



Lendavski naftarji napovedujejo protest

Člani stavkovnega odbora lendavske Nafte bodo 4. oktobra na mejnem prehodu Dolga vas pripravili protestni shod. Na njem bodo od obeh lastnikov – Petrola in države – zahtevali dokapitalizacijo in dolgoročno finančno sanacijo podjetja.

Po besedah predsednika Sindikata delavcev energetike v Nafti **Ivana Krpana** delavci obema lastnikoma zamerijo, da ne spoštujeta pogodbe, ki sta jo sama podpisala. Delavci se sprašujejo, zakaj lastnika v letu dni ništa nič naredila, da bi Nafta našla strateškega partnerja in da bi spravila v življenje ekološke

ke programe, kar bi omogočilo prezaposlitev določenega števila delavcev.

Lendavski naftarji želijo opozoriti na številne nerešene probleme, ki jih Petrol in država ne rešujeta in s tem ogrožata socialno varnost delavcev Nafta in številnih drugih delavcev v Lendavi ter Pomurju.

“Protestni shod v Dolgi vasi je samo prvi korak sindikata. Če vlada in Petrol ne bosta začela reševati problemov, bomo prisiljeni metode sindikalnega boja še zaostri, pri čemer nam bo pomagal tudi celoten Sindikat delavcev energetike Slovenije,” pravi Krpan. T. K.

Napoved opozorilne stavke

Tudi v Sindikatu zdravstva in socialnega skrbstva Slovenije bomo 6. oktobra med 8. in 10. uro izvedli opozorilno stavko. S tem se pridružujemo zahtevam, ki jih je že napovedal Sindikat zdravstva in socialnega varstva Slovenije. Če ne bo posluha za naše skupne zahteve, bomo stavko nadaljevali 11. oktobra.

Med opozorilno stavko bomo skladno s 7. členom zakona o stavki zagotovili minimum delovnega procesa.

Erih Šerbec, predsednik Sindikata zdravstva in socialnega skrbstva Slovenije

Čeprav so v Gorenju izdelali že desetmilijonti pralni stroj, po katastrofalnem požaru še vedno čakajo na obljubljeno vladno pomoč. Ta teden je na predlog Dušana Semoliča takojšnjo pomoč zahteval tudi ekonomsko-socialni svet.

SDTS Pogovor z glavnim inšpektorjem za delo

V okviru prizadevanj za ureditev delovnopravnega in zaposlitvenega položaja delavcev v Rudnikisu d. o. o. (E. Leclerc) bo prihodnje sredo pogovor z glavnim inšpektorjem za delo Borutom Brezovarjem in njegovimi sodelavci. Za ta pogovor smo se odločili zaradi nujnosti učinkovitejšega nadzora inšpekcije za delo v trgovskih organizacijah. Več kot očitno je, da pomanjkljiv nadzor izkoriščajo številni zasebni delodajalci, pa tudi domača in tuja organizirana trgovska podjetja.

V Sindikatu delavcev trgovine Slovenije smo prepričani, da mora inšpekcija za delo dobiti bistveno večje pristojnosti pri sankcioniranju kršiteljev, zavzeli pa se bomo tudi za kadrovske okrepitve te inšpekcije. Za izboljšanje medsebojnega obveščanja in sodelovanja bomo glavnemu inšpektorju predlagali sklenitev posebnega dogovora.

Sandi Bartol, sekretar



Krašovčeva je imela prav

Namestnica ministra za zakonodajo je Vekoslavi Krašovec pisno sporočila, da je v odgovoru ministra o pravici presežnih delavcev do odpravnine prišlo do napake. Delavci podjetja v prisilni poravnavi in finančni reorganizaciji imajo pravico do odpravnine.

O tem na strani 11

Država je odgovorna za pravno varnost zaposlenih. To mora zagotoviti z zakoni in svoje odgovornosti ne more prenašati na predstavnike delodajalcev in sindikate, je prepričan Gregor Miklič. To bo morala upoštevati pri pripravi zakona o delovnih razmerjih za drugo branje.

Stran 2 in 3

Gospodarska zbornica naj se umakne iz pogajanj

Protestiramo zoper ravnanje Gospodarske zbornice Slovenije, ki kljub temu, da glede na standarde razvite demokracije ni legitimen socialni partner, nenehno in načrtno z destruktivnim delovanjem onemogoča dogovor med vlado, delodajalci in delojemalci tako glede zakona o delovnih razmerjih kot tudi glede nujno potrebnih sprememb dogovora o politiki plač. Gospodarska zbornica Slovenije načrtno ruši tudi že dosežene dogovore socialnih partnerjev. Takšno nesprejemljivo ravnanje, ki je bilo še posebej očitno na zadnji seji ekonomsko-socialnega sveta ob obravnavi zakona o delovnih razmerjih, ima za cilj:

- da delavci izgubijo tiste že pridobljene pravice – dodatke za delo, odmor za malico, ki jim zagotavljajo vsaj minimum materialne in socialne varnosti;

- zamrznitev plač, saj po novem letu preneha veljati dogovor o politiki plač, ki določa rast plač skladno z inflacijo;

- znižanje materialnega položaja delavcev, še posebej zaradi nepripravljenosti GZS za dogovor za znižanje razlike med izhodiščno in minimalno plačo.

Ne pristajamo več na ravnanje GZS, ki pod krinko večje konkurenčnosti gospodarstva delavce čedalje bolj vodi zgolj v najemni in podrejen položaj. Sindikati zaradi tega in pa zaradi dejstva, da gospodarske zbornice z obveznim članstvom v razvitih evropskih državah niso socialni partner, zahtevamo, da se GZS umakne iz ekonomsko-socialnega sveta in iz dialoga oziroma pogajanj o politiki plač. S tem bodo ustvarjeni pogoji za konstruktiven socialni dialog, ki je v razvitih demokracijah predpostavka za graditev socialno naravnane države.

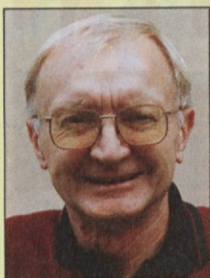
Dušan Semolič, predsednik ZSSS,

Drago Lombar, predsednik KNSSS Neodvisnost

Dušan Rebolj, predsednik KSS Pergam

Boris Mazalin, predsednik KS 90

Rastko Plohl, predsednik Neodvisnih sindikatov Slovenije



Piše: Doro Hvalica

Če vprašate mene

Iz razprave o predlogu zakona o delovnih razmerjih na seji ekonomsko-socialnega sveta sta mi najbolj ostala v mislih gospa Belopavlovič iz Združenja delodajalcev Slovenije in gospod Hribar iz Gospodarske zbornice Slovenije. Drugi zato, ker je trdil, da ni logično, če se Vlada Republike Slovenije postavlja na šibkejšo stran v delovnem razmerju, saj bi njena skrb morala baje biti predvsem donosno gospodarstvo in racionalno ravnanje delodajalcev; prva pa zato, ker je po prelevitvi med delodajalce trdila, da bi se s predlaganimi zakonskimi rešitvami povečevali stroški dela, da bi se zmanjšala zaposlenost, povečale pa pravice delavcev.

Oba pa zato, ker sta trdila, da v zakon, ki naj po svoji temeljni naravi sicer štiti šibkejšo stran, ne sodijo minimalne pravice iz dela, kakor so odmor, malica, prevoz, dopust, dodatki itd. To naj pač urejajo kolektivne pogodbe.

Gospod Hribar, ministrstvo za delo naj brani interese tistih, ki delajo. Če ga tokrat vodi minister, ki se tega zaveda, morate svojo nejevoljo vsaj brzdati. Liberalne rešitve, ki jih želite predvsem pri odpuščanju, vlogi sindikata, dodatkih in delovnem času, niso argument ampak alarm, ki ga prav dobro slišimo. Vaša neprikrita želja, da bi malo plačali dobro delo, delavce, ki pa na to ne pristajajo, ali delavce, ki tega ne zmorejo več, preprosto odslovili oziroma odložili na breme države, sodi resda v evropske manire – toda tiste iz druge polovice devetnajstega stoletja.

Gospa Belopavlovič, o kakšnem povečevanju cene dela in o katerem zmanjševanju zaposlenosti govorite, če hkrati zagotavljate, da imajo delavci vse te pravice itak v svojih kolektivnih pogodbah? O kakšnem širjenju pravic modrujete? Ali pri primerjanju z evropsko zakonodajo mislite na primerljive zakone tistih evropskih držav, kjer je prav postopno širjenje pravic zaposlenih večdesetletna trajnica? Ali mar ne veste, da smo v tem primerjanju samo mi tisti, ki s prilagajanjem delovnopravne zakonodaje krčimo v istih desetletjih že pridobljene pravice?

Gospa Belopavlovič, gospod Hribar, gospe in gospodje na delodajalskem bregu! Čemu torej tolikšno vaše upiranje, da bi osnovne delavčeve pravice bile zapisane v zakonu, in zakaj naše vztrajanje, da si jih z zakonom zagotovimo?

Preprosto zato, ker vemo, da tudi vi veste, da vemo, kako nas skušate izzigrati.

Če bi vam uspel oskubljen zakon brez že pridobljenih minimalnih pravic, bi v novem zakonu o kolektivnih pogodbah razumeli samo načelo prostovoljnosti, kar seveda v vašem jeziku pomeni, da bi sleherno pravico morali predlagati na novo. Vi pa zanje še na pogajanja ne bi pristajali, saj praksa dokazuje, da praviloma že sedaj:

– ne sprejemate pobud za dopolnjevanje splošnih kolektivnih pogodb, če zanje ni zakonskih napotil,

– zelo težko uveljavljamo nove pravice v panožnih kolektivnih pogodbah, ko le-teh ni že v splošnih,

– in še težje prodremo s predlogi za nove ugodne rešitve v zavodskih in podjetniških kolektivnih pogodbah, če jih ne nakazujejo že panožne ...

Slovenska birokratska pamet pač potrebuje za vsak premik opriljiv birokratski razlog.

To je za urejeno družbo lahko celo dobro, če seveda takšen način ne omogoča zavlačevanja, izkoriščanja in zlorab.

V vašem silovitem upiranju temu, da bi osnovne pravice zaposlenih zapisali v zakon, pa se, če vprašate mene, kaže prav ta namen.

Ekonomsko-socialni svet o predlogu zakona o delovnih razmerjih

Seja ekonomsko-socialnega sveta, na kateri naj bi socialni partnerji poskušali uskladiti poglede na predloge iz novega zakona o delovnih razmerjih, bila je ta ponedeljek, ni omogočila nobenih novih kompromisov. Zgodilo se je celo, da so predstavniki delodajalcev umaknili soglasje k nekaterim rešitvam, s katerimi so med pogajanja že soglašali. Jeziček na tehtnici v tem spopadu ima tako vlada. Ker se je njen minister za delo na tej seji in na pogajanjih vseskozi postavil na šibkejšo stran dela, torej za zaščito delavcev, bodo delodajalci mogoče ostali še naprej osamljeni.

Po besedah ministra za delo Mihe Brejca je vlada obljubila, da bo novi zakon o delovnih razmerjih sprejet do konca letošnjega leta. Zaradi tega je minister poleti organiziral pogajanja, na katerih je želel ugotoviti, ali lahko predstavniki delodajalcev in sindikatov uskladijo različne poglede na ta zakon. Na pogajanjih se ni postavljala stran sindikatov, ampak delavcev, ki so šibkejši od delodajalcev.

S predlogom zakona, kot ga je ministrstvo pripravilo po pogajanjih, so delodajalci nezadovoljni nasploh, sindikati pa ne sprejemajo le nekaterih rešitev. Po Brejčevih besedah potrebuje naša država tako naravnani zakon zaradi tega, ker tranzicija in privatizacija še nista zaključeni. Vsak dan prejema opozorila o številnih kršitvah zakonodaje, nespoštovanju kolektivnih pogodb, neustreznem ravnanju delodajalcev. Vse bolj spoznava, da so delavci v bistveno slabšem položaju, kot bi morali

Cilj zakona mora biti ohranitev dostojne ravni pravic delavcev

biti po sprejetih zakonih in uveljavljenih kolektivnih pogodbah.

Če delodajalec delavcem ne izplača plače, bi po Brejčevih besedah moral biti strogo kaznovan. Ker je pri nas organizacijska kultura delodajalcev zelo nizka, ker ne spoštujejo pravnega reda, je v zakonu več, kot bi bilo nujno potrebno. Ko se bodo odnosi med delodajalci in delavci približali tistim v Evropski uniji in ko bo med obojimi več zaupanja, bo mogoče nekaj rešitev iz zakona umakniti in jih prepustiti partnerjem pri kolektivnih pogajanjih (to bi lahko zapisali v prehodne določbe).

Miha Grah, predsednik obrtniške zbornice, je dejal, da je zakon preobširen. Tak kot je, ne bi smel biti sprejet, saj je namenjen lopotom, ne pa poštenim delodajalcem. Predlog zakona je bil v prejšnji verziji že dobro usklajen, poltremni zahtevami.

Dušan Semolič je nasprotno menil, da je predlog zakona sedaj boljši kot pred pogajanja, vendar bo treba najti še ustrezne rešitve za odprta vprašanja. Mednje je uvrstil možnost odpuščanja delavcev zaradi pomanjkanja zmožnosti za doseganje rezultatov. Sedaj zapisano določilo daje delodajalcem možnost odpuščanja delavcev in starejših delavcev in delavk. Pri nas nimamo sodne prakse, ki bi delodajalcem preprečevala šikaniranje delavcev. Drugo odprto vprašanje je po Semoličevih besedah zahteva, naj bi delavec ostal na delu do pravnomočnosti sodne odločbe in ne le do prvostopenjske sodbe.

Dodatki, vključno s tistim za delovno dobo, so v zakonu potrebni zaradi nizke ravni spoštovanja določb kolektivnih pogodb. Regres v višini najmanj minimalne plače pomeni v primerjavi s sedanjim stanjem nazadovanje in ga je treba povečati vsaj na 107.000 tolarjev. Polurni odmor med delom mora ostati sestavina rednega delovnega časa. Če bi to spremenili, bi delodajalci verjetno povečali odmor, tudi regres za malico med delom bi bil marsikje ogrožen.

Norme o razporejanju delovnega časa je treba zaostri, saj jih delodajalci zlasti v nekaterih dejavnostih zelo zlorabljajo. Delodajalci naj delavce o prerazporeditvi obveščajo tri do pet dni vnaprej. Na teden naj bo dovoljeno opraviti največ 50 ur.

Posebej zaščiteni naj bodo delavci in delavke, stari nad 53 let. V razpisih delovnih mest namreč delodajalci praviloma iščejo moške do 40 in ženske do 35 let. Kot je povedal Semolič, delodajalci zavračajo, da bi jih zakon zavezoval za obračunavanje sindikalne članarine. Na takšno stališče so se postavili, čeprav je članstvo v gospodarski zbornici obvezno in zakon določa, da morajo članice plačevati članarino. Obveznost delodajalcev, da obračunavajo sindikalno članarino, poznajo v sosednji Avstriji in Italiji. Država pri tem vprašanju ne more biti neopredeljena. "Socialni partnerji, ki sedimo za to mizo, nismo enakopravni, le sindikati smo na trgu in odvisni od članstva", je menil predsednik ZSSS. Zaključil je z mnenjem, da je treba v zakonu sindikalne zaupnike bolj zaščititi pred možnostjo šikaniranja delodajalcev.

Samo Hribar, podpredsednik GZS, je najprej ugotovil, da ni nobenih dokazov, da je sedanja zakonska ureditev slaba. "Poleg tega so v Sloveniji vsi zaposleni, pokriti s kolektivnimi pogodbami. Če res živimo v izrazito nepravni državi, z normami tega ne bomo izboljšali. Ker v predlogu zakona, kot je pripravljen na podlagi pogajanj, vidimo le oddaljevanje od naših stališč, smo pripravili še nekaj popravkov. Pri Semoliču in vseh sindikalistih opažam kratkovidnost. Zakaj bi delodajalec na trgu delovne sile vzel starejšega delavca, če je ta zanj dražji," je opozoril Hribar.

Nataša Belopavlovič, predstavnica združenja delodajalcev (prej dolga leta državna sekretarka na ministrstvu za delo), je menila, da mora zakon štiti tudi delodajalce, in sicer pred pretiranimi zahtevami sindikatov. Večjo pravno varnost zaposlenih pa je po njenih besedah mogoče doseči z večjimi pooblastili inšpektorjem in arbitražnimi postopki. Če bo zakon o delovnih razmerjih ostal tak, kot je sedaj pripravljen, kolektivne pogodbe ne bodo

več potrebne, zadoščale bodo tarifne pogodbe. Skupaj z zakonom o delovnih razmerjih bi morali obravnavati zakon o kolektivnih pogodbah, ki je bil pred leti zamrznjen. Belopavlovičeva je opozorila tudi na predolge odpovedne roke, previsoke odpravnine, plačani odmor za malico ...

V zakonu so rešitve o redni odpovedi iz osebnih razlogov vnesene zaradi tega, ker ni več odpuščanja delavcev zaradi disciplinskega postopka in ugotavljanja delovne zmožnosti. Drugače kot Hribar je menila, da so delodajalci

zainteresirani za stalno delovno silo in da delavcem omogočajo tudi napredovanja.

Po besedah Borisa Mazalina (Konfederacija 90) je razprava dokazala interesni konflikt. "Ni nobenega jamstva, da bo spoštovanje zakonov in kolektivnih pogodb boljše. Realno je, da bodo delodajalci čez čas kolektivne pogodbe kar zavrgli. Delavce s trga delovne sile (zlasti že usposobljene) želijo jemati kot s police, hočejo razpolagati z njihovim življenjem. Lojalnost do sebe želijo delodajalci pripeljati do absur-

Odprta vprašanja

91. člen: Nasprotovanje sindikata redni odpovedi – ko zahteva od delodajalca, da delavca obdrži na delu – je treba proučiti zaradi možnosti, da sodišče za odpoved ugotovi, da je zakonita.

94. člen: Odpoved pogodbe o zaposlitvi iz osebnih razlogov zaradi pomanjkanja zmožnosti in s tem povezane odpravnine je za sindikate zelo vprašljiva.

95. člen: Predstavniki sindikatov nasprotujejo možnosti, da bi bilo članstvo v sindikatu neutemeljen razlog za redno odpoved.

114. člen: Za delavce, ki bi jim delo prenehalo zaradi ugotovitve zdravstvene zmožnosti, bo veljal trimesečni odpovedni rok. Delodajalci pa menijo, da ta rok naj ne velja za primere prenehanja delodajalca.

116. člen: Sindikati predlagajo, naj pogodbe o zaposlitvi prenehajo veljati šele po pravnomočni odločitvi sodišča (predlagatelj vztraja, da naj to velja le do prvostopenjske sodne odločitve).

126. člen: Delodajalci vztrajajo, da višina dodatkov za delo v posebnih pogojih ne sodi v zakon.

126. a člen: Sindikati predlagajo dodatek za delovno dobo za vsako izpolnjeno leto, delodajalci temu nasprotujejo.

128. člen: Sindikati nasprotujejo predlogu, da bi regres za letni dopust znašal najmanj minimalno plačo in predlagajo najmanj 107.000 tolarjev.

138. člen: Delodajalci nasprotujejo predlogu, da bi bil odmor med delom vključen v delovni čas.

139. člen: Sindikati predlagajo, da se število nadur v posameznem letu s 180 zniža na največ 120.

161. člen: Sindikati predlagajo, da bi imeli delavci pravico v kolektorskem letu izkoristiti tri dni po svoji izbiri (v predlogu zakona je le en dan).

166. člen: Sindikati zahtevajo, naj imajo pravico do odsotnosti z dela tudi člani sindikalnih organov na višjih ravneh.

197. člen: Sindikati predlagajo znižanje starostne meje za posebno varstvo starejših delavcev in delavk s 55 na 53 let, čemur delodajalci nasprotujejo.

203. člen: Sindikati predlagajo, naj delodajalci obračunavajo sindikalno članarino, predlagatelj meni, da to ne sodi v zakon.

204. člen: Odprto je vprašanje, ali naj bo v zakonu zapisano, da sindikalni zaupnik ne sme izvajati aktivnosti v času in na način, ki bi oviral poslovanje delodajalca.

206. člen: Delodajalci zavračajo predlog sindikatov, da bi sindikalni zaupniki uživali absolutno imuniteto.

da. Trajala naj bi kar vseh 24 ur na dan. Če ta zakon ne bo določal obveznosti delodajalcev do obračunavanja članarine, bo sindikate ekonomsko oslabil," je menil Mazalin.

Minister za delo je po prvem krogu razprav z mnenji delodajalcev polemiziral takole: "Če pravite, da delavcem dajete vse, v čem je torej problem, da bi to bilo tudi v zakonu? Če pravite, da je pravic v zakonu preveč, jih torej želite skupaj s plačami zmanjšati, ne pa delavcem dati evropske plače? Da je zakon pisan za lopove, presega vse meje razuma.

Tega zakona ne sprejemamo zaradi Evropske unije, ampak zaradi sebe, zaradi našega ugleda v Evropi. Trg delovne sile je poln različnih kategorij presežnih delavcev, veliko med njimi je teže zaposljivih. Starejši delavce želite delodajalci poriniti v breme državi. Zavzemal se bom, da dosežemo solidarnost delodajalcev in države do starejših delavcev. Pripravljen sem, da kruti liberalizem še traja, da se mora država še kakšnih šest let bolj postaviti na stran šibkejšega, da bo delavcem zagotovljen vsaj minimalni standard."

Zakoni o delovnih razmerjih so v večini evropskih držav obsejnejši kot naš predlog, je menil Dušan Semolič. V večini evropskih držav je ugotovljena zveza med pravicami zaposlenih in gospodarsko uspešnostjo. Nizka raven pravic ne pomeni uspešnosti. Prav je, da smo si v Sloveniji postavili za cilj ohranitev dostojne ravni socialnih pravic, to je tudi v prid gospodarstvu.

Na besede Sama Hribarja, da imamo v primerjavi z EU nekaj nadstandardnih pravic, je Tatjana Labernik (Pergam) dejala, da zaposleni prejemajo zaradi nizkih izhodiščnih plač le miloščino. Ko bodo delavci prejemali plače na evropski ravni, različni dodatki ne bodo več potrebni.

Po razpravi je predsedujoči Dušan Rebolj ugotovil, da je odprtih 15 vprašanj, kot jih je ugotovilo ministrstvo za delo (povzemamo jih v posebnem okvirju). Tem je treba dodati še vprašanja, ki so jih v razpravi dodatno odprli tako predstavniki delodajalcev kot sindikatov.

Ministrstvo za delo, ki ima nalogo pripraviti zakon za drugo branje (že sedaj je osnovnemu besedilu priložilo skoraj 80 amandmajev), bo imelo vsekakor težko delo. Hkrati kot za vladno medresorsko razpravo naj bi izpopolnjeno besedilo prejeli tudi socialni partnerji. Vse kaže, da bo ekonomsko-socialni svet ta zakon obravnaval še enkrat.

Francšek Kavčič



Ljubo Cvar: Ne rečem, da s kakim direktorjem nisva kdaj kričala drug na drugega. Vendar sva potem vseeno vzpostavila primerne odnose.

Kaj je trenutno v Zasavju najbolj aktualna sindikalna tema?

V letošnjem letu je bila ena najbolj bolečih zadev zaprtje obrata Peka v Trbovljah in prenos poslovanja na novo ustanovljeno hčerinsko podjetje Peka d. d., na Čevljarstvo storitveno podjetje Trbovlje. Boleče zato, ker je ob tej reorganizaciji delo izgubilo 65 delavk prejšnjega obrata. Vendar se v čevljarstvu stremi k prepuščanju enostavnih proizvodnih del področjem, ki zagotavljajo dovolj nizke stroške, v razvitih državah pa ostajajo predvsem organizacija, oblikovanje in trženje izdelkov.

Sicer pa se na območni organizaciji največ ubadamo z izterjavo neuresničenih pravic delavcev. V Zasavju smo največ težave in ugotavljanja presežnih delavcev imeli v prvih letih po osamosvojitvi. Takrat so množično odpuščali delavce zaradi stečajev velikih podjetij, kot je bila Strojna tovarna Trbovlje z več kot 1700 zaposlenimi, ali Iskra-Semicon, ki je zaposlovala okoli 750 delavcev, itd. V naslednjih letih je bilo vsako leto še po nekaj stečajev ter ugotavljanja presežnih delavcev v podjetjih, ki niso bila neposredno prizadeta zaradi razpada jugoslovskega trga, so pa zaradi prilaganja novim gospodarskim razmeram odpuščala delavce.

Zdaj je ritem odpuščanja precej manjši in bolj enakomeren, vendar nam na sindikatu kljub temu ni dolgčas. Postopki iz stečajev podjetij in prisilnih poravnjav se vlečejo več let. Poleg tega je

marsikatero podjetje, nastalo po stečaju predhodnika, že tudi samo zašlo v težave in na sindikatu imamo vseskozi delo pri uveljavljanju pravic delavcev po stečajih. Žal ni dovolj dobiti na delovnem sodišču sodbo rešeno v svoj prid, praviloma je treba postopke nadaljevati z izvršbami.

V marsikaterem podjetju uprave trdijo, da bo podjetje propadlo, če bodo poravnale zaostale obveznosti do zaposlenih in bivših zaposlenih.

Marsikje žal taka trditev ni daleč od resnice. Podjetja, nastala iz ostankov v stečaj prisiljenega podjetja, se pogosto krčevito borijo za obstanek. Če gre za večje število zaposlenih oziroma bivših delavcev, ki terjajo poplačilo neizplačanih plač in drugih prejemkov, lahko takšno podjetje zaradi izplačila zaide v resne težave.

Pri tem smo sindikalisti pogosto v precepu. Na eni strani smo zavezani k varovanju pravic zaposlenih, po drugi pa nam ne more biti vseeno za ohranitev delovnih mest.

Ali imate veliko primerov, ko zastopate ljudi, bodisi pred sodišči ali pomagata pripraviti zahtevek jamstvenemu skladu?

Pravne pomoči članstvu je veliko, pogosto pa prihajajo na pogovor ljudje, ki bolj kot pravni nasvet potrebujejo pogovor. Pri tem smo bolj v vlogi nekakšnega socialnega delavca, saj se mnogi nimajo kam obrniti in potem nam povedo o vseh svojih težavah, ne

le tistih, kjer jim kot sindikat lahko pomagamo.

Precej je zastopanja v pravnih sporih pri delovnih sodiščih ali izvršb pri rednih sodiščih. Pravno pomoč smo organizirali na podlagi pogodbe z odvetnikom, ki deluje v naših prostorih. Število primerov, ki jih damo na sodišče, pa po posameznih obdobjih zelo niha. Leta 1998 smo vložili 2600 tožb za izterjavo razlik v plačah delavcev zaposlenih v energetiki. Na delovnem sodišču je bil takrat zaradi velikega števila tožb izpeljan postopek do konca za dva

Vlaganje tožb preko odvetnika, ki lahko zaračunava stroške toženi stranki, je lahko dober način za sindikat, seveda ob predpostavki, da sindikat dobi del teh stroškov. Takšno pogodbo pa lahko sklene, če odvetnika prepričate z argumenti. Mi smo ga, saj vse vsebinsko delo, zbiranje dokumentov in drugo opravimo na sindikatu, tako odvetniku preostane zgolj delo na sodišču.

Pravilnik o nudenju pravne pomoči določa, da stranke zalagajo za stroške sodnih taks. Ker gre praviloma za ljudi, ki so v težkih

Pravica im

Ljubo Cvar, sekretar območne organizacije ZSSS za Zasavje, o delu sindikata v 'rdečih revirjih'

Ljuba Cvara, sekretarja območne organizacije ZSSS za Zasavje, smo obiskali v malce neprijetnem trenutku: občanka, nekdanja delavka bivšega podjetja Iskra Semicon, mu je glasno izražala svoje nezadovoljstvo nad priporočilom sindikalnega odvetnika, da se tožba za poplačilo pravic ne bo izplačala. Cvarovi poskusi pojasnjevanja, zakaj je tako bolje, je niso zanimali. Hkrati je na ves glas pripovedovala, kaj si misli o sindikatu.

primera, pri katerih smo dokazali upravičenost teh zahtevkov in na podlagi teh sodb je ministrstvo za gospodarstvo zaposlenim v energetiki ponudilo poravnavo. Tako je lani vseh 2600 zaposlenih iz te regije dobilo precejšen poracun, v povprečju med sedemsto in osemsto tisoč tolarjev neto.

Letos julija smo vložili 225 tožb zaradi premalo izplačanih plač delavcem Strojegradnje Trbovlje, podjetja, ki je zršlo iz nekdanje Strojne tovarne Trbovlje.

Lahko si predstavljate, koliko dela smo imeli kot majhen kolektiv. Lani smo bili na območni sindikalni organizaciji zaposleni še trije delavci, po upokojitvi Cirila Ureka pa sva ostala dva. Odvetnik dela po pogodbi.

Ali odvetniki zahtevajo od delavcev poleg z vami dogovorjene tarife še kakšno poplačilo?

Ne. Odvetniku plačujemo mesečni pavšalni znesek, povrnjene stroške, ki jih prisodi sodišče, pa si delimo. Iz tega vira dobi sindikat pomembna sredstva. Lani smo iz tega vira lahko obnovili svoje prostore.

socialnih razmerah, a jih sodišče ne oprostijo plačila sodnih taks, stroške za sodne takse zalagamo mi. S tem mnogim olajšamo odločitev, ali iti ali ne v tožbo za uveljavitev svojih pravic. Stroški za vložitev tožbe znašajo od osem do trinajst tisoč tolarjev, odvisno od zahtevka. Stroški sodnih taks za vlaganje tožb za 225 ljudi iz Strojegradnje so presegli dva milijona tolarjev, tako da je moral pomagati celo sindikat Strojegradnje, v upanju, da bo to nekoč poplačano.

Slišati je, da je skoraj nemogoče izterjati za vse enako raven pravic, čeprav so te na papirju povsem enake ...

Zelo pomembno je, kdaj na delovnem sodišču izdajo sodbo, na podlagi katere lahko vložimo zahtevek za izvršbo. V Peku se je pred tremi leti zgodil tak primer. Delavka, ki ji je delovno sodišče izdalo sodbo pred uvedbo postopka prisilne poravnave, torej dovolj zgodaj, da je lahko vložila zahtevek za izvršbo pred njim, je dobila vso neizplačano odpravnino z obrestmi vred. Druga delavka

pravnomočne sodbe ni pridobila pred uvedbo postopka prisilne poravnave in je v skladu s sklepi iz tega postopka upravičena le do petine svojega zahtevka ...

Takšni primeri se kajpak dogajajo, vprašanje za nas pa je, kako prizadeti razložiti, zakaj eni dobijo poplačane zahtevke, drugi pa ne.

Vsi stečajni postopki, ki smo jim bili priča na našem območju, so trajali zelo dolgo, nobeden ni bil končan prej kot v treh letih, poplačila pa so se gibala v višini od 30 do 35 odstotkov. Zaostale plače

že naš član in smo ga že zastopali, pa pride po dveh, treh letih k nam z dokazili o storjeni krivici, naredimo izjemo in mu pomagamo, čeprav se je formalno šele ob iskanju pomoči spet vključil v sindikat. Poravna članarino za nekaj mesecev nazaj, daje pravilom za doščeno (vsak nov član mora najprej nekaj časa plačevati članarino, preden je upravičen do brezplačne pravne pomoči) ...

Tak delavec je zadovoljen s sindikatom in to pove sodelavcem, kar je za nas najboljša reklama.

Reševanje posameznega prime-

jetje kaj premoženja. Če pa je bilo ustanovljeno z minimalnim kapitalom, se morajo zaposleni ob morebitnem stečaju za svoje terjatve obrisati pod nosom.

Večina ljudi v Zasavju pa je še vedno zaposlena v večjih podjetjih in v njih uprave bolje razumejo zaposlene. Morda je treba le v dveh ali treh primerih spore urejati preko sodišča. Zaradi tožb pa se potem odnosi med upravo in sindikatom zaostrijo.

Kot ste dejali, se je število članstva s propadanjem podjetij zmanjševalo. Kakšne so možnosti za pridobivanje

V mali podjetniki sindikata ne vidijo prav radi, ali pa je Zasavje v tem pogledu izjema?

V malih podjetjih je veliko potencialnih članov, ki jih skušamo vključevati in menim, da je bolj verjetno, da se bo v prihodnje število članstva povečevalo kot osipalo. V prihodnje ne pričakujemo večjega obsega odpuščanj ljudi, v večjih podjetjih pa se zaposleni že spet v večjem številu vključujejo v sindikat. Izstopajo pa samo posamezniki.

Hvala, ki vam jo pojejo delavci, ki ste jih uspešno zastopali v sporih, je dobrodošla, vendar še zdaleč ne dovolj. Širi se najbrž tudi drugačno mnenje o sindikatu, saj kar nekaj delavcem niste uspeli uveljaviti njihovih pravic v skladu z njihovimi pričakovanji. Kaj sindikat sam naredi za svojo reklamo v podjetjih?

Delavecem, ki se na novo zaposljuje v drobnem gospodarstvu, občasno pošiljamo naše propagandno gradivo na domači naslov. V podjetja pa ne hodimo agitirati, ker sva na območju sindikalni organizaciji pač samo dva zaposlena.

To smo vprašali zato, ker smo hoteli zvedeti, ali vas je kdaj kak delodajalec vrgel skozi vrata.

Slišal sem za take primere od kolegov iz drugih območij, v Zasavju pa se nam to še ni zgodilo. Osebnostno poznam veliko večino zasebnih podjetnikov in tako se zgodi, da me marsikdo med njimi raje vpraša za nasvet, kot da bi me odganjal. Ne rečem pa, da nikoli s kakim direktorjem nisva kričala drug na drugega. Vendar smo kasneje vzpostavili povsem korektno odnose.

B. R.

mного obrazov

se še nekako izplačujejo, so pa primeri, da v kakšni d. o. o., ki je bila ustanovljena z minimalnim kapitalom, v njej zaposleni pa pred stečajem nekaj mesecev niso dobivali plač, tudi v stečajnem postopku ne morejo pričakovati poplačila, ker podjetje nima premoženja.

Preskočiva na odnos uprav podjetij do sindikata. Nastalo je veliko malih podjetij, kako je s sindikatom v njih?

Majhnih podjetij z nekaj zaposlenimi je veliko in v njih je sindikalno delo oteženo, članov pa skoraj nimamo. Ali se ljudje bojijo včlaniti zaradi pritiska delodajalcev ali pa ne čutijo potrebe? Tega ne vem, dejstvo je, da jih težko pridobimo. Žal prav v malih podjetjih najpogosteje kršijo zakonodajo. Ljudje potem prihajajo k nam po pomoč ali se včlanjujejo. Če je bil kak delavec svoj čas

pa koristi tudi drugim zaposlenim, saj se potem, ko vidijo, da je bil primer uspešno rešen, opogumijo in pridejo po pomoč še oni.

Kaj storite, da zaščitite delavca, se pogovorite z delodajalcem, ali zagrozite s tožbo?

Ko ugotovimo, da je do kršitve zakonodaje v škodo delavca res prišlo, se praviloma najprej skušamo pogovoriti z delodajalcem. Večina malih podjetnikov se spozna na vodenje poslov veliko bolj kot na delovnopravno zakonodajo, ki jo mnogi jemljejo precej zlahka. Pogovori z njimi so po navadi uspešni. Težave pa nastanejo v podjetjih, kjer so delodajalci že tako zadolženi, da ne zmorejo poravnati vseh obveznosti do zaposlenih, tudi če bi jih hoteli. V takem primeru je seveda pravice mogoče uveljavljati, če ima pod-

novih članov v sedanjih razmerah?

Leta 1989 je bilo v Zasavju zaposlenih 21.000 ljudi. Ko smo po reorganizaciji sindikatov začeli ponovno včlanjevati, se je v ZSSS vključilo preko 18.500 delavcev ali 87 odstotkov vseh zaposlenih, kar je bil daleč največji odstotek v Sloveniji. Kasneje so se osamosvojili sindikat vzgoje in izobraževanja, sindikat zdravstvenih delavcev ter Pergam. Zaradi tega smo izgubili kakih 700 članov. Potem pa se je začel val stečajev, zaradi katerih se je veliko ljudi upokojilo.

Letos smo našli 9200 članov, ki plačujejo članarino ter okoli 1150 ljudi, ki jih še zastopamo v raznih sporih, so pa na zavodu za zaposlovanje. Ti imajo še vedno naše izkaznice in jih obravnavamo kot člane, čeprav ne plačujejo članarine.

PRAVNI SVETOVALEC



Lučka Böhm, svetovalka Predsedstva ZSSS

Med upokojitvijo decembra in januarja ni razlike

Vprašanje: Polno pokojninsko dobo bom dopolnila ravno na prehodu iz starega v novo leto. Izbiram lahko, ali se bom upokojila decembra ali januarja. Vem, da se zaradi pokojninske reforme vsako leto pokojnine odmerjajo nekoliko nižje. Ali bo moja pokojnina res nižja, če se upokojim šele prihodnjega januarja namesto letošnjega decembra?

Dokončna odmera vaše pokojnine bo enaka ne glede na to, v katerem letu se boste upokojili. Pokojnino vam namreč odmerijo od pokojninske osnove, ki se s pomočjo valorizacijskih količnikov izračuna iz podatkov o vaših plačah v preteklosti. Količniki ustrezajo gibanjem povprečnih plač in pokojnin in se vsako leto določijo na novo. Res je tudi, da bodo zaradi pokojninske reforme odslej pokojnine od te pokojninske osnove do leta 2022 vsako leto odmerjene v približno 0,59 odstotka nižjem znesku. Od leta 2000 znaša namreč odmera pokojnine za leto dni pokojninske dobe le še 1,5 odstotka namesto dosedanjih 2 odstotkov. Toda tudi nova formula za usklajevanje pokojnin je takšna, da že februarja nekako zamrzne stare pokojnine, dokler se zneskovno ne izenačijo z na novo odmerjenimi. Zaradi te formule bodo starejši upokojenci delili usodo novih, saj bo tudi njim pokojnina rasla bolj zadržano kot plače.

NAJ SE VE ...

Delavec in delavka smeta na dan ročno premestiti največ za 1000 kg bremena. Koliko težki pa smejo biti posamezni kosi bremena, je glede na spol in starost delavca določeno v naslednji razpredelnici. Bolj težki kot so kosi bremena, manj jih torej sme delavec na dan vzdigniti.

STAROST	MOŠKI	ŽENSKA
od 15 do 19 let	35 kg	13 kg
nad 19 do 45 let	55 kg	30 kg
nad 45 let	45 kg	25 kg
nosečnice		5 kg

Vir: Pravilnik o zagotavljanju varnosti in zdravja pri ročnem premeščanju bremen (Uradni list RS, št. 30/2000), s katerega zahtevami morajo delodajalci uskladiti delovna mesta najkasneje do aprila 2001.



Posvet obrtnih delavcev Slovenije

Kolektivno pogodbo za drobno gospodarstvo bodo delodajalci uporabljali neposredno

Konec minulega tedna je bil v hotelu Bernardin v Portorožu posvet Sindikata obrtnih delavcev Slovenije, na katerem se je zbralo preko 120 delavcev v obrti in samostojnih podjetnikov, ki delujejo v upravnih odborih skladov za izobraževanje delavcev pri samostojnih podjetnikih. Na posvetu, ki sta ga vodila predsednik in sekretar republiškega odbora Sindikata obrtnih delavcev Slovenije **Peter Jančar** in **Martin Muršič**, so sodelovali tudi predsednik in sekretar ZSSS **Dušan Semolič** in **Rajko Lesjak**, predstavniki obrtnih zbornic in drugi gosti.

Predsednik ZSSS **Dušan Semolič** je v pozdravnem govoru dejal, da so lahko sindikati uspešni v borbi za delavske pravice samo, če so enotni. Sindikatom v Sloveniji to še neka-ko uspeva na področju plačne politike, vendar pa plače še zdaleč niso vse. Po Semoličevih besedah je nujno, da sindikati enotno nastopijo tudi v razpravah o socialnem sporazumu ter o novi delovnopравни zakonodaji. O zakonu o delovnih razmerjih pa je Semolič dejal:

“Ta zakon v nobeni demokratični državi ne nastane brez konfliktov. Zakon mora ščititi delavce, zato velja vanj zapisati čim več delavskih pravic. Kakor kaže, bodo delodajalci vendarle pristali na zahtevo sindikatov, da bo v zakonu zapisana pravica delavcev do 30-minutnega odmora med delom, še vedno pa ostajajo neusklajeni pogledi na to, kdaj delodajalec lahko odpusti delavca. Za sindikat ostajajo najbolj sporni osebni razlogi na strani delodajalca. Večina delodajalcev je sicer korektnih, vendar pa imajo sindikati z nekaterimi preveč slabih izkušenj, da bi lahko pristali na odpuščanje delavcev zaradi osebnih razlogov delodajalcev.”

Semolič je Sindikatu obrtnih delavcev Slovenije čestital za prispevek k enotnemu nastopu vseh sindikatov v borbi za pravice delavcev.

Kolektivna pogodba za drobno gospodarstvo prilagojena malim delodajalcem

Nato je izvršni sekretar v ZSSS **Gregor Miklič** predstavil novo kolektivno pogodbo med delavci in družbami drobnega gospodarstva. Dejal je, da je ponosen na to kolektivno pogodbo, saj so jo s pogajanjem uspešno pri-

lagodili malim delodajalcem. Po Mikličevih besedah je napisana tako, da se lahko neposredno uporablja, saj delodajalec za njeno uresničevanje ne potrebuje več nobenega pravilnika ali drugega akta. Kolektivna pogodba velja za člane Združenja drobnega gospodarstva pri Gospodarski zbornici Slovenije in za pri njih zaposlene delavce. Pogodba velja do konca leta 2002, odpovedati pa je ni mogoče, če ena stran pred tem ne predlaga sprememb. Tako do enostranske odpovedi, ki bi presenetila nasprotno stran, ne more priti.

Pri pripravi kolektivne pogodbe so avtorji in pogajalci sledili veljavni zakonodaji in splošni kolektivni pogodbi za gospodarske dejavnosti, upoštevali pa so tudi nekatera spoznanja iz razprave o predlogu novega zakona o delovnih razmerjih.



Gregor Miklič je predstavil kolektivno pogodbo za drobno gospodarstvo.

Po novi kolektivni pogodbi mora vsaka pogodba o zaposlitvi pri delodajalcu, ki nima sistematizacije delovnih mest, vsebovati natančen opis del in nalog. Pri konkurenčni klavzuli pa so po Mikličevih besedah sindikalisti morali nekoliko popustiti, zato delavci ne bodo smeli delati pri drugem delodajalcu ali imeti lastne dejavnosti. Praviloma naj bi delodajalci delavce zaposlovali za nedoločen čas, za določen čas pa samo izjemoma.

Pri razporejanju delavcev na nižja delovna mesta ali v kraj, ki je oddaljen več kot 50 kilometrov, bo moral imeti delodajalec soglasje delavca.

Nova kolektivna pogodba ureja v skladu z mednarodno konvencijo in direktivami Evropske unije tudi delo na domu, pri čemer upošteva tudi določila iz predloga novega zakona o delovnih razmerjih. Prav tako kolektiv-

na pogodba ureja način odpuščanja trajno pre-sežnih delavcev.

Po novi kolektivni pogodbi bodo imeli delavci najmanj 20 dni dopusta, natančno so opredeljeni tudi vsi kriteriji za določanje dopusta, ne bo več obvezno izrekel delodajalec.

Ostre kazni le za najhujše kršitve

V členih, ki govorijo o odškodninski in disciplinski odgovornosti, so natančno navedene hujše in lažje kršitve delovnih obveznosti. Tako bo delavec lahko ostro kaznovan zaradi samo za najhujše kršitve. Poslej delodajalec za hujše kršitve delovnih obveznosti delavcu ne bo več obvezno izrekel ukrepa prenehanja delovnega razmerja.

Če bo prišlo do sporazumne prekinitve delovnega razmerja, bo moral delodajalec delavca predhodno pisno opozoriti, da če bo ostal brezposeln, na zavodu za zaposlovanje ne bo mogel uveljaviti pravic iz tega naslova.

Kolektivna pogodba daje tudi možnost oblikovanja sklada za izobraževanje delavcev v drobnem gospodarstvu po zgledu takšnih skladov, ki že delujejo za delavce pri samostojnih podjetnikih. Kakor je dejal Miklič, se za izkušnje omenjenih skladov zanimajo celo tujci, zato bi veljalo takšne sklade ustanoviti tudi za drobno gospodarstvo. Ti skladi bi lahko skrbeli za izobraževanje delavcev iz dela in ob delu, kar je v razvitih državah Evrope nekaj povsem običajnega.

Pri nas pa na splošno delodajalci še za izobraževanje in usposabljanje zaposlenih izločajo vse premalo sredstev.

Brez pogajanj ne bo mogoče stavkati

Nova kolektivna pogodba opredeljuje tudi pogoje za delovanje sindikata. Pogajanja v zvezi s tem so bila po Mikličevih besedah zelo težka. Po zdaj veljavnih določbah bodo imele družbe v drobnem gospodarstvu z manj kot 15 zaposlenimi zunanega sindikalnega zastopnika, ki ga bo imenoval republiški odbor reprezentativnega sindikata. V družbah, kjer je od 16 do 35 zaposlenih, bodo člani sindikata lahko izvolili enega sindikalnega zastopnika. V družbah, v katerih bo imel sindikat od 30 do 70 članov, bodo člani volili dva sindikal-



Na posvetu se je zbralo 120 sindikalnih zaupnikov, predstavnikov skladov za izobraževanje delavcev pri samostojnih podjetnikih ter predstavnikov obrtnih zbornic in drugih gostov.

stereotipne predstave, da so starejši manj uspešni od mlajših, dejansko pa ni tako. Tako kot imajo mladi delavci svoje prednosti (fizična moč, novo teoretično znanje in podobno), imajo tudi starejši delavci veliko prednosti (izkušnje, lažje sprejemanje odločitev, preudarnost in podobno). Kakor je dejala Findeisenova, morajo biti v dobrem podjetju zaposleni delavci vseh generacij, saj drugače podjetje izgubi zgodovinski spomin, prav tako pa ni nikogar, ki bi prenašal izkušnje na mlade. Zato bi bilo potrebno izobraževati tudi delodajalce, da bi spoznali, kako pomembno je, da imajo v podjetju zaposlene tudi starejše delavce ter da jih enako kot vse druge vključujejo v različne oblike dodatnega izobraževanja in usposabljanja.

Doktor **Bojan Pelhan** je na posvetu govoril o dvigovanju bremen in o fizičnih naporih pri delu. Udeležencem je dal veliko koristnih nasvetov, napotil in pojasnil, ki jih bodo lahko le ti prenesli tudi svojim sodelavcem.

Plačna politika in dodatno pokojninsko zavarovanje

O plačah v luči gospodarskih in ekonomskih gibanj je govoril prof. **dr. Stane Uhan**. Poudaril je, da je naša plačna politika potrebna temeljite reforme, saj ne deluje več stimulatивно ne na delavce in ne na menedžerje.

Strokovna delavka pri ZSSS **Lučka Böhm** je predstavila vlogo sindikata in zaposlenih pri uvedbi dodatnega pokojninskega zavarovanja. Tisti, ki želijo imeti mirno in varno starost, se morajo dodatno pokojninsko zavarovati, saj bodo pokojnine po dokončni uveljavitvi novega pokojninskega zakona leta 2024 za 15 odstotkov nižje kot sedaj, poleg tega pa bodo nekoliko nižje še zaradi nižje pokojninske osnove. Opozorila je tudi, da se velja dodatno pokojninsko zavarovati za znesek, ki ga bo človek lahko plačeval vseh 40 let svoje delovne dobe.

Kakor je ob zaključku dejal sekretar republiškega odbora Sindikata obrtnih delavcev Slovenije **Martin Muršič**, je posebnost psveta v tem, da na njem soočajo svoje poglede delavci v obrti, delodajalci, predstavniki sindikata, predstavniki obrtnih zbornic in strokovnjaki. To prispeva k celovitejšemu pogledu na probleme in odprta vprašanja, pa tudi k boljše medsebojnemu razumevanju, kar je predpogoj za resnični socialni dialog med vsemi socialnimi partnerji.

T. K.

na zaupnika, na vsakih 70 članov pa še enega. Sindikalnim zaupnikom daje kolektivna pogodba imuniteto.

Pri stavki kolektivna pogodba izhaja iz načel fair playa. To pomeni, da bosta morali obe strani – delodajalska in delojemalska – storiti vse, da nastale probleme rešita s pogajanjmi. Če ne bo prej pogajanj, stavke po novi kolektivni pogodbi ne bo mogoče napovedati. Po Mikličevih besedah morajo v majhnih družbah delodajalec in delavci delati kot en kolektiv, zato je bilo temu potrebno prilagoditi tudi člene o stavki, ki so seveda v skladu z zakonom o stavki.

Miklič je posebej opozoril, da kolektivna pogodba ne velja za delodajalce, ki so vključeni v obrtno zbornico. Če kdo od njih želi, pa lahko postane tudi član združenja za drobno gospodarstvo pri gospodarski zbornici. Potem bodo tudi zanj veljala določila kolektivne pogodbe za drobno gospodarstvo.

Za čakanje na delo poslej 75 odstotkov plače

Miklič je podrobno razložil tudi tarifni del kolektivne pogodbe. Delavci bodo poslej za vsako leto dela prejeli dodatek 0,5 odstotka plače, če bodo delali na istem delu (gre za višjo plačo zaradi delovnih izkušenj pri delu). Nadomestila plače so urejena kot doslej, vendarle so odstotki nadomestil nekoliko višji. Za čakanje na delo bo delavec dobil 75 odstotkov plače, enak odstotek plače bo, če bo opredeljen za trajno presežnega delavca, prejemal v času odpovednega roka, prav tako pa bo v času stavke dobival 75-odstotno plačo, vendar največ štiri dni. Prvi korak je bil narejen tudi na poti k temu, da bo plača odvisna od poslovne uspešnosti delodajalca.

Vsak delavec mora ob izplačilu plače dobiti pisni obračun. Regres za letni dopust je urejen podobno kot v splošni kolektivni pogodbi za gospodarske dejavnosti. Delodajalec, ki ne bo izplačal regresa, bo moral svojo nelikvidnost dokumentirati.

Jubilejne nagrade bodo višje kot po splošni kolektivni pogodbi, vendar nižje kot doslej. Ohranja se tudi odpravnina ob upokojitvi. Kolektivna pogodba govori tudi o solidarnostnih pomočeh ter o prehrani med delom. Delodajalec je dolžan delavcem med delom zagotoviti topli obrok. Stroški prevoza na delo se določijo po najbolj ekonomični ceni javnega prevoza. Če delodajalec delavcu zagotovi prevoz na delo, pa delavec ni upravičen do vračila stroškov. Kolektivna pogodba določa tudi prejemke vajencev in mentorjev.

V razpravi so udeleženci seminarja opozorili zlasti na to, da nekateri računovodski servisi, pa tudi odvetniki, ki ne poznajo dovolj kolektivnih pogodb in pravic delavcev, delodajalcem v drobnem gospodarstvu marsikdaj napačno svetujejo in jim na ta način povzročajo veliko nepotrebnih stroškov za plačevanje sodnih stroškov in zamudnih obresti.

V podjetjih so nujno potrebni tudi starejši delavci

Veliko zanimanje so udeleženci pokazali tudi za predavanje profesorice andragogike na Filozofski fakulteti v Ljubljani dr. **Dušane Findeisen** o odnosu do starejših delavcev in o nujnosti njihovega vključevanja v dodatno izobraževanje. Med ljudmi velikokrat vladajo



Najbolj zanimivo je bilo delo v skupinah.

Konferenca območne organizacije ZSSS Domžale

Program do konca leta določen

Operativni program predvideva odzivanje sindikata na presečenja, kot jih pripravljajo upravne podjetij. Poleg tega bo območna organizacija s pomočjo zunanjih strokovnjakov preizkusila model ugotavljanja poslovne uspešnosti podjetij. Na ta način naj bi prišli do podatkov, potrebnih za utemeljitev zahtev o povečanju plač, izboljšanju socialne varnosti zaposlenih. Takšne analize bodo uporabljali tudi pri preprečevanju ugotavljanja trajno presežnih delavcev.

V operativnem programu je tudi spremljanje uresničevanja kolektivnih pogodb, ustanavljanje in delo svetov delavcev, pridobivanje novih članov, izboljševanje možnosti za delo sindikata v podjetjih in zavodih, boljše informiranje...

Ker so člani Svobodnih sindikatov tudi med poletnimi dopusti pogosto iskali pomoč pri območni organizaciji, bo vodstvo v prihodnjih mesecih obiskalo vsa okolja in skušalo tako ugotoviti, kako je mogoče reševati nakopičene probleme.

Za obravnavo rezultatov pogajanj o plačni politiki je strokov-

Konferenca območne organizacije ZSSS Domžale je prejšnji četrtek sprejela operativni program dela do konca letošnjega leta. Obravnavala je tudi rezultate pogajanj o plačni politiki in zakonu o delovnih razmerjih ter sklepanju prostovoljnega pokojninskega zavarovanja. Na dnevnem redu je bilo tudi sindikalno izobraževanje in organiziranost.

na služba območne organizacije pripravila analizo, ki kaže, da so plače na domžalskem območju pod povprečjem države, to velja za vse dejavnosti, pozitivna izjema je kemična industrija in negospodarstvo. Zaradi tega je druginj-



Alojz Zupan

ski dodatek po nepopolnih podatkih prejemale večina delavcev v tekstilni in usnjarskopredelovalni industriji, lesni industriji, pa tudi v trgovini. Največ prejemnikov minimalne plače je v podjetju Univerzale Domžale (so v postopku prisilne poravnave) in Varnosti Mengeš. Koliko delavcev je že dobilo vrnjeno dohodnino, pa v območni organizaciji niso mogli ugotoviti. Domžalsko območje, ki v Sloveniji velja za razvito, pri plačah ni takšno.

Po besedah **Justi Arnuš**, sekretarke območne organizacije, povzroča izplačevanje minimalne plače nezadovoljstvo pri delavcih višjih tarifnih razredov, saj prihaja do velike uravnilovke. Minimalna košarica življenjskih stroškov štiričlanske družine znaša okroglih 150.000 tolarjev, za normalno življenje pa

bi takšna družina potrebovala na mesec kar 430.000 tolarjev.

Dušan Semolič, ki je poročal o rezultatih pogajanj o plačni politiki, je omenil, da pri usklajevanju plač z rastjo življenjskih stroškov nekateri razmišljajo o spremembi načina, tako da bi vsi zaposleni prejeli enak dodatek (in ne več enak odstotek povečanja svoje plače). Tudi v Evropski uniji več držav pri usklajevanju plač uporablja podatka o rasti inflacije in bruto domačega proizvoda. Da je tako prav, je menila Danica Avbelj iz Tosame.

Člani konference so se zavzeli za ohranitev eskalacije, ki naj bi bila 100-odstotna in naj bi bila še naprej objavljena v Uradnem listu. Po besedah **Alojza Zupana**, predsednika Sindikata KNG v Heliosu, vodstvo tega podjetja izkorišča prav vse možnosti, da ugovarja predlogom za spremembo izhodiščnih plač. Najbolj jim pride dejstvo, da so plače nad ravni, določeno s kolektivno pogodbo. Kot da ne razumejo, da ni za dobro podjetje nujno, da ima dobre tudi plače.

Razprava se je končala z ugotovitvijo, da bi Svobodni sindikati, če bi delodajalci hoteli ukiniti eskalacijo, zaradi tega bili pripravljeno organizirati opozorilno stavko. Zupan je tudi opozoril, da se bo treba za sklepanje dodatnega prostovoljnega

Tiskovna konferenca območne organizacije ZSSS v Podravju

Nov plaz stečajev in prisilnih poravnav

Vodstvo območne organizacije ZSSS v Podravju je pred dnevi pripravilo tiskovno konferenco, na kateri so javnost seznanili s težavami in problemi, ki pestijo delavce v številnih podjetjih v regiji. Opozorili so na obnašanje delodajalcev, ki delavce silijo, da sami odpovedo delovno razmerje. Sindikati delavcem svetujejo, naj na takšne delodajalske predloge ne pristajajo.

Po besedah sekretarke območne organizacije Vekoslave Krašovec je ta čas v stečajnem postopku ali v postopku prisilne poravnave v Mariboru in drugih občinah v Podravju 20 podjetij. Sindikat, ki zastopa svoje člane, budno spremlja postopke in varuje pravice delavcev v njih.

V 14 postopkih prisilne poravnave bo delo predvidoma izgubilo skupno 1633 presežnih delavcev. Ti pričakujejo, da bodo, če bodo izgubili zaposlitev, dobili odpravnino.

Med slabimi delodajalci se je razpasla navada, da delavcem preprosto ne izplačujejo plač. Na ta način želijo nekateri delodajalci

delavce prisiliti, da bi sami prekinili delovno razmerje. Po veljavni zakonodaji lahko namreč delavec, ki več kot tri mesece ni dobil plače, o tem obvesti inšpekcijo za delo. Če se tudi po posredovanju delovnih inšpektorjev razmere ne izboljšajo, lahko delavec sam odpove delovno razmerje in na zavodu za zaposlovanje uveljavlja pravico do denarnega nadomestila kot brezposelna oseba, hkrati pa mora delodajalca tožiti.

Neodgovornih delodajalcev očitno nič ne skrbi, če jih delavci za uveljavitev svojih pravic tožijo. Krašovec je navedla kar dve podjetji, ki sta v zadnjem času

zmanjšali število zaposlenih na ta način, da delavcem nista izplačevali plač: to sta Tami Turizem in Avtohiša Kanduti. "Zato si v sindikatih prizadevamo, da bi za takšne delodajalce, ki delavcem namerno ne izplačujejo plač, dosegli visoke kazni. Upam in verjamem, da nam bo to uspelo," je dejala Krašovec.

Zadnje čase veliko podjetij, ko se znajdejo v težavah, poskuša prenesti del dejavnosti in delavcev v drugo podjetje oziroma k drugemu delodajalcu. Po veljavni zakonodaji, ki to vprašanje dobro ureja, mora stari delodajalec delavcem tudi pri novem delodajalcu zagotoviti kontinuiteto zaposlitve in vseh pravic, ki iz tega izhajajo. Žal pa marsikateri delodajalec delavce sili, naj v starem podjetju dajo sami odpoved, nato pa bi novi delodajalec z njimi sklenil delovno razmerje - praviloma za določen čas. Sindikati delavcem odsvetujejo, da bi pristali na take rešitve, marsikdaj pa de-

lodajalcem z lažnimi obljubami ali zastraševanjem delavce vendarle uspe prepričati. Veliko delavcev, ki so na to pristali, je potem, ko se jim je pri novem delodajalcu iztekla zaposlitev za določen čas, ostalo brez dela.

Svobodni sindikati v Podravju si prizadevajo, da bi v podjetjih, ki resnično morajo zmanjšati število zaposlenih, pri ugotavljanju in odpuščanju trajno presežnih delavcev spoštovali veljavno zakonodajo. Da bi trajno presežnim delavcem olajšali pot do nove zaposlitve, pa so v Podravju ustanovili sklad dela. Ta sklad je ustanovilo 12 občin, obrtna in gospodarska zbornica, ministrstvo za delo in območna organizacija ZSSS. Sklad dela bo preusposabljal trajno presežne delavce in jih poskušal usposobiti za pridobitev nove zaposlitve. Že v letošnjem letu naj bi preko sklada podjetja preusposobila 120 trajno presežnih delavcev.

pokojninskega zavarovanja dobro strokovno usposobiti. Naloga je podobno zahtevna, kot je bilo izplačilo 13. plače, za kar so v Domžalah organizirali dober seminar, predavala je Vekoslava Krašovec. Za sklepanje dodatnega prostovoljnega pokojninskega zavarovanja bo ZSSS moral čim prej pripraviti dodatna navodila. Danica Avbelj je opozorila, da bodo delodajalci, ki imajo interes za dodatno pokojninsko zavarovanje, zaradi tega hote-

li ukiniti katero od bonitet, ki jih delavec že dajejo.

Na kritične besede Justa Arnuš, da se različnih seminarjev in drugih oblik izobraževanja v organizaciji ZSSS in sindikatov dejavnosti udeležuje premalo Domžalčanov, je Alojz Zupan povedal, "da hodijo na seminarje zlasti profesionalni sindikalni delavci. Volonterski predsedniki in sindikalni zaupniki pa imamo najprej delo. Ker se danes v podjetjih dela trikrat več kot pred leti, sindikalisti izobraževanje odpravimo od sebe.

To je velika nevarnost za vsak sindikat. Slej ko prej v podjetjih sindikat ne bo mogel več delati tako kot sedaj. Delavec – sindikalni zaupnik v položaju, ko lahko izbira med delom in izobraževanjem, izbere nujnejše – to je delo," je zaključil Zupan.

Pri obravnavi rezultatov razprave o spremembah organiziranosti ZSSS je Justo Arnuš želela vedeti, kakšni so načrti za naprej. Dušan Semolič je odgovoril, da nihče z vrha ne bo vsiljeval predlogov, ki so bili zavrnjeni. V poštev pa pridejo dogovori med območnimi organizacijami, ki same ugotovijo, da je treba kaj narediti. Arnuševa je še povedala, da so imeli pogovore z območnima organizacijama za Ljubljano in Gorenjsko. Pogovore bodo verjetno nadaljevali.

F. K.

Kaj bo, ko bodo kolektivne pogodbe prostovoljne

Ko je Semolič poročal o rezultatih pogajanj o novem zakonu o delovnih razmerjih, je med drugimi omenil, da je ta zakon zelo pomemben, ker bo uredil položaj skoraj 800.000 zaposlenih. Delodajalci, ki zavračajo vnašanje dodatkov, regresa, odpravnin in še česa v zakon, mogoče računajo na možnost, da bodo kolektivne pogodbe postale neobvezne, in se bodo tako izognili sedaj veljavnim pravicam delavcev. Povrh se skušajo izogniti tudi temu, da bi za člane sindikata obračunavali članarino. Ker bi to lahko bilo za sindikalno gibanje nevarno, bo ZSSS to vprašanje morala zaostriti.



Med delavke Oblačil Stessl je prišel tudi predsednik sindikata tekstilne in usnjarskopredelovalne industrije Tone Rozman.

Na mariborskem sodišču je sredi septembra stekel stečajni postopek za podjetje Oblačila Stessl. Tega se je najbolj razveselilo 12 delavk, ki že več mesecev niso prejele plač. Agonija delavk v podjetju Oblačila Stessl se je začela 13. julija letos. Takrat jih je tuja delodajalka poslala na prisilni dopust. Ko so se delavke vrnile z dopusta, pa so ugotovile, da jih je v tem času delodajalka "zapustila", saj je iz podjetja odnesla vse, kar se je dalo. Za seboj je pustila samo dolgove.

Ko je delavke zapustila delodajalka, jim je priskočil na pomoč Sindikat tekstilne in usnjarskopredelovalne industrije Slovenije. S pomočjo njega in območne organizacije ZSSS v Podravju so delavke dosegle uvedbo stečajnega postopka za podjetje, saj je bila to zanje edina možnost, da si uredijo socialno varnost. Ob tem pa se delavke sprašujejo, zakaj pri nas pristojni državni organi dopuščajo tujim delodajalcem, da se tako poigravajo in norčujejo iz naše zakonodaje in delavcev.

T. K.

Sindikalna lista

September 2000

Gospodarske dejavnosti
(temelj je SKP
za gospodarstvo)
SITJavni sektor*
(nekdanje
negospodarstvo)
SIT

Prvi del

1. Dnevnice

– cela dnevnic		
(nad 12 do vključno 24 ur odsotnosti)	3.500,00	4.012,00
– polovična dnevnic		
(nad 8 do 12 ur odsotnosti)	1.750,00	2.005,00
– znižana dnevnic (od 6 do 8 ur)	1.218,00	1.397,00

2. Kilometrini (od 27. 6. 2000 dalje)	49,83	49,83
(od 22. 8. 2000 dalje)	47,91	47,91
(od 5. 9. 2000 dalje)	48,81	48,81
(od 19. 9. 2000 dalje)	50,13	50,13

3. Ločeno življenje*	74.427,00	58.562,00
----------------------	-----------	-----------

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

5. Regres za prehrano (od 1. 7. 2000)		
– po SKPGD (na delovni dan)	582,00	582,00

Drugi del

1. Jubilejne nagrade

– po SKPGD (delo pri zadnjem delodajalcu)		
– za 10 let	57.912,00	49.232,00
– za 20 let	86.868,00	73.848,00
– za 30 let	115.824,00	98.464,00

2. Odpravnina ob upokojitvi	372.134,00	563.451,00
– oziroma dve plači delavca, če je to zanj ugodnejše		– oziroma tri plače delavca, če je to zanj ugodnejše

3. Solidarnostne pomoči*

– po SKPD – ob smrti delavca	111.640,00	98.464,00
– ob smrti v ožji družini	55.820,00	–

4. Minimalna plača (od 1. 8. 2000)	80.783,00	80.783,00
------------------------------------	-----------	-----------

5. Zajamčena plača	42.456,00	42.456,00
--------------------	-----------	-----------

6. Regres za letni dopust

– najmanj	107.712,00	107.712,00
– ali največ	131.472,00	
(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.

PRAVNI NAŠVETI

Piše:
Lidija JerkičImuniteta sindikalnih
zaupnikov

Varstvo sindikalnih zaupnikov zaradi opravljanja sindikalne dejavnosti določata četrti člen zakona o temeljnih pravicah iz delovnega razmerja in peti člen zakona o delovnih razmerjih. Podrobneje pa varstvo ureja 51. člen kolektivne po-

godbe dejavnosti. Učinkovanje sklepa delodajalca, s katerim sindikalnega zaupnika prerazporeja, uvršča med presežne delavce (začasne ali trajne), ga kako drugače postavlja v manj ugoden položaj, ali s katerim zoper njega začenja disciplinski postopek ali mu znižuje osnovno plačo oziroma delež plače iz naslova delovne uspešnosti, je vezano na soglasje sindikata. Sklep, izdan brez soglasja sindikata, je brez pravnega učinka. Soglasje mora biti pisno. Sindikat lahko soglasje odkloni, če oceni, da je odločitev delodajalca posledica sindikalne dejavnosti zaupnika. Sindikat mora soglasje oziroma odklonitev podati v 8 dneh od prejema zahteve, sicer se šteje, da je soglasje dal. Če sindikat odkloni soglasje, delodajalec ne

more enostransko izdati sklepa, pač pa mora začeti postopek za reševanje sporov pred dogovorjenim organom iz kolektivne pogodbe (87.-90. člen). Dokazno breme je na delodajalcu, kar pomeni, da bo moral dokazati, da razlogi za izdajo sklepa niso v sindikalni dejavnosti zaupnika. Sklep bo učinkoval šele, ko bo organ, pred katerim bo sprožen postopek, odločil o sporu.

Sindikalni zaupniki uživajo zaščito v času trajanja funkcije in še dve leti po prenehanju. Funkcija lahko preneha s potekom mandata, lahko pa tudi že prej (npr. zaradi razrešitve).

Kolektivna pogodba daje tudi sindikatu možnost, da sproži spor pred arbitražo, če meni, da je sindikalni zaupnik postavljen

v manj ugoden položaj. Tako bo ravnal zlasti v primerih, ko delodajalec pravic zaupnika ne bo kršil aktivno (npr. z izdajanjem sklepov), temveč pasivno, npr. ko sindikalni zaupnik, kljub uspešnosti na svojem delovnem mestu, ne bo napredoval.

Sindikalni zaupniki so poleg naštetih v 50. členu, tudi funkcionarji sindikatov - sindikalnih central, ki so zaposleni pri delodajalcu, vendar njihovo sindikalno delo ni neposredno vezano na delodajalca (predsedniki območnih odborov, republiških odborov, komisij, organov sindikata širših oblik ipd.). Zaščita torej ni vezana le na sindikalno delo pri delodajalcu v ožjem pomenu besede, temveč na sindikalno delo nasploh.

Sindikat kovinske in
elektroindustrije Slovenije

1. Izhodiščne bruto plače po kolektivni pogodbi za kovinsko in elektroindustrijo (Ur. l. RS, št. 37/96), Aneks št. 2 (Ur. l. RS št. 50/99), Aneks št. 3 (Ur. l. RS št. 73/00) za SEPTEMBER 2000 v SIT

Zahtevnostna skupina tarifni razred	Relativno razmerje	Izhodiščna bruto plača
I. Enostavna dela	1,00	62.985
II. Manj zahtevna dela	1,12	70.543
III. Srednje zahtevna dela	1,25	78.731
IV. Zahtevna dela	1,45	91.328
V. Bolj zahtevna dela	1,60	100.776
VI. Zelo zahtevna dela	1,90	119.671
VII. Visoko zahtevna dela	2,25	141.716
VIII. Najbolj zaht. dela	2,60	163.761
IX. Izjemno pomembna najbolj zahtevna dela	3,10	195.253
Eskalacija (Ur. l. RS št. 3/2000)	2,40 % (januar 2000)	
Eskalacija (Ur. l. RS št. 62/2000 + Aneks št. 3, Ur. l. RS št. 73/00) 3,7 % + 2,15 %	5,85 % (julij 2000)	

Zakon o minimalni plači, o načinu usklajevanja plač in o regresu za letni dopust v obdobju 1999-2001 (Ur. l. RS, št. 39/99 z dne 25. 5. 1999)

2. Regres za letni dopust za leto 2000 (v skladu z ZMPUPR, Ur. l. RS, št. 39/99, Aneks 51/2000) - najmanj 107.712 SIT
- največ (70 % pov. plače v RS) 133.366 SIT

3. Povračila stroškov v zvezi z delom

- regres za prehrano SEPTEMBER 2000 18.880 SIT
- dnevnice - cela 3.500 SIT
- polovična 1.750 SIT
- znižana 1.218 SIT
- kilometrina (od 19. 9. 2000) 50,13 SIT

4. Nekateri drugi prejemki

Jubilejne nagrade:

Po KPD za skupno delovno dobo ali delovno dobo pri zadnjem delodajalcu, aneks št. 2 (Ur. l. RS, št. 50/99)
- za 10 let 62.985 SIT
- za 20 let 94.478 SIT
- za 30 let 125.970 SIT

Odpravnina ob upokojitvi:

125.970 SIT ali*
Solidarnostne pomoči:
- smrt delavca 308.398 SIT ali*
- ostalo 154.199 SIT ali*
- daljša bolezen dogovor delodajalec in sindikat
- nadomestilo za ločeno življenje 61.680 SIT ali*

5. Drugo

- minimalna plača (Ur. l. RS, št. 69/2000) 80.783 SIT
- zajamčena plača od 1. 7. 2000 (Ur. l. RS, št. 62/2000) 42.456 SIT
- povprečna mesečna bruto plača za JULIJ 2000 na zaposlenega v RS 190.523 SIT
- povprečna mesečna bruto plača za MAJ-JULIJ 2000 na zaposlenega v RS 188.802 SIT
- začasna osnova za določanje višine nekaterih prejemkov (Ur. l. RS, št. 62/2000)
- bruto 154.199 SIT
- neto 98.464 SIT
- povprečna mesečna bruto plača po dejavnostih JULIJ 2000
- DJ/27 in 28 Proizvodnja kovin in kovinskih izdelkov 161.418 SIT
- DK/29 Proizvodnja strojev in naprav 159.121 SIT
- DL/30, 31, 32 in 33 Proizvodnja električne in optične opreme 162.938 SIT
- DM/34 in 35 Proizvodnja vozil in plovil 172.257 SIT

Pojasnila:

1. IZHODIŠČNE PLAČE:

Aneks št. 2 h KPD (Ur. l. RS št. 50/1999 z dne 28. 6. 99), količnik povišanja plač (Ur. l. RS, št. 3/2000, 62/2000), Aneks št. 3 h KPD (Ur. l. RS, št. 73/2000)
Vir: Tarifna priloga h kolektivni pogodbi dejavnosti (Ur. l. RS, št. 37/1996), Aneks št. 2, Aneks št. 3; Zakon

2. REGRES ZA LETNI DOPUST:

Vir: Zakon o minimalni plači, načinu usklajevanja plač in o regresu za letni dopust v obdobju 1999-2001 (Ur. l. RS, št. 39/99), Aneks (Ur. l. RS, št. 51/2000).

3. POVRAČILA STROŠKOV V ZVEZI Z DELOM:

- REGRES ZA PREHRANO: 10 % povprečne mesečne plače na zaposlenega v RS v preteklih treh mesecih;
- DNEVNICE: določene z uredbo;
- KILOMETRINA: 30 % cene super bencina (98 okt.).
Vir: Uredba o višini povračil stroškov v zvezi z delom in drugih prejemkov, ki se pri ugotavljanju davčne osnove priznavajo kot odhodek (Ur. l. RS, št. 72/93, 43/94, 62/94, 7/95, 5/98), KPD.

4. IZJABILEN NEKATERIH DRUGIH OSEBNIH PREJEMKOV:

- ZRABUČENE NAGRADE: Aneks št. 2 (Ur. l. RS št. 50/99);
- ODPRAVNINA OB UPKOJITVI*: osnova so tri povprečne bruto plače v gospodarstvu za pretekla tri mesece oziroma mesečne bruto plače delavca, če je to ugodnejše za delavca;
- SOLIDARNOSTNE POMOČI*: najmanj ena povprečna bruto plača delavcev pri delodajalcu oziroma ena povprečna bruto plača v gospodarstvu za pretekla tri mesece, če je to ugodnejše za delavca;
- NADOMESTILO ZA LOČENO ŽIVLJENJE*: najmanj 40 % povprečne plače delavcev pri delodajalcu ali povprečne plače v gospodarstvu za pretekla tri mesece, če je to ugodnejše za delavca;
Vir: KPD, SKP.

Opomba: Zakon o začasnih določljivih osnovah za določanje plač in drugih prejemkov iz delovnega razmerja (Ur. l. RS, št. 19/97) določa začasno osnovo za določanje višine prejemkov pod 2, 3 oz. 4. Sprememba osnove je bila objavljena v Ur. l. RS, št. 62/2000.

Krašovčeva je imela prav**Delavci v prisilni poravnavi imajo pravico do odpravnine**

Prejšnji teden smo objavili pismo Vekoslave Krašovec ministru za zakonodajo Tonetu Jerovšku o pravici do odpravnine delavcev v podjetju, v katerem poteka finančna reorganizacija. Krašovčeva je v njem dokazovala, da ne drži, da imajo presežni delavci v tem primeru le pravico do odpravnine po zakonu o jamstvenem skladu največ do višine ene zajamčene plače, zmanjšane za prispevke in davke. To mnenje je minister Jerovšek zapisal v svoj odgovor 7. septembra enemu od mariborskih podjetij, ki je spraševalo, ali imajo delavci v postopku finančne reorganizacije pravico do odpravnine. Prejšnji četrtek je Krašovčeva preljela po telefaksu sporočilo Ksenije Mihovar Globokar, namestnice ministra, češ da je bilo vprašanje tako neprecizno, da je zaradi tega prišlo do napačnega odgovora. Krašovčeva je namestnici ministra, ki pravilno tolmači pravico do odpravnin, poslala še en dopis. Objavljamo povzetek obeh.

Vprašanje je bilo neprecizno

(Povzetek odgovora namestnice ministra za zakonodajo Ksenije Mihovar Globokar)

Do nesporazuma in nepravilnega tolmačenja glede pravice delavcev do odpravnine je prišlo zaradi neprecizno formuliranega vprašanja. Odgovor na vprašanje, ali imajo delavci v postopku prisilne poravnave sploh pravico do odpravnine in ali jim jo je dolžan izplačati delodajalec, enako kot delavcem, ki jim je delovno razmerje prenehalo zaradi nujnih operativnih razlogov, daje že 19. člen sprememb zakona o jamstvenem skladu, sklep ustavnega sodišča in sodna praksa. Vprašanje smo razumeli kot dilemo, ali naj "premostitev" izplača jamstveni sklad. Če bi podjetje, ki je poslalo vprašanje, to oblikovalo precizno, bi vprašanje vsekakor posredovali ministrstvu za delo, saj to sodi v njegovo pristojnost.

V odgovoru je prišlo tudi do napake, saj je v njem ostalo mnenje, da zakon o delovnih razmerjih ne določa višine odpravnine, ampak to prepušča kolektivnim pogodbam.

Odgovor na vprašanje so zato v službi vlade za zakonodajo omejili na izplačila odpravnin prek jamstvenega sklada.

Zaradi vsega tega iz mnenja vladne službe za zakonodajo z datumom 7. september, ne izhaja da so z zakonom o jamstvenem skladu, ki ureja jamstvo države v primeru insolventnosti delodajalca, kakor koli zmanjšane pravice delavcev po delovnopravnih predpisih.

Gre tudi za drugačno mnenje ministra Jerovška?

(Povzetek pisma Vekoslave Krašovec)

Z veseljem ugotavljam, da ste s tem popravkom pripomogli k temu, da ne bo prišlo do marsikaterih krivic. Kljub temu pa imam nekaj pripomb:

1. Vprašanje je bilo postavljeno zelo jasno, in sicer: Kdo in v kakšni obliki izplača odpravnine delavcem, ki izgubijo delo zaradi finančne reorganizacije podjetja.

2. Vaše pojasnilo, da bi vprašanje morali nasloviti na ministrstvo za delo, ni jasno. Menim namreč, da je vloga vašega ministrstva nadzor nad celotno zakonodajo. Če vaša služba daje tolmačenja zakonov, sodi v ta okvir tudi zakon o delovnih razmerjih, zakon o jamstvenem skladu in druga zakonodaja s tega področja.

3. V pojasnilu se sklicujete, da je v odgovoru po moti zapisano mnenje, da višino odpravnine zakon prepušča kolektivnim pogodbam. Ker pa v odgovoru, ki ga je podpisal minister, piše tudi, da podjetja v prisilni poravnavi ne smejo biti obremenjena z dodatnimi obveznostmi, je ta navedba lahko tudi posledica drugega mnenja ministrovega gledanja na odpravnine.

Pripravil: F. K.



SDPZ

Bodo delavci v cestnem prometu na Celjskem stavkali?

Predsednik območnega odbora Sindikata delavcev prometa in zvez Slovenije v Celju Ferdinand Šorli je konec minulega tedna poslal medijem sporočilo, v katerem med drugim piše: "Območni odbor ugotavlja, da argumentirani predlogi za takojšnje znižanje trošarin za pravne osebe s področja avtobusnega in cestnega blagovnega prometa niso bili upoštevani. Stalno dvigovanje cen goriv probleme še pogloblja, zato je položaj zaposlenih čedalje bolj ogrožen. Podjetja imajo težave z zagotavljanjem plač, marsi-

kateremu podjetju pa preti nevarnost, da bo moralo začeti odpuščati trajno presežne delavce. V avtobusnem in blagovnem prometu lahko pride celo do vala stečajnih postopkov."

Območni odbor Sindikata prometa in zvez v Celju se, kakor je zapisal Šorli, zavzema za reševanje problemov s pravnimi sredstvi, zato opozarja, da bodo delavci začeli organizirati različne oblike protestov vključno s stavkami, če pristojni ne bodo hitro začeli reševati problemov.

T. K.

Štorčani najboljši na Celjskem

Letošnjega regijskega prvenstva v malem nogometu, organiziral ga je SKEI SIP-a Šempeter, se je udeležilo šest ekip. Tekme so bile prejšnjo soboto na igriščih v Preboldu in Trnjam.

Prvenstvo je potekalo v športnem in prijateljskem vzdušju, kar je bilo čutili tudi na družabnem srečanju po končanem tekmovanju.

Za uspešno organizacijo se udeleženci zahvaljujejo Konferenci SKEI SIP-a Šempeter in njenemu predsedniku Nikolaju Raku.

Prvo mesto je zasedla ekipa Konference SKEI lokacije Železarne Štore, drugi so bili nogometiši Inexe, tretji pa Aurodenta iz Celja (sodelovale so še ekipe Libele Celje, Kvita Celje in SIP-a Šempeter.

Tone Motoh



Zmagovalne ekipe na gasilski fotografiji.



SKVNS

Kako uveljaviti kolektivno pogodbo dejavnosti

Prejšnjo sredo je republiški odbor organiziral posvet s sindikalnimi zaupniki, na katerem so govorili zlasti o uveljavitvi letos podpisane kolektivne pogodbe za dejavnost zasebnega varovanja.

V razpravi je bilo danih precej predlogov, kako bi razmere za delavce lahko še izboljšali. Takšna predloga sta: sprejetje posebnega aneksa kolektivne pogodbe o delovnem času in izdelava vzorca za sprejemanje kolektivnih pogodb za podjetja. Da bi bilo izvajanje kolektivne pogodbe čim boljše, bi morala oba partnerja poskrbeti za enotno tolmačenje posameznih odprtih vprašanj. Nekaj teh je že evidentiranih: izraba letnega dopusta, tenrenski dodatek, nadomeščanja ...

Udeleženci so sprejeli še tele dogovore:

– vsa odprta vprašanja bodo sindikalni zaupniki pošiljali na sedež SKVNS, tako da jih bo komisija za spremljanje izvajanja kolektivne pogodbe lahko tolmačila in po potrebi pripravila dopolnitve kolektivne pogodbe dejavnosti,

– namesto vzorca enotne kolektivne pogodbe za podjetja bo pripravljen opomnik za njeno pripravo,

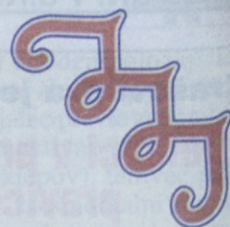
– sindikat bo zbornico zasebnega varovanja pozval, naj vodstva podjetij seznanji s podpisom in vsebino kolektivne pogodbe.

Nova kolektivna pogodba je priložnost za utrditev SKVNS in njegovo kadrovsko izpopolnitev. Zato bo vodstvo sindikata v vsa okolja poslalo poziv za vključevanje novih članov.

Miloš Mikolič



SINDIKAT DELAVCEV TRGOVINE SLOVENIJE



Dragi kolegi in kolegice!

Praznujmo skupaj

10 LET

našega sindikata in

1. DAN TRGOVCEV

Dobimo se

v soboto, 7. oktobra 2000, ob 10. uri,
v Kulturnem domu v Žalcu na slavnostni akademiji
in od 12. ure dalje v športno rekreacijskem centru
»Zupanc« v Šeščah pri Šempetru,
kjer se bomo tudi trgovci skupaj poveselili.

Pridite, to je naš dan!

10 LET

Nova, ugodna ponudba

KURILNO OLJE, NAROČENO PRI OMV ISTRABENZ, ODSLEJ NA KREDIT

ČLANICE IN ČLANI SINDIKATOV

LAHKO V ČASU KURILNE SEZONE NABAVITE

KURILNO OLJE S KREDITOM DELAVSKE HRANILNICE.

Pogoji:

- Kredit lahko dobite z rokom vračila: 6, 7, 8, in 9 mesecev.
- Obrestna mera je **T + 3 %** letno.
- Stroški zavarovanja so 1,5 % oziroma 0 %, če pri zavarovanju kredita sodeluje sindikat kreditojemalca.
- Stroški odobritve in vodenja kredita so 3000,00 SIT.
- Kreditno dokumentacijo in druge informacije dobijo kreditojemalci na sedežu območne organizacije sindikatov, v njenih krajevnih pisarnah ali pri svojem sindikalnem zaupniku, pa tudi na prodajnih mestih kurilnega olja.
- Kreditno dokumentacijo in informacije lahko dobijo kreditojemalci tudi na sedežu hranilnice v Ljubljani, tel. 01/ 30 00 200 ali na sedežu njene glavne podružnice v Mariboru, tel. 02/ 23 43 030.
- Kreditojemalec mora za pridobitev kredita izpolnjevati pogoje, ki jih določa interno navodilo o odobritvi kredita.
- Izpolnjeno kreditno dokumentacijo in dokument OMV ISTRABENZ, da je kurilno olje naročeno (dobavnica ali seznam naročnikov preko sindikata), pošlje kreditojemalec (lahko tudi sindikat za vse kreditojemalce) na sedež hranilnice oz. na sedež njene podružnice.
- Znesek namenskega kredita se nakaže neposredno na žiro račun prodajalca kurilnega olja.
- Kurilno olje dostavi prodajalec kupcu-kreditojemalcu hranilnice na podlagi sklenjene kreditne pogodbe in izvršenega plačila brezplačno.



DELAVSKA HRANILNICA d.o.o.
Ljubljana, Dalmatinova 4

**NE BODITE ZASKRBLJENI,
DELAVSKA HRANILNICA
PONUJA REŠITEV,
DA BO VAŠ DOM TOPEL
IN PRIJETEN.**

Uprava

Previdnost velja

"Ljubica, ali doma mami poveš, kaj počneva, kadar sva sama?"

"Kaj si nor! Veš, da bi vse zblebletala mojemu možu!"

Prisega

"Si ti moji hčerki vzel nedolžnost?"

"Sem, ker sva bila oba malce okajena. Lahko pa vam prisežem, da ji tega ne bi naredil še enkrat!"

Dobra skakalka

"Moja žena je v odlični formi. Ko sva šla zadnjič na sprehod, je skočila čez 3 metre širok potok."

"Moja žena brez problemov skače čez 3,5 metra široke grede."

"To še ni nič! Moja žena pa brez problemov kar naprej skače čez plot!"

Lepota

"S čim lahko najbolj razveseliš ženo?"

"S tem, da ji rečeš, da je lepa!"

"Ne, temveč s tem, da ji rečeš, da njena prijateljica ni lepa!"

Pazljivost

"Danes si malce preveč popil. Pazi kako boš vozil, ker na naslednjem križišču velikokrat stojijo policisti."

"Zakaj bi jaz pazil? Oni naj pazijo, da jih ne povozim!"

Telefonski imenik

"Gospodična, zelo rad bi vas še kdaj srečal. Ali mi lahko zaupate telefonsko številko?"

"Saj jo lahko najdete v telefonskem imeniku!"

"Kako pa se pišete?"

"Tudi to piše v telefonskem imeniku!"

Plačilo

"Mojster, najlepša hvala za to, da ste mi popravili pipo. Kako se vam lahko oddolžim?"

"Zelo preprosto, gospodična!"

"Joj, ne! Potem pa vašo storitev raje plačam!"

Lasje

"Kako to, da si že skoraj brez las?"

"Preveč se žrem, pa mi izpadajo!"

"Zakaj pa se žreš?"

"Zakaj le? Zaradi tega, ker mi izpadajo lasje!"

Starinarnica

"Moja žena je včeraj komaj ušla iz starinarnice!"

"Kaj pa se je zgodilo?"

"Lastnik jo je hotel zadržati tam!"

Pravi mojster

"Žena, nekdo zvoni! Verjetno je mojster, ki nam vzdržuje centralno."

"Nemogoče!"

"Zakaj?"

"Ker on ne pride nikoli, kadar si ti doma!"

Humoreska

"Fantje, ali ste včeraj po televiziji spremljali tekmovanje opernih pevk in pevcev v Slovenskem narodnem gledališču v Mariboru, imenovano po ugledni mariborski sopranistki Ondini Otta?" je pred dnevi pri malici v našem podjetju dejal rezkar Vili. "Na tem tekmovanju mladih talentov se je pomerilo blizu 40 opernih pevk in pevcev. Prepričan sem, da bodo mnogi še daleč prišli, saj so peli zares odlično!"

"Lepo te prosim, Vili, ne delaj si utvar!" je dejal mizar Tone. "Danes v tej deželici na južni strani Alp visoko prilezejo samo tisti, ki znajo lepo govoriti, ne pa tisti, ki dobro pojejo! Samo pogledajte kandidate za poslance, kako lepo vsak dan govori po televiziji!"

Iz dnevnika delavca Jožeta**Talentiran direktor**

"Pa so res smešni ti naši politiki!" je vzkliknil kurir Peter. "Zadnja štiri leta so nenehno eden na drugega pljuvali ogenj in žveplo, zdaj pa so čez noč postali tako ljubeznivi in prijazni, da se jim po televiziji iz ust cedita samo med in mleko, ko nagovarjajo volivce."

"Ej, dragi moji, verjemite mi, da tudi govorjenje ni dovolj, da bi človek v tej deželi kam prilezel," se je zarežal Rudi. "Za to mora človek imeti še najmanj dva talenta, ki sta pri nas najbolj pomembna!"

"O kakšnih dveh talentih govoriš?" smo povprašali vsi v en glas.

"Imenujeta se denar in dobre zveze! Brez njiju ni nič!" je z dvignjenim prstom dejal Rudi. "Samo direktorjevega sina pogledajte. Mislite, da bi postal vodja poslovne enote tukajšnje banke, če mu te zaposlitve s svojim lobiranjem ne bi izposloval njegov stari?"

"Rudi, popolnoma te razumem!" je vzkliknil Mirko iz lakirnice. "Oče svojemu sinčku ni priskrbel direktorskega stolčka v bančni enoti samo z lobiranjem, temveč v prvi vrsti z našim denarjem. V zadnjem času je namreč naše podjetje generalnemu direktorju banke poklonilo toliko poslovnih daril v obliki butelj in prštov, da bo ubogega generalnega direktorja banke zaradi povečanega holesterola vsak čas zadela kap."

"To še ni nič! S še večjim številom poslovnih daril in poslovnih kosil je naš direktor počastil predsednika občinskega odbora največje stranke v naši občini," je pribil Rudi. "Gospod predsednik se je na naš račun že tako zredil, da so mu postale premajhne vse obleke."

"Zakaj pa naš direktor tako nekam leze predsedniku najmočnejše politične stranke v občini?" je povprašal Vili. "Ali lahko tudi on koga zaposli?"

"On ne more nikogar zaposliti," se je zarežal Rudi. "Lahko pa doseže, da bodo drugi zaposlili tiste, ki jim jih bo on priporočil! Če je treba tudi na direktorskem mestu!"

"Ali naš direktor išče novo službo?" je presenečeno povprašal Vili. "Če je tako, potem je to znak, da bo šla naša tovarna v stečaj. Voluharji vedno prvi zapustijo ladjo!"

"To ne! Čeprav naši tovarni že lep čas ne gre več najbolje, naš direktor še ne misli na to, da bi si poiskal drugo službo," je pojasnil Rudi. "Tako malo kot pri nas, namreč ne bo mogel delati nikjer."

"Zakaj pa se potem tako prilizuje našemu lokalnemu političnemu liderju?" je vrtal naprej Vili.

"Zakaj le? Ali še nisi videl kandidatne liste?" se je zarežal Rudi. "Politični lider je poskrbel za to, da so našega direktorja kandidirali za poslanca v državnem zboru!"

"Zakaj pa bi šel za poslanca, saj ima v naši tovarni po priporočilih, ki so si jih v svojem društvu sestavili menedžerji sami, trikrat večjo plačo kot poslanci in enkrat večjo kot predsednik vlade?" je začudeno vprašal Vili.

"Vili, več kot se pogovarjam s tabo, manj razumeš," je z zaskrbljenim glasom dejal Rudi. "Veš, naš direktor mora kandidirati na volitvah zaradi tega, da bo lahko čez leto ali dve, ko bo do konca

zavozil tovarno in ga bodo morali odstaviti, rekel, da ga niso odstavili zaradi slabega in neodgovornega dela, temveč da gre za politično čistko. Tako bo lahko brez slabe vesti sedel na direktorski stolček v kakšnem drugem podjetju."

"Ja, kaj pa če bo izvoljen! Potem pa bo moral iti za poslanca!" je dejal Vili.

Vsi smo se zasmeli. Špela pa je pribila: "Lepo vas prosim, kdo pa bi našega direktorja volil, saj ga vsi poznamo! Res pa je, da bi bila to rešitev za našo tovarno. Žal pa ne bo izvoljen, saj zanj ne bo volila niti njegova žena!"

"Zato pa bo zanj zanesljivo oddala svoj glas njegova čudovita tajnica," je s ciničnim glasom rekla Sonja iz računovodstva. "Zdi se mi, da zadnje čase pogosto vežbata to, kako je treba voliti!"

"Sonja, govori po slovensko, saj nismo na hrvaškem!" je vzkliknil Rudi.

"No, no, tudi tako smo vsi razumeli," je dejala Špela. "Sicer pa bi lahko mi delavci zakuhalo zaroto!"

"Kakšno zaroto?" smo povprašali vsi v en glas.

"Stopili bi skupaj in našega direktorja izvolili za poslanca!" je dejala zarotniško Špela. "Tako se ga enkrat za vselej rešimo in nam ne bo mogel več povzročati škode!"

"Kaj si nora!" je zaskrbljeno rekel Rudi. "Če izve, nas vse postrelil!"

"Prava figa!" je dejala odločno Špela. "Naj gre za politika, saj za kaj drugega tako in tako ni. Pa še mi se ga bomo rešili!"

"Pa saj vendar ni sposoben za to, da bi bil poslanec!" je zaskrbljeno dejal Vili.

"To je že res," je odvrnila Špela. "Vendar pa zaradi tega, če bo imela enega nesposobnega poslanca več ali manj, naša država ne bo propadla, naše podjetje pa bo zaradi enega samega neodgovornega direktorja zagotovo šlo v stečaj."

"Hm, kako pa bi mi lahko dosegli, da bi volivci našega direktorja izvolili za poslanca?" je zamišljeno povprašal Vili.

"Enostavno! Vsem v našem kraju povejmo, da imamo zelo talentiranega direktorja, ki bo lahko naredil veliko za našo občino, če bo izvoljen za poslanca," je dejala Špela. "Pa še nič se ne bomo zlagali, saj ima oba talenta, ki v tej državi še kaj veljata: dobre zveze in denar!"

"Dobro, potem pa naj bo tako!" je dejal Vili, vsi drugi pa smo prikimali. "Torej bomo obrnili ploščo! Odslej bomo po kraju govorili samo še, da imamo talentiranega direktorja. Če nas bo kdo napačno razumel, pa je za to sam kriv, saj se ve, kakšni talenti imajo dandanes v tej deželi še edino veljavo!"

Jesen naj bo čas izobraževanja in usposabljanja

Živimo v času, ko je vsaka informacija, ki jo dobimo ali pa izpustimo, odločilna za naše nadaljnje odločitve. Srečujemo se z različnimi izzivi, tem pa lahko sledimo le z nenehnim učenjem. Teorija o vseživljenjski učenju izhaja iz spoznanja, da je izobraževanje pogoj za zadovoljno in uspešno življenje.

V vseh številkah Nove Delavske enotnosti v septembru so bili objavljeni razpisi izobraževalnih programov ZSSS iz različnih področij (o pogajanjih, soupravljanju, finančnem poslovanju podjetij). Objavljena je bila tudi informacija o nadaljevanju tečajev tujih jezikov pri ZSSS.

Vsi že razpisani seminarji in tečaji so del programa, ki je pripravljen do konca letošnjega leta. Na željo udeležencev smo vanj uvrstili tudi nekaj novih tem.

Komu so programi namenjeni?

Programi izobraževanja in usposabljanja so namenjeni predvsem potrebam po novem znanju sindikalnih zaupnikov v podjetjih, pa tudi funkcionarjem in strokovnim delavcem ZSSS, sindikatov dejavnosti in območnih organizacij ZSSS, članom svetov delavcev ter delavskim predstavnikom v nadzornih svetih gospodarskih družb.

Na kaj se nanašajo vsebine?

V naši ponudbi so štiri različne programe s področja soupravljanja (enega bomo izvajali prvič).

Dva programa sta namenjena sindikalnim zaupnikom in predsednikom sindikatov podjetij in zavodov.

Cilj temeljnega izobraževalnega programa je seznanitev z aktualnimi nalogami ZSSS, socialnim partnerstvom, soupravljanjem, organiziranostjo in delovanjem sindikata, delovnimi razmerji, načini komuniciranja med predstavniki sindikata in delodajalci, osnovami ekonomike gospodarske družbe, kolektivnimi pogodbami in vodenjem sestankov. Na nadaljevalnem seminarju (pogoj za udeležbo je absolviranje temeljnega programa) pa udeleženci poglobijo temeljno znanje in se seznanijo še z makroekonomsko in plačno politiko, državno ureditvijo, soupravljanjem

v multinacionalkah, evropskimi sveti delavcev in vlogo sindikatov pri vključevanju v EU.

Novi program zajema organizacijsko kulturo. V njem bo mogoče pridobiti znanje o partnerskih odnosih in grajenju partnerske podjetniške kulture. Ta program priporočamo članom svetov delavcev, sindikalnim zaupnikom, delavskim predstavnikom v nadzornih svetih gospodarskih družb ter menedžmentu na vseh ravneh vodenja. To je edini program, ki je namenjen tako delojemalcem kot delodajalcem in se bo izvajal le na podlagi naročil zainteresiranih.

Kdo so strokovni izvajalci?

Pri izvajanju izobraževanja sodelujejo strokovnjaki ZSSS in zunanji strokovnjaki (med njimi so tudi znani univerzitetni profesorji).

Kakšna so izobraževalna gradiva?

Za vsak izobraževalni program pripravijo strokovni izvajalci ustrezno gradivo (priročnike, brošure in drugo), ki je udeležencem v veliko pomoč pri delu v praksi. Na podlagi mednarodnega sodelovanja je nastala brošura Učinkovito soupravljanje.

Kako poteka evalvacija?

ZSSS po vsakem izobraževalnem programu anketira udeležence in tako preverja njegovo ustreznost. Pripombe in predloge udeležencev ZSSS sproti analizira.

Kakšni so načini obveščanja?

O izobraževalnih programih ZSSS obvešča v svojem glasilu Novi Delavski enotnosti in po internetu na spletni strani ZSSS: <http://www.sindikatzsss.si>. Vsi izobraževalni programi so predstavljeni v posebni brošuri.

Kje lahko dobite dodatna pojasnila o izobraževalnih programih?

Vsi, ki vas zanimajo podrobnejši podatki in programih izobraževanja in usposabljanja pri ZSSS, pokličite njeno službo za izobraževanje, Vanda Rešeta, tel. 01/43 41 238 ali Jožico Anžel, tel.: 01/43 41 239, elektronska pošta: vanda.reseta@sindikatzsss.si in jozica.anzel@sindikatzsss.si

Vanda Rešeta,
vodja izobraževanja pri ZSSS

Razpis seminarja

Marketing – zahteva današnjega časa

Seminar bo v torek, 24. oktobra 2000, v Domu sindikatov, Dalmatinova 4, Ljubljana, soba 16/I.

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

Program

- **Temeljni pojmi v marketingu**
- **Tradicionalni in marketinški pristop**
- **Kako marketinški model uporabiti v sindikalnem delu**
- **Strateško načrtovanje in oblikovanje celovitega marketinškega pristopa**
- **Analiza marketinških možnosti, analiza in merjenje publike: parktična izvedba analize in merjenja**
- **Projekti, teme, predlogi**
- **Izbiranje in upravljanje marketinških poti, oblikovanje komunikacijske strategije in orodij**
- **Simulacija marketinškega dela – izdelava projekta**
- **Razprava: ocena izdelanih projektov**

Metode: predavanje, razprava, priprava vprašalnika in izvedba kratke raziskave, delavnica: delo v skupinah na konkretnem projektu, predstavitev rezultatov dela skupin ter njihova evalvacija.

Strokovni izvajalec: Lenart Šetinc, magister komunikologije, ravnatelj Narodne in univerzitetne knjižnice

Prijave za seminar na izpolnjeni prijavnici pošljite na naslov: Zveza svobodnih sindikatov Slovenije, Dalmatinova 4, 1000 Ljubljana, najkasneje do 17. oktobra.

Seminar bomo izvedli, če bo 16 prijav, če bo prijav več, bomo preostale prijavljene uvrstili na naslednji seminar.

Kotizacija za seminar je 12.000 tolarjev za posameznega udeleženca (v ceno je vključeno strokovno gradivo in osvežilni napitki). Prijavnici za seminar je treba priložiti potrdilo o plačilu kotizacije.

Kotizacijo nakažite na ŽR Zveze svobodnih sindikatov Slovenije, št. 50101-678-45711. Na virmanu pod namen nakazila dodatno pripišite "Seminar XII.", sklic na številko 17.

Vanda Rešeta, vodja izobraževanja pri ZSSS

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

Prijavnica na seminar **Marketing – zahteva današnjega časa**, ki bo 24. oktobra, v Domu sindikatov, Ljubljana

Ime in priimek:

Datum rojstva:

Izobrazba, stopnja izobrazbe:

Zaposlitev:

Telefon: faks:

Točen naziv in naslov plačnika:

Davčna številka plačnika:

Naziv sindikata dejavnosti, katerega član ste:

Funkcije v sindikatu dejavnosti, območni organizaciji ZSSS ali sindikatu podjetja (zavoda):

Datum:

Žig in podpis odgovorne osebe:

