



# Brez Svobodnih sindikatov Dogovora ne bi bilo

Predstavniki socialnih partnerjev so to sredo podpisali Dogovor o politiki plač v letošnjem in prihodnjih dveh letih. Ker smo o njegovi vsebini že poročali, tokrat navajamo le izjave podpisnikov takoj po podpisu.

Za Jožka Čuka, predsednika Gospodarske zbornice Slovenije, je Dogovor sad spoznanja vseh socialnih partnerjev, da morajo plače rasti počasneje od bruto domačega proizvoda. Takšna politika je veljala že zadnji dve leti in je odločilno pripomogla k stabilizaciji gospodarstva.

Miha Grah, predsednik Obrtne zbornice Slovenije, je menil, da je Dogovor le prvi in potreben korak k podpisu socialnega sporazuma, ki ga zasebni sektor zelo potrebuje. Za Graha je zelo pomembno zlasti to, kaj bo gospodarstvo s socialnim sporazumom pridobilo.

Za Svobodne sindikate ni bilo alternative podpisati ali ne, je po-

vedal Dušan Semolič, predsednik ZSSS. Če ne bi podpisali, namreč Dogovora ne bi bilo.

Za podpis so se Svobodni odločili zlasti zaradi zaščite ravni plač in zaradi minimalne plače. Ta bi namreč prvega julija bila v zraku, saj takrat preneha veljati sedanji zakon.

ZSSS se je za podpis Dogovora odločila tudi zaradi tega, ker daje zeleno luč za intenzivna pogajanja o kolektivnih pogodbah dejavnosti; v teh pogodbah bi namreč lahko rešili še kaj v korist delavcev.

Semolič je posebej opozoril, da položaj zaposlenih v javnem sektorju z Dogovorom še ni rešen, njihovi interesi še niso dovolj zaščiteni. Na koncu je še zaželel, da bi bilo nespoštovanja Dogovora čim manj.

Da so pred nami pogajanja o kolektivnih pogodbah dejavnosti, je opozoril tudi Boris Mazalin, predsednik Konfederacije 90. Dodal

je še, k temu ga je spodbudil Jožko Čuk, da naj bi v podjetjih z boljšimi rezultati delavci imeli možnost biti boljše plačani.

Minister Tone Rop je najprej izrazil zadovoljstvo vlade, ker bo lahko tudi v prihodnje vodila makroekonomsko politiko, s katero se bo gospodarstvo lahko še bolj stabiliziralo. Po zaslugi vseh socialnih partnerjev je bila tudi dosedanja plačna politika dovolj učinkovita.

Podpis Dogovora omogoča, da bo v državni zbor takoj prišel zakon o minimalni plači, ki bo to vprašanje uredil skladno s standardi v Evropi.

Rop je še ugotovil, da je bil Dogovor podpisan v času, ko so odnosi med socialnimi partnerji dokaj zaostreni, razlog so reforme na socialnem področju. Čeprav so nasprotja kar velika, Rop upa, da jih bodo socialni partnerji rešili, tudi glede socialnega sporazuma in pokojninske reforme.

Franček Kavčič



V ozadju je bilo slišati tudi to, da naj bi Dogovor veljal le za sindikate, ki so ga podpisali.



Piše: Rajko Lesjak,  
sekretar ZSSS

## Hvala za čestitke – ni za kaj

Natanko tako, kot smo po tihem skleпали – vendar še vedno upali, da bo tokrat drugače, ker gre za pomemben dogodek, ne le za sindikat, ampak tudi za državo – se je vse skupaj tudi zgodilo. Če bi se izrazil kot človek, ki mu je humor že zjutraj blizu, ko nekateri še kašljajo, kolcajo, skratka se ukvarjajo z vsemi tegobami, ki spremljajo jutranje bujenje,

so čestitke kar deževala, spet v duhu prvega, pravi nalive je bil.

In zakaj so nam "čestitali" državni organi, državne institucije in nenazadnje socialni partnerji? "Čestitali" so nam, ker smo bili, po sedmih suhih letih, sprejeti v elitno družbo evropskega sindikalnega gibanja – v Evropsko konfederacijo sindikatov. Po vseh preverjanjih v tej čakalnici Evrope so evropski sindikati preprosto spoznali, da smo že dozoreli, po vseh kriterijih, ki jih evropsko sindikalno gibanje oziroma Evropska konfederacija sindikatov zahteva, da te sprejme v polnopravno članstvo. Ti kriteriji pa so: število članov, notranji demokratični ustroj in demokratično sprejemanje odločitev, panožna organiziranost, razporejenost organizacije po državi in nenazadnje tudi strokovnost.

Tudi tokrat, sedaj pa na resnejšo plat - brez humorja, se nihče v državi ni zmotil, da bi Zvezi svobodnih sindikatov Slovenije poslal vsaj stavek, ki se mu reče preprosta čestitka. Ne predsednik države, ne predsednik državnega zbora, ne predsednik vlade, ne drugi predsedniki, s katerimi nekako skupaj živimo v tej državi, ki ima več problemov sama s sabo kot drugi z njo. Ne vem, nekako se, kot po pravilu, z redkimi izjemami, ponavlja spodrsrljaj, pa naj gre za državne praznike ali druge priložnosti, ob katerih so v demokratični Evropi sindikati po pravilu povabljeni k udeležbi. Pa ne samo, če se to zgodi v tujini; tudi njihovi ambasadorji, ki predstavljajo njihovo državo v Sloveniji, povabijo ob nekaterih priložnostih predsednike sindikalnih central najmanj na vljudnostno večerjo in se z njimi pomenijo o problemih, za katere si naši državniki redko najdejo čas. No, poiščemo si ga takrat, ko jih v bistvu s političnimi sredstvi pritišemo, da si ga. Drugače bi lahko iskal to izjemo z lučjo podnevi.

Lahko pa se še tako trudiš, vendar se ne da razumeti, da se sindikatov v Sloveniji nihče ne spomni, kot da ti ne bi predstavljali določenih socialnih skupin, in jih povabi medse. Tako da človek ne ve, ali gre za zavist, ali za to, kar nam je nekako Slovincem dano, rečeno v prisposobi: naj sosedu koza crkne, ali gre za povsem napačno presojo, da tak dogodek preprosto ni pomemben in nič ne šteje. Koliko pa to šteje, se bo pokazalo v bližnji prihodnosti, ko bodo evropske institucije povprašale članico EKS – Svobodne sindikate Slovenije, kaj menijo o tej in oni problematiki, ki zadeva Slovenijo. Da je manira drugačna, že ko prestopiš našo mejo s sosedi, kaže tudi to, da so se oni takoj oglašili oziroma nas poklicali, nam tudi pisali in izrazili vse dobre želje, in da delijo z nami zadovoljstvo ob tem dogodku. Ni kaj, že na oko drugače kot pri nas doma. Oni že vedo, kaj takšna včlanitev pomeni – nam šim pa bo, če jim sploh bo – prišlo bolj pozno.

Človek bi preprosto tudi to "omiko" spregledal in se na te spodrsrljaje sploh ne bi oziral, če ne bi na drugi strani opazil, zakaj vse in ob kakšnih dogodkih se oglašajo naši državniki, si čestitajo, si stiskajo roke, se objemajo in si nekam a Da se razumemo, ne gre za očitek, da to počnejo, gre za nekaj večjega: za meter in vrednote gre, ki ga uporabljajo pri teh ceremonijah. Gre za kulturo, gre za držo, gre za odnos, gre za načela. Sicer pa omikanost res ni edini način življenja, je pa edini, ki ga je vredno živeti, pa naj gre za posameznika ali institucijo.

Rajko Lesjak, sekretar ZSSS

Confederazione Generale Italiana del Lavoro  
Sindakato Regionale del Friuli Venecia Giulia  
Trst. 23. marca 1999

Spoštovani Dušan Semolič, predsednik ZSSS

V imenu sindikata CGIL Furlanije-Juljske krajine se pridružujemo čestitkam ob sprejemu ZSSS za polnopravno članico v Evropski sindikalni konfederaciji.

Tajnik CGIL  
Paolo Pupulin

Predsednik CGIL  
Roberto Treu

FRIEDRICH-EBERT STIFTUNG  
BIRO Budimpešta, 23. 3. 1999

Dušan Semolič, predsednik ZSSS

Dragi kolega Semolič,

resnično se veselim sprejema ZSSS za polnopravno članico v Evropski sindikalni zvezi, še posebej zato, ker je bila sprejeta soglasno. Ob tem pomembnem dogodku v najnovejši sindikalni zgodovini želim še posebej prisrčno čestitati.

Z vključitvijo v EGB (Evropsko sindikalno zvezo) je dobilo vaše sindikalno delo in doseženi razvoj primerno mednarodno priznanje. Prepričan sem, da bodo vaše izkušnje, povezane z organizacijsko močjo, koristen in dragocen prispevek k obogatitvi evropske družine sindikatov.

Še naprej vam želim veliko sreče in uspehov v izpolnjevanju vseh nalog, ki so pred vami. Zame je še posebna čast, da prav sedaj, v tem tednu, sodelujem pri izvajanju delavnice za integracijo v EU z eno od vaših članic.

S prijateljskimi pozdravi  
Rainer Girndt

## SKEI pomaga odstranjevati barikade v Rusiji in Belorusiji

SKEI je ta teden na Bledu organiziral tridnevni seminar za kolege iz kovinarskih sindikatov Rusije in Belorusije. Udeležence iz teh dveh držav, nastalih iz bivše Sovjetske zveze, smo zadnji dan seminarja povprašali, kaj so se novega naučili in kaj se jim je najbolj vtisnilo v spomin. Ker jim je med drugimi predaval tudi naš minister za delo Tone Rop, smo jih še vprašali, kako bi ga primerjali s svojim ministrom.

Iz njihovih odgovorov izhaja zlasti to, da jim izkušnje naše tranzicije lahko pomagajo poiskati še boljše načine dela in postavljanja do državnih organov in delodajalcev. Ker pri njih proces spreminjanja ureditve še ni končan, bodo na podlagi naših izkušenj učinkoviteje zastopali svoje članstvo. Spoznali so tudi našo lepo de-

želo, ki jim je pomagala k prijetnemu počutju, zaradi česar, so dejali, je bil seminar učinkovitejši.

Organizacija seminarja je bila po njihovih besedah vzorna. Vse tri sindikalne organizacije bodo verjetno imele še nadaljevalni seminar, ki naj bi bil jeseni v Belorusiji.

Svete delavcev šele poskušajo ustvariti, imajo pa precej drugačno vlogo kot naši sveti, vendar jim bodo naše izkušnje koristile.

Našega ministra težko primerjamo s svojimi, saj do svojih praviloma ne morejo priti. Socialni dialog pri njih ni razvit. Z ministri, zlasti njihovimi namestniki, se srečujejo le po preddverjih pred najjavami velikih protestov in demonstracij. SKEI, ki je ministra lahko pridobil za predavanje na seminarju, je v njihovih očeh

S konference socialnih partnerjev v Varšavi

# Brez socialnega dialoga ni poti v EU

**Evropska komisija je pretekli teden v Varšavi organizirala konferenco socialnih partnerjev iz držav članic in držav kandidatk za sprejem v EU o njihovi vlogi pri širitvi EU. Poleg predstavnikov Evropske komisije, Evropske konfederacije sindikatov (EKS) in evropskih delodajalskih organizacij (UNICE in CEEP) je sodelovalo tudi 93 predstavnikov sindikalnih in delodajalskih organizacij iz držav članic ter 80 predstavnikov sindikatov in delodajalskih organizacij iz držav kandidatk, ki so članice svojih organizacij na evropski ravni. Evropska konfederacija sindikatov bo za vanjo včlanjene sindikate naredila vse, da bodo svojih državah upoštevani člani. Iz Varšave smo odšli s spoznanjem, da nas bolj kot domači politiki cenijo v Evropski komisiji in EKS.**

Ker je Zveza svobodnih sindikatov Slovenije edina od slovenskih sindikalnih central članica EKS, delodajalske organizacije pa prav tako niso članice svojih organizacij na evropski ravni, smo bili iz Slovenije na konferenco povabljeni le predstavniki ZSSS.

Osnovni namen konference je bil definirati in okrepiti vlogo sindikatov in delodajalskih organizacij pri aktivnostih v zvezi s širitvijo EU v državah kandidatkah. V okviru tega je konferenca obravnavala tri vsebinska področja:

- razvoj samostojnega socialnega dialoga na ravni EU in v državah kandidatkah;
- uresničevanje Dogovora o socialni politiki, ki je dodatek k Maastrichtski pogodbi (podpisan je bil decembra 1991, uveljavljen pa novembra 1993);
- naloge socialnih partnerjev pri uresničevanju tistega dela Amsterdamske pogodbe, ki opredeljuje politiko zaposlovanja kot eno od prioritarnih nalog EU.

Pobudo za sklic konference je dala Evropska konfederacija sindikatov. Evropska komisija je pobudo

sprejela in tako je pomembno srečanje potekalo prvič ob sodelovanju socialnih partnerjev iz držav članic in držav kandidatk. Konferenca je bila v za evropsko socialno politiko odločilnem obdobju, saj Amsterdamska pogodba prenaša na socialne partnerje večja pooblastila in odgovornosti – okvir za posvetovanja in pogajanja na evropski ravni, preko katerih socialni partnerji prevzemajo ključno vlogo pri razvoju evropskega socialnega modela.

Komisar EU za socialna vprašanja **Padraig Flynn** je že v uvodnem delu konference opozoril, da so v Komisiji EU ugotovili, da vlade držav kandidatk v mnogo premajhni meri vključujejo socialne partnerje v aktivnosti, ki jih izvajajo na področju njihovega približevanja EU, zato bodo v prihodnje posebej pozorni na to, da bodo socialni partnerji v državah kandidatkah aktivno vključeni v pridružitvena pogajanja.

Za socialne partnerje v državah kandidatkah je pri širitvi EU pomembno predvsem to, da razvijejo lastne strukture in aktivnosti na področju so-

cialnega dialoga in s tem izpolnijo predpostavke, ki jih zahteva sodelovanje v socialnem dialogu na evropski ravni. Tam je namreč vzpostavljen dokaj zapleten sistem socialnega dialoga, zato se od delodajalskih organizacij in sindikatov v teh državah zahteva in pričakuje, da bodo popolnoma neodvisne ter organizacijsko in strokovno sposobne za prevzem teh obveznosti. Tudi nacionalni zakonski okviri, ki urejajo status socialnih partnerjev, bodo morali slediti tem evropskim normam. V skladu s temi merilih bo, po besedah komisarja Flynna, tudi Evropska komisija podpirala socialne partnerje in razvoj socialnega dialoga v državah kandidatkah. To v slovenskem primeru pomeni, da v teh procesih na podlagi sedaj veljavnega zakona o reprezentativnosti sindikatov izdane odločbe o njihovi reprezentativnosti na državni ravni ne pomenijo kaj dosti, še večji kaos pa je glede statusa delodajalskih organizacij, ki v Sloveniji sploh ni definiran. Ob teh formalnih vprašanjih pa bo treba sprejeti in osvojiti tudi evropsko filozofijo socialnega dialoga, katere cilj je sporazumevanje in ne zaostrovanje odnosov. V okviru tega se vsekakor postavlja za odnose med delodajalskimi organizacijami in sindikati vedno bolj aktualno vprašanje: kako doseči ravnotežje med varnostjo delovnega mesta in uspešnostjo podjetij? Cilj Evropske komisije pri tem je zdrava, konkurenčna ekonomija, ki pa ne sme sloneti na nizkih plačah in pravicah delavcev.

V dvodnevni razpravi na konferenci je bilo poudarjeno, da ima proces širitve EU gospodarsko in socialno komponento, zato je tudi moto nemškega predsedovanja EU "gospodarsko in socialno močna Evropa". Po mnenjih predstavnikov sindikatov in delodajalskih organizacij iz držav članic EU smo socialni partnerji v državah kandidatkah v prehodnem obdobju na področju socialne politike pred velikimi izzivi in obveznostmi, vendar tudi pred veliko odgovornostjo. Zato bo vzpostavitev socialnega dialoga v vsaki državi kandidatki eden od predpogojev za njen sprejem v EU.

Socialna politika je bila do pred kratkim manj pomembno področje v EU, vendar se v zadnjem času, verjetno tudi kot posledica tega, da so v večini držav članic na oblasti stranke socialne demokracije, zmeraj bolj nagibajo k temu, da bi sprejeli evropsko temeljno listino, s katero bi določili minimume na področju socialne politike.

Predsednik in generalni sekretar Evropske konfederacije sindikatov **Fritz Verzetnitsch** in **Emilio Gabaglio** sta bila v svojih razpravah še bolj jasna in nedvoumna. EKS bo naredila vse, da bodo sindikati iz držav kandidatk, ki so njeni člani, v procesih širitve EU znotraj svojih držav upoštevani partnerji. Pri tem bodo imeli vsi materialno, strokovno in politično podporo. Po njunem mnenju je širitev EU prepomembno vprašanje, da bi ga lahko prepustili samo vladam in diplomatom, socialna dimenzija širitve zahteva aktivno vlogo socialnih partnerjev. Prav zaradi tega je bilo v tem mesecu tudi v EU odločeno, da se odpre nov, 5. steber v okviru programa PHARE, ki bo namenjen prav socialnemu področju širitve EU.

Udeleženci konference iz držav kandidatk smo se domov vrnili zadovoljni, saj smo dobili občutek, da smo v procesu približevanja naših držav EU pomembnejši dejavnik za Evropsko komisijo in socialne partnerje znotraj EU kot za politike v lastnih državah. Ugotovili smo, da približevanje Evropi ne pomeni le dirke s časom pri prilagajanju predpisov pravnemu redu EU, temveč mnogo več od tega. Zakoni na papirjih bodo premalo, treba jih bo tudi udejanjati, skratka delovati bo treba evropsko. To pa ne velja le za kapital in politiko, saj bodo skupaj s Slovenijo v EU sprejete tudi njene delavke in delavci.

Milan Utroša

močan. Minister Rop, ki je v njihovih očeh lep, jim dokazuje, da so socialnopartnerski odnosi pri nas na primerni višini.

Njihovi ministri pa so zanje veliki nedostopni šefi, ki komandirajo, s sindikalisti se srečujejo le takrat, ko bi slednji hoteli delati nemire.

Lidija Jerkič, sekretarka SKEI za organizacijska in pravna vprašanja, je odgovore kolegov iz Rusije in Belorusije komentirala le z besedami: "Rop je dokazal, da se zna prilagajati."

Vladimir Sergejev iz TAE (Mednarodne organizacije za izmenjavo izkušenj) iz Moskve, ki je seminar sponzorirala, pa je naše in njihove razmere primerjal še bolj slikovito. "Med vlado in delavci so barikade, prek katerih se ni mogoče pogovarjati. Obe strani lahko govorita le s pozicije moči." Domov se bodo potrudili odnesti najboljše od tega, kar so pri nas slišali, saj so prepričani, da jim naše izkušnje lahko pomagajo, so nam povedali ob slovesu. Ali bodo pri tem uspešni, bo mogoče videti že jeseni, ko naj bi se vsi trije sindikati spet srečali v Minsku.



Seminarja v Hotelu Jelovica na Bledu se je udeležilo deset sindikalistov iz Rusije in Belorusije.

O manifestu ekonomistov Kako zmanjšati brezposelnost v Evropski uniji

# Z veliko brezposelnostjo se ne smemo sprijazniti

Zveza ekonomistov Slovenije je nedavno v brošurici izdala manifest o brezposelnosti v EU. Napisala ga je skupina uglednih ekonomistov: Franco Modigliani, Jean Paul Fitussi, Beniamino Moro, Dennis Snower, Robert Salow, Alfred Steinherr in Paolo Sylos Labini, dva od njih sta tudi Nobelova nagrajenca. Za naše bralce smo pripravili povzetek manifesta; kritiko obstoječe ureditve v EU in predloge, kako bi brezposelnost lahko bistveno zmanjšali. Za pojasnilo za naše in evropske razmere zelo neobičajnih razmišljanj ekonomistov, ki izhajajo zlasti iz ameriških izkušenj, smo se obrnili na Nevena Boraka, uglednega ekonomista, ki je k manifestu napisal tudi predgovor. Naš sogovornik meni, da je osrednje sporočilo manifesta to, da se s preveliko brezposelnostjo ne smemo sprijazniti in naučiti živeti z njo, kot prevladuje mnenje in ravnanje v Evropi, ampak jo moramo zmanjševati z različnimi ukrepi.

Avtorji manifesta so po besedah Nevena Boraka že vplivali na nekatere vlade, naprimer v Italiji, Nemčiji in Franciji. Gre za države, v katerih je prišlo do premika oblasti v smer socialne demokracije. Nove vladajoče stranke oz. koalicije so prišle na oblast v veliki meri tudi zaradi opozarjanja na nujnost zmanjševanja brezposelnosti. V Italiji, Nemčiji in Franciji je torej mogoče že videti nekaj rešitev, ki so zapisane v manifestu.

Na naše vprašanje, ali ni pri kritiki evropskega modela socialne države, še posebej Švedske, tudi precej pretiravanja, je Borak odgovoril, da so kritike pač normalen način opozarjanja na možnost drugačne prakse, ki se je pokazala za uspešno. Kar zadeva Švedsko, pa naj bi tudi tamkajšnji strokovnjaki prihajali do kritičnih ocen. Borak je prepričan, da kritike iz manifesta ne merijo na zmanjšanje socialnih transferjev, ampak zgolj na spremembe njihovega izkoriščanja. Dopušča pa, da so nekatere kritike pavšalne, tudi tiste o minimalni plači. Med ekonomisti je po Borakovih besedah vedno več takšnih, ki niso prepričani o njeni koristnosti. Minimalna plača ni le ekonomski instrument, ampak tudi družbena kategorija, konsenz o tem, koliko naj človek za svoje delo najmanj dobi. Pri nas imamo poleg minimalne plače še zajamčeno, zaradi česar naj bi bila zmeda še večja.

Za objavo manifesta se je Zveza ekonomistov Slovenije odločila, ker se naša država z brezposelnostjo premalo ukvarja. Na brezposelnost gledamo enako kot v Evropski uniji, da se je treba z njo sprijazniti. Pri nas ni tudi nobenega nevtralnega raziskovalnega dela o brezposelnosti.

Za naše sindikate je Borak prepričan, da morajo svojo politiko, ki je dokaj različna od sporočil iz manifesta, soočiti z idejami in predlogi ekonomistov. Kakšne so konkretne možnosti za zmanjšanje naše brezposelnosti, je težko napovedati. Zmanjševanje brezposelnosti je po Borakovem mnenju povezano z našim



Neven Borak

približevanjem Evropski uniji. Ta proces zato ne more biti odvisen le od tega, kaj bosta v državnem zboru rekla oba nasprotna politična pola.

Zveza ekonomistov se je za objavo manifesta odločila, ker je prepričana, da se mora širša javnost seznaniti s pogledi, ki so različni od prakse pri nas in v EU. Argument za manifest je zlasti uspešna praksa v državah, ki so že upoštevale nasvete avtorjev.

Čeprav so socialno tržne države med ekonomsko najuspešnejšimi, je brezposelnost neizrabljen dejavnik, ki zmanjšuje možnosti njihovega napredka. Vse neizkoriščeno, človek ali stroj, zmanjšuje ekonomsko učinkovitost in s tem slabša možnost hitrejšega razvoja. Z brezposelnostjo se je zato treba spopadati, ne se z njo sprijazniti, je prepričan tudi Neven Borak.

## V nekaj letih za pet odstotkov manjša brezposelnost

(Iz manifesta ekonomistov o brezposelnosti v Evropski uniji)

V boju zoper brezposelnost v EU sta uspešni le dve državi – Nizozemska in Velika Britanija. Ti dve državi gojita liberalno tržni sistem, medtem ko so države s socialno tržno usmeritvijo v boju zoper brezposelnost precej manj učinkovite.

V EU prevladuje prepričanje, da je trdovratno visoka brezposelnost nadloga, ki jo je treba prenašati, morebitno zdravljenje naj bi položaj še poslabšalo.

Velik del evropske brezposelnosti je povsem nepotreben. Visoka brezposelnost preprečuje odpravljanje brezposelnosti, ki, če je visoka in dolgotrajna, ogroža socialni mir. Zaposlovalna politika naj bi bila velik krivec za neprijetno izbiro med brezposelnostjo in velikimi socialnimi razlikami.

## Minimalna plača je lahko škodljiva

Zajamčena najnižja plača, ki ni skladna z gospodarskimi zakonitostmi, je lahko pomemben vir brezposelnosti. Minimalna plača, ki naj bi vsakemu zaposlenemu zagotovila osnovno življenjsko raven, povzroča še večjo krivico in bolj škodi, kot koristi. Minimalna plača je smiselna le za tiste, ki lahko dobijo delo za vsaj "minimalno". Če pa je ljudi, ki so pripravljene delati za minimalno plačo, preveč in nekateri takega dela ne morejo dobiti, je del iskalcev dela v resnici obsojen na brezposelnost.

Kot kažejo raziskave, skromno povečanje minimalne plače ne povečuje brezposelnosti. Če pa se minimalna plača poveča toliko, da odpravlja razlike med glavnimi plačilnimi skupinami in najslabše plačanimi delavci, pa na stopnjo brezposelnosti to ne vpliva ugodno. Ker dajatve za socialno varnost ne morejo obremenjevati delavcev, so zaradi minimalnih plač bolj obremenjeni delodajalci. Višja minimalna plača, ki delodajalce odvrta od zaposlovanja presežne delovne sile, je vprašljiva.

Rešitev za sistem minimalnih plač, ki zaposlenim omogoča dostojno življenje, bi lahko bila v tem, da bi za te plače delodajalci plačevali le tretjino prispevkov za socialno varnost. Povr naj bi se država odrekla 20 odstotkom dohodnine. Z obojem bi se cena delovne ure znižala za 40 do 45 odstotkov. Takšno ureditev naj bi določal zakon in naj bi ve-

ljala le za delavce, ki še niso bili v delovnem razmerju in dolgotrajno brezposelne. Pri takšnem sistemu minimalne plače bi na prvi pogled izgubil le delavec, ker delodajalec zanj ne bi plačeval dveh tretjin prispevka za pokojninsko zavarovanje. Delavcu, ki na takšno plačo pristane, ker normalno plačanega dela pač ne more dobiti, naj bi država povrnila še tretjino prispevka za njegovo pokojninsko zavarovanje.

## Večja varnost delovnih mest – manjše možnosti zaposlovanja

Višja kot je cena odpuščanja zaposlenih, večja je moč zaposlenih, da si izbirajo še višje plače. Visoka cena odpuščanja prispeva k temu, da je v podjetju več presežnih delavcev, zaradi česar je povpraševanje po delu manjše. Zakonodaja o varovanju delovnih mest je zato lahko pomembna ovira za zaposlovanje, še posebej za mlade. Večja varnost delovnih mest zelo verjetno zmanjšuje število delovnih mest in s tem tudi zaposlenost.

Prizadevanje za krajši delavnik in zgodnejše upokojevanje je človeško gledano upravičeno, vendar država ljudi ne sme spodbujati, da bi delali krajši čas in se prej upokojevali. Zaradi pravičnosti in socialnega miru je prav, da se breme brezposelnosti razdeli na več ljudi. Če ne verjamemo, da je velika brezposelnost nujno zlo, pa o delitvi razpoložljivega dela ni treba razmišljati. Povečanje proizvodnje in rast zaposlenosti namreč povzročata povečanje povpraševanja in naložb – tudi povečanje kupne moči, ki spodbujata nadaljnje povečanje proizvodnje in zaposlovanja. Tako se brezposelnosti gospodarstvo lahko izogne. Namesto o porazdeljevanju brezposelnosti bi morali razmišljati o njenem zmanjševanju. Skrajševanje delavnika in zgodnejše upokojevanje zato nista primerna načina za zmanjševanje brezposelnosti.

Še bolj nevarni pa so poizkusi, da bi ob skrajšanju delovnega tedna s 40 na 35 ur plače ostale enake. Učinek bi bil lahko poguben, saj bi višjo cena dela podjetniki morali pokriti iz dobička, zaradi česar bi proizvodne cene morale poskočiti.

Če bodo evropske vlade in denarne oblasti upoštevale nasvete iz memoranduma, se bo brezposelnost v nekaj letih zmanjšala za štiri do pet indeksnih točk, ne da bi to povečalo inflacijo.

## Prevelika moč "insiderjev"

Vse predloge iz memoranduma pa je treba upoštevati skupaj, saj vsak zase ne morejo dati enakih učinkov. Le delni ukrepi, ki so jih posamezne članice EU že uveljavile, namreč niso dali ustreznih sadov. Tako je Španija leta 1984 uveljavila možnost sklepanja delovnih pogodb za določen čas ob neznatnih stroških odpuščanja. Zaradi tega je število delovnih pogodb za določen čas zelo hitro poraslo. Za zaposlene za nedoločen čas pa se je zaradi te spremembe tveganje izgube zaposlitve precej zmanjšalo. Ker se plače urejajo s kolektivnimi pogodbami, so dobili "insiderji" večjo po-

gajalsko moč. Plače po kolektivnih pogodbah so zato postale manj prilagodljive in Španija je možnost sklepanja delovnih pogodb za določen čas zaradi tega spet omejila.

## Slabosti Švedske – prednosti Velike Britanije

Na Švedskem prejemajo brezposelni denarno nadomestilo le kratek čas, vendar je stopnja nadomestitve visoka. S širokogrudnimi nadomestili ta država bolj spodbuja brezdelje kot zaposlovanje. **Socialne podpore so tako visoke, da pri ljudeh srednjih let spodbujajo popolno nedejavnost.**

Velika Britanija je vpeljala zakonodajo, s katero je omejila pravico do stavke in postavljanja stavkovnih straž pred druge tovarne. Omejila je tudi centralizirana pogajanja o plačah, odpravila nekatere omejitve za zaposlovanje in odpuščanje, skrajšala čas prejemanja in postrila merila za nadomestila brezposelnih. Prejšnja konservativna vlada je ukinila tudi minimalno plačo, ki jo je sedanja laburistična vlada spet vpeljala. Prejšnja vlada je vpeljala tudi poenostavljene postopke iskanja zaposlitve.

Ob odločitvi, da se ne vključi v EU, je Velika Britanija 10,5-odstotno brezposelnosti leta 1993 v petih letih zmanjšala na 5,6 odstotka. Tako nizko stopnjo brezposelnosti je dosegla brez spreminjanja drugih elementov države blaginje, denimo stanovanjskih dodatkov, izboljšanja šolstva in dopolnilnega izobraževanja.

Varčnost države pri dodeljevanju nadomestil za čas brezposelnosti, ta se izplačujejo iz proračuna, vpliva na bolezenska nadomestila in nadomestila za delovno nezmožnost. Na Nizozemskem, kjer so nadomestila za delovno nezmožnost najradodarnjša, prejema socialno podporo kar 17 odstotkov za delo sposobnih.

## Oživljanje naložb v zasebnem in javnem sektorju

Namesto posamičnih ukrepov za zmanjševanje problemov, ki so neuspešni, uporabljaja jih večina evropskih držav, je potrebna pahljača reform na ponudbeni strani, ki bo delodajalce spodbujala k odpiranju novih delovnih mest, in takšna povpraševalna politika, ki bo gospodarstvu omogočala povečano akumulacijo in produktivnost ter boljše izkoriščanje proizvodnih možnosti.

Oživljanje naložb ne sme povečati inflacije in javnega dolga. Z naraščanjem investicij se namreč povečuje zaposlenost in obseg proizvodnje. Zaradi tega so potrebne nove investicije.

Delo in kapital se v proizvodnji pogosto dopolnjujeta, s povečanjem kapitala se običajno poveča tudi produktivnost. S povečanjem produktivnosti se običajno poveča tudi povpraševanje po delu, brezposelnost pa se zmanjšuje.

Investicijska vlaganja naj ne bi bila omejena le na zasebni sektor, ampak tudi na javne investicije, vendar ne na račun zmanjševanja javne porabe in povečanja davkov, am-

pak z najemanjem sredstev na kapitalskem trgu in z izdajo delnic. Javna investicijska vlaganja naj bi šla zlasti v infrastrukturo, kjer se vloženi denar zelo hitro vrača. Za financiranje naložb v javni sektor naj bi uporabili tudi evropske strukturne sklade, ki naj bi kredite podeljevali po nižji obrestni meri od tržne. Denar naj bi podeljevala Evropska investicijska banka; ta ima dovolj denarja in tudi izkušenj pri ocenjevanju projektov. Nevarnost inflacije zaradi povečanja naložb je zanemarljiva.

Pomemben vzrok brezposelnosti je enakost plač v državah, kar bi lahko odpravili z uvedbo različnih cen dela po regijah, to bi bilo smiselno tudi zaradi različne produktivnosti po območjih.

Denarna nadomestila za brezposelne bi bilo treba spremeniti tako, da bi brezposelne spodbujala k iskanju zaposlitve. Nadomestila naj bi bila odvisna od števila prostih delovnih mest, več kot bi bilo prostih delovnih mest za posamezne poklice, manjša naj bi bila nadomestila. Na ureditev izplačevanja denarnih nadomestil bi lahko vplivali tudi tako, da bi denar zanje zbirali od davkoplačevalcev, kot posebno davščino.

## Namesto denarnih nadomestil – vavčerji

Pogojno negativna dohodnina (vračilo vplačane dohodnine) naj bi nadomestila denarna nadomestila, ZDA so to že vpeljale. Negativna dohodnina naj bi bila v obratnem sorazmerju z velikostjo posameznikovih dohodkov.

Nadomestila za brezposelnost naj bi države načrtno prelivale v denarne spodbude podjetjem, da bi zaposlovala brezposelne. Dolgotrajno brezposelni naj bi namesto nadomestila tako dobili zaposlitveni vavčer, ki bi ga izročili podjetju, kjer bi se zaposlili. Vrednost vavčerja bi bila odvisna od višine nadomestila in trajanja brezposelnosti.

Vavčerji pa bi bili dveh vrst, zaposlitveni in za usposabljanje. Prvi bi se uveljavljali le pod pogojem, da bi dolgotrajno brezposelni dobili zaposlitev, drugi pa, če bi delodajalec dokazal, da je brezposelno osebo usposabljal po načrtu, odobrenem od vlade.

Sprememba nadomestila v vavčer bi bila prostovoljna, brezposelni bi se za to odločili zlasti, če bi bila obljubljen plača občutno večja od nadomestila. Delodajalci pa bodo za vavčerje zainteresirani le, če bodo v njih videli možnost povečanja dobička. Ta sistem se že uresničuje v Veliki Britaniji in na Nizozemskem.

Zaposlitvene vavčerje bi države lahko prodajale podjetjem na javni dražbi. Podjetje bi se za vavčerje lahko potegovalo v odvisnosti od tega, koliko brezposelnih namerava zaposliti. Podjetje, ki bi vavčerje uporabilo za zamenjavo svojih zaposlenih z brezposelnimi, bi pravico do kupovanja in uporabe vavčerjev izgubilo. Če bi se zaposleni, ki bi ga kdo z vavčerjem spodrinil z njegovega delovnega mesta, pritožil in bi bilo ugotovljeno, da je pritožba upravičena, bi tako podjetje izgubilo pravico do udeležbe na dražbah vavčerjev.

Novice iz Tovarne kondenzatorjev Iskra v Semiču v zadnjem času niso nič kaj spodbudne. Tovarna je v krizi, dobro utečene poslovne poti se prekinjajo, naročil zmanjkuje. Sindikati v podjetju so vse bolj zaskrbljeni nad usodo zaposlenih. Kaj se v podjetju dogaja, smo povprašali predsednika sindikata SKEI v njem, Jurija Kobeta. Ali je res, da se je podjetje po uspešnem predlanskem letu zdaj znašlo na robu obstoja?

### V Iskri se dogajajo prelomne stvari ...

Poslovni rezultati so se začeli slabšati že lani aprila. Nismo več dosegali mesečnih planov realizacije, vzrok poslabševanja pa je bil zelo velik izvoz na Daljni vzhod (sicer pa izvažamo kar 90 odstotkov izdelkov). Za upadanje naročil in pritiske na zniževanje cen sta bila vzrok azijska kriza in velika konkurenca na svetovnem trgu. Kupci pa so poleg nižjih cen začeli zahtevati tudi višjo kakovost izdelkov. Še nikoli nismo imeli takšnih težav z reklamacijami kot zdaj, zlasti z Daljnega vzhoda. Moti jih čisto vse, za tehnika celo nepomembne zadeve.

### Kako je Iskra Semič končala lansko poslovno leto?

Imamo okoli 100 milijonov tolarjev izgube, potem ko je bilo leto 1997 zelo uspešno, s sorazmerno velikim dobičkom. To še ne bi bilo tako zelo zaskrbljujoče, če bi se položaj letos začel izboljševati. Vendar se ni. Celo nasprotno, mislim, da je položaj še slabši kot lani. Odpovedi naročil se vrstijo, pritiski na cene še trajajo. Zdaj imamo največ težav predvsem z naročili, ki jih ni dovolj za preživetje podjetja. Potrebovali bi za 55 milijonov mark letne realizacije, se pravi okoli 4,5 milijona mesečno. Januarja letos smo iztržili malo čez 4 milijone mark, februarja pa celo manj kot tri milijone. Uprava je zato že sprejela ukrepe za zmanjšanje stroškov.

### Ali je določila presežke med zaposlenimi ali kake druge ukrepe?

Odkar sem v podjetju, to pa je že 30 let, je politika v njem ne odpuščati ljudi. Ta trend se nadaljuje tudi danes. V firmi je bilo največ 1750 zaposlenih, zdaj pa nas je še vedno okoli 1300. Nikoli nismo odpuščali, pač pa smo številno zaposlenih zmanjševali z upokojevanjem ali pa so ljudje šli na čakanje, dobili odpravnine itd. Zato tudi zdaj raje razmišljamo o drugih rešitvah. Denimo, da bi stroške zmanjšali s skrajševanjem delovnega časa na 36 ur tedensko. Žal imamo pri tem nekaj organi-

# Zaposlitev je največja vrednota

**V Tovarni kondenzatorjev Iskra v Semiču se lanske težave nadaljujejo, uprava in sindikati pa se trudijo podjetje ohraniti**



**Jurij Koba: Velik problem podjetja je veliko število "starih" delavcev, ki ob morebitnem odpustu ali stečaju podjetja nikoli več ne bi našli zaposlitve. Zato smo se v sindikatih pripravljene z upravo o marsičem pogovarjati in dogovarjati, da bi ohranili čim več delovnih mest.**

zacijskih težav, saj niti znižane-ga plana ne moremo doseči brez nadurnega dela pri 40-urnem tedniku.

Z upravo smo sindikati imeli sestanek in terjali, da se težave pri prehodu na krajši delovni čas uredijo. Zahtevali smo tudi sestanek z vodji posameznih obratov. Ti pa pravijo, da so serije majhne ob obsežnem asortimanu ter da je precej poskusnih serij novih izdelkov. Zato se zgodi, da polovica navijalnice stoji, polovica bi pa morala delati v štirih izmenah.

Mi ocenjujemo, da bi s skrajšanjem delovnega časa prihranili približno deset odstotkov pri stroških, vendar bi bili tu zajeti vsi stroški, od materialnih stroškov do plač.

### Sindikati so pripravljene tudi na znižanje plač, samo da bi tovarna obstala?

Ukrepi na obstoj podjetja imajo tudi nekatere nezaželene posledice. Mi moramo stroške zmanjšati. Bolje se je lotiti tega, kot da bi nas položaj prisilil v ugotavljanje presežkov zaposlenih. Vprašujem pa se, ali bi bili ta ukrep sploh sposobni izpeljati. Imamo zaposlene

po dvajset, trideset let, in če takega delavca odpustite, morate plačati zelo visoke vsote za odpravnine. Pet do šest milijonov mark bi nanesele. Tega denarja pa podjetje nima. Razen če bi nas kdo hotel kupiti.

### Ali bi pristali na "tujo vladavino"? Ali ste kdaj imeli takšne ponudbe?

Pred dvema letoma smo imeli ponudbo iz AEG, da bi delali zanj lončaste kondenzatorje (delali smo jih že pred leti, pa smo to proizvodnjo zanemarili). Oni bi prenesli k nam svojo proizvodnjo iz Berlina, s tem da bi bili 51-odstotni lastniki celotne Iskre. V njihovem programu bi se lahko zaposlilo kakih 200 delavcev. Vendar se takrat s tem nismo strinjali: bili smo pripravljene dati prostor in ljudi, vendar naj bi bil ta del proizvodnje lastniško razdeljen glede na kapitalski vložek na večinsko njihov del. V "stari" Iskri pa naj bi lastniška struktura ostala nespremenjena. Zaposleni smo 47-odstotni lastniki.

### Imate občutek, da ste takrat pogrešili? Ali se zdaj kaj spomnite na to priložnost?

Po koncu je vsak lahko general. Morda smo naredili napako. Ne vem, to je težko oceniti. Tudi ne vemo, kaj nas še čaka. Računam, da se bo čimprej kaj ukrenilo za zmanjšanje stroškov.

### Slišali smo govorce o pripravah Iskre na ustanovitev invalidskega podjetja. Ali so točne? Imate veliko za delo manj sposobnih delavcev?

Podjetje se v resnici pripravlja, da bi ustanovilo invalidsko podjetje. Imamo približno 200 delavcev, ki imajo omejitve dela zaradi bolezni. Mislimo, da bi lahko v obratu v Črnomlju, kjer zdaj dela 120 ljudi, uredili to podjetje, s pomočjo katerega bi se stroški lahko tudi malo znižali.

### Precej se da prihraniti, če podjetje pazi na vse, tudi na majhne stroškovne postavke ...

Začeli smo sami pritiskati na dobavitelje, naj znižajo cene, bolje

nadzorujemo potne stroške in podobne izdatke. Bolj dosledno izvajamo stimulacije, pri katerih doslej nihče ni (o)pazil, kako po domače se delijo. Zdaj je potrebna pisna obrazložitev predloga za delitev stimulacije, ki ga odobri uprava.

### Kaj bo sindikat storil, če bo v podjetju resno zaškripalo?

Prvi na vrsti za ukrepe so lastniki, zunanji imajo večino. Ti so že sklicali sestanek s predsednikom uprave, saj jih očitno skrbi. Mi pa smo se pripravljene pogovarjati in dogovarjati o vsem, kar bo omogočilo večini zaposlenih obdržati delo. Ne bomo pa pristali na vsak predlog. Učinek ukrepov mora biti pozitiven tudi za zaposlene. Mi nismo v velikem središču, tu ne moreš zamenjati službe. Ker smo star kolektiv, bi bila večina odpuščenih za vedno na cesti.

### Ali bi bilo mogoče v Iskri uresničiti najbolj črn scenarij: uvesti stečaj, odpuščati (izkušene) delavce in začeti v manjšem obsegu?

Proizvodnja ni tako zahtevna, priučiti se da v mesecu dni. V primeru stečaja bi tovarno lahko kdo poceni kupil in hale napolnil z mladimi delavci. Tega se kolektiv boji. Zato smo se pripravljene o marsičem pogovarjati.

### Kolikoli sindikatov je v podjetju in kateri je največji?

V podjetju sta dva sindikata; večji je SKEI, ki ima 823 članov; sindikat Neodvisnost ima manj kot 200 članov. Sodelujemo pa dobro, razprtij med obema sindikatoma ni. Vsi smo dolgoletni sodelavci, osebni prijatelji. Jaz sem funkcijo prevzel leta 1992. Prvi mandat sem bil profesionalni predsednik sindikata, odkar pa imamo svet delavcev s profesionalnim predsednikom in delavskega direktorja, delam za sindikat pol delovnega časa. Med sindikatoma ta čas ni bilo podtikanj ali prevzemanja članstva. Nasproti upravi nastopamo z enakimi argumenti, o njih se tudi dogovarjamo.

## "Ne drži, da smo preveč togi"

Koordinacija sindikatov negospodarskih dejavnosti Slovenije ugotavlja, da so se očitki vladne pogajalske skupine, češ da so sindikati v pogajanjih preveč togi in nepopustljivi, pojavili tudi v nekaterih medijih. Takšnim mnenjem odločno ugovarjamo, saj smo na sindikalni strani doslej popuščali bolj in več kot Vlada Republike Slovenije.

Našo zahtevo za letošnji regres v višini 102.000 SIT označujejo kot nerazumljivo visoko, a ne povedo, da smo pogajanja začeli s 120.000 SIT, Vlada pa le s 85.000 SIT, čeprav je danes podpisala Dogovor o politiki plač, kjer je 102.000 SIT zapisan kot minimalni regres za vse ostale zaposlene v državi Sloveniji.

Vsi dosedanji poskusi vlade, da bi manjši regres za zaposlene v javnem sektorju racionalno utemeljila, so bili neučinkoviti. Diskriminacijo je pač težko utemeljiti. Očitka, da ne razumemo težav državnega proračuna, tudi ne sprejemamo, saj nas k njegovi pripravi niso povabili, čeprav jih za to zavezuje Kolektivna pogodba za negospodarske dejavnosti v Republiki Sloveniji. S kršenjem kolektivne pogodbe pač ni mogoče dokazovati omejevanja pravic.

Podatki dokazujejo realno zaostajanje osnovnih plač v javnem sektorju, kar seveda pomeni, da so zaposleni v teh dejavnostih že dali in še dajejo svoj pomemben prispevek k uravnoteženju državnih financ in ne želimo, da bi se ta proces nadaljeval – predvsem v našo škodo.

Uspešen konec pogajanj je vedno kompromis in najbrž bo to tudi tokrat. Dotlej pa skušamo na sindikalni strani ohraniti socialni mir – tudi tako, da dokler pogajanja trajajo, ne podpišemo dogovora o politiki plač.

Doro Hvalica,

vodja koordinacije sindikatov negospodarstva

## Študentska solidarnost

Nedavno je predsednik mariborske ŠOU predlagal skupščinskemu odboru, naj ponovno razmisli o uvedbi drugega stebra, čemur se je vlada enkrat že odrekla. Gospodiči in gospodične iz študentske vlade bi se morali še kako zavedati, da sindikalni protest ni bil usmerjen samo proti diskriminaciji slabše plačanih kategorij delavcev, pač pa tudi vedno težjim pogojem upokojevanja za bodoče generacije, predvsem za njihove vrstnike, ki se bodo prej zaposlovali. Seveda bodoči delodajalci in sedanji jurišniki na parlament, kadar se tako zahoče ljubljenejmu vodji ali komu od njihovih zaveznikov, mislijo predvsem na lastne dolgoročne koristi, ki pa še zdaleč niso interes celotne študentske populacije. Treba se je pač zgodaj navaditi na manire njihovih vzornikov. Da na parlament jurišajo z jogurtom in jajci, ko zahtevajo povečanje vrednosti bonov za prehrano, ker jim sicer preti lakota, ni pomembno. Pomemben je šov, še posebej, če ga prenaša televizija, sicer pa se gošpodje in gospodične na javnih tribunah obnašajo nadvse uglajeno in malomeščanski javnosti všečno. Saj so bili tudi njihovi starši takšni, ko so jurišali na nebo, zahtevajoč od gnile socialistične družbe vse mogoče in nemogoče, danes pa za dogmatizem in neostalinizem in še kaj označujejo že "nesramne" zahteve delavcev po zasluženem plačilu in upokojitev po izpolnitvi polne delovne dobe.

Največja cvetka pa je seveda drugi steber. Nič čudnega, če je pobuda za njegovo obuditev prišla iz Maribora, kjer je po izbruhu demokracije in kvazitržnega obnašanja nastopil pravi boom finančnih čudotvorcev tipa Sadar in mnogih njegovega kova. Dokler se gospodiči igračkajo s fiktivnimi delnicami, je to njihova stvar, ko pa naj bi to uzakonili s prenosom sredstev iz prvega na drugi steber, pri današnji donosnosti slovenskega gospodarstva, pri čemer bi glavo nosili na prodaj predvsem delavci, jim je treba skupaj z njihovimi mentorji povedati, da je bilo dovolj. Kdor se hoče igrati s svojo socialno varnostjo, naj izvoli, dokler ne gre na tuj račun, sicer pa ga je treba postaviti v oslovsko klop!

Tugomer Kušlan



## Sindikata delavcev gostinstva in turizma Slovenije (SGiT)

Tudi naš sindikat je pred dnevi prejel odločbo o reprezentativnosti. Odločba temelji na zakonu o reprezentativnosti sindikatov.



## Sindikata komunale, varovanja in poslovanja z nepremičninami (SKVNS)

### Komisija za kolektivno pogodbo za komunalno imenovana

Prvič v novem mandatu se je sestal nadzorni odbor in za predsednika izvolil Ivana Landekerja, ki je to funkcijo opravljal že do sedaj. Glavna točka dnevnega reda pa je bil pregled poročila o finančnem poslovanju v lanskem letu. Prihodki so bili nekoliko ugodnejši od planiranih, kar je delno rezultat izboljšane finančne discipline, predvsem pa nekaj novih včlanitev, pa tudi porasta plač in obresti od depozita v hranilnici. Odhodki so bili v glavnem v okviru predvidevanih, čeprav nismo porabili vsega, kar smo planirali pri neproizvodnih storitvah in materialnih stroških. Razlog je tudi preložitev sklica skupščine na letošnji februar, zato bo več stroškov treba predvideti v letošnjem proračunu. Upoštevanje so bile lanske usmeritve za sofinanciranje športnih srečanj delavcev dejavnosti in za promocijo sindikata.

V letu 1999 smo v planu poleg skupščine uvedli še poseben konto za informacijski sistem, saj predvidevamo priključitev na internet, posodobitev telefonije in plačilo naročnin za posebne, za nas pomembne informacije.

Sestal se je tudi že republiški odbor za komunalno. Obravnaval je nacionalni program varstva okolja, ki ga je predstavila Inga Turk, predstavnica ministrstva za okolje in prostor, ter pripombe, stališča in predloge Združenja GZS za varstvo okolja k temu programu, ki jih je pojasnil Milan Štruc. Razprava je bila kar živahna, saj smo zainteresirani za čim bolj urejene razmere in tudi jasno opredelitev komunale kot pomembnega dela gospodarstva in ne le kot službe varstva okolja. Zato morajo biti jasno razmejene pristojnosti, določeni morajo biti standardi in kriteriji, da bo lažje izvajati vse naloge. Da se rešijo navedene dileme, bo potrebno uskladiti tudi zakonodajo. Poudarili smo pomen lokalne samouprave za varstvo okolja in nujnost finančne opredelitve realizacije programa. Nismo se mogli izogniti tudi težavam glede razumevanja občin za urejanje komunalne problematike. O tem bo verjetno treba še razpravljati.

Odbor je imenoval tudi komisijo za kolektivno pogodbo komunalne dejavnosti. Sestavljajo jo: Peter Erman, Dragica Andlovič, Romana Deželak, Milan Lubej in Karolina Senčar. Člane so predlagali območni odbori.

Miloš Mikolič, sekretar



## Sindikata poklicnega gasilstva Slovenije

V gasilskem zavodu Trbovlje se je sestal organizacijski odbor za izvedbo letošnjega 17. delovno-športnega tekmovanja poklicnih gasilcev Slovenije. Predsednik odbora je poročal o dosedanjih pripravah in povedal, da bodo tekmovanja in srečanje v soboto, 5. junija 1999, v objektih športnega parka Rudisa. Prireditelj bo vključena v program praznovanja občinskega praznika (1. junij), s čimer bo še bolj svečana. Poleg gasilske discipline bo na sporedu športno tekmovanje v kegljanju, možnosti so za namizni tenis, šah, lokostrelstvo in šaljivo tekmovanje. O tem bo dokončno odločeno na sestanku vodij ekip. Nogomet ni vključen, ker zdaj poteka turnir med ekipami zavodov in ne bo zaključen v takem času, da bi lahko finalno tekmo odigrali na delovno-športnem tekmovanju. Možno pa so seveda še uskladitve. Na seji je bila predlagana tudi sestava drugih odborov in komisij, potrebnih za izvedbo tekmovanja.

V poklicnem gasilstvu zdaj potekajo v kar nekaj zavodih aktivnosti za sprejem kolektivne pogodbe. Pogovori z župani potekajo v Trbovljah, Novem mestu, Ajdovščini, Sevnici in Celju, pripravljajo pa se še v Kranju. V Mariboru pa so s stavkovnimi aktivnostmi spodbudili ureditev problemov in začetek izvajanja izplačil po novi kolektivni pogodbi.

Sestal se je tudi novi nadzorni odbor ter potrdil finančno poslovanje v lanskem letu in sprejel usmeritev za letos.

Miloš Mikolič, sekretar

# Slovenske železarnе na poti k uspešni sanaciji

Uprava in nadzorni svet želita spremeniti klimo, ki sanaciji železarn neupravičeno ni bila naklonjena, je za začetek povedal Franc Vodopivec, ki je nadomeščal odsotnega predsednika nadzornega sveta Edvarda Svetlika. Pomembna sprememba iz lanskega leta je ta, da gre zdaj denar v podjetja, kjer stroški nastajajo, ne več v banke, zaradi česar prva sanacija ni bila uspešna.

Bolj kot rezultati, ti še niso pozitivni, je po Vodopivčevih besedah spodbuden trend izboljševanja rezultatov, ta se nadaljuje tudi letos. Velik premik je tudi v sposobnosti nekaterih družb, da naročilo kupcev izpolnijo že v dveh mesecih, prej so za to potrebovale šest mesecev do enega leta.

Iz Vodopivčevih izjav izhajajo še povzemanje: "Metal je pozitiven, Sto je poln naročil, ko bo Acroni pozitiven, bo saniran ves sistem. Vlaganja v SZ so bila premajhna. Pred leti so rezultate olepševali. Cilj prodaje ni čim večja kupnina, ampak ohranjena delovna mesta in programi. Borut Meh, namestnik predsednika uprave SZ, je

povedal, da od oktobra nobena družba v sistemu SZ nima več blokiranega žiro računa. Povprečno so zaposleni v Slovenskih železarnah lani zaslužili po 128.000 tolarjev bruto, kar 30.000 manj, kot je povprečna pla-

ča v gospodarstvu. Število zaposlenih v proizvodnih družbah se je zmanjšalo za 10 odstotkov, vseh je 5300, v drugih delih SZ pa še 700.

Matic Tasič, predsednik uprave SZ, je uvodoma povedal, da rezultati v prvem letošnjem četrtletju kažejo, da bo koncern letos posloval pozitivno. Da bi to dosegli, bodo znotraj SZ okrepili zlasti komercialno funkcijo. Poleg racionalizacije in boljše organizacije bodo skušali odprodati nepotrebno premoženje. Manjše druž-

be, namenjene prodaji, pa bodo skušali prodati čim hitreje. Vse to bodo skušali narediti sami, sicer pa računajo na dogovorjeno ceno elektrike (v Evropi je precej nižja, so tudi veliki presežki te energije), pravočasno dokapitalizacijo in odlog plačila obresti za obveznice iz leta 1992, denar je namreč šel bankam.

V SZ poteka tudi privatizacija. Zaposleni so na podlagi potrdil za premalo izplačane plače prek družb pooblaščen pridobili 6,4-odstotni lastniški delež, država ima še 68-odstotnega, Eles 10,4, SRD pa 14-odstotni delež. Kot je povedal Tasič, so zaposleni vložili toliko potrdil za premalo izplačane plače, kot jih je bilo izdanih. Ker je privatizacija zamujala, so svoje certifikate vložili drugam, zato niso mogli izkoristiti 20-odstotnega deleža, kolikor jim je namenil državni zbor.

Jeklo Store morajo prodati, ker ga SZ same ne morejo sanirati in zato potrebuje strateškega partnerja. Pogajanja o prodaji naj bi se ta teden končala, v ponedeljek bosta uprava in nadzorni svet že imela predlog. Oba ponudnika – Inek in Aicherja – so obravnavali enako, pri obeh sodeluje tudi Unior, zaradi česar je zadeva bolj zapletena. Pri prodaji pa ni bilo nobenih pogojevanj, kot so jim nekateri očitali.

Franček Kavčič



**Vodstvo Slovenskih železarn je ta teden na tiskovni konferenci sporočilo, da je v drugi polovici lanskega leta sanacija že začela dajati sadove in da naj bi letos, če bo pozitiven tudi Acroni, ta koncern posloval brez rdečih števil.**

## IZ § ODNE PRAKSE

Piše: dr. Aleksej Cvetko

### Izplačilo odpravnin in poračun plač

V primeru, da kolektivna pogodba pogojuje izplačilo odpravnin, so te lahko izplačane samo, če so izpolnjeni vsi zahtevani pogoji.

Če je bilo izplačilo plač v določenem obdobju zakonsko omejeno, se drugačnih določb kolektivnih pogodb ni smelo uporabljati, plač pa se tudi kasneje ni smelo izplačati za nazaj.

(Sodba Vrhovnega sodišča Republike Slovenije, opr. št. VIII Ips 135/98 z dne 10. 11. 1998)

Sodišče prve stopnje je delno ugodilo zahtevkom tožnikov in ugotovilo obstoj terjatev iz naslova razlike v plači za čas od 1. 3. 1992 do 15. 3. 1992 med prejeto plačo in plačo, določeno s kolektivno pogodbo, zavrnilo pa je zahteve za ugotovitev obstoja terjatve zaradi višje razlike v plači, za ugotovitev škode zaradi neizrabljenega letnega dopusta in zaradi izplačila odpravnin ob prenehanju delovnega razmerja. Sodišče druge stopnje je s sodbo pritožbo tožečih strank kot netemeljeno zavrnilo in potrdilo sodbo sodišča prve stopnje.

Zoper pravnomočno sodbo drugostopenjskega sodišča so tožniki vložili pravočasno revizijo, v kateri

so uveljavljali revizijska razloga bistvene kršitve določb pravnega postopka in zmotne uporabe materialnega prava. Navajali so, da je sodišče v izpodbijani sodbi kršilo določbe zakona o pravnem postopku zato, ker ni pravilno uporabilo materialnega prava, kot bi moralo po določbi 365. člena ZPP. Dalje so navajali, da sodišče pri odločanju ni upoštevalo pravnih pravil in teorije, ko je ugotovilo, da določbe podjetniške kolektivne pogodbe glede odpravnin v spornem primeru niso uporabljive, ker naj bi bile v nasprotju z zakonom. Zakon se je sicer res spremenil, vendar to še ne pomeni, da podjetniška kolektivna pogodba ne bi smela delavcem priznati

večjih pravic, kot jih priznava zakon. Nepravilno je sodišče uporabilo tudi določbe ZOR, ko tožnikom po prenehanju nezmožnosti plačila, ni priznalo razlik v plači po določbah kolektivne pogodbe za nazaj.

Revizijsko sodišče je revizijo tožnikov zavrnilo in svojo sodbo utemeljilo:

Revizijsko sodišče ob upoštevanju ugotovitev in zaključkov nižjih sodišč ugotavlja, da je bila odločitev v izpodbijani sodbi materialnopravno pravilna.

Čeprav se revizijsko sodišče pridružuje reviziji v delu, kjer ta navaja, da lahko podjetniška kolektivna pogodba delavcu daje večje pravice kot zakon ali splošna kolektivna pogodba, in čeprav je res, da za odločitev v tem sporu to ni irelevantno, kot to navaja sodišče v izpodbijani sodbi, je odločitev nižjega sodišča vseeno pravilna, vendar iz drugih razlogov, kot jih ta sodba navaja.

Revizijsko sodišče povsem soglasno z ugotovitvijo in pravnim stališčem v izpodbijani sodbi, da v primeru tožnikov ni šlo za trajno presežne delavce, ki bi jim delovno razmerje prenehalo iz tega naslova, zato ti niso bili upravičeni do odpravnin, kot jih določa 36. f. člen zakona o delovnih razmerjih (ZDR - Uradni list RS, št. 14/90, m. 5/91 in 71/93). Delovno razmerje jim je pre-

nehalo zaradi uvedbe redne likvidacije, pri kateri delavci pravno niso bili v enakem položaju, kot bi bili, če bi postali trajno presežni delavci v smislu 29. člena ZDR. Kljub temu pa bi lahko bili tožniki glede na določbe 274. člena kolektivne določbe o delovnih razmerjih delavcev, zaposlenih v družbi, ob izpolnjevanju zahtevanih pogojev, po mnenju revizijskega sodišča, upravičeni do odpravnin, ki jih ta določa. In to kljub temu, da podjetniška kolektivna pogodba s svojimi določili v bistvu spreminja namen te odpravnine, kot je bil določen v takrat veljavnim splošni kolektivni pogodbi za gospodarstvo (Uradni list RS, št. 31/90 in 11/93). Ta je v 4. točki 38. člena (sicer nejasno) dopuščala izplačilo odpravnine tudi v primeru prenehanja delovnega razmerja na podlagi lastne izjave delavca, vendar pod pogojem, da bo s tako prejetimi sredstvi trajno reševal nadaljnje delovno angažiranje. Namen te odpravnine je bil predvsem odpiranje novih delovnih mest. Podjetniška kolektivna pogodba tožene pa ima določbo, da delavcem pripada odpravnina med drugim tudi v primeru "prenehanja poslovanja podjetja" pod pogojem, da podajo pisno izjavo, da bodo sami trajno reševali svojo zaposlitev. Ta odpravnina je bila vezana samo na pogoj dane izjave, in ni bila ve-





# PRAVNA MNENJA IN NASVETI



Piše: Igor Pišek, dipl. iur.

## Sklep o prenehanju delovnega razmerja za določen čas

Delavec je imel sklenjeno pogodbo o zaposlitvi za določen čas do 31. 1. 1999. Delodajalec je izdal sklep o prenehanju delovnega razmerja z dne 20. 1. 1999, v katerem je določeno oz. ugotovljeno, da delavcu preneha delovno razmerje 31. 1. 1998. Delavec je pravočasno vložil ugovor, delodajalec pa je o ugovoru odločil 10. 2. 1999 tako, da je ugovor zavrnil in potrdil sklep o prenehanju delovnega razmerja. Kdaj je delavcu prenehalo delovno razmerje?

S sklepom o prenehanju delovnega razmerja, sklenjenega za določen čas, je delodajalec zgolj ugotovil, da je delovno razmerje prenehalo na podlagi 2. odstavka 17. člena, Zakona o delovnih razmerjih in pogodbe o zaposlitvi za določen čas. Ta sklep je ugotovitvene narave. Ugotovitveni sklepi se za razliko od dajateljskih sklepov (tj. sklepi, s katerimi se delavcu naloži, da nekaj da, stori, opusti, dopusti) ne izvršujejo, ker zgolj ugotavljajo obstoj oz. neobstoj kakšne pravice ali pravnega razmerja.

Navedeno pomeni, da določba 106. člena Zakona o delovnih razmerjih, ki določa, da ugovor delavca zoper sklep o njegovih pravicah, obveznostih in odgovornostih zadrži izvršitev sklepa do sprejema dokončne odločitve, ne pride v poštev, saj kot rečeno, ugotovitvenim sklepom ne sledi izvršitev le-teh.

zana na vlaganje v novo delovno mesto, saj je zadostovala izjava, da bo delavec sam reševal svojo zaposlitev (lahko tudi brez sredstev). Vendar je prav določba o izjavi razlog, zakaj revidentom odpravnina iz tega naslova ne pripada. Iz ugotovljenega dejanskega stanja s strani sodišča prve stopnje, na katero je revizijsko sodišče glede na določbo 387. člena ZPP vezano, izhaja, da revidenti takih izjav niso podali. Kakšen bi moral biti postopek in čigava je krivda, da izjav ni bilo, za odločanje v revizijskem postopku ni več relevantno. Za odločitev, da revidenti do odpravnin, ki bi jim šle glede na določbo 374. člena podjetniške kolektivne pogodbe, niso upravičeni, zadošča ugotovljeno dejstvo, da pisne izjave, s katerimi se pogojuje izplačilo odpravnin, niso bile podane. In zato je odločitev v izpodbijani sodbi, kljub drugačnemu razlogovanju, materialnopravno pravilna.

Pravilna in v skladu z materialnimi predpisi je odločitev izpodbijane sodbe tudi glede obstoja terjatev iz naslova plač. Določbe zakona o izplačevanju osebnih dohodkov in nekaterih drugih prejemkov (Uradni list RS, št. 48/90), s katerimi je bil določen obseg plač za leto 1991 in prva dva meseca leta 1992, so bile kogentne narave. Organizacije, ki so bile v njem določene, so jih morale v celoti upo-

Delavcu je torej delovno razmerje prenehalo 31. 1. 1999, kot je bilo določeno v pogodbi o zaposlitvi, in ne šele 10. 2. 1999, ko je bil izdan dokončen sklep o prenehanju delovnega razmerja.



## Še enkrat: Znižanje plače na podlagi splošnega akta delodajalca

V NDE št. 10 z dne 11. marca je bil v rubriki Pravna mnenja in nasveti na str. 9 objavljen odgovor na naš dopis, zato prosimo, če zaradi objek-

števati, pri čemer ni bilo nikjer določeno, da bodo možni kakšni kasnejši poračuni osebnih dohodkov, ki so bili z njimi omejene.

Ker je šlo za specialno zakonsko določbo, ki je urejala samo izplačevanje plač in nekaterih drugih prejemkov v določenem časovnem obdobju, tudi v primeru, če ne bi urejala področja, ki vsekakor spada v delovno pravo in glede katerega se splošne določbe zakona o obilgacijskih razmerjih (ZOR) uporabljajo samo smiselno, pa še to le takrat, ko specialni predpisi v celoti ne pokrijejo posameznih delovnopravnih institutov, ne bi bile uporabne tiste določbe ZOR, ki se nanašajo na nezmožnost izpolnitve. Te določbe obravnavajo pogodbeno odnose in nezmožnost izpolnitve pogodbenih razmerij, do katerih pride zaradi dogodkov z odgovornostjo strank ali tudi brez nje. Pri tem pa ni mišljena nezmožnost, ki je vezana na zakonsko prepoved oziroma omejitev. Če je zakon v določenem obdobju omejil izplačilo osebnih dohodkov (plač), se morebitne drugačne določbe kolektivnih pogodb v tistem času niso smele uporabljati, pri čemer tudi kasneje višine osebnih dohodkov (plač) ni bilo mogoče izplačati za nazaj, saj bi bil s tem izničen namen zakona. Zato je zavrnitev zahtevka v tem delu materialnopravno pravilna.

tivnosti objavite v nadaljevanju navedeno kratko repliko.

Ne vemo, zakaj in čemu toliko cinizma v odgovoru pisca na naš dopis, katerega edini in izključni namen je bil navesti, da glede na tako zastavljeno vprašanje, kot je bilo predstavljeno, ni moč dati kategoričnega in enoznačnega "mnenja", kot je bilo odgovorjeno. V repliki je podano novo dejstvo, ki malo bolj osvetljuje podani odgovor (tipizirana pogodba GV 200-03), kljub vsemu pa tudi na podlagi tega dejstva ni v celoti pritrđiti prvotnemu, niti dodatnemu mnenju, ki kaže na nepoznavanje "notoričnih" pravnih dejstev pisca odgovora.

Nikakor ni šlo za površnost pri sklicevanju na 3. odstavek 43. člena SKPgd. Prav dobro nam je znan 2. odstavek istega člena, ki ga nava-ja pisec, ne vemo pa, ali je njemu znan 3. odstavek, ki je relevanten za razjasnitev odgovora glede možnosti znižanja plače na podlagi splošnega akta. To je bilo potrebno, saj se je v prvem mnenju navajalo: da je "... delodajalec ravnal nezakonito, saj spremenjen **pravilnik o plačah ni v skladu z delavčovo pogodbo o zaposlitvi in tudi ni v skladu s SKPgd**".

Iz drugega odgovora je razvidno piščevo nerazumevanje pogodbene narave delovnih razmerij. Seveda je določitev plačila za delo ena izmed bistvenih sestavin delovnih razmerij. Seveda je določitev plačila za delo ena izmed bistvenih sestavin pogodbe o zaposlitvi, vendar je pogodba o zaposlitvi še vedno pogodba, za katero pa je ena izmed temeljnih značilnosti pogodbeno avtonomija volje strank, zato ni ovir, da se stranki s pogodbo o zaposlitvi dogovorita o usklajevanju plače (tudi navzdol, ne le navzgor) skladno s pravilnikom o plačah. Ali bi potemtakem po piščevem mnenju bilo ravnanje delodajalca nezakonito, če bi spremenjeni pravilnik povečeval plače?

Škoda, namen je bil dober, ampak očitno posamezniki menijo, da so nosilci končnih resnic. Če se že pišejo pravna mnenja in celo nasveti, naj bodo le-ti jasni. Če pa so vprašanja nejasna, kar je v praksi pogosto, ker jih največkrat postavljajo osebe, nevede prava (in namen takšnih rubrik je ravno pomoč tem osebam), bi vsaj od piscev odgovorov pričakovali več doslednosti in strokovnosti.

dr. Drago Mežnar, direktor  
Inštituta za delovna razmerja

## Sindikalna lista

Marec 1999	Gospodarske dejavnosti (temelj je SKP za gospodarstvo)	Javni sektor* (nekdanje negospodarstvo)
Prvi del	SIT	SIT
<b>1. Dnevnice</b>		
- cela dnevnic	3.500,00	3.693,00
- polovična dnevnic	1.750,00	1.846,00
- znižana dnevnic (od 6 do 8 ur)	1.218,00	1.285,00
<b>2. Kilometrini</b> (od 27. 3. 1998 dalje)	35,94	35,94
<b>3. Ločeno življenje</b>	66.025,00	53.909,00
<b>4. Prenosišče</b> - Povračilo stroškov prenočevanja do višine zneska po predloženem računu, ki ga odobri delodajalec		
<b>5. Regres za prehrano</b> (od 1. 1. 1999)		
- po SKPGD (na delovni dan)	537,00	537,00
<b>Drugi del</b>		
<b>1. Jubilejne nagrade</b>		
- po SKPGD (delo pri zadnjem delodajalcu)		
- za 10 let	53.311,00	45.321,00
- za 20 let	79.967,00	67.981,00
- za 30 let	106.622,00	90.641,00
<b>2. Odpravnina ob upokojitvi</b>	330.126,00	495.198,00
	oziroma dve plači delavca, če je to zanj ugodneje	oziroma tri plače delavca, če je to zanj ugodneje
<b>3. Solidarnostne pomoči</b>		
- po SKPD - ob smrti delavca	99.038,00	90.641,00
- ob smrti v ožji družini	49.519,00	-
<b>4. Minimalna plača</b> (od 1. 1. 1999)	68.233,00	68.223,00
<b>5. Zajamčena plača</b>	39.082,00	39.082,00
<b>6. Regres za letni dopust</b>		
- najmanj	102.000,00	84.800,00
- delavci s plačo pod 110.000,00 SIT na mesec	-	102.000,00

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.

3. Regres za prehrano je v januarju nižji za 11,00 SIT na dan zaradi nižje rasti cen prehrabnih izdelkov v decembru v primerjavi z junijem 1998. Predlog za usklajevanje regresa za prehrano dvakrat na leto in z rastjo cen prehrabnih izdelkov je naš. Če bi veljala eskalacija kot za izhodiščne plače, bi bil regres za prehrano tudi v drugem polletju lani 517,00 SIT na dan. Za januar pa bi se povzela na 545,00 SIT. Dejansko smo lani imeli regres v višini 548,00 SIT na dan. Z gotovostjo ocenjujemo, da bo po prvem polletju znesek iz januarja v višini 537,00 SIT usklajen na višji ravni.

4. Regres za letni dopust letos še ni določen, zato je zapisan dosedanj znesek.

Strokovna služba ZSSS

Pogovor s predsednikom konference SKEI v Talumu Ivanom Potočnikom

# Korektno sodelovanje med sindikatom in vodstvom podjetja koristi vsem

“Odkar je Talum v večinski lasti Elesa, so rezultati poslovanja ugodni, vendar pa so za nadaljnje uspešno poslovanje po mnenju strokovnjakov potrebne nove naložbe,” pravi Ivan Potočnik. “Kakor pravijo, je zlasti nujna investicija v izgradnjo druge faze hale C, torej v elektrolizo, saj naj bi staro elektrolizo zaprli do leta 2004.”

## Plače nad določenimi v kolektivni pogodbi

“Ker Talum in večina hčerinskih podjetij uspešno posluje, so plače delavcev nekoliko nad kolektivno pogodbo. Tako so bile v Talumu plače na začetku leta za 10,11 odstotka nad kolektivno pogodbo. Vendar pa se moramo ob tem zavedati, da so pogoji dela pri elektrolizi in nasploh v proizvodnji aluminija izjemno težki,” pravi Potočnik. “Delavec s četrto stopnjo izobrazbe, ki ima od 15 do 20 let delovne dobe, je konec lanskega leta zaslužil povprečno okoli 95.000 tolarjev neto.” Zanimivo je, da ima v celotnem sistemu dokaj veliko kadrov sklenjeno delovno razmerje z individualno pogodbo. Samo v Talumu ima takšno pogodbo 35 zaposlenih.

Po Potočnikovih besedah potekajo pogajanja med SKEI in vodstvom podjetja o plačah in o uresničevanju drugih delavskih pravic korektno. Korektno sodelovanje vodstva podjetja in sindikata pa koristi vsem, še zlasti pa razvoju Taluma.

“Skupaj si v Talumu prizadevamo tudi, da bi s plačami postopno dosegli ali celo presegle republiško povprečje, saj so tudi pogoji dela pri nas nadpovprečno zahtevni in težki.”

Delavci v Talumu so lani pravočasno, v enkratnem znesku in v gotovini prejeli tudi regres za letni dopust. “Bonon pri nas ne poznamo,” pravi Potočnik.

Večina delavcev je zadovoljna tudi z malicami, ki jih pripravlja podjetje Vital. Delavci imajo vsak dan na razpolago toplo malico, dve dietni malici, hladno malico, solatni krožnik, po malici pa običajno dobijo še priboljšek. Tako kakor je določeno v kolektivni pogodbi, pokriva stroške malice podjetje.

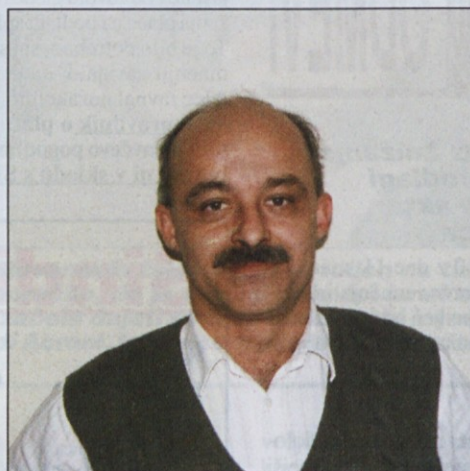
“V Talumu so delavcem na voljo tudi osvežitni napitki, od mleka in čaja do različnih sadnih sokov in kisle vode. “V nekaterih sorodnih podjetjih v Sloveniji so to ukinili, v Talumu pa menimo, da zaradi vročine, dima in nasploh narave proizvodnega procesa delavcem osvežitni napitki preprosto morajo biti na razpolago.”

## Solidarnost med delavci

Podjetja v sistemu Taluma delavcem zagotavljajo tudi solidarnostne pomoči, kadar so do njih upravičeni po določenih kolektivni pogodbe. Predlog za izplačilo solidarnostne pomoči poda socialna služba. Po dogovoru med sindikatom in vodstvom podjetja prejme delavec, ki je na bolniški več kot 3 mesece, 30 odstotkov od neto povprečne republiške plače. Delavec, ki je na bolniški več kot 4 mesece, prejme 40 odstotkov omenjene plače, tisti ki je na bolniški več kot 6 mesecev, pa 65 odstotkov omenjene plače. Delavec, ki je na bolniški več kot 9 mesecev, prejme 100-odstotno neto republiško plačo. Kadar dobi delavec solidarnostno pomoč v višini 30, 40 ali 65 odstotkov neto republiške plače, vodstvo podjetja razliko do 100-odstotne plače nakaja na sindikat, kjer za ta sredstva skladno s sprejetim pravilnikom skrbi posebna komisija. Z omenjenimi sredstvi organizira sindikat različne preventivne akcije in rekreacije, da bi čim več delavcev ohranilo zdravje. Poleg tega sindikat iz teh sredstev delavcem pomaga pri pokrivanju stroškov zdravljenja. Skratka, sindikat delavcem pomaga, da bi zdrave ohranili, če zbolijo, pa jim pomaga pri zdravljenju in rehabilitaciji.

Proti temu, da delavci ne bi po nepotrebnem jemali bolniške in izostajali od dela, pa se v Talumu

**Največja organizacija v okviru Sindikata kovinske in elektroindustrije na Štajerskem je konferenca SKEI v Talumu, v katero se združujejo delavci oziroma člani iz Taluma in podjetij Vargas-Al (invalidsko podjetje), Storal (invalidsko podjetje), Revital (invalidsko podjetje), Vital, Alin, Stanalum, TGA-Trading, Lego-A, Intra-Exip-Eurocast in Silikem. Razen Silikema, ki je v lasti Slovenske razvojne družbe, so vsa omenjena podjetja hčerinska podjetja Taluma. Da bi kaj več izvedeli o ekonomskem in socialnem položaju delavcev v Talumu, ki je pred časom prešel v večinsko last Elesa, smo se pogovarjali s predsednikom konference SKEI v Talumu Ivanom Potočnikom.**



**Ivan Potočnik: V Talumu si prizadevamo, da bi plače postopoma dosegli ali celo presegle republiško povprečje, saj so tudi pogoji dela v podjetju nadpovprečno težki.**

borijo s čim pogostejšim izplačevanjem stimulacij.

“Število bolniških v podjetju po naši presoji ni pretirano. Zelo pomembno pa je, da nam je v Talumu uspelo v zadnjih letih bistveno zmanjšati število poškodb pri delu. Leta 1990 smo v tovarni imeli 466 poškodb pri delu, lani pa 35. Včasih je Talum veljal za tovarno invalidov, danes pa na srečo ni več tako,” poudarja Ivan Potočnik.

## Sindikalna pomoč

Delavcem v stiski priskoči na pomoč tudi sindikat. “Organizirano imamo blagajno vzajemne pomoči, v katero vsak član mesečno prispeva 200 tolarjev, iz blagajne pa lahko dobi 40.000 tolarjev brezobrestnega kredita,” pojasnjuje Potočnik. “Imamo tudi sklad tovariške samopomoči, s katerim priskočimo na pomoč delavcu ob smrti najbližjih in ob podobnih primerih. Delavcem pomagamo urejati tudi kredite preko Delavske hranilnice, saj smo njeni solastniki.”

Podobno kakor v številnih drugih podjetjih tudi SKEI v Talumu ob vseh svojih nalogah skrbi še za družabno življenje, saj spomladi in ob zaključku leta svojim članom zagotavlja sredstva za družabna srečanja.

Talum je lastnik počitniških zmogljivosti v Nerezinah, Červarju in Crikvenici v hrvaškem Primorju in Štuhčevega doma pri Treh Kraljih na Pohorju. Žal pa vseh počitniških zmogljivosti delavci ne morejo uporabljati, saj so v domu v Crikvenici še vedno begunci. Ker ima Talum premalo lastnih počitniških zmogljivosti, sindikat v podjetju sodeluje pri organizaciji letovanj za delavce s konferenco SKEI iz mariborskega Tama.

“Počitniške kapacitete Taluma upravlja podjetje

Vital in so delavcem dostopne po srednje visokih cenah. V sindikatu SKEI v podjetju si prizadevamo, da bi mi pridobili pravico do upravljanja teh kapacitet,” pripominja Potočnik.

## Delovne spore rešujejo s pogajanjem

Sindikat nudi svojim članom tudi strokovno in pravno pomoč pri reševanju sporov z delodajalcem. “Večino delovnih sporov poskušamo rešiti s pogovorom in pogajanjem. Sporov, ki jih ne bi mogli rešiti na ta način, je zelo malo,” pravi Potočnik. “Zadnje čase se delavci pritožujejo zlasti zaradi ocene delovne uspešnosti in zaradi problemov v zvezi z nadurami. Marsikateri delavec pa se pride na sindikat samo pozanimat, kakšne so njegove pravice iz delovnega razmerja.”

“Trenutno ne teče na delovnem sodišču noben delovni spor, ki bi ga kateri koli delavec sprožil proti Talumu,” pravi Potočnik. Ta podatek ne dokazuje samo, na kako visoki ravni je ta čas spoštovanje delavskih pravic v Talumu, temveč tudi, kako uspešno je mogoče reševati delovne spore s pogajanjem med sindikatom in delodajalcem, če je za to obojestransko volja in pripravljenost.

## Velik pomen informiranja

Delavci Taluma pa spremljajo tudi, kaj se dogaja v širši družbi. Najbolj so razburjeni zaradi predlagane pokojninske reforme. “Ker je delo v Talumu izredno težko, si delavci ne morejo niti predstavljati, da bi delali več kot 40 let. Menijo, da jim za polno delovno dobo pripada polna pokojnina. Mnogi delavci menijo, da bi jim zaradi težkih pogojev dela lahko beneficirali delovno dobo, ne pa da jim povišujejo starostno mejo za upokojitve.”

Delavce Taluma jezijo tudi neprestane podražitev, medtem ko plače v državi počasneje naraščajo. Zanimivo pa je, da delavci Taluma podpirajo osnovne zamisli reforme družinske zakonodaje, po kateri naj bi tudi očetje za nekaj časa odšli na porodniški dopust in prevzeli skrb za otroka, čeprav gre za pretežno moški kolektiv. “V Talumu je zaposlenih samo 109 delavk, zlasti v administraciji. Kljub temu pa smo imeli že več primerov, ko so očetje vzeli porodniški dopust. Čeprav je naš kolektiv pretežno moški, se ni zdelo to nikomur nič nenavadnega,” pojasnjuje Potočnik.

Ker delavcem Taluma ni vseeno, kakšne pravice bodo imeli v bodoče, se zelo aktivno vključujejo v vse aktivnosti republiškega odbora SKEI in celotne ZSSS v zvezi z reformo pokojninskega sistema in delovnopravne zakonodaje.

Sicer pa delavci Taluma aktivno sodelujejo tudi pri soupravljanju v lastnem podjetju. “Svet delavcev smo ustanovili med prvimi. Sedaj deluje že drugi mandat.”

Posebno pozornost pa sindikat v Talumu posveča informiranju delavcev o vseh vprašanih v podjetju. Še zlasti pa o delu sindikata. Morda je SKEI v Talumu pri svojem delu zato tako uspešen, ker njegovo delo ne-nehno spremljajo in podpirajo vsi člani. V slogi je moč!

**Tomaz Kšela**

# Se bo v Tamu uresničil "črn scenarij"?

**V Mariboru se je pred dnevi sestal upniški odbor Tama v stečaju. Člani upniškega odbora so se najprej seznanili z neuspelo prodajo premoženja Tama v celoti ter z razpisom za prodajo premoženja Tama po delih, ki ga je pripravil stečajni upravitelj, nato pa so podprli njegova prizadevanja, da bi pred prodajo Tama v osmih delih v naslednjih desetih dneh še zadnjič poskušal njegovo premoženje prodati v celoti. Stečajni upravitelj je te dni vsem MPP in drugim družbam, ki imajo v najemu premoženje bivšega Tama, odpovedal najemne pogodbe. Vse kaže, da bo igre med državo, Slovensko razvojno družbo in edinim zainteresiranim kupcem kmalu konec. Najhuje bo, če bo skoraj 2000 delavcev, kolikor jih zdaj dela na Tamovi lokaciji, zaradi narodnogospodarskih interesov izgubilo delo.**

Tamovo premoženje je upniški odbor pod enakimi pogoji kot podjetju MTI Evropa - torej za 10,5 milijarde tolarjev ter ob plačilu are v višini desetih odstotkov kupnine ob podpisu pogodbe - ponudili v odkup tudi Slovenski razvojni družbi, saj bi na ta način lahko ta družba najbolje zavarovala narodnogospodarske interese, za katere se zavzema.

## MTI Evropa še poskuša kupiti ves Tam

Direktor podjetja MTI Evropa Martin Budna je po seji upniškega odbora dejal, da bo omenjeno podjetje nadaljevalo pogajanja in druge aktivnosti za nakup premoženja Tama v celoti. Po njegovih besedah podjetje MTI Evropa do 1. marca letos ni plačalo are in podpisalo pogodbe za nakup Tama, ker je prišlo do pravnega navzkrižja med pogoji, ki sta jih investitorju postavila država in Slovenska razvojna družba, ter določili, ki so bila zapisana v pogodbi med kupcem in stečajnim upraviteljem Tama. Ker za ameriškega kupca to ni bilo sprejemljivo, je Budna predlagal, naj se omenjeni dokumenti uskladijo.

Martin Budna ocenjuje, da je bil v minulih dveh tednih v pogajanjih med državo in podjetjem MTI Evropa dosežen občuten napredek, saj je država od nekaterih spornih pogojev odstopila. Določeni napredek je bil dosežen tudi v pogajanjih med MTI Evropo in Slovensko razvojno družbo o nakupu podjetij MPP, čeprav vsi problemi še niso razrešeni. Tako denimo podjetje MTI Evropa še vedno ni dobilo na vpogled dokumentacije podjetij MPP. Kljub temu pa po Budnovih besedah obstajajo realne možnosti, da se pogajanja v najkrajšem času uspešno končajo.

Budna ocenjuje, da gre pri nakupu Tama za izjemno velik projekt (takšnega v Sloveniji še ni bilo), ki je objektivno zelo zahteven in zapleten, zato vseh vprašanj ni mogoče uskladiti čez noč. Res pa je, da sta se država in Slovenska razvojna družba zelo pozno vključili v pogajanja, zato zmanjkuje časa. Ker traja agonija Tama že vrsto let, sedaj po mnenju Budne nekaj dni ali tednov ne bi smelo biti usodnih. Za Slovenijo bi bilo namreč zelo slabo, če omenjenega projekta ne bi uresničili, saj za rešitev Tama ni nobene druge stvarne alternative.

## Tam potrebuje enega ali več strateških investitorjev

Drnovšek je na predavanju na Ekonomsko-poslovni fakulteti v Mariboru pred dnevi dejal, da je stališče vlade v zvezi s Tamom znano: vlada se zavzema, da bi stečajni upravitelj Tama našel enega ali več strateških investitorjev, hkrati pa bi veljalo upoštevati narodnogospodarske interese. Gre zlasti za to, da bi moral bodoči investitor ohraniti delovna mesta. Drnovšek je prav tako dejal, da vsa vlada v vlogi lastnika ali podjetnika ne namerava vrniti v podjetje, temveč se zavzema za podjetniško reševanje Tama.

ravnanje pa je bilo neresno, nekompetentno in nekorektno. Tako je med drugim predstavnica družbe javno trdila, da ima razvojni koncept za podjetja MPP, čeprav to ni res.

Če bo moral stečajni upravitelj Tam prodati po delih, bo moral dati odpoved vsem podjetjem, ki imajo ta čas v najemu proizvodne prostore in stroje bivšega Tama (To se je ta teden tudi uresničilo.) To bi privedlo do katastrofe, saj bi ostalo brez dela blizu 2000 delavcev, poleg tega pa tako delavci kot država ne bi dobili poplačanih terjatev, saj bi bil izkupiček od prodaje Tama po delih bistveno manjši. Če se bo Tamova zgodba razpletla po tem, za delavce in državo neugodnem scenariju, bosta za to v celoti odgovorni Slovenska razvojna družba in vlada, ki sta kupcu Tamovega premoženja postavili nesprejemljive pogoje, češ da gre za narodnogospodarske interese. Ne vem, kateri zakoni so vladi in Slovenski razvojni družbi omogočili in narekovali takšno ravnanje.

Sindikata kovinske in elektroindustrije si bo še naprej prizadeval za ohranitev delovnih mest. Zato se bodo njegovi predstavniki v kratkem sestali s predstavniki vlade. Če se v enem tednu pristojni ne bodo bolj tvorno vključili v reševanje problema, bo sindikat posegel po bolj radikalnih oblikah sindikalnega boja za zaščito interesov delavcev.

Delavci v Tamu smo trdo odločeni, da jo tokrat vlada in Slovenska razvojna družba ne bosta tako poceni odnesli, če se bosta neodgovorno poigravali z delovnimi mesti. Doslej je SKEI v Tamu preveč popuščal in iskal možnosti za dialog, vendar so rešitve šle vedno na škodo delavcev in davkoplačevalcev. Tokrat se delavci ne bomo pustili žejne prepeljati čez vodo, saj nimamo kaj izgubiti, zato bomo drugače zorali."

## Direktorji podjetij MPP se SKEI niso odzvali

Predstavniki SKEI - Sindikata družbe Tam so na pogovor poleg stečajnega upravitelja Mirka Žagarja povabili tudi direktorje podjetij MPP v lasti Slovenske razvojne družbe ter zasebnih podjetij, ki poslujejo na lokaciji Tama. Pogovoriti so se namreč želeli o tem, kakšne bodo posledice, če bo stečajni upravitelj zaradi prodaje Tama po delih prisiljen podjetjem MPP in drugim najemnikom prostorov Tama v stečaju odpovedati najemne pogodbe. Vendar pa se je na vabilo SKEI odzval samo direktor ene družbe MPP in direktorja dveh zasebnih družb. Na lokaciji bivšega Tama posluje okoli 75 podjetij, ki bi jih razprodaja Tamovega premoženja po delih resno ogrozila.

Po sestanku je predsednik SKEI v Tamu Drago Gajzer dejal, da se direktorji podjetij MPP verjetno niso udeležili sestanka, ker so lojalni lastniku, torej Slovenski razvojni družbi. Po Gajzerjevem mnenju so direktorji tako podprli politiko Slovenske razvojne družbe. Direktorji nastalega položaja ne jemljejo dovolj resno, saj očitno nasedajo praznim obljubam Slovenske razvojne družbe. Sindikat SKEI v Tamu je po Gajzerjevih besedah z dobro voljo in dobronamernostjo direktorjev MPP ne računa več.

"Upamo, da se direktorji zavedajo, da s tem prevzemajo del odgovornosti za mogoč "črn scenarij", ki je lahko posledica prodaje premoženja bivšega Tama po delih," je dejal Gajzer.

Usoda Tama je torej še vedno negotova. Kakor kaže, so odprte še vse možnosti - tako za prodajo Tama v celoti kakor tudi za njegovo razprodajo po delih. Če bo stečajni upravitelj prisiljen začeti prodajati Tam po delih, se bodo do 1. maja morali "podnajemniki" izseliti iz Tama v stečaju. V tem primeru bi ob mednarodnem prazniku dela verjetno izgubila delo in zaposlitve večina od 2000 delavcev, ki danes delajo v podjetjih na lokaciji Tama.



Drago Gajzer

## Razprodaja Tama po delih ogroža 2000 delovnih mest

Na tiskovni konferenci SKEI - Sindikata družbe Tam je predsednik Drago Gajzer vlado in Slovensko razvojno družbo pozval, naj se tvorno vključita v reševanje problematike Tama in v prizadevanja za ohranitev skoraj 2000 delovnih mest.

Gajzer je med drugim povedal: "SKEI se zavzema za prodajo Tama v celoti, saj samo takšna rešitev zagotavlja ohranitev proizvodnje in delovnih mest. Po zadnji seji upniškega odbora imata tudi Slovenska razvojna družba in vlada možnost, da kupita Tam v celoti in tako uresničita narodnogospodarske interese, za katere sta se doslej zavzemala pri prodaji Tama podjetju MTI Evropa.

Vlada je za ohranitev delovnih mest v Tamu v okviru projekta P 11 v minulih letih že namenila preko 300 milijonov tolarjev. Če bodo sedaj ta delovna mesta v Tamu propadla, je bil denar davkoplačevalcev vržen skozi okno.

Slovenska razvojna družba ni dorasla projektu, njeno

## Rok za prodajo Tama v celoti se bo iztekel 2. aprila

Podjetja, ki imajo od Tama v stečaju v najemu prostore, stroje in licence, bodo v naslednjih dneh dobila sodne odpovedi najemnih pogodb. Tako bo moralo 75 podjetij (od tega jih je 10 v lasti Slovenske razvojne družbe), v katerih dela kakšnih 2000 delavcev, izprazniti najete prostore v 30 dneh po prejemu odpovedi.

Stečajni upravitelj Mirko Žagar pripravlja tudi razpis za prodajo Tama v osmih delih. Tamovo premoženje namerava prodajati po zaključnih celotah, v katerih bodo proizvodni prostori, stroji in pripadajoča zemljišča. Predlog za prodajo premoženja bo Žagar stečajnemu senatu poslal do 2. aprila, prva javna dražba za prodajo Tama v stečaju po delih pa naj bi bila do konca aprila.

Ministrstvo za gospodarske dejavnosti, Slovenska razvojna družba in zainteresirani kupec imajo torej čas za sklenitev tripartitne pogodbe, brez katere podjetje MTI Evropa ni pripravljeno kupiti Tama v celoti, samo še do 2. aprila, saj bo nato stekel sodni postopek za prodajo Tama po delih.

Če bo podjetje MTI Evropa kupilo Tam v stečaju v celoti, bo po določilih kupoprodajne pogodbe moralo z dosedanjimi najemniki prostorov Tama v stečaju skleniti nove najemne pogodbe pod enakimi ali boljšimi pogoji kot doslej. Če bo stečajni upravitelj prisiljen prodati premoženje bivšega Tama po delih, pa bo 75 podjetij ostalo vsaj nekaj časa brez možnosti za poslovanje. Kakšna bo usoda 2000 v njih zaposlenih delavcev, ne ve še nihče, kakor kaže, pa v Slovenski razvojni družbi in ministrstvu za gospodarstvo o tem niti še ne razmišljajo.

## Vse manj izostankov z dela

**V kranjski Savi uspešno zmanjšujejo bolniške dopuste — Še več pomoči pričakujejo od strožje zakonodaje**

Pred približno letom dni in pol smo v seriji člankov o spodbujanju večje prisotnosti na delu med zaposlenimi opisali tudi, kako so se tega vprašanja lotili v kranjski Savi. V tem podjetju, tako kot v mnogih drugih, se projekt imenuje "akcija za zmanjšanje bolniškega staleža". Ker pa med vzroki za izostanke z dela prevladujejo drugi vzroki, ne boleznin in poškodb, gre seveda za širši splet ukrepov. Ob preprečevalnih ukrepih najdemo tudi spodbude delavcem (od urejenih delovnih razmer do ustvarjalnega vzdušja, ozračja pripadnosti podjetju, ustvarjanja občutka, da je vsak posameznik za podjetje pomemben itd.), da hodijo rajde delat kot k zdravniku.

V Savi so imeli v zadnjih desetih letih v povprečju okoli sedem odstotkov bolniških dopustov. Lani, tako nam je sporočil Jože Copek, vodja Savinega tima za zmanjševanje bolezenskih izostankov z dela, so se ob uvedbi ukrepov bolniške zmanjšale na 5,65 odstotka, pri tem je bila polovica zaposlenih vse leto brez enega dne bolniške, četrtina dve leti, petina zaposlenih pa več kot tri leta.

Letos v Savi načrtujejo 5-odstotne bolniške; dve tretjini delavcev v bolniški naj bi bilo odsotnih z dela do 30 dni, tretjina pa več kot mesec dni. Jože Copek navaja, da želijo doseči do enoodstotne bolniške, trajajoče do 30 dni, pri zaposlenih, ki imajo lažje delovne pogoje ali delajo v pisarnah; pri delavcih, ki delajo v srednje težkih delovnih pogojih, največ dveodstotne, pri zaposlenih v najtežjih pogojih pa največ štiriodstotne bolniške, trajajoče do 30 dni.

Za podjetje so do 30-dnevne bolniške najpomembnejše zato, ker imajo nanje skupaj z zdravstvenimi delavci v podjetjih kot organizatorji dela največji vpliv. Računajo pa tudi na strožjo delovno zakonodajo, kar zadeva bolezenske dopuste. V Savi pravijo, da si bodo še naprej prizadevali ohranjati zdravje zaposlenih in zmanjševati izostanke z dela ter skrbeti za dobro vzdušje v podjetju in motivacijo zaposlenih. To je konec koncev lahko tudi precejšnja prednost pred konkurenco ali vsaj ohranjanje sposobnosti tekmovanja z njo.

B. R.

## Varuh opozarja delodajalce

Delavec, sicer magister znanosti, ki ga je javno podjetje Dravske elektrarne Maribor konec osemdesetih let nezakonito odpustilo, se je 11 let praval za svojo pravico, sedaj pa vodstvo podjetja noče izvršiti pravnomočne sodbe delovnega sodišča, ki podjetje zavezuje, da mora odpuščenega delavca ponovno zaposliti in mu plačati vse plače in prispevke za nazaj skupaj z zamudnimi obrestmi. Na ta primer, o katerem smo v Novi Delavski enotnosti že pisali, je med drugim opozoril tudi varuh človekovih pravic Ivan Bizjak, ki je pred dnevi uradoval v Mariboru. Ivan Bizjak je dejal, da bi morala biti takšna javna podjetja, kot so Dravske elektrarne Maribor, ki so v lasti države, vzor spoštovanja človekovih pravic. Zaradi tega bo o ravnanju vodstva Dravskih elektrarn obvestil pristojno ministrstvo. Po njegovih besedah bi morali predstavniki države v nadzornem svetu javnega podjetja preveriti tudi, ali so odgovorni v podjetju v omenjenem spo-

ru ravnali racionalno, saj je podjetje porabilo veliko sredstev za sodne stroške, prizadetemu delavcu pa skupaj z zamudnimi obrestmi dolguje menda že več kot 50 milijonov tolarjev. Po Bizjakovih besedah bi za kršenje človekovih pravic in neracionalno ravnanje s sredstvi, še zlasti v državnih podjetjih vodilni morali odgovarjati. Kakor je dejal Bizjak, bi bilo prav, da bi takšne primere vzelo pod drobnogled tudi računsko sodišče.

K varuhu človekovih pravic se je zatekla po pomoč tudi skupina delavcev MTT Tovarne tkanin Melje, ki so jih v podjetju odpustili kot trajno presežne, zavod za zaposlovanje pa noče sprejeti njihovih prijav, češ da so bili odpuščeni nezakonito. Po Bizjakovih besedah je nerazumljivo, da odgovorni v podjetjih še vedno ne poznajo dovolj zakonodaje in da strokovno ne obvladajo postopkov odpuščanja trajno presežnih delavcev.

T. K.

## V Mariboru ukrepali zoper 450 delodajalcev

Delovna inšpekcija v Mariboru je lani opravila v podjetjih in zavodih 850 inšpekcijskih pregledov v zvezi s spoštovanjem delovnih razmerij. Po pregledih je sprejela 450 ukrepov in izrekla 190 mandatnih kazni. Največ kazni so delovni inšpektorji izrekli zaradi zaposlovanja na čr-

no. Poleg tega so izdali 160 odločb, 120 delodajalcev pa so prijaviili sodniku za prekrške. Enajst delodajalcev so prijaviili tožilstvu. Daleč največ prijav sodniku za prekrške so napisali zaradi dela na črno in neizplačevanja plač in prispevkov.

T. K.

## Nas bo samomor starostnika izučil?

Življenje nas iz dneva v dan opozarja, da je človeška družba skrupnost, v kateri smo odvisni eden od drugega. Zato nam ne more in ne sme biti vseeno, kaj se dogaja v naši bližini in kako živijo drugi.

Da ne moremo zatiskati oči pred problemi in težavami drugih, je pred dnevi pokazal tudi tragični konec 80-letnega stanovanca iz Ferkove ulice 15 v Mariboru. Ko je njegova žena morala v dom za ostarele, je ostal sam in osamljen v svojem stanovanju. Po dveh dneh se je svojo nesrečo odločil prekiniti s samomorom. Zato je prerezal plinsko cev, plin pa se je nato pol ure po zračnikih in hodnikih širil po celem bloku, dokler ni prišlo do eksplozije ...

Posledice so bile katastrofalne. Starostnik je izgubil življenje, pet ljudi pa je bilo ranjenih. Eksplozija je popolnoma uničila 16 stanovanj, poleg tega pa so morali začasno izprazniti 87 stanovanj, v katerih je živelo okoli 200 stanoval-

cev. Koliko časa bo trajala sanacija stanovanjskega bloka, še nihče ne ve, saj morajo najprej preveriti statiko zgradbe, nato popraviti vodovodno, kanalizacijsko in električno omrežje, da o zastekljevanju bloka sploh ne govorimo.

Eksplozija v Ferkovi ulici v Mariboru je opomin državi za njeno brezbržnost. Država se intenzivno ukvarja z lastninjenjem, privatizacijo in uvajanjem kapitalističnega sistema, pozablja pa na človeka in njegove vsakodnevne socialne in druge stiske. Ob tem se lahko vprašamo, koliko je v Sloveniji še brezposelnih, socialno ogroženih, ostarelih in drugih ljudi, ki zase ob takšni ekonomski in socialni politiki države ne vidijo več nobene perspektive. Kakšna katastrofa nas bo še morala prizadeti, da bodo pristojni začeli voditi ekonomsko in socialno politiko, v ospredju katere ne bo kapital, temveč tudi oziroma zlasti človek.

Tomaž Kšela

## Če delavec ne prejema plače, lahko prekine delovno razmerje

Odkar je začela veljati novela zakona o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti, se je na delovni inšpekciji v Mariboru oglasilo že več delavcev, ki jim delodajalci že tri mesece niso izplačali plač. Delovni inšpektorji so delodajalce pozvali, naj izpolnijo svoje obveznosti do delavcev. Če delodajalci tega ne bodo storili v mesecu dni, bodo lahko delavci brez svoje krivde prekinili delovno razmerje in si zagotovili socialno varnost na zavodu za zaposlovanje, kjer bodo prejeli denarno nadomestilo za čas brezposelnosti.

Še prej pa bodo morali na delovnem sodišču vložiti tožbo zoper delodajalca za izplačilo neizplačanih plač in odpravnine skupaj z zakonitimi zamudnimi obrestmi. Če tožbe zoper delodajalca ne bodo vložili, se na zavodu za zaposlovanje ne bodo mogli prijaviti kot brezposelne osebe.

Največ delavcev, ki so se zaradi tega problema že oglasili na inšpekciji dela, je iz Konstruktorja, nekaj pa jih je zaposlenih pri samostojnih podjetnikih.

T. K.

# V Domžalah obudili športne igre



**Dobitniki medalj**

Po desetih letih premora je območna organizacija Domžale spet organizirala sindikalne športne igre. V sodelovanju s Športnim društvom Helios je bilo 6. marca na smučišču Osovske tekmovalne v veleslalomu. Čeprav je organizatorjem nagajalo vreme, so tekmovanje izvedli brez zapletov. Za uspešno tekmovanje je zaslužen zlasti Boris Okorn, predsednik sekcije ŠD Helios, in tudi člani ŠD Črna.

Absolutna zmagovalka je bila Slava

Sabol Čuk iz Knjižnice Domžale. Najboljši tekmovalci in tekmovalke so prejeli medalje in praktične nagrade.

Tekmovanje so udeleženci sklenili z družabnim srečanjem, ki je trajalo pozno v noč. Po besedah udeležencev so obnovljene igre dokaz, da so se delavci pripravljeni družiti tudi v času, ko njihovim podjetjem ne gre najbolje. Organizatorji se bodo zato potrudili, da bi sindikalne športne igre postale vsakoletna prireditve.

**R. J.**

# Mesto žensk

V ponedeljek, 8. marca, je bil prav poseben dan. Povsod je bilo opaziti gnečo v cvetličarnah, kjer so "boljše polovice" izbirale drobno pozornost za svoje drage. Dan je bil lep in sončen. Tudi sama sem bila prijetno vznemirjena, saj sem hitela na srečanje, na katero me je prijazno povabila Justa Arnuš, sekretarka Območne organizacije ZSSS, ki je s sodelavko Romano pripravila čudovito presenečenje.

Srečanje je bilo razdeljeno na dva dela, formalni in neformalni. Čeprav so formalnosti včasih hudo dolgočasne, sem z veseljem ugotovila, da to ni tako, kadar se stvari lotijo ženske. Prof. Lili Jazbec s centra za mlade, ki nas je z izjemno tenkočutnostjo vodila skozi več tem, ki so obravnavale položaj žensk, njihovo čutenje, videnje in dojemanje sveta, nam je med drugim povedala, na kakšne ovire včasih naleti današnja ženska tako doma, v poklicu, predvsem pa v sami sebi.

Med drugimi informacijami je bil zanimiv tudi podatek, da je delež žensk med zaposlenimi v Sloveniji med najvišjim na svetu in da ženska populacija predstavlja 50 odstotkov vseh državljanov. V nasprotju s tem podatkom je skoraj žalostno, da je število vodilnih delavk nesorazmerno s številom visoko izobraženih žensk.

Zakaj tako? Po začetnem delu, kjer se je vsaka udeleženka srečanja na kratko predstavila s odgovori na zelo osebna vprašanja, kot so: kaj me spravlja v smeh, s čim se lahko pohvalim, kaj bi storila,

če bi imela samo eno željo, se mi je pravzaprav porodil odgovor, da drugače še nekaj časa ne bo. Ženska, ki je morda še mati, je bitje, ki venomer skrbi za to, da se drugi počutijo dobro, pa naj bo to v službi, doma ali kje drugje. Toleranca, ki si jo podajajo ženske v genetskem zapisu, je morda tudi razlog, da jim ni do odprtega boja v poslovnem svetu.

Tudi na samem srečanju smo ugotovili, da so sindikalni zaupniki v precejšnji meri ženske. Zakaj? Ker znajo prisluhniti, ker znajo pomagati, ker so vztrajne.

Ne glede na to, da vloga žensk ni opazna, je še kako pomembna. Ravno zaradi tega, ker ženske vse počnejo dolgoročno. Njim ni do kratkoročnih uspehov, vse kar počnejo, počnejo zato, da se stvar rešijo v osnovi na bolje. V tem smislu je stekel pogovor tudi o neformalnem delu srečanja, kjer so predstavnice sindikata spregovorile o težavah in problemih, s katerimi se soočajo pri svojem delu.

Ko sem odhajala, sem spoznala, da sem ponosna na to, da sem ženska. S tem zapisom seveda ne želim zmanjševati vlog moških, vendar ko se ženske lotijo stvari, je drugače. S svojim znanjem in potrpežljivostjo pomembno prispevajo k temu, da se svet vrti na bolje, ker v srcu instinktivno vedo, kaj je najbolje. Ne samo za njih, ampak predvsem za vse. Tudi takrat, ko se borijo in postavijo za pravice zaposlenih.

Ob prihodu na srečanje je vsaka dobila lično čestitko z mislijo. Sama sem

**Prejeli smo:**

# Pokojninska reforma je krivična!

Za polno pokojnino je 35 let oziroma 40 let delovne dobe absolutno dovolj. Tako mislim zaradi mladih brezposelnih in stresov, ki jih še zaposleni doživljamo na delovnih mestih, ker moramo vedno starejši narediti vsak dan več za vedno manjšo plačo. Pokojnina, ki jo bomo, ali pa tudi ne, kdaj dobili, bo nizki plači primerna. Sicer pa je predvideno tudi znižanje pokojninske osnove.

Kar predlagajo naši vrli Ropi in nje-mu podobni, bo izvedljivo, ko bo dela dovolj in se v razpisu ne bo kot pogoj pojavljala alineja – starost do 35 let za ženske oziroma 40 let za moške.

Vseh privilegijev, ki so jih bili deležni vsi tisti, ki ste jih premlade in z lepimi pokojninami poslali v pokoj, pač ne moremo plačati delavci oziroma po tej pokojninski reformi delavke. Nobenemu od ministrov in poslancev se ni treba bati, da bo presežek, da bo na zavodu, da bo hodil od vrat do vrat za delom, da bo napisal tudi 200 prošelj, vendar dela zanj ne bo. Vsi ti so zaščiteni. Delavca oziroma delavke, ki je starejša od 40 let, nihče ne ščiti.

Če bi vsi tisti, ki imajo tako lepe in re-dne plače, pa še kup privilegijev, svoje delo pošteno opravili, bi dela bilo dovolj za vse in bi tudi svoje plače upravičili. Tako pa jih mnogi dobijo neupravičeno. Kar nerodno mi je, ko včasih kamera v poslanskih klopek pokaže, kako se nekateri tam dolgočasijo in zehajo.

Takšni, ki nikoli niso pošteno delali za majhen denar, se seveda lahko danes obnašajo kot Sitar v Cankarjevem Hlapcu Jerneju in pošiljajo stare in zgarane ljudi na cesto, da si iščejo pravice na sodišču, kjer je tako ne najdejo, saj postopki trajajo tudi po več let, ki pa jih je tudi treba preživeti.

Pa naj napišem še nekaj, česar v številnih že napisanih člankih nisem našla.

Nekateri smo se zaradi tega, ker nas starši pač niso mogli šolati, štipendij pa tudi ni bilo, izobraževali ob delu. Ti smo danes za to, ker smo si želeli pridobiti in tudi pridobili izobrazbo ob delu, še dodatno kaznovani. Že iz dela smo plačevali prispevke za izobraževanje, za svoje izobraževanje ob delu pa smo plačevali še šolnino. Prostega časa nismo poznali, pa tudi v vseh podjetjih za izobraževanje ob delu ni bilo posluha. Veliko stvarim se je bilo potrebno odreči, saj ni tako enostavno zjutraj iti na delo in pošteno delati, brez kosila hiteti na predavanje, ponoči študirati in se pripravljati na izpite. Sedaj pa nam manjka starost, da bi se lahko ob polni delovni dobi upokojili brez odbitkov. Ta pokojninska reforma je pisana na kožo tistim, ki so lahko, ker so bili njihovi starši premožni, poskusili kar nekaj šol in potem morda z raznimi inštruktorji in kaj vem vsem končno eno končali, zato pa jim ni bilo treba zgodaj v službo. Sedaj bodo dovolj stari za upokojitev brez odbitkov, delovna doba pa tako ni pomembna.

Kako čudno, da ni važno, koliko let je nekdo moral plačevati prispevke za pokojninsko in invalidsko zavarovanje! Teга verjetno nikjer v svetu ne poznajo. Če na banki varčujete, imate vezano vlogo, so obresti odvisne od časa, za katerega imate vezano vlogo, in ne od tega, koliko ste stari.

Sprašujem se, zakaj g. Rop ne bi delal do 65 let, saj nikoli v življenju verjetno ni občutil in ne bo občutil nobenega pomanjkanja.

Težko pa si predstavljam delavca v gradbeništvu: zidarja, tesarja, železokrivca – ki bo 65. let star še delal na višini in prenašal težka bremena. Ta človek je zaradi težkih pogojev dela: dež, sonce, zime, čemur je izpostavljen, pa velikokrat tudi terenskega dela, zgaran.

**Vesna Jus, Maribor**

dobila lepo in poučno misel A. M. Slomška: "Majhno je človeško srce, pa neizmerne so njegove želje. Le premisli, človek, kaj vse si ti želiš, pa toliko napačnega!"

Jaz si želim, da bi se še večkrat srečali s predstavnicami v Mestu žensk. Če ne prej, drugo leto, na istem kraju, z istimi ali več predstavnicami.

**Rechelle Narat**



**V Domžale so prišle tudi kolegice iz drugih območnih organizacij ZSSS.**

## Humoreska

"Sveta nebesa, kateri norec pa je danes skuhal malico! Tako prismojene in presoljene fižolove župe še svoj živ dan nisem poskusil," je pred dnevi pri malici v naši tovarni vzkliknil strugar Lojze in krožnik s fižolovo juho odrinil daleč od sebe. "Kaj se pravzaprav dogaja? Ali je naša kuharica Špela danes dopoldne pregloboko pogledala v kozarec ali kaj!?"

"Špelo kar pusti pri miru, ona je na bolniškem dopustu. Menda je dobila spomladansko virozo," je vzel Špelo v bran skladišnik Rudi. "Kdo pa je potem danes skuhal malico?" je presenečeno vprašal Lojze.

"Kdo? Kdo? Rezkar Vili vendar!" je dejal Rudi. "Ko je direktor izvedel, da je Špela zbolela, je za kuhanje malic do nadaljnjega določil rezkarja Vilija. Njegova sestra ima namreč gostilno, v kateri je direktor enkrat zelo dobro jedel. Medtem ko

Vili kuha malice, pa ga pri stroju nadomešča kurir Peter. Pošto pa namesto njega v tem času nosi Marija iz računovodstva."

"Ne govori neumnosti, saj Vili ne zna kuhati!" se je razburil Lojze.

"Ima pa dobre zveze s takšnimi, ki to znajo," se je zarežal Rudi.

"Vili je očitno premalo odločen. Ne vem, zakaj se takšni zamejnavi ni uprl!?" je vztrajal Lojze.

"Zakaj bi se uprl?" se je še bolj zarežal Rudi. "Saj mu je v kuhinji lepše kot za rezkalnim strojem. V dveh tednih, dokler se ne vrne Špela, se bo najedel zrezkov in slaščic za eno leto nazaj in za dve leti naprej! Če bomo z njim dobri, bomo imeli še mi korist od tega, da Vili dela v kuhinji, saj smo njegovi kolegi, ali ne!"

"Kaj mu to pomaga, če pa ne zna kuhati!" je rekel Lojze in se prijel za glavo.

"Lojze, Lojze, kje ti živiš? Koga pa danes še zanima, kdo kaj zna? Danes so vsi, ki se borijo za položaje, mojstri za vse, še zlasti pa za to, da znajo poskrbeti zase," je razdraženo rekel Rudi. "Poglej samo, kaj počnejo naši politiki in ministri. Lojze Marinček je minister za znanost in tehnologijo, honorarno pa je nekaj mesecev vodil še obrambno ministrstvo. Sedaj pa je še bivši minister za kulturo

Borut Šuklje postal minister za notranje zadeve. Igor Bavčar, ki je končal policijsko šolo in fakulteto za družbene vede in je že bil uspešen notranji minister, pa je sedaj minister za evropske zadeve. Zakaj bi se potem naš Vili sekiral, če so ga premestili v kuhinjo. Glavno, da je blizu shrambe, ali ne?"

"Lepo vas prosim, kako bo bivši kulturni minister opravljal delo notranjega ministra? Kulturniki so znani po tem, da so malce sanjavi ter včasih celo pozabijo, kaj so napisali oziroma podpisali. Notranji minister pa mora biti strog in discipliniran kot policaj," je vzkliknil Lojze. "Tudi mesto obrambnega ministra ni za znanstvenika. Vsakdo, ki je bil pri vojakih, ve, da mu je škodovalo, če je preveč uporabljal pamet."

"Veš, Lojze, včasih koga pottisnejo na odgovoren položaj tudi zaradi tega, da bi se ga odkrižali," se je zahihital Rudi. "Tako je naš direktor pred leti svojo tajnico, ki je preveč vedela o njem in njegovih poslih, imenoval za direktorico splošno kadrovskega sektorja, za kar sploh ni bila sposobna. Že čez pol leta je izgubila ves ugled in z omenjenega položaja odletela. Potem se je je direktor usmilil in ji dodelil položaj svetovalke. To delo sedaj odlično opravlja, saj direktorju ne upa nič reči ali svetovati, pač pa mu samo kima."

"Ali to pomeni, da se tudi naš Vili ne bo nikoli več vrnil za rezkalni stroj in da bo postal svetovalec direktorja za kulinariko, saj v kuhinji ne more ostati, ker ne zna kuhati?" je začudeno vprašal Lojze.

"To je v prvi vrsti odvisno od njega samega, saj ima v rokah vse adute. Če bo znal zrezke, klobase in druge dobrote uporabiti in razdeliti na pravi način, potem ima pred sabo še lepo kariero. Če pa bo tu storil napako, potem mu ni pomoči," je veselo razlagal Rudi.

"Potem pa Viliju dobro kaže in bo naredil še veliko kariero," je vzkliknila praktikantka Suzana. "Danes je namreč nam delavcem dal za malico prižgano fižolovo juho, svoje adute, torej zrezke in klobase, pa bo očitno izigral kje drugje!"

**Nasmejmo se šalam našega zvestega bralca Janeza Žalika iz Turnišča**

### Ženske

"Ženske so kot gobe."

"Kako to misliš?"

"Lepše kot so, bolj so strupene!"

### Menjava glasu

"Naša sosedka je zamenjala glas."

"Ali je pri teh letih to sploh mogoče?"

"Seveda. Prej je hodila s tenorjem, sedaj pa se je zaljubila v basista!"

### Mati in hči

Mati vstopi v sobo in najde hčerko v naročju fanta.

"Takoj pojdi dol!"

"Ni govora. Ta je moj! Ti si najdi svojega!"

### Tožava

"Ata, zakaj vedno praviš, da so z ženskami same težave?"

"Veš, ženske doživljajo ljubezen kot ljubezenski roman ..."

"Kako pa moški?"

"Kot kratek aforizem!"

### Ljubezen

"Ljubezen je slepa!"

"Ali lahko zaljubljenemu človeku sploh kaj odpre oči!"

"Seveda: poroka!"

### Nevarno razmerje

"Zakaj si nehal hoditi s tisto rjavolasko?"

"Zdravnik mi je rekel, naj jo pustim pri miru, če bi rad še nekaj let živel!"

"Kaj je imela AIDS?"

"Ne, samo njegova žena je bila!"

### Alibi

"Gospodična, kje ste bili v noči med 24. in 25. avgustom?"

"V postelji."

"Imate pričo?"

"Seveda!"

"Povejte njeno ime!"

"Trenutek, samo v koledarček moram pogledati ..."

### Iskrenost

"Žena, ali boš kaj jokala, ko bom umrl?"

"Saj me poznaš, kakšna sem."

"Že, že! Vendar pa mi vseeno odgovori!"

"Veš, da bom, saj se zjočem za vsako pasjo figo!"

### Idealen fant

"Našla sem idealnega fanta."

"Ali se boš poročila z njim?"

"Ne!"

"Zakaj pa ne?"

"Tudi on išče idealno dekle!"

### Iz gledaliških vrst

Trije tipi stojijo pred nebeškimi vrati in hočejo noter. Sveti Peter zahteva, naj se predstavijo.

Prvi pravi: "Jaz sem Kralj."

drugi dostavi: "Jaz pa Cesar."

Sveti Peter: "Le naprej, Emil in Ivan, saj vaju še dobro pomnim."

Migne tretjemu: "Kdo si pa ti?"

Ta odgovori: "Sem Školč, minister za kulturo."

"Kako naj ti verjamem? Poznaš ta dva pred tabo?"

"Ne," pravi Školč. "No le noter, si se izkazal," mu sveti Peter pokaže pot v nebesa.

## Šala tedna

### Profinjen okus

"Marjanca, ali bi me vzela za moža?"

"Ne, ker nisi moj tip, čeprav občudujem tvoj profinjen okus in smisel za lepoto ..."

## Zveza svobodnih sindikatov Slovenije organizira izobraževalna seminarja

## "Organizacijska kultura"

**Cilji:**  
Omogočiti udeležencem, da spoznajo katere pojave v organizacijah vsebuje organizacijska kultura in kakšen je njihov pomen. Spoznali bodo, kaj so vrednote in kako vplivajo na vedenje ljudi tudi v organizaciji. Udeleženci se bodo seznanili, kako je mogoče učinkovito spremeniti organizacijsko kulturo in s tem povečati uspešnost in učinkovitost organizacije. Spoznali bodo, kakšno vlogo ima pri tem vodstvo (management) in kakšno ostali zaposleni.

**Seminar priporočamo:**  
Funkcionarjem in strokovnim delavcem Zveze, sindikatov dejavnosti in območnih organizacij ZSSS, članom svetov delavcev in delavskim predstavnikom v nadzornih svetih gospodarskih družb.

**Čas in kraj izvedbe:**  
Seminar bo v četrtek, 22. aprila 1999, v Domu sindikatov v Ljubljani na Dalmatinovi 4, soba 16 v I. nadstropju.  
Pogoj za udeležbo na seminarju je članstvo v enem od sindikatov dejavnosti, ki so združeni v Zvezo svobodnih sindikatov Slovenije.

## PROGRAM SEMINARJA

- Od 9.00 do 9.15 ure  
Uvod v seminar: Vanda Rešeta, vodja izobraževanja pri ZSSS
- Od 9.15 do 10.30 ure  
- Vsebina in pomen organizacijske kulture, predvsem njenih izraznih oblik s poudarkom na vrednotah in normah.  
- Test: ocena organizacijske kulture.
- Od 10.45 do 11.30 ure  
- Vpliv organizacijske kulture na uspešnost in učinkovitost organizacije.  
- Analiza rezultatov testa o organizacijski kulturi.
- Od 11.30 do 12.15. ure  
- Vpliv organizacijske kulture na uspešnost spremembe v organizaciji.  
Test: Vrednote v organizaciji.
- Od 12.15. do 13.30 – odmor
- Od 13.30 do 15.00 ure  
- Analiza testa vrednot v organizacijah. Zakaj se ljudje upirajo spremembam in s kakšnimi sredstvi je mogoče zmanjševati odpore.
- Od 15.15 do 16.30 ure  
- Vaja: priprava programa uvajanja sprememb. Predstavitev predlogov in analiza.
- Od 16.30 do 16.45 ure  
- Zaključek seminarja
- Metode:** predavanje, aktivno sodelovanje udeležencev, testi, razprave o rezultatih testov in njihovi uporabi, analiza primerov.

**Strokovni izvajalec:** dr. Bogdan Kavčič, univerzitetni profesor, avtor knjig in številnih strokovnih člankov o organizacijski kulturi. Tej tematiki je namenjeno posebno poglavje v njegovi knjigi: "Osnove poslovedenja", ki je izšla konec leta 1998 v založbi Visoke šole za upravljanje in poslovanje v Novem mestu.

**Rok za prijavo:** Prijave za seminar na izpolnjeni prijavnici pošljite na naslov: Zveza svobodnih sindikatov Slovenije, Ljubljana, Dalmatinova 4, najkasneje do 14. aprila 1999.

Seminar bomo izvedli, če bo 18 prijav. Če bo prijav več, bomo preostale prijavljene uvrstili na naslednji seminar.

**Kotizacija:** Cena seminarja znaša 11.000 SIT 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. 50101-678-47511. Na virmanu pod namen nakazila pripišite "Seminar XXI, sklic na številko 23".

**Dodatne informacije:** Odgovore na dodatna vprašanja v zvezi s tem seminarjem dobite pri Vandi Rešeta na telefonski številki 061/316-489 in pri Jožici Anžel na telefonski številki 061/13 10 033, interna 282 ali 061/316 489. Številka telefaksa: 061/317 298 ali 13 34 279.

Vodja izobraževanja pri ZSSS:  
VANDA REŠETA

## "Komunikacijska učinkovitost sveta delavcev"

**Cilji seminarja:** Uspešnost dela vsakega posameznika in vsakega organa, tako tudi sveta delavcev je odvisna od njegove komunikacijske sposobnosti. Tudi komunikacijskih spretnosti se je mogoče in treba naučiti.

Za svet delavcev je še pomembneje, kako prepričati direktorja, upravo, nadzorni svet itd. o pravilnosti svojih stališč. K temu lahko veliko pripomore prava oblika komuniciranja.

Svet delavcev ima med drugim tudi številne pisne komunikacije, tako s posamezniki, kot s skupinami, organi in organizacijami. Poslovna pisma morajo imeti primerno obliko in vsebino, da vzbudijo pri prejemnikih dober vtis. Svet delavcev pogosto komunicira z ljudmi, ki so komuniciranja bolj vešč in le-to tudi pogosteje uporabljajo kot svet delavcev.

Cilj tega seminarja je, da udeleženci pridobijo širša znanja in nove v poglede s področja komunikacij.

**Namembnost seminarja:** Seminar je namenjen članom svetov delavcev, ki želijo izboljšati svoje komunikacijske spretnosti.

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

**Čas in kraj izvedbe:** Seminar bo v četrtek, 15. aprila 1999, v Domu sindikatov, Dalmatinova 4, Ljubljana, soba 16/I.

## PROGRAM SEMINARJA

- Od 9.00 do 9.15 ure  
Uvod v seminar: Vanda Rešeta, vodja izobraževanja pri ZSSS
- Od 9.15 do 10.30 ure  
- Zakaj poslušalci ali bralci sporočilo razumejo drugače, kot je bil namen govornika ali pisca?  
- Kakšen jezik uporabiti, če želimo vzpostaviti tesnejše odnose s sogovornikom, in kakšnega, če želimo ohraniti distanco.
- Od 10.45 do 12.30 ure  
- Sporočanje ugodnih, nevtralnih in slabih novic.  
Vaja: Udeleženci vadijo oblikovanje sporočil z ugodnimi, nevtralnimi in slabimi novicami.
- Od 13.30 do 15.00 ure  
- Oblikovanje in uporaba prepričevalnih komunikacij.  
Vaja: Pisanje prepričevalnih sporočil.
- Od 15.15 do 16.45 ure  
- Oblikovanje učinkovite vsebine in podobe pisma sveta delavcev upravi.  
Vaja: Vzorec takšnega poslovnega pisma.

**Metode:** poudarek je na aktivnem sodelovanju udeležencev pri predavanjih in pri vajah iz posameznih oblik komuniciranja ter pripravljenosti na izboljševanje osebnih komunikacijskih spretnosti.

**Strokovni izvajalec:** dr. Bogdan Kavčič, univerzitetni profesor, predavatelj predmeta Poslovno komuniciranje na Ekonomski fakulteti v Ljubljani in avtor številnih strokovnih člankov s področja komuniciranja.

Razpisni pogoji in prijavnica za seminar so bili objavljeni v prejšnji številki.

PRIJAVNICA na izobraževalni seminar  
"KOMUNIKACIJSKA UČINKOVITOST SVETA DELAVCEV"

15. aprila 1999 v Domu sindikatov, Dalmatinova 4, Ljubljana, soba 16/I

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

Izobrazba, stopnja izobrazbe: .....

Naslov doma: .....

Zaposlitev: .....

- naziv in naslov družbe: .....

- delovno mesto: .....

Član sindikata dejavnosti Slovenije: .....

Član sveta delavcev: DA NE

Žig in podpis odgovorne osebe:

Kraj, ....., datum: .....



Nova Delavska enotnost	METULJ Z OČESCI NA KRILIH	PRITOK SAVE PRI MEDVODAH	ETNOLOŠKO ZNAMENJE, KI ODGANJA MORO	
KONICA				DOPOLNILNI PREDLOG
GIB NOGE PRI HOJI ALI TEKU				▼
PRIJETEN VONJ				
ORAC (zastarelo)				
UNITED NATIONS	SLOVENSKI REZISER IN HUMORIST (Zarko)	STAR SLOVAN		
1		NAROČNICA		
				POTOMCI SPANČEV V JUŽNI AMERIKI



<b>Nagradna križanka št. 12</b>	SNOV, KI SE NABERE OB VRETJU MLEKA	IVAN TAVČAR	ROČNO ORODJE ZA ŽETEV	OPRSJE PRI ŽUŽELKAH	IZZIDEK, ALTANA	2	DRAGO IBLER	INKOVSKI VLADAR	CIGAN	TEŽEK ZLAHTNI PLIN (Xe)	OSREDNI PROSTOR STARORIMSkih
		KAJŽAR									
Avtor: Marko Drešček	VZPETINE NAD RAVNINO (množ.)					MESTO V SEVERO-ZAHODNI NIGERIJ	SLOŽNOST				
	MEST. ČETR						RADLJSKI NOVINAR LIPICER				
ŽUPNIKOV POMOČNIK				PROSTOR ZA SEKANJE DRV (narečno)				PREBIVALEC LJUDSTVA V KAMBODŽI			
				SIRARNICA				BIŽUTERIJA			
VINKO JELOVAC		POLONA VETRIH		RANA OD IZSTRELKA						NIKELJ	
		NEKD. CITRO-ENOV AVTO		ŠPAN. POM-ORŠC. (Juan)						DOMISLEK, ZAMISEL	
GLAVNO MESTO PROVINCE ADRAR V MAURETANJI				VRSTA KRIVLJE V MATEMATIKI						AFRIŠKI PTIČ TEKAČ	
				JAP. PISATELJ (Hakuseki)						ODDPRTA POŠKODBA	
ZGORNJI STRANSKI DEL TELESA				IGRALKA THURMAN			TELEVIZUSKI ZASLON				Čvek v križankah
DEL ŠPORTNE DVORANE NAMENJEN GLEDALCEM							STARO IME ZA TAJSKO				ALENKA DOVŽAN
					THEODOR VELDE		IT. PRO. KOL-ESAR (Franco)				MANJŠA PLETENA KOŠARA
	BABICA V MESTNEM OKOLJU	RUSKI SAHOVSKI VELE-MOJSTER (Mihail)	RIMSKI BOG LJUBEZNI			V. DRŽAVNA URADNICA					
			KANAD. PE-VEC (Paul)			MESTO V SVICI					
TRAVA DRUGE KOŠNJE				STAROSTA						SIRSKI ČASTNIK	
				MESTNI PREDEL LJUBLJANE						PROSTOR ZUN. IGRISČA	
NEMŠKI PISATELJ (Thomas)				RAZLIČICA, ENAČICA						LJUBLJANA	IZTOK ČOP
				NATRIJ						RENIJ	
NENASIČENI OGLJIKO-VODIKI						ZVEZDA, KI NENADOMA ZAŽARI IN IZGINE				BIVŠA ŠVICARSKA SMUČARKA SCHNEIDER	
	MOŠKI NA KONJSKEM HRBTU					BALERINA PAVLOVA				ŠAHOVSKA FIGURA, LOVEC	
										JUNAKINJA KARENINA	

GESLA NAGRADNE KRIŽANKE št. 12 (25. 3. 1999):

1: .....

2: .....

Gesla iz današnje nagradne križanke napišite na označena polja, izrežite in pošljite nalepljene na dopisnici na naslov: Zveza svobodnih sindikatov Slovenije – Svet, Dalmatinova 4, Ljubljana. Tudi tokrat je nagrada 5000 tolarjev, zato ne pozabite napisati svoj točen naslov in davčno številko. Upoštevati bomo pravilne rešitve, ki bodo prispеле do ponedeljka, 5. aprila 1999.

Pravilna rešitev gesel iz 10. letošnje številke Nove Delavske enotnosti: 1. ZARAD NAS SO TEŽAVE, 2. ŠE DOBRO DA NISMO KONJI. Nagrado 5000 tolarjev prejme Mateja Lamut, Kapeljska c. 72, 9252 Radenci. Nagrado bomo poslali po pošti.

SALOMONOV  
**UGANKA**  
IZHAJA VSAK POTEKI BOGATE NAGRADE!