

Pri prevzemih nujno upoštevati tudi interese delavcev

V Zvezi svobodnih sindikatov Slovenije z zaskrbljenostjo spremljamo vesti o prevzemih oziroma spremembah v lastništvu uglednih in uspešnih slovenskih gospodarskih družb in bank, kot so na primer Lek, Union, Nova Ljubljanska banka in druge. Še posebej zaskrbljujoče je dejstvo, da se ob njih praviloma gleda samo na interese dobička oziroma kapitala, ne pa tudi na socialno-ekonomske učinke takšnih prevzemov.

Prepričani smo, da moramo pri prevzemih, ki se in se še bodo dogajali, zaščititi tudi interese delavcev – prevzemi ne smejo uničevati delovnih mest. Zato od uprav zahtevamo, naj ob prevzemih dajo tudi jasna zagotovila, da z njimi ne bodo zmanjšali števila delovnih mest.

V naši državi je še vedno vse preveč iskal-

cev zaposlitve, zato je ohranjanje, predvsem pa odpiranje novih delovnih mest za Svobodne sindikate izjemno pomembno. Novi brezposelni, ki so delo izgubili v zadnjih letih, so na cesti predvsem zaradi dobičkonosnih interesov in napačnih poslovnih odločitev. Poleg tega pa ob prevzemih tuji lastniki dostikrat ukinjajo razvojne oddelke v naših gospodarskih družbah, s čimer onemogočajo razvijanje domačih izdelkov ter uveljavljanje in razvoj domačega znanja. Preti nam, da bomo postali zgolj fizični izvrševalci del za druge.

V Zvezi svobodnih sindikatov Slovenije načelno ne nasprotujemo kapitaliskim vlaganjem in povezovanju naših podjetij

s tujimi, opozarjamo pa na vpliv, ki ga ti procesi lahko imajo na slovenski kapitalski trg in s tem tudi na financiranje zdravstvenega in pokojninskega sistema. **Zato pozivamo odgovorne vladne institucije, naj ob dajanju soglasja za tuje prevzeme enakovredno upoštevajo tudi interese zaposlenih in njihovo socialno varnost.**

Mag. Dušan Semolič,
predsednik ZSSS

Zaščita pravic zaposlenih je vse bolj zahtevna

Po deževnem poletju se začenja jesensko obdobje in vsi upamo, da bo sonce bolj radodarno. Na politični sceni so v ospredju napetosti v Piranskem zalivu in odnosi s sosednjo Hrvaško. Približujejo se tudi predsedniške in lokalne volitve, pri katerih bomo verjetno dočakali še več presenečenj. Kmetje so za ta četrtek napovedali velik protestni zbor, s katerim želijo izboljšati svoj položaj in omiliti posledice vstopanja v EU. Zanimivo je, da pri tem delavce, ki enotni trg in globalizacijo že desetletje občutijo na svoji koži, celo pozivajo k združitvi.

Predsednika ZSSS Dušana Semoliča smo zaradi vsega tega zaprosili za kratko napoved sindikalnih dogajanj v jesenskem obdobju. Po-vedal je:

“V gospodarstvu in vsej družbi se zaradi globalizacije dogajajo spremembe, zaradi katerih nič ni več tako, kot je bilo. Zaradi tega se spreminjajo tudi medsebojni odnosi.

Sindikati se tega zavedamo in se spremembam skušamo sproti prilagajati. Le takšni lahko učinkovito ščitimo pravice zaposlenih. Da bi bili pri tem še uspešnejši, bomo v ospredje po-

stavljali socialno partnerstvo in socialni dialog.

Kakšna bo jesen, sindikati sami ne moremo odločiti, bilo bi prelepo, če bi bilo to odvisno le od nas.

Mislím, da je položaj zaposlenih najbolj odvisen od obnašanja delodajalcev na pogajanjih o novih kolektivnih pogodbah dejavnosti. Poleg kapitala bodo morali upoštevati tudi interese zaposlenih in predloge njihovih sindikatov.

Od vlade in državnega zbora pričakujemo, da bosta s politiko in novimi zakoni omogočala ljudem lepše življenje.

Seveda so tudi naloge, ki jih lahko opravimo le sindikati. Naša naloga je zlasti zaščita vseh pravic zaposlenih po zakonih in kolektivnih pogodbah. Ta naloga postaja vedno bolj zahtevna, saj se našim članom v podjetjih in zavodih dogajajo zelo neprijetne zadeve.

Jesensko obdobje bodo zaznamovale tudi priprave za uresničevanje novega zakona o delovnih razmerjih. Pri njem se zaenkrat še me-



Med počitnicami smo doživeli tudi veliko lepega. Objavljamo fotografijo izvira potočka, ki prek mahu veselo hiti v zgornjesavsko dolino.

šajo občutki upanja, da bo po novem vse boljše, in tudi strahu pred novim in neznanim. Prav zaradi tega bomo sindikalne zaupnike in čim več zaposlenih skušali seznaniti z zakonom in jih zaposobiti, da bodo poznali svoje pravice in jih znali varovati. S tem zakonom je članstvo v sindikatu postalo veliko pomembnejše in sindikati moramo to izkoristiti za izboljšanje zaščite pravic svojih članov.

To jesen pričakujemo tudi sprejetje zakona o kolektivnih pogodbah, ki bo usodno vplival na položaj sindikatov in možnosti njihovega razvoja. Začela se bo tudi razprava o spremembah zdravstvenega zavarovanja. Naredili bomo vse, da ne bi prišlo do zmanjšanja denarnih nadomestil za bolezensko odsotnost z dela, ostro bomo tudi proti poskusom zmanjšanja pravic iz obveznega zdravstvenega zavarovanja.”

V delniški družbi Lisca bodo odpustili skoraj 200 šivilj

Zakaj odpuščanje, če podjetje ustvarja dobiček!

Podjetje Lisca je sredi poletja objavilo, da bo odpustilo več kot 200 trajno presežnih delavk in delavcev. Čeprav se je o tem že prej govorilo, je bilo sporočilo zelo odmevno, saj podjetje služi z dobičkom. Kako je to odločitev sprejel Sindikat podjetja Lisce, ki je edini organiziran sindikat v Lisci, smo se pogovarjali z njegovo predsednico Martino Horžen, ki je tudi članica vodstva Sindikata tekstilne in usnjarskopredelovalne industrije Slovenije. Govorili smo tudi s predsednikom uprave Viljemom Glasom, ki je pojasnil razloge za odpuščanje trajno presežnih delavcev.

Liscina uprava je v juliju obvestila zaposlene in širšo javnost, da bo odpustila večje število trajno presežnih delavcev, in pojasnila tudi razloge za to odločitev. Pred javnim obvestilom je o nameri obvestila tudi sindikat podjetja in svet delavcev. Po objavi so se v podjetju vrstili različni sestanki. Sestala sta se tudi izvršni odbor sindikata Lisce in svet delavcev tega podjetja. V razpravah je sodeloval tudi sekretar območne organizacije ZSSS za Posavje Marjan Urbanč.

Kot nam je povedala Martina Horžen, je v podjetju avgusta nastajal tudi seznam trajno presežnih delavcev, na katerem je bilo sprva 213 imen. Pri določanju presežnih delavcev je podjetje uporabilo kriterije, ki so se že osem let uporabljali za stimulatивно nagrajevanje. Kriteriji so bili: količina opravljenega dela, kakovost dela, fleksibilnost pri delu in prisotnost na delu. Pri kriteriju prisotnosti so uporabili tudi podatke o odsotnosti z dela zaradi bolezni, kar je bilo za sindikat podjetja sporno.

Vprašaji za bolniško odsotnost

Zato je sindikat podjetja svetu delavcev posredoval pripombe, ki jih je svet delavcev uskladal na svoji seji 21. avgusta letos. Tako je svet delavcev potrdil program reševanja presežnih delavcev skupaj s pripombami sindikata na kriterij prisotnosti, pri katerem bolniški stalež ne bi smel imeti vpliva. Druga pripomba sindikata je zadevala konkretizacijo programa reševanja presežnih delavcev, po kateri naj bi podjetje delavcem pomagalo začeti samostojno dejavnost.

Glas pravi, da so ti kriteriji tudi sestavina podjetniške kolektivne pogodbe. Uporabljali so jih za stimulatивно nagrajevanje. Čeprav so večkrat pozivali k njihovem izboljšanju, niso dobili nobenih dobrih predlogov.

“Odločitev o trajno presežnih delavcih pa ni bila presenečenje, saj je bilo zaradi zmanjšanja naročil kar precej zaposlenih načas-



Martina Horžen

nem čakanju in so prejeli 70-odstotno nadomestilo. V povprečju so bili zaposleni na čakanju osem do deset delovnih dni. Proizvodne zmogljivosti torej niso bile dovolj zasedene,” pripoveduje predsednica sindikata podjetja in dodaja. “V sindikatu smo se dolgo borili, da presežnih delavcev sploh ne bi bilo. Videli smo namreč vso bedo, v kateri so se zaradi tega znašli delavci številnih drugih podjetij. Na svoji koži so naše delavke občutile tisto, kar se je zgodilo njihovim možem v podjetjih, ki so šla v stečaj. Sem tudi predsednica območnega odbora sindikata tekstilne in usnjarskopredelovalne industrije v Posavju. To območje je doživelo najprej veliko stečajev v kovinski industriji, v kateri je bila zaposlena velika večina mož na-

ših delavk. Ukinjen je tudi Rudnik Senovo, kjer imamo tudi PE šivanja. Naše sodelavke so opazile, da je država za rudarje poskrbela boljše, saj je bil narejen program zapiranja rudnika.”

Kako pa si je za reševanje tekstilne industrije prizadeval Stupis? “Republiški odbor na čelu s predsednikom Antonom Rozmanom je kot enega od ukrepov predlagal program postopnega zapiranja naše dejavnosti, po vzoru zapiranja rudnikov. Zaradi tega je bil deležen velike kritike z vseh strani, češ, kako si upa predlagati kaj takšnega. Toda izkušnje kažejo, da so rudarji svoje probleme rešili bistveno boljše, saj je za njihovo socialno varnost poskrbljeno. Za naše delavke se po prenehanju prejemanja nadomestila na zavodu za zaposlovanje ne bo zmenil nihče. Če pa bi bil program postopnega zapiranja pripravljen in finančno podprt, bi bilo za socialno varnost delavk poskrbljeno tudi po prenehanju prejemanja nadomestila. Prazne obljube in skladi dela zaenkrat v našem okolju ne prinašajo rezultatov.

To se je dogajalo in se dogaja še mnogim! To so Jutranjka, Labod, Kora itd. Mogoče je dobro, da je Lisca enovita delniška družba in zato ne more pošiljati v stečaj svojih družb z omejeno odgovornostjo. Sindikat v podjetju je v preteklosti večkrat ščitil delovno mesto tudi na račun nizkih prejemkov. Plače se izplačujejo po tarifni prilogi kolektivne dejavnosti, čeprav imamo svojo kolektivno pogodbo, vendar le normativni del. Predloga sindikata podjetja za lastno tarifno prilogo uprava ni sprejela,” je pripovedovala Horženova.

Dobiček je pogoj za obstoj podjetja

Po Glasovih besedah so plače v povprečju za dobrih deset odstotkov nad ravni, določeno s kolektivno pogodbo dejavnosti. V upravi načrtujejo, da bodo dosedanjo plačno politiko nadaljevali. Dobiček pa je po njegovih besedah pogoj za obstoj firme in izplačevanje plač – če ga ne bi bilo, bi bila Lisca ogrožena.

Na vprašanje, ali bi zaposleni svoje pravice lahko bolje varovali, če bi bili tudi lastniki podjetja, je Horženova povedala: “Velika večina zaposlenih je svoje delnice prodala na borzi že pred leti za ceno, ki je bila zanje zaradi nizkih plač privlačna. Sedaj Lis-

co obvladujejo trije večji lastniki, zaposleni imamo le neznaten delež (po Glasovih besedah imata podjetji AFP in Perspektiva po 44 odstotkov delnic, podjetje Academia pa 10 odstotkov, lastniki prvega je družina Polovič, drugega družina Južna, tretjega pa družina Glas). V nadzornem svetu imajo zaposleni dva predstavnika, vendar nimata nobene vpliva, saj za njima ni nobenega kapitala. Pri zaposlenih pa se ne ceni njihovo znanje, ki je po mojem mnenju največji kapital. Na hipotetično vprašanje, ali bi v primeru, da bi bili zaposleni še večinski lastniki, prav tako prišlo do odpustitve, je težko odgovoriti. Lisca ne posluje na drugem planetu, v slovenskem prostoru pa za industrijskega delavca in delavko ni dovolj prostora. Smo postindustrijska družba, v kateri so si pozicijo ustvarili državni uslužbenci in negospodarstvo, in to z izsiljevanji. Kako lahko izsiljujemo mi delavci! Iz podjetij odhajajo in bomo odhajali tudi mi, k sreči z odpravnino, vendar sklonjenih glav in razočarani. Že vse od pomladi smo na sejah izvršnega odbora sindikata podjetja z zaskrbljenostjo spremljali poročila o premalo zasedenih proizvodnih zmogljivostih in o padcu prodaje. Tolažili smo se in si rekli, to so nihanja, ki smo jih bili vajeni, vendar se je kriza stopnjevala.”

Čeprav so vse to vedeli, delavci niso razumeli, kako lahko podjetje, ki posluje z dobičkom, prične odpustiti. Ja, to odpustitve je bistveno drugačno kakor pri stečajih in prisilnih poravnava. Da je res drugače, sem doživela na sestanku s sodelavci in sodelavkami iz PE Senovo, ki so bili obveščeni, da so na seznamu trajno presežnih delavcev. S to skupino prizadetih smo imeli v jedilnici obrata uro časa za skupno posvetovanje in potem še sestanke in pogovore po skupinah. Pogledi teh sodelavk, nekoč topli, prijateljski, so bili nekam odsotni in prizadeti, zrlji so mimo mene. Najbolj jih je zanimalo ocenjevanje in kriteriji, po katerih so prišle na seznam. Ker je to pripravljala širša strokovna ekipa, sem na sestanek povabila tehničnega direktorja. Razložil jim je kriterije, po katerih so bile razvrščene delavke. Ves čas trdim, da je Lisca uspešno podjetje. Prepričana sem, da uspešnega podjetja ni brez uspešnih delavcev in uspešne uprave. Bilo je veliko vprašanj in kritik, veliko smo govorili o pravičnosti in krivicah. Skupaj smo ugotovili, da bodo odšle dobre delavke. Odkrito smo si tudi povedali, da sindikat ni delal seznamov in ocen, je pa kriterije ocenjevanja v preteklosti velikokrat kritiziral. Takrat smo ugotavljali, da s kriteriji ni toliko narobe kot z ocenjevalci.

Odšle bodo tudi dobre delavke

In prav ti so poizkušali in so tudi naredili hude pritiske na sindikalne zaupnike. Po končani seji smo se spet gledali kot prijatelji, sam smo spoznali, da sindikat ni delal seznamov in ocen. Sindikat pa bo zraven pri vsakem primeru, ko se bo ugotovilo, da so kršeni kriteriji. Dogovorili smo se tudi za pravno pomoč, ki bo dosegljiva vsem prizadetim. Take delne sestanke s prizadetimi načrtujemo še v PE

Krmelj, PE Sevnica, PE krojenje in PE polizdelki.”

Na vprašanje, iz katerih delov podjetja so bili določeni presežni delavci, je predsednica sindikata povedala, da iz vseh proizvodnih obratov. Presežnih je bila približno tretjina šivilj, v režiji pa presežkov še niso določali. Lisca je letos spomladi že zaprla obrat v Zagorju. Približno 80 zaposlenih iz tega obrata se od maja vozi na delo v Sevnico (le eden iz tega obrata je moral na zavod). Zanje je delovni čas prilagojen voznemu redu vlakov.”

Kako pa je potekalo obveščanje presežnih delavcev? Po besedah predsednice sindikata je bilo korektno. Vprašanje pa je, kaj pomeni korektno za delavca, ki je izgubil delo, čeprav je težaško, a skoraj edino v tem okolju. Vodje PE so 22. avgusta letos obvestili vse delavke in delavce, ki so na seznamu trajno presežnih delavcev. Težko je najti način, da ta



Viljem Glas

ko zelo slabo novico poveš na najboljši možen način. Vsi delavci v PE, v katerih je bilo potrebno zmanjševanje števila zaposlenih, so v pismu dobili obvestilo, ali so na seznamu presežnih delavcev ali ne. Sindikalna zaupnica iz PE Sevnica je povedala, da jo je pretreslo, ko ena od delavk ni upala odpreti pisma in je prosila njo. Stisk je bilo zelo veliko in jim še ni videti konca.”

Ob juljski odločitvi o presežnih delavcih so se mnogi vprašali, ali je odpustitve s tem konec. Lisca ima namreč poleg osnovne lokacije v Sevnici še obrata v Krmelju in Senovem. V obeh ima delo po približno 200 zaposlenih. Prej ali slej bo na tapeti tudi eden ali oba obrata, so pomislili številni. Delo, ki so ga do sedaj opravile šivilje v Sloveniji, bo uprava preselila na Hrvaško ali Bosno. Ko smo to prenesli Viljemu Glasu, je odgovoril: “Selitve proizvodnje ne bo. Le število zaposlenih prilagajamo naročilom. Bo pa v prihodnjem letu prišlo do zaprtja enega od obeh obratov, izbira še ni opravljena.”

Odpuščene delavke želijo, da jih pustijo pri miru

Kaj pa je z obratom v Babušnici (Srbija)? “Pred leti smo v njem dosegli 60-odstotni lastniški delež. Kasneje so to razveljavili, sedaj trdijo, da je obrat sestavni del odločitve o sukcesiji,” pravi Glas. “V Babušnici pa za Lisco proizvajajo.”

Kaj pa bodo dobili odpuščeni Liscini delavci? Predsednica sindikata pravi, da odpravnino v višini polovice povprečne plače v zadnjih treh mesecih za vsako leto dela. Ta bo izplačana najkasneje do izteka šestmesečnega odpovednega roka. V tem času bodo prejeli 70-odstotno nadomestilo. Če jih bo delodajalec potreboval, bodo odpuščeni delavci v odpovednem roku dolžni zanj tudi delati. Delavke nad tem niso navdušene, želijo, da jih delodajalec pusti pri miru. In kaj bo s presežnimi delavci, ki imajo denimo na zavodu že svojega moža? Ko bo to ugotovljeno, bo sklep odpravljen, ostale bodo na delu, saj so zaščitene kategorije. Je po izdaji sklepov mogoče pričakovati plaz pritožb in tožb? Predsednica meni, da se bodo verjetno pritoževali delavci, ki se z oceno ne strinjajo.

Viljem Glas je na vprašanje, ali bo podjetje tudi v prihodnje odpuščalo delavce, odgovoril, da si bodo prizadevali še naprej biti uspešna firma. Število zaposlenih bo odvisno zlasti od tega. Pri dosedanjem obveščanju javnosti je bilo po njegovem mnenju veliko premalo poudarjeno, da je oblačilna dejavnost med redkimi, ki so popolnoma podvržene globalizaciji. Program ženskega perila, ki je temelj Lisce, je popolnoma liberaliziran. Številne blagovne znamke izdelujejo na Daljnem vzhodu. Po Glasovih besedah delavci Revoza veliko lažje konkurirajo delavcem v EU kot Liscine delavke delavkam iz Kitajske in drugih azijskih držav. Na naše vprašanje, ali ima liberalizacija kakšne omejitve, je Glas povedal, da jih na dolgi rok nima. Med teoretiki pa so tudi razlike, saj nekateri zagovarjajo omejitve liberalizacije. Za posledice liberalizacije pa ni nihče kriv, še najmanj delavci, ki delajo po najboljših močeh.

So pa v tekstilni industriji velike razlike med dejavnostmi. Kapitalsko intenzivne veje so stroške delovne sile zelo znižale in zato se je ta industrija v Evropi ohranila. V oblačilni stroki pa 99 odstotkov strojev (tudi če so zelo moderni, kot so v Lisci) ne more delati brez delavca. V Nemčiji je v industriji oblačil na milijon prebivalcev zaposlenih povprečno 1000 delavcev. Ker imamo pri nas dva milijona prebivalcev, je delavcev v tej dejavnosti veliko preveč. Sploh pa se je tudi Lisca razvijala, da bi prodajala na ves jugoslovanski trg. V Sloveniji tudi zaradi povečevanja uvoza prodaja manj kot 20 odstotkov svojih izdelkov.

“S takšnimi zadevami se nihče ne ukvarja z veseljem, vsem je težko. Obremenjenost narašča, ko se proces približuje določanju imen in priimkov. V ožjih krogih smo imeli veliko razprav, žal smo ugotovili, da brez odpustitve ne gre več, saj bi sicer bili vsi ogroženi. Ko pa pride do tega, da eden odbrzi delo, drugi pa ne, je drugi tega delo objektivno,” je na koncu pogovora dejal Glas.

Franček Kavčič

Izvedba postopkov evidentiranja in kandidiranja za 4. kongres ZSSS

Komisija za izvedbo kadrovskih postopkov, ki jo je imenovalo Predsedstvo ZSSS, je na svoji 1. seji 28. avgusta obravnavala svojo vlogo in naloge, ki jih je dolžna v skladu z določili pravilnika o postopkih evidentiranja, kandidiranja in volitev v ZSSS (v nadaljevanju: pravilnik) opraviti pri vodenju postopkov evidentiranja in kandidiranja predsednika, sekretarja in članov nadzornega odbora ZSSS.

Po določitih statuta ZSSS se na kongresu ZSSS volijo:

- predsednik ZSSS,
- sekretar ZSSS,
- člani nadzornega odbora ZSSS.

Za izvajanje kandidacijskih in volilnih postopkov veljajo kriteriji, določeni v 31. členu statuta ZSSS. Ti kriteriji so:

- članstvo v sindikatu, ki je član Zveze,
 - ugled in zaupanje med člani sindikatov,
 - strokovnost in usposobljenost kandidata za prevzem predlagane funkcije,
 - dosedanje vključevanje v aktivnosti in uveljavljanje interesov sindikatov in njihovih članov,
 - sprejemanje programa Zveze in izoblikovan osebni pogled na načine njegovega uveljavljanja,
 - sposobnost zaznavanja in definiranja realnih problemov, organiziranja in vodenja demokratične razprave in pripravljenosti za sprejemanje argumentiranih predlogov in stališč drugih.
- V skladu z določili pravilnika se pred kongresom opravijo postopki evidentiranja in kandidiranja.

1. Evidentiranje predsednika in sekretarja ZSSS

Evidentiranje predsednika in sekretarja ZSSS poteka v sindikatih, članih ZSSS (v nadaljevanju: sindikati), od 1. do 25. septembra 2002. V okviru tega roka sindikati v skladu s svojimi akti izvedejo postopke evidentiranja v svojih nižjih organizacijskih oblikah in predloge evidentiranih kandidatov, s kratkimi utemeljitvami in podpisanimi soglasji kandidatov dostavijo komisiji najkasneje do 30. septembra 2002.

Sindikati se v okviru določil svojih aktov (ali sklepov pristojnih organov) sami odločajo, na kakšen način bodo izvajali postopek evidentiranja, kar pomeni, da komisija ne bo objavljala javnega poziva za evidentiranje, temveč bo sindikalno članstvo le informirala, da so se začeli kadrovske postopki za kongresne volitve ter na kakšen način potekajo.

Komisija bo v kandidacijski postopek predložila le tiste evidentirane kandidate, ki ji jih bodo sindikati predložili do 30. septembra in za katere bodo tudi priložena njihova pisna soglasja h kandidaturi.

2. Kandidacijski postopek za predsednika in sekretarja ZSSS

Kandidacijski postopek za predsednika in sekretarja ZSSS se opravi v organih sindikatov od 1. do 31. oktobra 2002.

Komisija bo vsem sindikatom 1. oktobra dostavila seznam vseh evidentiranih kandidatov, za katere bo ugotovila, da so bili evidentirani v skladu s pravilnikom.

V kandidacijskem postopku se sindikati na svojih pristojnih organih seznanijo z evidentiranimi kan-

didati in odločijo, katerim dajo podporo za sodelovanje v nadaljnjih volilnih postopkih (podporo lahko dajo enemu ali več kandidatom za posamezno funkcijo).

Organi sindikatov o svojih odločitvah v pisni obliki obvestijo komisijo najkasneje do 31. oktobra 2002.

Po izvedenem kandidacijskem postopku bo komisija z njegovimi rezultati seznanila predsedstvo ZSSS, ki bo v skladu z določili pravilnika sprejelo predlog kandidatne liste ter jo predložilo v sprejem 4. kongresu ZSSS.

3. Kandidacijski postopek za člane nadzornega odbora ZSSS

Kandidate za člane nadzornega odbora lahko predlagajo sindikati in organi ZSSS, s tem da posamezni sindikat lahko predlaga največ enega kandidata. Pri tem mora biti upoštevana strokovna uspo-

sobljenost za opravljanje funkcije člana nadzornega odbora.

Predloge kandidatov z njihovimi pisnimi soglasji morajo predlagatelji dostaviti komisiji najkasneje do 31. oktobra 2002.

Predsedstvo ZSSS bo na kandidatno listo za volitve članov nadzornega odbora ZSSS uvrstilo vse kandidate, za katere bo komisija ugotovila, da so bili predlagani v skladu z določili pravilnika.

Komisija predlaga vsem sindikatom članom ZSSS, da pravočasno načrtujejo seje pristojnih organov in vsa volilna opravila izvedejo pravočasno, da bodo lahko komisiji vso dokumentacijo dostavili v zgoraj navedenih rokih.

Komisija bo, da bi se izognila kakršnim koli zapletom, pri izvajanju svojih nalog upoštevala le tiste dokumente, ki jih bo prejela v rokih, določenih v pravilniku.

Metka Roksančič, predsednica komisije



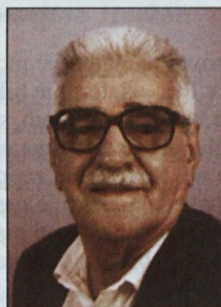
Sonja Gašperšič 1928–2002

Sonja Gašperšič se je rodila v Celju. Gimnazijo je obiskovala v Ljubljani. Takoj po končani vojni je bila na novinarskem tečaju v Beogradu. Novinarsko pot je začela v Mladini, kjer je pokrivala področje šolstva. V uredništvu Delavske enotnosti je prišla leta 1960 in tu ostala vse do upokojitve leta 1983. Bila je področna urednica za izobraževanje in kulturo. Sodelovala je tudi pri različnih drugih glasilih, kot so bila Mlada pota, Teorija in praksa. Vso kariero je bila tudi aktivna družbeno politična delavka. Opravljala je različne funkcije v vodstvu Zveze kulturnih organizacij Slovenije.

Njeni sodelavci se je spominjajo kot zelo prepričane in zagnane urednice. Znala je delati tudi z mladimi in jih je vpeljevala na novinarske poti.

Ljubila je slovensko zemljo in zelo uživala, ko jo je spoznavala. S svojim pokojnim možem Jelom in drugimi kolegi je rada obiskovala tudi naše gore.

Pokojna nam bo ostala v spominu zlasti zaradi prizadevanj, da bi bilo njeno področje v časopisu obravnavano enakovredno kot vsa druga. Še posebej je skrbela za popularizacijo ljubljskih dejavnosti.



Drago Seliger 1926–2002

Prejšnji teden smo se poslovili od Draga Seligerja, partizana, publicista, urednika dnevnika Delo, generalnega direktorja RTV Slovenija, predsednika Slovenske izseljenske matice, poslanca in sindikalista.

Pokojnik se je že zelo mlad v rodni Vrhnikli vključil v odpor proti okupatorjem slovenske zemlje in v vodstvo slovenske mladinske organizacije. Zelo mlad se je vključil tudi v novinarske vrste, kjer je opravljal vrsto zahtevnih dolžnosti. Bil je garaški, veseljaški in skrajno kritičen do sebe, zahteven in popustljiv do sodelavcev. Bil je dober kakor kruh in strog hkrati, je ob njegovi šestdesetletnici zapisal njegov kolega Slavko Fras. Bil je med tistimi, ki so v svinčenih letih cenili osebno pobudo.

Marsikomu je povrnil veselje do ustvarjalnega novinarskega dela, veliko jih je pod njim prvič "spregovorilo". Njegovi sodelavci niso občutili hierarhije, ampak smotrno delitev dela, v kateri je natančno poznal svojo vlogo. Kot je na poslovilni slovesnosti na ljubljanskih Žalah dejal Tone Poljšak, je bil pokojnik levičar v pravem pomenu besede.

Kot politik in kulturnik se je Seliger uvrstil med tiste Slovence, ki bratstva in enotnosti ni istovetil z utapljanjem v Jugoslaviji. Na vseh funkcijah, ki jih je opravljal, si je prizadeval za krepitev nacionalnih institucij in povezovanje Slovenije s svetom.

V vodstvu Zveze sindikatov Slovenije je deloval od leta 1982 do upokojitve. Njegovo področje je bilo tudi informiranje in obveščanje. Tudi v Delovski enotnosti se je zavzemal za svobodo novinarskega ustvarjanja in podpiral prizadevanja uredništva za izboljšanje položaja delavcev. Z njim so soproga, štiri hčerke in sedem vnukov izgubili družinskega očeta, ki so ga imeli zelo radi.

Ohranili ga bomo v dobrem spominu!

PRAVNA SVETOVALKA



Lučka Böhmlerová, svetovalka predsedstva ZSSS

Delavke ni mogoče prisilno upokojiti

Vprašanje: Delavka je 25. maja letos dopolnila 60 let in ima 27 let dejanske delovne dobe. V podjetju je zaposlena za določen čas in odgovorni jo želijo upokojiti. Ker želi še naprej delati, nas zanima, ali jo podjetje lahko prisili k upokojitvi. Zanimajo nas tudi njene pravice.

Odgovor: Pred 1. 1. 2000 bi delodajalec smel od delavke, ki je izpolnila oba upokojitvena pogoja, zahtevati, da se starostno upokoji. Toda po 1. 1. 2000 se je začela pokojninska reforma, ki spodbuja čim kasnejši datum upokojitve. Slovenski predpisi nič več ne določajo, kdaj se moramo upokojiti, temveč zgolj, kdaj se smemo upokojiti. Dejanski datum upokojitve vsak posameznik izbira sam. Navsezadnje je od tega odvisna tudi višina pokojnine in bilo bi nepravilno zahtevati od delavcev, da se upokojijo na prvi možni datum, čeprav bodo zaradi tega do smrti prejeli bistveno nižjo pokojnino. Vsakdo ima pravico, da si prisluži toliko visoko odmerjeno pokojnino, kot si jo želi. Nekateri komaj čakajo upokojitve, takšni z odličnim zdravjem pa si je kljub starosti ne želijo.

Res pa je, da obveznosti, kdaj se je treba upokojiti, že doslej ni določal pokojninski zakon, temveč zakon o delovnih razmerjih. Toda Ustavno sodišče je že konec leta 1999 zakonodajalcu naložilo, naj odpravi določilo 101. člena zakona o delovnih razmerjih, ki je določal, da se delavci morajo upokojiti, takoj ko za to izpolnijo

pogoje. Novi zakon o delovnih razmerjih, ki bo veljal po 1. 1. 2003, zato takšnega določila res ne vsebuje več. Že leta 2000 pa je ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve izdalo tolmačenje, da je 101. člen (do konca letošnjega leta sicer še veljavnega) starega zakona o delovnih razmerjih v nasprotju s pokojninsko reformo oziroma z novim zakonom o pokojninskem in invalidskem zavarovanju. Po tolmačenju ministrstva delodajalec zato ne more več prisiliti delavca, da se starostno upokoji samo zato, ker je za to že izpolnil oba pogoja. Toda delodajalec sme, po tolmačenju ministrstva, takšnega delavca uvrstiti med trajne presežne delavce, če slučajno določa seznam trajno presežnih delavcev. Znano pa je, da je postopek določanja trajnih presežnih delavcev zapleten.

Delodajalec torej delavke ne more prisiliti, da se starostno upokoji. Delo sme nadaljevati, dokler se sama ne bo želela upokojiti. Pogoje za upokojitev namreč že izpolnjuje. Delodajalec bi jo smel prisiliti, da se starostno upokoji zgolj z odpovedjo delovnega razmerja, če bi določal trajne presežne delavce.



Nerazumljivo zavlačevanje sodišča

Vekoslavi Krašovec

Presenečeni smo nad vašimi neresničnimi izjavami v članku Nerazumljivo zavlačevanje sodišča, objavljenem v NDE 25. julija 2002.

Do vas osebno in do sindikata smo vedno gojili spoštovanje, zato smo toliko bolj ogorčeni nad vašimi klevetami. Kaj je motiv za vaše ravnanje, ne moremo vedeti, družbi Certus pa ste škodovali, in to na zelo grd način.

V članku ste nanizali celo vrsto laži tako glede sodnih postopkov kot glede poslovanja našega podjetja.

Certus je v letu 1999 ustvaril 1,202 milijona tolarjev, leta 200 pa 11,601 milijona tolarjev dobička.

Družba Certus je resno podjetje, odgovorna do svojega dela in zaposlenih, zato ne dovoli, da se o njej širijo neresnične izjave. Zato vas pozivamo, da vaše laži prekličete in se opravičite.

Strinjamo pa se, da je vaš sindikat cenjen tudi v tujini, in nam je zato žal, da s takšnimi izjavami rušite ugled vaše organizacije.

Mirko Majhenič,
predsednik uprave Certus, d. d.

Odgovor

Spoštovani predsednik uprave gospod Majhenič!

Najprej se vam zahvaljujem za izraženo spoštovanje in mnenje o naši cenjenosti v tujini. Tudi jaz sem do vas vedno čutila spoštovanje, predvsem zaradi tega, ker ste bili leta 1991 kot pred-

stavnik Gospodarske zbornice Slovenije eden od pogajalcev za panožno kolektivno pogodbo in jo tudi podpisali. Spoštovanje sem čutila tudi do vaših najožjih sodelavcev, ki izhajajo iz naših profesionalnih sindikalnih vrst. Prepričana sem bila, da je takšna kadrovska kombinacija dobro zagotovilo, da bo kolektivna pogodba spoštovana in da bo možno dosegati dogovore v korist zaposlenih in podjetja.

V objavljenem članku in NDE je ena sama "neresnica", vendar menim, da ni laž, saj gre za očitno pomoto, za katero se vam iskreno opravičujem.

Pravilni podatki o dobičku Certusa bi morali biti za leto 1999 1,202 milijona in za leto 2000 22,587 milijona tolarjev. Takšni podatki so navedeni v iBON – boniteta poslovanja za slovenska podjetja, vir zanje je Agencija za plačilni promet.

Vaši podatki so sicer drugačni, vendar pri zapletu niti ni pomembno, koliko dobička ste imeli. Zame je najpomembnejše, da ste poslovali uspešno, dolgovi od delavcev pa niste pripravljene plačati, čeprav ste se k temu zavezali tudi s svojim osebnim podpisom na zadolžnicah. Odločitev prepuščate sodiščem, jezo in gnev delavcev pa nam.

Pri najboljši volji v članku nisem zasledila nobene "laži ali druge neresnice", ki mi jih očitate. Vsi podatki, ki sem jih posredovala novinarju, so argumentirani z dokumentacijo naše službe pravne pomoči in dokumentacijo, ki jo je v sodnih sporih dostavil vaš odvetnik.

Dovolite mi še tole razmišljanje: kako bi vi ocenili moralo tistega, ki s podpisom kolektivne pogodbe kroji usodo tisočev delavcev, pa jo očitno podpisuje s figo v žepu in v svojem lastnem podjetju odstopa celo od dogovorjenega minimuma? In kako bi vi ocenili ravnanje tistega, ki dovoli, da delavci terjajo priznan dolg prek sodišča in plačujejo visoke stroške, namesto da bi jim poplačali obljubljeni? Zame so vsi odgovori povezani z moralo, osebno in poslovno.

Želim vam, da bi poslovali še naprej uspešno in gradili ugled vašega podjetja tudi ob zadovoljnih bivših in sedanjih delavcih.

Vekoslava Krašovec,
sekretarka območne organizacije
ZSSS Podravje

Delavce pritegne živ, dejaven sindikat

Ali so grožnje o izgubi dela v Beti Dobova res potrebne?

V sredstvih javnega obveščanja so se v zadnjem času pojavile izjave direktorja oziroma uprave delniške družbe Beti gospoda Malešiča o možnosti zapiranja Konfekcije Dobova d. o. o., ki je eden od treh dislociranih delov sistema Beti, d. d. Eno takih izjav je povzel tudi predsednik koordinacije Stupisa v poslovnem sistemu Beti Slavko Majzelj v svojem pogovoru za Novo Delavsko enotnost, objavljenem v številki 28.

V Beti Dobova je zaposlenih 134 delavk in delavcev, ki letno opravijo oziroma Beti d. d. "prodajo" približno 9.500.000 minut, od tega je malo več kot polovica dodelavnih poslov za tuje partnerje, slabo polovica dela pa opravijo za domači trg.

Pri dodelavnih poslih ostane matični firmi pri vsaki prodani minuti približno sedem tolarjev, pri domačih poslih pa dva- do trikrat več. Po grobem izračunu po odbitju stroškov ostane matični firmi na račun dobovskega obrata letno približno 100 milijonov dobička, ki se prikaže kot dobiček matične firme.

Seveda je težko oceniti, koliko časa bo položaj ostal nespremenjen, gotovo bi bilo potrebno tudi vlagati v proizvodnjo, zagotoviti boljše pogoje dela, mogoče tudi s pomočjo države, ki objublja velika sredstva za pomoč tekstilni industriji. Ne bi bilo dobro, da bi se od države pridobljena sredstva porabila za odpiranje novih delovnih mest v drugih državah ob selitvi proizvodnje, ker bi pri nas nastala še večja brezposelnost. Tudi takšne zgodbe smo v preteklosti, sicer v nekaterih drugih firmah, že doživeli.

Ob koncu pa še retorično vprašanje: Kako bi reagirali lastniki oziroma delničarji, če bi se zaradi zaprtja takega obrata dobiček matične družbe zmanjšal za 100 milijonov tolarjev?

Marjan Urbanč
sekretar območne organizacije
ZSSS Posavja

Okrogla miza sindikatov turističnih delavcev iz Avstrije, Madžarske in Slovenije

Turistični delavci o razvoju medregionalnih trgov dela

V hotelu Piramida v Mariboru je bila konec minulega tedna okrogla miza s temo Sindikalne strategije za razvoj medregionalnih tržišč dela in integracijo zaposlenih v širitvenem procesu Evropske unije. V sodelovanju z Evropsko komisijo in Sindikatom delavcev gostinstva in turizma Slovenije jo je pripravila mednarodna organizacija turističnih sindikatov EFFAT (European Federation of Trade Unions in the Food, Agriculture and Tourism). Poleg delavcev v gostinstvu in turizmu iz Avstrije, Madžarske in Slovenije so sodelovali tudi predstavniki zavodov za zaposlovanje, delodajalskih organizacij in gospodarskih ministrstev.

Udeležence okrogle mize iz treh držav sta pozdravila predsednik in sekretarka Sindikata delavcev gostinstva in turizma Slovenije **Iztok Bratož** in **Karmen Leban**. Uspešno delo jim je za-



Iztok Bratož



Karmen Leban

želel tudi mariborski župan **Boris Sovič**, ki je predstavil razvoj in probleme mesta, medtem ko je sekretarka EFFAT **Kerstin Howald** opozorila na odprta vprašanja in probleme, s kateri-



Kerstin Howald

mi se danes na medregionalnih trgih dela srečujejo gostinsko-turistični delavci. Opozorila je, da je gostinsko-turistični sektor že od nekdaj zelo internacionalen, kar še zlasti velja za mejne re-



Na okrogli mizi so največ pozornosti posvetili problemom, s katerimi se srečujejo delovni migranti.

gije. Brez delovne sile iz sosednjih držav ta sektor marsikdaj ne bi mogel zagotoviti potrebne delovne sile, še zlasti v času sezone. Zaradi tega obstajajo v državah Evropske unije pa tudi v državah kandidatkah bojzani, ki jih je treba obravnavati z vso resnostjo.

Sodelovanje sindikatov pred širitvijo EU je nujno

Razmere, v katerih delajo gostinsko-turistični in drugi delavci v Podravju ter delovanje Svobodnih sindikatov je predstavila sekretarka območne organizacije ZSSS **Vekoslava Krašovčeva**. Dejala je, da se razmere na trgu dela v regiji postopoma normalizirajo, čeprav je stopnja brezposelnosti še vedno visoka, saj znaša 18 odstotkov. Še posebej je zaskrbljujoče, ker ima kar 43 odstotkov brezposelnih samo prvo ali drugo stopnjo izobrazbe. Večina med njimi je zato dolgotrajno brezposelna.

Ko je govorila o možnostih hitrejšega gospodarskega razvoja regije, je Krašovčeva opozorila tudi na pomen razvoja turizma. Zanj obstajajo v regiji ugodne naravne danosti. Turizem v Podravju se razvija v smeri zimskega, rekreativnega turizma in termalnega turizma, prebujata se tudi poslovni in kongresni turizem.

Krašovčeva je opozorila, da so po mnenju strokovnih institucij in delodajalcev šolski programi pri nas preveč splošni in ne zadovoljujejo potreb po posebej usposobljenih kadrih zlasti na področju priprave hrane in pijače, bivanja gostov, marketinga in organizacije ter vodenja. Pri izobraževanju gostinsko-turističnih delavcev bi morali večji poudarek dati tudi učenju tujih jezikov.

Krašovčeva je opozorila tudi na nekatera konkretna vprašanja, pri reševanju katerih bi bilo koristno bilateralno sodelovanje sindikatov, še zlasti pa medsebojno informiranje. Mednje sodijo tudi vsa vprašanja, povezana z migracijskimi tokovi delovne sile (cena dela, davki, pravice delavcev in podobno) ter z možnostmi in pogoji za odpiranje novih delovnih mest (brezposelnost, presežki in pomanjkanje posameznih kategorij delavcev, življenjski stroški, plače

po kolektivnih pogodbah, pravice iz naslova dela in podobno).

Delavce v turizmu najbolj pesti delovni čas

Razmere na področju gostinstva in turizma v Avstriji je predstavil **Rudolf Kaske**. V tem sektorju v Avstriji dela okoli 150.000 delavcev, od tega 40.000 tujcev. V zadnjem letu se je število brezposelnih gostinsko-turističnih delavcev povečalo za 1,3 odstotka oziroma za 29.621 delavcev. Ko politiki v Avstriji govorijo o brezposelnosti, mislijo v glavnem na gradbeništvo, na turizem pa kar pozabljajo, čeprav je brezposelnost v tem sektorju enako velik problem.

Kaske je še povedal, da v sektorju turizma v Avstriji dela okoli 10 odstotkov ali 15.000 delavcev na črno. Največji problem pa je fluktuacija delovne sile, saj je bilo ob koncu minule sezone prekinjenih okoli 96 odstotkov vseh delovnih razmerij v gostinstvu in turizmu v državi.

Kakor je dejal Kaske, v Avstriji posvečajo veliko pozornost izobraževanju gostinsko-turistič-



Rudolf Kaske

nih delavcev, saj se jih trenutno 13.000 šola v dualnem sistemu, 9000 pa v hotelih. Težava pa je v tem, ker večina delavcev hitro zapusti sektor turizma, zlasti zaradi delovnega časa (delo ob sobotah, nedeljah in praznikih ter nočno delo), pa tudi zaradi skromnih plač, saj plače v gostinstvu in turizmu za 31 odstotkov zaostajajo za povprečnimi plačami v Avstriji.

Kaske je vprašal tudi, kaj lahko sindikati naredijo za večje zadovoljstvo delavcev. Dejal je, da delavcev ne moti, če morajo delati več kot osem ur na dan. Moti pa jih, če morajo delati sedem dni na teden. Zato se je zavzel za petdnevni delavnik v turizmu in gostinstvu. Za zadovoljstvo delavcev lahko sindikati veliko naredijo tudi z ustvarjanjem ustrezne klime in vzdušja v podjetjih, saj so odnosi v sektorju še vse preveč zastareli oziroma hierarhični. Sicer pa po besedah Kaskeja avstrijskemu turizmu na splošno ne gre slabo, čeprav hotelirji radi tarnajo. Zato bi lahko delavci v sektorju prejeli boljše plače.

V turizmu je še vedno veliko dela na črno

Po besedah **Zsuzse Varna** ustvarja turistični sektor na Madžarskem 10 odstotkov družbenega bruto proizvoda, zato sodi med najbolj pomembne gospodarske panoge. Ekonomski položaj delavcev v gostinstvu ureja kolektivna pogodba na državni ravni, 120 organizacij

**Zsuzsa Varna**

pa ima svoje podjetniške kolektivne pogodbe. Sicer pa je zaposlitev v turizmu na Madžarskem zelo popularna. Pred kratkim je eden od hotelov v Budimpešti objavil razpis za receptorja, na katerega se je prijavilo 200 kandidatov z višjo in visokošolsko izobrazbo in obvladajo tri tuje jezike.

Tako kot v Avstriji pa imajo tudi na Madžarskem turistični delavci težave zaradi sezonske narave dela. V sindikatih ocenjujejo, da v sektorju turizma dela na črno od 20 do 30 odstotkov delavcev, kar je velik problem. Mnogo delavcev ima zaradi sezonske narave dela probleme pri upokojitvi, saj na leto ne zberejo dovolj delovnih ur. Zato nekateri turistični delavci zahtevajo beneficirano delovno dobo. Delo v gostinstvu in turizmu je namreč dokaj naporno, poleg tega pa je povezano s številnimi tveganji. Velik problem pri zaposlovanju delavcev v turizmu so tudi posredniki, ki delavcev marsikdaj ne plačujejo po kolektivnih pogodbah. Tako v hotelih marsikdaj delajo delavci, ki so za enako delo plačani različno, pač glede na to, ali so zaposleni neposredno v hotelu ali pri posredniku, ki jih je napotil na delo. Za čiščenje in druge storitve hoteli radi zaposlujejo »sposojene« delavce. Tudi na Madžarskem posvečajo veliko pozornost izobraževanju turističnih delavcev, zlasti mladih.

Varna je opozorila tudi na probleme, ki jih imajo migranti. Zavzela se je za to, da bi na tem področju sindikati iz sosednjih držav med seboj še bolj sodelovali. Zavzela se je za sprejem kolek-

tivne pogodbe na evropski ravni. Poleg tega bi bilo nujno uvesti tudi kvalifikacijske potne liste, saj imajo delovni migranti veliko težav s priznavanjem kvalifikacij v tujih državah.

Delodajalci v turizmu neradi zaposlujejo starejše delavce

Valentina Plemenitaš iz območne službe zavoda za zaposlovanje je predstavila razmere na trgu dela v Podravju. Postregla je tudi s podatki, koliko zavod za zaposlovanje vlaga v izobraževanje in usposabljanje brezposelnih delavcev ter v izvajanje drugih ukrepov aktivne politike zaposlovanja. Kljub temu pa je na področju gostinstva in turizma danes ponudba ustrezno kvalificiranih delavcev manjša od potreb. Marsikdaj tudi zaradi tega prihaja do zaposlovanja na črno. Podobno kot v Avstriji in na Madžarskem tudi v slovenskem gostinstvu in turizmu delavke in delavci težko najdejo delo, če so starejši od 40 oziroma 50 let. Težko zaposljuje delavce zavod vključuje v javna dela in jim na ta način pomaga pri zagotavljanju socialne varnosti.

Jozsef Mosony iz Madžarske je opozoril na probleme, s katerimi se srečujejo delavci pri posrednikih in delavci, ki delajo na črno. Očitno je zaposlovanje na črno eden od največjih problemov, s katerimi se srečujejo turistični sindikati tako na Madžarskem kot v Sloveniji in Avstriji.

Neupravičen strah pred delovnimi migranti

Razpravljavci so veliko pozornosti posvetili tudi migracijam. Sindikalisti iz Madžarske in Slovenije so opozorili, da ni mogoče pričakovati, da bi po širitvi Evropske unije veliko delavcev odšlo na delo v sosednje države. Verjetno se bo povečalo število dnevnih delovnih migrantov, za stalno pa se bo v tujini preselilo bolj malo delavcev iz Slovenije in Madžarske. Madžarske izkušnje kažejo, da delavci niso tako mobilni, kot nekateri predpostavljajo. Tako denimo na zahodu Madžarske primanjkuje delavcev, na vzhodu pa jih je preveč. Kljub temu pa se delavci ne selijo z vzhoda na zahod, saj so preveč navezani na domača ognjišča. Tudi sindikalisti iz Avstrije so se strinjali, da so nekatere številke o tem, koliko tujih delavcev bo po širitvi EU prišlo na delo v Avstrijo, preveč napihnjene, služijo pa zlasti predvolilnim namenom.

Kvalifikacijski potni listi

Ker imajo delovni migranti pri priznavanju poklicne izobrazbe in nostrifikaciji spričeval veliko problemov, so razpravljavci predlagali uvedbo kvalifikacijskih potnih listov, v katere bi delodajalci vpisovali podatke o usposabljanju in dodatnem izobraževanju delavcev. Menili so tudi, da bo nujno uskladiti tudi določene oblike rednega in izrednega izobraževanja v različnih državah. Če denimo v eni državi izobraževanje za enak poklic traja mnogo dalj kot v drugi, je težko doseči medsebojno priznavanje poklicev. Tujci in delovni migranti imajo pogosto velike probleme tudi zaradi neuskajenosti med državami na področju pokojninskega zavarovanja, zdravstvenega zavarovanja, zavarovanja za primer brezposelnosti in podobno.

O problemih, s katerimi se srečujejo delavci, ki delajo v sosednji državi, je spregovoril tudi **Pauli Klaus**, ki delavcem v obmejni regiji med Avstrijo in Nemčijo pomaga reševati omenjene probleme. Predstavil je evropsko bazo podatkov EUROS, ki uporabnikom nudi natančne podat-

**Pauli Klaus**

ke o pogojih in pravicah, ki veljajo v posamezni državi oziroma regiji. V ta informacijski sistem, ki je v veliko pomoč delovnim migrantom in različnim organizacijam, se lahko brez problemov vključujejo tudi države kandidatke za vstop v Evropsko unijo.

Državna podsekretarka v ministrstvu za gospodarske dejavnosti **Darja Radič** je gostom predstavila strategijo turističnega razvoja Slovenije.

**Darja Radič**

Udeleženci okrogle mize so za slovenske izkušnje pri razvijanju turizma pokazali veliko zanimanja, saj so Radičevi postavili vrsto vprašanj.

Sindikati morajo sodelovati pri širitvi EU

Udeleženci so tudi poudarili, da si morajo predstavniki sindikatov tako v državah Evropske unije kot v državah kandidatkah prizadevati za razvoj medregionalnih tržišč dela in integracijo zaposlenih ter za premagovanje neupravičenih strahov, ki spremljajo širitev Evropske unije. Poudarili so, da Evropska unija ne sme ostati samo gospodarska unija, temveč se mora uveljaviti tudi kot socialna unija. Zato bo ob njeni širitvi nujno uveljaviti tudi prost pretok delovne sile z določenimi prehodnimi obdobji, ki ne bi smela biti togo določena, pač pa bi jih bilo potrebno doreči za vsako panogo posebej.

Velik problem ob širitvi Evropske unije bodo po mnenju sindikalistov tudi velike razlike v plačah med sosednjimi državami oziroma regijami, ki bodo spodbujale dnevne migracije.

Predstavniki turističnih sindikatov so tudi opozorili, da morajo biti sindikati v vseh državah bolj vključeni v pridružitvene procese, še zlasti pa je potrebno izboljšati socialni dialog med socialnimi partnerji. Med prednostne naloge sindikata sodi tudi boj proti socialnemu dampedingu in proti delu na črno ter za dosledno spoštovanje kolektivnih pogodb in socialne politike. Ker imajo delavci, ki se podajo na delo čez mejo, pogosto probleme tudi s priznavanjem poklicne izobrazbe, se sindikati zavzemajo za uvedbo kvalifikacijskih potnih listov. Za razvoj medregionalnih tržišč dela in integracijo zaposlenih v širitvenem procesu je po mnenju sindikalistov nujno tudi nenehno izpopolnjevanje informacijskih sistemov in ustreznega ureditev prometne infrastrukture.



Pogovor z Milošem Mikoličem, sekretarjem Sindikata komunale, varovanja in poslovanja z nepremičninami Slovenije

Kolektivno pogodbo za varnostnike je bilo težko podpisati, še težje je doseči njeno uresničevanje

S sogovornikom smo se pogovarjali o prizadevanjih sindikata za izboljšanje položaja varnostnikov, ki so v dokaj slabem položaju zlasti zaradi neizprosne konkurenčne boja številnih in slabo organiziranih varnostnih agencij in manjših podjetij. Največji problem sindikata je, kako zagotoviti spoštovanje panožne kolektivne pogodbe. Ta je bila podpisana šele leta 2000, zato v marsikaterem podjetju varnostnike plačujejo še kar po splošni kolektivni pogodbi.

Zakaj je bila kolektivna pogodba za zasebno varovanje podpisana tako pozno?

Mikolič: Razlogov je brez dvoma več, osrednji je v tem, da je bil zakon o zasebnem varovanju sprejet šele leta 1994. Dejavnost se je razvila iz bivšega podjetja Varnost, ki se je razdelilo na več manjših delniških družb. Hkrati pa so nastajale nove zasebne varnostne agencije, z varovanjem so se začeli ukvarjati tudi samostojni podjetniki. Nastala je tudi posebna zbornica, v kateri so se povezali podjetniki zasebnega fizičnega in tehničnega varovanja. Preoblikoval se je tudi bivši sindikat komunalnega in stanovanjskega gospodarstva, v katerega se je povezala večina zaposlenih. Kar hitro je sindikat dosegel podpis kolektivne pogodbe za komunalno-stanovanjsko gospodarstvo. Sindikat je že leta 1995 oblikoval tudi predlog kolektivne pogodbe za zasebno varovanje in imenoval pogajalsko skupino. Pogajalce je določila tudi zbornica za zasebno varovanje, vendar so komaj začeta pogajanja hitro zašla v slepo ulico. Naš predlog je bil za nasprotno stran nesprijemljiv, njihov pa ni ustrezal našim zahtevam.

In zakaj ste se razšli?

Mikolič: Zbornica je predlagala nekakšno okleščeno podjetniško kolektivno pogodbo, v kateri je manjkalo veliko norm iz splošne kolektivne pogodbe. Poleg tega je zbornica zahtevala, naj na pogajanjih sodelujejo tudi drugi sindikati, kar za nas ni bilo sprejemljivo, saj smo bili edini reprezentativni za to dejavnost. Razčistiti smo želeli tudi reprezentativnost združenja. Pojavile so se tudi zahteve za ustanovitev samostojnega sindikata varnostnikov. Pogajanja so propad-

la, ker zahtev našega sindikata ni bilo mogoče uskladiti z možnostmi delodajalcev.

Kaj je bilo z razmišljanji o ustanovitvi samostojnega sindikata varnostnikov?

Mikolič: Odločilno je bilo to, da je bila večina varnostnikov že povezana v naš sindikat. Ta se je leta 1998 preimenoval v Sindikat komunale, varovanja in poslovanja z nepremičninami Slovenije (SKVNS), znotraj njega pa smo za posamezne dejavnosti, tudi za varovanje, oblikovali posebne republiške odbore. Zaradi organizacijskih in kadrovske razlogov so se varnostniki odločili, da bodo ostali organizirani v našem sindikatu, kjer je odbor za področje varnostnikov dobil ustrezno samostojnost.

Potrebnost sklenitve kolektivne pogodbe za področje varovanja je bila ves čas v zraku, kdaj je spet prišla na pogajalsko mizo?

Mikolič: Za pogajanja smo se dogovorili šele leta 1999. V sindikatu smo v ta namen pripravili novo besedilo predloga kolektivne pogodbe, ki je temeljilo na kolektivni pogodbi za gospodarske dejavnosti. Naš cilj je bil primerna plača za varnostnike. Naši partnerji iz zbornice zasebnega varovanja so predlagali, da bi pri določanju izhodiščnih plač upoštevali realne možnosti. Plače naj bi po njihovem mnenju rasle postopno, skladno z razvojem dejavnosti. V združenju so pripravili tudi katalog del varnostnikov, pri katerem je izstopal zlasti problem dejanske strokovne izobrazbe zaposlenih v tem poklicu.

Na pogajanjih je zaradi tega prišlo do številnih kompromisov, jih lahko naštejete?

Mikolič: Kompromisi zadevajo



Miloš Mikolič, sekretar SKVNS

številna vprašanja, kot so razvrščanje del, zaščito varnostnika, ki uporabi pooblastila, varstvo varnostnika, ki uporabi najmanjšo silo, prevzem na delo k drugemu delodajalcu ... Najtežje se je bilo dogovoriti za dodatke in smo zato pristali, da so dodatki za izmenično in turnusno delo, redno dežurstvo, pripravljenost na domu in nošenje orožja sestavina osnovne plače, če tako določa akt o sistemizaciji delovnih mest. Dogovorili smo se tudi, da se delavci, ki ob uveljavitvi zakona o zasebnem varovanju niso imeli predpisane izobrazbe, lahko izjemno razporedijo na delo.

So bili člani sindikata s temi kompromisi zadovoljni?

Mikolič: Naši sindikalni zaupniki so bili kritični zlasti do ureditve dodatkov in plačilnega dne (po kolektivni pogodbi je to najkasneje 25. v mesecu). Nezadovoljni so bili tudi zaradi tega, ker za invalide nismo našli ustreznih rešitev. Odgovorili smo jim, da daje kolektivna pogodba dejavnosti podlago, da posamezna vprašanja boljše rešijo v podjetniških pogodbah. Seveda pa lahko boljše rešitve dosežejo le močni sindikati podjetij.

So bile zaradi tega pri izvajanju kolektivne pogodbe težave že od začetka?

Mikolič: Težav je bilo kar precej, še posebej glede obračunavanja dodatkov iz 45. člena kolektivne pogodbe. Komisija za razlago se je morala sestati dvakrat. Probleme so povzročali zlasti nekateri delodajalci, ki so v osnovno plačo všteli tudi

dodatke za nočno in nedeljsko delo, čeprav bi jih morali obračunati in plačati posebej. Sindikat si bo prizadeval, da bi bila razlaga zaradi tega objavljena tudi v Uradnem listu.

In kako lahko po dveh letih ocenite spoštovanje kolektivne pogodbe dejavnosti?

Mikolič: Mislim, da je ocena prejšnja slaba kot dobra. Veliko podjetij, tudi nekaj večjih, kolektivne pogodbe ne izvaja v celoti. Najpogostejša kršitev je ta, da uporabljajo izhodiščne plače iz splošne kolektivne pogodbe, ne pa kolektivne pogodbe dejavnosti. Po prvi znaša enka 67.000 tolarjev, po drugi pa 73.000. Tako v podjetjih delajo, ker se zavedajo, da se delavci za tožbe zelo neradi odločajo. K temu prispevajo tudi predsedniki nekaterih sindikalnih podružnic, ki resnico skrivajo celo pred nami.

Kako pa je razporejanjem varnostnikov?

Mikolič: Tu prihaja do druge najpogostejše kršitve kolektivne pogodbe, saj varnostnikov ne razporejajo v tretji tarifni razred, kot je dogovorjeno, ampak v drugega, kamor spadajo snažilke in drugi pomožni delavci. Da iz tega nastajajo pereči problemi kaže tudi izhodiščna plača za tretji tarifni razred v višini 89.900 tolarjev, ki je za 12.000 tolarjev manjša od minimalne plače.

Že prej ste omenili probleme pri plačevanju dodatkov, jih lahko konkretizirate?

Mikolič: Delavcem dodatkov za nočno, nedeljsko in praznično delo praviloma ne izplačujejo. Izgovarjajo se na metodologijo določanja osnovnih plač. Podobno je tudi z nadurami, ki jih plačujejo le izjemoma. V najboljšem primeru delavci dobijo nekaj denarja na roko. Redki so tudi delavci, ki dobijo ves regres za letni dopust.

Lahko navedete kakšno konkretno podjetje?

Mikolič: Med njimi je tudi PIB Security iz Ljubljane. Ker so se nezadovoljni delavci obrnili na nas, smo se o rešitvi problemov skušali pogovoriti tudi z direktorjem tega podjetja. Ponudili smo mu tudi podpis dogovora o postopnem reševanju odprtih vprašanj, vendar na to ni pristal.

Omenili ste, da kolektivne pogodbe ne spoštujejo tudi

nekatera večja in uglednejša podjetja. Lahko katero navedete?

Mikolič: V Obadu smo pred časom organizirali širši pogovor, na katerem smo se med drugim pogovarjali tudi o upoštevanju izhodiščnih plač iz kolektivne pogodbe dejavnosti. Vodstvo se je zavezalo, da bo na nje prešlo do konca letošnjega leta. Govorili smo tudi o izplačilu regresa in vodstvo je zagotovilo, da bo izplačan do aprila 2003. Probleme urejajo tudi v podjetju G7, kjer plače tudi obračunavamo po splošni kolektivni pogodbi. So pa že sprejeli novo sistematizacijo in ljudem izdali nove pogodbe. Ta dva primera kažeta, da je lahko prizadevanje sindikatov tudi uspešno.

Kako pa spoznavate razmere v drugih podjetjih?

Mikolič: Predsednikom sindikalnih podružnic in direktorjem smo poslali poseben vprašalnik. Odgovorila nam je le dobra polovica sindikalistov in dva direktorja (Varnost Kranj in Varnost Koper). Iz največjih podjetij, kot so Sintal, Varnost Maribor in Varnost Nova Gorica, nismo dobili nobenega odgovora.

Kaj je po vašem mnenju glavni vzrok za nizke plače in neizplačevanje dodatkov?

Mikolič: Vzrok je v konkurenci na trgu, saj podjetja konkurirajo za naročila tudi s ceno 900 tolarjev na uro, ob tem ko bi za pokrivanje stroškov dela morala računati najmanj 1300 tolarjev. Po mojem mnenju je podjetij, ki se ukvarjajo z varovanjem, bistveno preveč, njihove storitve niso dovolj kakovostne. Veliko podjetij uporablja študente, zaposlujejo tudi na črno. Red med njimi bi morali delati tudi naročniki, saj bi morali vedeti, da za nizko plačilo ne morejo pričakovati ustreznih storitev.

Vam pri prizadevanjih za spoštovanje kolektivne pogodbe pomaga tudi zbornica?

Mikolič: Čeprav z zaposlenimi na zbornici dobro sodelujemo, prihaja tudi do kratkih stikov. V zborničnih organih namreč sedijo direktorji podjetij, torej osebe, ki bi morale skrbeti za spoštovanje zakonov in kolektivnih pogodb. Pri zbornici je ustanovljeno tudi častno razsodišče. Vendar sami pri sebi reda očitno ne bodo naredili. Za red lahko skrbi le ministrstvo za notranje zadeve, ki lahko posameznikom in podjetjem predlaga odvzem licence. Slabe plače varnostnikov pa na ministrstvu za notranje zadeve ne motijo nikogar.

Omenili ste problem strokovne usposobljenosti varnostnikov. Se v zvezi s tem pripravljajo kakšne rešitve?

Mikolič: V varnostnih službah je zaposlenih od 4000 do 5000 ljudi in velika večina res nima ustreznih strokovne izobrazbe. Številni delajo na črno ali le po pogodbi. Zaposlenih za nedoločen čas je malo. Boljše bo, ko bo začela delati posebna poklicna varnostna šola, projekt zanjo je že pripravljen.

Morali bi se zavedati, da je delo varnostnikov zahtevno in odgovorno. Nekaterim je zaupano tudi orožje. Od slabo plačanega varnostnika ni mogoče pričakovati, da bo to delo opravil v zadovoljstvo naročnika.

In kaj je osrednji cilj vašega sindikata?

Mikolič: Naš cilj je izboljšanje položaja varnostnikov. Želimo doseči, da bi bil ta poklic bolje plačan in bolj ugleden. Ciljev pa ne more doseči sindikat sam, ampak v sodelovanju s socialnimi partnerji. Tudi varnostniki bodo morali spoznati, da se morajo bolj množično organizirati v sindikat, saj bo le-ta le z njihovo pomočjo dovolj močan za uveljavljanje njihovih interesov. Več pa bi za izboljšanje razmer morala narediti tudi država.

Franček Kavčič

Izhodiščne plače po Splošni kolektivni pogodbi za gospodarske dejavnosti za avgust 2002

Tarifni razred	Znesek izhodiščne plače
I.	67.212
II.	74.373
III.	83.163
IV.	92.628
V.	104.799
VI.	125.082
VII.	141.895
VIII.	169.030
IX.	202.836

Sindikalna lista

September 2002	Gospodarske dejavnosti (temelj je SKP za gospodarstvo) SIT	Javni sektor* (nekdanje negospodarstvo) SIT
----------------	--	---

Prvi del

1. Dnevnice

– cela dnevnic		
(nad 12 do vključno 24 ur odsotnosti)	3.500,00	4.363,00
– polovična dnevnic		
(nad 8 do 12 ur odsotnosti)	1.750,00	2.180,00
– znižana dnevnic (od 6 do 8 ur)	1.218,00	1.518,00

2. Kilometrina (od 3. 4. 2002 dalje)	55,35	55,35
(od 16. 4. 2002 dalje)	57,24	57,24
(od 30. 4. 2002 dalje)	56,10	56,10
(od 14. 5. 2002 dalje)	55,47	55,47
(od 28. 5. 2002 dalje)	55,92	55,92
(od 11. 6. 2002 dalje)	54,54	54,54
(od 25. 6. 2002 dalje)	54,75	54,75
(od 9. 7. 2002 dalje)	54,99	54,99
(od 23. 7. 2002 dalje)	54,84	54,84
(od 20. 8. 2002 dalje)	54,41	54,41
(od 3. 9. 2002 dalje)	55,50	55,50

3. Ločeno življenje*	91.874,00	63.880,00
-----------------------------	-----------	-----------

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

5. Regres za prehrano (od 1. 7. 2002)		
– po SKPGD (na delovni dan)	690,00	690,00

Drugi del

1. Jubilejne nagrade

– po SKPGD (delo pri zadnjem delodajalcu)		
– za 10 let	67.612,00	53.534,00
– za 20 let	101.418,00	80.301,00
– za 30 let	135.224,00	107.068,00

2. Odpravnina ob upokojitvi	459.368,00	687.507,00
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	137.810,00	107.068,00
– ob smrti v ožji družini	68.905,00	–

4. Minimalna plača (od 1. 1. 2002)	101.611,00	101.611,00
---	------------	------------

5. Zajamčena plača (od 1. 1. 2002)	49.568,00	49.568,00
---	-----------	-----------

6. Regres za letni dopust

– najmanj (od 26. 4. 2002)	125.805,00	
– ali največ	160.418,00	125.805,00
(70 % povprečne slovenske plače)		

* 1. Javni sektor tudi v okviru gospodarskih dejavnosti izplačuje ločeno življenje po zakonu (Uradni list RS št. 87/97).
2. V javnem sektorju se uporablja zakon, za jubilejne nagrade, regres za letni dopust in solidarnostno pomoč pa kolektivna pogodba.
3. Regres za letni dopust v gospodarstvu (najnižji – minimalni znesek) je določen z Aneksom k kolektivni pogodbi za gospodarske dejavnosti 26. 4. 2002.



Sindikat delavcev prometa in zvez Slovenije

Nove višine izhodiščnih plač po kolektivnih pogodbah dejavnosti

V skladu z določili kolektivnih pogodb dejavnosti ter v skladu z Zakonom o izvajanju dogovora o politiki plač za obdobje 2002-2004 (Uradni list 59/02) se izhodiščne plače in minimalna plača za avgust 2002 (izplačila plač v septembru) povečajo za 4,2 %. Če imate v vašem podjetju plače po plačilnih razredih bolj razčlenjene, kot so v kolektivnih pogodbah dejavnosti upoštevajte indeks za usklajevanje plač v višini 104,2.

1. KP za cestno gospodarstvo (Ur. l. RS št. 21/98, 108/01)

Tarifni razred	Relativno razmerje	Znesek
I.	1,00	73.122
II.	1,10	80.434
III.	1,23	89.940
IV.	1,37	100.177
V.	1,55	113.339
VI.	1,85	135.276
VII.	2,10	153.556
VIII.	2,50	182.805
IX.	3,00	219.366

2. KP za PTT promet (Pošta, Telekom, Ur. l. RS št. 45/90, 22/91-I, 14/92, 39/93)

Tarifni razred	Relativno razmerje	Znesek
I.	1,00	75.751
II.	1,17	88.629
III.	1,24	93.931
IV.	1,39	105.294
V.	1,57	118.929
VI.	1,87	141.654
VII.	2,37	179.530
VIII.	2,50	189.378
IX.	3,00	227.253

3. KP za špedicijsko, skladiščno in pomorsko agencijsko dejavnost (Ur. l. RS št. 14/99)

Tarifni razred	Relativno razmerje	Znesek
I.	1,00	77.753
II.	1,10	85.528
III.	1,23	95.636
IV.	1,37	106.522
V.	1,55	120.517
VI.	1,85	143.843
VII.	2,10	163.281
VIII.	2,50	194.383
IX.	3,00	233.259

4. KP za cestni potniški promet (Ur. l. RS št. 32/98)

Tarifni razred	Relativno razmerje	Znesek
I. Enostavna dela	1,00	69.981
II. Manj zahtevna dela	1,10	76.979
– mazalec, pralec, vulkanizer, garderober	1,10	76.979
– sprevodnik	1,11	77.679
III. Srednja zahtevna dela	1,23	86.077
– administrativni manipulant	1,23	86.077
– pom. mehanik, električar, klepar, avtoličar	1,24	86.776
– voznik taksi vozila	1,26	88.176
IV. Zahtevna dela	1,37	95.874
– blagajnik	1,37	95.874
– KV vzdrževalci vozil	1,50	104.972
– voznik avtobusa	1,52	106.371
V. Bolj zahtevna dela	1,55	108.471
– informator na AP	1,55	108.471
– prometnik, prometni kontrolor	1,70	118.968
– razporednik, specialist vzdrževanih del	1,79	125.266
VI. Zelo zahtevna dela	1,85	129.465
VII. Visoko zahtevna dela	2,10	146.960
VIII. Najbolj zahtevna dela	2,50	174.953

5. KP za prevoz blaga v cestnem prometu (Ur. l. RS št. 67/99, 69/99)

Tarifni razred	Relativno razmerje	Znesek
I. Enostavna dela	1,00	69.642
II. Manj zahtevna dela	1,10	76.606
III. Srednje zahtevna dela	1,23	85.660
IV. Zahtevna dela	1,37	95.410
V. Bolj zahtevna dela	1,55	107.945
VI. Zelo zahtevna dela	1,85	128.838
VII. Visoko zahtevna dela	2,10	146.248
VIII. Najbolj zahtevna dela	2,50	174.105
IX. Izjemno pomembna, najbolj zahtevna dela	3,00	208.926

Glede na to, da so v tej kolektivni pogodbi dogovorjeni plačilni razredi in tipična delovna mesta, v nadaljevanju navajamo tudi izhodiščne plače po posameznih tarifnih razredih in tipičnih delovnih mestih.

Tipično delovno mesto	TR	KTR	PR	KPR	IP v SIT
Enostavna dela					
– čiščenje delavniških prostorov	I.	1,00	I/1	1,05	74.349
– pranje vozil, mazanje, enostavna vzdrževalna dela, menjava pnevmatik, manipuliranje s tovorom	I.	1,00	I/2	1,10	76.606
Manj zahtevna dela					
– manj zahtevna vzdrževalna dela nekvalificiranih delavcev	II.	1,10	II/1	1,15	80.088
Srednje zahtevna dela					
– vodenje evidenc, vpisovanje podatkov	III.	1,23	III/1	1,23	85.660
– vzdrževalna dela priučenih delavcev, blagajniška opravila, enostavnejša obračunska opravila	III.	1,23	III/2	1,25	87.053
Zahtevna dela					
– vzdrževalna dela kvalificiranih delavcev, vodenje zahtevnejših evidenc, izdelava zahtevnejših obračunov	IV.	1,37	IV/1	1,45	100.981
– upravljanje vozila do 6.500 kg skupne mase na domačih relacijah	IV.	1,37	IV/2	1,85	128.838
– upravljanje vozila do 6.500 kg skupne mase na mednarodnih relacijah	IV.	1,37	IV/3	1,92	133.713
– upravljanje vozila nad 6.500 kg skupne mase na domačih relacijah	IV.	1,37	IV/4	2,00	139.284
Srednje zahtevna dela					
– upravljanje vozila nad 6.500 kg skupne mase na mednarodnih relacijah	IV.	1,37	IV/5	2,10	146.248
Bolj zahtevna dela					
– disponentska dela, prometniki, vodenje saldakov, tajniška opravila	V.	1,55	V/1	1,75	121.874
Zelo zahtevna dela					
– vodenje manjšega zaključnega dela delovnega procesa (služba, referat)	VI.	1,85	VI/1	1,90	132.320
– vodenje zaključnega dela delovnega procesa srednjega obsega (oddelek)	VI.	1,85	VI/2	1,95	135.805
– vodenje zaključnega dela delovnega procesa večjega obsega (sektor)	VI.	1,85	VI/3	2,00	139.284
Visoko zahtevna dela					
– strokovna opravila v okviru znanih ciljev in nalog	VII.	2,10	VII/1	2,10	146.248
– strokovna opravila z manjšo stopnjo programiranosti dela	VII.	2,10	VII/2	2,10	146.248



Izhodiščne plače po kolektivnih pogodbah dejavnosti za kemično in gumarsko industrijo Slovenije (Ur. list RS št. 9/98) in za dejavnosti pridobivanja in predelave nekovinskih rudnin Slovenije (Ur. list RS št. 44/98) – avgust 2002

1. Izhodiščne bruto plače po kolektivnih pogodbah dejavnosti – avgust 2002 (v SIT):						
Zahtev. skup.	Tarifni razred	Relat. razmerje	Kemija in gumarstvo			
			Nekovine	I	II	III
I.	enostavna dela	1,00	67.612	68.298	72.345	77.754
II.	manj zahtevna dela	1,10	74.373	75.118	79.580	85.529
III.	srednje zahtevna dela	1,23	83.163	83.995	88.984	95.637
IV.	zahtevna dela	1,37	92.628	93.556	99.113	106.523
V.	bolj zahtevna dela	1,55	104.799	105.848	112.135	120.519
VI.	zelo zahtevna dela	1,85	125.082	126.335	133.838	143.845
VII.	visoko zahtevna dela	2,10	141.985	143.407	151.925	163.283
VIII.	najbolj zahtevna dela	2,50	169.030	170.723	180.683	194.385
IX.	izjemno pomembna, najbolj zahtevna dela	3,00	202.836	204.867	217.035	233.262
2. Regres za letni dopust – najmanj SIT			125.805		125.805	
– največ 70 % slovenske povprečje plače			161.750		161.750	
3. Povračila stroškov v zvezi z delom						
– regres za prehrano – na delovni dan			690		690	
– dnevnice v SIT: cela			3.500		3.500	
polovična			1.750		1.750	
znižana			1.218		1.218	
4. Jubilejne nagrade pri zadnjem delodajalcu v SIT:						
– za 10 let			67.612	68.289	72.345	77.754
– za 20 let			101.318	102.434	108.518	116.631
– za 30 let			135.224	136.578	144.690	155.508
5. Odpravnina ob upokojitvi najmanj SIT:			457.928			686.892
6. Solidarnostne pomoči:						
– smrt delavca			228.964		228.964	
– ostalo – na predlog socialne službe ali sindikata			30 % pov. plače	30 do 60 % pov. plače		
7. Nadomestilo za ločeno življenje			91.586		91.586	
8. Drugo						
– minimalna plača			101.611		101.611	
– zajamčena plača			49.568		49.568	
– povprečna mesečna bruto plača za zadnje tri mesece			228.964		228.964	

Pojasnila:

1. Regres za letni dopust: najmanj 125.805 SIT, največ 70 % povprečne plače zaposlenih v RS (v maju 2002 znaša 231.072,00 SIT), kar znaša 161.750 SIT.
2. Povračila stroškov v zvezi z delom: **Vir:** KP, Uredba o višini povračil stroškov v zvezi z delom, ki se pri ugotavljanju davčne osnove priznavajo kot odhodek.
3. Izračun nekaterih drugih osebnih prejemkov:
 - jubilejne nagrade: KPD,
 - odpravnina ob upokojitvi: KPD (osnova povprečna bruto plača v RS za pretekle tri mesece),
 - solidarnostne pomoči: osnova povprečna bruto plača v RS za pretekle tri mesece,
 - ločeno življenje: najmanj 40 % povprečne plače v RS za pretekle tri mesece.
4. Odpravnina: po KP za nekovine najmanj 2 plači, po KP za kemijo in gumarstvo 3 plače.

Marjan Barl, sekretar



Sindikat delavcev trgovine Slovenije

Izhodiščne plače za trgovsko dejavnost – avgust 2002

Na osnovi Zakona o izvajanju dogovora o politiki plač 2002–2004 (Ur. l. RS št. 59/02) in Dogovora o politiki plač (Ur. l. RS št. 52/02) ter 2. točke tarifne priloge h kolektivni pogodbi dejavnosti trgovine Slovenije (Ur. l. RS št. 10/98) se izhodiščne plače v dejavnosti trgovine (G) po posameznih tarifnih razredih za avgust 2002 povečajo za 4,2 % in znašajo:

Tarifni razred		Izhodiščna bruto plača v SIT za polni delovni čas
I.	enostavna dela	71.731
II.	manj zahtevna dela	78.904
III.	srednje zahtevna dela	88.229
IV.	zahtevna dela	98.272
V.	bolj zahtevna dela	111.183
VI.	zelo zahtevna dela	132.703
VII.	visoko zahtevna dela	150.636
VIII.	najbolj zahtevna dela	179.328
IX.	najbolj pomembna, najbolj zahtevna dela	215.194

Sandi Bartol, sekretar



Sindikat delavcev gradbenih dejavnosti Slovenije

Izhodiščna plača za gradbene dejavnosti Slovenije – avgust 2002

Skladno s 43. členom SKPgd (Ur. l. RS št. 40/97, 54/00) in 1. toč. TP k SKPgd ter skladno s 47. čl. in TP KPGD (Ur. l. RS št. 7/98, 19/00) znaša izhodiščna plača (IP) glede na eskalacijo 4,2 % z avgustom 2002 (Ur. l. RS št. 69/02):

Tarifni razred	Plačilni razred	Opis	Koeficient	Izhodiščna plača v SIT za polni delovni čas
I.	1	Enostavna dela	1,00	70.993
II.	2	Manj zahtevna dela	1,10	78.092
III.	3	Srednje zahtevna dela	1,23	87.321
IV.	4/1	Zahtevna dela 1	1,37	97.260
	4/2	Zahtevna dela 2	1,46	103.650
V.	5/1	Bolj zahtevna dela 1	1,64	116.429
	5/2	Bolj zahtevna dela 2	1,75	124.238
VI.	6/1	Zelo zahtevna dela 1	1,85	131.337
	6/2	Zelo zahtevna dela 2	2,16	153.345
VII.	7/1	Visoko zahtevna dela 1	2,21	156.895
	7/2	Visoko zahtevna dela 2	2,50	177.483
VIII.	8	Najbolj zahtevna dela	3,00	212.979
IX.	9	Izjemno zahtevna dela	3,50	248.476

Minimalna plača za avgust 2002 (Ur. l. RS št. 69/02) in nadaljnje mesece znaša: **SIT 101.611.**

Jernej Jeršan, sekretar SDGD Slovenije

Pogovor s sekretarjem območne organizacije SKEI v Podravju Edijem Ozimičem

Štiri vrednote sindikalnega delovanja: složnost, enotnost, odločnost in masovnost

»V Podravju ima Sindikat kovinske in elektroindustrije Slovenije (SKEI) svoje podružnice v 76 podjetjih in obratih, svoje člane ima v nekaj desetih manjših podjetjih tudi. Tako je območna organizacija SKEI s 7000 člani prisotna v več kot 100 podjetjih kovinske in elektroindustrije,« pravi sekretar območne organizacije SKEI v Podravju Edi Ozimič.

Desetletje krize

»Ko danes govorimo o položaju zaposlenih v kovinski in elektroindustriji in njihovem razpoloženju, moramo imeti pred očmi, da je bilo zadnje desetletje za podravske kovinarje izjemno hudo,« poudarja Ozimič. »Tam, Metalna, Elektrokovina, Hidromontaža in druga velika podjetja so po razpadu Sovjetske zveze in nekdanjega jugoslovanskega tržišča čez noč izgubila večji del svojega tradicionalnega trga. Kako hudo je bilo podravske kovinarje v času tranzicije, ilustrira tudi podatek, da je bilo v zadnjem desetletju na našem območju največ stavk,« pravi Ozimič. »V glavnem so bile vse stavke »eksistenčne«. Delavci so stavkali preprosto zaradi tega, ker niso mogli več dostojno preživljati svojih družin in sebe.«

V zadnjem času pa se stvari vendarle premikajo na bolje. »Zaradi velikega odrekanja delavcev in sposobnih menedžerjev so številna kovinska in elektroindustrijska podjetja na našem območju uspela najti tržne niše in posodobiti proizvodne programe, večina podjetij pa je uspela najti tudi nove trge za svoje izdelke. Večina jih izvažajo na trge Evropske unije, zlasti v Nemčijo in Avstrijo, v Združene države Amerike in v vzhodnoevropske države. Podjetja z našega območja čedalje več izvažajo tudi v Rusijo, vendar je tam trg še zelo negotov. Enako velja za tržišča v Srbiji in Črni gori, kamor se naši podjetniki vračajo pred politiki.«

Razvoj je še vedno šibka točka

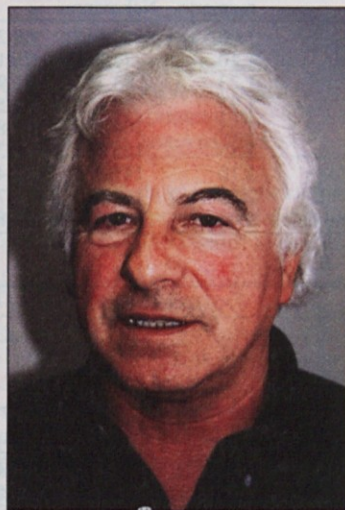
Čprav se krivulja uspešnosti kovinske in elektroindustrije v Podravju vendarle vzpenja, pa je po Ozimičevih besedah njena najbolj

šibka točka še vedno razvoj. »V večini podjetij še vedno ni prišlo do pravega razvoja, zlasti pa ni dovolj novih in tržno zanimivih programov in novih tehnologij. Nekatera podjetja so se s pomočjo države delno uspela modernizirati, večina podjetij pa je do sredstev za modernizacijo prišla na račun nizkih delavskih plač,« pravi Ozimič. »Delavci so se zavedali pomena prestrukturiranja in posodobitve proizvodnje, zato so v večini podjetij vrsto let pristajali na izplačevanje plač, ki so bile manjše od kolektivne pogodbe. Ob sklenitvi kolektivne pogodbe leta 1991 so bile plače v večini podjetij na našem območju v soglasju z delavci oziroma s sindikatom za 20 odstotkov nižje, nato pa se je zaostajanje za kolektivno pogodbo postopno zmanjševalo. Šele po petih ali šestih letih so delavci v kovinski in elektroindustriji na našem območju začeli prejemati stoodstotne plače po kolektivni pogodbi. Ker so imeli zelo nizke plače, so na ta način prispevali k obnovi in razvoju podjetij. Po drugi strani pa si je država prizadevala za ohranjanje delovnih mest, vendar za kadrovske prestrukturiranje podjetij, kakor se je to takrat imenovalo, ni namenila dovolj sredstev. Zato je mogoče reči, da so kovinsko in elektroindustrijo na našem območju obnovili in prestrukturirali v glavnem zaposleni z lastnimi silami in s skromno pomočjo države.«

Nerazumno varčevanje na račun delavcev

»V nekaterih podjetjih so menedžerji pretirano varčevali na škodo delavcev, ki so jim v zameno za vsa odrekanja obljubljali lepšo prihodnost. Ko so se razmere izboljšale in bi lahko menedžerji delavcem vsaj delno poplačali njihov prispevek k sanaciji podjetja, pa so jih lastniki zamenjali. Zato so nekateri menedžerji iz teh časov še danes osovraženi med delavci.«

Ozimič opozarja, da so domače banke pokazale malo razumevanja in zaupanja v naša kovinska podjetja. »Do kreditov za modernizacijo in prestrukturiranje so



Edi Ozimič: V marsikaterem podjetju delo še vedno poteka v pogojih, ki so zdravju škodljivi.

naša podjetja lažje prišla pri tujih kot domačih bankah.«

V času tranzicije in privatizacije se je število zaposlenih kovinarjev na območju Podravja zmanjšalo za polovico, zdaj pa ponovno postopno narašča. »Zal pa delodajalci v zadnjem času delavce zaposlujejo praktično samo še za določen čas, kar za sindikat in delavce ni sprejemljivo. V podjetjih je v povprečju že več kot 30 odstotkov delavcev zaposlenih za določen čas. Očitno gre za zlorabo tega instituta po še veljavnem zakonu, zato bi pristojni v državi morali ukrepati.«

»Zdaj, ko se je panoga izvila iz najhujše krize in podjetja pozitivno poslušajo, pa bi morali to pri plačah občutiti tudi delavci,« pravi Ozimič. »Končno je prišel čas, da lahko tudi kovinarji terjajo pošteno plačilo za pošteno delo. Tudi delavci v kovinski in elektroindustriji imajo pravico do ustreznih cen dela in sprejemljivih plač, s katerimi bodo lahko dostojno preživljali sebe in svoje družine.«

»Poseben problem je to, da prejemajo zaposleni od prvega do četrtega tarifnega razreda enake, to je minimalne plače. Posledica tega je uravnolovka, saj prejemajo enake plače starejši in mlajši ter bolj in manj usposobljeni delavci. Problem je tudi v tem, da vsi delodajalci plač ne izplačujejo redno do 18. v mesecu.«

»Z izplačevanjem regresa za

malico nimajo problemov delavci v nobenem podjetju. V nekaterih podjetjih pa imajo probleme s povračilom stroškov za prevoz na delo in z dela, zlasti glede relacij, ki jih delodajalec upošteva. Delodajalci marsikdaj poskušajo prav dlakoepsko varčevati pri vseh izplačilih delavcem.«

Ozimič opozarja tudi, da nekateri delodajalci na nenavaden način pišejo plačilne liste. Na njih jim regres za malico in povračilo stroškov prevoza prikazujejo kot sestavni del plače. »Še slabši pa so tisti delodajalci, ki delavcem sploh ne izstavljajo plačilnih listov. Nekaj takšnih primerov smo že odstopili inšpektorjem za delo. Menimo, da bi morali imeti enoten in tipiziran plačilni list za vso Slovenijo. Najbolje bi bilo, če bi obstajal kar enoten obrazec.«

Pri izplačevanju solidarnostnih pomoči v 90 odstotkih podjetij v preteklosti kovinarji v Podravju niso imeli težav, v 10 odstotkih pa so jih imeli. »V nekaterih primerih so morali delavci solidarnostne pomoči celo iztožiti. Ali ni to žalostno? Kolektivna pogodba bi morala biti tu čim bolj natančna, da ne bi prihajalo do različnih tolmačenj med delavci in delodajalci.«

So se pogoji dela že izboljšali? »Zal še ne dovolj!« poudarja Ozimič. »Zaradi težkih pogojev dela na našem območju še vedno narašča število delovnih invalidov, ki pa jim je zelo težko zagotoviti delo. Marsikje delo še vedno poteka v pogojih, ki so zdravju škodljivi. Problem je tudi, da za zdrave delavce obstajajo merila pri delu, za invalidne pa ne. Tako nekateri delodajalci od invalidov pričakujejo, da bodo delali tako kot zdravi. Upam, se bodo pogoji dela izboljšali z doslednim uresničevanjem novega zakona o zdravju in varstvu pri delu. Nekaj pozitivnih premikov je ta zakon že prinesel, v sindikatih pa si moramo prizadevati, da jih bo še več.«

Ozimič je prepričan, da so časi, ko so se bili kovinarji zaradi ohranitve podjetij pripravljali marsikomu odpovedati, mimo. »Včasih so delavci v naši panogi v prvi vrsti razmišljali o ohran-

Sindikata zdravstva in socialnega skrbstva v Splošni bolnišnici Maribor pomaga članom

«Zaposleni v zdravstvu se vsak dan srečujemo z ljudmi, ki doživljajo težke življenjske preizkušnje. Velikokrat ne moremo ostati neprižadeti, zato jim po svojih močeh pomagamo in svetujemo, s čimer poskušamo ublažiti njihove težave. Zgodi pa se tudi, da so pomoči potrebni naši sodelavci in člani našega sindikata. V takšnih primerih jim v sindikatu bolnišnice skušamo pomagati, saj del članarine namenjamo za solidarnostno pomoč našim članom,» pravi predsednica sindikata zdravstva in socialnega skrbstva v Splošni bolnišnici Maribor **Darinka Auguštin**. «Tako smo v letošnjem letu v skupni akciji s Sindikatom zdravstva in socialnega skrbstva Slovenije, vodstvom bolnišnice in gospodom **Miranom Počkarjem** usposobili odpisan računalnik in priskrbeli drugo računalniško opremo, ki smo jo poklonili članici **Darinki Štandeker**. Po težki bolezni je zaživela novo življenje. Smisel je našla v pisanju, preko katerega drugim sporoča svoje občutke in jih spodbuja, da se veselijo vsakega novega dneva.»

Na pobudo sindikalne zaupnice **Simone Križ** iz oddelka za pljučne bolezni je sindikat bolnišnice v spomladanskih mesecih začel akcijo pomoči članici **Lidiji Jerič Kečič**. Zaradi zapletov ob rojstvu je njen sin dobil hude možganske poškodbe, ki so pustile posledice. **Dominik Kristjan**, ki je sedaj star pet

let, je hudo telesno in duševno prizadet.

«Starša s pomočjo strokovnjakov skušata narediti vse, kar bi pripomoglo k njegovemu razvoju. Vse svoje življenje sta prilagodila Dominiku Kristjanu. Mama, medicinska sestra na oddelku za pljučne bolezni naše bolnišnice, dela le popolne in ponoči, oče, zaposlen v Tovarni dušika Ruše, pa dela dopoldne. Zaradi nege sta veliko v bolniškem staležu in s plačama komaj zmoreta pokriti vse stroške. Dominik Kristjan pa je vesel in velik fantek, ki ga ne morejo več prenašati. Nujno je potreboval voziček in prilagojen avtomobilski sedež,» pojasnjuje Auguštinerjeva. «Zato smo se v sindikatu odločili, da bomo družini pomagali z nakupom avtomobilskega sedeža. Pri tem nam je pomagala območna organizacija Rdečega križa Maribor. V mesecu juliju sva z njenim sekretarjem **Alojzom Kovačičem** obiskala družino in jim poklonila avtomobilski sedež, ki bo Dominiku Kristjanu omogočil varno vožnjo do zdravnikov, fizioterapevtov, logopedov in drugih.»

Starša sta pomoči zelo vesela, še zlasti, ker so zgledu sindikata sledili tudi drugi sodelavci, občina, Karitas, župnijska skupnost. «Tako je tudi prav,» pravi Auguštinerjeva. «Družina bo potrebovala še veliko sredstev, saj je hiša še nedograjena, kupiti pa bo treba tudi dvigalo



Sindikata Splošne bolnišnice Maribor je malemu Dominiku podaril prilagojen avtomobilski sedež, ki sta ga družini izročila predsednica Darinka Auguštin (druga z leve) in sekretar RK v Mariboru Alojz Kovačič (prvi z leve).

in številne pripomočke, ki bodo pomagali pri razvoju otroka. Vendar starša nista obupala. Pomagajo jim stari starši in sedaj tudi drugi, ki to želijo. Hvaležni so za vsak prispevek in kot pravi mama Lidija: «Veliko smo pretrpeli, a za vsak Dominikov nasmeh je bilo to vredno.»

Prešernega otrokovega nasmeha sta bila deležna tudi Darinka Auguštin in Alojz Kovačič, ko sta mu izročila prilagojen avtomobilski sedež. Njuni plemeniti gesti so mnogi že sledili, mnogi pa ji zagotovo še bodo.

T. K.



Sindikata gostinstva in turizma Slovenije

Izhodiščne plače po kolektivni pogodbi dejavnosti za avgust 2002

Tarifni razred		Izhodiščna bruto plača v SIT za polni delovni čas
I. Enostavna dela	1.00	74.866 SIT
II. Manj zahtevna dela	1.10	82.353 SIT
III. Srednje zahtevna dela	1.23	92.085 SIT
IV. Zahtevna dela	1.37	102.566 SIT
V. Bolj zahtevna dela	1.55	116.042 SIT
VI. Zelo zahtevna dela	1.85	138.502 SIT
VII. Visoko zahtevna dela	2.10	157.219 SIT
VIII. Najbolj zahtevna dela	2.50	187.165 SIT
IX. Izjemno zahtevna dela	3.00	224.589 SIT

Jubilejne nagrade (61. člen):

– 10 let delovne dobe	74.866 SIT
– 20 let delovne dobe	112.299 SIT
– 30 let delovne dobe	149.732 SIT

Solidarnostne pomoči (63. člen):

– smrt delavca – najmanj	229.684 SIT
– smrt ožjega družinskega člana	137.810 SIT
– nastanek težje invalidnosti (II. stopnje)	137.810 SIT
– ostalo (daljša bolezen, elementarne nesreče)	68.905 SIT

Prejemki učencev, vajencev in študentov na praksi (70. člen), najmanj 34.453 SIT.

Karmen Leban, sekretarka

smo si jih zadali. Ozimič pričakuje, da se bodo v SKEI tudi v bodoče tako učinkovito borili za pravice delavcev in višje plače.

»Tudi med kovinarji so še delavci, ki bi samo opozarjali na problem nizkih plač, sami pa za spremembo razmer ne bi nič storili,« pravi. »Delavce moramo prepričati, da si lahko več izborimo samo z lastnimi močmi. Vsi delavci in člani SKEI bi se morali zavedati, da bomo uspešni samo, če bodo našo borbo krasile štiri sindikalne vrednote: složnost, enotnost, odločnost in masovnost. Tako je v sindikalnem gibanju povsod po svetu,« poudarja dolgoletni zaupnik in funkcionar SKEI Edi Ozimič, ki se bo jeseni poslovil od profesionalnega dela v območni organizaciji SKEI v Podravju, ker je izpolnil pogoje za upokojitve.

Tomaz Kšela

nitvi podjetij in delovnih mest, danes pa stopa v ospredje vprašanje plač. Pri plačah smo v naši panogi v preteklosti precej zaostali, kar bo težko hitro nadoknaditi. Zato je bila letošnja opozorilna stavka, ki jo je letos organiziral SKEI, zelo potrebna. Prispevala je k temu, da so se stvari tudi na področju plač začele postopno spreminjati na bolje.«

Delavcem ne bo nihče nič poklonil

»Na našem območju je bila opozorilna stavka pripravljena in izvedena zelo dobro,« poudarja Ozimič. Delavci so spoznali, da nam delodajalci ne bodo nič poklonili, temveč si bomo morali vse izboriti sami. In ravno zaradi tega spoznanja smo bili v borbi za uresničitev stavkovnih zahtev odločni in enotni. Zato smo kovinarji na čelu s SKEI dosegli cilje, ki

Hamoreska

"Vrag naj me pocitra, če bom šel še kdaj na dopust!" je pred dnevi pri malici v naši tovarniški menzi vzkliknil rezkar Vili. "Hvala bogu, da sem zopet v službi!"

"Vili, kaj si ti nor?" je začudeno povprašal skladiščnik Rudi. "Ali ni bolje doma ali v kakšnem turističnem kraju počivati, kot v službi delati?"

"Kdo pa pravi, da sem v času dopusta počival?" je nejevoljno odvrnil Vili.

"Kaj pa si počel?" je zanimalo Rudija.

"Le kaj bi počel," je togotno dejal Vili. "Garal sem kot črna živina!"

"Ne razumem," je dejal Rudi. "Saj si venomer govoril, da boš letos dopust preživel doma na kavču pred televizijo s časopisom in pivom v roki!"

"Ej, fantje, to so bile le pobožne želje," je vzdihnil Vili.

"Pa menda ja nisi bil tako kot lani zopet na dopustu pri sorodnikih na kmetih, kjer si ves dopust garal na njahva ozimnico?" je zanimalo Toneta.

"Letos sem dopust preživel še slabše," je odvrnil Vili. "Najprej sem prepleskal stanovanje, nato sem obnovil pod v dnevi sobi, za nameček pa sem še tašči zgradil novo garažo. Ob večerih, ko bi lahko zavil s prijatelji v bife, pa sem moral pomagati pri vlaganju kompotov, marmelade in kislih kumaric. Povem vam, da je bilo za znoret!"

"Ah, Vili, to pa ni tako hudo," je Rudi zamahnil z roko. "Doma ni težko delati, ker je človek sam svoj šef in dela, kar hoče, kadar hoče in kolikor hoče!"

"Ej, moj Rudi!" se je kislno zasmeljal Vili. "Če bi bil jaz doma sam svoj šef, bi letos ves dopust preležal na kavču pred televizijo s časopisom in pivom v roki. Ne nazadnje si to tudi zaslužim, saj sem vse leto v tovarni pošteno garal."

"Pa menda ja ne boš rekel, da imaš ti tudi doma šefa?" se je zarežal Rudi in pomežiknil.

"Doma zares nimam šefa, ker sem pravnoformalno jaz šef!" je s potrtnim glasom dejal Vili. "Zato pa imam doma polno hišo šefic: ženo, hčerko, taščo in bog si ga vedi katero še! Ena je bolj zahtevna od druge. Moj šef v tovarni je pravi angelček proti njim."

"Strašno!" je prestrašeno vzkliknil Rudi. "Pa ja ne boš rekel, da so te tvoje šefice prisilile, da si ves dopust delal?"

"Kdo pa?!" je potrto odvrnil Vili. "Žena me je prisilila, da sem prebelil stanovanje, češ da se nam zaradi nekaj pack na stenah posmehujejo že vsi sosedi in prijatelji. Hčerka je vztrajala, naj zamenjam parket v dnevi sobi, češ da na domačih zabavah, ki jih prireja za svoje prijateljice in prijatelje, ne morejo plesati, ker pod preveč škripa. Tašča pa me je določila, da ji zgradim garažo za njen novi avto, ker sem menda njen najljubši zet. Vendar pa sem se s tem še nekako sprjaznil, saj sem navajen ves dan opravljati težaška dela. Najhuje mi je bilo ob večerih mešati marme-

lado in opravljati druga ženska dela, ker je bila na televiziji vsak večer na sporedu kakšna zanimiva ljubezenska nadaljevanka, ki je moje šefice niso smele zamuditi. Teh babjih del preprosto ne prenesem!"

"Vili, kaj pa bi se zgodilo, če bi se svojim šeficam uprl?" je zanimalo Toneta.

"Ne govori! Toliko jezikove župe, kolikor bi jo skuhale moje šefice, ne bi mogli pojesti mi vsi skupaj, kako bi jo šele sam!" je vzkliknil Vili. "Sicer pa, fantje, ali nimate doma podobnih šefic tudi vi?"

Nekaj časa smo vsi molčali in gledali v tla. Nato pa je Tone počasi dejal: "Jaz nimam kaj skrivati, saj moja ta stara vsi poznate, kakšen tiran je. Odkrito povem, da raje vse naredim, kar mi reče, kot da bi jo poslušal!"

"Tvoja ta stara je zlata proti moji tašči," je zamahnil z roko strugar Lojze. "Kar naprej si zmišljuje, da ji nekaj manjka, samo da me sekira. V času dopusta sem jo moral trinajstkrat peljati k različnim zdravnikom,

pa menda nihče ni prav ugotovil, kaj ji manjka. Kljub temu pa je tašča pri naši hiši zakon: kar si zmisli, moram jaz narediti, drugače je žena užaljena in je ogenj v strehi."

"Ali kdo ve, kaj je to: ponoči plava, po dnevi laja? Ha, ha, ha," se je zakrohotal Tone. "To je taščina proteza!"

"Meni pa pije kri hči," je dejal Rudi. "Kar naprej sitnari za denar. Nikoli ji ni dovolj,

četudi bi ji dal za njene obleke in kozmetiko celo plačo. Če jo kdaj opozorim, da bi morala biti bolj varčna, pa obe z ženo planita nadme, češ da nisem sodoben in da ne razumem ženskih problemov. Tako sta mi že razrahljali živce, da doma komaj še upam kaj reči. Raje sem tiho, pa naj delata, kar hočeta, samo da je mir v hiši!"

"Vili ima kar prav," je dejal Tone. "Moški smo velikokrat bolj svobodni v službi kot doma. Na srečo si lahko vsaj v službi malce odpočijemo od naših domačih šefic. Hvala bogu, da je čas dopustov za nami."

Kdo ve, koliko časa bi še tako klepetali, če ne bi iz kuhinje v menzo privihrala kuharica Špela brez skleda za repete. "Fantje, podvizajte se! Danes ne bo repeteja, ker se mi zelo mudi!"

"Kam pa greš?" je zanimalo Rudija.

"Z direktorjevo ženo in hčerko grem na kavico!" je dejala.

"Z direktorjevo ženo in hčerko?" smo povprašali vsi v en glas. "Zakaj pa?"

"Ah, nič, nič. Samo nekaj receptov ji bom dala za taščino osemdesetletnico, ki jo bodo pripravili prihodnji teden," je dejala Špela. "V zahvalo za to pa bosta direktorjeva žena in hčerka našega direktorja ljubeznivo prepričale, naj vsem zaposlenim za pet odstotkov dvigne plače in poveča regres za malico. Če bi kdo med vami rad še kaj uredil za službo, naj mi kar napiše na listek in pusti na polici v kuhinji. Z direktorjevo ženo in hčerko bom vse uredila."

"Naj me koklja brčne!" je vzkliknil Vili. "Konec koncev pa morda niti ni tako slabo, da ima vsak šef nad sabo še šefice!"

Iz dnevnika delavca Jožeta

Prave šefice

Prestara za poroko

Potem ko sta deset let hodila, je dekle reklo fantu: »Zadnji čas je, da se poročiva in si ustvariva družino!«

»Le kdo naju bo hotel vzeti, ko sva pa že toliko stara?«

Marelica

»Sosed, vaša marelica prekrasno cveti! Kako pa kaj rodi?«

»Ovisno od tega, kako vi pazite na svoje otroke!«

Predsednik in hudič

»Zakaj so delničarji za direktorico naše tovarne nastavili žensko?«

»Pregovor pravi: kjer hudič ne more nič narediti, tja pošlje žensko!«

Cudovita predstava

»Dragi, kateri del gledališke predstave ti je bil najbolj všeč?«

»Tisti del, ko ti je nadzornik rekel, naj končno že enkrat utihneš!«

Znanstvena fantastika

»Ali imate knjigo Molčeča ženska?«

»Oddelek za znanstveno fantastiko je v drugem nadstropju!«

Idealen moški

»Ali zares vse ženske iščejo idealnega moškega?«

»Zagotovo, vendar šele po poroki!«

Sosed

»Ali si se že poročila s sosedom?«

»Ne, noče se vezati! Vendar pa že živiva skupaj!«

»Kako ti je to uspelo?«

»Pojasnila sem mu, da bova oba veliko privarčevala, če bova živela v enem stanovanju, uporabljala eno kopalnico in spala v isti postelji!«

Točna ugotovitev

»Mama, koliko let pa je tvoja sodelavka Mojca že poročena z gospodom Tonetom?«

»Sinko, kako pa si sploh ugotovil, da je poročena z njim?«

»Ker on kriči na iste otroke kot ona!«

Radovednost

»Moj ljubi je strašno radoveden.«

»Kaj pa ga najbolj zanima?«

»Kaj počne njegova žena, kadar sva skupaj!«

Odvetniške

Huda napaka

Mlad odvetnik pride k svojemu upokoženemu očetu, ki mu je zapustil prijetno pisarno in klientelo. Ves vesel mu pove, da je uspel končati primer, ki se je vlekel že desetletje.

Oče nad vestjo ni bil navdušen. »Naredil si hudo napako, saj smo od tega primera leta in leta udobno živeli.«

Pogreb

Odvetnik se je precej namučil, da je prišel do kart za Pavarottijev koncert.

Ko se je usedel na svoj sedež, ga radovedna soseda vprašata, zakaj je sedež poleg njega prost.

»Oh, moja žena ni utegnila priti.«

»In zakaj karte niste dali komu od sorodnikov?«

»Žal so vsi na ženinem pogrebu.«

Sindikalno srečanje v Negovi

Predkongresne naloge bo lažje uresničiti v tovariškem razpoloženju

Območna organizacija ZSSS v Pomurju je tako kot vsako leto tudi letos v času mednarodnega kmetijsko-živilskega sejma v Gornji Radgoni organizirala srečanje sindikalnih zaupnikov in funkcionarjev iz vse Slovenije. Udeleženci so se po ogledu sejma zbrali pri lovskem domu v Negovi, kjer jih je pozdravil sekretar območne organizacije **Danilo Šipoš**. Izrazil je veselje, da je na srečanje prišlo toliko udeležencev in da je med njimi veliko novih obrazov. Spomnil je tudi na naloge pred kongresi sindikatov in zveze, ki jih bodo sindikalisti zmogli lažje, če bo med njimi vladalo pravo tovariško vzdušje.

Organizatorji srečanja so tudi letos uporabili enako zvito taktiko kot običajno. Gostom so namreč pred tradicionalno nogometno tekmo ponudili zvrhan krožnik bograča in ogromen kos prave prleške gibanice. Ker so po domačih dobrotah, ki sta jih več kot odlično pripravili kuharici **Mimica Prajndl** in **Lojzka Kavčič**, z veseljem segli tudi sindikalisti z območij, sta nekoliko kasneje po nogometnem igrišču v Ivajncih enako težko tekali obe ekipi.

Tekma se je začela z ofenzivo Zveze, ki je že v sredini prvega polčasa vodila s 4:1. Resnici na ljubo pa je treba povedati, da je bilo na začetku na igrišču kar nekaj zmede, saj so bili igralci Zveze v rdečih dresih, igralci območij pa v rdeče-belih. Zato ni čudno, da je nekdo od gledalcev vzkliknil: »Presneto, tukaj so sami rdeči, zato se ne ve natančno, kdo igra proti komu!« Počasi pa je ekipa območij vendarle uredila svoje vrste in krenila v odločno protiofenzivo. Prvi polčas je s 4:3 pripadel ekipi Zveze, drugi pa ekipi območij, ki je najprej izenačila, nato pa celo povedla z golom razlike. Tik pred koncem so igralci Zveze strnili svoje vrste in izenačili na 7:7.

V ekipi Zveze so se najbolj izkazali **Muršič, Utroša, Semolič, Vedlin, Hribar, Lorenčak, Ferčec** in **Barl**. V ekipi območij pa sta izstopala **Andrej Novak** iz Arconta in **Ivan Krpan** iz lendarvske Nafta, ki sta potem, ko je tekmece zmanjkovalo kondicije, čedalje bolj gospodarila na igrišču. Izkazali so se tudi **Jože Turkl** iz Mure, **Ladi Kaluža** in **Forto Turk** iz Celja ter **Lojze Raško** iz Koroške. V vratih območja je bil odlični **Jože Murko**, čeprav je nastopil bos (v podravski območni organizaciji ZSSS menda nimajo več dovolj sredstev niti za copate, zato bodo kmalu vsi bos in goli).

Za dobro razpoloženje med gledalci je najbolj poskrbel Franc Klepej iz območne organizacije ZSSS v Celju.

Smeh je povzročal, ker žoge največkrat sploh ni zadel. Ker pa je zavzeto tekal po igrišču, je žoga nekajkrat po nesreči zadela njega in se odbila na pravo mesto. Klepej, ki so mu sodelavci v šali dali vzdevek »Nadučitelj«, se je izkazal tudi v ferpleju, saj je vratarju Marjanu Barlu četital, ker mu ni uspel dati gola.

Z igro so bili zadovoljni tudi gledalci, saj so videli veliko atraktivnih golov, tekma pa je potekala v pravem športnem in prijateljskem duhu.

Na družabnem srečanju v Negovi so se zainteresirani preizkusili še v pikadu in streljanju s fračo. Za živo glasbo in dobro razpoloženje pa je poskrbel znan pomurski glasbenik **Damir Jošar**, ki je tudi sam sindikalist in veliko nastopa na sindikalnih srečanjih v Pomurju in na Štajerskem.



Na srečanje je letos prišlo več udeležencev kot lani.



Gostitelj Danilo Šipoš je bil z udeležbo zelo zadovoljen.



Obe ekipi sta bili »rdeči«, zato se marsikdaj ni natančno videlo, kdo igra proti komu.






Odločilni gol je zabil Semolič.



S tekmo in neodločenim rezultatom so bili zadovoljni tudi gledalci.

T. K.



	Avtor: Rudi Murn	ŽIVAL, KI RIJE POD ZEMLJO	REDČI KRIZ MADRID. SP. KLUB	1	2	SEVERNI JELEN	Nova Delavska enotnost	ZNESEK NA KATEREGA SE GLASI BANKOVEC	KRATEK, REZEK GLAS	HLEBNIKOV VELIMIR PREBIVALKA GRČIJE	3	VEZNIK	LATINSKO REKLO: ZDRAV DUH V ZDRAVEM TELESU			
	POTOMEC ŠPANCEV V J. AMER. VEDA O NOVOTVORBAH						POKR. V SV. FRANCIJI, ARGONNE							IZGOVARJANJE GLASU »I« NA MESTO »E«	TOVARNA CINKA	SRBSKI REZISER JOVANOVIĆ
IZVOR							BADMINTON									
ZVEZDA V ŠKORPIJONU							FILMSKA NAGRADA GR. MATI BOGOV						PERZIJSKI KRALJ UGANKAR KORENT			
NIKO KURET		BOGASTVO GOZDOV PUŠČAVSKI RIS				REKLO (MNOŽ.) MODEREN PLES						AKONTACIJA SKUPINA ODPOSLANCEV				
PRIŠTANSKA NAPRAVA			NORV. PESNIK IN SLOVNICA						ZAČETNICA ALKOHOLNA PIJAČA							
KRILO RIMSKE KONJENICE			POGINULA ŽIVAL GORAZD NOVSEK				AJDOVSKA DEKLICA ZAPOVRST. ČRKI									DIVJA MAČKA
Nagrada križanka št. 29	RAZBRZDANO VESELJACENJE POŠKODBA (ZASTAR.)						VODNI PADEC					AM. FILM. IGRALKA (DEBORAH) KLICA				
ŠNOPS						ŽIVEC (ZASTAR.)	ŠTEFAN KOROSEC VRTNA ZDRAV. RASTLINA			ORGAN VIDA POSUŠENI LISTI KASIJE				NIKELJ GRŠKA ČRKA		
FIGURA PRI UM. DRSANJU			IT. FILM. IGRALKA MAGNANI SLAVKO OSTERC				GORA V TESALJIJI (IZ ČRK. SOSA)						OZKO IN DOLGO PODROČJE GOROVJE V ITALIJI			
AJANT (IZ ČRK. JASA)				JAPONSKI DENAR			GEŠKO IME ZA GRČIJO							GRŠKA BOGINJA ZMAGE	NORV. PISATELJ DUUN	
UNESEK				FIZ. ENOTA ZA DELO			OS. ZAI MEK TROPŠKA KULTUR. RASTLINA					KOREOGRAF MLAKAR MALO-DUŠNEŽ				
														IVAN LEVAR LETNI POSEG		
									ORANŽADA	NERONOV VZGOJITELJ MESTECE V TIBETU						
LADO ERZEN																
IZOSTRE-NOST																
POVORKA V PUSČAVI																
VRSTA ITAL. GRENCICE												IVAN TAVČAR				

GESLA NAGRADNE KRIŽANKE št. 29 (5. 9. 2002):

- 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 točnega naslova in davčne številke. Upoštevali bomo pravilne rešitve, ki bodo prispele do **ponedeljka 16. septembra 2002.**

Pravilna rešitev gesel iz 27. številke Nove Delavske enotnosti: 1. **BOHINJ**, 2. **IDILIKA**, 3. **PRIJETNA SVEŽINA**, 4. **JEZERO**, 5. **DOPUST**. Nagrada 5000 tolarjev prejme **Andrej Eržen**, Pod gozdom 6, 4201 Zgornja Besnica.