

# Pri dohodnini Svobodni sindikati dosegli zastavljene cilje

Ekonomsko-socialni svet je to sredo sprejel dogovor o zmanjšanju obveznosti plačevanja dohodnine za tiste, ki prejema minimalno plačo. Po tem dogovoru bodo tisti, ki so lani prejeli manj kot 40 odstotkov povprečne plače v Republiki Sloveniji, v celoti oproščeni plačevanja dohodnine. Tistim, ki so prejeli od 40 do 42 odstotkov povprečne plače, bo dohodnina znižana za 70 odstotkov. Tistim pa, ki so prejeli od 42 do 45 odstotkov povprečne plače, bo dohodnina znižana za 40 odstotkov. To znižanje bi po besedah državne sekretarke Milojke Kolar pomenilo 4783 milijonov tolarjev manj v državnem proračunu.

Predstavniki vlade so najprej predlagali, da bi to znižanje veljalo za letošnje dohodninske obveznosti, tako da bi zavezancem država vrnila preveč plačano dohodnino po prijavi dohodnine in odločbi, torej šele proti koncu prihodnjega leta. Najslabše plačani delavci bi po tem predlogu še do konca letošnjega leta in do prejema odločbe o dohodnini kreditirali državni proračun. Gre za približno 7000 tolarjev, kolikor je razlika med bruto in neto plačo.

Ta predlog je za sindikate nesprejemljiv, je prvi menil Dušan Semolič. Najslabše situirani, za

katere so se sindikati z vlado že lani dogovorili, da bodo oproščeni plačevanja dohodnine, bi le-to plačevali še vse letošnje leto, akontacije dohodnine pa bi verjetno dobili vrnjene šele proti koncu leta 2001. Ker so nezadovoljstvo izrazili tudi predstavniki drugih sindikatov, je minister Tone Rop predlagal odmor, v katerem naj bi strokovnjaki našli kompromisno rešitev.

Po polurnem odmoru je Dušan Semolič povedal, da so kompromis našli. Po njegovih besedah bo ob upoštevanju lestvice za znižanje obveznosti plačevanja dohodnine zavezancem za leto 1999 avgusta letos država vrnila polovico vplačane dohodnine, drugo polovico pa januarja prihodnje leto. Tak način vračanja dohodnine naj bi veljal vse do sprejetja novega zakona o dohodnini, to je verjetno do leta 2002. Ta dogo-

vor morajo predstavniki ministrstev pripraviti za verifikacijo na prihodnji seji ekonomsko-socialnega sveta, ki bo prihodnje sredo. V ponedeljek naj bi predlog uskladili eksperti. Kot je dejal Dušan Kidrič, predstavnik vladinega instituta za makroekonomske raziskave, ne gre za oprostitev plačevanja dohodnine, ampak za zmanjšanje davčne obveznosti. Zakon se bo zato imenoval zakon o posebnem in izjemnem znižanju obveznosti iz dohodnine.

Čeprav bo treba še marsikaj preračunati, sedaj kaže, da bo vsa vplačana dohodnina vrnjena tistim, ki so imeli lani povprečno bruto plačo 68.000 tolarjev. Sedemdeset odstotkov je bo vrnjene tistim, ki so zaslužili kakšnih 74.000 tolarjev, 40 odstotkov vplačane dohodnine pa bodo prejeli tisti s plačami okoli 78.000 tolarjev.



**Brane Mišič, izvršni sekretar v ZSSS**

Kot nam je povedal Brane Mišič, bo vlada ta zakon verjetno že prihodnji teden verificirala in ga poslala v državni zbor. Tako bodo Svobodni sindikati dočakali zakon, ki so ga predlagali pred štiri leti, ko so se pogajali o prvem socialnem sporazumu.

F. K.

**E**konomsko-socialnemu svetu je Dušan Semolič poslal pobudo za poseben nadzor nad gibanji plač po individualnih pogodbah. Podatki namreč kažejo, da te plače rastejo hitreje kot plače po kolektivnih pogodbah. To je v nasprotju z voljo socialnih partner-

## Nadzor nad plačami po individualnih pogodbah

jev, kot je zapisana v dogovoru o plačni politiki. V zakonu o minimalni plači in načinu usklaje-

vanja plač, sprejetem na podlagi tega dogovora, tudi piše, da usklajevanje plač nadzirata Davčna uprava in Agencija Republike Slovenije za plačilni promet.

Če bodo plače po individualnih pogodbah rasle hitreje kot plače po kolektivnih pogodbah, bo to treba ugotoviti in o tem poročati ekonomsko-socialnemu svetu.

Ker je predstavnik Gospodarske zbornice Slovenije v ekonomsko-socialnem svetu Samo Milič Hribar ta predlog podprl, je bil sprejet. Ko se bodo plače po individualnih pogodbah spet povečevale hitreje kot plače po kolektivnih pogodbah, lahko pričakujemo razpravo v ekonomsko-socialnem svetu.



Čeprav je delavcev v Tovarni pohištva Pameče iz sestava Lesne sedaj skoraj pol manj kot pred leti, na zastarelih strojih naredijo enako količino izdelkov. To pa za Lesnin holding očitno še ni dovolj, saj so 74 delavcev hoteli premestiti v invalidsko podjetje, čeprav bi še naprej delali za sedanjo tovarno in na istem delovnem mestu. Ker so se delavci s pomočjo Sinlesa temu uprli, do premestitve ni prišlo.

**Več stran 8 in 9**



# Predlog zakona o zaposlovanju in delu tujcev upošteva predloge ZSSS

Kot je pokazala razprava na seji ekonomsko-socialnega sveta to sredo, je predlog zakona o zaposlovanju in delu tujcev med socialnimi partnerji skoraj povsem usklajen. Za Svobodne sindikate je pomembno zlasti to, da so predlagatelji upoštevali njihove predloge in pripombe. To še posebej velja za delovne migrante, za katere je sedaj v zakonu zapisano, da za njihovo prvo zaposlitev štejejo le primeri, ko pri vložitvi vloge nimajo veljavnega delovnega dovoljenja. Delovni mi-

granti so osebe s stalnim prebivališčem v drugi državi, ki se najmanj enkrat tedensko vračajo v kraj stalnega prebivališča.

Če bo zakon v predlaganem besedilu sprejet, njegove določbe ne bodo veljale za državljane članic Evropske unije, če bo z mednarodnim sporazumom omogočen prost dostop do trga dela in zaposlovanja in prost pretok storitev, ki jih izvajajo napoteni delavci (delavci pri tujem delodajalcu, ki izvajajo pogodbeno storitve v naši državi).

Kvota delovnih dovoljenj za tujce ne sme presežati petih odstotkov aktivnega prebivalstva. V to kvoto štejejo tudi delovna dovoljenja na podlagi mednarodnih sporazumov z državami, katerih državljani niso izenačeni z našimi državljani.

V predlog zakona je vključena tudi zahteva ZSSS, naj pri odločanju o konkretnih ukrepih in rešitvah pri zaposlovanju in delu tujcev sodelujejo reprezentativni sindikati. Sindikat bo tako lahko zahteval omejevanje števila tujcev v posamezni regiji ali dejavnosti.

F. K.

**Z vsakim dnevom postaja jasneje, da zakon o delovnih razmerjih ne bo sprejet v tem mandatu državnega zbora. S tem so najbolj oškodovani delavci, saj so zaradi tega slabše zaščiteni. Tudi če bi zakon določil kakšno od pravic, ki so sedaj urejene s kolektivnimi pogodbami, na nižji ravni, bi to bilo za zaposlene boljše kot sedanja zakonska ureditev, ki je bila sprejeta v času samoupravljanja in družbene lastnine, meni Gregor Miklič, izvršni sekretar v ZSSS.**

Kakšna je sedanja ureditev delovnih razmerij? "Veljata nekdanji zvezni in republiški zakon o delovnih razmerjih. Oba sta povsem zastarela, saj sta bila sprejeta v času, ko smo imeli samoupravljanje in družbeno lastnino. Zaradi tega v obeh zakonih manjka vrsta določb, ki bi delavce varovale pred samovoljo delodajalcev. Takšne zaščite delavci prej niso potrebovali, saj smo vsi imeli delo. O pravicah delavcev so prej odločali delavski sveti in njihove komisije, sedaj pa direktorji in uprave podjetij, praviloma brez posvetovanja s sindikatom."

Problemi izhajajo tudi iz tega, da za kršitve pravic delavcev, ki so urejene s kolektivnimi pogodbami, niso predvidene kazni. Imamo prav? "Kršitve kolektivnih pogodb res niso sankcionirane. Delavci, ki se jim zgodi krivica, lahko pravico poiščejo na sodišču. Do pravnomočne sodbe poteče kakšnih pet, šest ali še več let. Če delodajalec do takrat ni šel v stečaj, delavec do pravice celo pride. Kako pa preživi do pravnomočnosti sodne odločbe, je odvisno le od njega samega. Zgodilo se je sicer, da so tožilci zaradi kršitev pravic delavcev iz kolektivne pogodbe ovadili posameznega direktorja, ne poznam pa primera, da bi bil kdo kaznovan."

So pravice delavcev razen v kolektivnih pogodbah urejene še v kakšnih drugih listinah? "Delodajalci vse bolj težijo k temu, da jih urejajo s splošnimi akti. Te akte enostransko sprejemajo direktorji oziroma uprave. Nekateri skušajo z njimi nadomestiti podjetniške kolektivne pogodbe. Splošni akt pomeni bistveno slabši pravni in socialni položaj delavca, kot bi bil, če bi to področje v skladu z novim zakonom o delovnih razmerjih urejale kolektivne pogodbe. Delodajalci odpovedujejo kolektivne pogodbe podjetij, ker lahko s splošnimi akti določijo nižjo raven pravic delavcev. Predlog zakona o delovnih razmerjih pa možnosti, da bi delodajalci, če je v podjetju organiziran sindikat, delovna razmerja urejali s splošnimi akti ne dopušča."

Lani pred dopusti je bilo videti, da je ta zakon usklajen in primeren za sprejetje v državnem zboru. Kaj se je zgodilo, da do tega ni prišlo, da je bil zakon naenkrat skoraj povsem odprt? "Ekonomsko-socialni svet je ugotovil, da zakon med socialnimi partnerji ni usklajen in da ga je treba uskladiti."

Nekateri menijo, da bi morebitne nižje ravni pravic v novem zakonu o delovnih razmerjih sindikati ne mogli povečati na pogajanjih o kolektivnih pogodbah. Se strinjate? "Prepričan sem, da smo sindikati bistveno močnejši

## SKEI pripravlja protestni shod na Ravnah

Kot nam je povedal predsednik SKEI Albert Vodovnik, je ta sindikat že pred časom zahteval začetek pogajanj o kolektivni pogodbi dejavnosti. Če predstavniki delodajalcev na to ne bodo pristali, bo SKEI pač prisiljen postopati skladno s svojimi že večkrat preizkušenimi metodami.

Ker je nepripravljenost delodajalcev za pogajanja kar nekakšna stalnica, je SKEI že pred časom sklenil, da bo najprej pripravil opozorilni protestni shod. Letos naj bi se kovinarji in delavci elektroindustrije zbrali na Ravnah na Koroškem. Ker so tam doma železarji, ki na svoje probleme opozarjajo že več let, je zelo verjetno, da bo shod zelo ostro opozorilo tudi za lastnike in upravo Slovenskih železarn.

F. K.

## PRAVNI SVETOVALEC



Lučka Böhm, svetovalka Predsedstva ZSSS

### Štetje vajske dobe v pokojninsko dobo?

Vajenci, ki so v učnem razmerju in se na podlagi sklenjene učne pogodbe poklicno izobražujejo pri delodajalcu ter so dopolnili najmanj 15 let, so obvezno pokojninsko zavarovani. Zavarovančev del prispevkov za obvezno pokojninsko zavarovanje zanje plačuje Republika Slovenija. Delodajalčev del prispevkov zanje plačuje izplačevalec njihove mesečne nagrade, ki ne more biti nižja od polovice zneska minimalne plače. Za 12 koledarskih mesecev učnega razmerja se jim prizna šest mesecev zavarovalne dobe. V pokojninsko dobo se šteje zgolj vajska doba po predpisi o poklicnem in strokovnem izobraževanju od leta 1996 dalje.

Veliko vprašanj o vštevanju vajske dobe v pokojninsko dobo pa se nanaša tudi na čas pred letom 1996. V zavarovalno dobo se všteva tudi čas do 31. decembra 1957, ki ga je zavarovanec prebil na obveznem praktičnem delu (vajenstvo) ali na prostovoljni praksi (volonterji) s polnim delovnim časom. Po letu 1957 pa se je čas vajenstva štel v pokojninsko dobo le, če je vajenec imel sklenjeno delovno razmerje in je njegov delodajalec zanj plačeval prispevke za obvezno pokojninsko in invalidsko zavarovanje. Tako pa je bilo v obdobju od leta 1957 do 1996 le redko. Do vprašanj najbrž prihaja zato, ker nekdanji vajenci vedo, da so bili zanje v času vajenstva vplačevani neke vrste prispevki. Ločevati pa je treba med prispevkom, na podlagi katerega teče pokojninska doba, in posebnim pavšalnim prispevkom za invalidsko zavarovanje za primer invalidnosti, telesne okvare ali smrti, ki je posledica poškodbe pri delu ali poklicne bolezni. Vsi dijaki in študentje pri praktičnem pouku, pri opravljanju proizvodnega dela oziroma delovne prakse in na strokovnih ekurzijah so namreč obvezno zavarovani za navedene rizike. Za čas tega zavarovanja pa se jim ne prizna pokojninska doba. Le če bi pri praktičnem pouku prišlo do invalidnosti, bi se upravičencem priznala nekatere pravice delovnih invalidov.



pri pogajanjih o kolektivnih pogodbah kot pri sprejemanju zakonov. Velikost našega vpliva na vsebino posameznega zakona je odvisna od številnih okoliščin. Po zadnji stavki železničarjev sindikati v državnem zboru nismo mogli prodrati prav z nobenim predlogom. Podobno je bilo takrat, ko smo sindikati demonstrirali zaradi poslanskih ugodnosti. V takšnih razmerah se nam je zgodilo, da poslanci niso bili pripravljeni sprejeti niti tistih naših predlogov, ki smo jih zelo dobro utemeljili in bi jih po mojem mnenju sicer sprejeli. Resnici na ljubo je treba povedati tudi to, da dogovori socialnih partnerjev poslancev ne zavezujejo, le vlada jih je dolžna spoštovati. Spoštovanje dogovorov socialnih partnerjev je normalno v vsaki evropski demokraciji, pri nas pa še ni našlo domovinske pravice."

Če bi sodili po javnih sporočilih, je bil zakon o delovnih razmerjih neusklajen zlasti zaradi skrajševanja delovnega časa in črtanja nekaterih denarnih prejemkov zaposlenih. Drži? "Mislim, da je boj sindikatov za plačan odmor med delom boj za plačan odmor. Neresnične so trditve delodajalcev, da odmor med delom ni plačan nikjer. Po poročilu Evropske komisije o izvajanju direktive o delovnem času vse članice Unije v svojih zakonih določajo najmanj 15-minutni odmor med delom, praviloma po štirih ali petih urah dela. Delavci na Irskem, v Avstriji in Portugalski imajo po šestih urah dela 30-minutni odmor.

Večina držav je v svojih zakonih določila, da v času odmora med delom delavci ne smejo zapustiti delovnih prostorov. Ti odmori niso uvedeni zaradi malice ali kosila, ampak zaradi počitka, sprostitev med delom. Številni delodajalci so za ta odmor uredili tudi posebne prostore, kjer delavci lahko poklepetajo, tam dobijo tudi sokove in druge osvežilne napitke.

Časa za malico in kosilo pa ne plačujejo v nobeni evropski državi. Slovenija bi, če bi želela prevzeti evropski red, morala določiti odmor med delom, namenjen počitku."

Delodajalci zahtevajo med drugim večjo možnost prerazporejanja delovnega časa, je to skladno s prakso v Uniji? "V vseh državah je delovni čas omejen na največ 40 ur na teden, le v Franciji znaša 35 ur. Na teden je dovoljeno delati največ po 48 ur, pri čemer je presežek dovoljeno izravnati v obdobju treh mesecev. Naša sedanja ureditev je torej slabša od dovoljene v Evropski uniji. Delodajalci tudi sami priznavajo, da delavci, ki delajo v deljenem delovnem času, nimajo pravice do odmora med delom, kar pomeni, da so oropani te pravice in izkoriščani.

Stališča naših delodajalcev so zato zelo oddaljena od zakonodaje in prakse v Evropi. Delodajalci namreč zahtevajo ne samo neštete odmora med delom v delovni čas, ampak tudi sprostitev možnosti za uvajanje nadurnega dela in prerazporejanja delovnega časa.

V nasprotju z zakoni in prakso v Evropi je tudi zahteva delodajalcev za odpravo sedanjih omejitev sklepanja pogodb o zaposlitvi za določen čas. Večina držav namreč takšne pogodbe omejuje s primeri in pogoje. Poleg tega prepovedujejo tudi verženje sklepanja pogodb o zaposlitvi za določen čas. Naši delodajalci pa zahtevajo prav to."

Ali to pomeni, da v Evropi ne poznajo pogodb o delu za določen čas? "Za razliko od naše države so v razvitih državah pogodbe o delu praviloma rezervirane za strokovnjake in vodilne delavce, delavci za stroji pa so praviloma zaposleni za nedoločen čas. Delovno razmerje za določen čas je praviloma v interesu strokovnjakov in tudi delodajalcev. Zanimivo v naših podjetjih, kjer ima večina delavcev pogodbo za določen čas, je tudi to, da imajo šefi pogodb za nedoločen čas."

Kakšni pa so bili eksperti Mednarodne organizacije dela, ki so nedavno pri nas ugotavljali, da imajo naši delavci preveč pravic? "O tem se lahko le sprašujemo. Tudi če so nas primerjali z

le pri tem, kar bomo imeli zapisano v zakonu – torej manj, kot imajo delavci sedaj. "S tem se ne strinjam. Ker zakoni veljajo za vse, ne bi smeli vsebovati ravni pravic, ki jih nekateri delodajalci ne bi mogli izpolnjevati. Zaradi tega zakon lahko določa le pravice na ravni, ki jih lahko uresničuje velika večina delodajalcev. Kar zmora uspešna Krka, je lahko za množico podjetij stečaj."

Kako bi lahko preseglili sedanji pat položaj na pogajanjih? "Na pogajanjih morajo začeti prevladovati argumenti. Sploh pa zahteve, kot jih delodajalci postavljajo sindikatom, mi razumemo drugače kot oni. In tudi delodajalci naših zahtev ne razumejo tako kot mi. Če sem konkretno, mne-

## Gregor Miklič o tem, zakaj pogajanja o novem zakonu o delovnih razmerjih ne napredujejo

# Namesto odmora za malico odmor za počitek



Gregor Miklič, izvršni sekretar v ZSSS

državami Vzhodne in Srednje Evrope, moram podvomiti o tem, da so imeli na razpolago vse potrebne podatke.

Drži pa, da je interes delodajalcev razvitih držav imeti čim cenejšo delovno silo v državah, ki so izšle iz socializma, saj tako lažje disciplinirajo domače delavce in njihove sindikate. Zaradi tega nas ne sme čuditi, če predstavniki

interesov delodajalcev v Mednarodni organizaciji dela govorijo o .previsokih plačah in previsokih drugih pravicah slovenskih delavcev."

Česa se lahko nadejamo pri sprejemanju zakona o delovnih razmerjih? "Kot sem povedal že na začetku, zakon sprejemajo poslanci, ki lahko dogovor socialnih partnerjev upoštevajo ali izigrajo. Če liberalistično naravnana vlada naših predlogov noče sprejeti (takšen primer je pravilnik o obratovalne času prodajal), je zakon boljše prepustiti poslancem. Poslanci so pri prvi obravnavi upoštevali bistveno več naših predlogov kot vlada. Upoštevali so tudi več naših predlogov kot delodajalskih. Tako je naprimer za prvo obravnavo tega zakona vlada glede odmora med delom predlagala več variant, poslanci pa so sprejeli za delavce najugodnejšo."

Ali to pomeni, da je boljše, da poslanci sprejmejo slab zakon, kot da imamo še naprej zastarelo zakonodajo? "Prepričan sem, da smo sindikati veliko močnejši za pogajalsko mizo, čeprav smo dokazali, da nam lahko prisluhnejo tudi poslanci. Mislim, da je škoda, da skušamo sindikati v ta zakon za vsako ceno vnesti vrsto določb o pravicah delavcev, ki so sedaj urejene le s kolektivnimi pogodbami. Te pravice so praviloma urejene le s kolektivnimi pogodbami tudi v Evropski uniji."

Nekateri opozarjajo, da številni sindikati za pogajalski mizo niso dovolj močni in da bo ostalo

nja delodajalcev, da bo višja raven pravic delavcev povečala stroške dela in zmanjšala konkurenčnost, ni mogoče enostavno sprejeti. Stroške dela sicer lahko poveča gledano v absolutnih zneskih. Največji vpliv na zniževanje stroškov dela pa organizacija dela, novi proizvodi, novi trgi a Zniževanje stroškov dela torej ni odvisno le od plač in drugih prejemkov ter odpuščanja delavcev, kar počne velika večina naših delodajalcev. Sploh pa vemo, da so v industriji še presežni delavci. Tako je zlasti zaradi zastarele opreme in tehnologije ter slabe organizacije dela."

Nekateri ob tem opozarjajo tudi na mizico, pri kateri delodajalci sami sebi kljub vsemu temu postrežejo z zelo visokimi plačami. Je to prav? "Prepričan sem, da ni prav. Med menedžerji je treba narediti razlike. Če so podjetja poslovno uspešna in če imajo delavci dobre plače, naj imajo dobre plače tudi ljudje iz uprav. Če pa podjetje ustvarja dobiček z odpuščanjem delavcev in kršitvami kolektivnih pogodb pa visoke plače niso upravičene. Delavci v Sloveniji in tudi v razvitih državah niso odgovorni za proizvodni program, tehnologijo, prodajo a Povečana dodana vrednost je v veliki meri rezultat razvoja in trženja, ne pa zniževanja stroškov dela. Sploh pa so le motivirani delavci lahko eden od generatorjev hitrejšega razvoja. Tudi če bi se vsi delavci v naši državi odpovedali vsem plačam in drugim prejemkom, dodana vrednost ne bi zrasla na raven manj razvitih držav Evropske unije."

Za kaj se v sedanjem položaju osebno zavzimate? "Da bi naredili vse, da bi bil zakon o delovnih razmerjih sprejet čim prej, čeprav realno lahko to pričakujemo šele v prihodnjem letu. Prepričan sem namreč, da sedanja zakonodaja delavcem škoduje bolj kot nekoliko nižja raven pravic od dosežene v kolektivnih pogodbah. Nov konsistenten zakon bi bistveno boljše ščitil interese delavcev in odprl možnosti za pogajanja v dejavnostih in tudi v podjetjih. Prednost seveda dajem pogajanjem v dejavnostih, kolektivne pogodbe v podjetjih naj bi bile le nadgradnja (višja raven pravic, ureditev posebnosti) kolektivnih pogodb dejavnosti. Kolektivne pogodbe dejavnosti bomo tudi bistveno lažje ubranili pred pritiski tujih delodajalcev, saj so jih navajeni spoštovati."

Franček Kavčič



**Kaj bo s slovensko živilskopredelovalno industrijo po vstopu Slovenije v Evropsko unijo predvidoma čez štiri leta? Ali ima kaj možnosti za obstanek in kakšne korake bi morali v Sloveniji narediti, da bi jih izkoristila? Na ta vprašanja so iskali odgovore na posvetu O stanju slovenske živilskopredelovalne industrije in možnostih ob vstopu v Evropo. Organiziral ga je republiški odbor sindikata kmetijstva in živilskopredelovalne industrije Slovenije med drugim tudi zato, ker se v Sloveniji posveča kmetijstvu ob vstopanju v Evropsko unijo nesorazmerno več pozornosti kot živilskopredelovalni industriji. Na posvetu je stanje in možnosti ocenjeval dr. Emil Erjavec z Biotehniške fakultete v Ljubljani in po njegovem ima živilskopredelovalna industrija Slovenije ob takojšnjem in ustreznem ukrepanju lahko sorazmerno dobre možnosti. Zelo pomembno pa je, da se resnosti položaja in potrebe po takojšnjem ukrepanju vseskozi zavedajo tako v podjetjih kot v interesnih skupnostih in na državni ravni.**

evropskih razmerah zadošča za manjše srednje veliko podjetje. V Sloveniji razen v pekarstvu in mesnopredelovalni industriji posamezne dejavnosti obvladuje po nekaj večjih podjetij. V Uniji pa srednje veliki proizvajalci hrane izginjajo, ostajajo le še velika in lokalno pomembna podjetja. Povezovanje gre v Sloveniji počasi, pri večini srednje velikih podjetij (za naše razmere) se na tem področju nič ne dogaja, menedžerji, kot meni Erjavec, uspešno branijo svoje stolčke. Svetla izjema je bila direktorica kranjske mlekarne ob združitvi z Ljubljanskimi mlekarjami, je dejal Erjavec. Politika ohranitve podjetja za vsako ceno je dobra, če ni druge izbire, na dolgi rok pa je vsekakor slaba. Naša zabloda, je dejal dr. Emil Erjavec, je tudi prepričanje, da izdelujemo boljše

Evropski uniji prednost, čeprav je dolgoročno gledano zelo pomembno tudi najti odgovor na vprašanje, kako usposobiti gospodarstvo za delovanje v izrazito konkurenčnem okolju skupnega evropskega trga. Glede na izkušnje drugih držav, ki so se v preteklosti pridruževale Evropski uniji, lahko slovenska živilskopredelovalna industrija pričakuje ob vstopu v Unijo precejšnje težave, posebej še, ker je po obsegu in ekonomski moči majhna, premalo povezana, še ne prestrukturirana in pod precejšnjo državno zaščito.

Kljub pretežni usmeritvi na domači trg večina podjetij slovenske živilskopredelovalne industrije zaradi relativno visoke zunanjetrgovinske zaščite dosega sorazmerno ugodne poslovne rezultate. Toda ob vstopu v Evropsko

# Težka bodo prva leta

Za ilustracijo in potrditev tega je Erjavec navedel Avstrijo, kjer so pred vstopom v Unijo vso pozornost namenili kmetijstvu. Toda večje težave je imela živilskopredelovalna industrija, v kateri je propadlo precej podjetij, ker se pač novim razmeram niso mogla prilagoditi preko noči.

## Živilska industrija je preveč razdrobljena

Ko je ocenjeval stanje v naši živilskopredelovalni industriji, je dr. Erjavec dejal, da je ta podobno sestavljena kot evropska in torej v Evropsko unijo ne bo prinesla ničesar, česar ta ne bi že imela.

Značilnosti slovenske živilskopredelovalne industrije so njena razdrobljenost, zelo majhna izvozna usmerjenost, sorazmerno slab menedžment, nepravi in neučinkoviti lastniki podjetij. Škoda je tudi bila, da so se v času tranzicije sesuli solidni regionalni sistemi, kot na primer Pomurka itd. Za slovenski trg je značilna tudi dokajšnja državna zaščita, ki pa ni bila enaka za vse proizvajalce. Zato bodo imele dejavnosti, ki so bile v preteklosti najbolj zaščitene, na primer vinarji, mlekarji, proizvajalci mlevska industrija, mesnopredelovalna industrija (rdeče meso), ob vstopu v Evropsko unijo največje težave. Narobe pa je bilo v Sloveniji tudi to, da je ekonomska politika skušala za vsako ceno zaščititi podjetja pred propadom in

## Posvet Sindikata kmetijske in živilskopredelovalne industrije Slovenije o prihodnosti te dejavnosti po pridružitvi Evropski uniji

ohranjati obstoječa delovna mesta, namesto da bi poskrbela za prestrukturiranje podjetij in odpiranje novih delovnih mest. Pri tem so politikom žal asistirali tudi sindikati in s tem škodili dolgoročnemu razvoju, saj branjenje stare industrije ni dalo pravih sadov. Marsikje se je le podaljševala agonija, naložbe v podjetja pa so praviloma bile na osnovi političnih dogovorov namesto na osnovi razvojnih ciljev. Erjavec je dejal, da bi enako velik vložek v živilskopredelovalno industrijo imel enak ekonomski učinek kot desetkrat večji vložek v kmetijstvo. Če vložka tehtamo po političnem učinku, bi bilo pa obratno.

## Vsa živilskopredelovalna industrija srednje majhno evropsko podjetje

Pri nas še ni spoznanja, da nismo tako bogati, kot se zdi, in da je treba denar vlagati pametno. No, pri tem nam bo Evropska unija le v pomoč (čeprav, kot pravi Erjavec, ščiti predvsem sebe), saj je njeno stališče, naj se država bori za delovna mesta na podlagi programov, študij stanja in možnosti ter perspektivnosti.

Leta 1998 je bilo v Sloveniji v tej dejavnosti 368 podjetij z 18.000 zaposlenimi, kar vse skupaj v

hrano kot drugje. Ne moremo se privaditi preprosti resnici, da je kakovost le del tržnih pogojev in da je pri hrani razen v določenih sektorjih (denimo pri vinih ali pri mesnih izdelkih) pomembnejša cena.

Za posvet sta dr. Emil Erjavec in mag. Aleš Kuhar z Biotehniške fakultete v Ljubljani pripravila gradivo na osnovi ene prvih študij o ključnih vprašanjih vključevanja slovenske živilskopredelovalne industrije v evropski prostor. Študija Slovensko kmetijstvo in evropske integracije ki je nastala v okviru ciljnega raziskovalnega programa Zemlja. Sicer pa v Sloveniji še nimamo celostnih študij o stanju slovenske živilskopredelovalne industrije, njenih možnostih in učinkih vključevanja v Evropsko unijo.

Kakšna je torej resnična konkurenčna sposobnost slovenske živilskopredelovalne industrije v evropskem prostoru, kaj ob vstopu v ta prostor lahko pričakuje in kako naj se podjetja, interesna združenja in država na pričakovane spremembe odzovejo?

## Ob vstopu v Unijo so mogoče precejšnje težave

Ta trenutek jasnih odgovorov na ta vprašanja še ni, je menil dr. Erjavec. Prilaganje kmetijske zakonodaje in institucij državne uprave ima v procesu približevanja

unijo se bodo razmere močno spremenile, opozarja Erjavec in dodaja, da so tako pokazale tudi izkušnje držav, ki so se pridružile Evropski uniji. Za neprestrukturirane panoge (glede obsega proizvodnje, njene strukture, stroškov proizvodnje in strategije) se lahko ekonomski položaj poslabša do te mere, da se porušijo trgi v celoti in je ogrožen obstoj večine podjetij. Zato se bodo v podjetjih morali zavedati, da so odločilne za uspeh na evropskem trgu ustrezne priprave v podjetjih samih, ne pa zgolj predpristopne aktivnosti države.

Ekonomska uspešnost živilskopredelovalne industrije zadnja leta nenehno upada. Povprečna donosnost je sicer štiriodstotna, vendar so razlike med dejavnostmi velike. Najuspešnejša je tobakna industrija s 17-odstotno donosnostjo (stopnja kaže na nenormalen tržni položaj, pravi Erjavec), pivovarne poslujejo z devetodstotno donosnostjo, mlekarne pa na primer samo z 1,2-odstotno, kar pove, da drsijo v krizo. Med slovenskimi mlekarjami jih že zdaj vsaj pet nima nobene prihodnosti, vendar se bodo ohranjale pri življenju na račun kmetov (marže) še nekaj let.

## Položaj se poslabšuje

Zaskrbljujoče je, da se položaj poslabšuje prav v vseh pogledih,



čepprav je dejavnost v povprečju še sorazmerno uspešna. Toda že več let se zmanjšujejo zaposlenost, kapital, dobiček, dodana vrednost na zaposlenega in celo izvoz, še posebej pa prihodek.

Ker so podjetja premajhna, nepovezana, ker nimajo v celoti izkoriščenih zmogljivosti, ker imajo slabe menedžerje in so brez razvojnih projektov, so vse bolj nekonkurenčna.

**Problem je tudi v tem, da so kmetijstvo, živilskopredelovalna industrija in trgovina vsak na svojem bregu, da torej ni za Evropsko unijo tako značilnih vertikalnih povezav.** Takšne povezave so sicer v prejšnjem sistemu bile, a so v tranzicijskih časih, kot smo že omenili, razpadle, združniki kot solastniki ali večinski lastniki v predelovalnih podjetjih pa se zaenkrat le izjemoma obnesejo kot dobri gospodarji.

Pri iskanju nove poslovne strategije menedžment in lastniki še niso usklajeni, ugotavlja Erjavec in dodaja, da se tako država kot podjetja ukvarjajo pretežno z normativnim prilagajanjem Evropski uniji. Usklajenost predpisov je seveda nujen, ni pa zadosten pogoj za uspešno vključitev naših podjetij na zahteven evropski trg. **Treba bo usposobiti (modernizirati) obrate, zelo pomembna pa bo tudi prava tržna in upravljalška strategija.**

### **Dobički niso veliki, so pa lahko stabilni**

Slovenska podjetja so doslej nastopala predvsem s strategijo diverzifikacije, proizvodnemu programu dodajo nove izdelke, ne opuščajo pa starih, zato se trg in proizvodnja še naprej drobita. Naša podjetja namenjajo tržnim in razvojnim raziskavam neprimerno manj sredstev kot evropska, zlasti glede na višino sredstev. Ali bi kazalo proučiti smiselnost ustanovitve tehnološko razvojnega centra za živilskopredelovalno industrijo? Težava naših, za evropske razmere maljhnih podjetij je tudi v tem, da zmorejo mnogo preizkušne stroške za uspešno promocijo in tržno uveljavitev svojih izdelkov. Zato se stroški razvoja izdelkov ne povrnejo, saj se izdelki na nasičenem trgu brez velike promocijske aktivnosti ne morejo uveljaviti.

Za uspešen razvoj dejavnosti bo treba uskladiti interese lastnikov in jih usmeriti dolgoročno. Lastniki se bodo morali sprijazniti z dejstvom, da dobički v tej dejavnosti niso veliki, so pa lahko stalni in stabilni.

Kaj reči o politiki države do živilskopredelovalne industrije? Že

nedograjena in nekonsistentna. V povprečju je ta dejavnost v primerjavi z drugo predelovalno industrijo precej močnejše zaščitena pred tujo konkurenco, vendar so nekatere podpanoge zaščitene bolj kot druge, kar povzroča strukturne anomalije, predvsem pa slabo vpliva na konkurenčnost slovenskih podjetij na svetovnem trgu.

Sedanja kmetijska politika bolj zavira kot pospešuje potrebna prilagajanja podjetij živilskopredelovalne industrije in tako ohranja njeno nekonkurenčno strukturo. Kaj bo, ko se bodo pretirano zaščitena in predvsem na domači trg usmerjena podjetja srečala s tujo konkurenco?

Učinke pristopa Slovenije v Evropsko unijo je za živilskopredelovalno industrijo težko napo-



**Dr. Emil Erjavec: Slovenski živilskopredelovalni industriji po vstopu države v Evropsko unijo ne bo z žilicami postlano, toda možnosti za dobro prestrukturirana podjetja bo na tako velikem trgu dovolj.**

vedovati, kajti veliko dejavnikov, ki opredeljujejo prihodnje ekonomsko okolje, še ni znanih. Pomembni dejavniki so predvsem kmetijska in sektorska politika, ki bo veljavna v Uniji, stopnja globalizacije trga, položaj na trgu in intenzivnost in uspešnost naših pristopnih priprav. Izkušnje držav, ki so se kasneje pridružile Evropski uniji, kažejo, da so dejanske spremembe v agroživilstvu pogosto večje od pričakovanih.

### **Rast plač zaradi rasti cen ne bo več mogoča**

Erjavec meni, da čakajo podjetja po vstopu v Evropsko unijo tudi nekatere pozitivne spremembe, zlasti makroekonomskega okolja. Denimo: pred vstopom v Unijo bo morala Slovenija urediti svoj plačilni promet. Znižala se bo cena kapitala. Tudi ni mogoče pričakovati rasti plač v skladu s pričakovano rastjo cen. Močno se bo povečal trg, zato bodo usposobljena in učinkovita podjetja lahko trgovala na veliko večjem trgu kot doslej. S hitro pokvarljivimi izdelki lahko trg oskrbujejo pretežno lokalni proizvajalci, čeprav se tudi tu meje z izboljšano distribucijo hitro širijo. S prevzemom evropske kmetijske politike bo živilskopredelovalna dejavnost dobila dokaj sistematičen in učinkovit sistem ukrepov, ki bodo dolgoročno zagotavljali sorazmerno stabilno preskrbo s surovinami in tudi z živilskimi proizvodi. Živilskopredelovalna industrija bo lahko tudi pridobila izvozna nadomestila za izvoz izven Unije. Če se bo v Evropski uniji spremenil status trgov držav, nastalih na območju nekdanje Jugoslavije, bi Slovenija lahko to s pridom izkoristila. Ob polnopravnem članstvu v Uniji bodo Sloveniji na voljo tudi različni strukturni programi, sredstva pa bo mogoče pridobiti za izdelane projekte v skladu z nacionalnimi prioriteta.

Hkrati pa se bo povečala konkurenca, saj bo pretok blaga v okviru Unije prost in podjetja, ki se ne bodo že prej, torej v naslednjih štirih letih prestrukturirala in pripravila na to spremembo, bodo v hudih škripcih.

Podjetja se bodo soočila z različnimi oblikami censkega in necenskega konkuriranja. Veliko je tudi domačih proizvodov in dejavnosti, pri katerih so cene (stroški) veliko višje kot v Evropski uniji. Časa je torej še za en olimpijski cikel, pravi Erjavec; dovolj, če ga bodo podjetja, država in interesne skupnosti dobro izkoristile, in hkrati malo.

### **Podjetja se bodo morala odločiti, ali bodo prodajala v Uniji ali le doma**

V zadnjem času smo v Sloveniji spoznali "obsedenost" Evropske unije s spoštovanjem predpisov glede nadzora nad proizvodnjo in kakovostjo izdelkov. Veliko podjetij bo ob vstopu postavljenih pred odločitve, ali naj izdatno posodobijo proizvodnjo ali pa se registrirajo le za prodajo na lokalnem trgu (v Sloveniji). Izrazito močno bo na živilskopredelovalno industrijo pritiskala trgovina, razmere se bodo zaostriale do skrajne meje. Tuje trgovske verige bodo s seboj pripeljale svoje dobavitelje a

Kako torej izkoristiti preostali čas? Erjavec poudarja, da so ključne aktivnosti potrebne v podjetjih, ki morajo sama presoditi, kateri so prioritetni cilji, in kritično presoditi svoje resnične možnosti. Najpomembnejše je določiti prihodnji status podjetja, torej ali bo prodajalo le na lokalni ravni ali na trgu Evropske unije. Zanašanje na tržne niše, ki nedvomno so, je lahko močno zavajajoče. Tak strategija terja veliko tehnološkega, trženjskega in upravljalškega znanja in visoke naložbe, opozarja Erjavec. Po njegovem prepričanju je slovenskih podjetij, ki so sposobna voditi tako poslovno strategijo, zelo zelo malo.

Sicer pa Erjavec priporoča, naj se podjetja konkurenčno usposobijo. Obenem se boji, da slovenski menedžment v živilskopredelovalni industriji temu ne bo kos, sindikati pa so preveč zaskrbljeni za obstoječa delovna mesta. Bistveno več se bo treba izobraževati in usposabljanje na vseh ravneh, saj na tem področju za Evropo Slovenija zaostaja vsaj za deset let, zaostanek pa se še povečuje. Povečati bo treba vlaganja v to dejavnost. Ta lahko, kot smo že zapisali, dajo zelo velike učinke. Erjavec se tujih investorjev ne boji, meni celo, da brez njih živilskopredelovalna industrija ne bo kos izzivu. Toda povezovati se je treba smiselno, tako, da bodo doseženi pozitivni razvojni učinki. Priporoča čim hitrejši prevzem evropskih standardov in kajpak hitrejša in obsežnejša povezovanja, tako vertikalna kot horizontalna, ter vzpostavljanje dolgoročnih odnosov s trgovino. Meni pa tudi, da bi bilo za živilskopredelovalno industrijo bolje, če zanjo ne bi veljalo prehodno obdobje prilagajanja, ker bi tako lahko izkoristila spodbude, ki jih Evropska unija namenja svojemu agroživilskemu sektorju.



# Osmi marec pri Območni organizaciji ZSSS Velenje

Območna organizacija ZSSS Velenje je ta ponedeljek organizirala pogovor o enakosti spolov v Evropi in pri nas. Gradivo o enakosti spolov v zakonodaji in praksi v Evropski uniji je pripravila dr. Aleksandra Kanjuo Mrčela. Ker je žal zbolela, je njene prosojnice na kratko predstavila kar sekretarka območne organizacije Mira Videčnik.

Po njenem mnenju je prav, da 8. marec praznujemo. Po nekaj letih omahovanja je letos opazila nekoliko večjo družbeno pozornost do žensk. Poslušala je oziroma gledala tudi več oddaj na radiu in televiziji, v katerih smo izvedeli, da po deležu žensk v vladi in državnem zboru capljamo za Evropo. Tudi za prihodnje volitve še ne kaže, da bo kaj drugače, je dejala.

Ženske na območju Velenja so po besedah Mire Videčnik enakopravne moškim tako kot drugje v državi. Ona sama od njih ni dobila nobenih pritožb ali česa drugega. Meni, da bo zakon o certifikatnem sistemu izboljšal možnosti žensk na trgu delovne sile, saj bodo lahko



**Sindikalne zaupnice so prisluhile tudi Marjanu Marinšku, ki jim je zaigral nekaj domačih na citre.**

da to podjetje potrebuje le nekvalificirane ženske, saj zaposluje tudi ženske z visoko izobrazbo.

Ženske v Gorenju se v formalne oblike izobraževanja vključujejo manj kot moški, vzrok so verjetno obremenitve z drugimi obveznostmi. V funkcionalno izobraževanje pa se ženske in moški vključujejo enako.

Na visokih položajih v Gorenju je 25 odstotkov žensk. Ženske so tudi vodje feminiziranih strokovnih služb. V proizvodnji, čeprav so tam ženske v večini, pa so šefi le moški.

Vodopivčeva se je vprašala, koliko lahko žen-

ske, ki so tudi matere, izkoristijo možnosti nudenja v delovnem okolju.

V razpravi je bilo opozorjeno, da ženske zaradi tega, da bi dobile in ohranile delo, stopajo v družinsko življenje precej kasneje kot pred leti. Nekatere so prisiljene podpisati zavezo, da pet let ne bodo imele otrok.

Marjan Marinšek, sindikalni zaupnik iz Kulturnega centra Ivana Napatnika, je omenil primere iz zavodov s področja otroškega varstva in zdravstva, kjer mlade ženske zaposlujejo praviloma le za določen čas. Podatkov o vsem tem pa ni mogoče dobiti nikjer, ker se ljudje iz strahu, da bodo izgubili delo, o svojih problemih ne upajo javno govoriti.

Mira Videčnik je izrazila zadovoljstvo, da se bo delavnica Žarek, ki za številne ženske na območju Velenja pomeni novo upanje, da bodo spet živele tudi od svojega dela, lahko razvila v socialno podjetje.

F. K.



**Mira Videčnik: Prav je, da praznujemo mednarodni dan žensk.**



**Irena Vodopivec: Ženske v Gorenju so enake kot v drugih podjetjih.**

uveljavile pri delu pridobljena znanja. Tudi v Velenju ugotavljajo, da nekateri razpisi dajejo prednost mlajšim in lepšim ženskam. Prav tako opažajo, da podaljševanje odpiralnega časa v trgovinah ob sobotah otežuje družinsko življenje številnih trgovk.

Po besedah Irene Vodopivec, avtorice raziskave Ženske v Gorenju, prihaja v tem podjetju do feminizacije nekaterih poklicev, še posebej v finančah. Na teh delih se zaposlujejo zlasti ekonomski tehniki, pa tudi ženske z drugimi poklicnimi znanji. Na drugi strani pa žensk ni mogoče najti med strojniki in sorodnimi tehniškimi poklici. Sicer pa večina žensk v Gorenju dela na delovnih mestih, za katera se ne zahteva strokovna izobrazba. Ne drži pa,



**Sindikat delavcev prometa in zvez Slovenije**

## Območna organiziranost ZSSS naj upošteva potrebe članstva SDPZ

Republiški odbor Sindikata delavcev prometa in zvez Slovenije (SDPZ) je na seji ta torek razpravljalo o osnutku Akta o organiziranosti Zveze svobodnih sindikatov Slovenije, ki ga je njeno predsedstvo dalo v javno razpravo. Pri obravnavi te listine je izhajal iz temeljnega cilja: močna ZSSS in močni sindikati dejavnosti, ki bodo jamstvo za zagotavljanje kar najugodnejših pogojev za utrjevanje materialnih in socialnih pravic delavcev, članov našega sindikata. Republiški odbor je upošteval nujnost koordinacije in združevanja moči, znanja in drugih aktivnosti, potrebnih za zagotavljanje sprejetih kongresnih usmeritev ZSSS in SDPZ.

SDPZ podpira vsako utrjevanje organizacije, ki je podrejena sprejetim ciljem utrjevanja sindikatov dejavnosti in izvajanja skupnih nalog, ki jih sindikati dejavnosti poverjajo ZSSS. Na ta način bomo dosegli ugotavljanje neposredne odgovornosti posameznih nosilcev sindikalnih aktivnosti, jasno razmejitve področij dela in odgovornosti ter racionalno poslovanje. Tako usmeritev smo v SDPZ sprejeli na zadnji volilni skupščini in ne vidimo razlogov, da bi jo spremenili.

Republiški odbor SDPZ podpira spremembe organiziranosti, ki utrjujejo prej omenjena načela. Pri tem se zaveda, da je organiziranost ži-

va zadeva, ki terja nenehna prilagajanja gospodarskemu in socialnemu okolju. Pri oblikovanju posameznih območnih enot ponovno poudarjamo, da je za ohranjanje in pridobivanje novih članov našega sindikata potrebno zagotoviti nudenje pravne pomoči v Kranju.

SDPZ je organiziran v skladu s standardno klasifikacijo dejavnosti, vendar je vsako področje praviloma svoja celota. Za ta področja se sprejemajo kolektivne pogodbe dejavnosti in tudi specifična zakonska določila. To poudarjamo, da bi lažje razumeli odločitve SDPZ, zapisano v njegovem statutu, da se območni odbori ustanavljajo tam, kjer je to potrebno in racionalno. Ključ za naše članstvo je pravna zaščita v skladu s sprejetimi kolektivnimi pogodbami in zakonskimi določili. Ne glede na to ugotovitev SDPZ podpira načelo solidarnosti na območjih in na tem načelu temelječe financiranje, ki mora postaviti vse sindikate dejavnosti v enakopraven položaj. Zato je republiški odbor SDPZ predsednika in sekretarke zavezal in pooblastil, naj v nadaljnjem procesu spreminjanja, dopolnjevanja in sprejemanja Akta o organiziranosti ZSSS upoštevatata ta stališča.

Cveta Gliha, sekretarka



“Delavci v našem podjetju prejemo plače nekoliko nad ravni, določeno s kolektivno pogodbo. V nižjih tarifnih razredih so plače le malo nad kolektivno pogodbo, v sedmem in osmem tarifnem razredu pa so že precej nad njo,” pravi predsednik sindikata v podjetju Messer Slovenija v Rušah Danilo Kmetec.

### Podjetje Messer Slovenija spoštuje kolektivno pogodbo

“Vendar pa ta podatek ne pomeni veliko, saj so plače v nižjih tarifnih razredih po naši kolektiv-



**Danilo Kmetec: Vlada bi se morala vprašati, zakaj se želi toliko delavcev čim prej upokojiti.**

delavskih pravic. Upam, da to ni utopija?”

### Odgovorne naloge sindikata

Razvoja pa ne zavira samo slab odnos do delavskih pravic, temveč tudi neustrezna cenovna politika. “Naše podjetje je zaradi visokih cen električne energije pri nas investiralo znatna sredstva v izgradnjo kisikarne na Hrvaškem, kjer je energija cenejša. Tako je Slovenija izgubila najmanj 20 delovnih mest, kar je za Ruše veliko.”

S čim pa se ukvarja sindikat v podjetju? “Sindikat si v prvi vrsti prizadeva za izboljšanje eko-

Pogovor s predsednikom sindikata KNG v podjetju Messer Slovenija

# Žalostno je, da delavci začitijo socialno varnost šele, ko se upokojijo

ni pogodbi nizke. Zato prejema okoli 90 odstotkov vseh zaposlenih v našem podjetju plače pod republiškim povprečjem. Sicer pa podjetje Messer Slovenija v vseh pogledih spoštuje določila kolektivne pogodbe - tako glede regresne letni dopust, regresna za malico, povračila stroškov za prevozna delo in glede drugih prejemkov. Lani ob koncu leta smo dobili tudi božičnico.”

Kljub temu pa po Kmetčevih besedah delavci v podjetju Messer, ki proizvaja različne vrste tehničnih plinov, podobno kot v drugih industrijskih podjetjih niso zadovoljni s svojim gmotnim položajem. Ta se realno iz leta v leto slabša, saj cene življenjskih potrebščin rastejo hitreje kot plače. “Ker je velika brezposelnost, se večina delavcev boji za svoje delovno mesto, zato se ne upajo izpostavljanje v prizadevanjih za višje plače.”

Lani so v podjetju Messer ukinili del proizvodnje, zato so odpustili določeno število trajno presežnih delavcev. “Pri odpustitvi trajno presežnih delavcev je podjetje uporabilo samo mehke metode. Večina trajno presežnih delavcev si je zagotovila socialno varnost po sistemu dve in tri leta na zavodu za zaposlovanje, vsi trajno presežni delavci pa so dobili odpravnine. Noben delavec zaradi prenehanja delovnega razmerja ni izgubil socialne varnosti.”

### Prevelike socialne razlike

Kako pa delavci nasploh sprejemajo pokojninsko reformo? “Sistem pokojninskega in invalidskega zavarovanja je za delavce izjemno pomemben, saj velika večina delavcev pri nas ne zasluži toliko, da bi lahko sami varčevali za varno starost, še zlasti ne, če morajo skrbeti za otroke in njihovo šolanje,” pravi Kmetec. Po njegovem mnenju se pri nas socialne razlike zadnje čase zelo povečujejo. “Življenjski stroški so za vse približno enaki - za tiste ki imajo zajamčene plače, pa tudi za tiste, ki imajo visoke plače po individualnih pogodbah. Večina zaposlenih domala vso plačo porabi za golo preživetje, tisti z visokimi plačami pa si lahko ustvarjajo kapital. Razlike so prevelike. V sindikatih se velikokrat sprašujemo, kako se delavci z najnižjimi plačami sploh prebijajo iz meseca v mesec.”

Sicer pa Kmetec opaža, da se želi pri nas vedno več delavcev čim prej upokojiti. “To je po svoje absurdno, saj zdravi delavci v normalnih razmerah z veseljem delajo, ker so za svoje delo tudi primerno plačani. Pri nas pa se čedalje več delavcev želi upokojiti, ker jim redna pokojnina zagotavlja socialno varnost, ki je v službi ne občutijo,” pravi Kmetec. “Vlada bi se morala vprašati, zakaj je tako. Zakaj se delavci čutijo socialno varne šele, ko se

upokojijo? Kaj se dogaja z delavskimi pravicami, če delavci, ki so v rednem delovnem razmerju, ne občutijo socialne varnosti?”

Kakor ugotavlja Kmetec, je pri nas dandanes tako, da upokojenci redno prejema pokojnino, kar je normalno. Žal pa številni delavci ne prejema redno plač. Mnogi delodajalci pa delavce, ki se postavijo za svoje pravice, tudi šikanirajo. Država premalo stori za spoštovanje delovnopravne zakonodaje, zato je delavce strah za svojo socialno varnost. To pa za kvalitetno delo in razvoj ni dobro, da o spoštovanju človekovih ekonomskih pravic niti ne govorimo.

“Zaradi takšnih razmer so mnogi ljudje danes malodušni. Če se želi Slovenija vključiti v Evropsko unijo, bo nekaj treba spremeniti - tudi v zvezi s spoštovanjem

nomskega položaja delavcev. Trenutno smo v akciji v zvezi z novo sistematizacijo delovnih mest. Imamo precej pripomb in upamo, da bomo vsaj delno z njimi tudi uspeli,” pravi Kmetec. “Z vodstvom podjetja imamo korektno odnose, saj se o nekaterih stvareh z njim lahko pogajamo. S tujimi lastniki pa nimamo stikov. Prav tako delavci nismo soudeleženi pri dobičku - ta je lastnikov.”

V podjetju uspešno dela tudi svet delavcev, ki dobro sodeluje s sindikatom.

“Razmere za delavce dandanes v naši družbi niso rožnate. Zato mora sindikat še veliko narediti, da bodo delavske pravice dobile pravo veljavo. To bo dobro tudi za hitrejši gospodarski in družbeni razvoj pri nas,” poudarja Danilo Kmetec.

T. K.

## NAJ SE VE ...

Delodajalec mora zagotoviti, da so delovni prostori opremljeni z umetno svetlobo. Na stalnih delovnih mestih mora znašati osvetljenost najmanj 200 luks. Delodajalec mora zagotoviti, da je pri mešani naravni in umetni razsvetljavi v delovnih prostorih umetna za en razred višja od naravne. Smer upada umetne svetlobe mora biti enaka smeri upada naravne svetlobe. Barvna temperatura umetne razsvetljave mora biti čimbolj prilagojena barvni temperaturi naravne. Delodajalec mora zagotoviti, da pri mešani razsvetljavi predmeti v delovnih prostorih niso razsvetljeni z različnih strani s svetlobo različnih barv.

Vir: Pravilnik o zahtevah za zagotavljanje varnosti in zdravja delavcev na delovnih mestih (velja od 19. 11. 1999), s katerega zahtevami morajo delodajalci uskladiti delovna mesta najkasneje do aprila 2001.



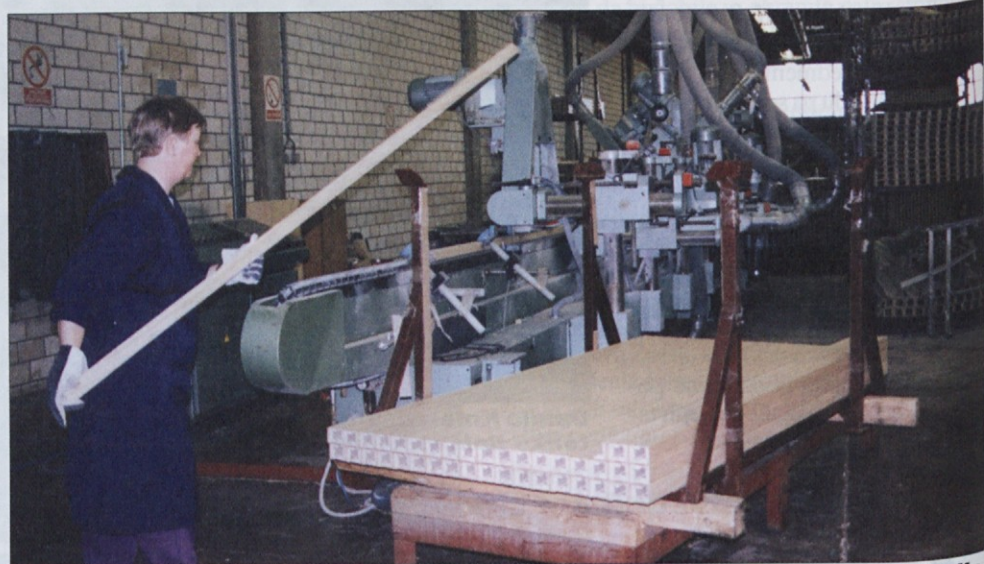
Na začetku marca je med delavci podjetja Lesna Tovarna pohištva Pameče završalo, kar ni nič čudnega, saj je od 209 delavcev kar 74 dobilo sklep o začasni prerazporeditvi v invalidsko podjetje Lesna Jelka. Med tistimi, ki so dobili sklep o premostitvi v invalidsko podjetje, je samo 26 delavcev invalidnih, 48 pa ne. Za nameček pa so dobili sklep o premostitvi dimala vsi režijski delavci razen direktorice in dveh njenih sodelavcev, ki sta zaposlena po individualni pogodbi. O problemih, s katerimi se srečujejo delavci podjetja Lesna Tovarna pohištva Pameče, smo se pogovarjali s predsednico Sinlesa v podjetju Zalo Časl in predsednico sveta delavcev Lucijo Pšeničnik.

### Sporni sklepi o začasni prerazporeditvi

S sklepi, ki sta jih po opozorilu vodstva Lesne izdala direktorica podjetja Lesna Tovarna pohištva Pameče Silva Skutnik in direktor Lesne Jelke Stane Ovnič, so bili delavci razporejeni v poslovno enoto podjetja Lesna Jelka v Tovarni pohištva Pameče. To pomeni, da bi velika večina prerazporejenih delavcev še naprej opravljala enako delo kot doslej v istih prostorih, samo formalno bi bili zaposleni v drugem podjetju. V sklepih, ki so jih prejeli delavci, med drugim tudi piše: "Vse pridobljene pravice, obveznosti in odgovornosti delavca pred to razporeditvijo in v času trajanja delovnega razmerja v družbi Lesna Jelka ostanejo v celoti v veljavi v enakem obsegu tudi po vrnitvi v družbo Lesna Tovarna pohištva Pameče kot da delavec ne bi spremenil zaposlitve pri delodajalcu, kje ima sklenjeno razmerje za nedoločen čas." V obrazložitvi sklepov pa piše, da sta vodstvi obeh družb na podlagi vsebine in obsega del v skladu s 24. členom zakona o delovnih razmerjih ugotovili, da obstaja potreba po začasni razporeditvi delavcev v družbo Lesna Jelka.

Ko so prizadeti delavci dobili sklepe o začasni prerazporeditvi, so se najprej zatekli po pomoč na sindikat v podjetju in ta se je nemudoma vključil v reševanje problema. Med drugim je sindikat pripravil sestanek z

### Pogovor s predsednico Sinlesa in predsednico sveta delavcev v Lesni Tovarni pohištva Pameče



Število zaposlenih v tovarni se je v zadnjem desetletju skoraj prepolovilo, produktivnost dela pa se je močno povečala.

# Delavci so se uprli neutemeljenim začasnim razporeditvam v invalidsko podjetje



Zala Časl: V invalidsko podjetje so želeli začasno razporediti dimala vse režijske delavce, čeprav bi še naprej fizično ostali na istih delovnih mestih.

vodstvi podjetja, invalidskega podjetja in holdinga, na katerem sta sodelovala tudi predsednik Sinlesa Danilo Vedlin in sekretar območnega odbora tega sindikata na Koroškem Lojze Raško. Potem ko so sindikalni zaupniki in funkcionarji ob pomoči strokovnjakov problem proučili, se je sestal svet delavcev in sklenil zadržati odločitev uprave Lesne Tovarne pohištva

Pameče o začasni razporeditvi 74 delavcev v Lesno Jelko. "Svet delavcev ni bil pravočasno pozvan na skupno posvetovanje glede obravnave razporeditve večjega števila delavcev izven družbe, kakor to veleva zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju," pravi Lucija Pšeničnik. "S tem je delodajalec bistveno kršil določila zakona, zato smo se člani sveta delavcev odločili, da odločitev uprave zadržimo. Hkrati smo direktorici predlagali, naj sprejme ugovoritveni sklep, s katerim bo sporno odločitev odpravila."

### Svet delavcev je zadržal sporno odločitev

"Svet delavcev se ni do potankosti spuščal v temelje razporeditve, ampak mu je že sama osnova razporeditve v invalidsko podjetje dala misliti, da takšna razporeditev ne more sloneti na pravno veljavnih temeljih. V tem primeru namreč delodajalec uporablja 24. člen zakona o delovnih razmerjih, ki govori o začasnem razporeditvi zaradi povečanega obsega dela v drugi družbi. Tega pa v tem primeru ni, saj bi prerazporejeni delavci fizično ostali na istih delih in delali

ista dela, samo delodajalec bi menjali. Najbolj moteče pri vsej zadevi pa je, da se razporeditve dogaja v času, ko Slovenska razvojna družba prodaja večinski delež naše družbe," dodaja Pšeničnikova. "Člani sveta delavcev pričakujejo od vodstva podjetja, da bo sporne sklepe odpravilo. V nasprotnem primeru bo o odločitvi uprave družbe morala odločiti arbitražna komisija."

Težave, s katerimi se srečujejo delavci podjetja Lesna Tovarna pohištva Pameče, pa niso od večeraj. "Pred dobrimi desetimi leti je bilo v naši tovarni zaposlenih okoli 365 delavcev, zdaj pa jih je samo še 209," pravi Zala Časl. "Čeprav podjetje ni nikoli odpuščalo trajno presežnih delavcev, se je v zadnjem desetletju število zaposlenih iz leta v leto zmanjševalo. V zadnjih letih podjetje prav tako ni imelo dovolj sredstev za večje investicije, saj je uspelo nabaviti samo novo strojno opremo za izdelavo letov za podboje. Podjetje se ni sproti tehnološko in programsko posodabljal, zato danes v glavnem z istimi stroji kot pred desetimi leti proizvaja enake ali zelo podobne programe. Kljub temu pa podjetje še vedno večino svojih proizvodnih izvozov na najbolj zahtevna tržišča."

### Delavci delajo prizadevno

Medtem ko se stroji in programi v podjetju Lesna Tovarna pohištva Pameče v zadnjem desetletju niso bistveno spremenili, pa se je zelo povečala produktivnost dela. Danes tovarna proizvede približno enako kot pred desetletjem, čeprav se je število zaposlenih bistveno zmanjšalo. Podjetje je tudi zaradi zavzetega dela delavcev zadnja leta kljub krizi v lesarstvu poslovalo s pozitivno ničlo, lani pa je ustvarilo celo dobiček. "Delavci imajo občutek, da za svoje delo niso primerno plačani, saj se plače in s tem ekonomski položaj delavcev v zadnjem desetletju realno niso izboljšali," pravi Časlova.

Lesna Tovarna pohištva Pameče ta čas še dosega zadovoljive izvozne rezultate, saj 70 odstotkov

Delavci Lesne Tovarne vrat Prevalje so začasno zaposleni v Lesni Tovarni pohištva Pameče, ta tovarna pa ima v najemu tudi proizvodne prostore na Prevaljah. To je v skladu s sanacijskim programom, ki je bil sprejet na ravni Holdinga Lesne. V tem holdingu so Tovarna pohištva Pameče, Tovarna vrat v Prevaljah, Tovarna ivernih plošč v Otiškem Vrhu, Tovarna stavbnega pohištva v Radljah, Žaga Otiški vrh, Žaga Mislince, Žaga Mušenik, včasih pa je bila v okviru Lesne še Tovarna stavbnega pohištva v Podvelki, ki je morala v stečaj. V holdingu je tudi invalidsko podjetje Jelka, ki so ga ustanovili pred približno petimi leti in v njem zaposlili invalidne delavce iz vseh podjetij.

Delavci Lesninih podjetij so ob lastninskem preoblikovanju vlagali svoje certifikate v Lesno

v celoti in ne v svoja podjetja. Tako so imeli po končanem lastninjenju v rokah 40 odstotkov delnic Lesne, danes pa jih imajo še okoli 19 odstotkov. Večinski lastnik Lesne je od sredine devetdesetih let Slovenska razvojna družba.

### Delavci se bojijo, da bodo izigrani

"Sinles je sanacijski program Lesne podprl, vendar pa ga ni mogoče uresničiti tako, da bi delavce, ki niso invalidi, formalno zaposlili v invalidskem podjetju, delali pa bi še naprej na svojih delovnih mestih," pravi Zala Časl. "Vodstvo Lesne za takšno obliko reševanja problemov nima podpore delavcev."

Po projektu Lesna 2000 naj bi podjetja v holdingu v invalidsko podjetje Lesna Jelka prezaposlila okoli 240 invalidov in strokovnih delavcev. Ker direktorji posameznih podjetij niso izdali sklepov o začasni prerazporeditvi svojih delavcev, jim je direktor Lesne Bojan Pogorevc konec minulega meseca poslal dopis, v katerem jih je opozoril, da morajo vse aktivnosti za realizacijo projekta Lesna 2000 dolžni izpeljati najkasneje do 1. marca. Na tej podlagi je 3. marca 74 delavcev Lesne Tovarne pohištva Pameče dobilo sklepe o začasni razporeditvi v invalidsko podjetje.

"Delavci so se sklepom o raz-

poreditvi uprli, ker se bojijo za svojo socialno varnost. Bojijo se, da bodo izigrani," pravi Časlova. "Delavci, med katerimi so mnogi vse življenje delali v to-



Lucija Pšeničnik: Svet delavcev je zadržal sporni sklep o začasni razporeditvi 74 delavcev v invalidsko podjetje.

varni pohištva v Pamečah (na tej lokaciji tovarna stoji že od leta 1949), ne želijo svoje delovne poti nadaljevati ali končati v invalidskem podjetju, posebej še, ker večina med njimi nima statusa invalida. Delavci so še dodatno posumili, da nekaj ni v redu, ker so sklepe o začasni razporeditvi prejeli samo delavci v Pamečah in Radljah, v Tovarni ivernih plošč v Otiškem Vrhu, kjer je sedež Lesne, pa ne. Sporna odločitev je Lesni povzročila več škode kot koristi. Sicer pa je za podjetje po mnenju mnogih delavcev boljše, da takoj ustavimo stroje, če so za nas zares edina rešitev takšne prerazporeditve, ki pomenijo izigravanje zakonodaje."

Delavcem je ob pomoči sindikata in sveta delavcev uspelo zadržati sporne sklepe, po katerih bi tretjina zaposlenih pristala v invalidskem podjetju. Tokrat so delavci bitko dobili, kako se bo končala zgodba o sanaciji Lesne, pa bo pokazal čas.

T. K.

## Sindikalna lista

Marec 2000	Gospodarske dejavnosti (temelj je SKP za gospodarstvo)	Javni sektor* (nekdanje negospodarstvo)
Prvi del	SIT	SIT
<b>1. Dnevnice</b>		
- cela dnevica (nad 12 do vključno 24 ur odsotnosti)	3.500,00	3.869,00
- polovična dnevica (nad 8 do 12 ur odsotnosti)	1.750,00	1.933,00
- znižana dnevica (od 6 do 8 ur)	1.218,00	1.347,00
<b>2. Kilometrina</b> (od 4. 3. 2000 dalje)	42,51	42,51
<b>3. Ločeno življenje*</b>	73.749,00	56.473,00
<b>4. Prenosičiče</b> - povračilo stroškov prenočevanja do višine zneska po predloženem računu, ki ga odobri delodajalec		
<b>5. Regres za prehrano</b> (od 1. 1. 2000) - po SKPGD (na delovni dan)	572,00	572,00
<b>Drugi del</b>		
<b>1. Jubilejne nagrade</b>		
- po SKPGD (delo pri zadnjem delodajalcu)		
- za 10 let	55.846,00	47.476,00
- za 20 let	83.769,00	71.213,00
- za 30 let	111.692,00	94.951,00
<b>2. Odpravnina ob upokojitvi</b>	368.746,00	585.897,00
	oziroma dve plači delavca,	oziroma tri plače delavca,
	če je to zanj ugodneje	če je to zanj ugodneje
<b>3. Solidarnostne pomoči*</b>		
- po SKPD - ob smrti delavca	110.624,00	94.951,00
- ob smrti v ožji družini	55.312,00	-
<b>4. Minimalna plača</b> (od 1. 1. 2000)	74.262,00	74.262,00
<b>5. Zajamčena plača</b>	40.941,00	40.941,00
<b>6. Regres za letni dopust</b>		
- najmanj	102.000,00	107.712,00
- ali največ	128.036,00	
	(70 % povprečne slovenske plače)	

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

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

Strokovna služba ZSSS



**Mnogi člani sindikatov dejavnosti, ki so vključeni v Zvezo svobodnih sindikatov Slovenije, ostanejo z dušo in srcem sindikalisti tudi potem, ko gredo v zasluženi pokoj. Tisti med njimi, ki želijo v sindikatih tudi po upokojitvi aktivno delovati, pa se lahko vključijo v Sindikat upokojencev Slovenije. O dejavnosti tega sindikata in o aktualnih nalogah in problemih, s katerimi se ta čas ukvarjajo njegovi člani in funkcionarji, smo se pogovarjali z njegovim predsednikom Ivanom Kramerjem in predsednikom območnega odbora tega sindikata v Podravju Konradom Breznikom.**

### Razpravljajo o vprašanjih, ki zadevajo starejše generacije

“V Zvezi svobodnih sindikatov Slovenije se predstavniki našega sindikata ne vtikamo v vse stvari, oglašimo pa se, kadar so na dnevnem redu vprašanja in problemi starejših generacij,” pravi Ivan Kramer. “Teh problemov pa je bilo v zadnjem času veliko. Tako smo v minulih letih veliko razpravljali o reformi sistema pokojninskega in invalidskega zavarovanja, pred nami pa je razprava o napovedani reformi zdravstvenega zavarovanja. V našem sindikatu menimo, da je naš sistem zdravstvenega zavarovanja dober in da kakšna večja reforma na tem področju ni potreb-

Kdor se vsaj nekaj let zavestno ne pripravlja na življenje v pokoju, mu je ob upokojitvi hudo, saj je prva pokojnina običajno znatno nižja od zadnje plače,” pravi Kramer. “Poleg tega pa se mnogi težko sprijaznijo tudi s tem, da niso več vključeni v delovno aktivno življenje. Takšni lahko svojo aktivnost nadaljujejo v Sindikatu upokojencev Slovenije.”

“Sindikat upokojencev Slovenije smo ustanovili 29. junija 1993,” pravi Kramer. “Naš sindikat, ki združuje po letih najstarejše članke ZSSS, je med vsemi sindikati dejavnosti najmlajši. Ker smo začeli praktično iz nič, naš sindikat še ni masoven, ima samo okoli 830 članov, vendar pa se članstvo iz me-

## Pogovor z Ivanom Kramerjem in Konradom Breznikom iz Sindikata upokojencev Slovenije

# Upokojenci lahko veliko prispevajo v bitki za delavske pravice

marsikdaj prizadevajo, da bi med seboj sprli upokojence in še aktivne delavce oziroma starše in otroke, kar se jim ne sme posrečiti.”

“Člani sindikata upokojencev imamo tudi več časa za sodelovanje na različnih protestnih akcijah, ki jih organizira ZSSS. Zato bi bilo pametno in koristno, če bi se vsi skupaj potrudili, da bi člani sindikatov dejavnosti po upokojitvi ostali aktivni v sindikatu upokojencev. Zakaj ne bi pristopnih izjav za včlanjevanje novih članov v sindikate dejavnosti sestavili tako, da bi z njimi člani ostali aktivni v ZSSS tudi po svoji upokojitvi, razen če ne bi sami izstopili iz članstva ali nehali plačevati članarino. Mnogi člani nehalo biti aktivni v sindikatu, ker se po upokojitvi počutijo nekako odpisane in nepotrebne, čeprav so se morda vse življenje borili za delavske pravice,” opozarja Kramer.

nih s tem, da bi lahko še naprej ostali člani sindikata. “Prav pa bi bilo, da bi čim večje število članov tudi po upokojitvi ostalo zvestih sindikalnemu gibanju, saj bodo sindikati močni le, če bodo imeli več članov. Tudi upokojenci lahko veliko prispevajo k uspešnosti bitke za delavske pravice. V Italiji je denimo v sindikatih pet milijonov upokojencev, ki aktivno sodelujejo na demonstracijah in protestnih shodih. To je velika moč! Tudi pri nas bi lahko upokojenci več prispevali v boju za delavske pravice.”

### Upokojitev ne sme biti socialni pretres

“Odkar je pri nas gospodarska kriza, si veliko delavcev v proizvodnji prizadeva, da bi se čim prej upokojili. Zlasti to velja za delavce v neposredni proizvodnji in v delovno intenzivnih panogah, kjer so pogoji dela slabi in težki. Kljub temu pa je upokojitev za večino delavcev socialni pretres, da ne rečem stres. Težko se je sprijazniti s tem, da bo treba bolj skromno živeti,” pravi Breznik.

S čim se ukvarja Sindikat upokojencev Slovenije na območjih? “V glavnem rešujemo probleme svojih članov, ukvarjamo pa se tudi z vprašanji, ki zadevajo starejše generacije. Seveda pa sodelujemo tudi v razpravah o širših, sistemskih zakonih in reformah,” pravi Breznik. “Zadnje čase pa med člani opažamo tudi, da so zainteresirani za to, da bi organizirali različne oblike družabnega življenja.”

Člani Sindikata upokojencev Slovenije plačujejo članarino v višini 0,4 odstotka od pokojnine. Članarino jim na osnovi njihovega poblastila odtegujejo že pri izplačilu pokojnine na zavodu za invalidsko in pokojninsko zavarovanje.

“Zanimivo je, da iz našega sindikata člani ne izstopajo. Kdor se nam enkrat pridruži, ostane naš član do konca. Tudi ta podatek pove marsikaj o odnosih v našem sindikatu,” pravi Breznik in dodaja, da sindikat upokojencev v Podravju dobro sodeluje tudi z društvi upokojencev in z Desusom. Sindikat upokojencev Slovenije lahko s časom preraste v pomembno silo, ki bo še kako pomembna v bitki za delavske pravice, s tem pa tudi za pravice upokojencev.

Tomaž Kšela



**Ivan Kramer:**  
Število članov Sindikata upokojencev Slovenije se nenehno povečuje.

**Konrad Breznik:**  
V Italiji je v sindikatih pet milijonov upokojencev, ki sodelujejo tudi na protestnih shodih in demonstracijah.



seca v mesec in iz leta v leto povečuje.”

### Upokojencev delodajalci ne morejo več šikanirati

Sicer pa so po Kramerjevem mnenju člani sindikata upokojencev za vse sindikate dejavnosti in za Zvezo svobodnih sindikatov Slovenije v celoti zelo dragoceni, še zlasti sedaj, ko poskušajo delodajalci in država zmanjšati pravice delavcev. “Nas upokojencev delodajalci in država ne morejo več šikanirati, zato se lahko bolj izpostavimo v boju za delavske interese. V našem sindikatu se namreč zavedamo, da se z zmanjševanjem pravic delavcev zmanjšujejo tudi pravice upokojencev, saj smo delavci in upokojenci povezani z medgeneracijskim dogovorom in solidarnostjo. Država in delodajalci pa si

### Člani, ki ostajajo zvesti delavskemu gibanju

“V našem sindikatu je trenutno malo članov, ki so zelo aktivno delali v sindikatu, dokler se niso upokojili,” pravi Konrad Breznik. “Na našem območju je v sindikatu upokojencev 410 članov, kar je skoraj polovico vsega članstva našega sindikata. Med člani je največ delavcev, ki so imeli pred upokojitvijo ali po njej določene težave in so od sindikata potrebovali pravno pomoč. Prav tako so med našimi člani tudi upokojenci, ki potrebujejo socialno pomoč. Če so želeli naprej uživati vse pravice, ki so jih imeli kot člani sindikatov dejavnosti, so se morali po upokojitvi vključiti v sindikat upokojencev. Menim, da je lepo in prav, da takšna možnost obstaja.”

Po Breznikovem mnenju mnogo delavcev ob upokojitvi ni seznanje-

na – morda so potrebne le izboljšave že obstoječega sistema. Sicer pa menimo, da mora biti tudi sistem zdravstvenega zavarovanja zasnovan na medgeneracijskem dogovoru in solidarnosti.”

Kakor pravi Kramer, so v Sloveniji srečni in nesrečni upokojenci. “Tisti, ki imajo trenutno 100.000 tolarjev ali več pokojnine, sodijo med srečne. Če k tistim, ki prejemanje nižje pokojnine, prištejemo še nezaposlene delavce in delavce, ki so redno zaposleni, vendar prejemanje nižje plače, vidimo, da je pri nas še veliko delavcev in upokojencev, ki so v slabem ekonomskem položaju in ki se težko prebijajo iz meseca v mesec.



# Tudi delodajalci stranke zavoda za zaposlovanje

**Prizadevanja zavoda za čim aktivnejše in učinkovitejše sodelovanje z delodajalci – Spodbujanje odpiranja novih delovnih mest – Iskanje dela tudi prek interneta**

enega strokovnega delavca reševati probleme zagotavljanja kadrov pri delodajalcu.

Ovira pri delu z delodajalci pa je njihovo premajhno poznavanje zakonodaje, postopkov in predpisov na področju zaposlovanja, saj se ti tudi nenehno spreminjajo in dopolnjujejo. Zavod je pripravljen izboljšati tovrstno pomanjkljivo znanje delodajalcev, ugotavlja pa, da je njihovo zanimanje za tovrstno izobraževanje še vedno premajhno. Zavod skuša zagotoviti tudi prostore za delo z delodajalci in v kratkem bodo v svoji mariborski enoti odprli posebne prostore za delodajalce.

Pri delu z delodajalci zavod za zaposlovanje aktivno sodeluje tudi s pristojnim ministrom, obema zbornicama, različnimi združenji, pospeševalnimi centri, skladi dela na lokalni in regionalni ravni. Namen tega sodelovanja je usklajevanje načrtovanih ukrepov, ki vplivajo na trg delovne sile, delitve stroškov pri posameznih ukrepih in izmenjavi podatkov ter informacij o delodajalcih.

Zavod pa sodeluje v okviru aktivne politike zaposlovanja tudi pri spodbujanju delodajalcev, da zaposlijo določene kategorije brezposelnih. Zavod povrne delodajalcu, ki zaposli vsaj za dve leti dolgotrajno brezposelnega ali delavca, katerega delo je postalo trajno nepotrebno, starejšega od 50 let, vse prispevke ali njihov del. Pogoj je nova zaposlitev, ki bo povečala število zaposlenih v podjetju, in če bo to zaposlitev za polni ali najmanj polovični delovni čas ter če bo trajala vsaj dve leti. Izjema so starejši od 50 let, za katerih zaposlitev zavod povrne stroške za prispevke tudi, če ne gre za novo zaposlitev. Samozaposleni pa se mora zavezati, da bo dejavnost nadaljeval vsaj dvakratno dobo vračanja prispevkov.

Lani se je ob teh spodbudah na novo zaposlilo 6223 oseb, deset odstotkov vseh, ki so se lani zaposlili iz evidence brezposelnih oseb.

Zavod je lani sofinanciral plače 5424 invalidom, ki so bili zaposleni v 133 invalidskih podjetjih. Sofinancira pa tudi stroške uvajanja v delo ob sklenitvi pogodbe o delu za določen čas ali pa brez pogodbe. Prednost daje seveda pogodbi o sklenitvi delovnega razmerja. Lani je zavod sofinanciral stroške uvaja-

nja v delo 5040 osebam z delovnim razmerjem in 291 brezposelnim.

Nezaposlenim, ki se samozaposlijo, je namenjena enkratna nepovratna pomoč v višini šestih oziroma desetih zajamčenih plač, če se samozaposli invalid. Lani se je na ta način samozaposlilo 839 brezposelnih. Podjetja lahko dobijo subvencijo za odpiranje novih delovnih mest, na katerih zaposlijo invalide, pri čemer zavod pomaga tudi pri pokrivanju stroškov za morebitno prilagoditev delovnega mesta. Za oba namena daje zavod po deset zajamčenih plač (oziroma pri prilagoditvi delovnega mesta do dejanskih stroškov, če so ti nižji od desetih zajamčenih plač). Tako je lani zavod sofinanciral odprtje 35 novih delovnih mest. Za majhna in srednja podjetja ter samostojne podjetnike pa zavod razpisuje subvencije za odpiranje novih delovnih mest. Subvencija je neposredna, do vrednosti 250.000 tolarjev za delovno mesto in še dodatnih 100.000 tolarjev, če gre za invalida. Lani je bilo prek javnega razpisa financiranih 864 novih delovnih mest.

V okviru sodelovanja pri projektih prestrukturiranja podjetij, pri reševanju presežnih delavcev v državnih podjetjih Slovenske železarne in Rudniku svinca in cinka Mežica je zavod imel na usposabljanju 1246 delavcev iz teh podjetij; 787 delavcem se je ohranila zaposlitev s skrajšanjem delovnega časa, dva delavca pa sta se samozaposlila. Pri drugem delodajalcu se je zaposlilo 240 delavcev, pri čemer je zavod sodeloval tudi pri sofinanciranju odpiranja novih delovnih mest.

Lani je bilo v različne programe aktivne politike zaposlovanja vključenih 2275 delavcev, še 6730 delavcem pa je zavod pomagal ohraniti delovno mesto na podlagi javnega razpisa za dodelitev sredstev za sofinanciranje stroškov kadrovskega, programskega in tehnološkega prestrukturiranja industrije in malega gospodarstva ter s spodbujanjem njihovega medsebojnega povezovanja. Subvencije je lani dobilo 74 podjetij.

Možnosti za subvencije pri odpiranju novih delovnih mest je kar nekaj, žal pa na zavodu za zaposlovanje ugotavljajo, da se jih podjetja še bolj malo poslužujejo.

B. R.

Zavod za zaposlovanje Slovenije ne posveča pozornosti le nezaposlenim, ampak že precej let tudi delodajalcem, in to ne le s podatki o osebah, iščočih delo, pač pa v okviru aktivne politike zaposlovanja zasebnike in delodajalce spodbuja k ustvarjanju novih delovnih mest.

Problemi iskalcev zaposlitve so v Sloveniji veliki, ker je med nezaposlenimi skoraj polovica s (pre)nizko izobrazbo, polovica jih je starejših od 40 let in torej težje zaposljiva, 60 odstotkov nezaposlenih pa je dolgotrajno brezposelnih. Zavod za zaposlovanje zato pogosto ne more zadovoljiti potreb delodajalcev, ki želijo hitro dobiti strokovno usposobljen in sorazmerno mlad kader.

Zaradi tega je pomembno, da se z delodajalci vzpostavi tako sodelovanje, ki bo zagotovilo pretok informacij in omogočilo skupno načrtovanje na daljši rok ter služilo kot osnova za oblikovanje programov in ukrepov aktivne politike zaposlovanja, menijo na zavodu za zaposlovanje.

Lani so delodajalci prijavi skoraj 149.000 potreb po delavcih, največ v storitvenem sektorju (55 odstotkov vseh prijav), skoraj tri četrtine ponudb dela pa se je nanašalo na nova delovna mesta. Vendar je hkrati skoraj 71 odstotkov vseh potreb po novih delavcih bilo za določen čas. In te zaposlitvene možnosti so se glede na leto poprej še povečale (za skoraj 3 odstotke). Po dejavnostih so največ, četrtno vseh razpoložljivih delovnih mest, ponujali v predelovalnih dejavnostih in tam so jih največ tudi zaposlili (26 odstotkov vseh novih zaposlitev).

Po zavodovih izkušnjah delodajalci pričakujejo posamično obravnavo ter hitro in prijazno ter strokovno storitev zavoda. Zato zavod navezuje stik z delodajalci na različne načine, od metode obiska delodajalca do ponudbe kandidatov za zaposlitev prek interneta.

Osnovni cilj zavodove doktrine sodelovanja z delodajalci je zagotoviti čim večje število zaposlitev brezposelnih in vzpostavitev takšnega sodelovanja z delodajalci, ki bo dolgoročneje in z visoko stopnjo medsebojnega zaupanja in odzivnosti.

Da bi ga dosegli, je zavod začel dograjevati organizacijo dela z delodajalci. V vseh večjih uradih so specializirani svetovalci za delo z delodajalci, v manjših pa za to skrbijo vodje enot. Poskrbeli so tudi za izobraževanje delavcev, ki so odgovorni za stike z delodajalci. Na območju službi Maribor pa so poskusno organizirali referat za delo z delodajalci. Z novo obliko organiziranosti želijo združiti naloge, namenjene uresničevanju potreb delodajalcev, s čimer se bodo izognili razpršenosti nalog, nepotrebnim nivojem odločanja in daljšim odzivnim časom. Na zavodu so namreč ugotovili, da je najbolje prek

## Nova Delavska enotnost napoveduje izid Priročnika o pokojninski reformi

Priročnik bo pripravila Lučka Böhm, svetovalka predsedstva Zveze svobodnih sindikatov Slovenije. Njegovi recenzenti bodo ugledni slovenski strokovnjaki s področja pokojninskega sistema.

Priročnik bo v pomoč vsakemu sindikalnemu zaupniku, članu ali posamezniku pri razumevanju novega zakona o pokojninskem in invalidskem zavarovanju, ki je začel veljati z letošnjim letom.

Vseboval bo kratka in razumljiva navodila za izračune možnih datumov upokojitve ter odmere pokojnine in drugih pravic s primeri.

Preprosto in jasno bo v njem opisano vse, kar mora vedeti sindikalni zaupnik, da lahko odgovori tudi na vprašanja članov o:

— zaslugah Zveze svobodnih sindikatov Slovenije za pravičnejšo in bolj sprejemljivo pokojninsko reformo,

— beneficirani delovni dobi,

— tem, kaj mora vedeti sindikalni zaupnik, ki se z delodajalcem pogaja o sklenitvi kolektivnega dodatnega prostovoljnega zavarovanja delavcev ...

**Priročnik bo izšel predvidoma aprila letos.**



Zveza svobodnih sindikatov Slovenije organizira izobraževalna seminarja

# Organizacija sistema soupravljanja

(Kako organizirati delavsko predstavništvo za produktivno sodelovanje pri upravljanju)

**Cilj:** Prikaz vsebine organizacijskih in komunikacijskih razmerij med posameznimi organi v soupravljalni strukturi na eni strani (interna razmerja) ter med vsakim od njih in organi delodajalcev na drugi strani (eksterna razmerja). Gre za globalni model operativnega organizacijskega instrumentarija, ki naj bi služil za čim doslednejše uresničevanje normativnih pravic delavcev iz ZSDU, po načelu sodelujočega vodenja.

Seminar je namenjen članom svetov delavcev, delavskim predstavnikom v nadzornih svetih gospodarskih družb in sindikalnim zaupnikom ter drugim predstavnikom sindikatov.

Pogoj za udeležbo na seminarju je članstvo v enem od sindikatov dejavnosti, združenih v Zvezo svobodnih sindikatov Slovenije.

Seminar bo 11. in 12. aprila 2000 v Sindikalnem izobraževalnem centru v Radovljici, Gradnikova 1.

## PROGRAM SEMINARJA

### Tema I: Položaj in vpliv delavskopredstavnih organov v okvirih upravljalnega sistema gospodarske družbe

Temeljna izhodišča položaja zaposlenih pri upravljanju gospodarske družbe. Značilnosti participativne organizacije z vidika socialne razsežnosti ter primerjalno na samoupravno organizacijo. Položaj in vloga predstavnih organov zaposlenih v odnosu na organe družbe.

### Tema II: Svet delavcev je osrednji organ v sistemu sodelovanja pri upravljanju

Kje (pristojnosti) in kako (načini) deluje svet delavcev. Možnosti in vplivni dejavniki organiziranosti sveta delavcev. Kdaj, kako in kje mora svet delavcev dajati pobudo, zaznavati in oblikovati probleme in predloge zaposlenih, biti udeležen pri odločanju o reševanju problematike, dejavno sodelovati v procesu reševanja, spremljati in nadzirati proces reševanja. Kako organizirati izvajanje produktivne vloge sveta delavcev v procesih odločanja, pri vzpodbujanju inovacij in ustvarjanju inovativne organizacije, pri razvijanju notranjega podjetništva in ustvarjanju "delavskega" podjetnika, pri podpori zaposlenim v njihovi strokovni in osebnostni rasti, v notranje organizacijskem partnerstvu. Strukturne spremembe kot izzivi organizacijskega prenavljanja sveta delavcev.

### Tema III: Nadzorni svet in organiziranost delavskih predstavnikov

Kdo je kdo znotraj in v vplivnem okolju nadzornega sveta in kdo je glavni. Moč in nemoč delavskih predstavnikov v sistemu razmerij med kapitalom in delom. Vloge, ki jih imajo predstavniki delavcev v nadzornem svetu (organizacijska, predstavniska, informacijska) in kako se naj organizirajo za njihovo učinkovito izvajanje. Kaj je v ozadju (ne)učinkovitega opravljanja poslanstva nadzornih svetov.

### Tema IV: Kako (ni)smo organizirali povezovalno vlogo delavskega direktorja

Kaj dela delavski direktor kot član uprave delniške družbe, kot predstavnik zaposlenih. Kako, zakaj in kdaj naj delavski direktor sodeluje s svetom delavcev in sindikatom, z delavskimi predstavniki v nadzornem svetu, z drugimi člani uprave in predstavniki delničarjev, z zunanjimi partnerji (zbornice, panožna gospodarska združenja in panožni sindikati) in ostalim okoljem. Kako naj bi organizirali povezovalno vlogo delavskega direktorja.

### Tema V: Zaključna razprava

Aktualna problematika priznavanja in delovanja delavskega predstavnštva v sistemu upravljanja gospodarskih družb in drugih asociacij ter možnosti njihovega večjega uveljavljanja s pomočjo novih organizacijskih rešitev.

**Strokovna izvajalka:** dr. Zvonka Šarman, dipl. oec., svetovalka za organizacijo in upravljanje v Inštitutu za razvijanje organizacijskih sistemov – "IROS" d. o. o., Ljubljana in izredna profesorica za znanstveno disciplino "organizacija" ter avtorica vrste strokovnih del z obravnavanega področja.

**Metode dela:** predavanje, razprava, obravnava konkretnih primerov

Prijave za seminar na izpolnjeni prijavnici pošljite na naslov: Zveza svobodnih sindikatov Slovenije, Dalmatinova 4, Ljubljana, najkasneje do 4. aprila 2000. Seminar bomo izvedli, če bo 20 prijav, v kolikor bo prijav več, bomo preostale prijavitelje uvrstili na naslednji seminar. Cena seminarja, ki vključuje tudi obsežno strokovno gradivo, je 24.000 tolarjev za posameznega udeleženca. Prijavnici za seminar je treba priložiti potrdilo o plačilu kotizacije. Kotizacijo nakažite na ŽR Zveze svobodnih sindikatov Slovenije št. 50101-678-47511. Na virmanu pod namen nakazila dodatno pripišite "Seminar V., sklic na številko 10". Stroški bivanja in prehrane se poravnajo v SIC (polni penzion v dvoposteljni sobi je 7.800 SIT). Odgovore na vprašanja v zvezi s seminarjem dobite pri Vandji Rešeta, tel. 061/13 41 238 in pri Jožici Anžel, tel. 061/13 41 239. Telefaks: 061/13 41 279 in 061/317 298.

Vanda Rešeta, vodja izobraževanja pri ZSSS

# Marketing – zahteva današnjega časa

**Cilji seminarja so:**

- seznaniti udeležence programa s temeljnimi zakonitostmi in značilnostmi marketinškega pristopa pri sindikalnem delu;
- uvesti nove sodobne metode v sindikalno delo in tako usposobiti sindikate za delovanje v vedno bolj zahtevnih družbenih odnosih;
- povečati možnosti za uspešen sindikalni nastop v tekmovanju z drugimi subjekti socialnega sporazumevanja;
- spremeniti nekatere tradicionalne pristope k sindikalnemu delu, ki lahko hromijo razvoj sindikalne dejavnosti.

**Seminar priporočamo:**

- funkcionarjem in strokovnim delavcem Zveze, sindikatov dejavnosti in območnih organizacij ZSSS ter predsednikom sindikatov podjetij in zavodov.

**Seminar bo v torek, 4. aprila, v Domu sindikatov, Dalmatinova 4, Ljubljana, soba 16/I. Pričetek ob 9. uri, zaključek ob 16.45.**

## PROGRAM SEMINARJA:

**Temeljni pojmi v marketingu, tradicionalni in marketinški pristop, uporaba marketinga v sindikalnem delu, analiza marketinških možnosti, analiza in merjenje publike.**

Izbiranje in upravljanje marketinških poti, oblikovanje komunikacijske strategije in orodij, simulacija marketinškega dela in izdelava projekta.

**Metode:** predavanje, razprava, priprava vprašalnika in izvedba kratke raziskave, delavnica, predstavitev rezultatov dela skupin ter njihova evalvacija. **Strokovni izvajalec:** Lenart Šetinc, magister komunikologije, ravnatelj Narodne in univerzitetne knjižnice v Ljubljani.

Prijave za seminar na izpolnjeni prijavnici pošljite na naslov: Zveza svobodnih sindikatov Slovenije, Dalmatinova 4, 1000 Ljubljana, najkasneje do 28. marca 2000. Seminar bomo izvedli, če bo 16 prijav, če bo prijav več, bomo preostale uvrstili na naslednji seminar. Kotizacija za seminar znaša 12.000 tolarjev za posameznega udeleženca (v ceno je vključeno strokovno gradivo in osvežilni napitki). Prijavnici za seminar je treba priložiti potrdilo o plačilu kotizacije. Kotizacijo nakažite na ŽR Zveze svobodnih sindikatov Slovenije, št. 50101-678-45711. Na virmanu pod namen nakazila pripišite "Seminar XII., sklic na številko 17". Odgovore na vprašanja v zvezi s tem seminarjem dobite pri Vandji Rešeta, tel. 061/13 41 238 in pri Jožici Anžel, tel. 061/13 41 239. Številki faksa sta: 061/ 13 41 279 in 061/317 298

Vanda Rešeta, vodja izobraževanja pri ZSSS

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

## PRIJAVNICA za izobraževalni seminar ORGANIZACIJA SISTEMA SOUPRAVLJANJA, 11. in 12. aprila v Sindikalnem izobraževalnem centru Radovljica, Gradnikova 1.

Ime in priimek: ..... Datum rojstva: .....

Izobrazba, stopnja izobrazbe: .....

Naslov doma: .....

Zaposlitev, naziv in naslov družbe: .....  
 ..... Delovno mesto: .....

Točen naziv in naslov plačnika: .....

Davčna številka plačnika: .....

Naziv sindikata dejavnosti, katerega član ste: .....

Član sveta delavcev:	DA	NE
Delavski predstavnik v nadzornem svetu:	DA	NE
– (naziv in sedež družbe):		
Sindikalni zaupnik:	DA	NE
Drugo (navedite): .....		
Telefonska številka: – doma: .....		– v službi: .....

Opomba:  
 Med seminarjem bo udeleženec nastanjen v SIC Radovljica: DA NE  
 Žig in podpis odgovorne osebe

V ....., dne .....



## Humoreska

"Fantje, povem vam, da nam bo leto 2000 vsem ostalo v lepem spominu," je pred dnevi pri malici v naši tovarniški menzi dejal rezkar Vili. "Letos nam ne bo treba veliko delati in bomo imeli več časa za druge stvari!"

"Zakaj nam letos ne bo treba delati?" je presenečeno vprašal mizar Tone in odložil žlico.

"I, zakaj? Zato, ker je volilno leto!" se je zarežal Vili.

"Lepo te prosim, kakšno zvezo imajo volitve z našim delom!?" je nejevoljno komentiral Tone.

"Jaz sicer ne vem, kakšno zvezo imajo volitve z delom, vem pa, da upravni odbor Gospodarske zbornice Slovenije predlaga, da bi strokovno razpravo in sprejem novega zakona o delovnih razmerjih odložili na čase po volitvah," je pojasnil Vili. "Gospodje v gospodarski zbornici že vedo, zakaj naj bi bilo delo pri sprejemanju delavske ustave v volilnem letu za Slovenijo škodljivo. Jaz pa vas sprašujem: kdo nam lahko zagotovi, da letos ni škodljivo še kakšno drugo delo? Dokler se ne razčisti, katero delo je v predvolilnem času za Slovenijo koristno in katero škodljivo, ne bom nič več delal. S svojim delom namreč ne bi želel povzročati škode naši zgodbi o uspehu, še zlasti pa ne slovenskemu gospodarstvu."

"Eh, Vili, Vili ..." je odkimal Rudi. "Ti lahko počneš, kar te je volja. Če se postaviš na glavo, ne moreš našemu gospodarstvu škodovati toliko, kolikor so mu v zadnjih letih škodovali nesposobni menedžerji in politiki. Samo poglej, kaj počnejo naši politiki: cele dneve se samo pripravajo in eden drugemu mečejo polena pod noge, za probleme gospodarstva in za položaj zaposlenih pa jim je figo mar!"

"To je sicer res, vendar jaz ne želim biti tako neodgovoren kot oni," je odločno dejal Vili. "Dokler se ne razčisti, o čem je v Sloveniji pred volitvami škodljivo razpravljati in kaj je škodljivo delati, se ne lotim pošteno ničesar več. Star pregovor uči, da človek ne more narediti nič narobe, če sploh nič ne dela."

"He, he, he ..." se je zasmel Tone. "Ta pregovor pa najbolj dosledno spoštuje naš direktor. Zato, da pred volitvami, na katerih namerala kandidirati za poslanca, ne bi naredil kakšne napake, že ves mandat nič ne dela."

"Takšno politiko zadnje čase ubira tudi moja žena," je pribil kurir Peter. "Za moj rojstni dan ni nič skuhala, češ da sem jo lani kritiziral, da je slabo pripravila slavnostno kosilo. Zdaj vodi takšno politiko, da raje nič ne kuha, ker se ji tako tudi prežgati nič ne more!"

"Peter, zate bi bilo boljše, kakor da kritiziraš ženske, da bi se vprašal, ali sam pri ženi opraviš svoje delo, kot se šika," je iz kuhinje zakričala kuharica Špela. "Potem ti žena zagotovo ne bi kuhala prižganih žgančev."

"Špela, kje pa še dandanes najdeš kakšnega dedca, ki bi dobro opravil svoje delo," se je zahihitala Edita iz računovodstva. "Čedalje več je takšnih, kot so tisti na gospodarski zbornici, ki bi radi pod pretvezo, da bodo volitve, štrajkali celo leto."

"Kljub temu, da sem vas dobro poslušal, še vedno ne razumem, zakaj se delodajalci v predvolilnem letu nočejo pogajati o novi delavski ustavi," je povprašal strugar Lojze. "Kakšno zvezo imajo sindikati, gospodarska zbornica in združenja delodajalcev z državo in državnoborskiimi volitvami, saj vsi trdijo, da sodijo k civilnodružbenim organizacijam."

"Na gospodarski zbornici se verjetno bojijo, da bo vlada letos preveč zaposlena s predvolilnimi pripravami in da jim zato ne bi mogla pomagati delavcev vleči za nos," je zabrusil Rudi.

"Morda pa je predstavnik menedžerjev strah, da v javni razpravi o delavski ustavi ne bi bili kos sindikatom in njihovim argumentom, če jim ne bi pomagala vlada," se je zarežal Tone.

"Kaj bi slepomišili! Menedžerje in vodilne politike je strah, da bi javnost v času predvolilne kampanje izvedela, kakšne plače si izplačujejo in kakšne privilegije so si zagotovili," je dejal Tone. "Zato bi najraje videli, da bi pri nas vse leto vladal predvolilni molk - zlasti o njihovih privilegijih."

"Ne razumem, zakaj želijo pogajanja o delavski ustavi preložiti na čas po volitvah, saj jim bo takrat še težje," je naprej vrtal Lojze.

"Zakaj meniš, da bo menedžerjem po volitvah težje?" smo vprašali vsi v en glas.

"Zato vendar, ker bomo volivci, med katerimi je daleč največ delavcev, na volitvah izvolili takšno oblast, ki bo zastopala in ščitila interese delavstva in ljudstva," je dejal Lojze. "Po volitvah bomo delavci in nova oblast kot en mož. Konec koncev imamo za to volitve, da si ljudstvo izbere svojo oblast, ali ne?"

"Ha, ha, ha ...," smo se vsi smejali, Rudi pa je dejal: "Predstavnik menedžerjev in novodobnih povzpetnikov že vedo, zakaj želijo razpravo o delavski ustavi nadaljevati po volitvah. Zato, ker računajo, da si bo ljudstvo - tako kot je to običajno - tudi tokrat izvolilo oblastnike, ki bodo takoj po volitvah pozabili na svoje volivce in obljube, ki so jim jih dali v predvolilni kampanji."

Kdo ve, kako dolgo bi se še tako pomenkovali, če ne bi v menzo privihral direktor.

"Fantje, pridite za trenutek v sejno sobo. Morali bi se dogovoriti, da bomo zaradi izvoznih poslov naslednji mesec delali tudi ob sobotah," je dejal.

Ravno ko smo želeli vstati in se pridružiti direktorju, pa je kot iz topa vzkliknila Špela: "Nak! To pa ne bo mogoče, saj se o tem ne moremo in ne smemo pogajati!"

"Zakaj ne?" je presenečeno povprašal direktor.

"Upravni odbor Gospodarske zbornice Slovenije je prepovedal vsa pogajanja med delavci in delodajalci. Letos je namreč volilno leto!"

"Naj tiste tam zgoraj vrag pocitra! Ni jim dovolj, da nam pobirajo obvezno in masno članarino, sedaj so nam še pri delu začeli mešati štrene!" je vzkliknil direktor in z mobilom v roki odvihral nazaj v svojo pisarno.

## Iz dnevnika delavca Jožeta

## Naj jih vrag pocitra!

## Pismo

"Komu pišeš?"

"Ženi."

"Zakaj pa pišeš tako počasi?"

"Ker zna ona brati samo zelo počasi!"

## Rogovi

"Ali veš, da ti je sosed nataknil rogove?"

"Tepec! Jaz s sosedom nisem imel nikoli nič. On je nataknil samo mojo ženo!"

## Kocka sladkorja

"Natakar, prosim, prinesite mi kocko sladkorja!"

"Saj sem vam jih prinesel že pet."

"Že, že, ampak so vse v kavi izginile!"

## Vroča voda

"Zakaj držiš dojenčka, ki ga kopaš, samo za ušesa?"

"Če pa je voda tako vroča!"

## Nohti

"Moj mož je zadnje čase tako nervozen, da si kar naprej grize nohte."

"Jaz pa sem svojega tega že odvadila."

"Kako?"

"Prisilila sem ga, da vedno nosi rokavice!"

## Predrzen sin

"Vaš sin je v šoli zelo predrzen. Včeraj je s fračo streljal za mano."

"Gospa učiteljica, vas je zadel?"

"Ne!"

"Oh, potem pa že ni bil moj sin!"

Ekonom pri ZSSS Milan Lipovšek se je po 22 letih dela poslovil od sodelavk in sodelavcev. Ob zakuski, na kateri ni bilo velikih govorcov, nam je zaupal, da bo pri upokojencih najbolj pogrešal lepe okrogle ritke, ki jih je gledal ob jutranji kavici. Kavov mu bo odslej kuhala le njegova Marjana, ki se je upokojila že pred njim. Iz zanesljivih virov smo izvedeli, da se oba skupaj pripravljata na življenje v tretjem življenjskem obdobju. Upamo, da bo Milan imel še kakšne druge skomine.





## 4. državno prvenstvo SKEI v veleslalomu in teku na smučeh

## Korošci spet slavili

Prejšnji petek se je na Rogli zbralo skoraj tisoč članov SKEI in se pomerilo v veleslalomu in teku na smučeh. V lepem vremenu je tekmovanje povsem uspelo, za kar so zaslužni organizatorji iz območne organizacije Celje na čelu z Ladujem Kalužo, sekretarjem te organizacije. Pri tem mu je pomagala celotna ekipa območne organizacije, še posebej pa Vinko Banovšek, Tone Motoh, Milica Dabanovič. Za tehnični del tekmovanja je poskrbelo Športno društvo Unior.

Proga ob sedežnici Ostruščica je zaradi velike množice sodelujočih in previsokih temperatur komaj zdržala do konca. Kljub temu pa se je tekmovanje končalo brez nezgod.

Na zaključni slovesnosti v smučarski dvorani na Rogli je bilo za-



Vodje ekip pozirajo s pokali in drugimi priznanji.



Mladenki v teku žal nista imeli konkurence.



Najstarejši so še vedno dobri.



radi tega prav veselo. Od veselja je kipel tudi predsednik SKEI Albert Vodovnik, ki je ob letošnji rekordni udeležbi za prihodnje leto napovedal kar tisoč tekmovalcev. Tudi v mikrofon je zapel in dokazal, da ima posluš še za kaj. Tekmovanje so podprli tudi sponzorji, med katerimi moramo omeniti Unor in Inexo. Nagrade so prispevala tudi podjetja, iz katerih so prišli udeleženci. Vodovnik je uspeh tekmovanja izko-

**Najboljši v veleslalomu iz najmlajše starostne skupine so bili daril zelo veseli.**

ristil tudi za napoved še bolj uspešnega dela SKEI, ki bo zagotovil, "da bo razvoj države slonel na kovinarjih in delavcih elektroindustrije in ne na tistih, ki so igrali tenis in zdaj igrajo golf".

F. K.

**Publika je še najbolj navijala, ko je bil na progi Franc Pišek iz Podravja. Čeprav je moral večkrat v sneg, je za svojo ekipo priboril točko.**



Tako je po zmagi dvignil roke najhitrejši tekač Jani Železnikar, štiri kilometre je pretekel v 12 minutah in 43 sekundah.

## Rezultati:

## Veleslalom:

*Ženske nad 35 let:* 1. Erna Mikeln (Koroška), 2. Marjana Zgaga (Gorenjska), 3. Marina Karo (Celje). *Ženske do 35 let:* 1. Martina Markelj (Gorenjska), 2. Ana Tušek (Gorenjska), 3. Sara Ahlin (Posavje).

*Moški nad 50 let:* 1. Srečko Forte (Zasavje), 2. Avgust Osojnik (Koroška), 3. Teobald Zorko (Velenje). *Moški od 45 do 50 let:* 1. Jože Ogrinc (Zasavje), 2. Danilo Kreuh (Koroška), 3. Branko Bukodur (Posavje). *Moški od 35 do 45 let:* 1. Srečko Trup (Koroška), 2. Miroslav Simetinger (Koroška), 3. Janez Hren (Podravje). *Moški od 25 do 35 let:* 1. Davorin Bandaž (Posavje), 2. Mirko Pepvenik (Koroška), 3. Vid Knez (Podravje). *Moški do 25 let:* 1. Jernej Osrajnik (Koroška), 2. David Ducman (Velenje), 3. Igor Šmigoc (Velenje).

## Tek na smučeh:

*Ženske nad 35 let:* 1. Jožica Taks (Koroška), 2. Janja Justin (Gorenjska). *Ženske do 35 let:* 1. Božena Knez (Koroška), 2. Eva Lipičnik (Velenje).

*Moški do 35 let:* 1. Denis Turšič (Notranjska), 2. Srečko Skvortc (Koroška), 3. Janez Vodušek (Podravje). *Moški od 35 do 50 let:* 1. Jani Železnikar (Ljubljana), 2. Rolando Turšič (Notranjska), 3. Brane Škoflek (Ljubljana). *Moški nad 50 let:* 1. Ferdo Foršner (Koroška), 2. Janez Kalan (Ljubljana), 3. Friderik Krančan (Koroška).

## Skupni vrsti red ekip:

1. Koroška, 2. Velenje, 3. Podravje, 4. Ljubljana, 5. Gorenjska, 6. Zasavje, 7. Notranjska, 8. Posočje, 9. Bela krajina, 10. Celje, 11. Dolenjska, 12. Posavje, 13. Ptuj in 14. Grosuplje.





## PRAVNI NAŠVETI



Piše:  
Lidija Jerkič

## Letni dopust (2)

(Nadaljevanje iz prejšnje številke)

Delavec se ne more odreči pravici do izrabe letnega dopusta, delodajalec pa mu te pravice ne more odreči. Delodajalec kršitev pomeni prekršek, pa tudi odškodninsko odgovornost. Delavec je upravičen do odškodnine, če letnega dopusta ne more izkoristiti po krivdi delodajalca. Če ga ne izkoristi po lastni krivdi ali iz objektivnih razlogov (bolezen, invalidska upokojitev ipd.), mu odškodnina ne pripada. Odškodnina se navadno odmeri v višini nadomestila za čas neizrabljenega letnega dopusta.

Kolektivna pogodba dejavnosti v 30. členu določa letni dopust v minimalnem trajanju 20 delovnih dni. V nadaljevanju člena so opredeljeni kriteriji, ki se morajo upoštevati pri odmeri. Število dni dopusta po posameznem kriteriju se dodaja osnovi 20 delovnih dni. Zgornja meja dopusta ni določena in tudi ni omejena. Delavcu pripada takšno število dni letnega dopusta, kot mu jih prinese seštevek kriterijev. Tudi s podjetniško kolektivno pogodbo oziroma splošnim aktom teh dni ni mogoče omejevati.

Kriteriji so neposredno uporabljivi, razen kriterija pogojev dela, ki je vezan na posebnosti pri delodajalcu. Število dni letnega dopusta po tem kriteriju je sestavni del pravilnika o notranji organizaciji in sistemizaciji delovnih mest. Pri tem je treba upoštevati tudi 58. člen kolektivne pogodbe dejavnosti, po katerem mora delodajalec pred sprejemom navedenega akta ali pred njegovimi spremembami in dopolnitvami pridobiti in obravnavati mnenje sindikata in se do njega pisno opredeliti. Delodajalec lahko določi še dodatne kriterije ali več dni letnega dopusta za posamezni kriterij, kot določa kolektivna pogodba dejavnosti.

Socialno-zdravstveni kriteriji so določeni v razponu od 3 do 5 dni. Opozoriti velja, da pripada materi oziroma očetu samohranilcu z otrokom do 15 let starosti en dan dopusta za vsakega otroka.

Povečanje letnega dopusta se upošteva v letu, ko delavec izpolni določeni kriterij.

Letni dopust se obračunava po dnevih in ne po urah. Letni dopust tudi ni namenjen zamenjavi z drugimi instituti delovnega prava. Če pri delodajalcu začasno ni dela, je to razlog za uvedbo ukrepa začasnega čakanja na delo in delodajalec ne sme odrediti izrabe letnega dopusta, čeprav je to zanj cenejše.

## SOLIDARITY

(13.)





