

# Delavska enotnost

Glasiilo Zveze svobodnih sindikatov Slovenije

Ljubljana, 23. oktobra 1997 ☆ številka 36 ☆ letnik 56

## Cesarjeva nova oblačila

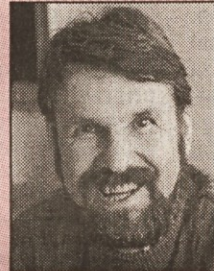
Važno je, da prideš na cilj, ne pa, kako prideš. S tako filozofijo oblasti in delodajalskih združb se bodo delavstvo in sindikati, tako kaže, soočali, še kar nekaj časa. Eno od soočanj sindikatov z vladno filozofijo priti na cilj za vsako ceno je njen cilj znižati pravice v sedaj veljavni delovnopравни zakonodaji in znižati raven socialne varnosti, beri: spreminjati socialno državo in še bolj povečevati socialne razlike, spreminjati socialno strukturo državljanov.

Ze prevečkrat smo v tem časniku zapisali, da v drugih evropskih državah vlade sklepajo s sindikati dogovore o socialnih reformah in da vlade stojijo ali padejo na teh reformah. Volilci si pa sploh zapomnijo vlade, ki v svojem mandatu posežejo v tako občutljive teme. Vlada, ki predlaga take reforme in sprejema tekočo politiko in ukrepe za realizacijo teh reform, in vlada, ki predlaga zakone, kot so: zakon o delovnih razmerjih, zakon o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti, zakon o kolektivnih pogodbah, zakon o prisilni poravnavi, stečaju in likvidaciji, zakon o delavcih v javni upravi, zakon o stavki, sprememba zakona o denacionalizaciji, pokojninska reforma, nadaljevanje reforme zdravstva, davek na dodano vrednost, varčevalni ukrepi, spremembe zakona o denacionalizaciji, bi se morala redno sestajati s sindikati in prisluhniti ter upoštevati njihove predloge, pa ne samo zaradi ljubege socialnega miru in politične higiene oziroma kulture, ampak zaradi tega, ker bi tako lažje izpeljala vse te projekte.

S tem bi vlada spremenila svojo filozofijo: ni važno samo to, da pridemo na cilj,

ampak je važno tudi to, kako pridemo. Žal tega ne počne in škoda je, da ne. Še več, oziroma šolski primer takega nepočetja je, da zaradi nekaterih dogajanj v večjih sistemih oziroma delniških družbah, ko gre za povsem druge igre med upravo, nadzornimi sveti, sveti delavcev in lastniki, vlada oziroma njeni ministri na vrat na nos začno pripravljati spremembe zakona o sodelovanju delavcev pri upravljanju in spet v smer znižanja pravic delavcev. Pa ja ne menda spet po naključju?

Eden od sindikalnih liderjev je opozoril svoje člane, naj poslancem še kako gledajo pod prste, kako bodo glasovali pri sprejemanju oziroma spreminjanju vseh teh zakonov. Ni kaj, dober napotek, ki ga je vredno posnemati.



Piše: Rajko Lesjak

Človek bi rekel, da gre za spretno strategijo zataganja vijaka vsakič za en navoj. In spretno je, da se gospe Evropi poroča, da je veliko narejenega pri harmonizaciji zakonov tudi na področju delovnopravne in socialne zakonodaje. Pa ne, da je spet naključje, da pokojninsko reformo v Sloveniji začnemo s tako imenovano belo knjigo pred Evropo? Ne, ni naključje. Tiste, ki so imeli že pripombe na nekatere rešitve pokojninske reforme, je potrebno stisniti v imenu Evrope. Belo knjigo je potrebno pač "prodati" in brati, in nastavki za pokojninsko reformo bodo pod streho.

## SKEI zahteva: Umek naj gre

stran 2



## Na vrhu delavskega gibanja

Skejevci so na seji v Danfossu ugotovili, da so na čelu delavskega gibanja v Sloveniji. Da bi tam tudi ostali, ali bili še močnejši, se bodo, tako je predlagal zlasti Janez Jakša iz Revoza, skušali združiti z drugimi sindikati (stran 3).

Več kot 400 članov Sindikata delavcev gostinstva in turizma Slovenije se je ta torek zbralo na srečanju v Šempetru pri Novi Gorici. Najprej so imeli okroglo mizo, na njej so govorili zlasti o spoštovanju kolektivne pogodbe svoje dejavnosti in novi delovnopravni zakonodaji. V tamkajšnjem novem športnem centru so imeli tudi družabno srečanje, s katerega je naša slika (več v Zaupniku)



Pogovor z Juretom Papežem, dosedanjim predsednikom sveta delavcev v Iskri Kondenzatorjih iz Semiča:

## Interes mora biti obojestranski (stran 12)

## TEKSTILCI IN USNJARJI PRVIČ ZA MIZO

Pogajalski skupini delodajalcev in delojemalcev, zadolženi za pripravo predloga nove kolektivne pogodbe za tekstilno, oblačilno in usnjarskopredelovalno dejavnost, sta se prvič sestali 17. oktobra. Že na začetku sta obe skupini ugotovili, da imata dokaj različne cilje, ki jih bosta skušali uskladiti med pogajanj o posameznih rešitvah.

Sindikalna stran je predlagala, naj bi za obdobje od 1. septembra do konca letošnjega leta podpisali aneks dosedanje kolektivne pogodbe, s čimer bi se izognili pravni praznini. Pogajalski skupini sta se dogovorili, da predlog sklenitve aneksa (ta strokovno ni sporen) pošljeta upravnemu odboru združenja pri gospodarski zbornici. Potrditev aneksa bi po mnenju obojih ugodno vplivala na socialni mir in tudi ustvarila boljše ozračje za pogajanja, ki se bodo nadaljevala 6. novembra.

F. K.

MINISTRSTVO ZA DELO, DRUŽINO IN SOCIALNE ZADEVE  
gospod minister Tone Rop

Svet Zveze svobodnih sindikatov Slovenije je sprejel sklep, da se takoj opravi usklajevanje plač za mesec julij 1997 v skladu z določili 14. člena Zakona o izvajanju socialnega sporazuma za leto 1996.

Predlagamo, da v skladu z Zakonom o izvajanju socialnega sporazuma za leto 1996 naknadno objavite rast drobnoprodajnih cen za obdobje april-junij 1997.

V kolikor ne boste objavili navedenega podatka, bomo Zveza svobodnih sindikatov Slovenije in sindikati dejavnosti, ki so združeni v ZSSS, sami objavili preračunane izhodiščne plače od 1. julija letos, povečane za 3,7 % ter dosegli, da se te v dejavnostih in podjetjih realizirajo.

Lep pozdrav!



Rajko Lesjak,  
sekretar ZSSS

*Rajko*

## TRGOVCI PO NAČRTU

Pogajanja za sklenitev nove kolektivne pogodbe dejavnosti trgovine Slovenije tečejo po načrtu. Skupna pogajalska skupina se je sestala že petkrat in uskladila 37 členov nove kolektivne pogodbe. Pogajalska skupina, sestaja se vsak teden, mora uskladiti še poglavje o plačah in tarifno prilogo.

V Sindikatu delavcev trgovine Slovenije smo pridobili dve ponudbi strokovnih institucij za izdelavo metodologije vrednotenja tipičnih del

in razvrščanja teh del v plačilne razrede. Ta metodologija bo priloga h kolektivni pogodbi naše dejavnosti. Delodajalci, ki nimajo svojih aktov o sistemizaciji ali jih želijo ukiniti, bodo na njeni podlagi razvrščali delavce v že opredeljene plačilne razrede. Delavcev torej ne bodo mogli več plačati le na podlagi tarifnih razredov in izhodiščnih plač.

Po sklepu izvršnega odbora Sindikata delavcev trgovine Slovenije bo našim pogajalcem po-

magal član predsedstva ZSSS Brane Mišič, sodeloval bo tudi predstavnik pravne službe Sveta kranjskih sindikatov. O strokovnih vprašanjih smo se posvetovali z dr. Ilijo Jurančičem, ki je pripravljen sodelovati pri izdelavi spremenjene plačne politike v naši dejavnosti.

Potek pogajanj je spodbuden, zato pričakujemo, da se bodo končala v novembru. V decembru pa bodo organi obeh interesnih skupin imeli dovolj časa za temeljito proučitev predloga nove kolektivne pogodbe dejavnosti trgovine Slovenije, ki naj bi začela veljati januarja prihodnje leto.

Sandi Bartol



## Standardna klasifikacija dejavnosti zahteva spremembe organiziranosti sindikatov

Piše: Brane Mišič

Od začetka letošnjega leta se pri evidentiranju, zbiranju, obdelovanju, posredovanju in izkazovanju podatkov na ekonomskem, demografskem in socialnem področju uporablja nova standardna klasifikacija dejavnosti, objavljena v Uradnih listih RS št. 34/94, 3/95, 33/95 in 25/96). Nova standardna klasifikacija je usklajena z mednarodnimi primerjavami, kar pomeni, da so podatki po dejavnostih mednarodno primerljivi. Ta klasifikacija je nadomestila dosedanjo jugoslovansko enotno klasifikacijo dejavnosti, ki je med drugim bila tudi ena od podlag za organiziranje sindikatov dejavnosti. O novi klasifikaciji dejavnosti smo v ZSSS že lani organizirali enodnevni strokovni posvet, na njem so sodelovali predstavniki Statističnega urada Republike Slovenije.

Prvi problem zaradi nove klasifikacije dejavnosti je nastal pri splošni kolektivni pogodbi za gospodarske dejavnosti in objavi podatkov. Statistika namreč ne zbira več podatkov o povprečjih za gospodarstvo, zato uporabljamo zadnje znane podatke. Zaradi tega smo v splošni kolektivni pogodbi za gospodarske dejavnosti spremenili osnove za določanje plač, nadomestil in drugih prejemkov.

Nekaterih dejavnosti po bivši jugoslovanski klasifikaciji ni več, zato se zanje podatki ne objavljajo. Prav tako so velike spremembe v nekaterih dejavnostih, kjer so podskupine po načelu kaj "delaš" razvrščene v nove dejavnosti.

Če kolektivne pogodbe dejavnosti ne

upoštevajo nove standardne klasifikacije dejavnosti, lahko pride do problemov. Izvajanje kolektivnih pogodb je namreč mogoče spremljati le na podlagi podatkov, ki so skladni z novo klasifikacijo. Vsi tisti sindikati, ki bodo ostali pri stari klasifikaciji, bodo lahko izvajanje plačne politike po kolektivni pogodbi dejavnosti spremljali le na podlagi podatkov, ki jih bodo morali zbrati sami, kar bo povezano s precejšnjimi stroški. Vsako drugačno spremljanje izvajanja kolektivnih pogodb pa ne bo kakovostno.

Glede na izkušnje iz drugih evropskih držav sem prepričan, da bo zaradi nove klasifikacije dejavnosti prišlo do reorganizacije in drugačne postavitve sindikatov dejavnosti. Sindikati dejavnosti se bodo zaradi prilagoditve uradni klasifikaciji dejavnosti prisiljeni reorganizirati in tudi združevati.

Na to opozarjam zaradi tega, ker je sindikalna scena v Sloveniji dokaj pestra. Če se želi sindikat postaviti kot močan socialni partner, kar je glede na gospodarsko in socialno problematiko zagotovo nujno, potem se mora ustrezno ekipirati. Uveljaviti mora prepotrebno solidarnost in strokovnost, okrepiti in pomladiti mora tudi svoje vrste.

Naloge sindikatov niso lahke, delo je vsak dan zahtevnejše, zato je potrebno - če želimo to ali ne - več povezav med sindikati za doseg ciljev v interesu članstva. Problemov ni težko ugotovljati, ampak odpravljati. Položaj zaposlenih lahko sindikati izboljšujejo le s sodelovanjem v socialnem dialogu in z drugimi oblikami sindikalnih aktivnosti - tudi s sindikalnim bojem.

Člani vodstva SKEI so na tiskovni konferenci ta torek govorili zlasti o položaju v Slovenskih železarnah (SZ) in zahtevali od vlade, naj čimprej razreši prvega človeka železarn Igorja Umka. Umek naj bi "odletel", ker še ni sestavil celotne uprave in sanacijskega načrta, ker morajo podjetja iz sestave SZ preveč plačevati za krovno podjetje, ker je skušal kolektivno pogodbo dejavnosti nadomestiti z za delavce slabšo splošno kolektivno pogodbo za gospodarske dejavnosti. Te razloge za razrešitev prvega moža slovenskih železarn so obrazložili Albert Vodovnik, Jože Kolar, Franci Žaberl, Tone Motoh in Tone Zubak.

Albert Vodovnik je Umku očital še slab odnos do sindikata. Sindikat skuša tudi pripraviti do stavke, tako je bilo tudi v Plamenu, s čimer naj bi nanj padla tudi krivdava za propad podjetja.

Jože Kolar, namestnik predsednika SKEI družb Slovenskih železarn na lokaciji Ravne je za Umkovo odstavitev spisal tudi pisno nezaupnico. Prvemu človeku očita, da je železame prevzel, čeprav nikoli prej ni vodil nobene gospodarske družbe.

Umek naj bi že v prvih nastopih trdil, daje pomemben le koncern SZ, medtem ko posamezne družbe lahko gredo tudi v stečaj. Za julijsko izredno sejo parlamenta, ki naj bi sprejela dva sanacijska zakona, naj ne bi pripravil sanacijskega načrta, zaradi česar zakona nista bila sprejeta.

Umek naj ne bi izkoristil ali znal izkoristiti niti denarja, ki ga je za sanacijo SZ državni zbor že odobril. Brez odelovanja in nadzornega sveta naj bi Umek spravljal v stečaj najprej Jeklotivarno, zatem pa še

## UMEK NAJ GRE

Plamen. Delavce, ki so zaradi tega ostali brez dela, je spravljal v veliko nesrečo. Od desetih zahtev, ki mu jih je postavil državni zbor (uresničene naj bi bile do 1. oktobra), ni Umek do 15. oktobra izpolnil niti ene. S tem naj bi Umek v državnem zboru povzročil negotov izid glasovanja o sanaciji SZ. S svojim delovanjem naj bi predsednik uprave prepričeval slovensko javnost o nesmiselnosti državne pomoči za sanacijo SZ.

Kolar Umku tudi očita, ker je v medijih napovedal iskanje strateških partnerjev v tujini, za kar naj ne bi bil pooblaščen. Izven njegovih pristojnosti naj bi bila tudi odprodaja uspešnih energetskih družb.

Umek naj bi bil odgovoren tudi za terjatev Elesu do stečajne mase Jeklotivarne. Po Kolarjevem mnenju bi morale SZ imeti zaradi zakupljenih prevelikih kapacitet kapitalski delež v Elesu, ne pa ta v njih.

Velika Umkova napaka naj bi bilo tudi prizadevanje za zmanjšanje pravic zaposlenih.

Umek naj bi v koncernu SZ zaposloval kadre, ki nimajo zveze s finančno stroko, za katero je koncern še posebej odgovoren.

Kolar svojo pisno nezaupnico končuje s pripombo, da za vse te napake Umek ni kriv sam, ampak tudi njegovi prišepetovalci.

Franci Žaberl, predsednik SKEI za Gorenjsko, je politiki očital, da vodi v SZ le boj za prevlado, namesto da bi pomagala pripravljati posle. Sindikat pa podjetij ne more voditi, le nesmiselne odločitve lahko spodbija. Tisti, ki v SZ šest let niso nare-

dili ničesar, morajo po Žaberlovem mnenju tudi oditi. Umku je tudi očital, da o sanaciji SZ govori na podlagi skript o kriznem vodenju podjetij, in rešitev na tej podlagi res ne more predlagati.

Ker je Plamen že v stečaju, Žaberl upa, da bo stečajni upravitelj oživil njegovo proizvodnjo. Omenil je še, da so se za nakup podjetja iz Krope zanimali Nemci, vendar se z njimi nihče ni hotel pogovarjati.

Positivni rezultat sanacije SZ je le zmanjšanje števila zaposlenih na 18000 na 7500, je povedal Tone Motoh, predsednik konference SKEI SZ. Neuradno se govori, da bo odpuščenih še več kot 2000 delavcev. Državni zbor je zahteval naj mu vlada razloži vzroke krize stanja v SZ in odgovornost zanj. SKEI SZ bo tudi zaradi tega sodeloval na problemski konferenci o položaju v koncernu.

Tovil hočejo preseliti ali vsaj prodati, čeprav posluje pozitivno, je povedal Tone Zubak, predsednik SKEI v Tovilu. Te namere slabo vplivajo na delo in poslovne rezultate podjetja.

"Najprej so nas selili v Krope. Ker smo to s pomočjo kolektivne pogodbe prepričali, so za nakupovali prostore v Kranju. Zda se govori o privatizaciji, koncern SZ naj bi nas prodal in s tem tudi zaslužil." Tako Zubak.

Kot je pred zaključkom tiskovne konference napovedal Albert Vodovnik, bo SKEI Umkovo razrešitev zahteval tudi zaradi avtorskega vodenja, saj naj bi mu direktorji odvisnih družb vnapre podpisali odstopne izjave. F. K.



PREJELI SMO

### Pismo poslanskim skupinam

Obrachamo se na Vas v zvezi z revizijo ZDEN. Ker je zaradi tega zakona ogroženo tudi precejšnje število delovnih mest v Metalki Trgovini, v končni fazi pa celo resno ogroženo poslovanje celotnega podjetja, vas prosimo, da naše argumente vzamete skrajno resno in temeljito premislite, kako glasovati, ko boste odločali.

Posamezni denacionalizacijski upravičenci se pojavljajo v različnih funkcijah; najboljša sporna pa je vloga državnega sekretarja za privatizacijo g. dr. Eda Pirkmajerja, kateri nastopa do Metalke Trgovine istočasno kot denacionalizacijski upravi-

čenec, ko gre za objekt na Goriški 3 v Ljubljani, ki je bil popolnoma obnovljen, zemljišča asfaltirana in komunalno opremljena - pa vendar je bil njegov delež ocenjen na 60 % in naš na 40 %. Prepričani smo, da je bila že s samo cenitvijo Metalke močno oškodovana - vendar je to stvar cenitve, čeprav tudi to ni malenkost in bi bila verjetno potrebna revizija.

Še huji primer je v prodajalni na Topniški 9, ki jo je Metalka odkupila odTKG že v šestdesetih letih, pa vendar je zaradi krivične in šodljive zakonodaje spet denacionalizacijska zavezanca. V tem primeru se g. Pirkmajer pojavlja kot pravni pooblaščenec denacionalizacijske upravičenke (nezakonska hčerka bivšega lastnika). Ne gre samo za to, komu se premoženje vrača v naravi, čeprav je povsem jasno, da upravičenec nikoli ne bo nadaljeval prejšnje dejavnosti (kovinska galanterija), niti ni sposoben nadajevati sedanje dejavnosti denacionalizacijskega zavezanca. Še huje je to, da je

bil objekt konfisciran s sodno odločbo zaradi kolaboracije z okupatorjem, vendar je bila ta po letu 1991 razveljavljena na sumljiv način. Povrh vsega je delež Metalke ocenjen na bistveno manj kot 30 %, čeprav je stanovanjskemu delu bilo pozneje nadzidano še eno nadstropje, napeljana centralna kurjava po celem objektu, popolnoma renoviran dobršen del drugega dela itd. Kljub vsemu vlaganju naj bi sedaj plačevali mesečno najemnino v protivrednosti 19.000 DEM, kar pomeni, da bi se ena najakumulativnejših enot spremenila v izgubaša ter s tem ogrozila ne samo okrog 35 delovnih mest, temveč tudi druge enote.

Prav tako je vsaj moralno, če že ne pravno sporna vloga g. Pirkmajerja, ki se, kot smo navedli, istočasno pojavlja kot denacionalizacijski upravičenec, denacionalizacijski pooblaščenec in kot visok državni uradnik. Nikomur ne kratimo pravice do lastnine, vendar pa bi se tudi parlament in vlada mo-

rala zavedati, da ne moreš dopolne nastopati kot državni sekretar, popoldne pa kot denacionalizacijski upravičenec zahtevati vrnitev nacionaliziranega premoženja.

Prav tako se kot denacionalizacijski upravičenci pojavljajo potomci nekdanjih lastnikov Schneiderja in Verovška ter zahtevajo delež v poslovni stavbi oz. blagovnici na Dalmatinski 2. Seveda vsak od teh zahtevkov ne pomeni bistvenega zmanjšanja vrednosti celotnega podjetja, vendar vsi skupaj pomenijo nevaren napad na celovitost in rentabilnost podjetja. Ne moremo si zamisliti, da so avtorji ZDEN in tisti, ki so ga podprli, imeli v mislih takšno popravilo krivic.

Delavci se zavedamo, da obstajajo žal še huji primeri, kar pa ne zmanjšuje naših pričakovanj, ko bo zakon temeljito spremenjen, pač pa dobesedno kriči po takojšnji spremembi.

Čeprav se dobro zavedamo, da bo dobršen del poslancev tudi na ta naš poziv ostal žal gluhih za naše zahteve, pričakujemo od vseh poslancev in poslanskih skupin, da se jasno izrečejo pred vso slovensko javnostjo, pred delavci in volilci, da bomo vsi vedeli pri čem smo in komu zupati svoj glas pri naslednjih volitvah.

Upamo, da bosta končno tudi vlaga in parlament pri uvajanju vseh mogočih varčevalnih ukrepov sprevidela, da ne moremo nositi vsega bremena tranzicije na svojih plečih samo zaposleni, ki nas je tudi zaradi delovanja ZDEN vse manj ter smo že samo zaradi tega bolj obremenjeni, pač bo treba končno zajemati tam, kjer je!

V upanju, da boste vzeli naše argumente na znanje in se tudi temu primerno obnašali, vas najprisrčneje pozdravljamo!

Za OOS Metalke Trgovina, Tugomer Kušan

## NEGOTOVA USODA 500 DELAVCEV JEKLOTEHNE TRGOVINE

Celjska Kovinotehna je odstopila od nakupa trgovske hiše Merkur, največje veleblagovnice v središču Maribora. Kakor smo že poročali, je bila na okrožnem sodišču v Mariboru v okviru stečajnega postopka za delniško družbo Jeklotehna javna dražba, na kateri so drugi prodajali Merkur za 11,8 milijona mark. Za to ceno ga je bila na dražbi pripravljena kupiti samo Probanka Leasing. Ker je Kovinotehna imela zaradi hipoteke nad delom Merkurja predkupno pravico, je sodišče dalo vodstvu tega podjetja tri dni časa za odločitev.

Vodilni v Kovinotehni so se odločili, da predkupne pravice ne bodo izkročili in da Merkurja ne bodo kupili. Strokovne službe Kovinotehne so namreč izračunale, da je cena Merkurja previsoka, še zlasti, ker bi morali v njegovo posodobitev vložiti še dodatnih 2,5 do 3 milijone mark. Ob takšnih vlaganjih pa bi bilo po mnenju vodilnih v Kovinotehni nemogoče zagotoviti rentabilno poslovanje trgovske hiše.

Ker Kovinotehna ni kupila Merkurja, je povsem negotova usoda Jeklotehne Trgovine, ki ima Merkur v najemu. To ma-

riborsko trgovsko podjetje, ki je v večinski lasti Kovinotehne, sedaj ne bo imelo lastnih poslovnih prostorov. V vodstvu Kovinotehne zagotavljajo, da se bodo s Probanko Leasing začeli pogajati za najem Merkurja, kakor hitro bo banka podpisala pogodbo o nakupu trgovske hiše. Tudi v Probanki Leasingu zagotavljajo, da so se za nakup Merkurja odločili zato, da bi ga dajali v najem. Seveda pa je vprašanje, ali bosta Probanka Leasing in Jeklotehna Trgovina s Kovinotehno pomočjo našli skupen jezik o višini najemnine.

Če bi Jeklotehna Trgovina ostala brez poslovnih prostorov v Merkurju, bi verjetno to ogrozilo obstoj podjetja. To še vedno sodi med največja trgovska podjetja v Mariboru, saj daje delo in kruh okoli 500 delavcem. Zaradi tega je Kovinotehna že spomladi stečajnemu senatu predlagala, naj Merkur prodaja skvazulo, da je kupec dolžan prevzeti skupaj s trgovsko hišo tudi del zaposlenih. Sodišče se za takšno klavzulo ni odločilo, zato so na dražbi prodali samo Merkur. Kakšna bo usoda 500 delavcev Jeklotehne Trgovine, bo kmalu pokazal čas. A. Ž.

### NAROČILNICA

Naročamo ..... izvod(ov) Delavske enotnosti. Časopis pošiljajte na naslov: .....

Plačnik teh izvodov je: .....

Naročnino bomo plačevali vsake tri mesece. Posamezna številka stane 170 tolarjev.

Za naročnika: .....

### Delavska enotnost

je bila ustanovljena 20. novembra 1942 in je glasilo Svobodnih sindikatov Slovenije

Izdaja Svet ZSSS, Dalmatinova 4, 1000 Ljubljana • Za izdajatelja Rajko Lesjak, tel. 310-760 • V. d. odgovornega urednika Franček Kavčič, tel. 13-16-163 • Naročnina 13-10-033, int. 272 • Posamezna številka stane 170 tolarjev • Ziro račun 50101-678-47511 • Tisk: Delo TCR d. d., Dunajska 5, Ljubljana • Ministrstvo za kulturo šteje Delavska enotnost med proizvode, za katere se plačuje 5-% davek, ki je vstet v ceno posameznega izvoda.



Izvršni odbor Skei zasedal v Danfossu

# »GONILNA SILA SLOVENSKEGA DELAVSKEGA GIBANJA«

Izvršni odbor SKEI je prejšnji četrtek na seji v črnomaljskem Danfossu analiziral rezultate nedavnega protestnega shoda. Člani izvršnega odbora so menili, da je bil shod izvrstno organiziran in zato uspešen. Pogovarjali pa so se tudi o oblikah delovanja v prihodnjem obdobju. SKEI bo skušal s svojim delovanjem preprečevati negativne pojave v posameznih podjetjih in zmanjševanje pravic zaposlenih. Veliko so govorili zlasti o položaju v Slovenskih železarnah, kjer bo SKEI zahteval zamenjavo direktorja Igorja Umka.

Kot je uvodoma ugotovil **Albert Vodovnik**, je bil shod izvrstno organiziran. Pravšnja je bila tudi udeležba, manjkali so delavci nekaterih podjetij z velikimi težavami, tudi železarji. Medije je pohvalil, ki da so o shodu poročali dokaj korektno. Vodovnik je še omenil, da je Rastko Plohl, predsednik Neodvisnih sindikatov Slovenije, potem ko z zahtevo, da bi govoril na shodu tega ni dosegel, začel napadati Bogdana Ivanoviča in ga skušal kompromitirati. Po Vodovnikovih besedah se Plohl udinja podpredsedniku vlade Marjanu Podobniku.

Če se bodo poskusili zmanjševanja pravic zaposlenih nadaljevali, bo verjetno potrebna velika stavka. Do te bi lahko prišlo tudi zaradi tega, ker na vladi ne prodrejo sicer za delavce in podjetja dobri predlogi ministrstva za gospodarske dejavnosti. Vodovnik je omenil še nevarnost, da bo zakon o privatizaciji državnega premoženja povzročil stečaj večine podjetij v lasti Razvojne družbe. Razlog za stavko sindikatov bi lahko bila tudi aktivnost Gospodarske zbornice in delodajalskih organizacij za izničenje kolektivnih pogodb dejavnosti.

Da je bil shod potreben in uspešen, dokazuje dogovor med delavci Revoza in upravo, da bodo v izvolili svete delavcev.

Shod je po Vodovnikovih besedah pokazal, da je SKEI gonilna sila slovenskega delavskega gibanja. To pozicijo pa je treba razvijati še naprej, zato mora SKEI nenehno pritiskati na vlado in druge partnerje.

Da je shod uspel, menijo tudi v SKEI Revoza, je povedal **Janez Jakša**, predsednik tega sindikata. Če hoče SKEI ostati gonilna sila in na vrhu delavskega gibanja, mora pritiske nadaljevati. V ta namen mora začeti tudi združevati sedaj preveč razrobljene sindikate. Vse delavce, ki jih kapital vedno bolj ogroža – v Revozu delavci nimajo niti kančka lastnine – je Jakša pozval k združitvi.

**Branko Medik**, predsednik SKEI Podravja in Mariborske livarne, je menil, da je treba za uspešno izvedbo shoda pohvaliti zlasti organizacijski odbor in ekipo Francija Žaberla. Tudi on je menil, da mora SKEI še naprej »izvajati presing« na delodajalce in vlado. Shod bi bil po Medikovem mnenju še uspešnejši, če bi nanj prišli tudi drugi sindikati. Če se bo število kovi-

narjev v Podravju še naprej zmanjševalo, bo SKEI moral organizirati protestni shod tudi v Mariboru, ki naj bi bil po Medikovih besedah zelo »vroč«. Vodovnika pa je vprašal, kje je izvedel, da Mariborsko livarno nekateri silijo v Razvojno družbo. Direktor livarne naj bi mu namreč dejal, da o tem ne ve ničesar. Vodovnik mu je odgovoril, da so direktorja o tem obvestili pristojni. To, da »nič ne ve«, pa naj bi kazalo direktorjev nelep karakter.

**Jože Miklič**, sekretar SKEI za Dolenjsko, se je zavzel za te-



Umetniška slika, visi v proizvodnih prostorih, naj bi po besedah domačinov prikazovala, kako so delavci, organizirani v SKEI, potegnili bivšo Gorenjevo tovarno iz močvirja.

meljito analizo shoda. Ta naj bi bila pripravljena na podlagi vprašalnika, ki bi ga izpolnili vsi območni odbori SKEI.

**Drago Horjak**, sekretar SKEI za Koroško, se je pridružil Jakševi zahtevi za združevanje sindikatov. Vsaj vsi kovinarji bi se po njegovih besedah morali združiti. Na Vodovnikovo kritiko, da se železarji shoda niso udeležili dovolj množično, je povedal, da jih v Ljubljano še nikoli ni prišlo toliko kot tokrat.

Povezovanje in združevanje sindikatov je podprl tudi **Vinko Banovšek**, predsednik SKEI za celjsko območje. Opozoril je še, da se brezposelni in upokojeni člani SKEI niso odzvali povabilu za udeležbo na protestnem shodu. Razmisliti je torej treba, ali bi jih vabili tudi na prihodnje proteste.

**Emil Krušič**, predsednik SKEI Gorenje Gospodinski aparati, je bil samokritičen: »Če nas je kovinarjev več kot sto tisoč, kot pogosto govorimo, ni prav, da zdaj članom drugih sindikatov očitamo, da shod ni bil še množičnejši.«

Članstvo ne želi drveti v Ljubljano, sicer bi bil shod še



Takole je Leopold Panjan (tretji z leve), direktor Danfossu, skejcem razložil, kako so v dveh letih prepričali Dance, da Bela krajina ne spada v Vzhodno Evropo.

množičnejši, je menil tudi **Edmund Ozimič**, sekretar SKEI za Podravje. Zavzel se je za čimprejšnji sestanek s predsednikom državnega zbora Janezom Podobnikom, ki je po shodu pokazal pripravljenost prislusniti problemom kovinarjev.

iz Litostroja nas je prišlo kar dve tretjini delavcev, je povedal **Marjan Pirc**, predsednik SKEI v tem podjetju. Ljudje so prišli, ker se je sindikat potrudil do njih in jih pridobil. Pirc je podprl tudi predlog izdelave prave analize protestnega shoda, saj SKEI mora vedeti, česa je res sposoben. Jeseniški železarji so res manjkali, vem tudi zakaj, je povedal **Franci Žaberl**. Da tudi v bodoče ne bo tako, bi moral SKEI imeti možnost tudi od zunaj vplivati na izbiro predsed-

zaradi svojega kongresa, ki naj bi bil poleti 1998.

**Drago Gajzer**, podpredsednik SKEI, se je zavzel za profesionalen odnos do medijev, ki jim ni treba razkriti vseh notranjesindikalnih zadev. Menil je tudi, da lahko sindikat, tudi SKEI, uradno zastopa le delojemalce, drugi torej ne mo-

rejo biti nosilci njegovih akcij.

Prav je, da kdaj pohvalimo tudi sami sebe, je razpravo o tej točki dnevnega reda sklenil **Albert Vodovnik**. Izvršni odbor je še sklenil, da je treba pripraviti strokovno analizo protestnega shoda, ki naj bi bila vodilo za akcije SKEI v prihodnje.

## V kakšnem položaju so delavci Danfossu

Položaj Danfossu in v njem zaposlenih je članom izvršnega odbora SKEI predstavil direktor **Leopold Panjan**. Partnerstvo med upravo in zaposlenimi, ki jih predstavlja sindikat, je po njegovih besedah ključ uspešnosti podjetja. Sedanja tovarna je tudi sad prizadevanj SKEI pred štirimi leti, sta dodala **Jožef Kočvar**, predsednik območne organizacije ZSSS za Dolenjsko, in **Jože Miklič**, njegov kolega za Dolenjsko.

Panjan je Danfoss predstavil takole: »Ko so se v danski multinacionalni odločali za investicijo v Belo krajino, kjer so odkupili Gorenjevo tovarno – ta je že ugašala – so mislili, da tvegajo zelo veliko, saj so nas prištevali v Vzhodno Evropo. Že v dveh letih so se lahko prepričali, da smo zaupanja vredni. Za to sta zasluzna tako uprava kot sindikat. Zaradi tega so se odločili za novo investicijo. Na začetku nas je bilo zaposlenih le 160, zdaj nas je že 700, kmalu pa naj bi nas bilo 950. V Beli krajini bo tudi naša razvojna služba. Zbiramo tudi koristne predloge, imamo svoj originalni sistem. Posebna koordinacijska skupina tri mesece zbira predloge izboljšav. Te potem oceni in predlagateljem razdeli 150.000 tolarjev. V zadnjem trimesečju so dobili šest uporabnih predlogov, prav vse so dali proizvodni delavci.

Probleme ugotavljamo takoj in jih v sodelovanju s sindikatom rešujemo sproti. Največ so vredni osebni stiki, pred dokončanjem nove tovarne sem poznal praktično vse zaposlene. Zdjaj je to nekoliko težje, vendar mi pomagajo tudi drugi člani posloводства.

Z lastniki nimamo večjih problemov, le naše plače vseskozi računajo le v markah, pri čemer ugotavljajo razkorak z našo inflacijo. Kljub vsemu bomo tudi letos izplačali trinajsto plačo, dobička pa ne bomo delili. Neto plače znašajo v povprečju 80.000 tolarjev. Sedanje povprečje je nižje kot je bilo pred zadnjo investicijo, ker so povprečje znižali novozaposleni nekvalificirani delavci, teh je kar 51 odstotkov.

V Danfossu je odsotnost z dela zaradi bolezni le nekaj več kot tri odstotna. Odstotek je mogoče nizek tudi zaradi razmerja 70 : 30 v korist moških.«

Podatek o odsotnosti z dela zaradi bolezni je med člani izvršnega odbora SKEI spodbudil polemiko. Tako je **Janez Jakša** iz Revoza menil, da Danfossu delavci mogoče delajo tudi takrat, ko so bolni. Prav tako naj bi delali tudi preveč nadrž. V primerljivih evropskih podjetjih je zaradi bolezni odsotnih od šest do sedem odstotkov zaposlenih, je dodal **Emil Krušič**. Panjan je pojasnil le, da zaposlenih nihče ne sili k delu in da v zvezi s tem v podjetju nimajo nobenih sankcij ali stimulacij. Po Panjanovih besedah delajo v Danfossu le tisto in toliko, kar in kolikor je v sedanjem sistemu mogoče.

## Zaenkrat ni možnosti za spremembo kolektivne pogodbe dejavnosti

O poteku pogovora z združenjem kovinskih materialov o pobudi za spremembo kolektivne pogodbe dejavnosti je poročal **Bogdan Ivanovič**. Poudaril je zlasti, da so delodajalci predlagali imenovanje skupne delovne skupine, ki naj bi od vlade zahtevala ukrepe za izboljšanje možnosti poslovanja gospodarskih družb. Delodajalci so tudi opozorili, da bo ozračje za pogajanja o spremembah kolektivne pogodbe dejavnosti, če bodo pri tej zahtevi vztrajali, zelo neugodno, možni bodo množični nemiri delavstva. Združenju kovinskih materialov pri gospodarski zbornici so predlagali sklenitev partnerstva o novi organizaciji dela, ki naj bi delavcem omogočila visoko stopnjo participacije.

SKEI in združenje kovinskih materialov naj bi skupaj proučila tudi tiste gospodarske družbe, v katerih ugotavljajo, da kolektivne pogodbe dejavnosti ni mogoče v celoti izvajati. SKEI je združenje pri gospodarski zbornici še obvestil, da bi morebitno znižanje pravic zaposlenih zmanjšalo motiviranost delavcev za delo in s tem tudi njihovo produktivnost.

Sploh pa po Ivanovičevem mnenju ni nobene kolektivne pogodbe, s katero bi bile vse stranke enako zadovoljne, podpisane so le tiste, za katere je doseženo vsaj minimalno soglasje. Zahtevo za uskladitev kolektivne pogodbe dejavnosti s splošno pogodbo je bil Umek pripravljen umakniti, vendar le če bi združenje in sindikat skupaj nastopila proti vladi in pri njej dosegla izboljšanje možnosti poslovanja podjetij. Umkovo pobudo za znižanje pravic iz kolektivne pogodbe dejavnosti pa je podprl tudi predstavnik Mariborske livarne. Pogovor z vodstvom združenja se je zaradi tega končal brez sklepov, saj jih njegov predsednik **Lojze Vrečko** ni znal definirati. Vodstvo SKEI pričakuje, da mu bo združenje kovinskih materialov poslalo naknadno oblikovane sklepe.



Delavci vzorno urejene Danfossu tovarne v Črnomlju so se med obiskom članov izvršnega odbora SKEI zbrali na kratkem sestanku.

O položaju zaposlenih v Slovenskih železarnah bo izvršni odbor SKEI organiziral problemsko konferenco. Z vsemi sredstvi bo branil veljavnost kolektivne pogodbe dejavnosti, ki jo predsednik uprave SŽ skuša razveljaviti tudi s pomočjo ministra Metoda Dragonje. Igorju Umku so predstavniki SKEI že povedali, da spremembe v železarnah, če sindikat z njimi ne soglaša, niso mogoče. SKEI bo zato že prihodnji teden organiziral problemsko konferenco o položaju v Slovenskih železarnah, kjer bo zelo verjetno zahteval od vlade, naj Umka razreši.



Pogovor s predsednikom SKEI v Mariborski livarni Brankom Medikom

## K SANACIJI MARIBORSKE LIVARNE S PRIZADEVNIM DELOM NAJVEČ PRISPEVAJO DELAVCI

Mineva leto dni odkar so v Mariborski livarni pripravili in začeli uresničevati program kadrovskega prestrukturiranja in sanacije. Tako kot še nekaterim podjetjem v Sloveniji je Mariborski livarna pri tem pomagala posebna vladna delovna skupina. O poteku sanacije in težavah, s katerimi se srečujejo delavci, smo se pogovarjali s predsednikom sindikata kovinske in elektroindustrije v Mariborski livarni Brankom Medikom.

“Oktobra se končuje tista faza sanacije, v kateri Mariborski livarna pomaga država. Država je s svojimi strokovnjaki podjetju pomagala pripraviti in izpeljati program reševanja trajno presežnih delavcev. Tako se je večje število delavcev predčasno upokojilo, več delavcev se je vključilo v programe za dokvalifikacijo in prekvalifikacijo, v okviru hčerinskega podjetja Vzdrževanje in energetika pa je bilo ustanovljeno in registrirano tudi invalidsko podjetje, ter vanj prezaposleno preko 100 delavcev. Zelo pomembno je tudi, da je država Mariborski livarno pri uresničevanju programa kadrovskega prestrukturiranja pomagala s finančnimi sredstvi. Natančni podatki o številu delavcev, ki so bili vključeni v program kadrovske sanacije, pa bodo znani že na začetku prihodnjega meseca,” pojasnjuje Branko Medik. “V Mariborski livarni je bilo konec septembra zaposlenih 1172 delavcev, ob koncu sanacije pa bi jih moralo po sanacijskem načrtu ostati le še 1101. Kljub vsemu upam, da bomo lahko v podjetju ohranili več delovnih mest, saj se je obseg naročil in dela v zadnjih mesecih zelo povečal. Na trgu je veliko povpraševanje po naših proizvodih, zato morajo delavci delati v ruskem tumusu. Delavci so močno obremenjeni, vendar

pristojni v podjetju zaradi večjega obsega dela ne razmišljajo o dodatnem zaposlovanju, saj novi delavci med uvajanjem v delo ne bi mogli zadovoljivo opraviti vseh delovnih nalog.”

### Premalo strokovnjakov v proizvodnji

Je Mariborska livarna tudi odpustila trajno presežne delavce in je bilo v zvezi s tem med prizadetimi kaj hude krvi? “Pristojni v podjetju so s pomočjo zunanjih strokovnjakov pripravili program razreševanja problemov trajno presežnih delavcev strokovno in korektno, zato kakšnih posebnih nepravilnosti v sindikatu nismo opazili. Večino problemov trajno presežnih delavcev je podjetje rešilo z mehkiimi metodami, le okoli 40 delavcev je moralo na zavod za zaposlovanje. Nekateri delavci se s tem niso strinjali, vendar so na žalost prišli na sindikat šele, ko je potekel rok za pritožbo na izdani sklep o prenehanju delovnega razmerja. Naš sindikat je namreč strokovno pomagal vsakemu našemu članu in tudi še ponuja pomoč vsakemu, ki se želi pritožiti na katerikoli sklep, če meni, da so bile kršene njegove pravice,” pravi Medik. “Zato delavce vedno znova pozivamo, naj se obrnejo na sindikat pravočasno (takrat, ko prejmejo

sklep) in ne šele po tem, ko začnejo pristojni pravno močni sklep že izvajati. Nekateri delavci so se denimo želeli na sklep o prenehanju delovnega razmerja pritožiti šele nekaj mesecev po prejemu sklepa oziroma po tem, ko so iz podjetja že odšli.”

“Sicer pa ta čas pri kadrovskem prestrukturiranju našega podjetja ni največji problem odpustitve trajno presežnih delavcev, pač pa to, da je Mariborska livarna kadrovsko osiromašena. Podjetje nima dovolj inženirjev in drugih strokovnjakov in visoko kvalificiranih delavcev v proizvodnji. Za nameček pa se tisti, ki imajo znanje in so inovativni, srečujejo z nevošljivostjo. Posamezni vodstveni delavci celo menijo, da strokovnjakov in drugih delavcev za inovacije ni treba posebej stimulirati in nagradjevati, češ da je to njihova normalna delovna dolžnost.”

### Plače po kolektivni pogodbi so prenizke

“V Mariborski livarni prejemo plače, ki so malce višje, kot določa panožna kolektivna pogodba. Kljub temu pa nas delavci čedalje bolj pogosto opozarjajo, da so plače prenizke in da z njimi ne morejo več normalno pokrivati vseh življenjskih stroškov,” pravi odločno Medik. “Avgusta je bila povprečna neto plača v družbi Aklimat 76.076 tolarjev, v Predelavi bakra 80.220 tolarjev, v Armalu 70.717 tolarjev, v družbi Vzdrževanje in energija, kjer je zaposlenih tudi preko 100 invalidov, 68.751 tolarjev, ter v matičnem podjetju 108.430 tolarjev.



Branko Medik: Izjave, da bi bilo treba zmanjšati delavske pravice, delavce razburjajo in jim jemljejo delovni polet.

V celotni Mariborski livarni je bila letos avgusta povprečna neto plača 76.335 tolarjev. Naše plače zaostajajo za plačami v slovenskem gospodarstvu v povprečju za 8,5 odstotka, za povprečnimi plačami v podravske občine pa za 11 odstotkov. Pri tem pa je treba vedeti, da delavci Mariborske livarne že lep čas izredno prizadevno delajo, samo da bi rešili čim več delovnih mest. Pred letom dni je imela Mariborska livarna mesečno 56 milijonov tolarjev tekoče izgube, trenutno pa ta znaša samo še osem milijonov tolarjev na mesec. Družba Predelava bakra že tekoče pozitivno posluje, v Aklimatu pa se bo to zgodilo v kratkem. Za takšno bistveno izboljšanje rezultatov poslovanja so zaslужni vsi delavci, ki resnično prizadevno in dobro delajo, pa tudi vodstveni delavci, ki vodijo pametno poslovno politiko in so našli kupce,” pojasnjuje predsednik SKEI

v Mariborski livarni. “Povedati pa je treba, da prejemamo plače praviloma z zamikom do 12 dni. Delavci smo potrpežljivi, saj se zavedamo, da bi dejansko pljuvali v lastno skledo, če bi denimo s stavkami poskušali izsiliti redno izplačevanje plač. Vidimo, da si tudi vodilni maksimalno prizadevajo, da bi bilo izplačevanje plač čim bolj redno. To jim moramo priznati.”

Kako pa je bilo letos z regresom za letni dopust? “Doslej smo prejeli 67.000 tolarjev regresa, od tega 12.000 tolarjev v gotovini, preostalo pa v bonih. Ta mesec bomo prejeli še 16.000 tolarjev regresa, od tega 10.000 v bonih.

Branko Medik opozarja, da bi morali pri pogajanjih za novo panožno kolektivno pogodbo izhajati iz dejstva, da je plače delavcev v kovinski in elektroindustriji treba vsaj nekoliko povečati, saj delavci s sedanjiimi plačami ne morejo normalno preživljati družin. “Na nedavni seji izvršnega odbora SKEI sem bil kritiziran, češ da se je predstavnik Mariborske livarne na sestanku združenja za črno in barvno metalurgijo pri Gospodarski zbirnici Slovenije zavzel za zmanjševanje delavskih pravic v panožni kolektivni pogodbi. Ko dobimo zapisnik s seje združenja, se bomo morali v podjetju o tem resno in temeljito pogovoriti. V našem sindikatu namreč ocenjujemo, da sedanja panožna kolektivna pogodba delavcem zagotavlja minimalne pravice in da so izhodisčne plače prenizke. Izjave, češ da imamo preveč pravic, delavcem jemljejo voljo do dela in jih razburjajo. Tega bi se morali zavedati vsi, ki takšne izjave dajejo. Najboljše bi bilo, da splošne kolektivne pogodbe za gospodarske dejavnosti sploh ne bi več imeli. Sedaj se namreč nekateri delodajalci sklicujejo na splošno kolektivno pogodbo samo zato, da bi zmanjšali že tako in tako minimalne pravice delavcev,” se huduje Medik. “Zanimivo je, da

se denimo Avstrijci bojijo cene delovne sile iz sosednjih držav (tudi iz Slovenije) in da v tem vidijo največjo oviro za vključevanje Slovenije v Evropsko unijo. Pri nas pa nekateri menedžerji še vedno menijo, da imajo delavci preveč pravic in previsoke plače. Če se hočemo vključiti v Evropsko unijo, bodo tudi plače delavcev morale biti primerljive. Res pa je, da bo treba zmanjšati davke in prispevke in s tem bruto plače.”

### Denarja za modernizacijo in razvoj je odločno premalo

Po besedah Branka Medika je doslej sanacija Mariborske livarne potekala uspešno. “Dolgoročno bo sanacija lahko uspešna samo, če se bo Mariborska livarna tudi tehnološko posodabljala. Naši proizvodi morajo biti čim bolj kakovostni, kar pa ni lahko, ker strojni park ni več moderen. Denarja za investicije pa ni. Na srečo uživa Mariborska livarna zaupanje pri svojih poslovnih partnerjih, ki ji pomagajo pri modernizaciji proizvodnje.”

“Povedati moram, da nam je pri uresničevanju sanacije pomagal tudi eden od mariborskih poslancev v državnem zboru, ki je bedel nad tem, da so se pristojna ministrstva zares držala dogovorov in obljub, ki so jih dala ob pripravi sanacijskega programa. Svoje je v procesu sanacije podjetja prispevalo tudi vodstvo SKEI na ravni države, ki je pristojne državne organe opozarjalo na njihove naloge,” pravi Medik.

Kakor kaže, je sanacija Mariborske livarne na dobri poti. K temu so veliko prispevali tudi delavci, ki izredno prizadevno delajo in razumejo težave podjetja. Sanacija pa bo lahko uspešna samo, če bo v podjetju še naprej vladal socialni mir. Zato potrpežljivosti delavcev zares ne bi veljalo preizkušati z napovedovanjem zmanjševanja delavskih pravic.

## Zveza svobodnih sindikatov organizira izobraževalni seminar

# “SINDIKAT IN DELAVSKO DELNIČARSTVO V GOSPODARSKIH DRUŽBAH”

### Cilj seminarja

Cilj izobraževalnega seminarja je pridobitev znanj s področja notranjega lastništva, s poudarkom na organiziranju in delovanju notranjih delničarjev.

### Namembnost

Seminar je namenjen sindikalnim zaupnikom, članom sveta delavcev, delavskim predstavnikom v nadzornih svetih gospodarskih družb, notranjim delničarjem ter drugim predstavnikom posameznih ravnih organiziranosti ZSSS.

Seminarja se lahko udeležijo člani sindikatov, ki so združeni v Zvezo svobodnih sindikatov Slovenije.

Čas: 11. in 12. november 1997

Kraj: Sindikalni izobraževalni center Radovljica, Gradnikova 1

### VSEBINA SEMINARJA:

Torek, 11. november 1997

Od 9.00 do 9.15 ure

UVOD V SEMINAR: Vanda Rešeta, vodja izobraževanja pri Svetu ZSSS.

Od 9.15 do 12.30 ure

#### Tema I: NOTRANJE LASTNIŠTVO

- sedanji trendi in dejavniki razširjanja delničarstva zaposlenih
- prednosti delničarstva zaposlenih
- nove vloge v podjetju
- sindikat, svet delavcev in delavski direktor v podjetjih v lasti zaposlenih
- pravice in odgovornosti zaposlenih lastnikov

#### Tema II: ORGANIZIRANJE NOTRANJIH DELNIČARJEV

- interesne skupine po opravljenem lastninjenju
  - izkušnje in načini organiziranja notranjih delničarjev v Veliki Britaniji (pomen trustov)
- Od 12.30 do 13.30 ure: odmor

Od 13.30 do 17.00 ure

#### Tema III: DELNIŠKI SPORAZUM

#### Tema IV: NOTRANJITRG DELNIC

- udeleženci trgovanja
- način in pravila trgovanja
- določanje cene delnic
- financiranje in likvidnost notranjega trga delnic

#### Tema V: IZOBRAŽEVANJE IN KOMUNICIRANJE V PODJETJU V LASTI ZAPOSLENIH

- komunikacijski sistem v podjetju (oblike, mediji, udeleženci)
- kontinuirani proces izobraževanja (vsebine, načini, izvajanje)

Predavateljica: mag. Aleksandra Kanju-Mrčela, raziskovalka na Inštitutu za družbene vede pri FDV

Sreda, 12. november 1997

Od 9.00 do 12.15 ure

#### Tema VI: ABECEDA DELNIČARSTVA

- oblike gospodarskih družb
- delniška družba (pravna definicija, oblike, organizacija, organi in pristojnosti, ustanovitev in prenehanje)
- delnica (vrste, vrednost, trgovanje)
- delničar (pravice, odločanje)

#### Tema VII. ABECEDA RAČUNOVODSTVA

- računovodska poročila - kako jih beremo in kaj nam povedo
- izkazi stanja, uspeha in finančnih tokov

Predavateljica: dipl. oec. Nadja Cvek, direktorica Zavoda za lastništvo zaposlenih - DEZAP

Od 12.15 do 13.30 ure: odmor

Od 13.30 do 16.45 ure

#### Tema VIII: STRATEGIJA ZSSS DO DELAVSKEGA DELNIČARSTVA

#### Tema IX: ORGANIZIRANJE IN DELOVANJE NOTRANJEGA DELNIČARSTVA, S POUDELOM NA NALOGAH SINDIKATA

#### Tema X: DELOVANJE SKUPŠČINE DELNIČARJEV

Predavatelj: Brane Mišič, član Predsedstva Sveta ZSSS  
Metode dela: predavanja, razprave, igra vlog.

Prijave za seminar, na izpolnjeni prijavnici, pošljite na naslov: Zveza svobodnih sindikatov Slovenije, Dalmatinova 4, Ljubljana najkasneje do 3. novembra 1997.

Seminar bomo izvedli, če bo najmanj 20 prijaviteljev, če pa bo prijav več, bomo preostale prijavitelje uvrstili na naslednji seminar.

Kotizacija za seminar, ki vključuje tudi strokovno gradivo, znaša 16.000 SIT za posameznega udeleženca. Prijavnici za seminar je treba priložiti tudi potrdilo o plačani kotizaciji.

Kotizacijo nakažite na ŽR Zveze svobodnih sindikatov Slovenije, št. 50101-678-47511. Na virmenu pod namen nakazila dodatno pripišite “Seminar I” sklic na številko 05.

Za udeležence, ki želijo biti nastanjeni v SIC Radovljica, je to treba navesti pod ustrezno rubriko v prijavnici.

Stroški bivanja in prehrane se poravnajo v SIC (cena polnega penziona v dvoposteljni sobi je 6.000 SIT).

Dodatna pojasnila v zvezi s tem seminarjem lahko dobite pri Vandii Rešeta, na tel. št. 061/316 489 ali Jožici Anžel na tel. št. 061/13 033 int. 281 in 061/316 489.

Vodja izobraževanja pri Svetu ZSSS VANDA REŠETA

### PRIJAVNICA za izobraževalni seminar “SINDIKAT IN DELAVSKO DELNIČARSTVO V GOSPODARSKIH DRUŽBAH”, ki bo 11. in 12. novembra 1997 v SIC v Radovljici

Ime in priimek: .....

Datum rojstva: .....

Izobrazba, stopnja izobrazbe: .....

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

– delovno mesto .....

Član sindikata dejavnosti Slovenije: .....

Sindikalni zaupnik: DA NE

Druge funkcije v sindikatu (navedite): .....

Član sveta delavcev: DA NE

Delavski predstavnik v nadzornem svetu: DA NE (naziv in sedež družbe) .....

Telefonska št.: doma: ..... v službi: .....

Opomba: Med seminarjem bo udeleženec nastanjen v SIC Radovljica: DA NE

Zig in podpis odgovorne osebe: .....

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



V zvezi z uporabo splošne kolektivne pogodbe za gospodarske dejavnosti je veliko vprašanj in dilem. Kaj je bilo mišljeno v posameznih členih in k čemu v praksi težijo Svoobodni sindikati, piše Brane Mišič, eden od glavnih pogajalcev in strokovnjak za tarifno področje KP. Ker je obravnavana snov obsežna, jo bomo objavili v več zaokroženih nadaljevanjih.

## 49. člen

## Ugotavljanje plače iz naslova uspešnosti

Del plače na osnovi uspešnosti poslovanja je motivacijski in stimulativen sistem plač, ki se v razvitem svetu vse bolj uveljavlja kot sistem nagrajevanja na podlagi vnaprej določenih ciljev. Kriteriji za ugotovitev dela plač na osnovi uspešnosti poslovanja se določijo s pisnim dogovorom med reprezentativnimi sindikati v podjetju in delodajalcem v začetku poslovnega leta ob sprejemu poslovnega načrta.

Doslej je bil v veljavi sistem obračuna uspešnosti plač določen v socialnem sporazumu. Ta je omogočal, da se pred delitvijo dobička po zaključnem računu ugotovi presežek med prihodki in odhodki. Tako ugotovljen presežek izraža uspešnost podjetja in omogoča, da se 25 % ugotovljenega pozitivnega presežka ali ena plača delavcu izplača kot stimulacija. Ta del plače ni oproščen prispevkov in davkov in pomeni za podjetje strošek poslovanja.

Sindikati podjetja in delodajalec v pisnem dogovoru določita tudi rok za izplačilo dela plač iz uspešnosti poslovanja (enkratni znesek, izplačilo v več delih) ali pa, da se ta del plač izplača v delnicah.

Delavec je upravičen do polnega zneska dela plač iz uspešnosti, če je celo leto učinkovito delal. Če pa delavec ni celo leto učinkovito delal pa je upravičen do dela plač iz uspešnosti sorazmerno z opravljenim učinkovitim delovnim časom. Na primer: delavec, ki je začel delati 1. julija, je upravičen do polovičnega zneska, delavec, ki je bil 3 mesece na bolniški, pa do 75 odstotkov zneska.

## 50. člen

## Obračun plače

1. Pri izplačilu plače mora biti delavcu vročen pisni obračun, v zvezi s postavitvami, ki vplivajo na obračun plače, ne glede na to, ali se plača izplačuje v gotovini, na tekoči račun ali na hranilno knjižico. S tem je delavcu ali sindikalnemu zastopniku zagotovljena podlaga za kontrolo obračuna, delodajalcu pa so omogočene različne analitične primerjave.

V pisnem obračunu morajo biti prikazane vse bruto sestavine plače, prispevki in davki iz bruto plač in iz tega izhajajoča neto izplačila.

2. V pisnem izkazu obračuna in izplačila plač lahko delodajalec izkaže tudi zneske drugih osebnih prejemkov (regres za letni dopust, jubilejne nagrade, odpravnine ob upokojitvi, solidarnostne pomoči) in povračila stroškov v zvezi z delom (prevoz, regres za prehrano) ter druge odtegljaje delavca iz neto izplačila (npr. sindikalna članarina, odplačila kreditov itd.).

3. Delodajalec mora na zahtevo delavca prejemnika plače ali na njegov predlog sindikalnega zastopnika, v njihovi navzočnosti obrazložiti vse okoliščine v zvezi z izračunavanjem plače. Morebitne napake pri izračunu se morajo odpraviti takoj ali po prvem naslednjem izplačilu plač. Priporočamo, naj bo morebitna ugotovitev napake pri izračunu pisna.

## 51. člen

## Drugi osebni prejemki

1. Regres za letni dopust  
Regres za letni dopust pripada delavcem enkrat na leto kot prispevek za stroške, ki jih delavec ima za izrabo letnega dopusta. Regres se praviloma izplača do konca meseca julija tekočega leta, v nelikvidnih podjetjih pa najkasneje do konca novembra tekočega leta. Regres se lahko izplača v dveh delih, kar je po našem mnenju odvisno od pisnega dogovora vodstva in sindikata podjetja. Pravica do izplačila regresa za letni dopust je vezana na pravico do izrabe letnega dopusta.

Delavci z delovnim časom, krajšim od popolnega, imajo pravico do regresa sorazmerno s časom, prebitim na delu. To pomeni, da ima delavec, ki dela polovični delovni čas, pravico do polovičnega regresa za letni dopust.

Višino regresa za letni dopust določa tarifna priloga kolektivne pogodbe. Regres za letni dopust (kot delodajalec) pripada tudi delavcem, ki zaradi delodajalca niso mogli v celoti izrabiti letnega dopusta. Teh primerov je v praksi zelo malo, vendar se je pokazalo za potrebno ta pogoj opredeliti v kolektivni pogodbi, da bi se izognili zapletom.

2. Jubilejne nagrade  
Te se izplačujejo za 10, 20 in 30 let delovne dobe pri zadnjem delodajalcu (ta delodajalec je tudi izplačevalec jubilejne nagrade, razen v primerih, kadar delavec dela pri več delodajalcih in uveljavlja pravice v skladu s šestimi točkami 42. člena SKP). Delovno dobo pri zadnjem delodajalcu določa druga točka 42. člena SKP, pri čemer ne smemo pozabiti tudi na možnost ob prejetju delavca k drugemu delodajalcu, določeno v tretji alineji prve točke 42. člena SKP. Jubilejna nagrada se izplača v enem mesecu po izpolnitvi pogojev

# Kako uporabljati tarifni del splošne kolektivne pogodbe za gospodarske dejavnosti (3)



Piše: Brane Mišič

za jubilejno nagrado. Pri tem kaže upoštevati, da pri istem delodajalcu za enak jubilej ni mogoče dvakrat izplačati jubilejne nagrade.

Izplačilo jubilejne nagrade do višine, določene v Uredbi o stroških kot odbitni postavki davka (Uradni list RS št. 72/93 in 7/95), ni obremenjeno z davki in se ugotovljeni znesek izplača kot neto izplačilo.

3. Odpravnine ob upokojitvi  
Kadar delavec izpolni pogoje in se upokoji, ima pravico do odpravnine v višini dveh povprečnih plač v Republiki Sloveniji. Za višino plač se uporablja zadnji znani statistični podatek. Če je za delavca ugodnejše, pa se mu ob upokojitvi izplača odpravnina v višini dveh njegovih povprečnih plač za zadnje tri mesece pred upokojitvijo. Izplačilo nagrade ob upokojitvi na osnovi povprečnih plač delavca v zadnjih treh mesecih bo vedno ugodnejše, če njegova plača presega republiško povprečje. Tudi nagrade ob upokojitvi niso obdavčene do višine, ki jo določa Uredba o stroških kot odbitni postavki davka. Če pa znesek odpravnine presega znesek po uredbi, se od prekoračitve tega zneska obračuna davek (dohodnina).

4. Solidarnostna pomoč  
Ta se obvezno izplača ob smrti delavca ali ožjega družinskega člana, ki ga je delavec vzdrževal. Ob smrti delavca se njegovim družinskim članom izplača solidarnostna pomoč v višini 60 odstotkov znane povprečne plače v Sloveniji, ob smrti družinskega člana pa pripada delavcu 30 odstotkov enakega zneska. Solidarnostne pomoči v drugih primerih se lahko določijo v kolektivnih pogodbah dejavnosti.

Ožji družinski člani so zakonec, otroci (zakonski in izvenzakonski) ter posvojenci, ki jih je delavec po zakonu dolžan preživljati.

## 52. člen

## Povračila stroškov v zvezi z delom

1. Prehrana med delom  
Ta pripada delavcem s polnim delovnim časom, delavcem, ki delajo najmanj s polovičnim delovnim časom, pripravnikom, vajencem, učencem in študentom na praksi.

Delodajalec je izpolnil obveznost zagotovitve regresa za topli obrok, če organizira dnevno prehrano,

ki po kakovosti in količini odgovarja normativom.

Izjemoma se delavcu, ki iz zdravstvenih razlogov ne more uveljavljati v podjetju organiziranega toplega obroka, regres za prehrano izplača v gotovini.

Regres za prehrano se uveljavlja za delovni dan in se usklajuje z rastjo življenjskih stroškov.

Regres za prehrano in dnevnicca se med seboj izključujeta.

## 2. Prevoz na delo

Delodajalec je dolžan delavcu povrniti stroške prevoza na delo in z dela najmanj v višini 60 odstotkov od cene javnega prevoza. Delodajalec izpolnjuje obveznost po kolektivni pogodbi, če organizira in plačuje prevoz na delo in z dela.

## 3. Službena potovanja

Med stroške za službena potovanja štejejo:

- stroški prevoza
- stroški nočnine in
- drugi stroški, ki jih ima delavec na službenem potovanju v zvezi z opravljanjem naloge. Običajno se ti stroški določijo pred potovanjem na potnem nalogu.

Do povračila stroškov za službena potovanja so upravičeni vsi delavci, in to pod enakimi pogoji.

Za službena potovanja v tujino se delavcem stroški povrnejo v skladu s predpisi, ki veljajo za državne organe.

## 4. Terenske dodatke

Do terenskega dodatka so delavci upravičeni, kadar opravljajo delo izven sedeža delodajalca in izven sedeža stalnega ali začasnega bivališča ter če sta na terenu organizirani prehrana in prenočišče.

Terenski dodatek, regres za prehrano in dnevnicca se med seboj izključujeta.

## 53. člen

## Inovacije

Delavcu pripada nadomestilo za inovacijo v višini najmanj 3 % čiste gospodarske koristi. Višina nadomestila za inovacijo se določi v dogovoru ali pogodbi med delodajalcem in inovatorjem. To določilo SKP se uporablja, če je za delavca ugodnejše in v vseh primerih, kadar nadomestilo za inovacijo ni določeno v skladu z določili zakona o industrijski lastnini in na tej podlagi pripravljenega pravilnika ministrstva za znanost in tehnologijo.

## 54. člen

## Prejemki pripravnikov

Delavcu pripravniku v skladu in za čas, ki ga določa 11. člen SKP, pripada osnovna plača v višini 70

odstotkov izhodiščne plače ustreznega tarifnega razreda.

Delavcu pripravniku pripadajo dodatki v skladu s SKP, prav tako pa se obračunavajo tudi nadomestila po SKP.

Delavcu pripravniku pripadajo v skladu s SKP tudi povračila stroškov med delom in drugi osebni prejemki.

## 55. člen

## Prejemki učencev, vajencev in študentov

Učencem in študentom na praksi pripada za poln delovni čas obvezne učne prakse izplačilo najmanj v višini 15 % povprečne plače v Republiki Sloveniji (vselej zadnji znani podatek) za pretekli mesec.

Učenci in študenti imajo pravico do dodatkov v skladu s SKP. Nagrada za čas obvezne prakse se študentom in dijakom izplačuje ne glede na to, da prejemajo štipendijo.

Vajencem pripadajo izplačila v skladu z zakonodajo in učno pogodbo.

## 56. člen

## Prejemki mentorjev

Mentorju v podjetju, ki skrbi in je odgovoren za pripravnika, za usposabljanje brezposelne osebe in v času praktičnega pouka vajenca, pripada dodatek za mentorstvo. Dodatek se izplačuje in evidentira v posebni vrstici izplačil plač. Višino nagrade in pogoje za izplačilo nagrade določi delodajalec pred opravljanjem mentorstva.

## 68. člen

## Prehodna ureditev dodatka za delovno dobo

V tem členu je določeno prehodno obdobje za izplačevanje in izkazovanje dodatka za delovno dobo iz 47. člena SKP.

Dodatek se uveljavlja do 31. 12. 1999 in v primeru, da se v prehodnem obdobju ta dodatek ne uredi enotno za vse zaposlene v Sloveniji, določbe tega člena ne bodo uveljavljene. To pomeni, da bi se v tem primeru dodatek za delovno dobo še naprej ohranil z enako vsebino in v enakem odstotku, kot velja sedaj.

Nadaljevanje prihodnjici

## Kmetijstvo je za številne mariborske delavce dodaten vir dohodka

Maribor velja za industrijsko mesto, vendar pa se v njegovi okolici mnogi prebivalci ukvarjajo s kmetijsko dejavnostjo. V regiji se kar 9,3 odstotka aktivnega prebivalstva preživlja samo s kmetijstvom. Poleg tega pa je v okolici Maribora veliko pol delavcev polkmetov. Če ne bi številni delavci imeli doma še koščka zemlje, na kateri pridelujejo hrano zase in za svojo družino, bi bila socialna kriza v podravski regiji, kjer je že nekaj let okoli 32.000 brezposelnih, še veliko hujša. Avtorji globalnega razvojnega koncepta za Maribor (dr. Tomaž Križman, dr. Cirila Toplak in mag. Karin Jurše) so ugotovili, da je razvoj kmetijstva za Maribor in celotno Podravje izjemnega pomena. Kmetijstvo tako kakor v razvitih državah tudi pri nas postaja nekakšno infrastrukturno dejavnost, ki poleg pridelave zdrave hrane skrbi tudi za prijazno okolje za vse prebivalstvo.

## Razdrobljene kmetijske površine

Velika večina kmetij v okolici Maribora in nasploh v Podravju je majhna. Zato so te kmetije tudi mešane, saj morajo njihovi lastniki poiskati še dodatni zaslužek. To ustvarja možnosti za uvajanje kombinacije ekološkega in tržnega koncepta razvoja kmetijstva na Štajerskem, so ugotovili avtorji globalnega razvojnega koncepta. Gre za uravnavanje tržnih zakonitosti glede na ekološke in prostorske omejitve.

Po mnenju omenjenih imajo pri pravi razvojnemu konceptu kmetijstva v regiji še prav posebno vlogo Fakulteta za kmetijstvo na mariborski univerzi s

# HITREJŠI RAZVOJ KMETIJSTVA BI MARIBORSKI REGIJI PRINESEL 3000 NOVIH DELOVNIH MEST

svojimi inštituti, Zavod za kmetijstvo in številne druge institucije, ki se ukvarjajo z vprašanji, povezanimi s kmetijstvom (denimo Konzorcij za namakanje Podravja). Avtorji menijo, da mora biti cilj kmetijske politike v regiji ohranitev posebnosti in kulturne krajine, ohranjanje kmetijskih zemljišč in zmanjševanje negativnih ekoloških vplivov, ki jih prinaša s seboj pospeševanje kmetijstva.

## Prednost razvoju vinogradništva, sadjarstva in zelenjadarstva

Po temeljiti analizi kmetijstva v regiji so avtorji globalnega razvojnega koncepta za Maribor pripravili tudi nekaj predlogov za razvoj kmetijstva v regiji. Pri razvoju bi morali dati prednost vinogradništvu (zlasti bi veljalo saditi sauvignon, renski rizling, merančana, rulanca in še nekatere druge vrhunske sorte belih vin), sadjarstvu (prednost bi veljalo dati investicijam v trajne nasade jablan, hrušk in breskev) in zelenjadarstvu. Za gojenje zelenjave so namreč na Štajerskem izredno ugodni pogoji, saj je v Mariboru in okolici za to ugodna klima in ustrezna sestava tal. Prav tako ima regija dobre možnosti za razvoj vzrejnih središč za govedo, prašičerejo in perutninarstvo. Pri oživljanju hribovskih kmetij so tržno zanimive še nekatere dejavnosti: pridelava in predelava zelišč, biopridelki, živinoreja in vključevanje v turistično dejavnost.

Na južnih obronkih Pohorja deluje Univerzitetni kmetijski center Pohorski dvor, ki naj bi se do leta 2000 razvil v mednarodni razvojni kmetijski center. Že sedaj v njegovem okviru zelo uspešno deluje šest tehnoloških centrov: za vinogradništvo in vinarstvo, za poljedelstvo in vrtnarstvo, za sadjarstvo, za živinorejo in pašništvo, za kmetijsko tehniko ter za gozdarstvo z botaničnim vrtom. Namen tehnoloških centrov, ki jih imenujejo "centri znanja", je razvijanje novih tehnologij in sodelovanje kmetijske pospeševalne službe prenos raziskovalnih dosežkov v prakso. Avtorji koncepta menijo, da je Univerzitetni kmetijski center izjemnega pomena za razvoj kmetijstva v regiji, zato je treba razvojna prizadevanja nasloniti na njegovo dejavnost.

V Univerzitetnem kmetijskem centru Pohorski dvor imajo velike načrte. Tako je v teku izgradnja vzrejnega središča za prašičerejo, načrtujejo tudi središče za govedorejo, izgradnjo hladilnic, dva rastlinjaka za vrtnarstvo z okrasnimi rastlinami, obnovo 10 hektarov sadovnjakov in 10 hektarov vinogradov ter investicijo v izgradnjo kompleksa Meranovo. V izgradnji je še botanični vrt, ki bo kulturno-prosvetna ustanova in hkrati tudi turistična zanimivost za domače in tuje goste. Hkrati s tem bo v okviru botaničnega vrta potekalo delo za razvoj pridelave zdravih zelišč. Razvojni kmetijski center bo letno izobrazil 50 kmetijskih

strokovnjakov, ki bodo lahko nosilci razvoja kmetijstva v regiji in nasploh v Sloveniji.

## Z namakanjem do večjih prihodkov

Po mnenju avtorjev koncepta ima mariborska regija idealne možnosti za namakanje, ki je zlasti koristno v sadjarstvu in vrtnarstvu. Zaradi tega deluje v Mariboru Konzorcij za namakanje Podravja, v okviru katerega se že izvajajo pripravljala dela za realizacijo prve faze projekta za namakanje za obdobje od leta 1996 do leta 2000. V tem obdobju naj bi v regiji začeli namakati 3300 hektarov kmetijskih površin. Z namakanjem bi se zvečal prihodek v kmetijstvu, izboljšala bi se kakovost proizvodov in živilskih izdelkov, domače cene pa bi se približale evropskim.

Avtorji koncepta so ugotovili, da je trženje kmetijskih pridelkov slabo, saj kmetijski proizvajalci nimajo ustreznih blagovnih znamk, marketinga in podobno. Zato bi bilo koristno razviti marketinški center, ki bi skrbel, da bi se cikel "pridelava-predelava-marketing" uspešno sklenil.

Hitrejši razvoj kmetijstva v regiji bi po mnenju avtorjev koncepta lahko regiji do leta 2002 zagotovil okoli 3000 novih delovnih mest. Zato je čim hitrejši razvoj kmetijstva za sanacijo gospodarskih razmer v Mariboru in regiji še kako pomemben.

T. K.



23. oktobra 1997

# Sindikalna lista

(Temelj je SKP za gospodarstvo)

## Prvi del

oktober 1997

1. Dnevnice	
- cela dnevnic (nad 12 do vključno 24 ur odsotnosti)	3.500,00
- polovična dnevnic (nad 8 do 12 ur odsotnosti)	1.750,00
- znižana dnevnic (od 6 do 8 ur)	1.218,00
2. Kilometrina (od 5. 9. 1997 dalje)	30,75
3. Ločeno življenje	51.098,00
4. Prenočišče - Povračilo stroškov prenočevanja do višine zneska po predloženem računu, ki ga odobri delodajalec	
5. Regres za prehrano - po SKPGD (na delovni dan)	500,00

## Drugi del

1. Jubilejne nagrade - po SKPGD (delo pri zadnjem delodajalcu)	
- za 10 let	47.978,00
- za 20 let	71.967,00
- za 30 let	95.956,00
2. Odpravnina pri upokojitvi	287.640,00
3. Solidarnostne pomoči - po SKPD	
- ob smrti delavca	86.292,00
- ob smrti v ožji družini	43.146,00
4. Minimalna plača	59.150,00
5. Zajamčena plača	35.173,00
6. Regres za letni dopust - najmanj	102.000,00
- največ	127.746,00

Strokovna služba ZSSS

## KAJ DELAJO

### ZSSS prvič na seji Evropske konfederacije sindikatov

ZSSS se je po pridružitvi Evropski konfederaciji sindikatov (EKS), kjer ima status opazovalca, prvič udeležila seje njenega izvršnega odbora. Seje, bila je 16. in 17. oktobra v Bruslju, sva se udeležila predsednik ZSSS Dušan Semolič in podpisana.

Izvršni odbor je obravnaval dvanajst točk dnevnega reda, od katerih je bila najpomembnejša priprava na evropski vrh o zaposlovanju, ki bo 21. novembra v Luksemburgu. Izvršni odbor je določil tudi stališča EKS do predloga Evropske komisije o širitvi EU.

O stališčih do gradiva za evropski vrh o zaposlovanju, pripravil jih je sekretariat EKS, je bila razprava zelo živahna in jih je izvršni odbor temeljito spremenil. EKS z njimi opozarja Evropski svet, da je kljub pred štirimi leti sprejeti usmeritvi za boj proti brezposelnosti število brezposelnih in izločenih iz družbe v zadnjih letih močno poraslo. Izvršni odbor EKS meni, da je za zmanjšanje brezposelnosti potrebna resnična politična volja odgovornih državnih in drugih organov. EKS predlaga tudi sprejem sporazuma: o skupni gospodarski koordinaciji; o davčni politiki, ki bi bila bolj prijazna do zaposlovanja; o pomembni vlogi in odgovornosti socialnih partnerjev pri zaposlovanju. Nalog v zvezi z zmanjševanjem brezposelnosti naj Evropski svet ne bi prepustil vladam držav članic, ampak naj bi se tudi sam posvetoval s socialnimi partnerji.

Pred evropskim vrhom o zaposlovanju bo EKS organizirala okroglo mizo o zaposlovanju. Dvajsetega novembra bodo na ulicah glavnega mesta Luksemburga demonstracije. Z vsemi temi aktivnostmi bo EKS partnerje sindikatov (vlade, delodajalce) opozorila, naj pri zmanjševanju brezposelnosti sindikatom pomagajo.

Za razpravo o širitvi EU je sekretariat izvršnemu odboru EKS predlagal, naj podpre začetek pogajanj z vsemi desetimi kandidatki hkrati, ne glede na večjo ali manjšo sposobnost posameznih držav, saj bi drugačen pristop lahko pomenil odrinjanje druge skupine držav v negotovo prihodnost. Razprave predstavnikov nekaterih članic EKS so izražale podporo mnenju Evropske komisije o začetku pogajanj le s petimi kandidatki. Temu mnenju se je pridružil tudi predstavnik največje madžarske sindikalne zveze MSZO-Sz. Večinsko mnenje izvršnega odbora EKS pa je skladno s predlogi njegovega sekretariata, torej pogajanja z vsemi desetimi kandidatki naenkrat.

Seji izvršnega odbora EKS so zaradi aktualnosti razprave o širitvi EU prisostvovali tudi sindikalni koordinatori za integracijo iz vseh desetih držav kandidat Srednje in Vzhodne Evrope.

Metka Rokсандić, koordinator v ZSSS

## sindikalni

# POSVET SINDIKALNIH FUNKCIONARJEV

VISOKA GOSTA - Župan Cveta Zalokar-Oražem in predsednik ZSSS Dušan Semolič ob zaključku srečanja sindikalnih funkcionarjev v Domžalah.

Vodstvo Območne organizacije ZSSS Domžale je 7. oktobra letos v prijaznem Jamskem domu pripravilo posvet sekretarjev območnih organizacij ZSSS iz vse Slovenije.

V uvodu posveta sta sekretarka Justa Arnuš in županja občine Domžale Cveta Zalokar-Oražem sindikalnim funkcionarjem predstavili domžalsko območje. V osrednji točki posveta pa so udeleženci posveta največ pozornosti namenili spremembam in dopolnitvam zakona o zavarovanju za primer brezposelnosti in urensničenju pravic delavcev iz zakona o jamstvenem skladu.

Udeleženci posveta so ponovno izpostavili, da je treba predlagane spremembe še naprej odločno zavračati. Opozorili so tudi, da bi spremembe zakona, če bi bile sprejete, zmanjšale tdi pravice tistih, ki so prostovoljno pristali, da postanejo presežni delavci, ker so računali na dveletno nadomestilo in še na dodatna tri leta, ko naj bi pridobili možnost za upokojeve. Pred spremembami tega zakona bi morali pogledati tudi mednarodne konvencije, ki dajejo brezposelnim večje pravice, kot zdaj predlaga ministrstvo.

O zakonu o jamstvenem skladu pa so sindikalisti menili, da je preveč zapleten in delavci preprosto ne bodo mogli zbrati vse dokumentacije. Zlasti bodo imeli težave, ki so bili ob delo od leta 1994 dalje. Dokumentov niso zbirali, ker jih takrat še niso potrebovali, niti niso vedeli, kakšne bodo potrebovali. Zato je bil sprejet dogovor, da morajo predstavniki sindikatov, ki so bili delegirani v upravni odbor jamstvenega sklada, zahtevati, naj se postopki poenostavijo.

Justa Arnuš



SLIKA ZA ALBUM - Sindikalni funkcionarji območnih organizacij ZSSS iz vse Slovenije, na posvetu v Domžalah.

## Na Pohorju je bil Memorial Vladimirja Lokarja

# TEKMA MONTERJEV V DELOVNIH DISCIPLINAH

Na Poštarskem domu na Pohorju je bilo konec minulega tedna 5. državno tekmovanje telekomunikacijskih kabelskih monterjev, poimenovano Memorial Vladimirja Lokarja. Diplomirani inženir Vladimir Lokar, umrl je lani, je bil v vodstvu slovenke pošte in kasneje Telekomu več kot tri desetletja odgovoren za delovanje in tehnološki razvoj kabelskih sistemov v Sloveniji. Hkrati je bil tudi mentor, vzornik in učitelj generacijam mlajših strokovnjakov in številnim telekomunikacijskim kabelskim monterjem.

Delovno tekmovanje slovenskih telekomunikacijskih kabelskih monterjev je organiziral Telekom Slovenije. Organizacijski odbor je vodil Vinko Cvetek, soorganizator tekmovanja

pa je bilo podjetje PAP Telematika.

Memorial Vladimirja Lokarja je odprl direktor Telekom Slovenije Adolf Zupan. Srečanja slovenskih telekomunikacijskih kabelskih monterjev so se na njihovo povabilo udeležili tudi predstavniki družine pokalnega Vladimirja Lokarja. Adolf Zupan je ob tej priložnosti poudaril, da sta znanje in strokovnost danes vodilo napredka tudi na področju telekomunikacij, zato jima v Telekomu, ki si prizadeva doseči vrhunsko kakovost storitev, posvečajo vso pozornost. Telekomunikacijskim kabelskim monterjem je zaželel, da bi se na tekmovanju in kasneje pri delu na svojih delovnih mestih odlično odrezali in pokazali vse svoje veliko znanje, izkušnje

in ustvarjalne sposobnosti.

Nato se je v delovnih disciplinah pomerilo 18 ekip iz vse Slovenije. Bile zelo izenačene, zato ocenjevalna komisija, ki jo je vodil Avguštin Novinac, ni imela lahkega dela.

Na Memorialu Vladimirja Lokarja je prvo mesto osvojila ekipa Tegrad II v sestavi Vinko Car (vodja ekipe), Huso Okić in Sašo Pravne. Drugo je bilo moštvo PE Kranj v sestavi Janko Šarlij (vodja ekipe), Marko Kobe in Marko Likar, na tretje mesto pa se je uvrstila ekipa PE Trbovlje v sestavi Aleš Matko (vodja ekipe), Bojan Bečirevič in Rajko Krhlahko. Pokale zmagovitim ekipam je podelila vloga Vladimirja Lokarja dipl. ing. arh. Helena Lokar.

Druge ekipe so se zvrstile takole: 4. PAP Telematika II,

5. PAP Telematika I, Celje, 7. PE Novo mesto, Celje I, 9. PE Murska ta, 10. PE Ljubljana I, grad I, 12. PE Maribor I, PE Koper, 14. PE Ljubljana, 15. PE Maribor I, 16. SC, 17. TK in EL, 18. PE Gorica.

Državno tekmovanje telekomunikacijskih kabelskih monterjev so podprli tudi sponzorji Siemens AG, Elektron Tegrad, Telma Trade, IPŠ, leurh, Iskra Zaščita, Iskra, dard, Dura Line, Jože K. Elektrotehna in TK in E. Po končanem tekmovanju delu Memoriala Vladimirja Lokarja so slovenski telekomunikacijski kabelski monterji posedeli še na družabnem srečanju.



V Novi Gorici je bilo 6. srečanje delavcev gostinstva in turizma Slovenije

# INŠPEKTORJI DELA POTRDILI SUM: DEJAVNOST GOSTINSTVA IN TURIZMA JE IDEALNA ZA DELO NA ČRNO

V novem športnem centru Hit v Šempetru pri Novi Gorici je bilo v torek 6. srečanje delavcev gostinstva in turizma Slovenije, na katerem je tako ali drugače sodelovalo okrog 400 članov sindikata GiT in njihovih gostov iz domala vseh koncev in krajev naše domovine: dopoldne (ki se je začelo okrog enajstih) so si eni ogledali pršutarno v Kobjeglavi na Krasu, drugi vinsko klet v Dobrovem v Goriških brdih, tretji sodelovali na okrogli mizi v konferenčni dvorani znamenite Perle v Novi Gorici..., popoldne pa so se vsi zbrali na družabnem srečanju, ki se je v imenitnem razpoloženju kajpak zavleklo pozno v noč.

Udeleženci »tradicionalne« okrogle mize, vodil jo je predsednik Sindikata delavcev gostinstva in turizma Slovenije Iztok Bratož, so najprej vzeli pod drobnogled predvsem spoštovanje določil kolektivne pogodbe dejavnosti gostinstva in turizma, v nadaljevanju pa poglobljeno razmišljali o smereh in pasteh nove delovnopravne zakonodaje, ki je že v parlamentarni proceduri. Za iztočnico so jim pri tem bili »rezultati« letošnje akcije, s katero so inšpektorji za delo v poletnih mesecih ugotavljali, ali je dejavnost gostinstva in turizma še vedno »najprimernejša« vsaj za zaposlovanje na črno, če že ne kar za celo paleto drugih kršitev delovnopravne zakonodaje.

## Sum je bil potrjen

Kot je povedal glavni republiški inšpektor za delo Borut Brezovar, so inšpektorji ugotovili, da je »v številnih primerih« prihajalo do kršitve »temeljnih pravil pri zaposlovanju«, kakor se uradno pravi delu na črno. V manjših obratih, predvsem »kafičih«, so ljudje praviloma delali brez pogodb, plačilo pa prejimali »na roko«. V večjih podjetjih pa pogodbe o zaposlitvi imajo, vendar v veliko primerih le za določen čas; marsikje tudi zato, da delavce držijo v negotovosti in tako lažje »manipulirajo« z njimi. Inšpektorji so ugotovili, da v teh (večjih) podjetjih plače zaostajajo za kolektivno pogodbo in da jih marsikje ne izplačujejo v predpisanih rokih, zato so to področje označili s pripombo »neurejeno«. Taka pa so še številna druga: disciplinski postopki, na primer, se vodijo »po domače«, sindikat pa o njih ni obveščen; ni ne varstva pri delu ne izobraževanja zanj itd. »Zelo divje polje« je tudi nadurno delo, ki je po ugotovitvah inšpektorjev nad vsemi »limiti«, predpisanimi z zakonom...

»Akcija je skratka pokazala, da je marsikaj narobe in da je ta dejavnost res pravi poligon za zaposlovanje na črno,« je

povedal Brezovar, svoja razmišljanja o akciji pa zaključil z naštevanjem ukrepov, do katerih je privedla. Kršilec so izdali skupno 91 odločb: 40 so jih kaznovali na kraju samem, devetim so zaprli dejavnost, preostale pa so dali v nadaljnjo obravnavo sodnikom za prekrške. Ker so kazni zalegle, »še bolj pa slab glas«, v inšpekciji za delo razmišljajo, da bi v novem zakonu o delovnih razmerjih kazalo krog tovrstnih sankcij še razširiti, saj je za razliko od »starih časov« ozadje kršitev zdaj predvsem – ekonomsko.

## Pri vsakem drugem kaj narobe

Državni sekretar v ministrstvu za delo, družino in socialne zadeve Branko Omerzu je na okrogli mizi najprej spregovoril o predlogu sprememb zakona o zavarovanju za primer brezposelnosti, ki naj bi sledil več ciljem, predvsem pa: učinkovitejšemu zaposlovanju, pospeševanju legalnega zaposlovanja in zmanjševanju dela na črno ter ustrežnejši obravnavi in zaščiti težje zaposljivih oseb. Za razliko od dosedanjega zakona naj bi torej novi dajal prednost aktivnim oblikam zaposlovanja. Uvaja dva nova termina: ustrežno in primerno zaposlitev. Ustrežna naj bi bila enaka razvrstitvi v tisti razred tarifnega dela kolektivne pogodbe, ki ga je delavec imel v zadnjih 12 mesecih svojega »službovanja«; primerna zaposlitev pa naj bi bila za razred nižja kot v zadnjem letu zaposlitve in je lahko za poldruugo uro »oddaljena« od doma. Ker smo na straneh našega časnika o tem že večkrat pisali, morda le še dve »podrobnosti«: brezposelna oseba lahko tudi dela (honorarno), vendar mora to prijaviti zavodu, ta pa mu ustrežno zmanjša nadomestilo – vendar ne za več kot 50 odstotkov; če kdo denarnega nadomestila ni izčrpal (ker si je našel službo), ga lahko v primeru ponovne brezposelnosti.

V nadaljevanju je Branko Omerzu spregovoril še o zakonu o odkrivanju in preprečevanju dela na črno. Pri tem je ilustrativno navajal predvsem negativne posledice t. i. sive ekonomije, ki »gloda vse«, za nameček pa je še nevarna za premoženje ljudi in varnost okolja. Po njegovih izračunih delo na črno pri nas dosega od 17 do 25 odstotkov BDP, kar je številka, ki je enakovredna 80.000 delovnim mestom! V sodelovanju z inšpekcijo za delo in policijo so se zato letos poleti odločili za vrsto akcij (doslej so jih izvedli že več kot 20), v katerih so vzeli »na muho« predvsem zaposlovanje brez pogodb, dejavnost v neregistriranih obratih in zaposlovanje tujih državljanov. Tako

pojasnil, zakaj so sindikati zavzeli tako kritično distanco do predlogov nove delovnopravne zakonodaje ali »male ustave«, kot ji radi pravijo. Jože Černoša iz Posavja je menil, da v njej ni pravičnosti, »domačin« Ivan Peršolja pa presodil, »da se preveč ukvarjamo samo z negativnim razmišljanjem«. Karmen Leban je povedala, da na območju Ljubljane in okolice prijavljajo tiste, za katere vedo, da zaposlujejo na črno, da pa inšpekcija za delo večkrat ne ukrepa tako, kot bi morala. »Na RTV Slovenija jih 800 dela brez pogodb; večina zaposlenih pri McDonaldsu dela prek študentskega servisa. Mi na anonimni telefon prijavljamo konkretne ljudi z imeni – pa nič,« je bila neposredna. »Ali ne bi bilo



STROKOVNO OMIZJE – Uvodničarja na okrogli mizi o spoštovanju kolektivne pogodbe dejavnosti gostinstva in turizma ter o novi delovnopravni zakonodaji, ki jo je vodil predsednik SGiT Iztok Bratož (v sredini), sta bila glavni inšpektor RS za delo Borut Brezovar (desno) in državni sekretar v ministrstvu za delo, družino in socialne zadeve Branko Omerzu (levo).

so na primer na portoroški plaži v enem dnevu pregledali vse gostinske lokale in sedem trgovin, na celjskem obrtnem sejmu 90 »štantov«. Rezultat: pri vsakem drugem pregledancu je bilo kaj narobe! Za učinkovitega se je izkazal tudi »anonimni telefon«, na katerega državljanji čedalje pogosteje prijavljajo »sumljive« zaposlitve. Kot je povedal Omerzu, pa se na ta telefon javljajo tudi taki, ki bi radi legalizirali svojo dejavnost, a jim za to manjka kakšno dovoljenje. »Gre za malenkosti, ki jih na ministrstvu lahko uredimo in na ta način pomagamo takim ljudem,« je dodal.

## Kaj bi bilo lepo...

V razpravi, ki je sledila, je sekretar ZSSS Rajko Lesjak

## Poziv delodajalski strani

»Udeleženci 6. srečanja delavcev gostinstva in turizma Slovenije, zbrani v Novi Gorici dne 21. 10. 1997, pozivamo odgovorne predstavnike delodajalcev, da v interesu dobrih partnerskih odnosov in razvoja panoge ne vztrajajo pri zmanjševanju dosedanjih pravic delavcev, saj v času gospodarske rasti v panogi za to ni realne potrebe.« Takšno je besedilo peticije, pod katero so se podpisali domala vsi udeleženci goriškega srečanja.



KOL'KOR KAPLJIC, TOL'KO LET... – S to zdravljico se je začel zabavnejši del letošnjega srečanja delavcev gostinstva in turizma Slovenije pod pokroviteljstvom Hita, na katerem se je dobro zabavalo okrog 400 članic in članov SGiT.



KATERA BO PRVA – Člani ansambla Lapos so bili od samega vraga: z mojstrsko animacijo so znali pare pripraviti tudi do »nezaslišanega«. V eni takih »akcij« so preverjali, katero bo svojemu soplezalcu najhitreje odpela pas...



RINGA, RINGA, RAJA – Plesišče v novem športnem centru Hita je bilo dolgo v noč polno do zadnjega kotička. Kot da bi gostinski in turistični delavci v tem »edinem dnevu« hoteli nadomestiti vse tisto, čemur se morajo zaradi narave svojega dela odreki vse leto...



VSAKA ZADENE, VSAKA DOBI – Prizadevni organizatorji so pripravili tudi bogat srečelov, ki ga je s svojimi izdelki (ali denarnimi prispevki) omogočilo skoraj 50 sponzorjev. Zato tudi tolikšna gneča okrog »točke«, kjer se je izkazalo, kaj so zadel.





Pogovor z direktorjem veletrgovine Koloniale Štefanom Štajnerjem

# KOLONIALE SE JE PRAVOČASNO PRIPRAVIL NA POSLOVANJE V TRŽNEM GOSPODARSTVU

Potem ko so morale v Mariboru v stečaj številne tovarne, so zlasti zaradi zmanjšanja veleprodajnih poslov in upada kupne moči prebivalstva zabredla v resne težave tudi številna mariborska trgovska podjetja. Delniška družba Jeklotehna največje trgovsko podjetje, je morala v stečaj; trgovsko podjetje Kvik je odpustilo že veliko trajno presežnih delavcev; usoda Jeklotehne Trgovine je negotova, in še bi lahko naštevali. V nasprotju z večino mariborskih trgovskih podjetij pa veletrgovina Koloniale z okoli 360 zaposlenimi dokaj uspešno posluje. Razlog je verjetno tudi to, da se je to trgovsko podjetje začelo pravočasno prestrukturirati in pripravljati na poslovanje v tržnem gospodarstvu. O poslovanju in načrtih veletrgovine Koloniale smo se pogovarjali z njenim direktorjem Štefanom Štajnerjem.

## Podjetje uspešno posluje (brez izgube) od leta 1951

"Podjetje Koloniale posluje že od leta 1951 naprej. Ustanovljeno je bilo kot trgovina na veliko za oskrbo maloprodajnih trgovih na Štajerskem. V začetku šestdesetih let je prišlo do integracije vse trgovine na tem koncu Slovenije (Gruda, Hrana itd.). Tako je nastalo trgovsko podjetje na veliko in malo Koloniale," pravi Štefan Štajner. "Tako kot večini naših podjetij Kolonialu tudi v naslednjih letih reorganizacije niso prizanesle. Vanj so se v naslednjih letih integrirale maloprodajne trgovine iz Poljčan, Šentilja, Dravograda in drugih krajev v severovzhodni Sloveniji. Sredi osemdesetih let je bilo v podjetju zaposlenih 2800 delavcev."

Po sprejemu ustavnih amandmajev in zakona o združenem delu se je leta 1974 v našem gospodarstvu sprožil nov plaz reorganizacij. "Naša delovna organizacija je po lokalnem principu razpadla na 14 tozdov, hkrati pa so se trgovske delovne organizacije povezale v sozd Tima. Novi sozd je prvi dve leti pravzaprav posloval kot veliko trgovsko podjetje in takrat prispeval k hitrejšemu razvoju trgovske dejavnosti. V okviru sozda so bile zgrajene veleblagovnice na Teznu, v Ormožu in v Radljah. Kasneje, ko so se v Timo začele vključevati tudi kmetijske organizacije in živilskopredelovalna industrija, pa je bila trgovska dejavnost potisnjena na stranski tir. Večino investicijskih sredstev je sozd namenil za razvoj primarne kmetijske proizvodnje in predelave," pojasnjuje Štajner.

Do večjega premika je prišlo konec osemdesetih in na začetku devetdesetih let, ko je Koloniale ponovno postal enovita delovna organizacija, nato pa delniška družba v 100-odstotni družbeni lasti. V Kolonialu so se torej med prvimi v Mariboru začeli pripravljati za poslovanje v tržnem gospodarstvu in se za to tudi ustrezno poslovno organizirali. "V podjetju je bilo takrat zaposlenih okoli 520 delavcev," pravi Štajner.

## Pravočasno prestrukturiranje in preusmeritev na nove trge

Podobno kot številna mariborska podjetja je razpad jugoslovskega tržišča močno prizadel tudi Koloniale. "Naše podjetje je oskrbovalo velik del Hrvaške od Zagreba do Siska in celotno Međimurje. Zagreb je bil za nas izredno velik trg. Tako rekoč čez noč se nam je promet zmanjšal za 35 odstotkov," pojasnjuje direktor Štajner. "Vendar pa smo realno ugotovili, da preko državne meje (in carine seveda!) ni mogoče oskrbovati maloprodajnih trgovin z več kot 13.000 različnimi artikli, kolikor jih nudimo našim kupcem. Zato smo

je, da je od konca osemdesetih let do leta 1993 krivulja uspešnosti poslovanja padala, po letu 1993 pa se je zopet začela vzpenjati. K temu je veliko prispeval tudi dvig produktivnosti dela. V letih 1994, 1995 in 1996 je podjetje ustvarilo rezultate, kakršne smo si začrtali v strategiji razvoja."

## Največja težava – nered na našem finančnem trgu

To pa še ne pomeni, da se podjetje Koloniale pri poslovanju ne srečuje tudi s težavami. "Največ problemov imamo zaradi finančne nediscipline na našem

trgu. Človek ne more verjeti, zakaj država takšno finančno nedisciplino dopušča in tega vprašanja tako dolgo ne uredi," se sprašuje Štefan Štajner. "Poglejte! Naše podjetje posluje z več kot 5000 kupci. Če nam samo en odstotek kupcev ne plačuje redno, gre pri tem za ogromna sredstva, ki jih podjetje le s težavo pokrije. Naše marže znašajo manj kot 10 odstotkov. To pomeni, da nam en nesoliden plačnik pobere zaslužek, ki ga ustvarimo s poslovanjem z devetimi dobrimi komitenti. Zaradi finančne nediscipline posameznih partnerjev, ki se jih sicer trudimo dobro pre-



Štefan Štajner: Zakaj država dopušča takšno finančno nedisciplino?

verjati in kontrolirati, imamo marsikdaj veliko dela, zaslužka pa bolj malo." To je še zlasti problem za čiste grosiste, ki nimajo dnevnega inkasa.

Drugi problem, ki ne pesti samo podjetja Koloniale, temveč vse grosiste oziroma trgovce, ki poslujejo po zakonu, je nelojalna konkurenca. Marsikateri zasebni trgovec zaposluje delavce na črno, ne plačuje redno davkov in podobno. Pristojne inšpekcije so velikokrat neučinkovite in nemočne.

## Nelojalna konkurenca lahko uniči tudi zdrava podjetja

"Zaradi takšnih pogojev gospodarjenja lahko zaidejo v težave tudi zdrava podjetja," opozarja Štefan Štajner.

Sicer pa pri nas niti še niso razčiščeni pojmi o tem, kaj je nelojalna konkurenca in kaj ne. Štefan Štajner opozarja denimo na probleme, ki jih bo mariborskim trgovcem povzročila konkurenca Interspara. "V javnosti sem zasledil podatek, da naj bi Interspar zaposlil okoli 400 trgovcev. Po vsej verjetnosti bodo v tem podjetju zaposlili samo mlade in zdrave trgovke in trgovce, zato bo cena delovne sile pri njih veliko nižja kot denimo pri nas. V našem podjetju pa je povprečna starost zaposlenih 44 let, 10 odstotkov je invalidov, ki jih zakon ščiti. Zaradi starosti kolektiva je vsak dan na bolniškem dopustu v povprečju 8 odstotkov delavcev. Ker ima večina delavcev dodatek na

skupno število let zaposlitve, je masa plač za 12 odstotkov večja kot bi bila, če bi bili sami začetniki, in podobno. Ni problem v tem, da so pravice delavcev prevelike. Problem je samo, da je država skrb za njihovo uresničevanje v celoti naložila na ramena delodajalcev oziroma nekdanjih družbenih podjetij. Nova podjetja pa zaposlujejo mlade delavce za določen čas in se vsem tem problemom izognejo. Za reševanje socialnih problemov bi morala država najti bolj učinkovit sistem. V našem podjetju je tretjina delavcev, ki jih podjetje ne odpusti in tudi ne more odpustiti zaradi takšne socialne politike v državi."

Kljub makroekonomskim problemom, ki pestijo naše gospodarstvo, pa v podjetju Koloniale ne mečejo puške v koruzo, temveč vlagajo veliko naporov v razvoj. Leta 1991 so zgradili skladišče v Ormožu, leta 1993 so postavili skladišče embalaže, lani pa so otvorili trgovino C in C. Samo izgradnja te je veljala 500 milijonov tolarjev. Trgovina C in C posluje po vzoru najsodobnejših grosističnih trgovin v Evropi (denimo Metroja): v njej lahko kupujejo brez maloprodajnih davkov in marže podjetniki, obrtniki, samostojni podjetniki in drugi kupci, ki pa morajo imeti za to posebno kartico. V zadnjem času so v Kolonialu temeljito posodobili tudi računalniško opremo in informatiko.

Kakšni pa so razvojni načrti? "Načte imamo. Kakšni pa so, je vsaj malce poslovna tajnost. Lahko pa vam zaupam, da razmišljamo o nakupu podjetij v maloprodaji - bodisi zaradi perspektivnosti podjetij, bodisi zaradi objektov, s katerimi razpolagajo. V zvezi s tem nam povzroča največ sivih las naša zakonodaja, ki na tem področju še ni urejena," pravi kar malce skrivnostno direktor Štefan Štajner.

## Delavci so večinski lastniki podjetja

Podjetje Koloniale je bilo med prvimi, ki se je začelo pripravljati na poslovanje v novih razmerah. Očitno so tudi danes v tem podjetju korak pred drugimi, saj ne razmišljajo več samo o novih fizičnih investicijah, temveč zlasti o tem, da bi svojo strategijo razvoja uresničili na drugačne in tržnem gospodarstvu primernejše načine.

Večinski lastniki podjetja Koloniale so zaposleni, bivši zaposleni in upokojevci. Ti imajo v rokah kar 55 odstotkov delnic, kmalu pa bodo 60-odstotni delničarji. S preostalimi delnicami razpolagajo skladi.

## Plače nad mariborskim povprečjem

Uspešno poslovanje Koloniala občutijo tudi delavci, saj plače v podjetju dosegajo povprečne plače v gospodarstvu Slovenije. To pomeni, da so za 10 odstotkov višje od povprečja plač v mariborskem gospodarstvu. Lani je bila povprečna bruto plača v Kolonialu okoli 120.000 tolarjev. Lani je podjetje ustvarilo 10,7 milijarde tolarjev celotnega prihodka in 152 milijonov tolarjev bruto dobička oziroma 142 milijonov tolarjev neto dobička.

Koloniale si je torej s preudarnim delom v minulih letih, ko se je temeljito pripravil na poslovanje v tržnem gospodarstvu, ustvaril lepe razvojne možnosti.

## Plače in pravice presegajo tiste v kolektivni pogodbi

"Veletrgovina Koloniale v celoti spoštuje kolektivno pogodbo," pravi predsednica sindikata delavcev v trgovini Zinka Arnuš. "Delavci prejemo večje plače od tistih v kolektivni pogodbi. Letos smo prav tako že dobili ves regres za letni dopust, v višini 102 000 tolarjev. Od tega smo 30.000 tolarjev dobili v bonih, ki smo jih lahko vnovčili v naši trgovini C in C, kjer so cene za 20 do 25 odstotkov nižje kot sicer. Redno prejemo tudi regres za prehrano na delu in podjetje nam vrača stroške prevoza z dela in na delo."

Koloniale ima tudi dva počitniška apartmaja na Pagu, kjer lahko delavci letujejo po znatno nižjih cenah. "Praviloma lahko vsak delavec izrabli letni dopust, kadar želi, saj se o tem dogovorimo. Podjetje ob koncu vsakega leta organizira tudi družabno srečanje za vse zaposlene. Enkrat letno podjetje povabi na družabno srečanje tudi upokojevce in jih obdaruje z boni. Tistim upokojevcem, ki se zaradi zdravja ali zadržanosti srečanja ne morejo udeležiti, pošlje podjetje bone po pošti," pojasnjuje Zinka Arnuš.

V Veletrgovini Koloniale deluje tudi blagajna vzajemne pomoči. Delavcem v stiski poleg tega pomagata tudi vodstvo podjetja in sindikat. "Če je delavec dalj časa na bolniškem dopustu, mu podjetje da solidarnostno pomoč, vendar v takšni višini, da ne prejme več, kot če bi delal. Sindikat ob veliki nesreči ali smrti bližnjega sorodnika delavcu nudi pomoč v višini 10.000 tolarjev, poleg tega pa lahko delavec v takšnem primeru dobi pri sindikatu brezobrestni kredit."

Po besedah Zinke Arnuš je podjetje Koloniale med prvimi imelo svet delavcev, ki sodeluje pri upravljanju po zakonu o soupravljanju. "Pogajanja o uresničevanju delavskih pravic med vodstvom našega podjetja in sindikatom vedno potekajo korektno," poudarja Arnuševa.

"Skratka, čeprav vsa mariborska trgovina preživlja hude čase, naše podjetje zagotavlja delavcem pravice v skladu s kolektivno pogodbo in še več. Kljub temu pa se tudi v našem podjetju najdejo nezadovoljnejši, ki sindikatu očitajo, da premalo stori za pravice delavcev. Ob tem pa kar pozabljajo, kakšne pravice imamo glede na veljavno kolektivno pogodbo in kako veliko socialno varnost nudi delavcem Koloniale, ki je tako in tako v večinski lasti delavcev. V nekaterih mariborskih trgovskih podjetjih so zaradi razmer v mariborskem gospodarstvu in trgovini prisiljeni odpustiti trajno presežne delavce, v Kolonialu pa o tem že vrsto let nihče niti ne razmišlja," poudarja Zinka Arnuš.

Delo sindikalne organizacije v Kolonialu ocenjuje za zelo uspešno tudi območni odbor Sindikata delavcev v trgovini v Podravju.

T. K.



Kolonialova trgovina C in C posluje po principu najsodobnejših grosističnih trgovin v Evropi



**Mednarodna konferenca o notranjem lastništvu in uspešnosti podjetij**

## MODERNA ORGANIZACIJA IN NAČIN VODENJA PODJETIJ

Na Bledu se je ta teden končala mednarodna konferenca o lastništvu zaposlenih in uspešnosti podjetij. Odgovoriti je skušala na temeljno vprašanje, ali lastništvo zaposlenih kaj prispeva k dolgoročni uspešnosti podjetij. O zaključkih konference več v prihodnji številki našega časnika. Organiziralo jo je Združenje za lastništvo zaposlenih DEZAP iz Ljubljane, ustanovljeno leta 1995, med ustanovitelji pa je tudi Zveza svobodnih sindikatov. Združenje redno organizira konference in tečaje, s katerimi želi opozoriti na koristi lastništva zaposlenih za slovensko gospodarstvo.

O izkušnjah notranjega lastništva so na Bledu tudi tokrat spregovorili strokovnjaki, ki se z lastništvom zaposlenih ukvarjajo v praksi ali v teoriji v vrsti dežel. Lastništvo zaposlenih se je namreč kot oblika privatizacije razširilo tako rekoč po vseh celinah, najbolj pa v ZDA. Tam je bilo že leta 1995 približno 12.000 podjetij, v katerih je 12 milijonov zaposlenih delničarjev. V nekaterih državah širjenje notranjega lastništva podpirajo z vrsto zakonskih spodbud, med njimi so najbolj popularne in učinkovite davčne olajšave za podjetja in delničarje.

V Sloveniji, kjer se je lastništvo zaposlenih razvilo v postopku privatizacije družbenih podjetij, je odprtih še vrsta vprašanj, na katera je skušala odgovoriti tokratna letna mednarodna konferenca Dezapa na Bledu. Udeleženci so spregovorili o različnih vidikih lastništva zaposlenih, o izkušnjah, ki so jih pridobili v uspešnih podjetjih, ki tekmujejo na svetovnem trgu, in o razmerju med lastništvom zaposlenih in uspešnostjo podjetja. Med aktualnimi vprašanji so bile izpostavljene najprimemnejše rešitve organizacije lastništva zaposlenih, trgovanje z delnicami na notranjih trgih,

vodenje podjetij v notranji lasti, vloga delavskih predstavnikov v podjetjih v lastništvu zaposlenih.

Za menedžerje, ki bi radi dobili odgovore na konkretna vprašanja in bi želeli pomoč pri reševanju problemov v njihovih podjetjih, so na konferenci pripravili posebno delavnico, kako uporabiti lastništvo zaposlenih za izboljšanje poslovnih rezultatov podjetja.

Lastništvo zaposlenih ima v nasprotju s pričakovanji zelo dolgo tradicijo. Aleksandra Kanjuo-Mrčela je v svoji knjigi Delničarstvo zaposlenih - na poti v ekonomsko demokracijo zapisala, da so delavske kooperacije v Italiji, Franciji in Veliki Britaniji nastale že pred dvesto leti. Pravi razmah pa je notranje lastništvo dočakalo v zadnjih dvajsetih letih, ko se je razširilo na vse celine. Razvoj notranjega lastništva zelo podpirajo politiki, tudi desno usmerjeni: prvi so motivirani z željo po pravični razdelitvi celotnega družbenega bogastva, drugi pa vidijo v širitvi kroga tistih, ki so finančno



neodvisni, možnost za zmanjšanje pritiska na državni proračun, piše Aleksandra Kanjuo-Mrčela. Je pa seveda širjenje kroga podjetij v lastništvu zaposlenih povezano z novo delovno filozofijo, strukturo delovne sile, tehnološkim razvojem, novo organizacijsko strukturo in prehodom industrijske v poindustrijsko družbo. Motivacija ne sloni več samo na materialnem

nagrajevanju, bolj izobraženi želijo imeti vpliv na svoje delovno okolje. Način in vsebina dela pa terjata nove oblike organizacije in vodenja.

Osnovno vprašanje pa ostaja tisto o pozitivnem vplivu notranjega lastništva na poslovanje podjetij. O tem so mnenja še vedno deljena in mnogi so v izjavah previdni. Dr. Jože Mencinger, predstojnik Bajtovega inštituta, ki je na konferenci sodeloval pri temi o vplivu notranjega lastništva na poslovanje podjetij, je o tem napisal v zadnji številki Slovenskega delničarja: »Škoda zaradi ustvarjanja 'certifikatskih' kapitalistov v Sloveniji so vsaj malo zmanjšali edini vsaj malo odgovorni domači lastniki, notranji delničarji. To ne pomeni, da notranje lastništvo nima slabosti, ampak le, da boljših lastnikov ni bilo. Notranji lastniki so zdaj edini, ki so z dobičkom pripravljeni posodabljeni podjetja, resda predvsem zaradi ohranitve delovnega mesta in manj zaradi bodočega dobička. Vendar, kaj je s tem narobe?«

N. L.

**Pred vrati je osmi Ljubljanski pohištvni sejem**

## SPET PAŠA ZA OČI

Sredi novembra bo na ljubljanskem Gospodarskem razstavišču odprl vrata osmi Ljubljanski pohištvni sejem. Ker se druge ljubljanske sejemske prireditve ponašajo z zaporednimi številkami prek 30, je ob lesnem sejmu treba povedati, da njegovi začetki segajo v petdeseta leta, vendar je bil potem preseljen v Beograd. V Ljubljani je v sedanji podobi spet zaživel leta 1990. Da Slovenci radi hodimo na take sejme in da je tudi interes gospodarstva velik, pričata tako vsakoletni obisk kot iz leta v leto večje število razstavljalcev, ki prihajajo tudi iz tujine. Poseben čar daje sejmu vse večja udeležba zasebnih, malih izdelovalcev pohištva in stanovanjske opreme. Lani denimo je bilo na sejmu 342 razstavljalcev, radovednost pa si je napaslo kar 80.000 gledalcev.

Letošnja razstava bo povsem napolnila vse prostore Gospodarskega razstavišča, postavili pa bodo še tri montažne paviljone, tako da bodo razstavljalci zasedli kar 11.600 kvadratnih metrov. Razstavljalcev bo nekaj več kot lani, namreč 350, vendar se jih bo kar 270 predsta-

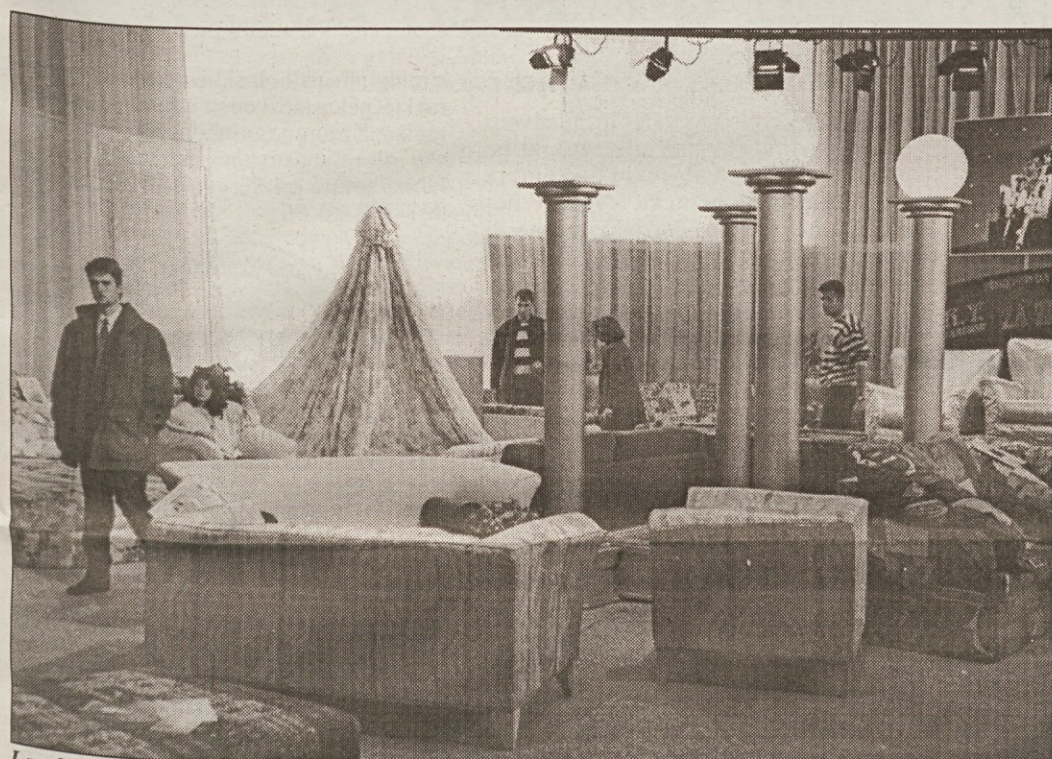
vilo brez posrednikov oziroma zastopnikov. Med njimi bo največ domačih podjetij, poleg njih pa še podjetja iz sosednjih držav, Italije, Avstrije, Hrvaške, BiH, in Švedske. Organizatorji sejma obljubljajo, da bo prireditve kljub velikemu številu razstavljalcev pregledna in tematsko zaokrožena. Poleg celotnih stanovanjskih ambientov bomo videli še opremo za stanovanja, poslovne prostore, šole, vrte, trgovine, dekorativno blago, zaves, talne obloge, pohištveno okovje, stavbno pohištvo. Ker prireditelji posebej ne omenjajo gostinske ponudbe, pričakujemo, da bo ta sejemsko standardna.

Tovrstni sejmi oziroma sejmi nasploh, dandanes ne morejo biti popolni brez strokovnih posvetovanj in delitve raznih priznanj. Na

osmem Ljubljanskem pohištvenem sejmu bodo podelili več raznovrstnih nagrad in priznanj. Revija Naš dom bo podelila najboljšemu izdelovalcu 'Zlato plaketo'. Gospodarska zbornica oziroma njeno združenje za lesarstvo ter Ljubljanski sejem bosta nagradila nove proizvođače in nove kreacije z 'Zlatimi kristali'. Strokovna revija Les bo nagradila najboljše predstavljeno srednjo lesarsko šolo. Društvo oblikovalcev Slovenije pa bo podelilo 'Kocko' najboljšemu pohištvenemu dizajnerju.

Škoda je le, da je nagrajena in druga lepota, prikazana na pohištvenih sejmih, dostopna iz leta v leto vse ožjemu krogu državljanov. In to ne zaradi rastočih cen, pač pa zaradi upadajočega standarda.

N. L.



Lanski pohištveni sejem je bil dobro obiskan, pokazal pa je tudi precej zelo dobrih stvaritev, tako po dizajnu kot po kakovosti materialov in izdelave.

**Ali državna birokracija ogroža obstoj Steklarne Rogaška**

## BIROKRATSKA TOGOST PROTI POSLOVNI USPEŠNOSTI

Navodilo o izvajanju zakona o zaposlovanju tujcev, objavljeno je bilo letos v uradnem listu številka 54, povzročilo podjetjem, ki zaposlujejo tujce, nemalo težav. Nekaterim podjetjem v tako imenovanem maloobmejnem pasu morda grozi celo zmanjšanje proizvodnje, saj bo po novem zaposlovanje tujcev oteženo. V nekaterih podjetjih, kot denimo v Steklarni Rogaška, so takšni delavci neobhodni, saj jih ni mogoče nadomestiti s slovenskimi državljanji. Zato v Steklarni Rogaška predlagajo državi, naj delavce v maloobmejnem pasu, dnevne migrante, obravnava drugače, se pravi mileje, kot druge v Sloveniji zaposlene tujce, saj bo proizvodnja brez njih ogrožena.

Predsednik sindikata KNG Steklarne Rogaška Albin Šrmpf nam je povedal, da je pri njih zaposlenih še 437 hrvaških državljanov, pretežno steklopihačev. Ti so v steklarni zaposleni že dolga leta, pomagali so jo graditi in se zanjo tudi odrekli višjih plač. Zaposleni so kajpak za nedoločen čas, kar je z zahtevo vlade, da so vsi tujci zaposleni le za določen čas, izničeno.

»Brez teh delavcev steklarne preprosto ne bo več,« nam je dejal Albin Šrmpf. »V Steklarni smo vedno zaposlovali veliko ljudi iz sosednje Hrvaške, saj se domačini za težko steklopihaško delo niso zanimali. Ob osamosvojitvi smo imeli jih zaposlenih 630, pretežno hrvaških državljanov, ščasa pa je število dnevnih migrantov padlo na zdajšnjih 437. Navodilo vlade o izvajanju zakona o zaposlovanju tujcev je stvari postavitvilo na glavo. Ne le, da je treba pogodbe o zaposlitvi naših starih, dolgoletnih sodelavcev s področja Hrvaške, izničiti in nadomestiti s pogodbami za določen čas. Poslej bo treba izpolniti in poslati zavodu za zaposlovanje kup obrazcev, od katerih se nekateri podvajajo. Posebno vprašanje pa so delovni vizumi za dnevne migrante na meji, ki jo drugi državljanji obeh držav prestopajo le s potnim listom ali osebno izkaznico. Ali ni bolj logično, da bi delovne

vizume potrebovali le tisti tujci, ki bi hoteli med zaposlitvijo tudi stanovati v Sloveniji?«

Šrmpf nam je potem nanizal nekaj sočnih iz potrebne dokumentacije za zaposlitev tujca. Med drugim je treba denimo priložiti overjeno kopijo zdravniškega spričevala o zdravstveni sposobnosti delavca, čeprav je jasno, da brez opravljenega zdravniškega pregleda ni mogoče skleniti delovnega razmerja. Vlogi za izdajo delovnega dovoljenja je treba priložiti kopijo tako imenovanega PD obrazca, čeprav so bili leti že posredovani območni enoti zavoda za zaposlovanje in ta hrani en izvod. Za vsakega tujega delavca posebej je treba predložiti obrazložitev, zakaj se ga želi zaposliti; doslej je zadoščala skupna obrazložitev vloge. Priložiti je treba tudi dodatni obrazec 'Podatki o tujcu', čeprav enake podatke že vsebuje obrazec 'TUI-1/1'.

Žal minister za delo Tone Rop ni bil dosegljiv, zato nismo mogli dobiti pojasnila o pomenu zahtevanih obrazcev za državo. Za podjetja, ki zaposlujejo delavce iz sosednje Hrvaške, ti pa se vsak dan vračajo domov, pa lahko povečane administrativne zahteve povzročijo kup nevšečnosti; ne nazadnje morda tudi zmanjševanje zaposlovanja nujno potrebnih tujcev, kot na primer v Steklarni Rogaška. Tu tujih delavcev ne



Ali bodo v Steklarni Rogaška res ob hrvaške steklopihače zaradi togosti predpisov o tujcih?

morejo nadomestiti z domačimi, ker ni dovolj Slovencev, ki bi ga znali opravljati.

Zmanjševanje števila zaposlenih steklopihačev pa bi lahko pomenilo tudi zmanjševanje proizvodnje, meni Albin Šrmpf, kar bi se poznalo tudi pri drugih zaposlenih, saj tudi teh denimo steklopihačev, ne bi več potrebovali toliko kot zdaj.

In vse to naj bi se zgodilo le zaradi duševnega miru državne birokracije?

S. J.

**Napori za doseganje kakovosti močno vplivajo na poslovanje**

## TOVIL POTRDI KAKOVOST

Podjetje Slovenskih železarn Tovil d. o. o., tovarna vijakov iz Ljubljane, je dobro prešlo prvo redno presojo sistema kakovosti po standardu ISO 9001. Presoja je opravil Slovenski inštitut za kakovost SIQ, in ugotovil, da ima tovarna vijakov uveden in vzdrževan sistem kakovosti, ki ustreza standardom ISO 9001. Certifikat kakovosti ISO 9001 je Tovil pridobil leta 1996, skorajda natančno pred enim letom, in sicer za razvoj, proizvodnjo in prodajo standardnih in specialnih vijakov.

V Tovilu so izračunali tudi konkretne koristi naporov in prizadevanja kolektiva za pridobitev tega standarda kakovosti in napori za vzdrževanje poslovanja v okvirih standarda. Pomočnik direktorja, ing. Niko Vojnovič, nam je sporočil, da se je izvoz

na konvertibilne trge, preračunan na zaposlenega delavca, povečal od 6060 mark leta 1991 na sedanjih 47.370 mark. Produktivnost na zaposlenega se je s 3,87 milijonov vijakov leta 1991 povečala na letošnjih 11,24 milijonov vijakov. Lani je bila nekaj nižja kot leta 1995 in je dosegla 9,52 milijona vijakov na zaposlenega. Leta 1992 so v Tovilu prodali za 26.190 mark izdelkov na zaposlenega, letošnja prodaja je dosegla 78.350 mark. Dodana vrednost na zaposlenega za več kot polovico presega povprečje v dejavnosti. Kazalci kakovosti in produktivnosti v zadnjih letih strmo naraščajo, pravi Niko Vojnovič in dodaja, da je Tovil v okviru sistema Slovenske železarne zelo uspešno podjetje. Podjetje je letos staro tričetrstoletja.

S. J.



## Slovenci na 24. berlinskem maratonu

## »HITRO, HITRO, SLOVENIJA...«

Na 24. maratonskem teku v Berlinu je med skoraj 18.000 tekači iz okoli 70 držav z vseh celin sodelovalo tudi preko dvajset slovenskih maratoncev. Kljub napornemu potovanju in visoki temperaturi za ta čas je večina maratoncev dosegla imenitne rezultate. Med moškimi so slavili Kenjci, med ženskami Irska, Belorusija in Belgija, med slovenskimi tekači pa se je najvišje povzpela Sonja Bučan iz Nove Gorice, in sicer na tretje mestom v svoji starostni kategoriji.

Tudi to pot so slovenski maratoncevi v organizaciji MTS Gorenje imenitno promovirali Slovenijo. V Berlinu so po vzoru newyorškega maratona letos prvič pripravili dan pred maratonskim tekom tako imenovani »breakfast run«, namenjen druženju in spoznavanju tekačev. Sedem kilometrov dolg tek so pričeli zgodaj zjutraj pred Charlottenburgom, kjer je tekače »ogrel« nastop prikupnih asic-

sovih plesalk v ritmu sambe, sklenili pa so ga na berlinskem olimpijskem štadionu.

Med množico zastav je plapolala tudi slovenska in z balkona večnadstropne klinike so med tekom Slovence presenetili vzkliki: »Hitro, hitro Slovenija, hitro...«

Belgijci, Novežani, Švedi, Madžari, pa tudi Nemci in Angleži so tu in tam prepoznali

slovensko zastavo, pri čemer se marsikdo rad pohvali, da pozna tudi glavno mesto »Lubiano«. Na popoldanskem srečanju ob testeninah in kokakoli ter na sejmu tekaške opreme in ponudbi maratonov z vseh kontinentov sveta, je bilo priložnosti za pogovore ogromno; veliko je tudi iskrenih povabil na najrazličnejše teke po svetu.

Marsikdo si težko predstavlja, kako naporen je v resnici maratonski tek, še posebej, če se moraš na kraj ene najtežjih tekaških preizkušenj voziti s slabim prevozom več kot petnajst ur; potem je odveč tudi vsak sončni žarek, vsak rahel vzpon itd, ustreznih napitkov ob progi pa premalo. Opomoreš si lahko šele po masaži in prhanju s to-



Foto: Hinko Jerčič

plo vodo sredi ulic, ki so se v središču mesta spremenile v prave bolnišnice, umivalnice in podobno.

Vse napore k sreči končno odtehta kolajna, ki pomeni za večino tekačev kamenček v mozaiku uspešno premaganih svetovnih maratonov.

H. J.

**SIMPATIČNO »OGREVANJE«** – Zanj je poskrbel Asics s svojimi prikupnimi plesalkami, ki je pritegnil domala vse udeležence...

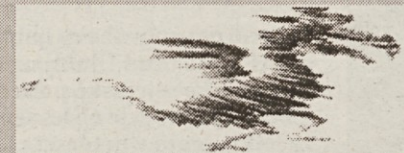
**NOV KAMENČEK V MOZAIKU** – Za slovenskim zastopstvom MTS Gorenje je poslej tudi berlinski maraton.



NA STOPNIČKAH TUDI SLOVENKA – Sonja Bučan iz Nove Gorice je osvojila tretje mesto v svoji starostni kategoriji!

## V nedeljo Ljubljana 97

Kot smo že napovedali, bo v nedeljo, 26. t. m., 2. ljubljanski maraton, za katerega se je do konca prejšnjega tedna prijavilo že prek 600 tekačev in tekačic – med njimi poleg vseh naših najboljših in dveh Maročanov tudi sloviti Kenjiec Suhano.



Štart in cilj vseh treh tekov (na 42 km, na 21 km in na 7 km) bosta, tako kot lani, ob 10. uri na Prešernovem trgu. Proga za mali in veliki maraton je krožna. Vodi po Rožni dolini, mimo Živalskega vrta, na Vodnikovo, v Dravlje, Pržanj, Kamno Gorico, Podutik, čez Brdo in po Rožni dolini nazaj do Prešernovega spomenika (glej zemljevid). Če se boste prijavili na 42-kilometrski tek, boste torej morali preteči dva omenjena kroga. Na krajši preizkušnji bodo udeleženci že v Rožni dolini spremenili smer teka: obkrožili bodo študentsko naselje in se vrnili na izhodišče.

V klasičnem maratonu bodo vsi, ki pridejo do cilja, prejeli spominsko kolajno. V absolutnih kategorijah pa bodo najboljši prejeli še lepe denarne nagrade (prvovrščena moški in ženska bosta v žep spravila po tristo tisoč slovenskih tolarjev, drugouvrščena po 150.000, tretjeouvrščena po 75.000 itd.).

N. J.

## KAM, KAJ, KJE...

## Namizni tenis v Velenju

V Rdeči dvorani v Velenju ponavadi gostujejo vrhunski športniki, tokrat pa bodo prostor odstopili rekreativcem, in sicer igralcem namiznega tenisa. V nedeljo, 26. oktobra, se bodo lahko pomerili na četrtem odprtem prvenstvu Velenja. Na voljo bo pet moških kategorij, enotna ženska kategorija in dve kategoriji pri igrah dvojic. Igrali bodo po skupinah; prvi in drugi iz vsake se bosta uvrstila v finale, kjer se igra na izpad. Pisne prijave sprejemajo v Namiznoteniški zvezi Slovenije na Celovski 25 v Ljubljani do 23. oktobra, prijavnino – 1500 tolarjev – pa boste poravnali ob prihodu v Rdečo dvorano. Pri zvezi lahko dobite tudi odgovor na vsa morebitna vprašanja (telefon 061-133-11-42). Prvi štirje v kategoriji bodo prejeli kolajne, najuspešnejši pa še praktične nagrade.

## Tenis v nekaj korakih

V začetku oktobra je na slovenski knjižni trg prišel nov športni priručnik z naslovom Kako obvladati tenis po korakih avtorja Jima Browna. S pomočjo knjige bodo bralci spoznali lopar in igrišče, gradili temelje z osnovnimi udarci, prišli od ravnega servisa do polnega zamaha, z voleji prevzeli pobudo, lobirali v boju za obstanek, zabijali točke s smeši in pretentali nasprotnika s skrajšano žogo. Avtor se je posvetil tudi

strategiji in psihološkim taktikam v igri ter razkril nekaj skrivnosti vrhunskih igralcev tenisa. Knjigo je založila založba Gazeta, vse informacije o novi športni literaturi pa lahko dobite pri Sergeji Kavšek, telefon: 061-158-26-66.



## Planet Fit

Po počitnicah ponavadi ugotovimo, da smo v poletnih mesecih malce pretiravali s hrano in da nam teden dni na morju ni prav nič koristil; kvečjemu še bolj smo se polenili. Zdaj je pravi čas, da storite kaj za boljše počutje in boljši videz. V fitnesu AFA v Mengšu in Komendi zato vabijo k vpisu vse, ki ste sklenili, da boste živeli bolj polno in rzigbano življenje. Ponujajo vam vadbo aerobike in fitness, vse ob spremstvu izsolanih inštruktorjev. Vse druge podatke o možnosti vodene vadbe dobite po telefonu 061-737-112.

Pripravil: Žiga Černe

## Športni referenti, napovejte prireditve!

Koledar športa za vse je zbirka športnorekreativnih in športnoturističnih prireditev ter pregled možnosti vključevanja v organizirano in neorganizirano športno vadbo in je že nepogrešljiv pripomoček ljubiteljev športa. Leta 1997 je bilo v Koledarju športa za vse več kot 5000 podatkov o možnostih športnega udejstvovanja.

V letu, ki prihaja, pa bi pri Športni uniji Slovenije radi to ponudbo še razširili. Zato vabijo vse organizatorje športnorekreativnih, športnoturističnih prireditev in ponudnike organizirane ter neorganizirane vadbe na Slovenskem, naj jim sporočijo podatke o svoji ponudbi. Brezplačne vpisne liste lahko dobite na ŠUS-u, telefon 061-311-728 ali 13-19-277, izpolnjene pa do 15. novembra pošljite na naslov: Športna unija Slovenije, Tabor 14, 1000 Ljubljana (ali po zgoraj omenjenih številkah, ki so tudi številke faksov).

Koledar športa za vse 1998 bo tudi tokrat vseboval več rubrik: koledar prireditev po dnevih, koledar prireditev po panogah in koledar mednarodnih prireditev. Ostal bo tudi pregled športnorekreativnih vadbenih programov, ki pa bo tokrat še

bogatejši. Ker nas je največ takih, ki vadimo »neorganizirano« (po lastni presoji in znanju, brez pomoči usposobljenih voditeljev), bo »koledar 98« vseboval tudi vrsto predlogov, »kam na neorganizirano vadbo«.

Ker smo prepričani, da tudi vi, športni referenti pri sindikatih podjetij in družb, svoje prireditve in tekmovanja ne organizirate »z danes na jutri«, ampak jih načrtujete na daljši rok, vas pozivamo: prijavite svoje prireditve! S tem boste prispevali k boljši obveščenosti svojega članstva, hkrati pa pomagali vzpostaviti celovitejši sistem informiranja, ki bo tudi nam pri Delavski enotnosti v veliko pomoč pri načrtovanju in oblikovanju te strani. V dosedanjih koledarjih športa za vse je bila rubrika »sindikalni šport« namreč hudo skromna...

N. J.



KDAJ IN KJE SE BOMO POMERILI V NOVI SEZONI? – Odgovor na to vprašanje vsekakor sodi v Koledar športa za vse 1998...

## Enostavnejše plačevanje, učinkovitejši nadzor

V poplavi plačilnih kartic in takih, ki prinašajo le popuste, se na trgu pojavila nova – prva POSLOVNA ŠPORTNA KARTICA. Izdaja jo Športna unija Slovenije v sodelovanju s podjetjem Plasis.

Poslovna športna kartica je namenjena članom društev (športnih zvez, klubov, podjetjem, centrom, agencijam, trgovinam, hotelom, restavracijam...) oziroma njihovim pooblaščenim članom za plačevanje predvsem gostinskih storitev, športne opreme in oblačil ter vseh tistih artiklov in storitev, ki jih društvo potrebuje za nemoteno opravljanje dejavnosti in uresničevanje svojega poslanstva. Tovrstni način plačevanja je enostavnejši, za kupca in prodajalca prijaznejši, nadzor nad porabo društvenih finančnih sredstev pa jasnejši in učinkovitejši. Tudi pri prodajalcih je bolj zaželen – predvsem zaradi doslej slabih poslovnih izkušenj v poslovanju z društvi.

Društvo pridobi kartico oziroma več kartic in individualno odobren limit na podlagi bilance uspeha in na podlagi premoženjskega stanja. Zaželeno je, da vsako društvo, ki se vključi v projekt športne kartice, omogoča tudi plačevanje svojih programov in članarine s kartico, vsem njenim imetnikom pa hkrati nudi še najmanj 10-odstotni popust pri večini svojih programov oziroma članarini. Vsem športnim organizacijam, ki bodo imele športno kartico in bodo posredovale podatke o svojih športnih prireditvah, bodo enkrat mesečno objavljali informacije o teh dogodkih, posredovali pa jih bodo tudi vsem imetnikom športne kartice.

Letna članarina znaša 6.000 tolarjev za posamično kartico; društvo jih lahko ima več – s pooblaščenici, seveda. Obrazec za pridobitev POSLOVNE PLAČILNE KARTICE lahko naročite na Športni uniji Slovenije, Tabor 14, 1000 Ljubljana, telefon 061/311-728, ali na družbi Plasis d.o.o., Slovenska 56, 1000 Ljubljana, tel.: 061/13-19-166.

N. J.

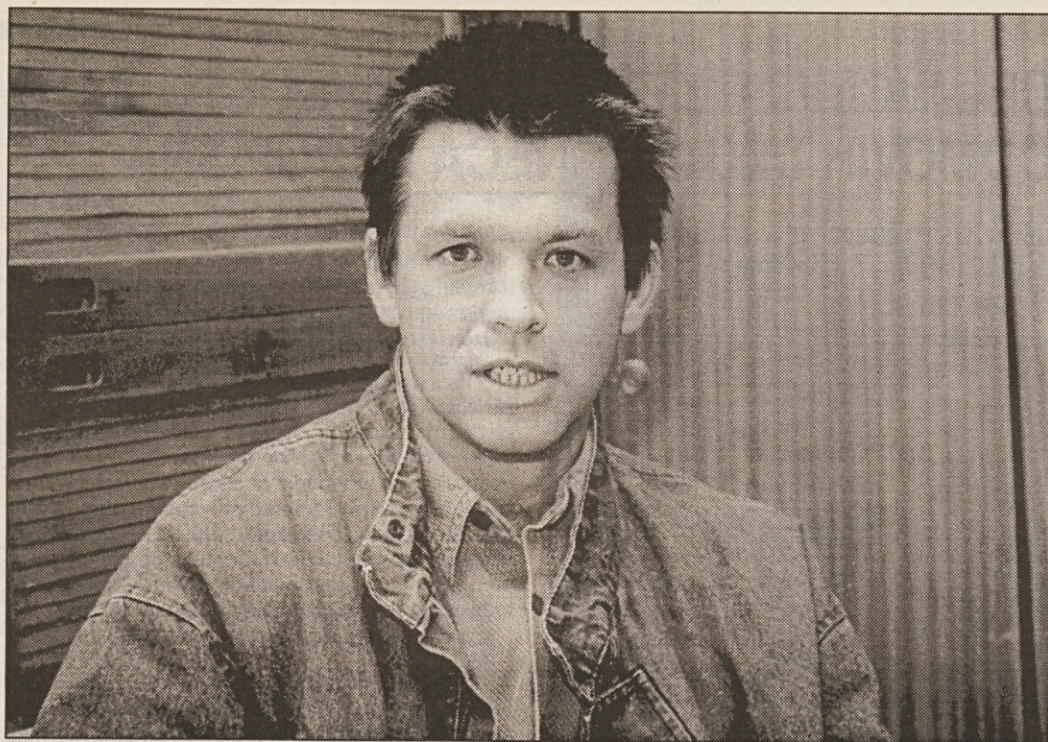






## Jure Papež, dosedanji predsednik sveta delavcev Iskre Kondenzatorji iz Semiča

Razmišljali smo, ali bi pogovor z Juretom Papežem sploh opravili. Jure je namreč zamenjal službo v semiški Iskri, kjer je bil profesionalni predsednik sveta delavcev, s službo v Ljubljani v podjetju, ki nima s tovarno kondenzatorjev nobene zveze. Vendar smo se naposled odločili za pogovor, saj so nas zanimala Papeževa izkušnja iz soupravljanja. Pomagala pa je tudi odločitev njegovega naslednika na mestu predsednika sveta, naj kar Jure pove, kako so v Iskri v Semiču soupravljali. Tako smo se s Papežem pogovarjali na njegov prvi delovni dan v novi službi v Ljubljani. Jure Papež je bil v Iskri Kondenzatorji v Semiču predsednik sveta delavcev od februarja lani. Septembra lani pa je postal profesionalni predsednik sveta.



Nadležno je, če ima uprava vseskozi občutek, da je vsaka izrečena kritika naperjena proti njej. Ko postavi vprašanje, dobiš namesto odgovora deset protivprašanj, vsi so živčni, potem pa le odgovorijo.

# INTERES MORA BITI OBOJESTRANSKI

Profesionalni predsedniki sveta delavcev niso pogosto naši sogovorniki. Zakaj ste se v podjetju odločili za profesionalnega predsednika sveta delavcev?

V semiški Iskri je okrog 1300 zaposlenih, zato bi po zakonu o soupravljanju lahko imeli dva profesionalca. Vendar sem bil sprva neprofesionalni predsednik sveta. Delal sem v obratu v Črnomlju, in ker je tam le 110 delavcev, nisem mogel biti kot predsednik sveta delavcev zaposlen v majhnem obratu. Zato so me premestili v Semič, ker pa tam ustreznega delovnega mesta zame ni bilo, sem postal profesionalni predsednik sveta delavcev. Kasneje se je pokazalo, da bi bilo morda boljše, če bi bil profesionalni delavski direktor, ki pa ga še zdaj nimamo.

Ali je za to kak poseben razlog?

Direktorjevo nasprotovanje. Lani novembra smo opravili ves postopek kandidature za delavskega direktorja. Kandidati, bilo jih je pet, so se predstavili, zraven je bil direktor, ki jih je imel možnost spraševati. Naš kandidat je dobil 10 glasov od 13 članov sveta delavcev, vendar je direktor na seji nadzornega sveta dejal, da se z izvolitvijo delavskega direktorja ne strinja zaradi stroškov.

Zakaj pa niste predlagali, naj bi delavski direktor delal kot polprofesionalen, če so bili v zvezi stroškov?

Smo, vendar ni nič zaleglo.

Kaj podjetje tako slabo posluje?

Ne, dela je dovolj, denarja tudi.

Kakšne imate plače? Koliko zaslužijo delavci v proizvodnji?

V primerjavi s plačami v Ljubljani so majhne, vendar so na ravni kolektivne pogodbe. Delavci dobijo od 35.000 do 45.000 tolarjev neto. Prehrana je v podjetju, prevoz je plačan 80-odstotno. Dobijo nadure in stimulacijo. Če tri mesece nimajo bolniškega staleža, dobijo zaposleni, ki delajo na normo, 8 odstotkov stimulacije vsak mesec, v režiji pa 4 odstotke.

Kaj pa direktor, sprejema druge stroške soupravljanja, denimo stroške sej?

Sodelovanje na sejah sveta delavcev se plačuje kot redno delo. Podjetje plačuje tudi izobraževanje. S temi stroški ni bilo težav. Vseh zakonskih možnosti pa niti nismo izkoristili, čeprav smo obiskali izobraževalne seminarje ZSSS in študijskega centra za industrijsko demokracijo Studio participatis.

Ali je med seminarji kaj kakovostne in vsebinske razlike?

Zveš, za kaj gre, spoznaš ljudi. Vsebinska pa je približno enaka.

Kaj ste "odnesli" s seminarjev?

Spoznanje s srečanjem s kolegi predsedniki svetov delavcev, da je soupravljanje uspelo v podjetjih, kjer je bila uprava zainteresirana.

Torej - kjer uprav družb soupravljanje ne moti in kjer imajo denar, da ga lahko potrošijo tudi za to. Denar v firmah, kjer se dogovorno dela, ne bi smel biti problem, saj souprava ne stane veliko.

Nekateri trdijo, da je dražja od samoupravljanja. Vi ste premislili, da bi samoupravljanje poznali, sodelovali v njem niste...

Ne, nisem.

Kaj ste bili prej v Iskri?

Bil sem tehnolog proizvodnje.

Prehod na profesionalno delovno mesto predsednika sveta delavcev je bil za vas prevzem povsem novega delovnega področja z mnogimi neznankami...

Bilo je precej neznano področje, saj prej nisem deloval niti v sindikatu. Pogajanja sveta delavcev so skoraj kot politika in prej nisem bil s tem sez-

nanjem. Nekaj časa sem potreboval, da sem prišel na zeleno vejo. Nazadnje je pa že kar šlo.

Po svoje je škoda, da ste odšli iz podjetja, ko ste se ravno pošteno vpeljali v soupravljanje. Kaj pa vaš naslednik, ali je tudi prej sodeloval?

Bil je že prej v sindikatu, od izvolitve za člana sveta je aktivno sodeloval. Mislim pa, da bo kljub temu potreboval nekaj časa, da bo prišel v kolektivne soupravljanja.

Koliko je bila uprava Iskre Kondenzatorji zainteresirana za soupravljanje?

Ko potrebuje soglasje sveta za tisto, kar mora po zakonu o soupravljanju narediti s sodelovanjem sveta delavcev, je zainteresirana. Taka gradiva so prihajala redno, vendar večinoma neposredno pred sejami sveta. Tako je bilo zelo malo časa za preverjanje načrtov uprave. Po zakonu je treba take stvari sporočiti dosti prej.

Zakonski pokrov za predložitev gradiv v presojo svetu delavcev se uprava ni držala?

Ne, mislim, da se jih ni.

Ta izjava je lahko problematična. Na dokumentih so zapisani datumi, tako da je trditev moč z lahkoto dokazati ali zavreči.

Jaz sem sicer zvedel pravočasno, ker sem se pozanimal. Kdaj pa je prišel material za svet delavcev, je pa drugo vprašanje. Če bi samo čakal na gradivo, bi bil pred sejami vedno v časovni stiski. Kadar sem potreboval kake podatke, sem naletel na vprašanje, čemu potrebuješ, in pogosto na odgovor, da jih ne morem dobiti. Hotel sem denimo vedeti, koliko dopusta ima kdo. Ali o strukturi izobraženosti glede potreb proizvodnje. Ali kolikšen delež bolniških odsotnosti prispeva proizvodnja. Ali koliko je plačana proizvodnja, da bi prepoznali stroške proizvodnje in režije, ki je je pri nas kar precej. V podjetju razvijajo informacijski sistem in upam, da bo vanj kmalu vključen tudi predsednik sveta, da bi imel na voljo zelene podatke.

Participacijski sporazum med svetom delavcev in upravo je osnova dobrega delovanja souprave v družbah...

Niti participacijskega sporazuma še nismo podpisali. Vse je sicer domenjano glede materialnih stroškov, dopustov, šolanja, prostorov itd. Za izobraževanje smo dobili celo nekaj dni. Dogovarjali smo se dvakrat, trikrat, in vedno smo obstali na istih točkah.

Kakšne odnose imata svet delavcev in sindikat? Kako sodelujete?

Sodelujemo dobro, podpisali smo tudi sporazum o pokrivanju področij. Sicer pa sodelujemo na dosti področjih. Sindikat je imel dobro vpeljana delo, imel je marsikatero analizo. Mi smo pa začeli na sveže in...

Ali si pomagata z zunanjimi strokovnjaki, sindikalnimi pravniki itd. ali pa imate svoje ljudi za strokovno pomoč?

V začetku nam je dosti pomagal sindikat. Tudi predsedniki svetov delavcev iz drugih podjetij, ki sem jih srečeval na seminarjih ali jih celo obiskal, denimo iz kranjske Save, ali delavski direktor iz

Iskraemeca, so mi precej pomagali z nasveti.

Mislili smo na strokovno pomoč pri strokovnih analizah ali vprašanih strokovne, pravne narave, kjer potrebujete strokovno razlago posledic?

Pravilnike je pomagal preverjati sindikat. Pri drugem, denimo pri tem, ali nastopiti ostreje do vodstva in priti do participacijskega sporazuma in delavskega direktorja hitro ali doseči cilj po normalni pogajalski poti, nismo iskali zunanje pomoči, čeprav bi nasvet potrebovali. Sami smo se odločili, da bomo skušali stvari uresničevati z normalnimi odnosi. Vendar smo medtem spremenili odločitev in bomo nastopili ostreje, če do konca oktobra sporazum o delavskem direktorju ne bo potrjen. No, tako vsaj smo se dogovorili v času mojega predsednikovanja, morda so se



Svet delavcev se je odločil, da uprave ne bo ostro pritiskal, naj pristanemo na izbranega delavskega direktorja ali naj podpisajo participacijski sporazum. Ker metoda ne deluje, smo se še za mojega mandata dogovorili, da hočemo pristanek uprave k izbranemu kandidatu za delavskega direktorja do konca oktobra, drugače bomo ubrali ostrejšo tone.

medtem stvari že spremenile. Skupščina delničarjev je avgusta letos namreč določila, da mora uprava imeti štiri člane, med njimi naj bi bil tudi delavski direktor. Vendar direktor hoče združiti funkciji delavskega direktorja in vodje splošno-kadrovskega sektorja v eni osebi. Svet delavcev je sicer pristal na tako rešitev, ni pa nam bila všeč, saj bo direktor tako verjetno za delavskega direktorja ustoličil svojega človeka, ne kandidata, ki smo ga izvolili že lani in mu je direktor nasprotoval zaradi stroškov, ki bi pri tem nastali. Zdaj pa hoče združiti obe funkciji, kar pa po mojem najbrže zaradi potrebne izobrazbene usmeritve ne bo "zdržljivo" z našim kandidatom. Toda delavski direktor bo vendar tudi na direktorjev način ustoličen in bo samouprava prek njega le prihajala do potrebnih podatkov.

Ali imate z upravo soupravljalci še kake druge težave, poleg teh, o katerih sva govorila in ki niso prehude, so pa nadležne?

Nadležno je že to, da ima nasprotna stran vseskozi občutek, da smo proti njej, namesto da bi

bili partnerji. In da meni, da je vsaka izrečena kritična pripomba naperjena proti njej. Očitno so se oddahnili, ko je samoupravljanje preminilo, zdaj pa spet nekaj podobnega kali njihov mir. Ko postaviš vprašanje, dobiš namesto odgovora najprej deset protivprašanj, vse je živčno, in šele potem dobiš odgovor. Mi želimo, da uprava spozna, da smo zaposleni in svet delavcev lahko koristen, da je naš interes, da Iskra dobro dela... Z druge strani pa ni ustreznega odziva. Vsi zaposleni, ki so člani sveta delavcev, so prikrajšani.

Kako prikrajšani?

Ni težav zaradi tega, ker zapustiš svoje delo zaradi seje sveta. Toda za čas sejanja dobiš samo plačo brez stimulacije. Sicer se to ne bi smelo močno poznati, ker imamo eno sejo mesečno. Vendar je stimulacija odvisna od vodje oddelka. Vsak šef sam odreja stimulacijo, od 10 do 30 odstotkov. Zdaj pa... eni jo dobijo vsak mesec, nekateri redko...

Ali je iz plačilnih list razvidno, da so bili pri tem člani sveta delavcev prikrajšani zato, ker so člani sveta? Ali je to moč trdit?

Da stimulacije ni kdo dobil, ker je član sveta delavcev, si nihče, z mano vred, ne bi upal trdit.

Ali je iz plačilnih list moč razbrati, da člani sveta delavcev niso dobivali stimulacij, ali pa so jih bolj poredko kot drugi zaposleni? Ali ste zasledovali te podatke? Ali je kdo omenil, da se mu to dogaja?

Ne, teh podatkov nisem zasledoval. Ljudje pa tudi ne govorijo radi, verjetno zaradi strahu... Vendar sem pri svoji plači opazil, še ko sem bil v Črnomlju, da sem dobil stimulacijo redkeje kot kolega. Suma, da bi bilo tako zaradi tega, ker sem bil v svetu delavcev, tudi sam nisem nikoli izrazil.

Kakšno plačo imate kot predsednik sveta delavcev, v primerjavi s prejšnjo?

Enako. Prej sem bil v 21. plačilnem razredu, vendar so mi dali 22. skupino, da je nadomestila stimulacijo ali nadurno delo, ki sem ga opravljal prej. Tako se v kuverti ni poznalo, da tega ni več.

Kaj pa sejnine?

Jih ne dobimo. Če bi jih imeli, bi bili člani sveta delavcev za delo v svetu bolj zagreti, kot so zdaj.

Ali imate probleme s sklepčnostjo sej?

Zaenkrat še ne, vendar je bilo v zadnjih mesecih že kar kritično, čeprav je treba upoštevati tudi, da so bili vmes dopusti.

Koliko je članov sveta?

Trinajst.

Ima svet delavcev kakšne odbore?

Imamo odbor za varovanje zdravja ter odbor za letovanje in počitniško dejavnost. Ta je najbolj zaživel, ker so nam to področje z veseljem odstopili.

Veliko ljudi meni, da soupravljanje podjetjem škodi. Da vtikanje zaposlenih v poslovne odločitve ni v redu.

Škoditi ne more. Zakon je tako narejen, da vtikanja ni preveč. Lahko sicer kaj poveš, ukrepati pa tako ne moreš kaj prida. Po drugi strani pa, če bi uprava znala izkoristiti delavce...

Kako bi uprava lahko konkretno izkoristila potencial soupravljanja?

Lep primer je uprava Save iz Kranja. Vse urejajo brez kakršnih koli konfliktov.

Odnosi med upravo in svetom delavcev v kranjski Savi so po vašem prepričanju vzorni?

Videl sem, kako pri njih urejajo odprta vprašanja, kakšen je medsebojni odnos. Pri nas pride do konfliktov zaradi neobveščenosti in slabih podatkov. Če bi svet delavcev pravočasno dobil podatke in če bi bili odnosi z upravo dobri, ne sporazumov praktično ne bi bilo. Tako pa brez potrebe prihaja do trenj.

Na primer?

Na primer konflikt za veliko noč, ko bi bilo treba delati na soboto. Sindikat je zbral podpise med zaposlenimi, da bi ugotovil, koliko zaposlenih je za prosto soboto. Uprava pa je v petek izjavila, "da je tudi sama mislila dati dela prost dan". Če bi to povedala prej, do neroveze ne bi prišlo. Podoben problem je bila trgatve. Vnaprej se je vedelo, katero soboto je, in bi se lahko prej povedalo, kot se je, kdo bo moral delati tisto soboto, kdo pa bo dobil prost dan. Ljudje namreč na trgatve povabijo sorodnike, mogoče so na leto dve, tri priložnosti za takšna srečanja. Toda uprava je izdala naloge za delo v soboto, na dan trgatve, šele dan prej ob 12. uri, ko je precej zaposlenih že imelo celo dopuste zaradi trgatve. Če bi povedala vsaj v zakonitem roku, 24 ur prej, ne bi bilo težav, potem pa so padale disciplinske. Zame je to bila provokacija. Čeprav smo zaposleni odvisni od tovarne in ne od kmetijstva, ki je tod v bistvu vrtičkarstvo, take stvari vendar razburijo. Svet delavcev bi lahko bil vmesnik med delavci in upravo. Tudi sam sem zvedel za problem šele v ponedeljek, ko me je direktor obvestil, da gre 52 delavcev na disciplinsko zaradi izostanka z dela na delovno soboto.