



SKEI odpovedal stavko

Pogajanja o povečanju plač v kovinski in elektroindustriji so se prejšnji petek končala s kompromisom. Pogajalci so se dogovorili, da se bodo plače v vseh tarifnih skupinah od 1. februarja povečale za 3250 tolarjev. Pogajanja o drugih zahtevah, tudi uveljavitvi novega plačnega modela, bodo zaključena do 1. junija. Že v začetku marca bosta obe pogajalski skupini oblikovali strokovno skupino, ki naj bi pripravila strokovne podlage za nadaljevanje pogajanj. Pogajalci so se razšli tudi z zagotovilom, da bodo poslej delovali strpno in konstruktivno. O dogovoru pogajalcev bodo partnerji podpisali še poseben aneks, ki bo objavljen tudi v Uradnem listu.

Na podlagi tega dogovora pogajalcev je stavkovni odbor SKEI odpovedal stavko, napovedano za 19. februar. Ocenil je, da so do-

govori pogajalcev sprejemljivi in da bo v nadaljevanju pogajanj mogoče doseči postavljene cilje.

Bogdan Ivanovič, vodja pogajalske skupine sindikatov, pravi, da doseženi kompromis odpira pot za nadaljevanje pogajanj o novem plačnem modelu, ki je za SKEI strateškega pomena. Opozarja, da bi ob izvedbi napovedane stavke delodajalci uporabili najmočnejša orožja (tožbe za povzročeno škodo, šikaniranje sindikalnih zaupnikov, diskreditiranje sindikalnih liderjev ...). Po njegovem mnenju bi v primeru stavke delodajalci odstopili od že dogovorjenih 3250 tolarjev, za kolikor naj bi se po dogovoru povečale izhodiščne plače. Po njegovih podatkih so izhodiščne plače po kolektivni pogodbi za kovinsko in elektroindustrijo in livarne sedaj nekje na povprečju predelovalnih dejavnosti.

S prof. dr. Bogdanom Lipičnikom smo se pogovarjali o spreminjanju plačnega sistema

Količniki so sistemski virus



Stran 4 in 5



Piše:
Brane Mišič

Spremembe plačnega sistema je treba začeti načrtovati

Čeprav se pogajanja o pripravljenem socialnem sporazumu še niso začela, bodo glavno pogajalsko področje nedvomno plače.

Usklajen socialni sporazum, ki bo vseboval jasne cilje, zelo potrebujemo. Sporazume so sprejemali tudi v evropskih državah, ki jih imamo za uspešne. Toda socialni sporazum ne sme biti prevlada enega ali drugega partnerja, temveč usklajevanje različnih interesov, ki vodijo k večji blaginji vsega prebivalstva. S sporazumom bi morali doseči hitrejšo gospodarsko rast, večjo zaposlitev, večje plače. Dobiček naj bi omogočal nujna vlaganja v modernizacijo in tehnologijo.

Da pri vsem tem ne bo šlo brez težav in tudi konfliktov, dokazujejo tudi pogajanja o plačah, ki potekajo v nekaterih dejavnostih. Rezultati so pičli in pogajalci preveč stopicajo na mestu.

Plačni sistem je zelo zapleten in potreben prevetritve. Kar je bilo včasih dobro, je sedaj zavora. Mislimo na vztrajanje pri izhodiščnih plačah in količnikih, ki dolo-

čajo razmerja med tarifnimi razredi. V ZSSS smo pripravili plačni model in ga uskladili s strokovnjaki Združenja delodajalcev Slovenije. Ker novega modela ni mogoče uveljaviti čez noč, moramo sprejeti program njegovega uveljavljanja. Le tako lahko ustavimo negativne trende, ki jih povzročata sedanjí model.

Model sam po sebi ne more dati višjih plač, kot to nekateri napačno razlagajo. Rast plač je odvisna od gospodarske rasti, od dodane vrednosti v dejavnosti in v posameznem podjetju. To potrjuje tudi formula plač, ki smo jo vgradili v nov model plač:

Rast plač = rast družbenega proizvoda + inflacija.

To novo formulo naj bi uporabljali na pogajanjih na državni ravni, na ravni dejavnosti in tudi v podjetjih, kjer bi namesto družbenega proizvoda uporabljali dodano vrednost. Zaradi neustreznih razmerij in zaostajanja izhodiščnih plač za minimalno plačo bi lahko prešli na enotno povišanje plač v

absolutnih zneskih. To poviševanje pa mora imeti omejen rok (dve do tri leta), sicer bo prišlo do prevelikega izenačenja plač, ki ne bodo več stimulatивne za večino zaposlenih.

Cilji, ki si jih je SKEI zadal na zadnjih pogajanjih, so vredni posnemanja, če res hočemo spreminjati slabe razmere. Da bi ta proces začeli, je treba pripraviti veliko podatkov in izračunov možnih posledic. Moramo vedeti, da se o povečanju plač ne pogajamo na sindikalnih sestankih, kjer radi "nažigamo" drug drugega, ampak na trdih pogajanjih z delodajalci. Iz sedanjih razmer moramo priti z novimi in dograjnimi kolektivnimi pogodbami dejavnosti. V teh pogodbah moramo uveljaviti minimalne standarde za vse družbe v posameznih dejavnostih. Te pogodbe bodo tudi podlaga za dograjevanje podjetniških pogodb.

Razmere lahko spremenijo tisti, ki problematiko strokovno obvladajo in lahko pomagajo tudi kolegom. Tistih, ki le govori, kaj vse bi bilo treba narediti, pa ni vredno niti poslušati.

Krepitev sodelovanja z avstrijskimi sindikati

Ustanovljen medregijski sindikalni svet

V Domu sindikatov v Ljubljani so ta torek predstavniki ZSSS in ÖGB podpisali listino o ustanovitvi medregijskega sindikalnega sveta. V njem bosta sodelovali območni organizaciji ZSSS za koroško in za Gorenjsko ter deželna organizacija ÖGB za Koroško (Avstrija). Verjetno se bo v delo že kmalu vključila tudi ÖGB Štajerske.

Kot je ob tej priložnosti poudaril Dušan Semolič, je ustanovitev medregijskega sveta posledica večletnega dobrega sodelovanja avstrijske zveze sindikatov (ÖGB) in ZSSS. Semolič se je za sodelovanje še posebej zahvalil predsedniku avstrijskih sindikatov Fritzu Verzetnitschu. "Prijetelj Fritz nam je veliko pomagal tudi v vlogi predsednika Evropske konfederacije sindikatov. Od njega in kolegov iz Bruslja smo pogosto zvedeli več, kot so nam povedali ljudje iz naše vlade. Podprli so nas tudi, ko smo leta 1992 organizirali prvo splošno stavko. Zelo koristne informacije smo prejeli tudi na centrali ÖGB na Dunaju, še posebej o pokojninskem sistemu, socialnem zavarovanju, kolektivnih pogajanjih. Kolegi iz obmejnih organizacij so že dosedaj dobro sodelovali, kar bodo po novem lahko še okrepili. Ob vstopanju v EU bo treba reševati kar veliko problemov, ki jih sedaj še ne poznamo," je povedal Semolič.

Fritz Verzetnitsch je dejal, da je v treh regijah, ki bodo sodelovale v novem svetu, okoli 300.000 zaposlenih. Sindikati morajo sodelovati prav zaradi njih in tudi zaradi brezposelnih. Predsednik ÖGB je več besed namenil strahovom in nezaupanju v širitev EU. Po njegovih besedah morajo sindikati delovati za povečanje zaupanja. Cilj EU bi po njegovem

mnenju morala biti polna zaposlenost do leta 2010, zaradi česar bo potrebno več izobraževanja. Poudaril je tudi, da ima evropski socialni model velike prednosti pred ameriškim. V ustavo EU bo zato treba vpisati tudi socialne pravice.

Ob podpisu so govorili tudi funkcionarji organizacij, ki bodo sodelovale v medregijskem svetu. Milena Sitar (Gorenjska) je poudarila zlasti sodelovanje na področju zaposlovanja in izobraževanja sindikalnih zaupnikov. Adam Unterrieder (Koroška) je omenil, da bo v Radovljici kmalu seminar, na katerem se bodo Avstrijci učili slovenščine. Sodelovati pa bi po njegovem mnenju morali tudi pri prometni politiki. Lojze Raško (Koroška) pa je napovedal skorajšnji sestanek v Slovenj Gradcu, na katerem naj bi obravnavali konkretne probleme pri zaposlovanju.

Po podpisu listine je udeležence sprejel minister Vlado Dimovski. Dejal je, da so z ustanovitvijo medregijskega sveta pokazali, da ne mislijo samo na zaščito delavcev, plače in socialno partnerstvo, ampak tudi na strateško delovanje. Veseli ga tudi vpletenost ZSSS v evropski prostor, kar je izjemno pomembno pri vključevanju naše države v Evropsko unijo. Slovenija je pred zaključkom pogajanj z Evropsko unijo, saj je zaprla že 26 od 29 pogajalskih poglavij. Pri

treh poglavjih pa je na začetku, saj so povezana s finančnimi sredstvi in so zato najtežja. Najpomembnejši cilj naše države je vstop v Evropsko unijo, zato je vlada ta cilj vključila tudi v predlog socialnega sporazuma. V tem in prihodnjem letu naj bi slovenska vlada rada zagotovila notranji mir, da bi vstop v EU minil brez večjih pretresov. Minister se je dotaknil tudi ene od štirih svoboščin, to je prostega pretoka ljudi. Dejal je, da smo v Sloveniji zato, da ne bi oslabili svoje pogajalske pozicije, pristali na sedemletno prehodno obdobje, vendar smo prepričani, da slovenski delavec ne bo ogrožal evropskega trga delovne sile. Možnost, da države kandidatke glede prostega pre-



Listino o ustanovitvi medregijskega sveta so podpisali: Adam Unterrieder, Milena Sitar, Dušan Semolič, Fritz Verzetnitsch in Lojze Raško.

toka ljudi sklenejo bilateralne sporazume z državami članicami, bomo skušali izkoristiti, je dejal minister. Ker smo se za bilateralni sporazum dogovorili z nemškimi ministrom za delo ob njegovem obisku v Sloveniji, se ta že pripravlja. Ker bi vlada takšna sporazuma rada sklenila tudi z Italijo in Avstrijo, je minister zaprosil predsednika ÖGB, naj posreduje pri avstrijskem ministru za delo in gospodarstvo, da bi podprl sklenitev takšnega sporazuma.

Fritz Verzetnitsch pa je dejal, da v Avstrijski sindikalni zvezi ne posplošujejo problema prostega pretoka delavcev. Ocenjujejo, da bi lahko do večjih problemov prišlo le v treh panogah: storitvah in turizmu, transportu in gradbeništvu. Po njegovem mnenju prehodnih obdobjih za prost pretok ljudi ne bi smeli gledati kot na stanje mirovanja, ampak kot stalno preverjanje trga delovne sile. Preverjati bi morali regijo za regijo, panogo za panogo in ne nazadnje državo za državo. Ministru je tudi predlagal, naj podružnice zavodov za zaposlovanje v obeh državah vzpostavijo tesnejše sodelovanje in se pripravijo za reševanje težav v prehodnem obdobju. O pogovorih z ministrom pa bo predsednik ÖGB obvestil avstrijskega ministra za delo in gospodarstvo in kanclerja Wolfganga Schüssla.

F. K. in P. V.



Minister Dimovski je predsednika avstrijskih sindikatov prosil, naj posreduje za bilateralni sporazum o prostem pretoku delovne sile.

Slovenija bo sodelovala z Mednarodno organizacijo dela

Predstavniki Vlade Republike Slovenije, Mednarodne organizacije dela, delodajalcev in sindikatov so ta ponedeljek podpisali program sodelovanja (povzemamo ga v posebnem okvirju). Ob tej priložnosti je minister za delo Vlado Dimovski poudaril, da je program nastajal dve leti. Izrazil je tudi prepričanje, da ga bodo socialni partnerji v Sloveniji koristno uporabili. Predstavniki regionalnega urada MOD iz Budimpešte Friedrich But-

ler pa je poudaril, da je program nastal na podlagi želja socialnih partnerjev. Pred slavnostnim podpisom je imel ločena pogovora z delodajalci in sindikati in na obeh je ugotovil, da na program nimajo pripomb. (Ker med predstavniki delodajalcev ni bilo Gospodarske zbornice Slovenije, to mogoče pomeni, da se je že pričel proces njenega izrinjanja iz pogajanj in socialnopartnerskih odnosov.)

F. K.

Program sodelovanja med Mednarodno organizacijo dela (MOD) in Republiko Slovenijo za leti 2002 do 2003

Cilj programa sodelovanja med MOD in Slovenijo je krepitev sodelovanja, pri čemer obe strani upoštevata pristop Slovenije k EU. Obe strani s programom priznavata skupni interes za spodbujanje standardov MOD in Deklaracije MOD o temeljnih načelih in pravicah iz dela z namenom doseči človeka dostojno delo. Izvajanje programa bo nadziral urad MOD-a v Budimpešti.

V slovenščino bo prevedena Deklaracija o temeljnih načelih in pravicah iz dela. Prevedenih bo tudi 68 konvencij, ki jih je Slovenija že ratificirala, in tudi najnovejše konvencije in priporočila MOD.

Organizirana bo svetovna misija MOD z namenom, da oceni vlogo slovenskih lokalnih oblasti pri spodbujanju zaposlovanja. Pročila bo tudi razmerja med državnimi, regionalnimi in lokalnimi oblastmi na področju zaposlovanja. Organizirana bo tudi tristranska delavnica, ki bo obravnavala izsledke misije in izkušnje MOD z agencijami za lokalni gospodarski razvoj (pri tem bo upoštevala smernice EU glede zaposlovanja).

Organiziran bo seminar za pripravo na ratifikacijo Konvencije št. 168.

Organiziran bo tudi seminar o standardih in ukrepih poklicnega zdravlja in varnosti, ki bo upošteval direktive EU (posebej bodo obravnavana majhna in srednja podjetja).

Slovenski partnerji bodo povabljeni na tristransko subregionalno konferenco o pokojninski reformi v državah pristopnicah, ki bo na Cipru 21. do 23. marca letos. Za slovenske partnerje bodo organizirani tudi nacionalni seminarji.

Za izboljšanje socialnega dialoga bo organizirana svetovalna misija in tristranski seminar. Organizirana bodo tudi dvostranska posvetovanja za okrepitev kolektivnih pogajanj. Pri tem bodo udeleženci obravnavali osnutke zakonov o kolektivnih pogajanjih in delovnih razmerjih. Primerjali bodo izkušnje držav EU. Na programu bo obveščanje socialnih partnerjev in posvetovanje o pripravi nove zakonodaje. Govor bo tudi o merilih za reprezentativnost delodajalskih in delojemalskih organizacij. Za krepitev delodajalskih organizacij bo poseben program o pristopu v EU in sodelovanju v evropskem socialnem dialogu.

O reševanju socialnih sporov bo organizirana svetovalna misija, ki ji bo sledila še tristranska delavnica. Njen namen bo pregledati postopke, tudi po zakonu o stvkih, in razpravljati o novih postopkih za doseganje sprave, posredovanje in poravnavo. Svetovalna misija bo morala obravnavati tudi izprtje. Pri preverjanju naj bi obravnavali tudi vlogo delovne inšpekcije.

Za politiko plač v javnem in zasebnem sektorju bo organizirana svetovalna misija strokovnjaka MOD za plačno politiko.



Program so podpisali (od leve): Vlado Dimovski, Friedrich Buttler (regionalni direktor MOD za Evropo in srednjo Azijo), Jean Pierre Laviee (direktor delovne skupine za Evropo in srednjo Azijo), Dušan Semolič, Dušan Rebolj, Boris Mazalin, Drago Lombar, Branko Krznarič (manjkata Dare Stojan iz Združenja delodajalcev obrtnih dejavnosti in Vitko Roš iz Združenja delodajalcev Slovenije).

Javni protest!

Zveza svobodnih sindikatov Slovenije odločno protestira proti dvolični politiki vlade in delodajalcev, ki z dvigovanjem cen izničuje realno rast plač še zlasti industrijskih delavcev in vedno večjo skupino teh delavcev potiska v revščino. Dvigovanje cen z dvošteviličnimi odstotki opravičujejo z usklajevanjem ravnani cen s cenami v Evropski uniji, pri plačah pa se upravičene zahteve članov Zveze svobodnih sindikatov Slovenije prikazujejo kot uničevanje gospodarstva. **Socialna neobčutljivost tistih, ki sindikatom stojijo na nasprotni strani pogajalske mize, je zares šokantna!**

Podobno se obnaša strogo centralizirana Gospodarska zbornica Slovenije, ki z diktatom na pogajanjih zavrača vse, tudi minimalne in povsem upravičene zahteve sindikatov. To

se je še zlasti pokazalo pri pogajanjih s Sindikatом kovinske in elektroindustrije Slovenije, v katerih je zbornica kot argument uporabljala razna povprečja, ki maličijo dejansko sliko standarda delavk in delavcev, ki živijo na robu preživetja. **Delavke in delavci od teh povprečij nimajo nič!**

V Zvezi svobodnih sindikatov Slovenije in naših sindikatih dejavnosti bomo uporabili vse oblike sindikalnih aktivnosti, da bi ustavili politiko obubožanja ter slabšanja materialne in socialne varnosti delavk in delavcev. Vlado in delodajalce pozivamo, naj takoj pripravijo ukrepe za zaustavitev negativnih učinkov na življenjski standard delavk in delavcev in tehtno razmislijo tudi o socialni škodi, ki jim jo povzročajo s svojim ravnanjem!

Dušan Semolič

S prof. dr. Bogdanom Lipičnikom smo se pogovarjali o spreminjanju plačnega sistema

Količniki so sistemski virus

Naš sogovornik je eden od redkih strokovnjakov, ki se s plačami ukvarjajo profesionalno. Pravi, da je sindikatom naklonjen, je tudi njihov član, kaj pa naredi tudi za delodajalce in vlado. Vendar pri svojem delu ostaja zvest raziskovalnim ugotovitvam, saj bi sicer bila ogrožena njegova verodostojnost. Nanj smo se obrnili zaradi tega, da bi spodbudili nova razmišljanja zlasti med pogajalci, ki radi pogrevajo stare ideje in odlagajo spopad z novimi. Tudi o modelu plačnega sistema, ki so ga skupaj pripravili delodajalci in ZSSS, se zaenkrat bolj šepeta, kot glasno govori.

Kako ocenjujete sedanji plačni sistem?

Lipičnik: Sedanji plačni model ne označujem kot zastarel, ampak kot neustrezen. Neustrezen zato, ker je v dobršni meri zaprt sistem, ki smo mu poverili nalogo samodejnega mehanizma. Deloval naj bi tudi pošteno in v skladu s pričakovanji vseh, ki so deležni delitve.

Sedanji sistem delitve ne ustreza zlasti zaradi tega, ker je tržna ekonomija zelo odprt sistem. V njej ni nič fiksnega in vse se pogosto spreminja. Razmere se menjajo tako hitro, da jim zaprt sistem ne more slediti. Pozdravljam vsako pobudo, da se plačni sistem odpre in prilagodi novim razmeram.

Trdno sem prepričan, da se v okviru sedanjega sistema ni mogoče več dogovarjati, čeprav vsi udeleženi: država, delodajalci in sindikati kažejo tendence po krmiljenju sistema plač. Sistem plač je močno strateško orodje, s katerim naj bi vplivali na vedenje ljudi pri delu. Tisti, ki načrtuje vedenje ljudi, bi moral vedeti, kakšno naj bi to vedenje bilo – praviloma naj bi bilo usmerjeno v uresničevanje kratkoročnih in dolgoročnih ciljev.

Če smo prav obveščeni, podpirate predlog novega plačnega modela, ki so ga skupaj pripravili strokovnjaki ZSSS in združenja delodajalcev.

Lipičnik: Predlog, ki so ga skupaj pripravili delodajalci in ZSSS, je naravnano v smer odpiranja sedanjega zaprtega sistema. V primerjavi s sedanjimi razmerami je to velik korak naprej.

Mislite, da bo ta predlog mogoče uveljaviti?

Lipičnik: Ker smo ljudje, je treba upoštevati, da nihče ne želi izgubiti tistega, kar je že pridobil. Prehod v novo plačno ureditev bo zato izredno težak. Od Slovencev, ki smo se že velikokrat izkazali, pričakujem, da bodo pri zamenjavi plačnega sistema pokazali dovolj modrosti in resno postopali. Pri vseh načrtovalcih novega sistema zato pričakujem veliko strpnosti, še bolj pa razumnosti, ko bo sistem začel učinkovati. Ker vsak odprt sistem zahteva poseganje in intervencije, bo razumnost zelo potrebna. Nemogoče pa je stari sistem popraviti in misliti, da bomo s tem dobili novega.



Prof. dr. Bogdan Lipičnik

Lahko pojasnite, kaj razumete pod odprtim in kaj pod zaprtim sistemom?

Lipičnik: Zaprt je tisti sistem, ki deluje samodejno in so mu konstruktorji naročili kako naj deluje. Daje določene rezultate in mi se po njih ravnamo. Odprt sistem deluje samodejno le v delčku sistema, na določeni točki pa mora človek vanj vnesti svoje odločitve, da lahko sistem deluje naprej. Mislim, da smo z različnimi zakoni in drugimi predpisi, ne vem, koliko jih je, hoteli sistem totalno zapreti. Odprt tržni sistem zahteva od človeka, da na vsako spremembo ustrezno reagira.

Kaj je sedaj najbolj kritično?

Lipičnik: Indeksna razmerja so najhujša oblika zapiranja sistema. V stabilnih razmerah, od katerih smo se s tržnim gospodarstvom poslovili, so mogoče delovala dobro. Vanje je bila vgrajena zlasti zahtevnost dela – tisti, ki je več prispeval, naj bi več dobil – kar je imelo za posledico razmerja med delovnimi mesti. Na razmerja in s tem povezano količino denarja, ki ga je prejel posameznik, pa je vplivala še njegova uspešnost. Če bi bila razmerja v naših glavah konstante, bi vsako spreminjanje pomenilo, da kdo dobiva, kdo drug pa izgublja, bila bi vezana trgovina. Vrednote se pod vplivom tržne ekonomije spreminjajo, nanje vpliva tudi svetovno gospodarstvo. Ker razmerja, uvedena že pred časom, niso skladna z novimi vrednotami, je kar veliko hude krvi.

Če bi razmerja spremenili v absolutne zneske, ni nujno, da se vsem udeleženi plače spremenijo na enak način. Zaradi spreminjenih vrednot so se nekatera razmerja že močno spremenila. Prizadeti zato pravijo, da so se razmerja kar krepko porušila in zanje niso več dobra. Tisti, ki so pri tem izgubili, bi želeli povratek na staro, tisti, ki so pridobili, pa menijo, da so nova razmerja ta prava.

Veliko prizadetih meni, da se je glavni premik zgodil od industrijskega delavca k zaposlenim v negospodarstvu. Kako to komentirate?

Lipičnik: Ta primerjava je zelo kočljiva. Če primerjate dve vrsti plač, je treba za primerjavo določiti kriterije. Če se odločimo le za izobrazbo, so določene razlike objektivne. Če bi se dogovorili za izenačenje plač z določeno ravnijo izobrazbe v gospodarstvu in negospodarstvu (bog ne daj, da bi to naredili), bi problema usklajenosti ne odpravili. Pri tem moramo še upoštevati, da so nekateri poklici v gospodarstvu plačani boljše kot v negospodarstvu. V tovarnah smo imeli sisteme vrednot, po katerih smo razvrščali delovna mesta. Zahtevnost smo poskušali tudi objektivno meriti. Posledica tega merjenja so bili koeficienti ali indeksi, zato bi njihovo spreminjanje moralo temeljiti na predhodni spremembi zahtevnosti. Ker v sedanjih plačnih sistemih indeksi ne odražajo več objektivno merjene zahtevnosti (vsaj ne povsod), moramo razmišljati o plačah v absolutnih zneskih in ne več v relativnih razmerjih.

Je s tržnim gospodarstvom svojo ceno dobilo tudi delo?

Lipičnik: Preprosto bi lahko rekli, da nekdo za konkretno delo ponuja določeno plačo. Za opravljanje dela pa zahteva človeka z določeno izobrazbo. Pri tem si želi, ali da bi se kdo prijavil, ali da bi bilo kandidatov veliko. S tem se aktivno vključuje na trg ponudbe in povpraševanja po delovni sili. S tem vsako delo dobi ceno neodvisno od cene nekoga drugega dela, sedanja indeksna razmerja pa tega ne dopuščajo.

Sprijazniti se moramo s tem, da delo, ki ni zahtevno in se zanj nihče ne zanima, na trgu dela pridobi na ceni. Če je ponudba delavcev velika, se cena dela zmanjšuje. In prav pri tem vidim osnovno vlogo sindikatov, ki morajo doseči, da se cena dela v nobenem primeru ne zmanjša pod dogovorjeno raven. Prednosti novega plačnega sistema vidim tudi v tem, da sindikati s svojimi dogovarjanji ne bodo določali maksimuma plač, ampak le minimum. Če pa delodajalec izplačuje več, je to hvalevredno.

Bi bilo lahko tudi to več v domeni sindikatov?

Lipičnik: Sindikati bi lahko sodelovali tudi pri dogovorih o plačevanju nad dogovorjeno ravno, saj imajo precej dobrih idej. Delitev nad dogovorjeno ravno pa bi morala biti v pristojnosti delodajalcev.

Ali lahko na kratko komentirate priprave za spremembo plačnega sistema v negospodarstvu?

Lipičnik: Gre za poskus spremembe plačnega sistema v težnji, da bi obvladovali plače v javnem sektorju. Pozdravljam idejo, da bi bile plače v celotnem javnem sektorju – od predsednika države do zadnjega uradnika – primerljive. Sedaj je vse to zaradi številnih dodatkov in različnih izhodiščnih plač zelo zamegljeno. Zakon, ki se pripravlja in potrebuje še veliko dodatkov. Kar koli bo dal novega in boljšega, bo veliko boljše kot v sedanjem sistemu. Žal, je stopnja nestrpnosti do zakona dokaj velika in treba jo bo obrzdati. Od kreatorjev tega zakona pričakujem visoko stopnjo strpnosti in razumnosti. Najbolj pa si želim, da bi obdelovali probleme plač, ne pa drug drugega.

Kakšno je vaše mnenje o količnikih, ki sedaj določajo razmerja med plačami po tarifnih in plačilnih razredih? Bi količnike lahko zamenjali s fiksnimi plačami (naprimer ključavničar 150.000, mojster v kovinarski delavnici 250.000 ...)?

Lipičnik: Ko sem hodil po svetu, sem poskusil odkriti kakšne koeficiente, da bi jih primerjal z našimi, pa mi to ni uspelo. Ker so o plačah vedno govorili v absolutnih zneskih, so koeficiente preračunavali na mojo željo. Kasneje sem ugotovil, da so koeficienti pomemben člen zaprtega sistema, hkrati pa tudi njegov sistemski virus. Sistem plač v absolutnih zneskih pomeni odprt sistem. To je dobro tudi zaradi tega, ker omogoča pogajanja o posameznih kategorijah in ne zahteva pogajanj o celotnem sistemu hkrati.

Če za snažilke na neki šoli ugotovijo, da imajo prenizke plače in jim skušajo povečati njihove izhodiščne plače, pride običajno do tega, da zaradi te spremembe daleč največ pridobijo tisti z najvišjimi plačami. Zato imajo plače, določene v absolutnih zneskih, velike prednosti. Slabo bi lahko bilo le v primeru velike inflacije, zaradi katere se bi bilo treba pogosto pogovarjati in usklajevati plače. Sploh pa koeficient sedem še ne pomeni, da imata delavca, ki delata v različnih dejavnostih, enako plačo, razlika je lahko tudi stoddstotna. Primerjave plač v absolutnih zneskih so veliko bolj transparentne in ljudje se po njih tudi lažje primerjajo.

Seveda pa se je o plačah treba pogovarjati le v bruto zneskih.

Moti me, da novinarji pišete (tudi sindikalisti tako govorijo), da je pod povprečjem 70 odstotkov plač. Gledano strogo strokovno je povprečje petdeset odstotkov pod in ravno toliko nad mejo. V statistiki zato poleg aritmetične sredine poznamo tudi mediano in modus. Zato je s povprečji treba operirati bolj previdno.

Posamezniki menijo, da je plačni sistem mogoče spremeniti le po predhodni spremembi sistemizacij (te so pogosto narejene zaradi

dodatkov, ki omogočajo zidanje plač). Se z njimi strinjate?

Lipičnik: Zagotovo je treba na nek tehnično merski način določiti, koliko bi za neko delo plačali (začetno vrednost dela). Če hočete uporabiti neko metodologijo za vrednotenje dela (da si vrednosti ne bi bilo treba izmisliti), potrebujete ustrezne podatke. Ti spadajo v analizo dela, kot imenujemo tehnični postopek, s katerim zbiramo različne informacije o delu. Za vrednotenje po metodologiji so potrebni podatki, ki so nanizani v analizi delovnega mesta. Potrebujete tudi podatke o tem, kakšnega človek bo pri delu lahko uspešen oziroma kakšne pogoje mora izpolnjevati za sklenitev delovnega razmerja. Vsemu temu rečemo tudi analiza delavca. Sistemizacija ima zato podatke o delu in o delavcu. Za vsako vrednotenje delovnih mest po strogi metodologiji je potrebno imeti ustrezne podatke. Če pa želite pri tem biti nekoliko bolj svobodni in ne upoštevati le strogo objektivnih podatkov, je sistemizacija lahko malo manj bogata s podatki. Vsebinska sistemizacija je torej odvisna od metodologije vrednotenja dela in ne narobe, kot ponekod ravna. Pogosta napaka je v tem, da v sistemizacijo natrpaajo podatke, s katerimi pri vrednotenju nimajo kaj početi. Najprej je zato treba imeti kriterije za vrednotenje dela, iz katerih dobite metodologijo vrednotenja dela in šele iz tega veste, katere podatke v sistemizaciji potrebujete. Če pa delate ravno obratno, je problemov res veliko. Pred leti smo zbirali potrebne podatke in vnesli v računalnik, ki je na podlagi vanj vgrajene metodologije sam izračunal zahtevnost dela. Iz ustreznih podatkov in z dobro metodologijo pri izdelavi sistemizacij in vrednotenja dela mogoče prihraniti veliko časa in tudi živcev. Zato so sistemizacije res potrebne, vprašanje pa je, koliko podatkov naj bo v njih in kako natančni naj bodo.

Torej sistemizacije same po sebi ne povzročajo tega, da imajo posamezniki več dodatkov kot osnovne plače?

Lipičnik: Sistemizacije sploh nimajo tega vpliva, le nakazujejo, kaj se dogaja. S svojimi podatki pa sistemizacije pogosto navajajo praktike, da bi vsako dogajanje na delovnem mestu nagradili posebej. Tako nastaja skladovnica dodatkov, ki mi že dolgo preseda. Z analizo dodatkov je mogoče ugotoviti tudi, da kakšen dogodek na delovnem mestu upošteva dvakrat ali celo trikrat, pravič kot pogoj dela, drugič kot dodatek. To je logična posledica zaprtega sistema. Če bi sistem odprli, bi to lahko reševali brez posebnih dodatkov.

Zlasti med delodajalci jih veliko razmišlja o povečanju stimulatívnega dela plače. Kaj menite o tem?

Lipičnik: Stimulacije so izredno zanimivo vprašanje, sam se zanje močno zavzemam. V tržni ekonomiji imamo fiksne in variabilne stroške. Vsaka fiksna plača je za delodajalca fiksni strošek. Če bi bile razmere na trgu in položaj vedno enak, bi delodajalec vedno vedel, kolikšne stroške prenese. Ker pa so razmere zelo spremenljive, nihče ne upa več prevzeti celotnega bremena tveganja na svoja ple-

ča. Zaradi tega ves svet teži k temu, da bi bilo čim več stroškov variabilnih. Od tistega, kar proizvede in proda, dobi in plača le tisto, kar je direktno vezano na tisto, kar je prodal. Vseh drugih stroškov se skuša otresti. To je zelo razumljivo ravnanje vsakega kapitalista. Zaradi tega želijo tudi večji del plač prenesti med variabilne stroške, odvisne od rezultata prodaje, kar omogoča povečevanje dela plače na račun delavčeve uspešnosti.

Tu pa se delodajalci srečajo s sindikati!

Lipičnik: Variabilnost plač je potrebno povezati tudi s tem, kako firma uspeva na trgu. Pred časom smo si merila uspešnosti izmišljevali, ne da bi jih povezovali z uspešnostjo firme. Uvajanju stimulacij se nikakor ne bo mogoče upreti. Zaradi nizke ravni plač v Sloveniji pa je stimulatívni (spremenljivi) del plače lahko le nadgradnja osnovnih plač.

Prizadevanja za uvajanje variabilnega dela plače podpiram, ker si bomo drugače odžagali vejo, na kateri sedimo. Plač pod kritično ravno, kot je dogovorjena med partnerji, ne sme biti. S plačami pod dogovorjeno ravno bi kapitalisti delali siromake v vsaki državi. Variabilni del plače v višini pet, deset, dvajset odstotkov ni nič, ker ljudje v žepu ne občutijo, kaj pomeni višja stopnja prizadevnosti. Prirastki k plačam bi zato morali znašati do 50 ali celo 60 odstotkov.

Neuspešne delavce bi kazalo zamenjati, ne jim zajedati v osnovno plačo. Neuspešni so zaradi lahko tega, ker ne znajo, nočejo ali ne zmorejo. Če noče delati, mora biti zamenjan, če ne zna, ga je treba naučiti, če ne zmore, ga k temu ne smemo siliti.

Kaj bo vstopanje v Evropo prineslo pri plačah?

Lipičnik: Raven naših plač ne dosega evropske, ne dosega tudi razlik v plačah, kot jih tam poznajo. Že nekaj let obstaja ideja, da bi temeljito preanalizirali razlike v plačah v evropskih državah. Ideja ni uresničena, vendar bi bili rezultati takšne analize koristni pri vstopanju v Evropo. Razlike v plačah v Evropi moramo poznati, saj jih sicer ne moremo sprejeti za svoje. Treba je tudi vedeti, da s plačnimi sistemi niso zadovoljni nikjer in da zato povsod iščejo nove rešitve.

Kaj bi na tem področju potrebovali?

Lipičnik: Potrebujemo dolgoročno usmeritev za spreminjanje vrednot. Moramo izboljšati medsebojno zaupanje, saj nihče ne verjame nikomur. Zaupanje je načeto tudi v Evropi.

Kapitalizem je tekmovalni sistem, vsak tekmuje z vsakim, in nikoli več se z rešitvami ne bomo vsi strinjali.

Podpirate prizadevanja za vstop v Evropo?

Lipičnik: Za vstop v Evropo se zavzemam, saj pričakujem bomo od nje tudi kaj dobili. Če pa bodo dosedanje članice postale lokomotiva, ki vleče, mi pa bomo lahko vozili le po njihovih tirnicah, je vstopanje v Evropo zelo tvegano. Prepričan sem, da moramo narediti vse, da pridemo v Evropo kot enakopravna država. Le takšni bomo lahko enakopravno tekmovali s sedanjimi članicami.

Franček Kavčič

Na redni tiskovni konferenci ta ponedeljek sta Dušan Semolič in Doro Hvalica kritizirala dopolnilo k 52. člen zakona o delovnih razmerjih, zaradi katerega bodo v kulturnih zavodih odslej praviloma zaposlovali za določen čas. ZSSS in Sindikat Glosa se bosta temu dopolnilu odločno uprla. Od vlade pa pričakujeta, da bo narejeno napako sama popravila.

Kot je uvodoma povedal **Dušan Semolič**, so se pogajalci dogovorili, da bo v novi zakon o delovnih razmerjih vgrajeno načelo, da je delo za nedoločen čas temeljni način sklepanja delovnih razmerij. Tak dogovor so dosegli, ker so tudi delodajalci priznali, da so stalno zaposleni delavci bolj pripadni firmi in bolj motivirani za doseganje dobrih rezultatov. Semolič je presenečen, da so sporni amandma pripravili v vladni stranki, vložila ga je poslanka LDS Majda Širca. Ker rešitev iz amandmaja po njegovem mnenju diskriminira zaposlene v kulturnih ustanovah, Semolič pričakuje, da bo spor-

Tiskovna konferenca ZSSS o položaju kulturnih delavcev

Protest priti uničevanju nacionalnih kulturnih ustanov

na sprememba pri tretjem branju v državnem zboru padla.

Doro Hvalica je za začetek citiral 46. člen zakona o uveljavljanju javnega interesa v kulturi, ki že omogoča delovna razmerja za določen čas. Vendar to omejuje le na kreativne kadre, in zanje predvideva višje plačilo in možnost naknadne sklenitve delovnega razmerja za nedoločen čas. V sprejetem dopolnilu k 52. členu pa piše, da je za določen čas mogoče zaposliti vse delavce, ki so vezani na programske usmeritve kulturno-umetniških ustanov. Po njegovem mnenju lahko to poleg za umetniške vodje in igralce v drami velja tudi za vratarje, šepetalke, frizerje, scenске delavce ... V skrajnem primeru bodo vsi zaposleni v kulturi po novem zaposleni za določen čas. Pravi cilj tega dopolnila je po Hvalici lahko zmanjšati število zaposlenih v kulturi. Vsak petletni program vodstva kulturnega zavoda je lahko razlog, da se odpušijo vsi delavci. Kdo bi lahko k temu težil, pa predsednik Glose ne ve. Sindikat temu seveda odločno nasprotuje, saj je dolžan ščititi zaposlitev svojih članov in pravice na podlagi delovne-

Napako je mogoče popraviti

Ko je kolegica iz Dela po tiskovni konferenci, želela da ji predlagateljica dopolnila pojasni, zakaj ima takšno vsebino, je dobila odgovor: "Dopolnilo ni več moje, saj ga je prevzel odbor državnega zbora. O uresničevanju programske vizije naj bi govorili tudi področni zakoni in kolektivne pogodbe. Če je dopolnilo sporno, se lahko tudi popravi," je dejala Širca (po Delu, 19. januarja 2002).

ga razmerja. "Ogorčeni smo, ker slutimo, da gre za načrtno sesipanje temeljev nacionalne kulture. Posledica tega bo, da bo Drama SNG postala projektno gledališče, nič več ne bo nacionalka," pravi Hvalica.

Če bo sporno določilo v zakonu o delovnih razmerjih obveljalo, pa bi bilo prav, da velja za vse zaposlene in ne le za kulturnike. Naj bodo programi povsod podlaga za zaposlitev, naj to velja tudi za državno upravo, je predlagal Hvalica. In kako se Glosa lahko upre tej spremembi? "Imamo dokumentacijo o približno 200 zaposlitvah v kulturi, ki so v nasprotju z zakonom. To je priznal tudi eden od umetniških vodij. Nobena sistemizacija ni bila spremenjena skladno s prej omenjenim 46. členom zakona o uveljavljanju javnega interesa. Za vseh 200 novih zaposlitev lahko tožimo in uspemo," je prepričan predsednik Glose.

In kaj misli o dopolnilu Majde Širca, ki so ga poslanci potrdili z 31 glasovi, proti pa jih je bilo 29? "Dopolnilo je premalo domišljeno in zato šlamastika. Nastalo je brez dialoga s sindikati in je zato nesprejemljivo." Ste o razlogih zanj govorili s predlagateljico? "Govoril sem, vendar je odgovarjala bolj molče. Pravega odgovora ni našla. Rekla je le, zdaj je tako!"

F. K.



Dušan Semolič in Doro Hvalica sta ogorčena nad dopolnilom k 52. členu zakona o delovnih razmerjih.

Pogajanja za spremembo obratovalnega časa prodajaln se nadaljujejo

Ministrstvo za gospodarstvo bi moralo v januarju sklicati 6. sejo pogajalske skupine za pripravo sprememb zakona o trgovini o ureditvi obratovalnega časa prodajaln. Ker seje do sredine februarja ni sklicalo, je Sindikat delavcev trgovine Slovenije poslal ministrstvu pisno pobudo za takojšnji sklic seje. Generalni sekretar ministrstva Janez Šinkovec se je odzval in za ta četrtek sklical sejo strokovne komisije, ki naj bi pripravila predlog sprememb.

V Sindikatu delavcev trgovine Slovenije so že pred časom pripravili predlog sprememb zakona, s katerimi se zavzemamo za natančno opredelitev rednega in dežurnega obratovalnega časa in omejitev nakupov neživilskih izdelkov ob nedeljah. Poleg tega želimo ugotoviti vlogo inšpekcij in reprezentativnih sindikatov dejavnosti pri izdajanju soglasij za uvedbo dežurnega (nedeljskega, prazničnega) delovnega časa.

Sandi Bartol, sekretar SDTS

Koristni pogo

Na Otočcu sta se prejšnji teden vodstvi Sindikata delavcev trgovine Slovenije in Sindikata trgovine Hrvaške pogovarjali o tem, kako preseči vse večjo liberalizacijo na področju obratovalnega časa. Ta se je lani spomladi začela v Sloveniji in se sedaj širi v sosednje države.

Ana Knežević, predsednica sindikata trgovine Hrvaške, nas je podrobno informirala o njihovih prizadevanjih za preprečitev liberalnega obratovalnega časa v hrvaških trgovinah, ki delavcem ne zagotavlja normalnih življenjskih razmer. Predstavila je tudi propagandno gradivo, ki ga sindikalni aktivisti lepijo na izložbena okna prodajaln. Posebej so natisnili več 10.000 razglednic z opozorili, ki jih članstvo pošilja pristojnemu ministrstvu za gospo-

Srečanje sindikalistk iz držav bivše Jugoslavije

Sindikati kemične, nekovinske in gumarske industrije Slovenije (Sindikati KNG) in Sindikat delavcev dejavnosti energetike Slovenije (SDE) sta prejšnji teden organizirala prvo srečanje predstavnikov žensk iz sindikatov na področju bivše Jugoslavije, povezanih v mednarodno sindikalno centralo Icema. Po srečanju so organizatorji pripravili tiskovno konferenco, na kateri so udeleženske predstavile vsebino srečanja.

Kot je povedala Romana Oman, predstavnica Sindikata KNG, je pri organizaciji srečanja sodelovala tudi Fundacija Friedricha Eberta iz Nemčije. Udeležilo se ga je 40 predstavnic sindikatov iz vseh držav na ozemlju bivše skupne države. Zbrale



Predstavnice sindikatov držav bivše skupne države so spet sedle skupaj.

so se zlasti zaradi tega, da bi izmenjale izkušnje pri obrambi pravic žensk delavk. Ugotovile so tudi, da se slaba praksa zelo hitro širi iz ene države v njene sosede. Zaradi tega so se dogovorile za pripravo skupnega projekta o zaščiti delavk, ki naj bi ga financirale institucije EU. Na srečanju so zanj že pripravile zasnovano, ki jo bodo še konkretizirale.

Ukvarjale so se tudi s svojim neenakopravnim položajem, ki se kaže tudi pri tem, da mlade delavke skoraj ne smejo imeti otrok.

Eva Tabor iz Icema je povedala, da so se udeleženske seznanile z zelo zanimivimi izkušnjami o privatizaciji. Zaradi nje je brez dela ostalo veliko delavk na Hrvaškem. Podobno se sedaj dogaja v Srbiji, kjer se privatizacija začinja z zamudo.

Udeleženske so se dogovorile, da se bodo odslej srečevale enkrat letno. Poiskale si bodo tudi ustrezno skupno ime in se predstavile na internetu. Seveda pa bodo skušale skrbeti tudi za svoje usposabljanje, saj sicer ne bodo kos na logam.

F. K.

Sindikati delavcev trgovine Slovenije vabi na

prve zimske športne igre, ki bodo na Rogli v nedeljo, 10. marca 2002.

Tekmovanje v veleslalomu na smučišču Ostruščica se bo pričelo ob 10. uri. Štartne številke in vse drugo bo od 8. ure dalje mogoče dvigniti v Hotelu Planja.

Ob 14. uri bo v Hotelu Planja družabno srečanje in razglasitev rezultatov. Prijave pošljite ZSSS – območni organizaciji sindikatov Celje do 5. marca. Skupaj s prijavo je treba nakazati tudi participacijo za stroške tekmovanja in srečanja. Zrebanje štartnih številok bo 6. marca v Celju.

Tekmovanje bo po pravilih Sindikata delavcev trgovine Slovenije. Tekmovalci bodo glede na starost razporejeni v štiri skupine (do 25 let, od 26 do 35 let, od 36 do 45 let in nad 45 let). Ženske pa bodo tekmovalce v treh skupinah (do 35 let, od 36 do 45 let in nad 45 let).

Dodatne informacije dobite pri Mileni Vrunč, tel. 03/425-57-00. Nevenka Knapič in Ladi Kaluža, za območni odbor SDTS Celje

Izhodiščne plače trgovcev večje za tri odstotke

Ta torek sta pogajalski skupini delodajalcev in sindikatov končali dolgotrajna pogajanja o povečanju izhodiščnih plač. Kot nam je povedal Ladi Rožič, vodja sindikalnih pogajalcev, je bilo zaradi večkrat prekinjenih pogajanj in tudi zaostrenih odnosov potrebno kar nekaj dobre volje za sklenitev kompromisa. Izhodiščne plače bodo od 1. marca naprej večje za

tri odstotke. V podjetjih, kjer so se že dogovorili za prostovoljno dodatno pokojninsko zavarovanje zaposlenih, pa se lahko dogovorijo, da povečanje uporabijo za ta namen. SDTS bo po Rožičevih besedah takoj dal pobudo za nova pogajanja, na katerih naj bi prevetili normativni del kolektivne pogodbe, v tarifno prilogo pa vgradili nov plačni model.

ri s hrvaškimi kolegi

darstvo, ki dopušča liberalizacijo obratovalnega časa.

Na podobne probleme opozarjajo tudi kolegi iz Bosne in Hercegovine, pa tudi iz Avstrije. Vlade teh držav sledijo ravnanju dr. Petrinove, ki je v marcu lani objavila za delavke in delavce trgovine nesprijemljiv pravilnik o obratovalnem času.

Da bi zajezili val liberalizma, smo se s hrvaškimi kolegi dogovorili, da bomo v marcu v Ljubljani ponovno organizirali mednarodno problemsko konferenco, ki naj bi se opredelila do ravnanja vlad sosednjih držav. Predlagali ji bomo skup-

na stališča za spreminjanje liberalne regulative, ki škoduje kvaliteti življenja delavk in delavcev te pomembne dejavnosti.

Dogovorili smo se tudi, da bo Sindikat delavcev trgovine Slovenije pristopil k mednarodni konferenci storitvenih dejavnosti FIET, njen sedež je v Ženevi. Ta svetovna organizacija združuje vse sindikate dejavnosti trgovine in si tudi prizadeva za reguliranje obratovalnega časa trgovin po svetu, tako da bi pomembno omejili nedeljsko, praznično in nočno delo trgovcev.

Sandi Bartol, sekretar SDTS



Andrijana Golob, nova sekretarka SKEI za Ljubljano in okolico

Območna organizacija SKEI za Ljubljano in okolico je konec januarja je dobila novo sekretarko Andrijano Golob. Zamenjala je Valterja Zavca, ki je odšel v pokoj. Prišla je iz Iskre Prinsa, kjer je delala kot referent v finančni službi. Zadnjih deset let je bila predsednica sindikata v podjetju. V SKEI opravlja tudi druge funkcije, med drugim je tudi predsednica komisije za vprašanja žensk. Je tudi članica odbora za enake možnosti pri ZSSS. "Nisem feministka, prizadevam si le za enake pravice moških in žensk," pojasnjuje. In kako si predstavlja sekretarsko delo? "Poskušala bom imeti čim več stikov s podružnicami SKEI v podjetjih. Če bodo kje problemi, jih bom skušala reševati s pogovorom in dogovarjanjem." Golobovi želimo uspešno delo, Zavcu pa mirno in dolgo uživanje pokojnine.

F. K.



Na bregovih iste reke

Pogovarjali smo se z Jankom Čiričem, novim predsednikom sindikata Tobačne Ljubljana, ki je zastavil nekaj ambicioznih ciljev

Janko Čirič je postal predsednik sindikata v Tobačni Ljubljana oktobra lani. Pred tem je bil na seznamu 21 presežnih delavcev, na katerega se je, kot vodja enote za proizvodnjo cigaret in filtrov, uvrstil sam. Naloga, naj kot vodja enote med svojimi delavkami in delavci določi dvajseterico kandidatov za odpust, naj bi ga po njegovem pripovedovanju tako prizadela, da je na listo presežnih delavcev uvrstil še sebe. Potem so ga pregovorili, da je kandidiral za poklicnega predsednika sindikata. Na volitvah oktobra lani je bil izbran s potrebno večino glasov 360 članov sindikata v nekaj več kot 700-članskem kolektivu Tobačne Ljubljana. V tej tovarni Čirič dela že 30 let.

Od kdaj je v Tobačni Ljubljana v navadi poklicno vodenje sindikata?

Leta 1996 smo se odločili ali imeti profesionalnega predsednika sindikata ali predsednika sveta delavcev. Odločili smo se za profesionalizacijo dela v sindikatu.

Kaj je botrovalo temu, da je v sindikatu sorazmerno malo članov glede na število zaposlenih?

Članstvo se je precej osulo v zadnjem obdobju. V dobrih podjetjih je sindikat bolj neopazen kot drugje, ker ni tako velike potrebe po zaščiti delavcev. Zato ljudje dobijo občutek, da jim sindikat ni potreben, da je nekoristen, torej nepotreben. Naš sindikat pa je bil zaradi boleznih prejšnjega predsednika kar nekaj časa neaktiven, zato je bil vtis nepotrebnosti še toliko večji. Lani oktobra smo imeli volitve, na katerih smo izvolili novo vodstvo sindikata, ki je spet resno poprijelo za delo.

Kot opazamo, ste se lotili tudi nekaterih novih prijemov.

Dali smo izdelati priročno zloženko, v kateri smo predstavili program dela in cilje sindikata. Sam bom osebno izročil zloženko vsakemu zaposlenemu, ne le članom sindikata, in mu vsebino po želji tudi podrobneje predstavil. V našem programu je tudi po mesecih opredeljeno, kdaj naj bi bilo kaj uresničeno, tako da bo lahko vsako delo sindikata spremljal in sodeloval, ker bo vnaprej vedel, kdaj se bodo posamezne aktivnosti odvijale. Obenem bodo člani kolektiva lahko spremljali tudi realizacijo zastavljenih nalog.

Koliko na položaj sindikata vpliva dejstvo, da ima Tobačna Ljubljana že deset let nemškega lastnika? V Nemčiji so sindikati zelo močni, upoštevani ...

Od oktobra lani imamo tudi nem-

škega direktorja, Petra Uhliga, ki nam je dal vedeti, da od sindikata veliko pričakuje. Na naš sindikat gleda tako kot na tistega v Nemčiji, in računa, da se bomo obnašali in dogovarjali na podoben način kot nemški sindikati.

Je tudi eden redkih v podjetju, ki so prebrali program dela sindikata. Prebral je tudi podjetniško kolektivno pogodbo, pa sistemizacijo delovnih mest. Dogovorjeni smo, da oboji, sindikat in uprava, pripravimo seznam tem, o katerih bi se želeli pogajati. Ko ju bomo pregledali, bomo skupaj določili vrstni red odpiranja tem po njihovi pomembnosti. Skupaj bomo določili tudi rok za sklenitev dogovora.

O čem bi se pogovarjal oziroma pogajal sindikat?

Če vprašate mene, bi se pogovarjal in pogajal predvsem o povečanju osnovne plače. Smo uspešno podjetje, dvakrat smo bili najboljše podjetje Reemtsme glede kakovosti izdelkov, produktivnosti in dobička. Moja ocena je, da bi bilo treba gledati na delo, ki ga vlagamo v te uspehe, popraviti osnovne plače. Radi bi se primerjali z uspešnimi podjetji kot so Lek, Krka, obe pivovarni in drugimi dobrimi podjetji, kjer imajo boljše osnovne plače.

Poudarjam, govorim o osnovni plači, zoper dodatke k plači nimam pripomb. Dejstvo, da lahko zaslužimo do 40 odstotkov osnovne plače na račun stimulativnega dela, da delamo ponoči, tri četrta leta delamo tudi vse sobote, močno zamegli pravo sliko o plačah. Če se z drugimi uspešnimi podjetji primerjamo po urni postavki, smo zaposleni v Tobačni Ljubljana v slabšem položaju.

Trinajsto plačo oziroma božičnico dobite?

To pa ni eno in isto, pri nas je božičnica nekaj, kar dobimo za božič, trinajsta plača pa je odvisna od uspešnosti. Za božič dobimo pršut,



Janko Čirič: Sindikat in uprava sta kdaj lahko tudi vsak na svojem bregu, vendar sta to še vedno bregova iste reke.

steklenico šampanjca, orehovo pitico, vsak celo. In to je v navadi že sedem, osem let. Božičnica naj bi ostala takšna tudi vnaprej.

Trinajsto plačo v višini svoje osnovne plače pa dobimo zadnjih pet let. Najbolj uspešni delavci (približno deset odstotkov zaposlenih) dobijo več kot osnovno plačo, nekateri tudi eno in pol svoje osnovne plače. Ne vem pa da bi kdaj kdo dobil manj kot osnovno plačo, razen tistih seveda, ki niso delali vse leto.

Ali imate kakšne podatke o plačah v drugih tobačnih tovarnah Reemtsme v Nemčiji?

Poznamo podatke o stroških dela. Stikov z njihovimi sindikati nimamo, jih pa nameravamo vzpostaviti. Vemo, da kljub naši uspešnosti ne moremo imeti enakih plač kot v Nemčiji, vendar se nam zdi prav, da naše plače zaradi te uspešnosti rastejo.

O čem bi se sindikat še pogajal z upravo?

Še preden se bomo lotili pogajanja za dvig osnovne plače, bo treba urediti sistemizacijo delovnih mest. Posamezne tarifne skupine so razdeljene na plačne razrede, po katerih je možno napredovati, so pa razlike med razredi dokaj nepomembne. Zdaj so skoraj vsi zaposleni že v svojih zgornjih razredih. Denimo: upravljalka stroja v četrti tarifni skupini je lahko razvrščena od desetega do petnajstega razreda. Večina upravljalk je razvrščena v trinajsti in štirinajsti razred. Zato bomo z novo sistemizacijo delovnih mest zmanjšali število razredov in pove-

čali razpone med njimi. To naj bi opravili marca.

Spopasti se bo treba tudi z nekam zaspano inovativnostjo. Ni mogoče reči, da inovacij v podjetju ni; nimamo pa sistematičnega spremljanja inovacij in tudi nagrajevanje inovatorjev ni urejeno. To zdaj uvajamo. Potem imamo v načrtu obravnavo smiselnosti prostovoljnega dodatnega pokojninskega zavarovanja. O tej temi smo sicer že lani razpravljali v kolektivu; čakali smo tudi bolj ugodne razmere, da bi spoznali, s katero pokojninsko družbo podpisati pogodbo.

Septembra in oktobra pa naj bi se pogovarjali o novi podjetniški kolektivni pogodbi, ki jo bomo uskladili z novim zakonom o delovnih razmerjih. No, naša je tudi skrb za družabno dogajanje v kolektivu in ne nazadnje bomo aktivni tudi na področju sociale in solidarnostnega reševanja težav članov.

Za kakšne socialne težave zaposlenih v podjetju, kjer so plače nadpovprečne, gre?

Težave so posledica siceršnjih socialnih razmer v državi. Večina naših delavk ima nezaposlene može, zato se sistem preživetja z eno plačo podre ob nenadni večji potrebi po denarju. Takrat naj bi bil sindikat tisti, ki bi priskočil na pomoč. Pomagamo na tri načine. Z neposredno in nepovratno socialno pomočjo. Imamo pogodbo z Delavsko hranilnico, da dobijo delavci malo ugodnejše kredite, s tem, da ne plačajo zavarovanja, sindikat pa jim plača manipulativne stroške pri najetju posojila. Tretja oblika pomoči je solidarnost v okviru podjetja, s tem, da sindikat da podatke o pomoči potrebnih zaposlenih. Pri tem gre za naravne nezgode, za smrt v družini ali daljši bolniški stalež. Delavec dobi enkrat letno nepovratno finančno pomoč v višini 102.000 tolarjev, če je vsaj pol leta neprekinjeno v bolniški, če pa je šlo za poškodbo pri delu, dobi pomoč po treh mesecih bolniške. Pri elementarnih nezgodah se ugotovi obseg nastale škode in možno je dobiti do pol milijona tolarjev pomoči.

Kakšen dostop do direktorja imate, neposrednega ali pa ima direktor koga, ki je zadolžen za stike s predstavniki delavcev?

Dejal bi, da želi direktor več komunicirati s sindikatom kot mi z njim. Celotno kritiziral je sindikat, da se premalo obrača nanj in da želi od njega premalo informacij. Komuniciranje z njim gre takole: če želim pogovor, se najavam v tajništvo, povem, o čem bi se rad pogovarjal in ponavadi se srečava že naslednji dan.

Občutka, da skuša direktor z več kontakta s sindikatom povečati svoj vpliv na sindikat, si ga kako podrediti, nimate?

Tega občutka doslej nisem dobil. Mislim, da se direktor zaveda, da sam ne more biti uspešen, da smo

sicer vsak na svojem bregu, zlasti ko nastopa kot zaščitnik kapitala, mi pa bi svoje delo radi čim dražje prodali. Obrzati ravnovesje interesov pa je modrost pogajanj. Mi moramo vedeti, kaj lahko realno pričakujemo, vodstvo pa mora razumeti, kaj je ljudem treba dati. Resda smo včasih uprava in sindikat vsak na svojem bregu, toda na bregovih iste reke.

Kakšno je vzdušje v kolektivu, odnos oddelkovodij do delavcev? Ali se ljudje kaj pritožujejo nad njimi, češ da jih preko mere priganjajo ali kako drugače šikanirajo?

Odnosi so različni, ponekod dobri, drugje skrhani. Krhati so se začeli, ko so v podjetju začeli določati tehnološke viške. To se je v minulih desetih letih zgodilo štirikrat, nazadnje lani. Sprva ni bilo težko prebrati med dobrimi in slabšimi delavci. Odnosi so se začeli krhati, ko so v podjetju ostali približno enakovredni delavci, ko slabih ni bilo več. In jasnih, logičnih argumentov, zakaj je bil med prejšnje delavce uvrščen ta in ne drugi, ni bilo več. Ljudje so se začeli zapirati, vsak se je bal za službo in to se je poznalo tudi pri udeležbi družinskih prireditiv. Zato sem prepričan, da so te prireditve nujno potrebne za izboljšanje duha v podjetju.

Ali je dosti bolniške?
Ne, mislim da je bilo lani med 4,6 in 5 odstotki. Ker imamo med zaposlenimi skoraj 80 odstotkov žensk, se mi ta odstotek ne zdi visok. Bolniških je več na račun družinskih članov, kot na račun samih zaposlenih.

Vendar veliko ljudi dela bolnih, zlasti prehlajeni se ne odločajo za bolniško, kajti nadomestilo plače je nizko. V ozadju pa tudi kljuje strah, da bi zaradi pogostih bolniških posameznik izgubil službo.

Posledice takšnega ravnanja se bodo seveda pokazale čez deset, petnajst let. Takrat bo veliko več bolnih in delovnih invalidov. Na številno bolniških pa vpliva tudi velika psihična obremenitev. Važna je produktivnost, zahteva se v bistvu vse večjo produktivnost ob visoki kakovosti izdelkov, zato so obremenitve delavk in delavcev velike. Sicer že več kot deset let nimamo delovnih norm, vendar si vsi prizadevajo dokazati se.

V programu sindikalnega dela je zanimiva zahteva, v kateri pravite, naj bi se v Tobačni Ljubljana ne odpuščalo delavcev.

Marsikdaj se da tudi s strani zaposlenih apelirati na vodstvo, da išče nove trge, s čimer bi zagotovili delo tudi v prihodnje.

Poudarjanje realizacije izhodišč kolektivne pogodbe v vašem programu zveni, kot da podjetje ne izplačuje plač na tej ravni ampak nižje. Ker ni tako, kaj je pravzaprav cilj te sindikalne naloge?
Čeprav naj bi bila najnižja raven

plač zagotovljena že s kolektivno pogodbo dejavnosti, ki jo v Tobačni Ljubljana spoštujejo, je vendarle dobro imeti vgrajeno dodatno varovalko, da v nobeni postavki ni mogoče iti nižje od kolektivne pogodbe. Ta varovalka bo vgrajena v novi podjetniški kolektivni pogodbi, v kateri bo zbrano vse, kar sodi vanjo, pa imamo zdaj raztreseno po drugih aktih podjetja.

Želimo tudi doseči, da bi bil indeks osnovnih plač na panožno kolektivno pogodbo 130 namesto zdajšnjega indeksa 123. Tudi to bi radi, dokler smo uspešni, zapisali v podjetniško kolektivno pogodbo.

Zakaj se ljudje zapirajo vase, zakaj so v skrbeh?

Težko je reči, kako bo jutri. Nemški lastniki so nekaj takih tovarn že zaprli, ker niso bile uspešne, ker niso bile prodorne, ker so bile stroškovno neustrezne. Pravkar zapirajo v Nemčiji še eno tobačno tovarno.

Tu je zdaj hamletovsko vprašanje za zaposlene v Tobačni Ljubljana in za sindikat, koliko višje plače zahtevati, da se to kasneje ne bi maševalo z zaprtjem tovarne.

Ja, to je ključno vprašanje. Ob tem je treba reči, da časi za tobačno industrijo niso ugodni.

Med nalogami sindikata je tudi pridobivanje novih članov. Ali se vam članstvo že kaj veča, odkar je sindikat postal bolj dejaven?

Odkar sem prevzel sindikat, me je precej ljudi vprašalo, če se lahko včlanijo. Odgovoril sem, naj si najprej preberejo našo zgibanko in če se s programom sindikata strinjajo, so dobrodošli. Do danes nismo na novo sprejeli še nikogar, mislim pa, da se bo to kmalu spremenilo. Pred kratkim se nam je zgodilo nekaj lepega: trgovski potniki, ki doslej niso imeli v svoji enoti niti sindikata in tudi ne predstavnika v izvršilnem odboru, so mi sporočili, da so na osnovi našega programa, ki sem jim ga predstavil malo pred novim letom, izvolili svojega člana izvršilnega odbora. To je bil prvi premik, mislim pa, da se bo v kratkem kar precej ljudi včlanilo v sindikat.

Zaradi strahu pred negotovo prihodnostjo?

Mislim, da strah pri teh odločitvah ne bo prevladujoč argument, mislim, da ljudje sindikatu ne verjamejo, da bi bila pod okriljem sindikata njihova zaposlitev varna. Menim, da so uvideli, da so sindikati zmerom boljši. Treba pa jim bo tudi dopovedati, da sindikat ni samo pridobitniška organizacija, da nisi zraven samo zaradi koristi. Tu je solidarnost, je množičnost, ki je močan argument v sindikalnem boju. V starih časih je bilo veliko medsebojne solidarnosti, tudi preko vikendov. To bi morali razvijati v kolektivih.

B. R.

Sindikalna lista

Februar 2002

Gospodarske dejavnosti
(temelj je SKP
za gospodarstvo)
SIT

Javni sektor*
(nekdanje
negospodarstvo)
SIT

Prvi del

1. Dnevnice

– cela dnevnic		
(nad 12 do vključno 24 ur odsotnosti)	3.500,00	4.252,00
– polovična dnevnic		
(nad 8 do 12 ur odsotnosti)	1.750,00	2.125,00
– znižana dnevnic (od 6 do 8 ur)	1.218,00	1.480,00

2. Kilometrina

(od 18. 9. 2001 dalje)	53,97	53,97
(od 2. 10. 2001 dalje)	51,15	51,15
(od 16. 10. 2001 dalje)	51,03	51,03
(od 30. 10. 2001 dalje)	50,58	50,58
(od 13. 11. 2001 dalje)	49,83	49,83
(od 11. 12. 2001 dalje)	49,26	49,26
(od 1. 1. 2002 dalje)	49,68	49,68
(od 8. 1. 2002 dalje)	50,46	50,46
(od 5. 2. 2002 dalje)	50,97	50,97
(od 19. 2. 2002 dalje)	51,42	51,42

3. Ločeno življenje*

89.084,00	62.066,00
-----------	-----------

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

5. Regres za prehrano (od 1. 1. 2002)

– po SKPGD (na delovni dan)	665,00	665,00
-----------------------------	--------	--------

Drugi del

1. Jubilejne nagrade

– po SKPGD (delo pri zadnjem delodajalcu)		
– za 10 let	64.887,00	52.178,00
– za 20 let	97.331,00	78.266,00
– za 30 let	129.774,00	104.355,00

2. Odpravnina.ob upokojitvi

445.422,00	704.520,00
oziroma dve plači delavca, če je to zanj ugodneje	oziroma tri plače delavca, če je to zanj ugodneje

3. Solidarnostne pomoči*

– po SKPD – ob smrti delavca	133.627,00	104.335,00
– ob smrti v ožji družini	66.813,00	–

4. Minimalna plača (od 1. 1. 2002)

94.675,00	94.675,00
-----------	-----------

5. Zajamčena plača (od 1. 1. 2002)

47.570,00	47.570,00
-----------	-----------

6. Regres za letni dopust

– najmanj	117.298,00	
– ali največ	149.856,00	125.805,00
(70 % povprečne slovenske plače)		

* 1. Javni sektor tudi v okviru gospodarskih dejavnosti izplačuje ločeno življenje po zakonu (Uradni list RS št. 87/97).
2. V javnem sektorju se uporablja zakon, za jubilejne nagrade in solidarnostno pomoč pa kolektivna pogodba.

Vlado Dimovski na pogovoru z zaupniki SKEI v Podravju

Bo novi zakon o delovnih razmerjih sprejet že aprila?

Predsedniki sindikalnih podružnic SKEI iz Podravja so se konec prejšnjega tedna v hotelu Arena pod Pohorjem sestali z ministrom za delo, družino in socialne zadeve **dr. Vladom Dimovskim**. Ta jih seznanil s vsebino predloga novega zakona o delovnih razmerjih pred tretjim branjem v državnem zboru ter odgovarjal na njihova vprašanja in pripombe.

Delavske pravice iz zakona bo mogoče nadgraditi

Minister je uvodoma poudaril, da bodo v novem zakonu zapisane samo minimalne pravice delavcev, ki jih bo nato mogoče nadgraditi s panožnimi kolektivnimi pogodbami, s podjetniškimi kolektivnimi pogodbami in z individualnimi pogodbami o zaposlitvi. Opozoril je, da so se priprave za sprejetje zakona začele leta 1995, razprava o prvi verziji pa je stekla oktobra leta 1997. Za prvo branje je bil zakon pripravljen leta 1999. Drugo branje, ki je za sprejem vsakega zakona najbolj odločilno, je v državnem zboru trajalo tri dni, saj so vlada in poslanci vložili amandmaje kar na 100 od 240 členov. »Po optimistični varianti bo državni zbor zakon o delovnih razmerjih v tretjem branju obravnaval aprila, najkasneje pa do junija. Tako bo podjetjem, državnim organom in sindikatom ostalo najmanj pol leta časa za to, da se bodo pripravili za njegovo izvajanje,« je dejal Dimovski.

Minister je opozoril, da je novi zakon o delovnih razmerjih eden redkih, če ne celo edini doslej, ki je bil pred obravnavo v državnem zboru usklajen med socialnimi partnerji. »Poslance smo uspeli z argumenti prepričati, da so podprli rešitve, ki so bile usklajene med socialnimi partnerji. Zataknilo se je le pri členu, ki govori o načinu plačevanja sindikalne članarine. Poslanci so namreč z glasovanjem odločili, da ta člen ne sodi v zakon. Menim, da to ni tragedija in da bo usklajena vsebina izločenega člena definirana v kolektivni pogodbi.« Do spremembe je prišlo tudi pri omejitvah možnosti za zaposlovanje za določen čas. Poslanci so namreč izglasovali možnost zaposlitve za določen čas v programih kulturno-umetniških ustanov.

Predlog zakona bo v tretjem branju doživel samo manjše popravke. Po besedah Dimovskega je novi zakon ustrezen kompromis med socialnimi partnerji, kar je izjemno pomembno tudi za njegovo dosledno uresničevanje.

Kako preprečiti zlorabe pri zaposlovanju za določen čas?

Zaupniki SKEI so ministru postavili zelo veliko vprašanj. Največ se jih je nanašalo na delo za določen čas. Dimovski je dejal, da se zaveda, da so doslej številni delodajalci zlorabljali institut zaposlovanja za določen čas. Zato je novi zakon šel v zaščiti delavcev korak naprej. Po novem zakonu bo zaposlovanje za



Minister za delo, družino in socialne zadeve Vlado Dimovski je zaupnikom SKEI v Podravju predstavil vsebino predloga novega zakona o delovnih razmerjih pred zadnjim branjem v državnem zboru.

določen čas omejeno na dve leti, s tem do bodo v prehodnem obdobju veliki delodajalci lahko zaposlovali delavce za določen čas treh let do leta 2007, mali delodajalci z do desetimi zaposlenimi pa do leta 2010. Zakon ima vgrajene še nekatere varovalke, da v zvezi z zaposlovanjem za določen čas ne bi več prihajalo do zlorab.

Veliko vprašanj se je nanašalo tudi na delo na črno. Po ministrovih besedah že zdaj deluje komisija za preprečevanje zaposlovanja in dela na črno na državni ravni, ki ima velike pristojnosti. V zadnjem času so z nenapovedanimi akcijami inšpekcije za delo in drugih pristojnih organov razkrili veliko primerov zaposlovanja na črno zlasti v gostinstvu, trgovini in med taksisti. Naleteli so celo na primere, ko je delodajalec delavcu vzel delovno knjižico, vendar ga sploh ni prijavil. Tako delavec več mesecev sploh ni vedel, da ni invalidsko-pokojninsko in zdravstveno zavarovan.

Pri nas je zaposlovanja in dela na črno še vedno precej več kot v državah Evropske unije. V Avstriji denimo ocenjujejo, da obseg dela na črno dosega devet odstotkov družbenega bruto proizvoda, pri nas pa po nekaterih ocenah več kot 20 odstotkov. To pomeni, da moramo pri nas obseg dela na črno v kratkem znižati vsaj za 100 odstotkov. Minister je v zvezi s tem dejal, da tisti, ki dela na črno, »odžira« delovna mesta drugim, hkrati pa ne plačuje davkov. Poudaril je, da mora Slovenija postati moder-

na družba – pa ne samo po pravicah, temveč tudi po obveznostih. Na sindikalne zaupnike je apeliral, naj o kršitvah zakona o preprečevanju zaposlovanja in dela na črno obveščajo državno komisijo. Po njegovih besedah bi bilo koristno, če bi to problematiko vsako leto obravnavali tudi na ekonomsko-socialnem svetu. Sredstva, ki jih bo država iztržila od kazni za zaposlovanje in delo na črno, pa bo namenila za ukrepe aktivne politike zaposlovanja in odpiranje novih delovnih mest.

Zakon »viška ur« ne pozna

Sindikalne zaupnike je zanimalo tudi, kako bo v bodoče z nadurami. Zdaj je namreč v marsikaterem podjetju tako, da morajo delavci delati več nadur, kot jih dovoljuje zakon, delodajalec pa jim jih plača samo toliko, kolikor jih lahko po zakonu. Zato delavcem ostajajo takoimenovani »viški ur«, ki jih lahko izkoristijo kot navadne ure, marsikdaj pa zaradi obilice dela nimajo niti te možnosti. Tako se nekaterim delavcem »višek ur« povečuje iz leta v leto. Po novem bodo lahko delavci letno delali 180 nadur. Več nadur delavci ne bodo smeli imeti, saj raziskave kažejo, da se število delovnih nesreč po 8 oziroma 10 urah dela močno poveča. Zakon ne pozna nobenih »viškov ur«. Zato, da ne bi prihajalo do zlorab, bodo morali poslej delodajalci delavcu izdati pisni nalog za nadurno delo. Tako bo tudi inšpekcija za delo lažje nadzorovala obseg nadur v posameznem podjetju.

Ko je odgovarjal na vprašanje o tem, kako bo po novem z bolniškim dopustom in kdo ga bo plačeval, je Dimovski dejal, da je bil to v predlaganem zakonu edini neusklajeni člen. Poslanci so izglasovali sindikalni predlog in odločili, da bo delodajalec plačal delavcu do 30 dni bolniškega dopusta.

V zvezi z zaposlovanjem pripravnikov je minister opozoril, da sistem pripravništva v praksi postopoma izginja. Ker na ministrstvu menijo, da je sistem pripravništva koristen in da ga je potrebno ohraniti, si ga prizadevajo ohraniti z oblikami aktivne politike zaposlovanja.

Veliko vprašanj se je nanašalo tudi na zaščito starejših delavcev. Po ministrovih besedah bodo delavci, starejši od 55 let, zaščiteni pred ugotavljanjem nesposobnosti za delo. Za ženske pa bo veljalo podobno prehodno obdobje kot v pokojninskem zakonu. Starejšim delavcem delodajalci ne bodo mogli odpovedati delovnega razmerja. Poleg starejših delavcev bodo takšne zakonske zaščite deležni še sindikalni zaupniki, invalidi in nosečnice. Seveda pa lahko

Predsedniki podružnic SKEI v Podravju so ministru za delo postavili največ vprašanj v zvezi z delom za določen čas, zaposlovanjem na črno in delom inšpekcije za delo.



zaščito starejših delavcev socialni partnerji povečajo s panožnimi ali podjetniškimi kolektivnimi pogodbami in pri tem upoštevajo specifičnosti posameznega dela.

Večje pristojnosti delovnih inšpektorjev

Sindikalni zaupniki so bili v svojih vprašanih zelo kritični do inšpekcije za delo. Po Dimovskem inšpektorji za delo doslej niso imeli dovolj jasnih zakonskih osnov za svoje delo, saj je naša delovnoppravna zakonodaja zastarela. Z novim zakonom pa bodo dobili jasne zakonske osnove za svoje delo in zato se ne njihova učinkovitost bistveno povečala. Sicer pa ostaja v zvezi s pristojnostmi inšpekcije za delo še nekaj odprtih vprašanj, na katere bo treba odgovoriti v tretjem branju. Gre zlasti za vprašanje kako velike pristojnosti bodo imeli inšpektorji za delo, pa tudi za to, ali je mogoče njihov odločitve izpodbijati po sodni poti. Dimovski se je zavzel za to, da se inšpektorjem povečajo pristojnosti, saj je sodna pot pri nas še vedno zelo dolgotrajna.

Sicer pa se je lani učinkovitost dela inšpektorjev za delo povečala. Samo v podjetjih kovinske in elektroindustrije so inšpektorji (trenutno v Sloveniji dela 101 inšpektor za delo) opravili 1560 inšpekcijskih pregledov, od tega 460 na področju varstva pri delu. Letos bodo inšpektorji še zlasti spremljali uresničevanje novega zakona o varnosti in zdravju pri delu. Tako se bodo naslednje leto lahko posvetili uresničevanju določil novega zakona o delovnih razmerjih, ki naj bi predvidoma začel veljati v začetku prihodnjega leta.

Število tujih delavcev se je lani zmanjšalo za četrtno

V zavezi z zaposlovanjem tujcev je Dimovski dejal, da je seznanjen s stališčem, ki so ga industrijski sindikati sprejeli na konferenci v Celju. Tudi ministrstvo in zavod za zaposlovanje si prizadevata, da bi se število tujih delavcev zmanjšalo. Tako se je lani število tujih delavcev v Sloveniji s 40.000 zmanjšalo na 30.000, ali za četrtno. Število tujih delavcev je upadlo zlasti v gradbeništvu. Ministrstvo na tem področju deluje usklajeno s sindikati, res pa je, da v nekaterih poklicih v Sloveniji primanjkuje delavcev.

Po ministrovih besedah je brezposelnost v Sloveniji v veliki meri strukturne narave, saj ima več kot polovica brezposelnih samo prvo ali drugo stopnjo izobrazbe (nedokončano osnovno šolo ali osnovno šolo). Od nekaj več kot 100.000 brezposelnih jih kar 80.000 nima polne izobrazbe.

Kako izboljšati izobrazbeno strukturo delavcev?

Brezposelnost v Sloveniji je v veliki meri povezana s problemom premajhne izobrazbenosti delavcev. Kdor nima izobrazbe, ima dandanes več možnosti, da bo ostal brez dela. Dimovski bo zato dal pobudo, da bi vprašanje izobraževanja delavcev obravnavali tudi na seji ekonomsko-socialnega sveta, na kateri bi vsi socialni partnerji skupaj preudarili, kaj lahko storijo za izboljšanje izobrazbene strukture delavcev. Za ministra je to eno od najbolj pomemb-

V Podravju želijo ustanoviti ekonomsko-socialni svet

Župan mestne občine Maribor Boris Sovič je prejšnji teden predstavnike sindikatov, ki delujejo v mestu, povabil na redni delovni pogovor. Podobne pogovore sklicuje Sovič tudi s predstavniki območne gospodarske zbornice in delodajalskih organizacij.

Povabil je območno organizacijo ZSSS v Podravju, Pergam, KNSS-Neodvisnost, Neodvisne sindikate Slovenije, Sindikat delavcev poslovnih bank, Policijski sindikat Podravja, Sindikat zdravstva in socialnega skrbstva Slovenije, SVIZ-Sindikat vzgoje, izobraževanja in znanosti Slovenije, Sindikat novinarjev Slovenije, FIDES-Sindikat zdravnikov in zobozdravnikov, območno organizacijo SKEI za Podravje in mestne svetnike, ki so hkrati sindikalni funkcionarji (Vekoslavo Krašovec, Branka Medika in Draga Gajzerja).

Predstavniki sindikatov so mu predlagali, naj bi v Podravju oblikovali ekonomsko-socialni svet na regijski ravni. Sovič je menil,

da je pobuda koristna za hitrejši gospodarski razvoj regije in za reševanje socialne problematike. Po njegovih besedah bo mestna občina Maribor v ekonomsko-socialnem svetu na regijski ravni sodelovala, če se bodo socialni partnerji odločili za njegovo oblikovanje.

Predstavniki sindikatov so župana opozorili na perečo problematiko zaposlovanja invalidov, saj je med vsemi brezposelnimi v mestni občini petina invalidnih. Dogovorili so se za oblikovalne skupne delovne skupine, ki bo skupaj z območno službo zavoda za zaposlovanje proučila možnosti ustanovitve novega invalidskega podjetja.

Predstavniki sindikalnih organizacij Podravja so podprli tudi prizadevanja mestne občine za ustanovitev medicinske fakultete v Mariboru ter izjavo oziroma pomisleke večine političnih strank v mestnem svetu v zvezi s privatizacijo Nove Kreditne banke Maribor.

T. K.

PRAVNA SVETOVALKA



Lučka Böhm, svetovalka predsedstva ZSSS

Za upokojitev je treba izpolniti oba pogoja hkrati

Vprašanje: Rodila sem se decembra 1950

in sem mati dveh otrok. Prvič sem se zaposlila 3. februarja 1970. Od takrat sem zaposlena brez prekinitve. Kdaj se bom lahko upokojila?

nih vprašanj razvoja trga dela pri nas, o katerem ministrstvo za delo že razpravlja tudi skupaj z ministrstvom za šolstvo, pa tudi z gospodarsko in obrtno zbornico. Vse prevečkrat pri nas nastaja vtis, da šole zapolnjujejo svoje zmogljivosti, namesto da bi bil šolski sistem prilagojen potrebam na trgu dela. Nekatere rešitve se že nakazujejo v dualnem sistemu poklicnega izobraževanja, nujne pa bodo še druge aktivnosti.

Zaupniki SKEI so ministra opozorili tudi na probleme v invalidskih podjetjih. Ministrstvo v zvezi s tem že pripravlja analizo, saj namerava spremeniti sistem. Poslej naj bi subvencije dobivali invalidi in ne invalidska podjetja. Ustrezne rešitve bo treba najti tudi za invalide, za katere se ve, da so nezaposlivi. Nobene potrebe ni, da so zaradi tega, da lahko prejemo invalidnino, pravzaprav nezaposlivi invalidi prijavljeni na zavodu za zaposlovanje.

Odgovor: »Polno« pokojninsko dobo 36 let in 3 mesece boste dopolnili 3. 5. 2006. Takrat boste stari že več kot 55 let in 4 mesece, kar bo tega leta dovolj za starostno upokojitve.

Morda se sprašujete, zakaj pri izračunu vašega datuma upokojitve nisem upoštevala vaših dveh otrok. Olajšavo pri upokojitveni starosti na račun rojenih otrok potrebujejo zgolj ženske, ki že imajo »polno« pokojninsko dobo, pa še niso dovolj stare za upokojitve. Pri vas, ki ste se zaposlili stari »že« 19 let in pol, pa je ravno obratno. Najprej boste dopolnili upokojitveno starost, šele kasneje pa »polno« pokojninsko dobo. Za starostno upokojitve pa morate izpolniti oba upokojitvena pogoja hkrati.

Sindikalni zaupniki so ministra opozorili, da imajo probleme tudi zaposleni invalidi. Marsikdaj jih delodajalci silijo delati nadure. Dimovski je dejal, da v zvezi s problematiko invalidov ministrstvo pripravlja štiri zakone, ki jih bo dalo v obravnavo tudi na ekonomsko-socialni svet.

Ko je govoril o plačni politiki, je Dimovski dejal, da se bodo pogajanja o socialnem sporazumu nadaljevala ta teden. Vladna stran si bo prizadevala, da bi pred vstopom Slovenije v Evropsko unijo dosegli stabilnost v odnosu med delodajalci in delojemalci, za kar je potreben uravnotežen socialno-ekonomski razvoj. Dimovski je izrazil upanje, da se bodo socialni partnerji na pogajanjih dogovorili o višini regresa in eskalaciji ter opozoril, da je v času vstopanja v Unijo potrebna treznost in preudarnost vseh.

Tomaž Kšela

Socialni partnerji podpisali izjavo o stopnji usklajenosti predloga zakona o javnih uslužbencih

Korak k izboljšanju uslužbenskega sistema

Državni sekretar v ministrstvu za notranje zadeve **dr. Grega Virant**, sekretar republiškega odbora Sindikata državnih in državnih organov Slovenije (SDDO) **Drago Ščernjavič**, predsednik Policijskega sindikata Slovenije (PSS) **Miroslav Dušič** in predsednik Sindikata carinikov Slovenije **Dušan Mišičević** so sredi minulega tedna v mariborski carinarnici podpisali izjavo o stopnji usklajenosti predloga zakona o javnih uslužbencih. V njej ugotavljajo, da je postopek usklajevanja predloga zakona o javnih uslužbencih pred drugo obravnavo v državnem zboru končan in da je izveden v skladu s standardi socialnega partnerstva.

Strpna pogajanja so obrodila sadove

V imenu sindikatov je najprej predsednik sindikata carinikov **Dušan Mišičević** dejal, da so bila pogajanja dolga in temeljita. Ker so bili vsi udeleženci strpni in ker so prevladali argumenti stroke, so bila tudi uspešna. »Želimo si, da bi v takšnem duhu potekal socialni dialog tudi v bodoče,« je dejal Mišičević. Čeprav so bili socialni partnerji marsikdaj na nasprotnih bregovih in niso uskladili vseh členov, je sindikatom vendarle uspelo ohraniti in v nekaterih pogledih celo izboljšati standarde socialne varnosti javnih uslužbencev.

Tudi **dr. Virant** je dejal, da so bila pogajanja dolgotrajna in zahtevna ter na visoki strokovni ravni. Po njegovem mnenju so socialni partnerji dali predlogu zakona za obravnavo v drugem branju najboljšo popotnico, saj niso uskladili le 11 od okoli 210 členov. Poudaril je, da je zakon pomemben korak k izboljšanju uslužbenskega sistema.

Socialni partnerji so tudi s podpisom skupne izjave potrdili, da je besedilo zakona razen enajstih določb med njimi usklajeno. Sindikati podpirajo drugo obravnavo zakona v državnem zboru in ocenjujejo, da je zakon v predlaganem besedilu pomemben korak k izboljšanju uslužbenskega sistema v državnih organih in upravah lokalnih skupnosti. Ministrstvo za notranje zadeve pa se je z izjavo obvezalo, da bo v imenu predlagatelja v državnem zboru nasprotovale vsem amandmajem, ki bi bili v nasprotju z usklajenimi stališči socialnih partnerjev. Ministrstvo je nase prevzelo tudi obveznost, da bo izjavo predlagalo v potrditev še vladi.

Neusklajenih je 11 določb

Katera vprašanja pa so ostala neusklajena? Sindikati nasprotujejo določbi, ki vlado pooblašča, da z uredbo ureja pravila in merila za določanje organov o vsebini, določeni s kolektivnimi pogodbami. Na ministrstvu za notranje zadeve pa menijo, da je ta določba potrebna in da ne posega v pravico do kolektivnih pogajanj. Po mnenju ministrstva ta določba omogoča vladi, da poenoti ravnanje delodajalcev, kadar kolektivna pogodba dopušča določen manevrski prostor na delodajalski strani in je v interesu vlade, da bi vsi delodajalci v javnem sektorju, ki se financirajo iz državnega proračuna, kolektivno pogodbo uporabljali na enak način.

Sindikati nasprotujejo tudi določbi o več komisijah za pritožbe. To je zanje neracionalno, bojijo se tudi, da bi bili javni uslužbenci pred različnimi komisijami v neenakem položaju. Ministrstvo pa vztraja pri rešitvi, po kateri se oblikuje posebna komisija za pritožbe za področje uprav lokalnih skupnosti in po kateri imajo državni organi (ustavno sodišče, državni zbor, državni svet, računsko sodišče, varuh človekovih pravic) svoje komisije za pritožbe. Komisija za pritožbe pri vladi pa naj bi pokrivala državno upravo in pravosodne organe. Takšna rešitev je utemeljena z ustavno zajamčeno samostojnostjo organov. SDDO meni, da bi morali imeti tudi sindikati možnost delegiranja članov v komisije za pritožbe, za ministrstvo pa je takšna rešitev nesprejemljiva, saj naj bi šlo izključno za organ delodajalca.

Ministrstvo tudi predlaga, da bi uradniki na vodilnih oziroma najvišjih menedžerskih mestih v upravi po izte-



V imenu SDDO je izjavo podpisal sekretar Drago Ščernjavič.

ku mandata, če ne bi bili ponovno izbrani na vodilno mesto, lahko sklenili delovno razmerje na nedoločen čas. Sindikat pa smatra, da bi moral tudi zanje pri zaposlovanju za nedoločen čas veljati enak sistem kot za večino javnih uslužbencev z delovnim razmerjem za določen čas.

Izobrazba ni vse

Sindikati nasprotujejo ekskluzivnosti pogoja predpisane izobrazbe za imenovanje v naziv, ker onemogoča dinamično, življenjsko in tržno realno upoštevanje strokovne usposobljenosti kandidatov z izobrazbo nižjo od predpisane. Ministrstvo vztraja, da bi bilo v sistemskem zakonu neprimerno odstopati od koncepta, po katerem je formalna izobrazba nujno potreben pogoj za imenovanje v določen naziv. Res je, da so v upravi specifični poklici, za katere ne obstaja ustrezna formalna izobrazba. Zato ministrstvo ne nasprotuje rešitvi, po kateri bi lahko določena oblika preizkusa usposobljenosti nadomestila formalno izobrazbo, vendar bi veljalo to izjemo vključiti v področne zakone (zakon o policiji in podobno).

Sindikati nasprotujejo tudi predlaganemu izjemnemu napredovanju v višji naziv, ker je v preveliki meri odvisno od subjektivne ugotovitve predstojnika in ker omogoča nesistemsko napredovanje v višji naziv zaradi premestitve na drugo delovno mesto. Ministrstvo pa meni, da je potrebno izjemno sposobnim oziroma uspešnim javnim uslužbencem omogočiti pospešeno napredovanje. Ministrstvo vztraja tudi pri možnosti pospešenega napredovanja v višji naziv v primeru premestitve na zahtevnejše delovno mesto.

SDDO in PSS nasprotujeta tudi ureditvi, ki bi omogočila, da se uradniku odpove pogodba o zaposlitvi kot prvi disciplinski ukrep – menijo, da bi pred najstrožjim ukrepom moral biti izrečen vsaj en disciplinski ukrep. Ministrstvo pa vztraja, da mora imeti delodajalec v primeru težje disciplinske kršitve možnost javnemu uslužbencu odpovedati pogodbo o zaposlitvi. Ta ukrep naj bi bilo mogoče izreči le v primeru naklepne kršitve ali kršitve iz hude malomarnosti.

Predolg zastaralni rok za vodenje disciplinskih postopkov

Ministrstvo vztraja pri relativno dolgem zastaralnem roku za vodenje disciplinskega postopka (celo 18 mesecev od dneva kršitve), sindi-



Zdravko Melanšek, Miroslav Dušič, dr. Grega Virant, Natalija Sajevec, Dušan Mišičević in Drago Ščernjavič so bili enotnega mnenja, da so pogajanja potekala v skladu s standardi socialnega partnerstva.

Kako se izvaja zakon o varnosti in zdravju pri delu

Odnos do varnega in zdravega dela se izboljšuje

Boris Ružič, svetovalec vlade, je na mednarodni delavnici o varnosti in zdravju pri delu pri malih in srednjih delodajalcih sredi februarja v Ljubljani predstavil prve rezultate akcije inšpektorata za delo za ocenitev uveljavitve novega zakona o varnosti in zdravju pri delu, ki bo potekala v prvih štirih mesecih letos. Prvi podatki o ugotovitvah inšpektorata so zanimivi tudi za sindikate, saj smo v zvezi z uveljavitvijo tega zakona izpeljali vrsto opravil. Organizirali smo posvete, med delavce razdeljevali informacijsko gradivo, organizirali volitve svetov delavcev in delavskih zaupnikov ter njihovo usposabljanje. Čas je, da izvemo, kakšne sadove je obrodilo tudi naše delo.

Z začetkom letošnjega leta se je namreč iztekel za pol leta podaljšan prvotni dvoletni rok za polno uveljavitve tega zakona. Slovenski delodajalci, ki zaposlujejo vsaj enega delavca, morajo od začetka letošnjega leta imeti novo listino »izjava o varnosti z oceno tveganja«. V slovenskih gospodarskih družbah in organizacijah so lani mrzlično pripravljali zahtevne strokovne podlage za to novo listino. K njenemu nastanku so morali biti praviloma v večji ali manjši meri pritegnjeni vsi delavci. Delodajalec bi jih namreč moral povprašati, kaj na njihovem delovnem mestu obremenjuje njihovo zdravje. Delodajalcu, ki se o predlogu listine pred njim dokončnim sprejetjem ni posvetoval s svetom delavcev ali delavskim zaupnikom, so zagrožene visoke denarne kazni. Če v podjetju svet delavcev ali posebni delavski zaupnik nista izvoljena, bi se delodajalec o listini moral z delavci posvetovati na njihovem zboru. Delodajalec pa je moral kopijo izjave o varnosti z oceno tveganja izročiti ne le svetu delavcev oziroma delavskemu zaupniku, temveč tudi sindikatu.

Inšpektorat za delo, ki je pristojen za nadzor nad izvajanjem zakona o varnosti in zdravju pri delu, bo pregledal in ocenil primernost izjav o varnosti z oceno tveganja pri 1000 slovenskih delodajalcih. Inšpektorji bodo obiskali velike, srednje in male delodajalce v prav vseh dejavnostih od proizvodnje, transporta, trgovine do

zdravstva, šolstva, kulture ... Preverjali bodo, ali je obličnost listine ustrezna, kdo je izdelal strokovne podlage za oceno tveganja, ali zajema vsa delovna mesta (po razvidu del in nalog), ali so za vsako od teh delovnih mest zapisane vse nevarnosti in ocenjen obseg tveganja za okvare zdravja zaposlenih, ali so določeni ukrepi za odpravo tveganj ter roki in odgovorne osebe za njihovo izvedbo. Inšpektorji bodo od delodajalcev pričakovali, da bodo izjavo o varnosti revidirali vsaj vsako drugo čez ne prav vsako leto. Inšpektorji pa bodo tudi preverjali, ali so bili v postopke izdelave ocen tveganja pritegnjeni delavci ter dokaze, da je bila kopija listine izročena tako svetu delavcev kot sindikatu.

Če bodo inšpektorji v izjavi našli pomanjkljivosti, bodo določili rok največ treh mesecev za njihovo odpravo. Enak rok bodo določili tudi tistim, ki listino že pripravljajo, a je še niso dokončali. Inšpektorji bodo izrekli tudi mandatne kazni. Najslabše se bo godilo tistim delodajalcem, za katere bodo inšpektorji ocenili, da so sprejeli povsem neustrezno listino oziroma da listine še sploh niso začeli pripravljati. Sledil bo predlog sodniku za prekrške. Zagrožene kazni za delodajalca so najmanj 300.000 tolarjev, za odgovorno osebo pri delodajalcu pa najmanj 50.000 tolarjev.

V prvem letošnjem mesecu so inšpektorji za delo obiskali že 245 slovenskih delodajalcev. Na

45 izjav o varnosti niso imeli pripomb. Kar 139 jih je bilo s pomanjkljivostmi, 44 delodajalcev izjavo še dela, trije so pripravili povsem neustrezno, osem pa se dela sploh še ni lotilo. Zanimivo je tudi to, da inšpektorji zahtevajo, da jim listino obrazložijo direktorji in ne varnostni inženirji, ki so jo pripravili. Novi zakon namreč odgovornost za varnost in zdravje delavcev pri delu določa za delodajalca in ne na strokovnega delavca. Kar 150 direktorjev je novo listino odlično poznalo in predstavilo inšpektorju, pomanjkljivo pa le 60 direktorjev. To je dokaz, da je zakon v resnici pomembno spremenil odnos slovenskih direktorjev do varnosti in zdravja pri delu. Prav gotovo tudi zato, ker morajo pred oceno tveganja podpisati izjavo, da se zavedajo svoje odgovornosti za varnost in zdravje pri delu in da so se zato seznanili z vsemi nevarnostmi in tveganji za zdravje, ki delavcem na delu grozijo.

Inšpektorji so v novih listinah odkrivali predvsem naslednje pomanjkljivosti: manjka podpis delodajalca, listine ni soppodpisal tudi pooblaščen zdravnik, za posamezna delovna mesta niso bile naštet vse nevarnosti, manjkali so natančno opredeljeni roki, delavci niso sodelovali pri nastanku listine, niso povsem jasne odgovornosti in zadolžitve.

Inšpektorat bo po zaključeni akciji pripravil končno poročilo, ki bo podlaga nadaljnjim aktivnostim. Posebno zanimive bodo ugotovitve inšpektorjev o tem, v kolikšni meri so delodajalci k nastajanju listine »izjava o varnosti z oceno tveganja« pritegnili delavce in svete delavcev oziroma delavske zaupnike. Kot je poudaril Boris Ružič iz inšpektorata, je priprava listine zgolj začetek procesa stalnega dopolnjevanja in izboljševanja listine. Sodelovanje delavcev pri upravljanju pa je v skladu s pravnim redom Evropske unije vgrajeno v sam sistem varnosti in zdravja pri delu. Nekaj pa je gotovo: najtežji bo varnost in zdravje zaposlenih izboljšati pri malih delodajalcih. So brez strokovnih služb, varnosti in zdravju namenjajo manj pozornosti, število poškodovanih in obolenih delavcev pa je tudi do 40-krat višje kot pri največjih delodajalcih z dobro organiziranimi službami varstva pri delu. Značilno je tudi to, da je prav pri najmanjših delodajalcih najmanj razvito delavsko soupravljanje. Na posvetu je bila zato dana pobuda za spremembo zakona, tako da bi zaposleni pri malih delodajalcih mogli voliti območne delavske zaupnike za varnost in zdravje pri delu.

Lučka Böhm

kati pa tako dolgemu zastaralnemu roku nasprotujejo. Pri tem se sindikati sklicujejo tudi na predlagano ureditev tega vprašanja v novem zakonu o delovnih razmerjih.

SDDO in PSS nasprotujeta tudi odpovedi pogodbe o zaposlitvi uradniku zaradi prve ugotovljene nesposobnosti, ker je ugotavljanje nesposobnosti vezano na njegovo trenutno delovno mesto in ne na njegov naziv kot primarni inštitut uradniškega delovnega razmerja. Ministrstvo pa vztraja pri rešitvi, po kateri lahko javnemu uslužbencu, za katerega je bilo v posebnem postopku ugotovljeno, da ni sposoben za svoje delovno mesto, preneha delovno razmerje, če v okviru organa zanj ni ustreznega prostega delovnega mesta. Po mnenju ministrstva je nesprejemljivo, da bi imel takšen uslužbenec prednost pri zaposlitvi na drugo manj zahtevno delovno mesto, saj je v interesu delodajalca in v javnem interesu, da se izbira za prosta

delovna mesta opravi na podlagi usposobljenosti. Uslužbenec, za katerega je bila ugotovljena nesposobnost, ima pravico se potegovati za delovno mesto na internem trgu dela ali na javnem natečaju. Zaradi preprečevanja zlorab so predlog zakona že dopolnili z določbo, da se v primeru, ko je postopek uveden zoper javnega uslužbenca, ki je bil premeščen na delovno mesto mimo lastne volje, za premešitev in odpoved pogodbe o zaposlitvi uporabljajo določbe o prenehanju delovnega razmerja iz poslovnega razloga.

Neusklajen je ostal tudi 25/4. člen. Sindikati mu nasprotujejo, ker po njihovem mnenju posega v področje zakona o reprezentativnosti sindikatov in v svobodo organiziranja in delovanja sindikatov. Ministrstvo pa meni, da zakon ne bi posegal v organizacijo sindikatov, če bi zahteval določeno aktivno ravnanje za vzpostavitev kontakta med predstojnikom in sindika-

tom v organu. Če tega zunanje izraza organiziranosti sindikata v organu ne bi bilo, po mnenju ministrstva predstojnik sploh ne bi vedel ali v organu, s katerim mora vzpostaviti socialno partnerstvo, sindikat deluje ali ne.

Razprava o predlogu zakona še ni končana

Poleg naštetih je neuskaljenih še nekaj členov predlaganega zakona. Žagotovo pred obravnavo v državnem zboru predstavniki sindikatov ne bodo držali križem rok, temveč bodo s svojimi argumenti temeljito seznanili poslance in zainteresirano strokovno javnost. Na besedilo novega zakona pa bodo lahko vplivali tudi preko predstavnikov delojemalcev v državnem svetu, saj bo o novem zakonu stekla razprava tudi v državnem svetu in njegovih komisijah.

Tomaž Kšela

Humoreska

»Fantje, ali ste videli, koliko denarja je Slovenska razvojna družba namnila za svetovalne storitve v nekaterih svojih podjetjih,« je pred dnevi pri malici v naši tovarniški menzi dejal rezkar Vili. »Za te namene je razvojna družba potrošila toliko denarja, da je to začelo skrbeti celo njen nadzorni svet, ki prav tako ne slovi po varčnosti.«

»Šefi razvojne družbe so že od njene ustanovitve dalje znali svetovati, delati pa ne,« se je zahihital skladiščnik Rudi. »Podjetjem, ki so bila v njeni lasti, so običajno tako svetovali, da so propadla. Na ta način so pospešili proces privatizacije?«

»Kako?« je zanimalo mizarja Toneta.

»Ko je določeno podjetje po nasvetih »svetovalcev« razvojne družbe, ki je takrat delovala pod imenom razvojni sklad, zabredlo v nerešljive težave, se je njegova cena na trgu bistveno znižala,« je pojasnil Rudi. »Zato so ga lahko omenjeni in drugi »svetovalci« za mali denar na hitro in poceni kupili ter privatizirali.«

»Rudi, povej še to, da so takšni »svetovalci« podjetja praviloma pokupili s krediti, ki so jih nato vračali vsi zaposleni delavci, saj je kredite namesto novega lastnika odplačevalo podjetje,« je razburjeno dodal Vili. »Tako so lastniki številnih podjetij, ki so bili v lasti razvojnega sklada, postali kapitalisti brez kapitala in denarja. Za to, da je postal kapitalist, »svetovalec« ni potreboval denarja, samo dobre zveze je moral imeti pri razvojnem skladu.«

»Zdaj pa razumem, zakaj so razvojnemu skladu delavci pravili: grobar podjetij!« je vzkliknil kurir Peter. »Kdo pa je dopustil, da so se dogajale takšne stvari!«

»Ej, Peter, ne bodi naiven!« se je zasmel Rudi. »Tako ni ravnal samo razvojni sklad, temveč je bila pri nas to splošna praksa. Menedžerji, ki so vodili v propad svoja podjetja, so kupovali druga propadajoča podjetja. Podjetja, ki so jih vodili v propad, pa so kupovali menedžerji iz drugih propadajočih podjetij.«

»Ah, že razumem!« je odvrnil Peter. »To je bilo torej tako kot pri tatovih: pametni tat nikoli ne prodaja, kar sam nakrade, pač pa iz previdnosti pokradeno zamenja s kakšnim drugim tatom. Nato nakradeno blago oba prodajata naprej kot poštenjaka, saj lahko prisežeta, da nista ukradla ničesar, kar prodajata!«

»To je nekako tako kot pri sestavljanju nadzornih svetov, ali ne?« se je zahihital Lojze. »Direktorji, ki slabo vodijo podjetja, pritegnejo v nadzorni svet svoje kolege direktorje, ki še slabše vodijo svoja podjetja. V zahvalo pa jih zato omenjeni direktorji pritegnejo v nadzorne svete svojih podjetij. Tako imamo pri nas veliko direktorjev, ki namesto tega, da bi se posvetili vodenju svojega podjetja, za masne sejnine hodijo po sestankih nadzornih svetov drugih podjetij.«

»Tako pač je to!« je zmajal z glavo Vili. »Saj veste, kaj pravi pregovor: roka roko umije, obe skupaj pa obraz!«

»No, potem pa je še sreča, da bodo razvojno družbo, ki je naslednica sklada za razvoj, ukinili,« je dejal Tone.

»Le zakaj pa bi jo še imeli?« je odvrnil Rudi. »Zdaj, ko je med polizan, je ne potrebujejo več!«

»Fantje, pustite pri miru razvojno družbo in njene »svetovalce«,« se je v pogovor vključila Sonja iz računovodstva. »Raje pogledjte, kakšni »svetovalci« zadnje čase hodijo po našem podjetju!«

»Sonja ima prav!« je pribil Vili. »V zadnjem času si različni »svetovalci« pri našem direktorju dobesedno podajajo kljuko. Kdo ve, kaj naklepa in za kaj jih potrebuje?«

»Za tisto črnolasa lepoticčko, ki prihaja k direktorju vsak popoldne, že vemo, za kaj mu služi,« je porgljivo dejala Sonja.

»Sonja, ne bodo zlobna!« je dejal Rudi. »Mene črnolasa lepoticčka prav nič ne skrbi. Zanj vsi vemo, da je, kar je, ker opravlja najstarejšo obrt na svetu. Veliko bolj me skrbijo drugi, ki so, kar so, čeprav se pretvarjajo, da se ne ukvarjajo z isto dejavnostjo kot črnolasa lepoticčka!«

»Uf, uf!« je vzkliknila Sonja. »Najbolj mi gre na živce tisti mladi lobist, ki direktorju za ogromen honorar svetuje, kako čim več denarja izvleči iz državne blagajne. Dalj kot mu svetuje, bolj slabo gre našemu podjetju.«

»Zakaj misliš, pa naš direktor temu fakinu plačuje tako visoke honorarje za delo, ki ga sploh ne opravlja,« se je zarežal

Rudi. »Zato, ker mu ga mladi lobist polovico vrača v gotovini na roko. Od kod pa misliš, da ima naš direktor denar za črnolaso in vse druge lepoticčke?«

»Tudi direktorjeva dolgonoga zunanja »svetovalka« za odnose z javnostmi ni nič boljša,« je zasikala Sonja. »Mesečno dobi petkrat višji honorar od moje plače.«

»Sonja, kdo ti je kriv, da ti niso zrasle tako dolge noge kot njej,« se je zarežal Vili. »Verjemi, da mora tudi ona direktorju pošteno vrniti vse, kar od njega dobi!«

»Najhuje pa je, da ima naš direktor po novem tudi »svetovalca« za plače!« je zgroženo nadaljevala Sonja. »Ta pokvarjenec za oduško visok honorar direktorju svetuje, kako lahko goljufa delavce. Zaradi njega že pol leta ne prejemo plač po kolektivni pogodbi, da o drugih kršitvah kolektivne pogodbe niti ne govorimo. Če bi ga dobila kje na samem, bi mu izpraskala oči!«

»No, no, le počasi!« je energično dejala kuharica Špela in si roke obrisala v predpasnik. »Vsaka rit enkrat pride na kahlo. Tudi naš direktor in njegovi »svetovalci« bodo kmalu dobili, kar si zaslužijo!«

»Kaj?« smo presenečeno vzkliknili v en glas. »Kdo pa jih bo ugnal v kozji rog?«

»Moj oziroma naš svetovalec!« je odvrnila Špela.

»Kaaaj? Kje pa si ti našla svetovalca? In kje boš dobila denar, da ga boš plačala?« smo bili radovedni še naprej.

»Le kje? Na pomoč sem poklicala sindikalno službo pravne pomoči, ki za člane sindikata opravlja storitve brezplačno. Saj smo tukaj vsi člani sindikata, ali ne?« je zadovoljno dejala Špela in si pomela roke. »Našemu direktorju in njegovim svetovalcem se bodo zaradi tega, ker so kršili delavske pravice, kmalu tresle hlače. Če ne na pogajanjih s sindikatom, pa na delovnem sodišču!«

Iz dnevnika delavca Jožeta

Naš svetovalec

Sin gre po očetovih stopinjah



Za uspešne 6. zimske igre sindikata KNG Slovenije je bil med najbolj zaslužnimi predsednik organizacijskega odbora Vinko Permanšek, predsednik KNG v podjetju Johnson Controls – NTU v Slovenj Gradcu. Ker je tudi sam športnik, je v veleslalomu osvojil prvo mesto v svoji kategoriji. Uspešen je bil tudi njegov sin Tomaž, tudi zaposlen v podjetju Johnson Controls – NTU, ki je v svoji kategoriji med več kot 100 tekmovalci osvojil odlično 5. mesto.

Fotografija kaže, da sta bila z doseženim oba zadovoljna. Mnogi pa so se spraševali, kdaj bo sin boljši od očeta.

T. K.

Nesreča

»Nezaslišano! Zvečer, ko sem se sprehajal pred blokom, mi je nekdo iz bloka vrgel pločevinko na glavo!«

»Kaj pa je bilo v njej?«

»Nič!«

»Ne mislim na glavo. Kaj je bilo v pločevinki?«

Skleroza

»Gospod psihiatr, zadnje čase imam strašne težave s spominom. Vse sproti pozabim.«

»Koliko časa že opažate omenjeno težavo?«

»Kakšno težavo?«

Vroča ljubezen

»Če bi vedel, da si nedolžna, ne bi bil tako grob.«

»Če bi rekel, kaj hočeš, bi slekla hlačne nogavice ...«

Naši seminarji so zanimivi

V februarju je ZSSS izvedla dva enodnevna izobraževalna seminarja. Prvega, Spremembe in dopolnitve ZGD in ZSDU, je strokovno vodil Gregor Miklič, izvršni sekretar v ZSSS. Vsebina se je nanašala na delitev in združitev kapitalskih družb, vodenje poslovnih knjig, pripravo, sestavo in sprejem letnega poročila, objavo letnih poročil, uporabo dobička in kritje izgube, pristojnosti skupščine in nadzornega sveta delniške družbe, sestavo nadzornih svetov, spremenjene naloge sveta delavcev

Na seminarja je sodelovalo dva-

najst udeležencev (med njimi so bili predsedniki in člani svetov delavcev, delavski predstavniki v nadzornih svetih ter sindikalni predstavniki iz sindikatov podjetij iz Termoelektrarne Šoštanj, PUV Nivo Celje in Univerzale Domžale.

Udeleženci so bili s seminarjem zadovoljni. Izven vsebine seminarja so se zanimali tudi za vprašanja s področja varnosti in zdravja pri delu ter delovne zakonodaje.

Da je bil seminar zanimiv, kaže tudi udeležba nekaterih udeležencev na seminarju dober teden kasneje, 14. februarja. Seminar z na-

slovom Naloge sindikata in sveta delavcev pri varnosti in zdravju pri delu je zadnji dve leti v naši izobraževalni ponudbi, saj je bil nov zakon o varnosti in zdravju pri delu sprejet že julija leta 1999.

Udeleženci so se seznanili z evropsko zakonodajo na področju varnosti in zdravja pri delu, z novim zakonom o varnosti in zdravju pri delu, pravicami in obveznostmi delavcev, nalogami sveta delavcev oziroma delavskega zaupnika za varnost in zdravje pri delu ter nalogami sindikata na tem področju. Navedenega seminarja se je udeležilo šestnajst

sluhateljev (med njimi so bili sindikalni zaupniki in člani svetov delavcev) iz desetih različnih družb (Termoplasti Plama Podgrad, Vrtca Velenje, Ljubecne Art iz Celja, TČR Dela iz Ljubljane, Termoelektrarne Šoštanj, Radenske Radenci, Javnega zavoda za zaščito in požarno reševanje Maribor, Maksimarketa Ljubljana, Občine Škofje Loka in Cementarne Trbovlje).

Strokovna izvajalca seminarja sta bila Lučka Böhm, svetovalka za socialno politiko v ZSSS, in Gregor Miklič, izvršni sekretar v ZSSS.

V februarju smo dva seminarja izvedli po naročilu območnih organizacij ZSSS Velenja in Gorenjske. Več o tem prihodnjič.

Vanda Rešeta

Razpis seminarja

Plačni sistemi in kolektivne pogodbe

Seminar bo v sredo, 20. marca 2002, v Domu sindikatov, Dalmatinova 4, Ljubljana, soba 16/1, od 9.00 do 16.00 ure.
Seminar priporočamo sindikalnim zaupnikom in predsednikom sindikatov družb in zavodov, zlasti pa sindikalnim predstavnikom, ki sodelujejo na pogajanjih o kolektivnih pogodbah v gospodarskih družbah in dejavnostih. Pogoj za udeležbo na seminarju je članstvo v enem od sindikatov, ki so združeni v ZSSS.

PROGRAM:

Plačni sistemi

(plačna politika kot sestavni del poslovanja in makroekonomskega okolja, plačni sistemi doma in v državah EU, podlage za določanje osnovnih plač, 13. plača, profit sharing in stimulacije, stroški dela kot element poslovnega procesa, formule za usklajevanje plač, davki in plače).

Kolektivne pogodbe

- makroekonomska politika kot osnova za kolektivne pogodbe,
- dodana vrednost osnova za uravnavanje plač,
- kolektivne pogodbe s poudarkom na njihovih tarifnih delih (oblikovanje plač, dodatki, prejemki iz delovnega razmerja),
- pomembnost dobre priprave na pogajanja z delodajalci,
- spremljanje izvajanja kolektivnih pogodbah v skladu s sprejetimi cilji.

Strokovni izvajalec: **Brane Mišič**, izvršni sekretar v ZSSS

Naročilnica

Naročam **Novo Delavska enotnost**, tednik Zveze svobodnih sindikatov Slovenije. Cena posameznega izvoda je 250 tolarjev, naročina se plačuje vsake tri mesece.

Naročeni izvod(e) pošiljajte na naslov:

.....

Naročnik:

(naslov, davčna številka)

Izpolnjeno naročilnico pošljite na naslov:
Predsedstvo ZSSS, Dalmatinova 4, 1000 Ljubljana, p. p. 97

Prijave za seminar na izpolnjeni prijavnici pošljite na naslov: Zveza svobodnih sindikatov Slovenije, Ljubljana, Dalmatinova 4, najkasneje do 12. marca 2002.

Cena seminarja je 9000 tolarjev za posameznega udeleženca (v ceno je vključeno strokovno gradivo in osvežilni napitki ter DDV). Prijavnici je treba priložiti potrdilo o plačilu kotizacije.

Kotizacijo nakažite na transakcijski račun Zveze svobodnih sindikatov Slovenije št. 02222-0015182688. Na virmanu pod namen nakazila pripišite "Seminar, sklic na številko 40."

Dodatne informacije:

Odgovore na dodatna vprašanja dobite pri Vandi Rešeta, tel. 01/43 41 238, ali Ireni Prusnik, tel. 01/43 41 249; številka faksa je 01/23 17 298.

Vanda Rešeta, vodja izobraževanja pri ZSSS

PRIJAVNICA

za seminar

PLAČNI SISTEMI IN KOLEKTIVNE POGODBE

Ime in priimek:

Datum rojstva:

Izobrazba, stopnja izobrazbe:

Naslov doma:

Zaposlitev (točen naziv in naslov družbe):

Delovno mesto:

Davčni zavezanec: DA NE

Davčna številka plačnika:

Član sindikata dejavnosti Slovenije:

Številka članske izkaznice:

Funkcija v sindikatu družbe oz. zavoda:

Predsednik sindikata družbe: DA NE

Sindikalni zaupnik: DA NE

Drugo (navedite):

Žig in podpis odgovorne osebe:

Kraj,, datum

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

