogom računali vsaj na 50 odstotkov povprečne plače, vendar je prevladalo mnenje, da je denar bolje nameniti za modernizacijo opreme. Modernizacija dejansko poteka, lani smo nakupili kar precej opreme, bagrov, manjših strojev



Adolf Kočar: Prav nobene ovire ne vidim za skupno sestankovanje sveta delavcev in sindikata, nasprotno, zdi se mi, da so zato naše razprave in sklepi boljši.

itd. Tudi za letošnje leto so predvidene nove investicije v opremo. No, morda pa bomo letos delničarji, zaposleni smo še vedno več kot 51-odstotni lastniki podjetja, deležni dividend. Doslej je šel ves dobiček za modernizacijo.

Da smo lastniki podjetja v tako visokem odstotku, je zaslužna tudi odločitev uprave in soglasje zaposlenih, da se za delavske terjatve za premalo izplačane prejemke v preteklosti izdajo delnice.

Ali imate v podjetju svojo, podjetniško kolektivno pogodbo?

Novo kolektivno pogodbo smo podpisali potem, ko smo leta 1998 postali delniška družba in je bilo treba akte prilagoditi. Imamo podjetniško kolektivno pogodbo, ki smo jo, drugo po vrsti, saj smo prvo sprejeli že leta 1991, podpisali jeseni leta 1998. V novi pogodbi smo ohranili nekatere določbe iz prejšnje, čeprav naj bi jih spremenili na slabše, na primer dolžino dopusta. Ostal je tudi terenski dodatek za delo, oddaljeno od sedeža podjetja vsaj 12 kilometrov. Tega v vseh gradbenih podjetjih nimajo tako urejenega. Gradbišča imamo po vsej Gorenjski, tudi v Ljubljani, in za prihod na delo ter z njega se porabi kar veliko časa. Zato menim, da je ta dodatek povsem upravičen.

V kolektivni pogodbi imamo zapisano, da dobimo plačo med 15. in 18. dnevom v mesecu, in to zadnja leta nikoli ni bilo prekršeno. Tudi regres redno dobimo, lani je bil 107.000 tolarjev bruto, predlani pa 102.000 tolarjev bruto. Skratka, materialne obveznosti do zaposlenih podjetje izpolnjuje brez zadržkov.

Vpeljana je tudi stimulacija za dobro delo.

Ali je v tarifnem delu podjetniške kolektivne pogodbe še kaj drugega ugodnejšega?

Držimo se panožne kolektivne pogodbe, žal tudi pri izhodiščnih plačah. Lani je bila povprečna bru-

to plača v našem podjetju nekaj čez 127.000 tolarjev, kar pravzaprav ni veliko. Plače so preniko postavljene že v panožni kolektivni pogodbi. Pogoji, ki so jim izpostavljeni gradbinci, so pretežki za takšne plače, ki so komajda za pet odstotkov višje od v splošni kolektivni pogodbi določenih plač, morale pa bi biti višje vsaj za petino. Moja plača, delam kot žerjavist in spadam v četrti tarifni razred ter sem pred upokojitvijo, je nižja od prej omenjenega povprečja.

Svet delavcev je z upravo sklenil participacijski dogovor?

Ja, ta dogovor smo podpisali januarja lani, čeprav je bil svet delavcev izvoljen pred tremi leti. Za to, da smo dogovor podpisali šele lani, pravzaprav ni kakšnega posebnega razloga. Morda smo imeli preveč drugih opravkov, pa temu nismo posvečali primerne pozornosti.

Ali se je moral svet delavcev ta čas ukvarjati s kakšnimi težavami v podjetju?

Ne, ne, kakih težav ni bilo. Uprava mu ni nasprotovala.

Ali je uprava nasprotovala, da je predsednik sindikata hkrati tudi predsednik sveta delavcev?

Ne, nikakršnih pripomb ni bilo na ta račun.

Ali prinaša participacijski dogovor svetu delavcev kakšne večje pravice, kot jih določa zakon o soupravljanju? Ali ste se pri izdelavi vsebine dogovora zgledovali po kakšnem modelu, ste se s kom posvetovali?

Tako kolektivno pogodbo kot participacijski dogovor smo izdelali ob pomoči območnega sekretarja sindikata gradbenih delavcev za Gorenjsko in območne organizacije ZSSS. Naše predloge smo uskladili z upravo, tako da dogovor dobro pokriva interese obojih.

V prejšnjem režimu so imela tudi gradbena podjetja zelo razvit tako imenovani družbeni standard. Kaj je s to skrbjo v novih časih?

Opravičilo

V prejšnji številki našega časopisa se nam je na 2. strani v naslovu članka avtorja Milana Utroše prikradla huda napaka. Škrat je pri naslovlitvi delojemalce spremenil v delodajalce. Pravilen naslov se glasi: Delojemalci dobili pravico sodelovati pri upravljanju multinacionalk. **Piscu in bralcem se opravičujemo.**

Pred razpadom Jugoslavije smo imeli v našem podjetju kar veliko počitniških zmogljivosti in te smo obdržali do danes. Po procesu lastninjenja so prešle v last podjetja, ki jih je tudi pomagalo vzdrževati. Njihovo vzdrževanje plačuje tudi zdaj, zanj pa skrbi sindikat. Sindikat tudi skrbi, da imajo vsi zaposleni možnost letovati v njih.

Ali imate dovolj zmogljivosti, da se vsi zaposleni lahko zvrstijo v njih?

Počitniških domov in stanovanj imamo kar nekaj. Naj naštejemo: v Bohinjski Bistrici imamo lepo stanovanje s šestimi ležišči; v Čatežu imamo dve hiši s po šestimi ležišči in sprejemljivo ceno 4500 tolarjev za uporabo hiše, v ceni pa je vračunan tudi komplet vstopnic v kopališče. Iz tega se vidi, da tudi podjetje nekaj prispeva k tako ugodni ceni. Hišo z dvema stanovanjema imamo tudi v Umagu, prav tako v Maredi; v Červarju imamo hišo z osmimi ležišči in še stanovanje, v avtokampu Kanela pri Fontani pa dve prikolici. Vse te objekte je podjetje kupilo. Ljudje jih pridno uporabljajo, v Čatežu so objekti že zasedeni za dva meseca vnaprej.

Ali podjetje finančno pomaga še pri kakšni tipično sindikalni akciji, na primer pri izletih, srečanjih zaposlenih, novoletnih prireditvah in obdaritvah?

Sindikat vsezkozi praznuje dan žena. Naše kolegice vsako leto povabimo na kosilo, direktor jih spusti uro ali dve prej z dela in gremo. Tudi sindikalne izlete organiziramo, pri pokrivanju stroškov pa vedno sodeluje podjetje. Ponavadi si stroške razdelimo na pol. Sindikatu bi prehitro zmanjkalo denarja, če bi moral sam pokrivati vse te stroške. Za dedka Mraza redno obdarujemo otroke in tudi tu prispeva sredstva podjetje. Obdarimo otroke od enega do sedmih let starosti in teh ima-

mo okoli 130. V mestnem gledališču se dogovorimo za otroško predstavo, potem dedek Mraz ali Božiček ali kdor pač to je, razdeli darila. Za otroke je to imenitna zabava.

Tudi v gradbeništvu so težki delovni pogoji, ki načenjajo zdravje. Ali uprava delavce pošilja na preventivne zdravstvene preglede in na preventivna zdravstvena letovanja?

Najbolj pogosta obolenja pri nas so revmatizem, prehladi, težave s hrbtenico. Zato je dobro, da imamo počitniške zmogljivosti v toplicah. Dogovora z upravo, da bi ljudi, ki so izpostavljeni delu na prostem, pošiljali sistematično na preventivne preglede in na preventivne počitnice, pa nimamo. Ugodnost so toplice, nizka cena letovanja, kar zaposleni lahko izkoriščajo tudi za vikende in seveda med dopustom. Delavce, ki potrebujejo posebne preglede, nanje tudi pošljejo.

Žerjavisti in šoferji imamo vsako leto obvezne zdravniške preglede.

Kako kot predsednik sindikata lahko pridete do direktorja podjetja, če mu morate kaj pomembnega sporočiti ali z njim rešiti kakšno vprašanje?

Dozdaj s tem nisem imel nikakršnih problemov. Pogosto lahko pridem do pogovora z direktorjem še isti dan, ko se napovem. Če pa pridem takoj ob začetku delovnega časa, sem lahko sprejet takoj. Enako je tudi z vodjem kadrovskega sektorja. Tudi za njihovo udeležbo na sejah sveta delavcev ali sindikata ni težav in tudi ne z zahtevanim gradivom.

Moti me edino to, da vodstvo praktično nikoli ne da pobude za sestanek z nami ali svetom delavcev, vedno smo pobudniki mi. Ne vem sicer, ali je tako v navadi tudi drugje, moram pa reči,

da bi mi bilo ljubo, če bi kdaj direktor poklical in dejal, o tem in tem bi se morali pogovoriti.

Kaj pa takrat, ko bi uprava morala obvestiti svet delavcev o nekaterih svojih korakih? Ali niti takrat ne da pobude za sestanek?

Ponavadi seje vedno skličem jaz.

Ali uprava kdaj za kakšen zahtevani podatek pravi, da gre za poslovno tajnost?

Da bi jaz vedel, da uprava kaj skriva pred svetom delavcev ali sindikatom? Ne, dozdam se to še ni zgodilo. Na vse, kar se vprašal, sem dobil ustrezen odgovor. Tudi glede dobička itd.

Ali ste kdaj vprašali za plače delavcev z individualnimi pogodbami?

V zadnjem času nisem spraševal, prej kdaj pa in sem podatke tudi dobil. Mislim, da bi tudi zdaj dobil podatke.

Ta čas je glavna naloga sindikata SGP Tehnik organiziranje športnih iger gradbincev; kako vam gre od rok?

Ob petdesetletnici podjetja je SGP Tehnik prevzel generalno pokroviteljstvo nad športnimi igrami gradbincev, ki bodo 17. februarja na Soriški planini. Sindikat je prevzel organizacijo iger. Moram reči, da so glavne pogodbe o najemu dvorane za zaključno srečanje, za prehrano in za najem orkestra, sklenjene. Računamo, da bomo s štartnino, tekmovalcev bo preko 620, in s prispevki sponzorjev stroške prireditve pokrili. Vseh udeležencev iger, tekmovalcev in spremljevalcev, pa bo blizu 800. Za udeležence pripravljamo spominek. Prav se nam zdi, da vsak, ne le zmagovalci, odnese s seboj otipljiv in lep spomin na te igre.

B. R.

Dodatno prostovoljno pokojninsko zavarovanje

Davčne olajšave delodajalcem, ki kolektivno zavarujejo svoje delavce

Ministrstvo za finance je konec januarja dopolnilo svoje stališče v zvezi z izvajanjem določb Zakona o pokojninskem in invalidskem zavarovanju, ki se nanašajo na davčne olajšave za premije, vplačane v prostovoljno dodatno pokojninsko zavarovanje, in o katerem smo v Novi Delavski enotnosti že poročali. Po tem stališču, sprejetem novembra lani, so bile davčne olajšave delodajalcem za premije, ki jih vplačajo za svoje delavce, zagotovljene le v primerih, ko pokojninski načrt, po katerem so delavci zavarovani, oblikuje delodajalec sam. Prav davčne olajšave so namreč temeljna spodbuda, zaradi katere naj bi se delodajalci odločali za plačevanje premij za svoje delavce iz poslovnih stroškov oziroma dobička. Dopolnitev stališča, podpisal ga je minister za finance Anton Rop, se glasi:

„Šteje se, da delodajalec oblikuje pokojninski načrt na ta način, da samostojno oblikuje pokojninski načrt in ustanovi zaprt vzajemni pokojninski sklad, ki izvaja pdp zavarovanje ali na način, da pristopi k pokojninskemu načrtu, po katerem pdp zavarovanje izvaja odprt vzajemni pokojninski sklad, zavarovalnica ali pokojninska družba. Tudi v primeru, ko delodajalec oblikuje pokojninski načrt na ta način, da pristopi k drugemu pokojninskemu načrtu, je pogoj za uveljavljanje davčnih olajšav ta, da delodajalec izpolnjuje pogoje iz drugega odstavka 310. člena in iz tretjega odstavka 302. člena tega zakona.“

Ta dopolnitev stališča ustreza tistim delodajalcem, ki bi se želeli izogniti postopku ustanavljanja lastnega pokojninskega načrta in delavce kolektivno zavarovati pri odobrenem pokojninskem načrtu ene izmed zavarovalnic, pokojninskih družb oziroma odprtih vzajemnih skladov. Dopolnitev je zanimivo tolmačenje zakona, saj se sklicuje na 310. in 302. člen zakona. Davčne olajšave so torej v resnici zagotovljene zgolj delodajalcem, ki izpolnjujejo določene kriterije, opredeljene v teh členih.

Drugi odstavek 310. člena zakona pa se glasi: *Za delodajalca iz prejšnjega odstavka se šteje:*

- gospodarska družba, ki je organizirana kot kapitalna družba po zakonu, ki ureja gospodarske družbe, in ki se v skladu z njim šteje za veliko družbo;
- več gospodarskih družb iz prejšnjega odstavka, ki skupno izpolnjujejo pogoje za razvrstitev v veliko družbo po zakonu o gospodarskih družbah;
- Republika Slovenija;
- zadruga, ki se po predpisih o vodenju poslovnih knjig in sestavi letnih poročil šteje za veliko gospodarsko družbo oziroma več zadrug, ki skupaj izpolnjujejo pogoje za veliko gospodarsko družbo;
- javni zavodi, ki imajo (posamično ali skupaj) več kot 1000 zaposlenih.

Tretji odstavek 302. člena zakona pa se glasi: *Za pridobitev davčnih olajšav po tem zakonu*

mora biti v pokojninskem načrtu, ki ga financira delodajalec, vključenih najmanj 66 odstotkov vseh zaposlenih, ki so v delovnem razmerju pri delodajalcu, ki pokojninski načrt financira.

Na ministrstvu med drugim opozarjajo, da so torej po prvi alineji drugega odstavka 310. člena zakona davčne olajšave v resnici zagotovljene le gospodarskim družbam, ki so kapitalne družbe. In to le tistim kapitalnim družbam, ki se štejejo za velike gospodarske družbe! Kapitalne družbe, ki niso velike gospodarske družbe, pa morajo za pridobitev davčnih olajšav očitno k pokojninskemu načrtu zavarovalnic, pokojninskih družb in odprtih pokojninskih skladov pristopiti skupno (druga alineja).

V prvem odstavku Zakona o gospodarskih družbah so kot kapitalne družbe naštet zgolj te: družba z omejeno odgovornostjo, delniška družba in komanditna delniška družba! Isti zakon v 51. členu določa, da za veliko družbo šteje družba, ki presega vsaj dve od naslednjih meril: vsaj 250 zaposlenih, vsaj 1.1 milijarde letnih prihodkov, vsaj 550 milijonov povprečne vrednosti aktive na začetku in na koncu poslovnega leta. Velike družbe pa so tudi banke, zavarovalne organizacije ter povezane družbe, ki so dolžne predložiti konsolidirane letne izkaze. Potrebne zneske letnih prihodkov oziroma aktive občasno na novo določi vlada.

Za male delodajalce, ki niso kapitalne družbe in si hočejo zagotoviti davčne olajšave na premije za delavce, pa bo posebej zanimivo zavarovanje pri Skladu obrtnikov in podjetnikov. Zakon namreč na povsem poseben način določa pravila davčnih olajšav tega sklada. Žal ta sklad še nima odobrenega pokojninskega načrta. Je pa to menda le še vprašanje časa.

Lučka Böhm

Kot nam je povedala Tjaša Logar, sekretarka območnega odbora Sindikata delavcev trgovine Slovenije za Zasavje, so se problemi zaposlenih v podjetju Potrošnja Zagorje zaostri do te mere, da jih je mogoče reševati le z javno objavo. Osrednji problem je negativna stimulacija, zmanjševanje plače zaposlenih brez pisnih kriterijev, kar direktor podjetja počne že skoraj tri leta. Prenehal ni niti po inšpekcijskem pregledu in izdani odločbi.

Inšpektorica za delo Nika Potrpin je trgovskemu podjetju Potrošnja Zagorje 6. novembra lani izdala odločbo, ki mu nalaga odpravo nezakonitosti. Na prvo mesto je uvrstila določitev podrobnih meril za določanje uspešnosti zaposlenih. Sledi izdelava takšne razporeditve delovnega časa (delovnega koledarja), da tedenska obveznost delavca v povprečju ne bo presegala 40 ur. Kot tretje pa od podjetja zahteva, naj zaposlenim omogoči, da bodo brez prekinitve lahko skupaj porabili vsaj 12 delovnih dni letnega dopusta.

Prvo in tretjo nalogo naj bi podjetje Potrošnja opravilo do 31. decembra, drugo pa takoj. Za neizvršitev odločbe je inšpektorica zagrozila s 100.000 tolarji kazni.

V obrazložitvi odločbe med drugim piše, da ima Potrošnja podjetniško kolektivno pogodbo, ki določa plače na podlagi kolektivne in individualne uspešnosti. V podjetniški kolektivni pogodbi piše, da se del plače na podlagi uspešnosti določa v odvisnosti od uresničevanja mesečnega načrta, donosnosti poslovanja, koeficienta obračanja in višine zaloga, deleža oskrbe iz lastnega skladišča, višine prometa na zaposlenega, individualne delovne uspešnosti. Na tej podlagi naj bi direktor določal osebno stimulacijo in druge ukrepe za doseganje čim boljših poslovnih rezultatov. V kolektivni pogodbi podjetja tudi piše, da se skupinska delovna uspešnost giblje od minus do plus 15 odstotkov od osnovne plače. Konkretnjših meril za skupinsko uspešnost v pogodbi ni. Direktor pa lahko pri individualni uspešnosti delavcem glede na prizadevnost ali neprizadevnost določi od minus do plus 20-odstotkov na osnovno plačo.

Tudi za individualno uspešnost podjetniška kolektivna pogodba nima meril.

Podjetniška pogodba določa tudi, da imajo delavci, ki v mesecu niso odsotni, pravico do šestodstotne stimulacije, gre za destimuliranje odsotnosti zaradi bolezni.

Inšpektorica je v obrazložitvi odločbe še zapisala, da direktor osebno meni, da ima pri skupinski uspešnosti nekaj osebne svobode. Individualno uspešnost pa določa direktor kar sam, po svoji osebni oceni. S temi določili in na njih temelječi praksi je Potrošnja kršila kolektivno pogodbo dejavnosti. Po besedah Tjaše Logar so posamezniki na ta način dobili tudi za 35 odstotkov zmanjšano plačo. Takšnega obračunavanja po besedah naše sogovornice ne uporabljajo v nobeni trgovski družbi v naši dr-

Samovolja direktorja zagorske Potrošnje

Ga bodo tožbe prisile k razumu?



Tjaša Logar, sekretarka območnega odbora Sindikata delavcev trgovine Slovenije za Zasavje

žavi, tudi v Eri, s katero se Potrošnja povezuje, ne.

Za Market v Zagorju, ki ima od 12. junija lani spremenjen obratovalni čas (od ponedeljka do sobote od 7. do 21. ure, ob nedeljah pa od 7. do 13. ure), je inšpektorica v obrazložitvi odločbe zapisala, da poslovodkinja za teden dni vnaprej razporedi delovni čas. Pregled plačilnih list za lanski julij in avgust 2000 je pokazal, da so imeli posamezniki več nadur, kot določa zakon o delovnih razmerjih. Podobno je bilo tudi v septembru. Ena od delavk je za julij dobila plačanih kar 45 nadur.

Ker se podjetje na odločbo ni odzvalo in tudi odpravilo ni ničesar, je Tjaša Logar 18. januarja člane sindikata pisno seznanila z vsebino odločbe. Člane sindikata je tudi obvestila, da je izvršni odbor sindikata podjetja, vodi ga Bojan Dominkovič, direktorju predlagal pogovor o ureditvi razmer, vendar do njega ni prišlo. Člane sindikata je zato seznanila s pravico, da svoje podjetje tožijo. Za pisanje tožb jim je ponudila pomoč pravne službe območne organizacije ZSSS Zasavje. Članom sindikata je še predlagala, naj zberejo dokumentacijo za pripravo tožb in podpišejo pooblastilo advokatu območne organizacije. Kot nam je povedala, je do tega ponedeljka pooblastilo podpisalo 58 članov sindikata iz podjetja Potrošnja.

Z direktorjem tega podjetja Emilom Šternom pa ima Logarjeva še eno negativno izkušnjo. Direktor je sindikatu 15. januarja letos posredoval predlog nove podjetniške kolektivne pogodbe in v spremni dopis zapisal, da naj sindikat svoje predloge in mnenja posreduje najkasneje do 26. januarja. Predsednik sindikata Bojan Dominkovič je direktorju odgovoril, da je izvršni odbor na seji 22. januarja ugotovil, da je za proučitev povsem nove pogodbe potrebno več časa. Hkrati je na predlog pogodbe izrazil načelne pomisleke, da v njej manjka kar precej poglavij. Posebej pomanjkljive naj bi bile določbe v zvezi z razporejanjem de-

lavcev, obveščanjem delavcev, pogoji za delo sindikata ... Sindikat družbe se je s pismom zavezal, da bo konkretne pripombe na predlog pogodbe pripravil do konca februarja. Izvršni odbor sindikata je tudi menil, da bi merila za ugotavljanje in ocenjevanje uspešnosti morala biti sestavina podjetniške kolektivne pogodbe.

Predsednik sindikata je direktorju predlagal pogovor o vsebini kolektivne pogodbe, vendar do njega ni prišlo. Še več, Logarjeva pravi, da je direktor predlog pogodbe umaknil in ga označil za poslovno tajnost. Od sindikata je zahteval, naj ga vrne v tajništvo družbe.

Po besedah naše sogovornice je predlog podjetniške kolektivne pogodbe posebej nesprejemljiv, ker se polovica členov nanaša zgolj na disciplinsko odgovornost zaposlenih in postopke v zvezi s tem.

Logarjeva je pri sodelovanju s sindikatom Potrošnje ugotovila še druge nepravilnosti. Tako delavcu, ki ga je napotila na izobraževanje, družba ni povrnila potnih stroškov. Drugemu delavcu ni omogočila, da bi se strokovno izpopolnjeval, saj je moral vsak dan opraviti vse ure. Delavcem, ki gredo na obvezni zdravniški pregled, Potrošnja ne vrača potnih stroškov.

Poseben "red" je direktor uvedel tudi pri plačevanju nadur, in to tako, da je o njih vnaprej obveščen in da jih odobri. Vse to v praksi seveda ni izvedljivo.

Do Logarjeve so iz podjetja prišle tudi govornice, da Potrošnja od vajencev zahteva, da se odpovedo nagradi, da torej delajo le za malico, kot nekoč dinarji.

Kritična je tudi do ravnanja s presežnimi delavci. Pred časom, ko so oddali nekaj gostinskih lokalov, zaposlenim niso omogočili, da bi dobili odpravnine, ampak so jih prezaposlili k drugim delodajalcem. Zaradi tega je sedaj sedem nekdanjih delavcev na cesti in prav vsi so se odločili tožiti Potrošnjo. Ker podjetje načrtuje še zaprtje nekaj trgovin, se Logarjeva boji, da se bo zgodba ponovila.

Ravnanje direktorja Logarjevo zelo čudi, saj je pred dnevi na lokalnem radiu razlagal, da podjetje zadnja tri leta ustvarja dobiček. Zmanjševanje plač za do 35 odstotkov pa pravi, da ne more vzdržati sodne presoje, saj kar 90 odstotkov zaposlenih v podjetju ni dosegalo planiranih ciljev.

Na naše vprašanje, zakaj se je o problemih delavcev Potrošnje odločila spregovoriti sama, brez sodelovanja sindikalistov iz podjetja, je Logarjeva odgovorila: "Razpoloženje v podjetju je grozljivo. Ljudje so do konca prestrašeni. Nihče ne upa reči več ničesar. Vsakega, ki odpre usta, premestijo, tudi iz tehnične v živilsko trgovino. Upam, da se bo po objavi v Novi Delavski enotnosti mogoče začeti pogovarjati."

Franček Kavčič

Sindikat delavcev trgovine Slovenije

Utrjevanje dobrih odnosov z vodstvom E. Leclerca

Prejšnji teden so se sestali vodstvo družbe Rudnidis d. o. o. Ljubljana, ki upravlja hipermarket E. Leclerc, in predstavniki Sindikata delavcev trgovine Slovenije. Družbo Rudnidis je zastopal generalni direktor Jean François Higonet, sindikat pa Sandi Bartol, Stane Drobnič in predsednica sindikata družbe Petra Hudales Ružič.

Oboji so pozitivno ocenili dosedanje sodelovanje, še posebej pa izvajanje oktobra lani podpisanega medsebojnega dogovora. Jean François Higonet je dejal, da je hvaležen sindikatu, da so se razmere v tej družbi uredile. Spoznal je, da lahko le na ta način vzpostavi normalno komunikacijo z delavci. Prek informacij, ki mu jih na tedenskih delovnih razgovorih posreduje sindikalna zaupnica, pa temeljito spoznava probleme, s ka-

terimi se soočajo njegove delavke in delavci. Generalni direktor je še menil, da je družbi zaradi ureditve odnosov s sindikatom zrasel ugled ne samo v poslovnih krogih, temveč tudi med potrošniki, kar se kaže tudi v povečanem prometu.

Predstavniki sindikata smo ga seznanili z aktivnostmi glede ureditve obratovalnega in s tem povezanega delovnega časa zaposlenih. Omenili smo, da je plačna politika za delavce nestimulativna in zato zahtevamo takojšnjo spremembo tarifnega dela kolektivne pogodbe.

Govorili smo tudi o vprašanih, ki naj bi jih v družbi reševali letos. Takoj naj bi se začeli pogajati o podjetniški kolektivni pogodbi družbe Rudnidis, d. o. o. V njej bi natančno opredelili in nadgradili standarde iz delovnega razmerja in plač ter pogoje

za sindikalno delo. Delovni osnutek pogodbe bo pripravila strokovna oziroma pooblaščen služba družbe. Drugo področje so plače. Generalni direktor nas je obvestil, da je za december, ko je bilo uvedeno tudi nedeljsko delo, delavce dodatno nagradil, urna postavka za nedeljsko delo je bila povečana za 100 odstotkov. Vodstvo družbe je sprejelo predlog sindikata, da se plače z januarjem povečajo za 4,5 odstotka, toliko kot se so povečale izhodišče plače po tarifni prilogi kolektivne pogodbe dejavnosti trgovine Slovenije.

Družba Rudnidis tudi za leto 2001 ne načrtuje, da bo center E. Leclerc odprt tudi ob nedeljah. Menijo, da imajo tudi prodajalci pravico do družinskega življenja, in zaradi tega podpirajo aktivnost in prizadevanje Sindikata delavcev trgovine Slovenije za omejitev nedeljskega dela v trgovinah.

Pri tem so zelo kritični do trgovcev, ki kljub sprejetim lokalnim in državnim normativom, s katerimi se omejuje prodaja neživilskih izdelkov ob nedeljah, ta merila kršijo in neujavno konkurirajo druž-

bam, ki spoštujejo slovenski pravni red.

Ker v Sindikatu delavcev trgovine Slovenije delujemo javno, se vse več delavcev družbe Rudnidis s svojim problemi obrača na sindikat, nekateri na svojo sindikalno zaupnico, drugi na višjo raven. Vodstvo družbe smo tako lahko seznanili z nezadovoljstvom prodajalk blagajničark. Te so na delovnih mestih izpostavljene prepihu, ki pri marsikateri je povzročila prve znake bolezni. Vodstvo družbe je obljubilo, da bo ta problem takoj rešilo. Proučilo bo tudi možnost preselitve sindikalne pisarne na lokacijo, kjer bi bili obiski delavk in delavcev manj opazni in bi omogočili bolj sproščen pogovor s sindikalno zaupnico.

Generalni direktor je ob koncu pogovora znova izrazil željo po nadaljnjem sodelovanju. Le tako je mogoče, je prepričan, zagotoviti hitro odpravljanje problemov delavcev ter zagotoviti socialni mir in zadovoljstvo na delovnem mestu. To oboje je interes tako sindikata kot vodstva družbe.

Sandi Bartol, sekretar

Rogaški steklarji odpravljajo posledice požara

Konec minulega tedna so v Steklarni Rogaška poskusno pognali obnovljen polimni stroj, poškodovan v nedavnem požaru. Po besedah direktorja Davorina Škrinjariča bodo v kratkem usposobili tudi drugi poškodovani polimni stroj. Problem pa bodo popolnoma rešeni šele, ko bo steklo delo na tretjem in novem polimnem stroju, ki jim ga bo nemški proizvajalec dobavil do konca februarja. Novi polimni stroj je steklarna na srečo naročila že pred požarom, sicer ga v tako kratkem času ne bi mogli dobiti.

Po Škrinjaričevih besedah je požar 20. januarja v podjetju povzročil za 170 milijonov tolarjev neposredne škode, vsaj trikrat tolikšna pa je posredna škoda zaradi izpada proizvodnje in prodaje. Čeprav se je proizvodnja zmanjšala, pa so v steklarni veseli, da ni noben kupec odpovedal naročil. To samo kaže, kako poslovni partnerji cenijo Steklarno Rogaška in kako so solidarni z njo.

Izdelke so dosedaj polirali v obratu



Davorin Škrinjarič: Proizvodnja na obnovljenem polimnem stroju je že stekla.

na Kozjem ter v Kutini in Vrgorcu na Hrvaškem, kjer so delali po 24 ur na dan. Proizvodnja v rezervnih polimnicah je bila tudi dražja, saj je treba voziti delavce in izdelke. Zaradi tega so se povečali transportni stroški, več izdelkov pa se pri prevozu tudi poškoduje.

V Steklarni Rogaška se že dolgo

zavedajo, da morajo vse svoje težave in probleme rešiti sami in v sodelovanju s svojimi poslovnimi partnerji. Ker so to že storili v preteklosti, jim tudi tokrat ne bo težko. Posledice požara so pomagali odpravljati vsi zaposleni. S tem so potrdili pripadnost kolektivu in seveda željo, da bi ohranili delovna mesta. Zaposleni se te dni odločajo o predlo-

gu, da bi se za odpravo posledic požara odpovedali dvema dneva dopusta. Številni tudi menijo, da bi bilo lepo, če bi steklarni v nesreči priskočila na pomoč država.

Vzroka požara v steklarni še niso ugotovili in za to so najeli tudi zunanje strokovnjake. Njihove izsledke bodo izročili preiskovalnim organom.

T. K.

Sindikat VIR

Tudi po sedmih krogih pogajanj dogovora še ni

Na začetku sedmega kroga pogajanj je vodja medresorske vladne pogajalske skupine dr. Dimovski predstavil potek priprave celovite analize plač v javnem sektorju. Pri tem je poudaril, da je prvi del analize o plačnem sistemu in plačni politiki od 1994 do 2000 že pripravljen. Podatki o gibanju plač se zbirajo in obdelujejo znotraj vseh resorjev. Analiza plačnega sistema za celotni javni sektor je mednarodnimi primerjavami, ki jo pripravlja zunanja institucija, pa končana predvidoma do konca februarja. Na ministrstvu za notranje zadeve pa že pripravljajo predlog zakona o javnih uslužbencih.

Vladna pogajalska skupina nam je posredovala nov pisni protipredlog sprememb in dopolnitev kolektivne pogodbe. Z njim se je vladna stran glede višine dodatkov še nekoliko približala sindikalnemu predlogu, vendar pri uveljavitvi povišanj še vedno vztraja pri 1. decembru 2001. Vladna stran se ni opredelila o "varovalki" glede povišanja plač zaposlenih v vzgoji in izobraževanju v primeru uveljavitve drugega dela zdravniških dodatkov.

Sindikalna pogajalska skupina se do protipredloga ni opredelila, kar je utemeljila s tem, da se mora vladna pogajalska skupina pred tem izjasniti o celotnem predlogu, torej tudi glede varovalke.

Pogajanja smo zaključili z dogovorom, da bo sindikalna pogajalska skupina na 8. krogu pogajanj, ki bo 7. februarja, posredovala pisni predlog varovalke in se opredelila do protipredloga vladne pogajalske skupine.

Bojan Hribar, sekretar Sindikata VIR

Pomoč Sindikata KNG

Kot nam je povedal Marjan Barl, sekretar Sindikata KNG, je vodstvo tega sindikata dodelilo svoji organizaciji v Steklarni Rogaška dva milijona tolarjev pomoči.

Pogovor o možnostih preživetja tovarne volnenih izdelkov Bača Podbrdo

Kako premagati malodušje med delavci, ki ne verjamejo nikomur več

Sindikata tekstilne in usnjarskopredelovalne industrije Slovenije (STUPIS) je prejšnji četrtek organiziral pogovor o možnostih preživetja tovarne volnenih izdelkov Bača Podbrdo, ki je zašla v precejšnje poslovne težave. Sindikat tega podjetja je v začetku januarja organiziral tudi stavko, po kateri so delavci prejeli plačo za november. Za podjetje se je junija lani začel postopek prisilne poravnave in finančne reorganizacije, potekala naj bi tudi poslovna sanacija. Kot je pokazal pogovor, na katerem so poleg predstavnikov STUPIS-a in delavcev sodelovali tudi direktor in predsednik nadzornega sveta podjetja Bače, župan občine Tolmin, direktor regionalnega razvojnega centra in predstavnica ministrstva za gospodarstvo, v Bači zelo škriplje. Premalo imajo naročil in tudi prodaja volnenih izdelkov je bistveno premajhna.

Predsednik STUPIS-a **Tone Rozman** je uvodoma dejal, da je na pogovorih v Ljubljani zvedel, da je Bača med tovarnami volnenih izdelkov v naši državi najsposobnejša, tako po opremljenosti kot tudi po kadrih. Sedanja direktor Bače optimistično gleda na možnost sanacije, vendar to ne zadošča in je potrebno pripraviti načrt finančne reorganizacije in poslovne sanacije. Bača se sama ne more sanirati in potrebuje zunanjo pomoč. SRD čaka na poslovni načrt, nanj čakajo tudi v NKBM, ki je največji upnik podjetja. Rozman je prepričan, da bi bilo tovarno škoda zapreti, saj bi propadlo 216 delovnih mest in bi to bilo za Baško grapo nepopravljiva napaka (v grapi ni nobene druge tovarne). Ker Bača ni dovolj aktivna, prisilna poravnava ni sklenjena. Na sveži denar pa tovarna skoraj ne sme računati.

Predsednik Bačinega sindikata **Jože Dakskobler** je najprej povedal, da zaposleni nimajo več prave volje za delo. Ker je le-tega premalo, so nekateri delavci brez dela. Povrh tovarna izgublja ugled, ker se ne znajo dobro organizirati. Če ne bo plač, bo sindikat spet organiziral stavko. Tudi Drakskobler je menil, je delovna mesta v Bači treba ohraniti. **Nadja Rutar**, predsednica sveta delavcev in predstavnica delavcev v nadzornem svetu, je povedala, da so delavci vodstvo podjetja že dve leti opozarjali na napake. Še posebej so opozarjali na zmanjševanje prodaje tkanin. Sedaj so težave tudi z nakupom surovin, saj je podjetje brez denarja. Problemi Bače se po njenih besedah poglobljajo, delavci zato ne vidijo izhoda. Sprašujejo se tudi, ali je vodstvo Bače dovolj sposobno. Ljudje so po njenih besedah pripravljeni delati.

Tone Pervanje, direktor, je vodenje Bače prevzel decembra lani. Na pogovoru je najprej povedal, da je prodaja za kakšnih 30 odstotkov premajhna. Sanacija bi bila izvedljiva, če bi država dala vseh 50 milijonov tolarjev, dosedaj so dobili le polovico tega denarja, kolikor mesečno potrebujejo za surovine. Načrt prisilne poravnave predvideva spremembo

terjatev v lastniške deleže. To bi morala narediti zlasti največja upnika SRD in NKBM. Bača si prizadeva za povečanje prodaje zlasti pri kupcu iz Avstrije, ki potrebuje blago za uniforme. Dogovarjajo se tudi z dvema novima kupcema.

Sanacija Bače se je po Pervanjevih besedah začela prepozno. Vlogo za državno poroštvo so pripravili, vendar je niso odposla-



Marko Dakskobler: Vsi stroji so pod hipoteko, smo torej lastniki dolgov.

članske uprave. Čeprav je tekstilna industrija v hudi krizi, Bača ves ta čas ni bila notranje očiščena. Najela pa je vse mogoče kredite, zaradi katerih je danes vse pod hipoteko. Na Bačine probleme je opozarjal tudi občino. Re-

Največ možnosti za pomoč ima Bača po njenem mnenju iz naslova regionalnih razvojnih programov.

Predsednik Bačinega nadzornega sveta **Ernest Kemperle** je povedal, da sedanja sanacija Bače ni prva, bilo jih je že več, vendar niso bile dokončane. Dve leti, kolikor je predsednik nadzornega sveta, je ves čas je sodeloval tudi na sejah tri-



Pogovor v Bači je pokazal, da bo rešitve za probleme treba še poiskati.

li, ker stara vlada ni delala do konca mandata, nova pa je začela delati z zamikom.

Predstavnica ministrstva za gospodarstvo **Marta Slokar** je povedala, da o obljubljenem denarju ne more reči ničesar. Sploh pa je za denar iz letošnjega proračuna treba poslati novo vlogo. Bača se lahko prijavi za kredit iz naslova kupnin. Pri prošnji za izdajo poroštva Bača ni naredila vsega, kar bi morala.

Klasične delitve denarja za prestrukturiranje podjetij ministrstvo ne bo več uporabljalo.

šitev podjetja bi zagotovil pravi kader, ki bi obvladoval probleme.

Potem ko je odšla prejšnja mlada direktorica, so bili v nadzornem svetu srečni, da je bil direktorsko mesto pripravljen prevzeti **Tone Pervanje**.

Kemperle ugotavlja, da je veliko zaposlenih prepričanih, da bi bil stečaj najboljša rešitev. Sam je prepričan, da bi stečaj večino ljudi zelo razočaral. Boljše bi bilo najti kakršno koli drugo rešitev.

Uprava Bače se je lani dogovarjala o odsto-



Povabljeni so soglašali, da je tovarno treba rešiti od znotraj.

pitvi dela prostih prostorov podjetju Metalflex iz Tolmina, vendar se je to odločilo za drugo rešitev. Pogovarjala se je tudi z zasebnim podjetjem Rut, a Elektro ni dal soglasja. Kemperle je omenil tudi neodzivnost lastnikov Bače, saj se je na povabilo za pogovor odzval le eden. Tudi nadzorni svet se je sesual, od prvotne sestave je ostal le on.

Predstavnik delavcev **Marko Dakskobler** je menil, da tekstilna tovarna za Baško grapo ni najboljša rešitev, ker ne zagotavlja delovnih mest za moške. V Bači so zaposleni zadnjih deset let živeli po socialistično. Vodstvo je z rednimi, vendar zelo skromnimi plačami kupovalo socialni mir. Javnost ni vedela, kaj se v podjetju dogaja. Tovarna v celoti ne more preživeti, možno pa je ohraniti programe, ki na trgu lahko preživijo. V tovarni ne sme biti še naprej le tekstilna proizvodnja, potrebne so tudi druge dejavnosti.

Vse prejšnje sanacije niso bile dobro načrtovane. Za rešitev Bače so po njegovem mnenju potrebne hitre poteze, ki naj bi zagotovile ohranitev dobrih programov, vse drugo pa naj bi pomagala reševati država.

Tudi Marko Dakskobler je menil, da je apatija v podjetju popolna, zaradi česar najboljši

odhajajo drugam. Če bi se razmere izboljšale, bi se lahko vrnilo tudi ljudje, ki se sedaj vozijo na delo v Idrijo.

Direktor posoškega razvojnega centra **Lucijan Rejec** je uvodoma povedal, da bo njegova institucija pomagala po svojih močeh, vendar letos še ne bo razpolagala z denarjem. Denar za sanacijo bi morali zagotoviti lastniki. V Bači pa imajo največji delež zaposleni in so torej stavkali proti sebi.

Namesto tričlanske uprave bi po njegovem mnenju zadoščala enočlanska, ki bi podjetje spet postavila na noge. Treba bo poiskati pravega, ki bo to lahko izpeljal. Za uspešno poslovanje so odgovorni tudi člani nadzornega sveta, ki odgovarjajo tudi s svojim premoženjem. Direktor naj zato dobro premisli, ali je sposoben najti rešitev. Če ni, naj čim prej gre.

Rejec je še povedal, da ima občutek, da je na vidiku stečaj. Vendar je tudi v tem primeru treba pripraviti scenarij, da se bo proizvodnja lahko nadaljevala.

Predsednik sindikata **Jože Dakskobler** je Rejcu odgovoril, da zaposlenih kot lastnikov ni nihče poučil, da lahko kaj odločijo. "Brez plač ne moremo delati, čeprav smo lastniki. Če bi pa ljudje vedeli, da se bodo razmere uredile, bi bili mesec ali dva pripravljene delati tudi brez plačila," je poudaril. "Zagotovil pa ni od nikoder."

Branka Novak, sekretarka STUPIS-a, je želela pojasniti, zakaj direktor Bače ni v delovnem razmerju s podjetjem, ampak v pogodbenem odnosu prek svoje firme. Predsednik nadzornega sveta je pojasnil, da je kandidatura sprejel le Pervanje, vsi drugi, s katerimi so se pogovarjali, so se umaknili. Na tem ob-



Jože Dakskobler: Če bi ljudje vedeli, da se bodo razmere uredile, bi bili mesec ali dva pripravljene delati tudi brez plačila.

močju sposobnih kadrov ni več. Direktor Pervanje je pojasnil, da je vodnje Bače prevzel za pol leta, ker je videl možnosti rešitve. Menil je tudi, da je za reševanje podjetja mogoče najti mlad kader iz Bačinega okolja.

Tolminski župan Julijan Šorli je povedal, da razmere v podjetju spremlja že dve leti. Že leta 1996 ob veliki poplavi so Bači skušali pomagati, vendar se je to zelo zapletalo. Občina pa neposrednih možnosti dajanja pomoči nima, lahko pomaga le odpirati vrata.

Župan je prepričan, da bi bilo treba delavcem predstaviti celovit sanacijski program, ki bi bil uresničljiv. Poudarek bi moral biti zlasti na notranji organizaciji in trženju. Potrebni bodo tudi nepopularni notranji ukrepi.

Za ukrepanje so odgovorni zlasti lastniki in tudi nadzorni svet, je ob zaključku pogovora menil **Tone Rozman**. Treba jih je čim prej sklicati. Podjetje se mora obrniti tudi na SRD in NKBM in zahtevati uresničitve programa prisilne poravnave. Rešitve, kot jih je predstavil direktor Tine Pervanje, očitno ne zadoščajo. Ukrep zmanjševanja števila članov uprave bi bilo treba izvesti takoj, del delavcev je mogoče poslati tudi na čakanje. STUPIS bo svojim članom, ki so tudi lastniki podjetja, skušal pomagati pri uresničevanju njihovih pravic in dolžnosti. Republiški odbor se bo s pismom za pomoč Bači obrnil tudi na ministrstvu za gospodarstvo in za delo.

Franček Kavčič

Stavka v mariborski poslovni enoti Pomade

Delavke in delavci mariborske poslovne enote Pomade iz Novega mesta so prejšnji teden stavkali. O napovedi stavke smo obširno poročali že v prejšnji številki Nove Delavske enotnosti. Okoli 170 delavk in delavcev te poslovne enote je stavkalo za izplačilo neizplačanih plač za november in december, izplačilo druge polovice lanskega regresa za letni dopust, izplačilo regresa za malico ter nadomestila za potne stroške za oktober, november in december ter poravnavo zamudnih obresti, ki bremenijo delavce, ker ne morejo redno odplačevati kreditov, saj so že tretji mesec brez rednih prejemkov. Če vodstvo podjetja ne bo izpolnilo stavkovnih zahtev, bodo delavci pod vodstvom svojega sindikata tekstilne in usnjarskopredelovalne industrije stavkali tudi ta teden.



Delavke Pomade med stavko.

Pomoč stavkajočim

Ta ponedeljek sta stavkajoče obiskala **Tone Rozman** in **Branka Novak**, predsednik in sekretarka STUPIS-a. Svojim članom sta prinesla 860.000 tolarjev solidarne pomoči. Na pomoč so priskočili tudi sindikati nekaterih mariborskih podjetij. Blagajno je izpraznil tudi sindikat podjetja.

T. K.

Štefan Fideršek,
Izletnik Celje:
Kolektivna pogodba določa samo najnižje pravice



“V našem podjetju smo lani prejeli plače po kolektivni pogodbi, vendar so tako nizke, da delavci z njimi zelo težko preživljajo sebe in svoje družine. Mislim, da delavci, ki prejemo le plače po kolektivni pogodbi, že spadamo med socialno ogrožene kategorije prebivalstva. Naše podjetje spoštuje kolektivno pogodbo, zato smo delavci dobili tudi regres po kolektivni pogodbi, povračilo prevoznih stroškov, regres za malico in vse druge pravice. Problem je v tem, da kolektivna pogodba določa le minimalne pravice delavcev. Prepričan sem, da bi morali delavci, ki prizadevno in dobro delajo, dobiti več, kot določa kolektivna pogodba.

Kako bo letos? Nafta je predraga, zato se je avtobusni potniški promet v vsej Sloveniji znašel v velikih težavah. Upam, da bo država zmanjšala trošarine. Letošnjega leta me ni strah, saj v javnem avtobusnem prevozu slabše kot lani sploh ne more biti.

Srečko Lorenčak,
podjetje za vzdrževanje avtocest (tudi predsednik Sindikata delavcev prometa in zvez Slovenije):
Nova delovna mesta



Naše podjetje je lani po moji presoji 99-odstotno spoštovalo kolektivno pogodbo. Naša dejavnost je lani doživela razmah, saj se je širitvijo avtocestnega omrežja v Sloveniji povečevalo tudi število zaposlenih. Naše podjetje sodi med redka podjetja v državi, ki odpirajo nova delovna mesta. To je posledica nacionalnega programa za izgradnjo in vzdrževanje avtocest.

Bojim pa se, da se bo zaradi pomanjkanja sredstev v prora-

Kaj od leta 2001 pričakujejo sindikalni zaupniki na celjskem območju

Tudi na celjskem območju so se gospodarske razmere v zadnjem obdobju izboljšale. Ali so delavci, ki so zagotovo najbolj zaslužni za ponovno gospodarsko rast, te spremembe občutili v svojih žepih ali ne? Kakšno je bilo za delavce minulo leto in kaj pričakujejo od leta 2001? Kako lansko leto ocenjujejo sindikalisti in kaj pričakujejo od letošnjega leta? O vsem tem in mnogem drugem smo se pogovarjali s sindikalnimi zaupniki iz območne organizacije ZSSS Celje.

čunu upočasnila tudi izgradnja avtocest v Sloveniji. Če bo prišlo do tega, bomo to občutili tudi v našem podjetju. Sindikalisti letos ne moremo pričakovati večjega izboljšanja razmer.

Milka Prskalo,
Hotel Evropa Celje:
Želimo ohraniti delovna mesta



V našem podjetju smo lani prejeli plače po kolektivni pogodbi, enako malico in povračilo prevoznih stroškov.

Regresa za letni dopust pa nismo dobili. Sicer pa je bilo lansko leto za delavce v gostinstvu in turizmu običajno leto, podobno bo verjetno tudi letos. V naši dejavnosti smo se že kar neka-ko navadili, da imamo bolj slabe plače, kar pa seveda ni prav. Sindikat se bo boril, da bo letos boljše. Po drugi strani pa je res, da so delovna mesta v gostinstvu sedaj varnejša kot pred leti. Upam, da bomo v našem podjetju v letošnjem letu ohranili vsa delovna mesta.

Marija Skrbinšek,
Ojstrica Celje:
Plače po kolektivni pogodbi



Za delavce v našem podjetju je bilo minulo leto zelo naporno. Obrat, v katerem delam, se je privatiziral. Odpuščanja delavcev, tega smo se najbolj bali, ni bilo.

Prevladujejo zmerni optimisti

Sicer pa smo prejeli plače po kolektivni pogodbi. Regres za letni dopust pa smo dobili kar za pet let za nazaj. K temu je v veliki meri pripomogel tudi sindikat. Sindikat je dosegel tudi, da se bodo delavci lahko vrnili v staro podjetje, če bi zaradi kateregakoli vzroka privatizirani obrat propadel prej kot v dveh letih. Delavci upamo, da bo privatizirani obrat uspešno posloval in da bo delavcem zagotavljal socialno varnost in normalen ekonomski položaj.

Peter Dajčar,
Novem Zalec:
Nov sistem nagrajevanja je dober



V našem podjetju imamo bonusni sistem nagrajevanja, ki smo ga povzeli po nemškem podjetju Novem, v sklopu katerega posluje naše podjetje. Novi sistem nagrajevanja, velja že pol leta, je dober in v sindikatu podjetja smo z njim zadovoljni. Zanimivo je, da naš sistem nagrajevanja delavcev ne spodbuja k preseganju norme, temveč k temu, da bi dosegli čim višjo kakovost izdelkov.

Sicer pa je bilo minulo leto za sindikaliste v našem podjetju uspešno. Vse nove rešitve, ki jih je uvedlo podjetje, je vodstvo temeljito prediskutiralo s sindikatom. To je zahteval lastnik. Mislim, da je takšna praksa pravilna in delavce stimulira k doseganju boljših rezultatov.

Glede na to, kako potekata delo in upravljanje v našem podjetju, me ni strah letošnjega leta. Mislim, da se bodo razme-

re za delavce še izboljšale. Naše podjetje je eno redkih, ki zaposluje nove delavce. Število zaposlenih se je v zadnjem obdobju povečalo od 90 na 300, konec letošnjega leta pa nas bo verjetno že 350.

Roman Kozmus,
Merkur Celje (bivša Kovinotehna):
Na boljšem naj bi bili zlasti pri plačah



Lani smo delavci prejeli plače po kolektivni pogodbi, vendar je z njimi dandanes težko preživljati družino. Regres za letni dopust smo dobili pravočasno, podjetje spoštuje tudi druge pravice po kolektivni pogodbi.

Lani je naše podjetje prevzel Merkur, prevzem pa še ni končan. Če Merkur našega podjetja ne bi prevzel, bi se verjetno slej kot prej znašli v velikih težavah.

Ko gledam naprej, sem zmern optimist. Mislim, da se razmere za delavce našega podjetja morajo izboljšati, vsaj glede plač, kar je najbolj bistveno. Upam, da bo letošnje leto za delavce boljše kot lansko.

Ferdinand Šorli,
Izletnik Celje:



Težki časi za javni avtobusni promet

Lani so bili pogoji gospodarjenja v javnem avtobusnem prevozu iz-

jemno težki in tudi letos se razmere verjetno ne bodo izboljšale. Zelo me skrbi, da bodo zaradi sprejemanja nove delovno-pravne zakonodaje pravice delavcev še bolj na udaru kot lani. Bojim se, da se bodo zmanjšale tudi pravice iz zdravstvenega zavarovanja. Sindikalisti se bomo, kolikor je to v naši moči, borili za to, da bi delavci ohranili pravice, ki jih že imamo. Koliko bomo pri tem uspešni, pa bomo videli.

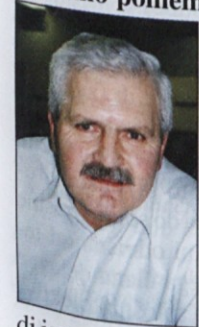
Fanika Pavič,
obrtna dejavnost v Celju:
V obrti manj dela na črno



Lansko leto je za naše člane minilo zelo različno, za nekatere dobro, za druge slabo. Največ je odvisno od tega, pri kakšnem delodajalcu delavec dela in kako se delodajalec drži kolektivne pogodbe.

Da je bilo minulo leto za delavce v obrti še kar ugodno, gre v veliki meri zahvala tudi našemu sindikatu in novi zakonodaji. Menim, da se je zaposlovanje na črno, kar je bila rakasta rana naše dejavnosti, zmanjšalo. Poleg tega pa se je na območju Celja povečalo tudi število delovnih mest v obrti. Tudi plače so za zahtevno delo vse boljše. Zaradi pozitivnih trendov v minulem letu sem optimist: upam, da bo letošnje leto za delavce v obrti ugodnejše, kot je bilo lansko.

Alojz Trbuc,
Energetika Celje
(tudi predsednik SKVNS):
Izjemno pomembno leto



Naše podjetje se je v minulem obdobju stabiliziralo. Odnos do podjetij v javni lasti se spreminja. Obstaja bojazan, da bi tudi javna podjetja olastinili, kar bi lahko privedlo do odpuščenja delavcev. V sindikatu se bomo borili za ohranitev delovnih mest. Sicer pa bo letošnje leto za

pravni in ekonomski položaj delavcev izjemno pomembno, saj bo prišlo do spremembe delovno-pravne zakonodaje. Upam, da bomo sindikalisti zmogli dovolj moči, da bomo poenotili svoje vrste in enotno nastopili v odnosu do vlade in delodajalcev. Zavedati se moramo, da bo letošnje leto za sindikate težko, saj bo vlada v prvem letu vladanja poskušala spraviti pod streho čim več za delavce nepopularnih zakonov in predpisov. Sindikati bomo letos morali pokazati, kaj in koliko veljamo.

Albin Šrimf,
Steklarna Rogaška:
Lansko leto je bilo ugodno



Za naše podjetje je bilo leto 2000 eno od najbolj uspešnih v novejši zgodovini. Zato smo delavci prejeli plače, ki so bile za 12 odstotkov nad ravnijo iz kolektivne pogodbe. Dobili smo tudi regres in božičnico. Seveda pa podjetje spoštuje kolektivno pogodbo tudi pri regrešu za malico, prevozu na delo in drugih pravicah delavcev. Poleg tega je naša družba pooblaščenka lani izplačevala dividende. K dobrim poslovnim rezultatom je prispevalo tudi dobro sodelovanje med vodstvom podjetja in sindikatom.

Nevenka Knapič,
Era (bivša Agrina) Žalec:
Zmerni optimizem



Na začetku lanskega leta je naše podjetje prešlo v okvir delniške družbe Era iz Velenja. Združevanje je bilo korrektno, V letu 2001 bo prišlo v podjetju do določenih sprememb, ker se Era širi z novimi priključenimi članicami. Upam, da širitev ne bo negativno vplivala na poslovne rezultate, temveč obratno. Sicer pa sem, kar zadeva letošnje leto, še kar optimistično razpoložena.

T. K.

Sindikalna lista

Februar 2001

Gospodarske dejavnosti
(temelj je SKP
za gospodarstvo)
SIT

Javni sektor*
(nekdanje
negospodarstvo)
SIT

Prvi del

1. Dnevnice

– cela dnevnic	3.500,00	4.156,00
– polovična dnevnic	1.750,00	2.077,00
– znižana dnevnic (od 6 do 8 ur)	1.218,00	1.447,00

2. Kilometrini (od 2. 11. 2000 dalje)	52,80	52,80
(od 14. 11. 2000 dalje)	49,86	49,86
(od 23. 1. 2001 dalje)	51,24	51,24
(od 6. 2. 2001 dalje)	51,90	51,90

3. Ločeno življenje*	80.304,00	60.671,00
----------------------	-----------	-----------

4. Prenosišče – povračilo stroškov prenočevanja do višine zneska po predloženem računu, ki ga odobri delodajalec		
--	--	--

5. Regres za prehrano (od 1. 1. 2001)		
– po SKPGD (na delovni dan)	602,00	602,00

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	401.522,00	602.283,00
– oziroma dve plači delavca, če je to zanj ugodnejše		oziroma tri plače delavca, če je to zanj ugodnejše

3. Solidarnostne pomoči*		
– po SKPD – ob smrti delavca	120.457,00	102.009,00
– ob smrti v ožji družini	60.228,00	–

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	107.712,00	117.298,00
– ali največ	149.040,00	
(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.

PРАВNA ŠVETOVALKA



Lučka Böhm, svetovalka
predsedstva ZSSS

Posebna delovna doba

Vprašanje: Rodila sem se 29. oktobra 1945 in že 26 let delam pri sedanjem delodajalcu. Sem mati osmih otrok. Na upokojitev težko čakam. Kdaj se lahko upokojim?

Odgovor: Sklepam, da ste bili ves čas zaposleni le pri enem delodajalcu in da torej nimate več kot 26 let delovne dobe. Pri svoji starosti imate razmeroma kratko pokojninsko dobo, saj vam do "polne" pokojninske dobe manjka še celih 9 let. Zato se sprašujem, ali ste nekaj otrok rodili, še preden ste se zaposlili pri starosti 29 let. Obstaja možnost, da ste katerega od teh otrok rodili takrat, ko niste imeli sklenjenega delovnega razmerja oziroma ko niste bili zaposleni. Skle-

pam tudi, da so vaši otroci slovenski državljani in da so v prvem letu življenja imeli stalno prebivališče v Sloveniji. Uradna potrdila o tem dobite na upravni enoti. Na podlagi 189. člena Zakona o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (Uradni list RS, št. 106/1999, 72/2000 in 124/2000) ste namreč od 1. januarja 2000 naprej upravičeni, da se vam prizna posebna pokojninska doba za čas v prvem letu otrokove starosti, če v tistem času niste bili obvezno pokojninsko zavarovani. Ta posebna doba prinaša povsem enake pravice kot prava delovna doba. Za to posebno dobo vam ni potrebno nič plačati. Vendar pa morate na območni enoti Zavoda za pokojninsko in invalidsko zavarovanje vložiti zahtevek, da se vam prizna. Marsikdo si je že na ta način pridobil kakšno dodatno leto pokojninske dobe. Zakaj si je ne bi tudi vi? Poznalo se bo pri višini pokojnine. Posebno dobo vam bodo v delovno knjižico na podlagi uradnih potrdil upravne enote vpisali na območni enoti Zavoda. Vendar pa tudi z morebitno posebno dobo najverjetneje ne boste uspeli zbrati "polne" pokojninske dobe.

Leta 2001 velja, da mora biti ženska, ki še nima "polne" pokojninske dobe (35 let), a je imela več kot 20 let, za starostno upokojitev stara vsaj 58 let in 8 mesecev. Vi pa ste stari šele 55 let. Splošna upokojitvena starost se sicer res lahko posamezni ženski zniža tudi na račun števila rojenih ali posvojenih

otrok, a le pod pogojema, da so otroci slovenski državljani in da ste jih vsaj pet let vzgajali in zanje skrbeli. To ne bo težko dokazati z uradnimi potrdili upravne enote. Da lahko na račun otrok uveljavljate znižanje starosti, pa se morate dogovoriti tudi z očetom svojih otrok. Kajti tudi on bi se lahko skliceval nanje, če bi se želel upokojiti pred 63. rojstnim dnevom, pa še ne bi imel 40 let pokojninske dobe. Otroke si pri tej stvari lahko tudi razdelita. Če se ne bi mogla dogovoriti, ima mati prednost pred očetom.

Letos ste za svojih 8 otrok upravičeni do 17 mesecev znižanja splošne upokojitvene starosti 58 let in 8 mesecev. Leta 2001 bi se lahko upokojili, če bi bili že stari 57 let in 3 mesece. Letos se torej še ne morete upokojiti.

Po mojem mnenju se boste lahko upokojili šele leta 2002. Oktobra 2002 boste stari že 57 let. Splošna upokojitvena starost bo leta 2002 za ženske znašala že 59 let. Toda na račun vaših 8 otrok boste upravičeni že do 25.5 meseca znižanja te starosti. Vi bi se torej smeli upokojiti stari že 56 let 10 mesecev in 15 dni. To pomeni, da se bi lahko upokojili 14. septembra 2002.

Pokojninska reforma ženskam omogoča brez "polne" pokojninske dobe, ki so rodile veliko otrok, da se upokojijo prej, kot bi se lahko pred reformo. Po prej veljavnih predpisih bi se namreč smeli upokojiti šele na svoj 58. rojstni dan.

PРАВNI NAŠVETI



Piše: Lidija Jerkič,
univ. dipl. iur.

Solidarnostne pomoči

Solidarnostne pomoči opredeljuje 68. člen kolektivne pogodbe dejavnosti. Delavcu oziroma njegovi družini pripada solidarnostna pomoč v višini najmanj ene povprečne plače delavcev pri delodajalcu oziroma povprečne plače v gospodarstvu Republike Slovenije za pretekle tri mesece, če je to za delavca ugodnejše, in sicer v naslednjih primerih:

- ob smrti delavca
dve povprečni plači
- ob smrti ožjega družinskega člana
ena povprečna plača
- ob nastanku težje invalidnosti
ena povprečna plača
- ob elementarni nesreči ali požaru,
ki prizadene delavca
ena povprečna plača

Delavcu pripada solidarnostna pomoč enkrat letno tudi ob daljši bolezni (nad 3 mesece). O višini solidarnostne pomoči se dogovorita delodajalec in sindikat glede na okoliščine posameznega primera. Sestavo ožje družine iz druge alineje prvega odstavka tega člena je potrebno tolmačiti v smislu Zakona o zakonski zvezi in družinskih razmerjih.

Delodajalec lahko v svojem splošnem aktu ali kolektivni pogodbi določi višje zneske in še druge primere, za katere delavcu pripada solidarnostna pomoč.

Osnova za solidarnostno pomoč je povprečna bruto plača v gospodarstvu RS za pretekle tri mesece ali povprečna bruto plača delavcev pri delodajalcu za pretekle tri mesece, če je to ugodnejše za delavca oz. njegovo družino (pri solidarnostni pomoči zaradi smrti delavca). Solidarnostna pomoč zaradi daljše bolezni, ki traja nad tri mesece, ni določena v znesku, ampak je prepuščena dogovoru med delodajalcem in sindikatom, katerega član je delavec. Delodajalec in sindikat solidarnostno pomoč določita glede na okoliščine vsakega primera posebej. Te okoliščine so zlasti: vrsta in trajanje bolezni, premoženjsko stanje delavca, višina njegove plače oziroma nadomestila, stroški, povezani z zdravljenjem, ipd. S kolektivno pogodbo oziroma splošnim aktom se lahko določijo kriteriji za dodeljevanje solidarnostne pomoči zaradi daljše bolezni.

Predlog za izplačilo solidarnostne pomoči bo delodajalcu dal sindikat. Delodajalec se bo na njegovo pobudo moral odzvati. Če se ne bo odzval ali ne bo pripravljen delavcu izplačati solidarnostne pomoči, delavec pa bo menil, da mu pripada, ima možnost uveljavljanja varstva svojih pravic pri komisiji za pritožbe. Temelj te pravice je namreč s kolektivno pogodbo dejavnosti dogovorjen (to je daljša bolezen, trajajoča nad tri mesece), le višina ni dogovorjena. Solidarnostna pomoč iz tega naslova pripada delavcu enkrat letno. Kot bolezen se šteje vsaka odsotnost z dela, za katero delavcu pripada nadomestilo za čas odsotnosti zaradi njegovega bolniškega staleža (torej ne le bolezni, tudi nesreče, poškodbe).

Ožji družinski člani iz druge alineje so ožji družinski člani v smislu zakona o zakonski zvezi in družinskih razmerjih (zakonec in izvenzakonski partner, otroci in posvojenec). Zakonodajna ne definira kategorije ožjih družinskih članov, ampak to prepušča drugim pravnim aktom. Pravica do solidarnostne pomoči v našem primeru ni odvisna od tega, ali je ožjega družinskega člana delavec vzdrževal ali ne (pogoj po splošni kolektivni pogodbi za gospodarstvo).

Višina solidarnostne pomoči za posamezne primere se objavlja v časopisu Nova Delavska enotnost enkrat mesečno, skupaj s podatki o izhodiščnih plačah in višini drugih prejemkov v zvezi z delom.

Azbest ubija zahrbtno

Kaj je slovenska država že storila za ukinitve azbestne proizvodnje

Najbolj razvite zahodnoevropske države so prve raziskale zdravstvene posledice dela z azbestom in na tej podlagi s predpisi vse bolj omejevale azbestno proizvodnjo ter jo pred desetletjem dokončno prepovedale. Tako imenovana umazana azbestna proizvodnja se je zato že pred dvema desetletjema začela sediti v manj razvite in manj ozaveščene države. Po mnenju glavnega inšpektorja za delo Boruta Brezovarja Slovenija danes s svojimi ukrepi in aktivnostmi v zvezi z azbestom za nekaj let zaostaja za najbolj razvitimi državami. Slovenija pa je v zadnjih letih končno začela sprejemati prve predpise, ki omejujejo azbestno proizvodnjo. Na predlog skupine primorskih poslancev (Salonit Anhovo je v severnoprimorski regiji) je Državni zbor Republike Slovenije sprejel Zakon o prepovedi proizvodnje in prometa z azbestnimi izdelki ter o zagotovitvi sredstev za prestrukturiranje azbestne proizvodnje v neazbestno (Uradni list RS, št. 56/1996, 35/1998 in 86/2000). Zakon je zapovedal takojšnjo ukinitve proizvodnje azbestcementnih izdelkov ter namesto nje uvedbo brezazbestne tehnologije in proizvodnje vlaknocementnih izdelkov. Od 20. 12. 1996 dalje sta v Sloveniji pre-

povedana tako proizvodnja kot uvoz azbestcementnih izdelkov. V Salonitu Anhovo se je po 75 letih končala azbestna proizvodnja.

Toda zakon ni takoj dokončno prepovedal druge azbestne proizvodnje, ki se naj bi le postopoma ukinjala oziroma nadomeščala z brezazbestno. Vlada je tako leta 1998 na podlagi zakona izdala Uredbo o prepovedi in omejitvah pri proizvodnji, dajanju v promet in uporabi azbesta in azbestnih izdelkov (Uradni list RS, št. 20/1998). Uredba je prepovedala proizvodnjo in promet z rjavim in modrim azbestom in še ostalimi vrstami azbesta (izjema je za

raziskovalne in razvojne namene). Uredba tudi ostro omejuje proizvodnjo in promet belega azbesta. Vsaka proizvodnja z belim azbestom zahteva soglasja treh ministrstev: za zdravstvo, za delo in za okolje.

Toda v nekaterih slovenskih podjetjih azbestna proizvodnja še poteka. Ponekod že načrtujejo njeno ukinitve in nadomestitev z brezazbestno. Drugje pa menijo, da ni vsak azbest enako nevaren in da zdravstvenih posledic dela z azbestom pri njih ni. Žal pravilnik o varnem delu z azbestom šele nastaja (osnutek). Zato je še vedno v marsičem odvisno od delodajalca in njegovega znanja o nevarnostih dela z azbestom, kako je varovano zdravje zaposlenih v preostali azbestni proizvodnji.

Lučka Böhm

Vir: Mednarodni posvet o zmanjšanju posledic izpostavljenosti azbestu, Nova Gorica, 9. novembra 2000

SLOVENIJA V EVROPSKI UNIJI
Vse kar mora vedeti Slovenec – jutrišnji državljani EU

Kako se polni proračun Evropske unije?
Odgovor: Evropska unija se financira na več načinov, pomembni pa so predvsem trije večji viri denarja, ki ga v evropski proračun prispevajo države članice: del davkov, zbranih v državah članicah, del plačanih carin na uvoženo blago iz držav nečlanice in delež, ki ga prispeva posamezna država glede na svojo razvitanost. Vsi ti viri se stekajo v proračun EU. Iz njega se denar razporeja po načelu, da največ denarja dobijo področja, ki so za Evropsko unijo najpomembnejša. Tako je kmetijstvu namenjeno kar 45 odstotkov celotnega proračuna.

Vir: publikacija Urada vlade za informiranje



Do cerkvene politike se ne bi smeli obnašati nojevsko

Kar dolgo je že od takrat, ko sem na enem od sestankov v Ljubljani – mislim, da je bil naš ROS, opomnil kolege, da se mi ne zdi prav, da se do zahtev rimskokatoliške cerkve po vrnitvi gozdov in po uvedbi verouka v šole obnašamo pišmeuhovsko. Največ kolegov se je mojim besedam pritaženo muzalo, le malo jih je bilo, ki so pritegnili moji ugotovitvi. Večina je verjetno razmišljala, da se cerkvi ni pametno dajati v zobe. Kdaj bomo končno vsi spoznali, da cerkev ni nič drugega kot največja, najbogatejša in najbolj izkoriščevalska svetovna multinacionalka?

Ne mešati vero in cerkev. Vera je popolnoma nekaj drugega. Spoštujem vsakega človeka, ki veruje, če je le toliko pameten, da se zaradi vere ne da izkoriščati.

No, ker se sindikalisti nojevsko obnašamo do rimskokatoliške cerkve, pa so njeni najbolj vidni predstavniki pri nas začutili potrebo, da dajo v red sindikaliste. V tem prednjačita gospoda Štuhec in Stres. Ali verjamete, da njuna aktivnost na tem

področju nima prav nič skupnega z vero v boga in posmrtno življenje oziroma ponovno vstajenje, kar je temelj krščanske vere?

V devetih letih, ko sem bil mežnar, sem te zadeve doobra spoznal in ne govorim na pamet.

In zakaj sem se lotil te teme?

Čakal sem, da se bo kdo oglasil v zvezi z razpravo dr. Stresa. Obravnaval je nadurno in nedeljsko delo in v zvezi s tem kratenje pravic delavcev. Omenil je sicer, da nekateri sindikati poskušajo nekaj narediti oz. stvari premakniti na bolje. Čakal sem reakcije, pa jih nisem dočkal – dopuščam možnost, da sem kaj spreledal – zato sem se k pisanju spravil sam.

Gre namreč za ogromno sprenevedanje g. Stresa.

Za osemurni delavnik so se delavci borili že v 17. stoletju. Znan je edikt španskega kralja Filipa II, s katerim je odredil osemurni delavnik za rudarje.

Robert Owen, angleški socialist, je osemurni delovni dan uvedel v svojih kolonijah v Irski in Ameriki. Zanimive so njegove teze, zakaj je potrebno sprejeti osemurni delavnik:

1. ker je to najdaljši možni dnevni delovni čas, ki ga človek še lahko zdrži brez posledic za zdravje, inteligenco in srečo – seveda ob tem upoštevamo povprečno delovno moč in tako dajemo fizično slabšim pravico do ravno take eksistence kot močnim;

2. ker moderna odkritja v kemiji in mehaniki odklanjajo potrebo po daljšem fizičnem naporu;

3. ker 8 ur dela in dobra organizacija dela lahko naredita obilje koristnega za vse;

4. ker nihče nima pravice od sebi podobnih zahtevati daljše opravljanje dela, kot pa je družbi resnično potrebno, samo zato, da bi sam obogatel, druge pa bi osiromašil;

5. ker je resnični interes vsakega, da se vsa ljudska bitja dobro počutijo in so zadovoljna.

Mnenja sem, da nima smisla nastaviti sklepe prve, pa druge internacionale, da je tudi prvi maj – praznik dela – nastal zaradi zahtev po 8-urnem delavniku.

Da smo v pokojni Jugoslaviji imeli osemurni delavnik, proste sobote, proste praznike (ne pa cerkvenih), ni potrebno izgubljati besed. Ampak to se je dogajalo drugje in nekomu drugemu.

No in kje je sprenevedanje g. Stresa?

Odkar smo začeli živeti v deželi na sončni strani Alp, skoraj ne poznam direktorja, ki vsaj dvakrat letno ne gre po kolenih okoli "lovtarja" na Brezjah, pri maši v farni cerkvi pa so med prvimi. Bolj kot so bili prej rdeči, prej so pri maši. Za take primere ima cerkev nauk, ki pravi: "Bog je najbolj vesel ovčic, ki so zašle, pa so našle pot nazaj."

Torej tisti, ki izkoriščajo delavce, do večerajšnje sodelavce, so pri maši in poslušajo božjo besedo. Zakaj jim g. Stres in njegovi stanovski kolegi ne zabijejo v buče božjega nauka? Tudi na osnovi božje besede so tisti, ki imajo več, dolžni pomagati bra-

tom in sestram. Pa se g. Stres verjetno ne bi zanimal, kako garajo njegove ovčice, če bi te iste ovčice ne "drnjohale" utrujene doma, namesto da bi prišle v cerkev in prinesle s seboj nekaj "šumečih".

Politika g. Stresa je nevarna, saj skuša ljudi prepričati, da tudi sindikati zanje ne naredijo nič in jim torej lahko pomagata samo cerkev in pa bog. Ampak šele na drugem svetu. Mi pa tako radi živimo na tem – čeprav ni bogvekaj.

Dežurni jeznoritež g. Štuhec pa je tako zelo hud na predsednika Kučana, da so se mu zagravžali tudi sindikati, ker je menda tajnik sindikata šolnikov povezan z g. Kučanom.

Kakor koli že, ko se človek rodi, je državljani – torej Kučanov vojščak, šele kasneje je vojščak Alaha, Bude, Jezusa a Verjame, da je g. Štuhec zelo študirani, vendar pa sem vedno bolj prepričan, da je prešprical predavanje, na katerem so razlagali sedem glavnih grehov. Mislim, da tudi sam ravno najbolj z veseljem ne čaka na uživanje na drugem svetu in mu je bolj pri srcu ta svet. Namesto konca:

– Ko so prišli po Žide, ni nihče reagiral.

– Ko so prišli po komuniste, ni nihče reagiral.

– Ko so prišli po sindikaliste, ni bilo nikogar več, ki bi lahko reagiral.

Lep pozdrav in lep dan vam želim,
sindikalni prijatelj!
Franci Zaberl

Prva redna skupščina Zbornice varnosti in zdravja pri delu

Sindikati dobivajo še enega partnerja

Za nami je desetletje zapostavljanja varstva pri delu oziroma po novem varnosti in zdravja pri delu. Novi zakon o varnosti in zdravju pri delu se bo v celoti začel izvajati letošnjega julija. V preteklem letu je vlada v Uradnem listu objavila vrsto novih pravilnikov o varnem delu, še najmanj toliko jih je v pripravi. Sistem varnosti in zdravja pri delu bo v prihodnje temeljil na izjavi o varnosti z oceno tveganja ter popolni odgovornosti delodajalca za ohranitev zdravja zaposlenih. Novi sistem varnosti in zdravja pri delu po evropskih vzorih v slovenske gospodarske družbe in organizacije uvaja tudi obvezne volitve delavskih zaupnikov za varnost in zdravje pri delu. Zakon pa določa tudi možnost organizacije strokovnih delavcev – varnostnih inženirjev in pooblaščenih zdravnikov – specialistov medicine dela v zbornici varnosti in zdravja pri delu.

Zveza društev varnostnih inženirjev Slovenije je sprejela zakonski izziv in 29. novembra lani v Velenju ustanovila Zbornico varnosti in zdravja pri delu. Članstvo v zbornici je prostovoljno. V zbornico se je včlanilo že več kot 200 inženirjev, specialistov medicine dela in drugih strokovnih delavcev na področju varnosti in zdravja pri delu. Ustanovljeni so že štiri regionalni odbori zbornice, število zborničnih članov se veča vsak dan. Registracija zbornice je bila zaključena 19. januarja. Zbornica si je za svoj sedež najela prostore v Domu sindikatov na Dalmatinovi ulici 4 v Ljubljani.

Po dvemesečnem pripravljalnem obdobju je začasno vodstvo zbornice 31. januarja sklicalo njeno prvo redno skupščino. V Ljubljani se je zbralo 75 članov, ki so pripravili predloge dokončnega statuta zbornice, članarine in sestave vodstva zbornice v njenem prvem mandatu. Te sklepe mora s podpismi potrditi večina že včlanjenih članov zbornice. V bodoče pa bo sklepe sprejemala delegatsko sestavljena skupščina zbornice, v kateri bodo predstavniki regionalnih odborov. Skup-

ščina bo delovala tudi v strokovnih sekcijah. Upravni odbor zbornice bodo sestavljali predsedniki regionalnih odborov.

Skupščina zbornice je glasovala za takšno vodstvo: predsednik bo Mirko Vošner iz Raven na Koroškem, podpredsednika mag. Štefan Greif in mag. Marko Miš, v častnem razsodišču so Milan Dobovišek, Metoda Dodič Fikfak, Andrej Jerše, Ivo Lukman in Marko Koren, v nadzornem odboru pa Jože Dolenc, Drago Nač in Jože Rebernik. Zastopana je torej res vsa Slovenija. Končan je že tudi javni razpis za profesionalnega sekretarja zbornice, ki ga bo na predlog predsednika izmed šestih kandidatov izbral upravni odbor zbornice.

V Zbornico varnosti in zdravja pri delu se je včlanil tudi glavni inšpektor za delo Borut Brezovar, ki ni skrival simpatij do novoustanovljene zbornice. Menil je, da se ljudje v zbornico ne včlanjujejo zato, da bi od tega imeli materialno korist, ampak zato, da bi strokovna javnost preko zbornice končno organizirano in odločilno vplivala na sistem varnosti in zdravja pri delu na Slovenskem. Požel je spontan aplavz in odobravanje skupščine. Borut Brezovar ni bil edini, ki je s podpisom pristopne izjave izrazil predvsem podporo novi zbornici.

Čeprav zakon zbornici neposredno ne določa ne obveznega članstva in ji ne daje javnih pooblastil, pa so besede predstavnikov državnih organov na skupščini pokazale, da država resno računa nanjo in da namerava nanjo po končanem začetnem obdobju prenesti vrsto pomembnih pooblastil. Direktor Urada RS za varnost in zdravje pri delu mag. Milan Srna je skupščini izrekel čestitke za uspešno zastavljeno začetno obdobje delovanja. Opozoril je, da urad pripravlja strokovne podlage za podzakon-

ske predpise na področju varnosti in zdravja pri delu. Med njimi je tudi Pravilnik o pogojih za pridobitev dovoljenja za delo za opravljanje strokovnih nalog varnosti in zdravja pri delu. Pravilnik je začel veljati že lansko leto, vendar se bo dopolnjeval

skladno z razvojem stroke. Urad pričakuje, da bo v prihodnosti zbornica odločilno vplivala na izdajo dovoljenj za delo. Prav to pa je eden izmed ciljev, ki si jih je Zbornica varnosti in zdravja pri delu zapisala v svoj statut.

Lučka Böhm



Mirko Vošner, predsednik Zbornice varnosti in zdravja pri delu



Sindikat KŽI

Razpisuje prve rekreativne športne igre, ki bodo 21. aprila v Mariboru

Člani sindikata se lahko prijavijo za tele panoge:

- mali nogomet (šestčlanske ekipe),
- namizni tenis, moški, ženske (tričlanske ekipe),
- pikado (mešane tričlanske ekipe),
- vlečenje vrvi (šestčlanske ekipe).

Pisne prijave sprejema ROS KŽI, Ljubljana, Dalmatinova 4. Podrobnejše informacije Srečko Čater, predsednik KŽI, tel. 041 619-372.

Prijavljeni bodo prejeli navodila in pravila tekmovanja.

Za izvršni odbor Sindikata KŽI
Srečko Čater, predsednik

NAJ SE VE ...

Delodajalec mora pri delu, pri katerem obstaja tveganje za kontaminacijo z rakotvornimi in/ali mutagenimi snovmi, sprejeti varnostne ukrepe, s katerimi zagotovi, da delavci ne uživajo hrane in pijače ali kadijo v delovnih prostorih, v katerih obstaja tveganje za stik z rakotvornimi in/ali mutagenimi snovmi. Delodajalec mora delavcem zagotoviti ustrezen prostor, v katerem lahko uživajo hrano in pijačo brez nevarnosti za zdravje.

Delodajalec mora delavcem, ki delajo z rakotvornimi in/ali mutagenimi snovmi, najkasneje do 1. 1. 2002 zagotoviti ustrezne umivalnice, kopalnice s prhami in toaletne prostore.

Vir: Pravilnik o varovanju delavcev pred tveganji zaradi izpostavljenosti rakotvornim in/ali mutagenim snovem (Uradni list RS, št. 38/2000), ki se bo 1. 1. 2002 začel uporabljati v celoti (prilagoditev tehnologije). Veljajo pa že členi o obveščanju delavcev in varovanju njihovega zdravja.

Razpis seminarja

Zagotovimo si varno starost

Seminar bo potekal 27. in 28. februarja 2001 v Sindikalnem izobraževalnem centru v Radovljici, Gradnikova 1.

Seminar priporočamo predsednikom sindikatov podjetij in zavodov, sindikalnim zaupnikom, predsednikom svetov delavcev.

PROGRAM:

27. februar, od 9.00 do 15.30 ure

- **Temeljne rešitve novega sistema obveznega pokojninskega zavarovanja** (predstavitev poteka pokojninske reforme, temeljni instituti obveznega pokojninskega zavarovanja, temeljni instituti dodatnega obveznega pokojninskega zavarovanja)

- **Temeljne rešitve novega sistema invalidskega zavarovanja** (pravice iz invalidskega zavarovanja – poklicni in nepoklicni riziki, dolžnosti delodajalca, prenehanje delovnega razmerja invalida)

28. februar, od 9.00 do 15.30 ure

- **Prostovoljno dodatno pokojninsko zavarovanje** (individualno dodatno prostovoljno pokojninsko zavarovanje, kolektivno dodatno prostovoljno pokojninsko zavarovanje, oblike organiziranosti dodatnega prostovoljnega pokojninskega zavarovanja, postopek in način sprejemanja odločitev pri delodajalcu o dodatnem prostovoljnem zavarovanju, pokojninski načrt dodatnega prostovoljnega pokojninskega zavarovanja, kolektivna pogodba kot temeljni način urejanja pravic in obveznosti delodajalcev in delavcev pri dodatnem, prostovoljnem pokojninskem zavarovanju, pravice zavarovancev iz dodatnega prostovoljnega pokojninskega zavarovanja)

- **Naloge sindikata** (skupna odgovornost sindikata in delodajalca za vključitev zaposlenih v dodatno prostovoljno pokojninsko zavarovanje, pravice sindikata na tem področju, priprava odločitve, postopek sprejema odločitve o vključitvi v dodatno prostovoljno pokojninsko zavarovanje, naloge delodajalca)

Metode: predavanja, razprave

Strokovna izvajalka: **Gregor Miklič**, izvršni sekretar v ZSSS, in **Lučka Böhm**, svetovalka v ZSSS

Prijave na izpolnjeni prijavnici pošljite na naslov: Zveza svobodnih sindikatov Slovenije, Ljubljana, Dalmatinova 4, najkasneje do 20. februarja 2001. Seminar bomo izvedli, če bo 20 prijav. Če bo prijav več, bomo preostale prijavljene uvrstili na naslednji seminar. Kotizacija za posameznega udeleženca, vključuje tudi strokovno gradivo, je 15.000 tolarjev. Prijavnici je treba priložiti potrdilo o plačilu kotizacije. Kotizacijo nakažite na ŽR Zveze svobodnih sindikatov Slovenije št. 50101-678-47511. Na virmanu pod namen nakazila pripišite "Seminar, sklic na številko 32." Za udeležence, ki želijo biti nastanjeni v SIC v Radovljici, je treba to navesti pod rubriko v prijavnici. Stroški bivanja in prehrane so poravnajo v SIC, V Radovljici (polni penzion v dvoposteljni sobi je 8.100 tolarjev.

Vanda Rešeta, vodja izobraževanja pri ZSSS



Več kot 40 obiskovalcev je najprej pozdravil direktor galerije dr. Andrej Smrekar, po razstavi pa jih je vodil višji kustos Ferdinand Serbelj. Nad izjemnimi umetninami in vodenjem so bili navdušeni. V njihovem imenu se je vsem zaslužnim za prijetno doživetje zahvalil predsednik ZSSS Dušan Semolič.

Razpis seminarja

Osebna odličnost

Seminar bo v četrtek, 1. marca 2001, od 9.00 do 16.45 ure v Domu sindikatov v Ljubljani, Dalmatinova 4.

Udeležbo priporočamo funkcionarjem in strokovnim delavcem ZSSS ter sindikatov dejavnosti in območnih organizacij ZSSS in sindikalnim zaupnikom.

PROGRAM:

- **Moj osebni stil, moja zunanja in notranja podoba:** odličnost organizacije, osebna poslovna etika, verbalni in neverbalni potencial

- **Besedna (pisna in ustna) in nebesedna komunikacija:** prehodnost komunikacijskega kanala, odličnost sporočanja

- **Prijaznost in uglajenost:** empatija, verbalna in neverbalna komunikacija, medsebojni vedenjski vplivi

- **Delavnica:** moja osebna odličnost

Strokovna izvajalka: **Bogdana Herman**, profesorica slavistike; v delniški družbi SOCIUS vodi Center za poslovno kulturo. Je strokovnjakinja za svetovanje in izobraževanje na področju jezikovne kulture in kulture komuniciranja na sploh. Na seminarjih, delavnicah in individualnih srečanjih usposablja za javno nastopanje, za boljše interno in eksterno komuniciranje in za poslovno kulturo. Med drugim je trenerka Treninga Dale Carnegie® z mednarodno licenco.

Metode: predavanja, razprave, delavnica, praktični primeri, simulacija različnih komunikacijskih okoliščin.

Prijave za seminar na izpolnjeni prijavnici pošljite na naslov: Zveza svobodnih sindikatov Slovenije, Ljubljana, Dalmatinova 4, najkasneje do 22. februarja 2001. Cena seminarja je 13.000 tolarjev za posameznega udeleženca (v ceno je vključeno strokovno gradivo in osvežilni napitki). Prijavnici je treba priložiti potrdilo o plačilu kotizacije. Kotizacijo nakažite na ŽR Zveze svobodnih sindikatov Slovenije št. 50101-678-47511. Na virmanu pod namen nakazila pripišite »Seminar, sklic na številko 31«.

Vanda Rešeta, vodja izobraževanja pri ZSSS

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



Martin Muršič in Doro Hvalica sta ta ponedeljek v počastitev slovenskega kulturnega praznika člane kolektiva iz Doma sindikatov v Ljubljani povabila v Narodno galerijo na ogled razstave baročnega slikarja Valentina Metzingerja. Gre za razstavo desetletja. Njena avtorica dr. Anica Cevc je v sodelovanju s cerkvenimi ustanovami zbrala umetnine, ki so pomemben del slovenske kulturne dediščine in so bile za ta namen restavrirane. Razstava bo odprta do sredine maja.

Humoreska

"Fantje, ali je skladiščnik Rudi tukaj?" je pred dnevi pri malici v naši tovarniški menzi razburjeno povprašala direktorjeva nova, mlada in dolgonoga tajnica Adriana. "Direktor hoče nujno govoriti z njim. Če ga ne bom takoj našla, bo ponorel od jeze!"

"Le počasi, Adriana," je z zateglim glasom dejal rezkar Vili. "Kadar direktor išče Rudija, je to znak, da potrebuje iz skladišča kakšno poslovno darilo, pod narekovaji seveda - uradno za poslovne partnerje, dejansko pa zase ali za svoje prijatelje! Zato le nič ne hiti!"

"Meni je čisto vseeno, ali direktor potrebuje iz skladišča poslovno darilo zase, za svojo teto ali pa za samega hudiča," je razburjeno nadaljevala Adriana. "Samo to vem, da me bo odpustil, če mu ne bom ustregla, saj vsi veste, da sem zaposlena samo za določen čas! Nujno moram najti Rudija!"

"Nič lažjega. Pokličič ga na njegov mobilni!" je dejal strugar Lojze. "Saj, ravno v tem je problem," je skrušeno dejala Adriana. "Rudijev mobilni je izklopljen!"

"Kaj? Ali je to mogoče!" smo vzkliknili vsi v en glas.

"Tudi jaz ne razumem, kako je lahko prišlo do tega," je zaskrbljeno dejala Adriana. "V zadnjih osmih minutah sem ga že štirikrat klicala na njegov mobilni, vendar ga ima nenehno izklopljenega!"

"Neverjetno," je zmajal z glavo mizar Tone. "Kaj če se je Rudiju kaj zgodilo? Pomislite, že osem minut je nedosegljiv!"

"Kaj če bi po mobilni povprašali njegovo ženo, ali ji je kaj znano, kaj se dogaja z Rudijem?" je zamišljeno dejal kurir Peter.

"Ne govori neumnosti, Peter," je dejal Vili. "Če Rudiju mobilni ne dela, tudi žena ne more nič vedeti o njem. Rudi ta trenutek ni odrezan samo od svojih sodelavcev, temveč praktično od vsega sveta."

"To se je pred nekaj meseci zgodilo tudi meni," je dejal Lojze. "Pomislite: čez noč sem svoj mobilni pozabil napolniti, zato se mi je naslednji dan izpraznil, ne da bi to opazil. Tako sem bil pol ure popolnoma odrezan od družine, prijateljev, znancev in praktično od vsega sveta. Ženo in otroke je tako skrbelo, da so se zame pozanimali že na policiji in v ambulanti prve pomoči. Prepričani so bili, da se mi je zgodilo kaj hudega."

"Popolnoma upravičeno so bili zaskrbljeni," je dejal Tone. "Zares si se znašel v velikih težavah. Pomisli, kaj vse bi se ti lahko zgodilo - ti pa si ne bi mogel nič pomagati, ker si bil odrezan od vsega sveta."

"V podobni situaciji sem se lani znašel tudi sam," se je v pogovor vključil električar Karli. "Pred novim letom sem s prijatelji zavil na kozarček piva. Prepričali so me, naj tako kot oni tudi jaz izklopim mobilni, da nas ne bi nihče motil. Čez dobro urico pa je prišla v gostilno poizvedovati, za nami policija, ker so žene prijavile, da smo kolektivno pogrešani."

"Takšne neumnosti si pač nikoli več ne privoščim," je zgroženo dejal Tone. "Pomisli šele, kaj bi bilo, če bi te nujno potreboval šef, ti pa bi imel izklopljen mobilni. Še ob službo bi lahko bil!"

"Jaz imam mobilni priključen 24 ur na dan, saj nikoli ne vem, kdaj me bo direktor nujno potreboval," je pribila dolgonoga Adriana. "Večkrat me kliče tudi ponoči in preverja, ali sem mu na razpolago. Pravi, da moram biti vedno dosegljiva, ker me bo večkrat potreboval tudi ponoči. Zlasti takrat, kadar pridejo na obisk tuji partnerji."

"Saj to je popolnoma jasno, Adriana," je vzkliknil kurir Peter. "Or-

ganizacija dela je v sodobnem svetu postala zahtevna reč. Kje pa je še kakšna služba, v kateri delavkam in delavcem ne bi bilo treba biti svojim šefom na razpolago 24 ur na dan. Mene šef kliče po mobilni ob vseh mogočih časih in mi daje naloge. Takšna je pač narava kurirskega poklica."

"Zares si ne znam predstavljati, kako bi dandanes še sploh lahko živeli brez mobilni," je dejala Tatjana iz računovodstva. "Na svetu bi zavladal kaos. Otroci bi zamujali na kosila, šefi ne bi mogli prenašati nalog na podrejene, žene bi izgubile kontrolo nad možmi, prijatelji in prijateljice bi izgubili stike med seboj in kdo ve, kaj bi se še zgodilo."

"To je grozno," je zmajala z glavo kuharica Špela. "Meni se naš Rudi tako smili, ko je čisto sam in odrezan od vseh. Kdo ve, kaj zdaj počne oziroma kaj se z njim dogaja. Nenehno mislim nanj!"

"Ženske, nehajte jadikovati," je odločno dejal Vili. "Nekaj moramo ukreniti, saj ne moremo samo držati križem rok!"

"Vili, povej, kaj lahko storimo?" je z rotečim glasom in s solznimi očmi povprašala Špela.

"Sprožili bomo mobilizacijo!" je odločno dejal Vili. "Fantje in dekleta, nimamo kaj čakati: razglašam mobilizacijo za izsleditev in rešitev Rudija!"

Vsi smo iz žepov, torbic in rokavov - nekatere bolj prsate dame pa celo izpod "brushalterjev" - izveliki svoje mobilne in mrzlično za-

čeli tipkati številke.

041 334 678. 031 397 492. 040 578 287. 031 456 555. 041.329 494. 031 485 495. 041 222 678. 031 576 897. 041 453 233. 041 968 465. 041 565 592. 041 578 234.

"Halo, si se danes že kaj slišal z Rudijem? Da ne? Javi, če boš kaj zvedel!"

"Halo, te je Rudi že kaj klical? Reči mu, naj se mi javi!"

"Halo, Rudi je odklopljen. Poglej skozi okno, če skladišče še stoji!"

"Halo, Rudi je izginil. Si ga imela zadnje čase kaj na zvezi?"

"Halo, 041 334 225 je mrknil. Vprašaj na Mobilni, na kateri lokaciji so ga imeli nazadnje na računalniku?"

"Halo, Rudi je iz igre! Preveri, če je še med živimi. Čao!"

Kdo ve, koliko časa bi še trajala mobilizacija, če ne bi iznenada in povsem nepričakovano skozi glavna vrata v menzo prikorakal Rudi.

Vsi smo se zagledali vanj kot bik v nova vrata.

"Rudi, ti še živiš?" je zaprepadeno povprašal Vili. "Kaj pa je bilo s tabo, da na mobilni nisi bil dosegljiv celih deset minut?"

"I, kaj?" se je zarežal Rudi. "Sral sem!"

"V redu, to razumem. Ne razumem pa, kakšno zvezo ima to s tvojim mobilnim. Ali se zavedaš, kakšne skrbi si nam povzročil, ko si bil odrezan od sveta? Zakaj si se izoliral od vseh nas?" je razburjeno vprašal Vili.

"Zakaj? Zakaj? Zato, ker ima pri nekaterih stvareh še pes rad mir," je dejal Rudi. "Sicer pa ne bi bilo nič narobe, če bi tudi nekateri drugi imeli večkrat izklopljen mobilni, namesto da serjejo kar po njem."

Vsi smo presenečeno zijali v Rudija, dokler niso začeli zvoniti naši mobilni. "Da, šef, takoj pridem!" "Razumem, šefica, sem že na poti!" "Da, da, pravkar prihajam, šef!" "Seveda je čas za malico že potekel, zato že prihajam, gospod šef!"

Iz dnevnika delavca Jožeta

Mobilizacija

Učinkovito zdravilo

"Kdaj si nehal jecljati?"

"Odkar sem si kupil mobilni."

"Kako to?"

"Ali ne veš, kako draga je minuta?"

Razlika med ženo in ljubico

"Kakšna je razlika med ženo in ljubico?"

"Ne vem."

"Trideset kilogramov!"

Razlika med možem in ljubčkom

"Kakšna je razlika med možem in ljubčkom?"

"Ne vem."

"Petdeset minut!"

Mladostne sanje

"Zakaj si tako žalosten?"

"Ker nisem uresničil mladostnih sanj!"

"In o čem si sanjal?"

"Sedanjo ženo sem imel tako rad, da bi jo najraje požrl."

"No, in?"

"Zdaj mi je žal, da tega nisem storil že v prvem letu najinega zakona!"

Železno pravilo

"Zakaj pa je bil naš direktor, ki je tako nesposoben, izvoljen za poslanca?"

"Železno pravilo je, da prazna glava vedno splava na površje!"

Starost

"Kdaj lahko za človeka rečemo, da je star?"

"Takrat, ko svečke na torti za njegov rojstni dan postanejo dražje od torte!"

Čudežna naprava

"Hja, pri nas doma pa imamo čudežno napravo: ponoči plava, čez dan pa laja!"

"Le kaj je to?"

"Taščina proteza!"

Črni humor - tretjič

"Kaj so to mešani občutki?"

"Če se s tvojim novim avtomobilom ponesreči taščica!"

A veste, da imam samo
še 20 dni pa 5 ur
do penzije?

Kje pa vi varčujete za dodatno pokojnino? Odločitev, kje boste varčevali za dodatno pokojnino, je pomembna odločitev. Naj se zgodi enkrat in 'za zmeraj'. Da bo res trajala, je treba prej dobro premisliti. Ponudniki varčevanja za dodatno pokojnino so številni, obljub veliko, skoraj ne veš več, kam bi. Načelo izbire je preprosto - zaupam tistim, ki bodo do konca ostali z mano. In se držali tistega, kar smo se skupaj zmenili. Varčevanje za dodatno pokojnino je resna stvar resnih partnerjev.

