



Ekonomsko-socialni svet

Kako preprečiti javnofinančno krizo?

Na seji ekonomsko-socialnega sveta to sredo so obravnavali proračunsko problematiko. Kot je uvodoma povedal finančni minister Zvonko Ivanušič, je letošnji proračunski primanjkljaj v veliki meri posledica 230 zakonov, s katerimi so poslanci v zadnjih letih obremenili proračun. Ta je zaradi tega zelo nefleksibilen, velika večina njegovih postavk (sedaj kar 90 odstotkov) je fiksni. Proračun zaradi tega ne more biti razvojni naravnani. Po ministrovih besedah v Sloveniji ni nobene avtoritete, ki bi lahko ustavila odhodke, ki niso skladni z dogovorjenimi nameni. Potrošniško je naravnana tudi večina ministrstev. Nov zakon o vladi ali drug predpis bo moral dati finančnemu ministru ali komu drugemu pravico, da kakšnega izdatka ne odobri.

Proračunski primanjkljaj bo prihodnje leto, če se prej ne bo kaj spremenilo, znašal že 233 milijard tolarjev ali več kot pet odstotkov bruto domačega proizvoda. Poročilo o izvrševanju proračuna v prvih osmih mesecih kaže, da smo letos pridelali že 26 milijard primanjkljaja, poleg tega v pokojninski blagajni manjka 36 milijard.

V prihodnjem letu bo treba z neprijetnimi potezami uravnovežati prihodke in odhodke. Vlada bo morala narediti inventuro obveznosti (tudi tistih, ki izhajajo iz zakonov) in določiti

ti prioritete. Oblast bo morala uskladiti različne politike, saj ni mogoče, da bi s fiskalno politiko reševali probleme ekonomske, monetarne in drugih politik. Če to ne bo narejeno, se Sloveniji obeta javnofinančna kriza.

Ker je bila v razpravi izrečena tudi misel, da bi del proračunskih problemov lahko rešili tudi z novim socialnim sporazumom, je Dušan Semolič opozoril, da odnos delodajalcev do pogajanj o spremembah plačne politike ustvarja nezaupanje med partnerji. Menil je tudi, da so poslanci letos sprejeli preveč novih proračunskih obveznosti. Kritičen je bil tudi do elementov davčne politike, ki sedaj preveč gradi na obdavčitvi dela, premalo pa so obdavčeni dobički in kapital. Opozoril je, da varčevanje pri proračunskih porabnikih ne sme iti na račun zaposlenih, saj številni državni uradniki z visoko izobrazbo prejema mesečno le po 100.000 tolarjev plače. Po Semoličevih besedah le v Sloveniji in na Nizozemskem zaposleni plačujejo v pokojninsko blagajno bistveno več kot delodajalci. Ta rešitev je bila sprejeta pred štirimi leti kot del socialnega sporazuma, istočasno je bil uveden davek na plačilno listo. Ta politika očitno ne daje rezultatov in jo je treba spremeniti.

Minister je zagotovil, da v javni upravi ne bodo varčevali na račun plač zaposlenih. Ob

tem pa bo treba v javnem sektorju urediti marsikaj, saj v njem je 9000 novo zaposlenih. Problem ni višina plač zaposlenih, ampak masa denarja za njihovo izplačilo. Državne in paradržavne institucije, ki so ponekod podvojene, bo treba racionalizirati. Ker pokojnine ne smejo več rasti hitreje kot plače, bo treba z božičnicami in drugimi izplačili pred novim letom kaj narediti.

Brane Mišič je dodal, da bi davek na plačilno listo morali nadomestiti s povečano stopnjo davka na dodano vrednost. Menil je tudi, da so spremembe na finančnem področju mogoče le na daljši rok. Za pogajanja o novem socialnem sporazumu pa je dejal, da morajo delodajalci zanje pridobiti sindikate. Če bo v prihodnje šlo delavcem slabo, to ne bo dobro niti za delodajalce niti za državo, je menil Mišič.

Ker delodajalci niso sprejeli predloga Dušana Semoliča za nadaljevanje pogajanj o spremembah plačne politike (razlog regres za prihodnje leto, usklajevanje plač z rastjo življenjskih stroškov), se bodo pogajanja o novem socialnem sporazumu zelo težko začela. Ta sporazum pa je skupaj z vsaj srednjeročnimi listinami o proračunski problematiki potreben tako za državo kot za vse njene prebivalce, tudi delodajalce. **F. K.**

Po stavki zdravstvenih delavcev trda pogajanja



Opozorilna stavka zdravstvenih delavcev v vsej Sloveniji 6. oktobra je po trditvah organizatorjev uspela. Zato smo predsednika Sindikata zdravstva in socialnega skrbstva Slovenije Eriha Šerbeca vprašali, kako potekajo pogajanja o usklajevanju in povečanju plač.

“Vladna pogajalska skupina, s katero se pogajamo predstavniki Sindikata zdravstva in socialnega skrbstva, Sindikata zdravstva in socialnega varstva in Sindikata zdravstvene nege, je izredno močna, saj so v njej predstavniki ministrstva za zdravstvo, ministrstva za delo, ministrstva za finance in strokovnjak za makroekonomski razvoj. Zato so pogajanja trda in težka,” pravi Šerbec.

“Doslej smo našli kompromisno rešitev za napredovanja tako, da smo uskladjali pravilnika o napredovanju v zdravstvu in socialnem skrbstvu. Pravilnika bosta objavljena v prvi naslednji številki Uradnega lista, uporabljati pa se bosta začela s 1. 1. 2001. Tudi o povečanju plač sta pogajalska skupina in skupina za vrednotenje dosegli dogovor, ki ga mora potrditi še vlada.”

“Na pogajanjih smo dosegli največ, kar je bilo mogoče,” meni Šerbec. **T. K.**

Gostinska sindikata pričakujeta začetek pogajanj o povečanju izhodiščnih plač

Vodstvu Sindikata delavcev gostinstva in turizma Slovenije in Sindikata delavcev gostinstva in turizma Slovenije pri Konfederaciji sindikatov 90 Slovenije sta uskladjali aktivnosti za povečanje izhodiščnih plač v dejavnosti gostinstva in turizma Slovenije. Dogovorili sta se tudi o rokih, v katerih naj bi pogajanja končali. Oba sindikata bosta počakala na odgovor GZS - Združenja za turizem in gostinstvo, ki mu je Sindikat delavcev gostinstva in turizma Slovenije že poslal utemeljen predlog za 10-odstotno povečanje izhodiščnih plač. Tolikšno povečanje bi omogočilo približevanje realni ceni dela v gostinstvu in turizmu.

Znani so nadpovprečni rezultati turistične sezone, zato oba sindikata pričakujeta pozitiven odziv delodajalcev. Popolnoma jasno je namreč, da je uspešno poslovanje odvisno predvsem od ljudi. Delavci v gostinstvu in turizmu, čeprav jih je manj kot pred leti, ustvarjajo dobiček tako, da povečujejo produktivnost. Znano je, da plače gostincev že več let močno zaostajajo za povprečnimi plačami v državi. Zaradi večjega števila opravljenih ur in različnih dodatkov pa bi morale biti večje.

Iztok Bratož,
predsednik Sindikata delavcev
gostinstva in turizma Slovenije
pri ZSSS

Anton Kambič,
predsednik Sindikata delavcev
GiT Slovenije pri Konfederaciji
sindikato 90

Pogovor z Mileno Sitar, sekretarko območne organizacije ZSSS za Gorenjsko

S sogovornico smo se pogovarjali o razmerah, v katerih delajo in živijo delavci na Gorenjskem. Posebej so nas zanimala tudi organizacijska vprašanja, saj se je naš pogovor dotaknil tudi tega področja. Povedala je, da načrtujejo selitev sedeža v Kranj in da so odprti za vse oblike sodelovanja in povezovanja.

rilske in del februarjskih plač prijavili, tekoče plače pa izplačujejo redno.

Kakšne pa so razmere v tekstilni in obutveni industriji?

V tekstilu opažamo zlasti zaostajanje plač po kolektivnih pogodbah, s čimer se že dalj časa ubada sindikat v radovljiški Almiri, delno pa tudi v Gorenjski predilnici, kjer nepravilno obračunavajo tudi nadomestila za bolniško, praznike in dopust. Primerov, da pri računu nadomestil delodajalci upoštevajo le

zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti, sprejeta pred dvema letoma. Delavec daje možnost, da razvežejo delovno razmerje, potem ko inšpektor za delo ugotovi, da tri mesece zaporedoma niso prejeli plač in se prijavijo na zavod za zaposlovanje ter pridobijo pravico do nadomestila. Vendar zaradi zakonskih rokov ti delavci ne pridejo do prvega denarja na zavodu pred potekom petih mesecev. Od česa pa naj v tem času živijo! Torej če delodajalec plače ne da, čaka de-

Čeprav se razmere izboljšujejo, je problemov veliko

Kakšne so gospodarske in socialne razmere na Gorenjskem?

Podatki zavoda za zaposlovanje kažejo, da se pri nas razmere izboljšujejo. To še posebej velja za upravno enoto Škofja Loka, kjer je brezposelnost le 6,6-odstotna, v Radovljici je 8,6-, v Kranju 10,2-, Trzinu 12,9- in na Jesenicah 13,9-odstotna. Na vsem Gorenjskem je brezposelnost 10-odstotna. V Škofji Loki je brezposelnost vsežkozi nižja kot v državi (povprečje je približno 12 odstotkov) in najnižja na Gorenjskem, za kar je verjetno delno zaslužen oddelek za gospodarstvo pri upravni enoti, ki bolj zavzeto kot drugod spremlja gospodarska gibanja, še zlasti pa skrbi za odpiranje novih delovnih mest, in pa zdrava podjetja z dobrimi vodilnimi ekipami.

Se izboljšanje kaže tudi pri plačah?

Po zadnjih podatkih so povprečne neto plače na Gorenjskem za mesec junij, izplačane v juliju, znašale 114.124 tolarjev. Slovensko povprečje v tem mesecu je bilo 118.040 tolarjev, kar pomeni, da je Gorenjska pod slovenskim povprečjem, čeprav je med 12 slovenskimi regijami na četrtem mestu. Slovensko povprečje močno dviguje ljubljansko območje, s katerim se zaradi bližine predvsem spodnji del Gorenjske rad primerja.

Če nimate hudih problemov z odpuščanjem delavcev, se verjetno tudi plače izplačujejo redno in nezmanjšane. Je kaj izjem?

Izjeme so zlasti v gostinstvu in delno v tekstilu. V gostinstvu so se razmere po uspešni sezoni (bila je najboljša po osamosvojitvi) izboljšale. Je pa še vedno zaostanek pri izplačilu regresa za letni dopust v Hotelu Kompas v Bohinju, in to za več kot štiri leta nazaj. Plače zdaj sicer redno prejemajo, kar za preteklo leto ne bi mogli reči, zaradi predvidene obnove hotela pa se delavcem obeta čakanje ali začasno delo pri drugih delodajalcih. Če se z novo upravo ne bomo hitro dogovorili za poplačilo zaostalega regresa, bo sindikat terjatve uveljavil po sodni poti. V zaostanku s plačami je bil tudi hotel Toplice, vendar je bila tu uvedena prisilna poravnava, tako da smo ap-

osnovno plačo, brez dodatkov in stimulacij, je bilo kar nekaj, vendar so napako po naših opozorilih popravili.

Kako pa je v drobnem gospodarstvu in pri malih delodajalcih?

Tu so veliki problemi, na katere smo že večkrat opozorili, razmere pa se ne urejajo. Pogosti so primeri, ko mali delodajalec obljubi delavcu primerno plačo in vse drugo. Meseč ali dva mu to tudi daje, potem pa se začnejo zamiki, obljube, sprenevedanja in izmikanja. Delavci pa čakajo in čakajo, prav neverjetno, kako dolgo, včasih tudi po več mesecev. Upajo namreč, da se bodo problemi rešili. Šele ko spoznajo, da pri delodajalcu nimajo več kaj izgubiti, se oglasijo pri nas. Potem sledijo prijave inšpekciji in sodni postopek, kar pa vse traja veliko predolgo.

Da je vsaka nova zaposlitev pri teh delodajalcih le za določen čas, je že pravilo. Prav žalostno je pogledati delovno knjižico delavca brez poklica, ki je v sedmih letih zbral dobri dve leti delovne dobe, čeprav je v sezoni po cele dneve garal pri zidarskih delih, dobil nekaj denarja v žep, na plačilni listi pa minimalno plačo.

V zadnjem tednu sta se pri nas oglasila dva delavca pri zasebnikih, zaposlena za določen čas, ki sta se poškodovala pri delu. Oba sta ostala brez dela, eden celo še prej, kot je potekla pogodba. Da ne govorim o okoliščinah, v katerih sta se poškodovala. Eden od njiju je delal plastične lončke za sveče na doma narejenem stroju iz starega pralnega stroja.

In koliko je takšnih delavcev?

Lahko govorim le o primerih, s katerimi se srečuje naša organizacija. Približno 10 delavcev na mesec pride po pomoč potem, ko izgubijo vsako upanje in so v veliki stiski. Potreba po pravnih nasvetih je sicer bistveno več, saj se po podatkih pravnikov v območju letno nanje obrne več kot 800 članov, veliko individualnih pogovorov in intervencij pa opravi tudi oba sekretarja.

Položaj delavcev, ki po več mesecev ne prejmejo plač, naj bi reševala novela k zakonu o

lavca dolga pot do uveljavitve njegove osnovne pravice – plačila za opravljeno delo. Zavod mu namreč prizna pravico do nadomestila šele potem, ko dokaže, da je terjatve do delodajalca, vključno z odpravnino, uveljavljal sodno. Dogaja pa se, da delodajalci na opozorilo inšpekcije delavcem izplačajo vsaj del denarja in jih tako še dalj času držijo v negotovosti.

Koliko delavcev je šlo na zavod po tej poti?

Približno 30 naših članov je v preteklih dveh letih uveljavilo to pravico.

Tožijo delavci sami ali to zanje opravi območna organizacija?

Zakon zavezuje zavod za zaposlovanje, da zavarovancem pri tej izterjavi nudi brezplačno pomoč, vendar tega ne izvaja. Tako je vse te delavce zastopala naša pravna služba. Tožimo seveda le za člane svobodnih sindikatov, vendar k nam prihajajo tudi nečlani. Slednjim vedno priporočimo, naj se včlanijo v naš sindikat. Pravno pomoč imamo organizirano v vseh treh naših sindikalnih pisarnah, torej v Škofji Loki, Trzinu in na Jesenicah. Odvetnica Marinka Rotar uraduje v Trzinu, na Jesenicah in v Radovljici odvetnik Zdravko Rus, Igor Pišek, diplomirani pravnik s pravosodnim izpitom, pa skrbi za člane iz Škofje Loke in Kranja.

Katere so najpogostejše kršitve, zaradi katerih delavci iščejo pravno pomoč na sindikatih?

Zlasti mali delodajalci najpogosteje kršijo pravico delavcev do plač po kolektivni pogodbi in do regresa za letni dopust. Izplačilo regresa namreč zmotno povezujejo z izrabo dopusta, ne pa s pravico, ki izhaja iz dela. Drug velik problem je zaposlovanje za določen čas. Takšna oblika zaposlitve je najpogostejša, uporabljajo jo tudi v javnem sektorju, celo na šolah, kjer za to res ni nobene potrebe. Potem gre še za prerazporejanje delovnega časa; tega je veliko v gostinstvu in turizmu, kjer je zaradi sezonskega načina poslovanja še razumljivo, pa tudi v predelovalni industriji, kjer pa je pogosto posledica slabe organizacije dela. Problem je v tem, da delavci pogosto ne vedo, ali in kdaj bodo več opravljene ure lahko koristili. Prerazporejanje delovnega časa pomeni za delavce dodatno obremenitev, čeprav

presežne opravljene ure kasneje koristijo. Zato bi bilo treba v kolektivnih pogodbah doseči neko obliko dodatka ali stimulacije za delo v prerazporejenem delovnem času. Nekaj tega smo že dosegli na ravni podjetniške kolektivne pogodbe, vendar so to le posamični primeri.

Med poletjem je v Elanu prišlo do sprememb, so tudi delavci za kaj prikrajšani?

Elanovi delavci prejemajo vse, kar jim pripada po kolektivni pogodbi. Sindikat v Elanu zavzeto brani dosežene pravice zaposlenih in vodstvo podjetja pravočasno opozarja na pravice svojih članov. Se pa napovedujejo presežni delavci.

Kakšen pa je položaj delavcev BPT iz Tržiča?

V tem podjetju poteka prisilna poravnava. Po zamenjavi nepriljubljene direktorice podjetje vodi Franc Horjak. Ta je kmalu po prevzemu dolžnosti ugotovil, da bi prisilna poravnava morala biti uvedena že veliko prej. Seveda smo tudi v tej prisilni poravnavi prijavili terjatve zaposlenih, ki so kar precejšnje (regresa za leti 1998 in 1999 ter del regresa za leto 1997, vse z obrestmi).

Najhuje je, da je v okviru prisilne poravnave že pripravljen predlog, po katerem bo od 181 delavcev kar 64 odvečnih. Za sindikat je to preprosto nesprejemljivo, saj se je število zaposlenih že pod prejšnjim vodstvom zmanjšalo za približno tretjino. Od lastnikov bi pričakovali bolj aktiven odnos pri izbiri vodstva podjetja. BPT ima nekatere prednosti pred konkurenčnimi podjetji. Ima lastno proizvodnjo električne energije, lastno vodno zajetje ter nepremičnine in delavci preprosto ne verjamejo, da ni druge rešitve kot odpuščanje.

Konec septembra smo se na skupnem sestanku sindikata, sveta delavcev in uprave ter nadzornega sveta pogovarjali o poteku sanacije. Prvič smo slišali za projektno organiziranje podjetja, po katerem naj bi bilo v BPT zaposleno le jedro, delavce pa bi najemali za izvedbo posameznih projektov, denimo naročil. Takšna organiziranost je za vodenje udobna, nesprejemljiva pa za delavce in bi pomenila po našem mnenju konec BPT. Zato sindikat in svet delavcev taki sanaciji nasprotujeta.

Verjetno so problemi v še kakšnem podjetju?

Pomladi je šlo v stečaj škofjeloško lesno podjetje LIO. Že pred tem je večino nepremičnin kupilo kranjsko Gozdno gospodarstvo in ustanovilo novo podjetje EGOLES, ki je po stečaju prevzelo 74 od 110 nekdanjih delavcev podjetja LIO. Na zavodu pa so ostali invalidi in drugi težje zaposljivi delavci. Ker so v podjetje vložili državljanske certifikate in pustili premalo izplačane plače, v upanju, da bodo obdržali delovna mesta, so danes zelo razočarani. Tiste, ki so v EGOLESU dobili delo, pa motijo pogodbe za določen čas. V sindikatu si prizadevamo, da bi ji postopno spremenili v pogodbe nedoločen čas.

Imate tudi pri vas probleme z odpravninami?

Stečajna upraviteljica podjetja LIO jih je prerekala, češ da še ni juridikata. Gre za znano dilemo, ali je odpravnina strošek stečajnega postopka ali pa pripada upravičencem, enako kot drugim upnikom, le sorazmeren delež. Naši člani zelo težko razumejo, da morajo za svojo pravico, ki jim gre po zakonu, tožiti in plačati sodne takse. Žal ugotovljamo, da so sodbe v enakih zadevah lahko različne celo pri istem sodniku. Naše članstvo tega ne sprejema prav dobro in izgublja zaupanje tudi v sindikat. Najtežje je sodna pota razložiti lju-



dem, ki so zaradi stečaja izgubili delo pred julijem 1999, saj jim po tedanji sodni praksi odpravnina ni pripadala.

Razprave o organizacijskih spremembah v ZSSS so Gorenjsko nekako zaobšle. Šele prejšnji mesec smo slišali, da ste se pogovarjali z organizacijo ZSSS za Domžale. Lahko o tem poveste kaj več?

Naša organizacija se pripravlja na selitev sedeža v Kranj, kjer je tudi sedež večine regijskih ustanov. Načrtujemo, da se bomo preselili do novega leta 2001. Načrte selitve v prostore Poštnega centra v središču Kranja mora odobriti še naša konferenca. Tudi po selitvi bomo ohranili vse sindikalne pisarne, ki so v vseh bivših občinskih središčih, razen v Radovljici, kjer posluje območna organizacija SKEI.

O povezovanju ne morete reči ničesar?

Odpri smo za vse pobude in povezovanja, ki lahko prispevajo k učinkovitejši organiziranosti našega sindikata na terenu. Na Gorenjskem s sedanjo kadrovske sestavo in pogodbenimi sodelavci uspevamo pokriti vse potrebe našega članstva in statutarne naloge. Če nam kaj manjka, so to znanja s področja ekonomije. Na tem področju pa je primanjkljaj v vsej ZSSS. Zamisel o povezovanju z domžalskim območjem je bila na zadnji konferenci pred dopusti dobro sprejeta in na podlagi tega z vodstvom domžalskega območja nadaljujemo pogovore.

Obveščeni smo, da je Svet Kranjskih sindikatov razpustil svojo pravno službo. Bo to odprlo možnosti za širitev ZSSS na Gorenjskem?

Za ta ukrep so se odločili, ker so pravniki Sveta Kranjskih sindikatov v podjetjih opravljali vlogo zunanjih sindikalnih zaupnikov. S tem se je vse sindikalno delo reduciralo na pravniško delo. Vsebinsko sindikalnega dela pa je veliko širša. Kot stroka so pravniki pri našem delu nepogrešljivi, prav tako pa potrebujemo tudi ekonomiste, organizatorje dela, socialne delavce. Stroka in aktivizem se morata dopolnjevati, ne pa tekmovali za prevlado. Zunanji sindikalni zaupnik razmer v podjetju nikoli ne more spoznati tako dobro kot tisti, ki to občutijo od znotraj. Prepričana sem, da so sindikalni zaupniki iz podjetij za sleherni sindikat nepogrešljivi. Notranji zaupniki morajo problem, ki ga ne morejo rešiti, prenesti na širšo sindikalno raven. Menim, da so za naše uspešno delo potrebni tako zaupniki v podjetjih kot strokovnjaki in profesionalci od zunaj.

Med Svetom Kranjskih sindikatov in nami pa se ne dogaja nič.

Ste mogoče na kaj pozabili, želite še kaj dodati?

Potrebo po solidarnosti, kar zveni že skoraj kot fraza. Žal mi je, da se zaposleni, ki imajo moč, organizirajo le za svoje interese in žal mi je za delavce, ki dopuščajo svojim 'zaupnikom' zlihanost z vodstvom podjetja.

Franc Dolar



Sindikat delavcev dejavnosti energetike Slovenije

Odpoved stavke

Na izredni konferenci SDE v petek, 13. oktobra, smo obravnavali poročila o opozorilni stavki v energetiki, ki je bila 10. oktobra. Ugotovili smo, da so delavci na zborih podprli stavkovne zahteve, na nekaterih zborih pa oblikovali še dodatne zahteve.

V treh družbah so se sestali le izvršni odbori sindikata, saj delavci niso prekinili dela. Člani centralnega stavkovnega odbora SDE in pogajalske komisije so poročali o rezultatih pogovorov s predstavniki vlade o stavkovnih zahtevah.

Po temeljiti razpravi je konferenca ugotovila, da sta dva pogovora s predstavniki vlade pokazala, da se nasprotna stran ni pripravljena pogajati.

Na konferenci smo tudi ugotovili, da Vlada RS, čeprav zagotavlja, da je evropsko naravnana, brez argumentov odklanja pogajanja in s tem dokazuje, da ji ni do socialnega dialoga.

Z zavračanjem pogajanj je vlada tudi kršila 4. člen zakona o stavki in pokazala, da ne razume pomena socialnega dialoga, ki vlada v razvitih državah Evropske unije.

Konferenca tudi ugotavlja, da se ta vlada ukvarja predvsem sama s sabo in ni dorašel partner, zato ni mogoče verjeti, da bi s pogajanjem lahko rešili stavkovne zahteve, ne glede na ostrino sindikalnega boja.

Zaradi vsega tega je konferenca SDE že napovedano stavko v energetiki za 19. oktober prestavila na čas po volitvah in konstituiranju nove vlade.

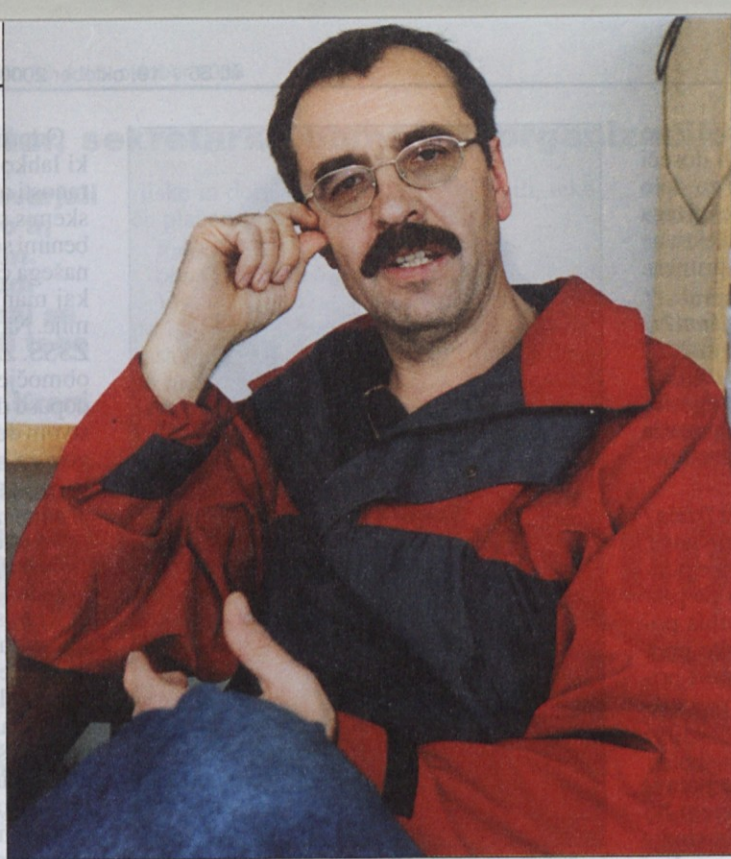
Po oblikovanju nove vlade ji bo stavkovni odbor SDE posredoval stavkovne zahteve skupaj s pozivom na pogajanja. Konferenca SDE bo na podlagi odziva in rezultatov pogajanj sklepala o nadaljnjih aktivnostih sindikata.

Franc Dolar,
predsednik stavkovnega odbora SDE

Jože Brulc je v Yulonu zaposlen že 20 let, predsednik sindikata KNG v podjetju pa je tretje leto. Za pogovor o delovanju sindikata v podjetju z njim se ni bilo težko dogovoriti, težje pa je našel čas zanj. V Yulonu se dela 's polno paro', zato se nismo zmenili za pogovor vnaprej, pač pa je Brulc sredi delovnega dne sporočil, 'čez pol ure bom imel čas za pogovor'. In smo se skozi zatrpene ulice ljubljanskega centra 'zapodili' v Moste.

Kot vemo, je v Yulonu med sindikati kar močna konkurenca.

V podjetju sta poleg sindikata KNG, v katerega je včlanjenih 80 od 430 delavcev Yulona, še sindikata Neodvisnost in Konfederacija 90. Število članov se spreminja, ker se v zadnjem času zaposluje za določen čas. V podjetju ostaja le kader, ki se izkaže za primerne: tovarna namreč dela 365 dni na leto noč in dan in takšno delo je težko prenašati. Dela se ob sobotah, nedeljah, praznikih. Zato so vsi novi delavci najprej zaposleni za določen čas in zato se spreminja tudi šte-



Jože Brulc: Mislim, da lastniki podjetja vedo, da je odnos do zaposlenih treba graditi s kompromisi. Žal se pri plačah trdno držijo najnižje osnove, čeprav bi jo po mojem prepričanju lahko povišali.

najst ur, dokler tisti tretji ne pride z bolniške. Rigoroznost je bila uvedena ravno zaradi enodnevnih bolniških, ki formalno so bolniške, pogosto pa to v resnici niso. Za tiste delavce, ki so res bolni, je to kruto. Vendar mora tistega, ki ga ni, nekdo nadomestiti, saj v številu zaposlenih ni nobenih rezerv.

O tujih lastnikih pri nas krožijo zelo različna mnenja. Kakšne so izkušnje predsednika sindikata v odnosih z njimi oziroma z upravo podjetja?

V dvočlanski upravi sta dva tržaška Slovenca, predsednik uprave in finančni direktor, tako da s sporazumevanjem nimamo težav. Pa tudi sicer je sodelovanje korektno. Predsedniki sindikatov imamo vsak mesec sestanek z upravo podjetja, na njih pa nas obveščajo o važnih dogodkih in korakih lastnikov v podjetju. Pogovarjali smo se tudi o spremembi podjetniške pogodbe. Najpoveč, da so delodajalci v splošni kolektivni pogodbi določene jubilejne nagrade ob spremembi podjetniške kolektivne pogodbe pomnožili z dvajsetkrat. Podjetje plačuje tudi dodatno zdravstveno zavarovanje.

Nimam težav pri stikih z upravo, nimam občutka, da bi uprava karkoli imela proti sindikatu. Zdi se mi, da uprava razume odnose s sindikatom kot del posla in da se zaveda, da je treba sklepati kompromise.

V Italiji so sindikati močnejši kot pri nas in mislim, da tudi lahko dosežejo precej več. V Sloveniji se sindikati v bistvu šele zadnjih deset let bojujejo predvsem za pravice delavcev, ozimnica in druge naloge so politisnjene v ozadje ali pa jih ni več. Težko je reči, koliko je sindikat pri tem uspešen, daleč smo od tega, da bi dosegli vse, kar smo si postavili za cilj. Vendar je treba poizkušati in nekaj se da vedno doseči.

Ali v Yulonu sindikati kaj poskušajo doseči?

Poizkušamo, poizkušamo!

Denimo kaj? Plače so v redu, kaže, da so vam novi lastniki kar sami ponudili več od kolektivne pogodbe ...

Ne, ne, ne. Tistih 20 odstotkov tako imenovane stimulacije je bilo dogovorjene v podjetniški kolektivni pogodbi. Tega dodatka ne smete šteti kot plačo, ker ga ne dobimo avtomatsko vsi, ampak le tisti, ki niso bili na bolniški. To skupaj je fiksna plača. Nanjo pa je moč s pridnim delom dodati še maksimalno 20 odstotkov osnovne plače. Ali pa zaradi slabega dela ali odsotnosti z dela izgubiti do 20 odstotkov stimulacije. Tako tisti, ki delamo v eni izmed, lahko dobimo bodisi fiksno plačo – osnovno plačo s stimulacijo,

Korenček na dolgi palici

vilo zaposlenih: trenutno nas je vseh skupaj okoli 430, tistih s pogodbami za nedoločen čas in onih za določen čas.

Podjetje je sredi devetdesetih let prešlo v italijansko last. Kako zaposleni občutite to spremembo?

Pred prihodom Italijanov je bilo zelo slabo. Yulon je imel glavni trg v razpadli Jugoslaviji, drug trg pa je bilo težko najti hitro. To trajajo, saj je treba najprej dokazati, da si kvaliteten, morda celo cenejši in to je proces.

Italijanski lastnik je k sreči pripeljal del svojega trga. Zdaj se je položaj dokaj normaliziral, začeli smo prodajati tudi na Vzhod. Tuji lastnik ima prednosti, ima pa vsaj s stališča zaposlenih tudi pomanjkljivosti.

Kakšne?

Zaposleni gledamo na svoj položaj skozi plačo in pri osnovni plači se lastniki držijo predpisov kot pijanec plotu, čeprav bi glede na poslovne rezultate od tega po mojem prepričanju lahko odstopili. Sicer s plačami zaenkrat ni nikakršnih težav in tudi ni govora o tendencah po ukinjanju nadomestila za prihod na delo, za malico itd.

Dajo nam celo nekaj več ...

Več kot določa kolektivna pogodba?

V Yulonu smo podpisali podjetniško kolektivno pogodbo, v kateri smo se dogovorili za 20-odstotni dodatek na raven, ki je določena s panožno kolektivno pogodbo. Temu dodatku zaposleni preprosto pravimo stimulacija in ga dobi vsak zaposleni, če le ni bil na bolniški ali če ni slabo delal. K tako oblikova-

Predsednik sindikata KNG v Yulonu Jože Brulc o delu sindikata, odnosih tujega lastnika do sindikata in o tem, zakaj bi lahko bile plače še boljše

ni 'fiksni' plači lahko dobimo še drugih 20 odstotkov variabilnega dela: teoretično je mogoče brez dodatkov za nočno delo ali delo ob praznikih in vikendih dobiti 140 odstotkov osnove iz panožne kolektivne pogodbe. Za slabo delo pa so možni odbitki do 20 odstotkov. Tako lahko nekdo, ki je zelo slabo delal ali povzročil škodo, dobi le osnovno plačo v višini, določeni v kolektivni pogodbi. Vendar je osnova za plače nizka in menimo, da bi jo delodajalec glede na ugodne poslovne rezultate lahko povečal.

Koliko dni sme biti delavec na bolniški, da mu stimulacija še pripada?

Čim grem na bolniško, do stimulacije nisem upravičen. Tako je zapisano v podjetniški kolektivni pogodbi. V podjetniški kolektivni pogodbi imamo tudi določeno, da do bimo božičnico: pri plači za november dobimo tri četrtine vsak svoje osnove plače, vendar le tisti, ki celo leto ni bil na bolniški. Nekaj dni bolniške delodajalci pri izplačilu božičnice sicer tolerirajo, koliko natančno, pa ne vem. Za delavce iz proizvodnje, ki niso bili nič na bolniški in niso bili disciplinsko kaznovani, delodajalec organizira novoletno žrebanje z nagradnim fondom 10.000 mark. Torej razen tega, da se čvrsto držijo najnižjega razreda pri izhodiščni plači, delodajalcem glede prejemkov ni kaj očitati.

Resda se veliko sredstev vlaga v posodabljanje in širitev tovarne. V Štorah, v prostorih železarnice, smo odprli nov obrat, širimo tudi ponudbo. Moto lastnikov Yulona je: tovarna brez posodabljanja propade!

Poslovno je podjetje torej uspešno ...

Poslovno smo precej uspešni. Vendar je bolje, da o tem povprašate v upravi, čeprav sindikati mesečno dobimo podatke. Obveščajo nas o mesečni prodaji in realizaciji, o masi plač, vendar si s temi splošnimi podatki ne moremo dosti pomagati, ker ni podatkov o stroških.

V nadzornem svetu imate ...

Dva predstavnika zaposlenih, od tega je eden iz našega sindikata. Tako pridobimo več svežih informacij, seveda tistih, ki se jih ne drži naljepka 'zaupno'.

Ali se rigoroznost pri izplačevanju variabilnega dela zaradi bolniških kaj pozna v prid večji prisotnosti na delu?

Število bolniških odsotnosti se je zmanjšalo, zlasti enodnevnih odsotnosti z dela, ki nam v proizvodnji povzročajo največ preglavic. Narava dela je takšna, da dela ni mogoče prekiniti. Zato delavce ne more zapustiti delovnega mesta, dokler ne dobi zamenjave. Zato so posamezniki delali tudi po 16 ur, če delavec iz naslednje izmene ni prišel na delo. Potem je treba delo reorganizirati tako, da dva delavca delata po dva-

ali najmanj samo plačo po panožni kolektivni pogodbi. Izmenski delavci pa imajo še dodatke za nočno, popoldansko delo, delo na nedeljo ali praznik. Ti dodatki so tako kot dodatek na stalnost v višini, določeni s kolektivno pogodbo.

Plača pa je v osnovi še vedno na ravni panožne kolektivne pogodbe. Izhodiščna plača je po panožni kolektivni pogodbi, k dejansko izplačani plači precej nanesejo dodatki za izmensko delo.

Ste sindikati imeli z lastniki še kakšne druge borbe?

Niti ne. Niso niti potrebne. Velika večina delavcev sicer meni, da je preslabo plačana, vendar sem sam v tem istem podjetju dvakrat doživel, da zaposleni do zadnjega nismo vedeli, ali bodo plače lahko izplačane ali ne. To je hud psihičen pritisk, tega pa zdaj ni več.

Sindikati ima ali nima prostorov za shajanje, sestanke, svoje delo?

Imamo prostor za sestanke, pisarno ...

Profesionalci pa sindikalni predstavniki najbrže niste?

Ne, kje pa. Vsi trije delamo poleg rednega dela še za sindikat. Sicer imamo v podjetniški pogodbi zapisano, koliko delovnih ur glede na število članov nam pripada za sindikalno delo in izobraževanje.

Ali je to samo zapisano ali te ure lahko dejansko izkoristite?

Ni težav z izrabo teh ur. Tudi delo, ki ga kot vodja skladišč opravljam, ni takšne narave, da ga ne bi mogel organizirati tako, da bi se udeleževal še izobraževalnih seminarjev itd. Vendar je delo prvo, saj nisem profesionalni sindikalni funkcionar, pač pa me plačuje podjetje.

Ali se člane da pridobiti za delo v odboru sindikata?

Težko. Opažam, da člani niso radi aktivni, kje je razlog, pa težko rečem. Morda je kriv delovni čas in maksimalna obremenitev zaposlenih. Treba je maksimalno delati in ljudem je dodatno delo, denimo v sindikatu, že kar odveč. Poleg tega bi si bilo treba za to vzeti del prostega časa.

Ali so vsi zaposleni člani katerega od sindikatov?

Vsi trije sindikati imamo skupaj včlanjenih približno dve tretjini zaposlenih. Zato si eni in drugi prizadevamo pridobiti še preostalo tretjino, vendar nekako ne uspeva. Zdi se mi tudi, da se mladi kar malo bojijo včlaniti v sindikat.

Kakšno je sodelovanje med tremi sindikati?

Odvisno od problemov se sestanemo in pogovorimo. Največkrat je to pred sestanki z upravo, da uskladimo svoje poglede, saj je dobro nastopati čim bolj enotno. Včasih nam sicer ne uspe najbolje, saj ima vsak svoj pogled na odprta vprašanja. Za delavce bi bilo najbolje, da bi jih zastopal en sam sindikat, za delodajalca pa bi bilo boljše, če bi bilo sindikatov še več, saj bi bila tako njihova moč temeljito razpršena.

Ali sindikat organizira novoletna srečanja, športne igre morda?

V sindikatu se s tem ne ukvarjamo. Denar, ki ga imamo, porabimo raje za brezobrestna posojila članom. Zanimivo pa je, da ljudi sindikalni izlet niti ne zanima. Lani so mi člani očitali, da ničesar ne organiziramo, pa smo pripravili izlet, za katerega je bil k ceni 6500 tolarjev sindikat pripravljen primakniti 3000 tolarjev. Zbralo se nas je sedem ...

Športna srečanja in novoletne zabave pa organizira in plača lastnik podjetja. Udeležujemo se nogometnih srečanj v okviru korporacije. Lani je turnir organiziral Yulon, letos pa je bil v Italiji. V načrtu je bilo, da gre na ta izlet 80 ljudi, nogometna ekipa in navijači. Plačal je organizator. Pa nam jih ni uspelo zbrati toliko.

R. B.

Predsednica sindikata tekstilne in lahke industrije Ukrajine obiskala Slovenijo

Imajo tudi kolektivne pogodbe, vendar ne veljajo toliko kot naše

Delegacija ukrajinskega sindikata tekstilne in lahke industrije je bila prejšnji teden gost Sindikata tekstilne in usnjarskopredelovalne industrije Slovenije (Stupis). Obiskala je podjetja Lisca, Kopitarna, IUUV in Mura. Srečala se je tudi s člani republiškega odbora Stupis, predsednikom ZSSS Dušanom Semoličem ter predstavniki območnih organizacij ZSSS Ljubljane in Pomurja.

Predsednico Olgo Efimenko smo pred koncem obiska zaposlili, naj predstavi svojo organizacijo in vtise iz naše države.

Svoj je sindikat predstavila takole:

"Naš sindikat je zelo močan, saj ima kar 360.000 članov, organiziran je v 26 oblastnih organizacijah. Zaradi nizke življenjske ravni in naraščanja cen smo se pred kratkim odločili za splošno stavko. Ko nas je predsednik vlade povabil v svoj kabinet, nas je lepo prosil, naj stavke ne izvedemo. Obljubil nam je, da se bo zavzel za izboljšanje položaja delavcev. Dejal je tudi, da bo vlada zaradi stavke padla in da bo sindikat s stavko pomagal tistim, ki jo želijo zamenjati. Nova vlada pa da bo še slab-

kon o sindikatih onemogoča sindikate, ki se ne ukvarjajo s praviimi sindikalnimi zadevami. Da bi sindikat lahko bil registriran, mora imeti svoje organizacije po podjetjih, ne more delovati le z vrha navzdol. Več sindikatov je bilo po spremembah v državi ustanovljenih tudi zaradi dejavnosti, s katerimi so se ukvarjali bivši sindikati. Gre za široko razvejano dejavnost s področja socialnega zavarovanja, počitnikovanja ... Novi sindikalisti so narobe mislili, da bodo lahko participirali pri delitvi tega premoženja."

In s čim se ukvarja vaš sindikat? "Voditelji se zavedamo, da se moramo ukvarjati zlasti s plačami, saj je tudi pri nas prišlo do privatizacije. K temu so nas prisilili brezobzirni delodajalci, ki hočejo zmanjšati plače in druge pravice delavcev. Pogosto se tudi zgodi, da delavci plače sploh ne dobijo. Seveda pa prejšnjih dejavnosti naš sindikat ni povsem opustil, poleg plačam pa daje veliko pozornosti tudi varstvu pri delu, na kar delodajalci skoraj vedno pozabijo."

So delodajalci skušali vaš sindikat onemogočiti? "Pred leti so se odločili, da za sindikat ne bodo več obračunavali in nakazovali članarine.

Tako so želeli preprečiti, da bi dobro delali. Ko smo zaradi tega ostro protestirali, so od tega odstopili."

In kakšno je sodobno geslo vaše organizacije? "Zaradi razmer si pri nas še ne prizadevamo za krajši delovnik in več prostega časa, ampak za več dela in večji zaslužek, saj bodo delavci le tako lažje preživeli."

Imate v delodajalcih le nasprotnike? "To ne drži, saj pri nas podpiramo direktorje, kot sem jih spoznala v Kopitarni Sevnica in IUUV Vrhniku, ki si



Olga Efimenko

šča kot njegova. Zaradi tega smo stavko zamrznili in sklenili počakati, da vlada izpolni predsednikovo obljubo. Naj še povem, da je predsednik ukrajinske zveze sindikatov član najvišjega predstavniškega telesa in da tako lahko tudi preko njega vplivamo tudi na obnašanje oblasti. Tako nas je nedavno sprejel tudi predsednik Ukrajine."

Na vprašanje, kako se je prejšnja sindikalna organizacija transformirala v novo, je povedala: "Pri nas so skoraj vsi zaposleni včlanjeni v sindikat. Starim članom smo dali v podpis pristopne izjave, novi pa vstopajo ob nastopu dela. Čeprav smo nekaj časa imeli tudi sindikalno konkurenco, te zdaj ni več. Naš za-

kljub težavam prizadevajo ohraniti podjetje in delavcev ne odpustiti."

Kaj od tega, kar ste spoznali v Sloveniji, bi radi presadili domov? "Ne smete misliti, da nimamo nič od tega, kar je pri vas. Marsikaj imamo, vendar v drugi obliki. Kolektivne pogodbe tudi imamo, vendar nimajo takšne veljave kot pri vas. Velik vtis je name napravila tudi območna organizacija ZSSS Ljubljana z okolico, kjer sem se seznanila s njihovo pravno pomočjo. Preseñena sem bila tudi nad urejeno evidenco članstva. Tudi delovanje vaše Zveze je za nas lahko zgled, saj sem med nedavnim kongresom spoznala njen pomen za sindikate dejavnosti."

Franček Kavčič

Odločen ukrep boljši od cincanja

Družba Oris z Otoč bi lahko šla v stečaj dva meseca prej, če bi bila uprava odločnejša

Včeraj (v četrtek, 19. oktobra), so delavci Orisa, pred leti osamosvojene orodjarne podjetja Iskra instrumenti z Otoč, prejeli delavske knjižice in se napotili na zavod za zaposlovanje. Tako se jim je izpolnila želja, porojena letos avgusta iz brezizhodnosti položaja njihovega podjetja. Zadnje plače so namreč prejeli za letošnji maj, potem pa je v podjetju zmanjkalo denarja. Zaposleni so se avgusta odločili za stavko, obenem pa predlagali stečaj podjetja.

Mojca Pečar, predsednica SKEI v Iskri instrumentih Otoče, katerega član je ostala večina zaposlenih Orisa tudi po osamosvojitvi orodjarne, je prevzela funkcijo vodje stavkovnega odbora.

O zadnjih zdihljajih Orisa nam je povedala: "Potem ko so julija zaposleni v Orisu, trinajst jih je, ostali brez plač in ker se je vedelo za težak položaj podjetja, so delavci predlagali stečaj. Vendar jih direktor podjetja ni uslišal, pač pa je julija poskusil s prisilno poravnavo. Toda čeprav naj bi se o tem koraku dogovoril z večinskim lastnikom Orisa, delniško družbo Iskra iz Ljubljane, nihče od upnikov, niti večinski lastnik, ni bil pripravljen iti v prisilno poravnavo.

Ker zaposleni niso dobili plač niti po končanem kolektivnem dopustu in ni kazalo, da jih sploh bodo, so se 16. avgusta odločili za stavko, ki je trajala vse do 13. oktobra, dneva odločitve o začetku stečajnega postopka.

V Orisu je devet zaposlenih bilo članov SKEI Iskre instrumenti. Ko so se pred leti osamosvojili, smo se s člani iz naše nekdanje orodjarne, kasnejšega Orisa, dogovorili, da še naprej ostanejo naši člani. Zato sem tudi sprejela ponudbo, da vodim stavko."

O vzrokih za propad Orisa nismo zvedeli veliko, ker v minulih dneh nismo uspeli dobiti sogovornika pri Iskri d. d., večinskem lastniku Orisa. Mojca Pečar pa nam je povedala, da je Oris za lansko leto izkazal rahel dobiček, letos pa naj bi se krivulja poslovne uspešnosti strmo spustila navzdol, menda zaradi podkapitaliziranosti orodjarne in izgube dela poslov. Večinski lastnik je letos maja poskušal Oris prodati, vendar je po prepričanju v SKEI nastavlil previsoko ceno. Potem pa je, tudi po prepričanju SKEI, vodstvo podjetja napravilo nekaj časa s poskusom prisilne poravnave.

"Če bi se direktor odločil za stečaj takrat, ko so ga predlagali za-

posleni, bi bili konec avgusta delavci Orisa lahko že na zavodu za zaposlovanje," meni Mojca Pečar.

Med trinajstimi že bivšimi delavci Orisa nihče ni blizu upokojitve, ven-



Pismo predsedniku SKEI Slovenije

Zaradi informacij in zapletov ob nastajanju novega zakona o delovnih razmerjih članstvo SKEI v Mariborski livarni pritiska na vodstvo sindikata v podjetju. Zaskrbljeni smo, ker se sindikati na predloge delodajalcev in gospodarske zbornice ne odzivajo. Izjema je le skupna protestna izjava štirih sindikalnih central o tem, da je treba zbornico izločiti iz nadaljnjih pogajanj. To potezo članstvo v celoti podpira.

Enotno menimo, da je med nastajanjem tega zakona potrebno pritiskati na delodajalce in o tem obveščati tudi javnost.

dar naj bi se, tako se govori, vsaj za osem ali devet zanesljivo našla druga zaposlitev. Tri ali štiri naj bi menda vzeli v Iskro instrumente. Zelo vprašljiva pa je usoda edinega delovnega invalida med njimi ...

Nekdanji delavci Orisa bodo iz stečajne mase terjali štiri plače, regres in odpravnine. Ali bodo terjatve dobili poplačane in predvsem v kolikšnem deležu, pa je odvisno od višine premoženja Orisa. **B. F.**

Sam sem na to vprašanje na sestankih SKEI opozarjal vse od leta 1998, še posebej letos. Ker pravega odziva ni bilo, se bojim, da se bomo odzvali, ko bo že prepozno. Očitno je namreč, da želijo delodajalci delavstvo podjarmiti.

Prepričan sem, da je treba o tej zadevi sklicati problemsko konferenco SKEI ali vsaj sejo republiškega odbora. Na tej seji bi morali določiti strategijo naših aktivnosti, s katerimi bomo zaščitili pravice, ki jih delodajalci hočejo vzeti delavcem. Mislim, da moramo biti seznanjeni s predlogi in pripombami pogajalcev, s katerimi nastopajo v ekonomsko-socialnem svetu. Sindikati dejavnosti smo poklicani, da jih verificiramo in damo pogajalcem mandat za nadaljevanje pogajanj.

Prepričan sem, da nas takšni pozivi lahko združijo v še močnejšo in bolj homogeno organizacijo. Le takšni bomo za članstvo dosegli to, kar od nas pričakuje.

Branko Medik, predsednik SKEI Mariborske livarne

PRAVNI SVETOVALEC

Lučka Böhm, svetovalka predsedstva ZSSS



Upokojitev dveh prijateljic

Vprašanje: Sodelavki, dobri prijateljici, sta pri istem delodajalcu zaposleni, odkar sta prvič skoraj sočasno sklenili delovno razmerje. Obema se bliža upokojitev. Zanima ju, kdaj se lahko upokojita. Prva se je rodila 11. novembra 1948, zaposlena pa je od 16. julija 1964. Že nekaj let je delovna invalidka. Ni-

ma otrok. Druga se je rodila 2. aprila 1948 in je zaposlena od 1. julija 1964. Ima dva otroke.

Prva sodelavka se je prvič zaposlila stara le 15 let 8 mesecev in 5 dni. Pred 18. rojstnim dnevom je imela torej kar 2 leti 3 mesece in 27 dni oziroma 27,9 meseca pokojninske dobe. Polno pokojninsko dobo je dosegla že leta 1999. Starostno se ni mogla upokojiti, ker je bila za 2 leti premlada, saj lani še ni dosegla potrebne upokojitvene starosti 53 let. Potrebno upokojitveno starost bo dosegla šele leta 2002, ko bodo ženske morale imeti 54 let. Na račun 27,9 meseca dosežene pokojninske dobe pred svojim 18. rojstnim dnevom se ji bo ta splošno do-

ločena upokojitvena starost lahko znižala za 2 meseca in 10 dni. To pomeni, da se bo lahko starostno upokojila 1. septembra 2002. Takrat bo imela že polnih 38 let pokojninske dobe. Za 35 let pokojninske dobe, ki jo je dopolnila do konca leta 1999, ji bo priznanih 85 odstotkov odmere pokojnine od pokojninske osnove. Za dodatna 3 leta zavarovanja po 1. januarju 2000 pa še dodatnih 4,5 odstotka oziroma skupaj 89,5 odstotka. To je enkratno visoka odmera pokojnine, ki jo ženske lahko dosejajo prav zaradi tega, ker jim pokojninska reforma prizna odmero,

kakršna je veljala do konca 1999. leta, ter jim k tej doda še vso odmero po letu 2000. Prva prijateljica bo torej zaradi reforme morala res delati 10 mesecev dlje kot pred reformo, toda imela bo do smrti tako visoko pokojnino, kot je ženske prej niso mogle doseči.

Še odgovor na vprašanje, kdaj bi se prva sodelavka lahko predčasno upokojila, če bi uveljavljala status delovne invalidke. Kot dovolj stara delovna invalidka z dovolj pokojninske dobe bi se lahko predčasno upokojila že na svoj 53. rojstni dan, to je 11. novembra 2001. Pokojnina bi se ji v tem primeru odmerila v višini 88 odstotkov. Toda zaradi predčasnosti bi se ji do 58. leta starosti od pokojnine vsak mesec odbijalo po 5 odstotkov. Naj se sama odloči, kaj ji je bolj pomembno: čim prej v pokoj (predčasna upokojitev novembra 2001) ali precej višja pokojnina (starostna upokojitev septembra 2002).

Druga sodelavka se je prvič zaposlila stara 16 let in 3 mesece. Pred 18. rojstnim dnevom je torej imela že 1 leto 9 mesecev oziroma 21 mesecev pokojninske dobe. Rodila je dva otroke, ki sta oba slovenska državljana. Polno pokojninsko dobo je prav tako dosegla že leta 1999. Kljub temu pa se ni mogla upokojiti, ker še ni dosegala potreb-

ne upokojitvene starosti 53 let. Upokojila se bo lahko leta 2001, ko bo za ženske veljala že splošna upokojitvena starost 53 let in 8 mesecev. Na račun pokojninske dobe pred 18. letom starosti pa leta 2001. žal, še ne more računati na kakršno koli znižanje te starosti. Toda na račun dveh otrok se ji ta starost zniža za 2,5 meseca, na 53 let 5 mesecev in 15 dni. Toliko pa bo stara 17. septembra 2001. Takrat se bo lahko upokojila. Septembra 2001 bo imela že 37 let pokojninske dobe. Odmerjena ji bo pokojnina v višini 88 % pokojninske osnove. Zaradi reforme bo morala torej delati 5,5 meseca dlje kot pred reformo.

Naj pojasnim, da je v prehodnem obdobju, v katerem se polna pokojninska doba za ženske postopoma viša s 35 na 38 let in potrebna upokojitvena starost s 53 na 58 let, važno, ali se je ženska rodila na začetku ali na koncu leta. Če se je namreč rodila novembra, v danem letu pa velja potrebna upokojitvena starost 53 let in 8 mesecev, ji bo to seveda onemogočilo, da se upokoji v letu, ko ima 53. rojstni dan. Pa še to! Odkar so možgoc olajšave na račun števil rojenih otrok, se matere lahko upokojijo prej kot ženske brez otrok. Zato je izračun datuma upokojitve za vsakogar drugačen.

(Nadaljevanje iz prejšnje številke)

Pri določanju plačne politike v Evropski uniji je veliko podobnosti

(Povzetek primerjalnega pregleda oblikovanja plač v Evropski uniji avtorja Braneta Mišiča)

V zadnjem desetletju so plače rasle počasneje od produktivnosti, zaradi česar se je povečeval dobiček.

Minimalne plače so določene s kolektivnimi pogodbami dejavnosti, ki zajemajo vse delavce.

Posebnost Francije so panožne kolektivne pogodbe, katerih splošno veljavnost razglasi država. V zadnjem času se uveljavljajo tudi kolektivne pogodbe v podjetjih.

Sindikati si prizadevajo, da bi pri plačah še naprej upoštevali stalnost, delodajalci pa težijo k nagrajevanju uspešnosti.

Država ima veliko vlogo pri kolektivnih pogajanjih, saj določa minimalno plačo, ki se običajno poveča bolj kot inflacija.

Visoka minimalna plača zmanjšuje razpore med plačami. Kar 60 odstotkov plač je le za malenkost nad ravnijo minimalne plače.

V podjetjih z več kot 50 zaposlenimi delavci po zakonu participirajo pri dobičku. Plače se povečujejo zlasti na podlagi inflacije, pa tudi zaradi minimalne plače.

Pri določanju stopnje rasti plač upoštevajo le 10 do 15 odstotkov rasti produktivnosti, inflacijo pa upoštevajo v celoti.

Kolektivne pogodbe zajemajo skoraj vse delavce. Podjetniške pogodbe pa so mogoče le v podjetjih, kjer so sindikati organizirani. Ker je v sindikatih zelo malo delavcev, tudi teh pogodb ni veliko.

V Nemčiji so se regionalna pogajanja uveljavila zlasti v industrijskih dejavnostih. Te pogodbe opredeljujejo minimalno plačo, plačilne razrede. S kolektivnimi pogodbami so zajeti skoraj vsi delavci. Podjetniške pogodbe pa opredeljujejo dodatke za pogoje dela (za nočno delo znaša do 20 odstotkov osnovne plače).

Podjetniška pogajanja so uveljavljena zlasti v telekomunikacijah in nekaterih večjih industrijskih koncentrih.

Ključni vpliv na plačno politiko imajo kovinarji, ki pri rasti plač upoštevajo inflacijo, rast produktivnosti in restriktivno rast dobička, ki naj ne bi rasel hitreje od plač. Zaradi solidarnosti med delavci pri rasti produktivnosti upoštevajo kazalce na nacionalni ravni. Nemška zveza sindikatov (DGB) je nedavno sprejela listino Zveza za delovna mesta, po kateri naj bi rezultate povečane produktivnosti namenili zlasti za novo zaposlovanje. Povečana brezposelnost v Nemčiji je vplivala na umiritev rasti plač.

Kolektivne pogodbe zelo natančno določajo vse postavke plačne politike (plačo, dodatke, pogoje dela a). Kolektivne pogodbe delijo zaposlene na fizične delavce in nameščence (imajo vsak svojo pogodbo).

Sindikat nemških kovinarjev (IGM), ki ugotavlja, da restriktivna politika rasti plač ni preočala zaposlenosti (tudi dobički se povečujejo), si prizadeva za hitrejšo rast plač.

Podatki kažejo, da povečana produktivnost bolj vpliva na rast dobičkov kot plač. Opaža se tudi zniževanje dodatkov k osnovni plači. Soodvisnost med rastjo produktivnosti in rastjo plač pa je kljub temu dokaj visoka.

Plačna politika v Grčiji je dokaj centralizirana. Leta 1997 so v tej državi sprejeli Pakt o zaupanju, ki določa glavne smeri gospodarske politike in razvoj, spremembe na trgu dela in glede doseganja konkurenčnosti.

S pogajanja na nacionalni ravni določajo minimalne osnove plač. Spet so uvedli eskalacijo, ki so jo ukinili leta 1981. Poleg kolektivne pogodbe na nacionalni ravni so uveljavljene tudi pogodbe v dejavnostih in podjetjih, ki vsebujejo višje standarde.

Minimalne plače določajo na pogajanjih med Zvezo industrije Grčije in Generalno konfederacijo sindikatov. Tako določene minimalne plače ministrstvo predpiše za vse zaposlene. Minimalne plače delavcev so različne, odvisne so od starosti, delovne dobe, kvalifikacije in zakonskega statusa posameznega delavca.

Grški sindikati na pogajanjih o plačah izhajajo zlasti iz podatkov o gospodarski rasti, povečevanju dobičkov in rasti dobičkov. Sklicujejo se tudi na zaostajanje plač za plačami v EU.

Posebnost Grčije je 10-odstotni dodatek k plači za poročene, strokovnjakom se plače povečujejo po 10, 15 in 20 letih delovne dobe ...

Plačna politika na Irskem je decentralizirana in temelji na socialnem sporazumu, ki ga sklenejo sindikati, delodajalci in vlada. Ta določa rast plač, obvezno za vs

državo. Na lokalnih ravneh se je mogoče pogajati o dvedostotnem povečanju plač v podjetjih. Odstopanja so mogoča le zaradi plačilne nesposobnosti delodajalca.

Socialni sporazum določa rast plač, ki zaostaja za rastjo produktivnosti. Sporazumi v podjetjih zadevajo dodatno 13. plačo na podlagi udeležbe zaposlenih v delitvi dobička.

Minimalna plača je odvisna od dejavnosti in tako je na Irskem kar 16 različnih minimalnih plač. Aprila letos so se dogovorili za enotno minimalno plačo, ki na uro znaša 1150 tolarjev. Z njeno uveljavitvijo bo kakšnih 12 odstotkov delavcev prejelo višje plače kot dosedaj.

S takšno politiko so v tej državi dosegli veliko nižjo stopnjo



Brane Mišič

brezposelnosti, kot je povprečje v Evropski uniji (dolgotrajno brezposelnih imajo le tri odstotke). Hkrati so dosegli izjemno visoko gospodarsko rast – znaša kar sedem odstotkov na leto.

Plače sledijo inflaciji, vendar precej zaostajajo za rastjo produktivnosti.

V irske sindikate je povezanih kakšnih 55 odstotkov zaposlenih. Sindikati, ki se želijo pogajati, morajo za to pridobiti licenco. Pogoj zanjo je najmanj 1000 članov in 48.000 mark denarnega jamstva, kar je treba vplačati vrhovnemu sodišču.

Za Italijo pravijo, da za plače velja sistem brez sistema. O plačni politiki se od leta 1993 dogovar-

jajo vlada, delodajalci in tri sindikalne centrale. Indeksacijo plač je prej določala "scala mobile" (gibljiva lestvica), ki sedaj ne velja več. Sedaj plače usklajujejo z inflacijo, zaradi česar rastejo počasneje.

Kolektivne pogodbe dejavnosti, sprejete na nacionalni ravni, določajo višino minimalnih plač, ki znašajo kar 80 odstotkov vseh plač.

Po sporazumu iz leta 1999 lahko kolektivne pogodbe sprejemajo tudi v podjetjih, ki so po nekaterih ocenah povečale plačno maso za dva odstotka. Kolektivne pogodbe veljajo za 92 odstotkov zaposlenih.

Sindikalne centrale so si na pogajanjih o socialnem sporazumu iz leta 1998 prizadevale za vključevanje inflacije v rast plač. UIL je skušal doseči, da bi pri določanju rasti plač upoštevali inflacijo in produktivnost. Kovinarji pa so zahtevali upoštevanje celotne inflacije, da bi tako zaščitili kupno moč delavskih plač.

Podatki kažejo, da v Italiji v zadnjih letih, to naj bi bila cena vstopa v EU, plače rastejo počasneje kot dobički. Dobro pa je, da se je zaradi monetarne unije znižala tudi prej kar visoka inflacija.

Sindikati so za kovinsko industrijo dosegli, da so nadure omejene na dve uri dnevno, osem ur tedensko in 150 ur letno. Dodatek za prvi dve naduri je 20 odstotkov, za nadaljnje ure pa 25 odstotkov. Za nočno delo do 22. ure znaša dodatek 25 odstotkov, za kasnejše ure pa 30 odstotkov. Delo na praznik je plačano 50 odstotkov več.

Dopust traja štiri tedne, v nekaterih okoljih je daljši na račun delovne dobe.

Socialne dajatve iz bruto plač znašajo 50 odstotkov in so najvišje v Evropi.

Na Nizozemskem imajo Sklad za delo, v katerem se usklajujejo delodajalci in sindikati. Čeprav so oboji avtonomni, osnovne okvire plačne politike določa država. Ker se uspevajo dogovoriti skoraj o vsem, ima ta država zelo malo socialnih konfliktov.

(Se nadaljuje)

Pripravi: F. K.

Presežnim delavcem Jeklotehne Trgovine ponujajo del odpravnine v bonih

Mariborsko podjetje Jeklotehna Trgovina je pred dnevi zaprlo svoj prodajni center v bližini mariborske avtobusne postaje. Kar 32 delavk in delavcev tega centra je podjetje poslalo na čakanje. Sredi prejšnjega tedna se je vodstvo podjetja z direktorico Danico Margan na čelu sestalo s prizadetimi delavci in predstavniki Sindikata delavcev trgovine Slovenije ter Konfederacije neodvisnih sindikatov Slovenije v podjetju.

Vodstvo podjetja je delavce seznanilo, da je Jeklotehna Trgovina v postopku prisilne poravnave. Ob finančni reorganizaciji bo podjetje prisiljeno odpustiti tudi trajno presežne delavce, med katerimi bo tudi 32 delavcev prodajnega centra. Jeklotehna Trgovina ima svoje prodajne prostore tudi v trgovski hiši Merkur. Koliko delav-

cev bodo skupaj opredelili kot trajno presežne, pa še ni znano.

Trajno presežnim delavcem je vodstvo podjetja predlagalo izplačilo odpravnine v dveh delih. Prvo polovico naj bi dobili novembra v bonih Merkurja, drugo polovico pa decembra v gotovini. Za izplačilo odpravnin 32 trajno presežnim delavcem iz prodajnega centra pri avtobusni postaji potrebuje Jeklotehna Trgovina okoli 47 milijonov tolarjev, ki jih sedaj nima. Prizadeti delavci se z izplačilom polovice odpravnine v bonih ne strinjajo, saj bi bili z njimi prisiljeni nakupiti v Merkurju stvari, ki jih sploh ne potrebujejo. Denar pa nujno potrebujejo za položnice in kritje nujnih življenjskih stroškov.

Po razpravi je vodstvo podjetja delavcem ponudilo izplačilo odpravnin v gotovini, in sicer 60

odstotkov v decembru, preostanek pa v največ štirih mesečnih obrokih. Delavcem, ki so pripravljeno polovico odpravnine sprejeti v bonih, pa bo podjetje bone izročilo že novembra. Delavci so se s predlogom v načelu strinjali, čeprav se zavedajo, da lahko pride pri izplačilu odpravnin še do kakšnih zapletov. Jeklotehna Trgovina namreč še nima dovolj likvidnih sredstev za izplačilo odpravnin, vendar vodstvo podjetja pričakuje, da se bodo zaradi prednovoletnih nakupov konec leta likvidnostne razmere izboljšale. Ali bo v Merkurju v središču mesta pred novim letom zares toliko prometa, kakor pričakujejo v podjetju, pa je drugo vprašanje, saj so avgusta nedaleč od mestnega središča odprli Europark, v katerem je kar 63 najrazličnejših prodajaln. Če Merkur ne bo dovolj konkurenčen, Jeklotehna Trgovina tudi v

prednovoletnem času ne bo ustvarila toliko, kot v podjetju načrtuje. Zato nekateri delavci po pogovoru "boljše vrabec v roki kot golob na strehi" še vedno razmišljajo, ali se ni bolje zadovoljiti kar z boni.

Vodstvo je odpravnine delavcem izračunalo na osnovi neto plač. Delavci pa so prepričani, da mora biti osnova za izračun odpravnine bruto plača. Kadar koli namreč naši zakoni govorijo o plači, gre za bruto plačo. Poleg tega pa tudi v kolektivni pogodbi za dejavnost trgovine, ki je bila objavljena v Uradnem listu, jasno piše, da se odpravnine izračunavajo na osnovi bruto plače. Če vodstvo podjetja tega ne bo upoštevalo, bodo delavci s pomočjo sindikata podjetje verjetno tožili za izplačilo razlike odpravnine.

T. K.



SINDIKAT DELAVCEV TRGOVINE SLOVENIJE

tudi trgovci imajo družine

ZA

NEDELJSKI POČITEK

Oblikovanje: Alenka Vrežja - Tisk: SŠTP Ljubljana

Trgovke in trgovci imajo pravico do nedeljskega počitka

Čeprav nam je na državni ravni uspelo spremeniti pravilnik o obratovalnem času prodajaln in tako praznično in nedeljsko delo nista več redni obratovalni čas, naše delo še ni končano. V naslednjih dveh mesecih bodo občinski in mestni sveti sprejemali lokalna merila za določanje obratovalnega časa prodajaln, na njihovi podlagi bodo pristojni upravni organi potrjevali urnik obratovalnega časa prodajaln za prihodnje obdobje. Naša naloga je vplivati na občinske in mestne svete, saj liberalno urejanje obratovalnega časa ni v našem interesu.

Prepričani smo, da morajo lokalne skupnosti pri sprejemanju odlokov poleg interesov delodajalcev in potrošnikov upoštevati tudi interes delavcev. Po našem mnenju naj bo nedeljski obratovalni čas prodajaln namenjen zlasti za nakup nujnih življenjskih potrebščin. Dovoljenje zanj naj dobijo le tisti delodajalci, ki spoštujejo pravice delavcev do dnevnega, tedenskega in letnega počitka, delovnopravno zakonodajo in kolektivno pogodbo dejavnosti trgovine Slovenije.

Ker želimo, da bi bili delavci – člani Sindikata delavcev trgovine Slovenije – seznanjeni z našimi prizadevanji za omejevanje liberalnega obratovalnega časa prodajaln, smo natisnili plakat, ki ga objavljamo tudi v Novi Delavski enotnosti.

Sandi Bartol, sekretar SDTS

Predstavniki 12 držav kandidatki za članstvo v Evropski uniji so se sredi prejšnjega tedna zbrali v Bratislavi na konferenci o Socialnih in sindikalnih pravicah v razširjeni Evropi – izzivu za Evropsko konfederacijo sindikatov in sindikate držav članic. Predstavniki sindikatov smo se seznanili z najnovejšo različico Listine o temeljnih pravicah v Evropski uniji (v nadaljevanju Listina). Predstavnikom Evropske konfederacije sindikatov smo povedali, kakšen je položaj glede socialnih in sindikalnih pravic, povezanih z ratifikacijo dokumentov Sveta Evrope, predvsem Evropsko socialno listino. Ieke van den Burg, članica Evropskega parlamenta in članica delovne skupine za pripravo Listine (predstavnica sindikalne zveze FNV iz Nizozemske), je podrobno predstavila delo delovne skupine, ki pripravljala vsebino Listine. Posebej je poudarila, da so bila tej skupini ob ustanovitvi dana zelo omejena pooblastila in zato ni mogla pripraviti dokumenta, ki bi bil več kot le politična deklaracija. Delovna skupina se je do aprila pogovarjala samo s posameznimi interesnimi skupinami (političnimi, sindikalnimi, nevladnimi ...) in tako je šele junija pripravila delovno verzijo Listine. Pri tej se je seveda pokazalo, da so v delovni skupini sodelovali predvsem politiki, saj v besedilu praktično ni bilo ekonomskih in socialnih pravic. Tudi zadnja različica listine, sindikati smo jo obravnavali avgusta, ni vsebovala nekaterih bistvenih zadev. Delovna skupina je bila pri pripravljanju listine prisiljena sklepati kompromise s posameznimi državami, saj sicer ne bi soglašale z njenim sprejetjem. Za sprejetje je

Konferenca o socialnih in sindikalnih pravicah v evropskih državah

Sindikaliste tudi ubijajo

namreč potrebne soglasje vseh držav članic EU. Listina pa je kot politična deklaracija kljub temu korak naprej v primerjavi z dosedanjim stanjem. V njej namreč oblasti držav članic izražajo svojo pripravljenost za urejanje državljskih, političnih, ekonomskih in socialnih pravic za vse državljane EU.

Predstavniki iz Slovenije smo opozorili na problem sodelovanja pri solidarnostnih akcijah na nadnacionalni ravni, organiziranih v podporo organiziranim akcijam na evropski ravni in na problem sodelovanja v skupno organiziranih akcijah v podjetjih multinacionalk. V njih se uporablja pravo posameznih držav, skupne ureditve pa ni.

Poročila posameznih držav o uveljavljanju socialnih in sindikalnih pravic so pokazala precejšnje razlike. Nekateri so govorili predvsem o uveljavljanju socialnih pravic, drugi pa so predstavili probleme uveljavljanja sindikalnih pravic. Najbolj drastični primeri, ki so zbudili največjo pozornost, so bili umor sindikalnega predstavnika nekega podjetja v Romuniji (naročil ga je direktor); težak fizični napad (hude telesne poškodbe, odrezano uho) na sindikalista iz nekega tekstilnega podjetja na Slovaškem zaradi nameravane privatizacije podjetja, fizična preprečitev stavke na Malti, zaprtje 38 sindikalnih predstavnikov in kazenski proces zoper 28 sindikalnih predstavnikov. Na Malti je šele pomoč mednarodnih sindikalnih organizacij zagotovila zaščito sindikalnih predstavnikov zaradi njihovega sindikalnega delovanja. Ob takšnih hudih primerih kršenja sindikalnih pravic v nekaterih evropskih državah, o drugih pravicah ni bilo dovolj razprave. Socialne pravice so običajno povezane z ekonomsko močjo države. Sindikalisti iz večine držav kandidatki so govorili predvsem o tem, kako njihove države z lahkoto sprejemajo novo zakonodajo zaradi EU, čeprav ni osnovnih pogojev za njihovo uveljavitev.

V zvezi s temeljnimi pravicami v državah članicah Evropske unije je bila izpostavljena zakonodaja s področja soupravljanja v podjetjih v Avstriji, kjer tuji delavci ne morejo biti izvoljeni v obratne svete v podjetjih. To ureditev je nujno spremeniti. Primerjalni pregled uresničevanja pravic v posameznih državah kandidatkah (večina držav članic EU ni potrdila revidirane Evropske listine iz leta 1996, kar je Slovenija že storila), je jasno pokazal relativno visoko stopnjo uresnitve pravic pri nas. Razlike so seveda tudi pri nas, še posebej pri tolmačenju posameznih določb Evropske socialne listine.

Metka Rokсандić

Sindikalna lista

Oktober 2000	Gospodarske dejavnosti (temelj je SKP za gospodarstvo)	Javni sektor* (nekdanje negospodarstvo)
	SIT	SIT

Prvi del

1. Dnevnice		
– cela dnevnic		
(nad 12 do vključno 24 ur odsotnosti)	3.500,00	4.012,00
– polovična dnevnic		
(nad 8 do 12 ur odsotnosti)	1.750,00	2.005,00
– znižana dnevnic (od 6 do 8 ur)	1.218,00	1.397,00
2. Kilometrini (od 27. 6. 2000 dalje)		
(od 22. 8. 2000 dalje)	49,83	49,83
(od 5. 9. 2000 dalje)	47,91	47,91
(od 19. 9. 2000 dalje)	48,81	48,81
	50,13	50,13
3. Ločeno življenje*		
	75.520,00	58.562,00
4. Prenosišče – povračilo stroškov prenočevanja do višine zneska po predloženem računu, ki ga odobri delodajalec		
5. Regres za prehrano (od 1. 7. 2000)		
– po SKPGD (na delovni dan)	582,00	582,00

Drugi del

1. Jubilejne nagrade		
– po SKPGD (delo pri zadnjem delodajalcu)		
– za 10 let	57.912,00	49.232,00
– za 20 let	86.868,00	73.848,00
– za 30 let	115.824,00	98.464,00
2. Odpravnina ob upokojitvi		
	377.604,00	571.569,00
	oziroma dve plači delavca, če je to zanj ugodneje	oziroma tri plače delavca, če je to zanj ugodneje
3. Solidarnostne pomoči*		
– po SKPD – ob smrti delavca	113.281,00	98.464,00
– ob smrti v ožji družini	56.641,00	–
4. Minimalna plača (od 1. 8. 2000)		
	80.783,00	80.783,00
5. Zajamčena plača		
	42.456,00	42.456,00
6. Regres za letni dopust		
– najmanj	107.712,00	107.712,00
– ali največ	133.366,00	
	(70 % povprečne slovenske plače)	

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

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

Na dražbi premoženja Metalne ECCE ni bilo kupca

Na okrožnem sodišču v Mariboru je bila pred dnevi javna dražba za prodajo premoženja Metalne ECCE v celoti. Premoženje obsega 140 tisoč kvadratnih metrov stavb in zemljišč ter stroje, material, opremo in drugo premično premoženje. Stečajni senat, ki ga vodi sodnik Matjaž Štok, je premoženje na predlog stečajne upraviteljske Vere Zavrl ponudil kupcem v paketu za 5 milijard 456 milijonov tolarjev, vendar za nakup ni pokazal interesa nihče.

Na prvi dražbi je bilo le deset poslušalcev. Poleg predstavnikov medijev so bili med njimi predstavniki nekaterih podjetij, ki se zanimajo za nakup premoženja, vendar očitno ne za takšno izklicno ceno. Med slednjimi je bil tudi predstavnik podjetja Montavar. Stečajni senat bo odločitev o tem, kako in za kakšno ceno bo naprej prodajal premoženje Metalne ECCE, sprejel v kratkem. Sodišče ima več možnosti: lahko razpiše novo dražbo, lahko pa se odloči tudi za prodajo premoženja z zbiranjem ponudb. Prav tako bo moralo sodišče odločiti, ali bo prodajalo premoženje Metalne ECCE še naprej v celoti ali morda po delih.

V Mariboru se mnogi že sprašujejo, ali se bo tudi pri Metalni zgodilo kot pri prodaji Tamovega premoženja, ki ga je na koncu kupil konzorcij kupcev pod vodstvom Slovenske

razvojne družbe. Tudi pri Metalni ECCE v stečaju je namreč največja upnica Slovenska razvojna družba, ni pa še pokazala nobenega interesa ali pripravljenosti za odkup premoženja stečajnega dolžnika.

Kaj in kako bo s premoženjem Metalne ECCE, pa ni vseeno niti mestni občini Maribor. "Podobno kot pri Tamu je mestna občina Maribor zainteresirana tudi za ohranitev proizvodnje na lokaciji Metalne," je pred dnevi na tiskovni konferenci dejal mariborski župan Boris Sovič. "Zato podpiramo povezovanje gospodarskih podjetij in Fakultete za strojništvo mariborske univerze, ki si prizadevajo za ohranitev proizvodnje in delovnih mest v nekdanji Metalni, obžalujemo pa, da se v ta prizadevanja doslej še ni vključila Slovenska razvojna družba, ki je tudi največja upnica Metalne ECCE v stečaju."

Po Sovičevih besedah so podjetniški načrti za tehnološko in programsko posodobitev nekdanje Metalne narejeni, vendar bi bila za to potrebna velika vlaganja.

Vsekakor bi bil čas, da bi stopili skupaj vsi, ki so zainteresirani za obstoj in razvoj proizvodnje na lokaciji nekdanje Metalne. Zakaj bi morali čakati tako dolgo, kot so zainteresirani pri Tamu?

T. K.

PRAVNI NAŠVETI



Piše:
Lidija Jerkič, univ. dipl. iur.

Trajno presežni delavci

(Nadaljevanje iz prejšnje številke)

Postopek ugotavljanja trajno presežnih delavcev je bolj zapleten in tudi natančneje opisan, ukrepi za reševanje trajno presežnih delavcev so drugačni od ukrepov za reševanje začasnih presežkov, upoštevati pa je potrebno tudi določene kriterije in merila ter kriterije za določene kategorije zaščiteneh delavcev. Razlogi za to so v dejstvu, da je delo delavcev trajno nepotrebno in da lahko to dejstvo pripelje tudi do prenehanja delovnega razmerja.

Postopek ugotavljanja trajno presežnih delavcev se v skladu z zakonom prične z ugotovitvijo poslovnega organa o obstoju trajnega prenehanja potreb po delu delavcev. Poslovodni organ mora o razlogih, o številu ter kategorijah nepotrebnih delavcev in o roku, v katerem bo prenehala potreba po delu delavcev, čim prej obvestiti svet delavcev ali organ, ki predstavlja delavce, in sindikat. Kadar gre za večje število delavcev, mora obvestiti tudi zavod za zaposlovanje. Obvestilo predstavlja formalni začetek postopka. Kolektivna pogodba začetek aktivnega sodelovanja postavlja še nazaj, v fazo priprav na spremembe v strukturi programa, proizvodnje, tehnologije in organizacije poslovanja, ki bi lahko pripeljale do razlogov za prenehanje potreb po delavcih. Organ upravljanja bo moral že ob sprejemu odločitev o teh spremembah predvideti ukrepe za preprečevanje ali kar največje omejevanje prenehanja delovnega razmerja. Namen določbe je pravočasna priprava na problematiko presežnih delavcev skupaj s sindikati. Pristojnosti sveta delavcev so urejene v zakonu o sodelovanju delavcev pri upravljanju.

Obvestilu poslovnega organa sledi izdelava programa za reševanje trajno presežnih delavcev, ki ga sprejema organ upravljanja. Pri sprejemanju programa mora biti v skladu z zakonom zagotovljeno sodelovanje sindikata in sveta delavcev, kjer je ustanovljen. Sindikat in svet delavcev imata pravico dajati mnenja, stališča in predloge ter sprožiti arbitražo, če ti niso bili upoštevani. Dokončni program je osnova za izdajo individualnih sklepov. Program je dokončen, če sindikat ali svet delavcev v 8 dneh po sprejemu programa ne predlagata arbitražnega postopka. Če je postopek sprožen, je program dokončen, ko arbitraža tako odloči (21. člen kolektivne pogodbe).

Program reševanja trajno presežnih delavcev mora vsebovati ukrepe za preprečitev ali kar največje omejevanje prenehanja delovnega razmerja delavcev (npr. prerazporeditev, do- ali prekvalifikacija, pre-zaposlitev a), seznam nepotrebnih delavcev ter ukrepe in kriterije za izbiro ukrepov za omilitev škodljivih posledic prenehanja delovnega razmerja (ponudba zaposlitve pri drugem delodajalcu, dokup zavarovalne dobe, zagotovitev pomoči za začetek samostojne dejavnosti...). Program mora biti tudi finančno ovrednoten. V skladu z določbo kolektivne pogodbe mora družba prikazati način zagotovitev sredstev za izvedbo programa, vključno s sredstvi za nadomestila plač v odpovednem roku in za odpravnine.

Bo nastal tudi konzorcij za nakup premoženja Metalne ECCE v stečaju?

Po neuspeli prvi dražbi za prodajo celotnega premoženja Metalne ECCE v stečaju smo za komentar zaprosili **Bogdana Ivanoviča** iz konference SKEI na lokaciji nekdanje Metalne.

"Dejstvo, da premoženje Metalne ECCE v stečaju ni bilo prodano na prvi dražbi, nas ni presenetilo," pravi Bogdan Ivanovič. "Glede na dosedanjo prakso stečajnih postopkov v Sloveniji bi bilo presenečenje, če bi premoženje podjetja v stečaju bilo prodano že na prvi dražbi. Sicer pa v SKEI menimo, da se bodo za Metalno ECCE našli kupci, saj gre za podjetje, ki ima uveljavljeno blagovno znamko in zanimive proizvodne

programe. Možno je celo, da bodo podjetje poskušala odkupiti druga podjetja, ki so nastala iz bivše Metalne in ki poslujejo na lokaciji nekdanje Metalne. Morebiti lahko pride celo do oblikovanja kakšnega notranjega konzorcija, ki bi mu pri oblikovanju razvojne strategije in programov priskoči-

la na pomoč tudi mariborska Fakulteta za strojništvo, kar bi v sindikatih zagotovo podprli."

"Sicer pa si v SKEI prizadevamo za ohranitev proizvodnje in čim večjega števila delovnih mest na lokaciji nekdanje Metalne, zato budno spremljamo tudi potek stečajnega postopka. Doslej so delavci Metalne ECCE iz stečajne mase že dobili plačan večji del prednostnih terjatev iz naslova premalo izplačanih plač, medtem ko terjatev iz naslova neizplačanih odpravnin še niso prejeli. SKEI namerava v stečajnem postopku preko svoje predstavnice v upniškem odboru predlagati, naj kupci, ki bodo vplačali varščino za nakup premoženja Metalne ECCE, predstavijo tudi razvojni program in zaposlitveni načrt. Kakorkoli že, za SKEI je bistveno, da ohranimo proizvodnjo in delovna mesta," prav tako pravi Ivanovič.

T. K.



Bogdan Ivanovič: Sindikat SKEI si prizadeva, da bi na lokaciji bivše Metalne ohranili proizvodnjo in čim več delovnih mest.

Delavska hranilnica odprla poslovalnico v Mariboru

Delavska hranilnica iz Ljubljane, ki je največja hranilnica v državi, saj ima 42-odstotni tržni delež vseh slovenskih hranilnic, je na začetku tedna v Mariboru odprla svojo poslovalnico. V prisotnosti članov nadzornega sveta ter številnih poslovnih partnerjev in varčevalcev sta sodobne nove prostore poslovalnice odprla mariborski župan Boris Sovič in predsednik uprave Delavske hranilnice Jože Stegne.

Kakor je dejal Stegne, bo Delavska hranilnica z novo poslovalnico svojo ponudbo še bolj približala svojim komitentom. Otvoritev poslovalnice je po njegovih besedah prvi rezultat združitve Mariborske Hranilnice - Posojilnice in Delavske hranilnice aprila letos, skupno poslovanje pa je steklo 1. julija.

"Združitev za nas pomeni večjo finančno moč hranilnice, večjo varnost poslovanja, večje možnosti razvoja, lažje obvladovanje bančnega trga, kakovostnejšo ponudbo bančnih storitev in uspeš-

nejše poslovanje," je dejal Stegne. "Tudi v bodoče bomo delovali tako, da bo naše poslovanje v korist varčevalcev in delničarjev ter da bo varno in poslovno uspešno. S ponudbo naših storitev bomo zagotavljali ugodnejše pogoje varčevanja in najemanja kreditov, kot jih nudi bančno okolje."

Delavska hranilnica dosega po združitvi z mariborsko hranilnico in posojilnico nadpovprečno dobre poslovne rezultate. Po triletnem poslovnem načrtu, sprejetem ob združitvi obeh hranilnic, naj bi se bilančna vsota vsako leto povečala za 24 odstotkov, vendar je že v prvih devetih mesecih letošnjega leta večja za 19 odstotkov. Sicer pa znaša bilančna vsota Delavske hranilnice blizu 5,3 milijarde tolarjev, jamstveni kapital pa 523 milijonov tolarjev.

Hranilnica dodeli pretežni del kreditov - kar 92 odstotkov - občanom, vsak mesec povprečno odobri občanom posojila v višini 350 milijonov tolarjev. Trenut-

no ima pri Delavski hranilnici okoli 13.000 občanov kredite do 300.000 tolarjev, kar kaže tudi na razpršenost in varnost naložb. Kakor je povedal Stegne je Delavska hranilnica, po združitvi ima 94 delničarjev, v prvih devetih mesecih ustvarila za 64 milijonov tolarjev bruto dobička, kar je več, kot sta ga imeli lani ob koncu leta obe hranilnici skupaj.

Delavska hranilnica že od začetka svojega delovanja v letu 1990 opravlja posle varčevanja za občane, sindikate, društva in druge pravne osebe. Ob ustanovitvi si je zastavila cilj, da bo finančna institucija sindikatov (le-ti so tudi večinski lastniki hranilnice), da bo skrbela za ohranjanje realne vrednosti njihovih sredstev in da bo združevala tokove sindikalne članarine z vseh ravni sindikalne organiziranosti. Kakor ugotavljajo v Delavski hranilnici, ta cilj postopoma in uspešno uresničujejo.

V Delavski hranilnici, v njej dela 35 zaposlenih, nameravajo na

začetku novega leta preiti na elektronski način poslovanja, v kratkem pa nameravajo povečati tudi število predstavništev s sedanjih 15 na 40 do 50. Poleg poslovalnice v Mariboru ima Delavska hranilnica svoja predstavništva v Murski Soboti, Gornji Radgoni, Lendavi, Ljutomeru, Ptujju, Celju, Slovenskih Konjicah, Žalcu, Šmarju pri Jelšah, Velenju, Trbovljah, Novem mestu, Trebnjem, Črnomlju in Novi Gorici.

Poleg razvoja mreže predstavništev v vseh večjih slovenskih občinah namerava Delavska hranilnica do leta 2002 povečati bilančno vsoto na 8 milijard tolarjev, vloge prebivalstva v strukturi vlog pa na 60 odstotkov. Hranilnica bo še naprej sledila načelom varnega poslovanja, donosnost na vloženi kapital pa naj bi znašala od 15 do 20 odstotkov.

Nova poslovalnica Delavske hranilnice pomeni za Mariborčane, kakor je dejal tudi mariborski župan Boris Sovič, veliko pridobitev. Poslej bodo imele sindikalne organizacije, društva in druge pravne osebe, še zlasti pa številni mariborski delavci, svojo - Delavsko hranilnico, ki nudi "malim" varčevalcem v vseh pogledih ugodnejše kredite kot večje banke.

T. K.

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

OKTOBER

MESEC VARČEVANJA

ČLANICE IN ČLANI SINDIKATOV

DELAVSKA HRANILNICA VAM PONUJA IZJEMNO UGODNO RENTNO VARČEVANJE

Za rentno varčevanje, sklenjeno na:

- 10 let

velja obrestna mera T + **5,85 %** letno.

- 5 let

velja obrestna mera T + **5,60 %** letno.

Najnižja mesečna vloga je **5.000,00 SIT**.

Za vse sklenjene pogodbe v mesecu oktobru, Vam bo ob podpisu pogodbe hranilnica pripisala **premijo**, ki bo enaka Vašemu mesečnemu pologu, v zneskih od **5.000 do 10.000 SIT**.

IZKORISTITE PRILOŽNOST, ODLOČITEV JE V VAŠIH ROKAH.

PREMIJA ZA RENTNO VARČEVANJE JE NAŠE DARILLO ZA VAŠE ZAUPANJE.

Uprava hranilnice

Pogovor s predsednikom Sindikata zdravstva in socialnega skrbstva Slovenije v Domu starejših občanov Črnomelj Sergejem Časom

“Čprav je naš dom še relativno mlad - lani smo praznovali 10. obletnico njegovega obstoja - je naredil na našem območju že veliko dobrega za ljudi, zlasti starejše,” pravi predsednik Sindikata zdravstva in socialnega skrbstva Slovenije v Domu starejših občanov Črnomelj Sergej Čas, ki je tudi podpredsednik republiškega odbora Sindikata zdravstva in socialnega skrbstva Slovenije. “V našem domu imamo 205 oskrbovancev, vodstvo doma pa je vladi že poslalo v potrditev program, na osnovi katerega nameravamo odpreti tudi tako imenovani dnevni center za dnevno varstvo starostnikov. Otroci oziroma drugi, ki skrbijo za starostnike, potrebne pomoči, jih bodo tako lahko pripeljali v našo ustanovo v dnevno ali nekajdnevno varstvo, ko bodo sami imeli službene obveznosti ali bodo šli na dopust.”

Pri pripravi programa za dnevni center so se v črnomaljskem domu starejših občanov zgedovali po izkušnjah v razvitih evropskih

venije. To ne pomeni, da delavci v domu nimajo problemov, temveč da jih, ko do njih pride, rešujejo s socialnim dialogom oziroma s pogajanjem.

Predstavniki delavcev so dobro zastopani tudi v svetu zavoda, na seje sveta pa je vedno vabljen tudi predsednik sindikata.

Lepo, vendar pa tudi odgovorno in zahtevno delo

Kakšni pa so pogoji dela v zavodu? “Delamo v štirih izmenah. Delo je naporno, saj terja veliko zbranosti in obzirnosti do varovancev, ki so v povprečju stari okoli 70 let, mnogi med njimi pa so že dalj časa nepokretni. Res pa je, da so sobe sodobno opremljene in klimatizirane. Kljub temu pa delo s starostniki terja stalno skrb, marsikdaj je tudi fizično naporno, saj morajo naši delavci varovance dvigovati in podobno,” pojasnjuje Čas. “Delo je tudi odgovorno, saj morajo medicinski



Sergej Čas: Morali bi dvigniti osnovne plače, zakonodaja pa bi morala zavode stimulirati za razvijanje osnovne dejavnosti

smešno, če bi naš dom kuhal za ohceti, za starostnike pa bi nam zmanjkovalo časa?”

Čas je prepričan, da bi bilo treba

Solidarnost med zaposlenimi

Sindikat v zavodu si prizadeva za izboljšanje ekonomskega položaja delavcev, poleg tega pa skrbi tudi za solidarnost med zaposlenimi. V podjetju deluje blagajna vzajemne pomoči, v kateri lahko delavec dobi do 60.000 tolarjev brezobrestnega kredita, na območni organizaciji ZSSS pa lahko dobi do 100.000 tolarjev brezobrestnega kredita. Sindikat organizira tudi družabna srečanja in izlete. Lani so bili delavci zavoda na izletu v Italiji, letos pa v Posočju. Družabna srečanja sindikat pripravi ob 8. marcu in 1. maju, pa tudi za novo leto. “Redno sodelujemo tudi na športnih igrah našega sindikata Zdravstva in socialnega skrbstva,” pravi Čas.

“Sindikat zavoda dobro sodeluje s krajevno pisarno v Metliki in območno organizacijo, kjer je za področje zdravstva odgovoren Jožef Kočevar. Seveda dobro sodelujemo tudi z republiškim odborom Sindikata zdravstva in socialnega skrbstva. Na območju Bele krajine deluje omenjeni sindikat še v Domu počitka Metlika in v Zdravstvenem zavodu Črnomelj, člani ima tudi v Zdravstvenem domu Metlika in Dolenjskih lekarnah,” pravi Čas.

Ali člani sindikata spremljajo razprave o novi delovnopравни zakonodaji? “Kaj nam bodo prinesli novi zakoni, delavce seveda zanima, vendar smo vsi skupaj o tem še preslabo obveščeni. Na splošno so, vsaj kar se nove zakonodaje tiče, delavci zaskrbljeni, saj s sprejemom vsakega novega zakona več pravic izgubijo kot pridobijo,” pravi Sergej Čas.

Tomaz Kšela

Člani sindikata so vsi zaposleni

državah, kjer imajo takšne “vrtce za starostnike” že dalj časa. “V Nemčiji imajo takšnih centrov veliko, ogledali pa smo si jih tudi drugod po Evropi. Naš dnevni center bo prvi takšen v Beli krajini. V njem bomo, tako kakor vsem našim oskrbovancem, nudili zdravstveno nego, fizioterapijo, delovno terapijo in prehrano. Povpraševanje po tovrstnih dnevni storitvah je veliko. Mnogi otroci želijo imeti starše, ko ostarijo, doma, vendar pa imajo sami čez dan številne obveznosti. Naš dnevni center jim bo pomagal premagovati težave, s katerimi se zaradi tega srečujejo. S tem bo celotno okolje veliko pridobilo, saj bo marsikdo v službi bolj produktiven, če bo vedel, da je za njegove ostarele sorodnike dobro poskrbljeno in da sam v zvezi s tem nima nobenih skrbi. Poleg tega pa bo dejavnost tega centra prinesla regiji 20 novih delovnih mest.”

Kakor pravi Sergej Čas, dela sedaj v domu okoli 100 delavcev, prav vsi pa so člani Sindikata zdravstva in socialnega skrbstva Slovenije. “Celo direktor plačuje članarino, ker ima pozitiven odnos do sodelavcev in sindikata.”

Sicer pa sindikat v zavodu dobro sodeluje z direktorjem Milanom Krajncem, ki na področju socialnega skrbstva v Sloveniji tudi širše deluje, saj je predsednik Združenja socialnih zavodov Slo-

tehniki sami oceniti, kdaj varovavec nujno potrebuje zdravnika. Zdravnik je v domu trikrat tedensko, če gre za nujen primer, pa vedno obišče bolnika. Poleg tega je naš dom v 24-urni povezavi s telefonskim EKG-jem na Kliničnem centru v Ljubljani, tako da zdravnik lahko po telefonu dobi izvide in odredi terapijo za pacienta iz našega doma.”

Nestimulativna zakonodaja na področju plač

Zaposleni v domu imajo po Časovih besedah plače po kolektivni pogodbi. Prikrajšani pa so, ker jim zavod ne sme izplačevati stimulativnega dela, saj ne pridobivajo sredstev s komercialnimi dejavnostmi. “V našem domu si prizadevamo za to, da bi čim bolj razvili in čim bolj kvalitetno opravljali našo osnovno dejavnost, za kar pa nismo nagrajeni, temveč kaznovani,” pravi Čas. “Sicer kuhamo, peremo in likamo za druge stranke ter nudimo pa tudi nego na domu, vendar bi bilo nespametno, da bi obseg komercialnih dejavnosti tako razširili, da bi nam zmanjkalo časa za naše oskrbovance. Naša zakonodaja je v tem pogledu nespametna, saj bi morala zavode bolj stimulirati za kakovostno opravljanje osnovne dejavnosti. Ali ne bi bilo malce

pri plačah dvigniti osnovni količnik, saj so različni dodatki samo mašilo za prenizke plače. Sicer pa zavod delavcem izplačuje plače redno, prav tako so prejeli regres za letni dopust. Zavod zagotavlja delavcem tudi toplo malico in jim po določilih kolektivne pogodbe vrača stroške prevoza na delo. Delavcem omogoča tudi športno-rekreativno dejavnost, denimo aerobiko ali brezplačno kopanje v Dolenjskih Toplicah.

NAJ SE VE ...

Znano je že, da sme delavec na dan premestiti največ 1000 kg bremena. Največja dovoljena teža posameznega bremena je odvisna od spola in starosti delavca. Tokrat predstavljamo število točk glede na težo bremena, s katerimi se ocenjuje obremenitev delavca oziroma delavke, ki ročno premešča bremena. Čprav sme moški največ dvigniti kar 55 kg oziroma ženska največ kar 30 kg, pa s težo bremena, ki ga delavec ročno premešča, hitro narašča število točk. In te točke se nato še sešteva s točkami po drugih kriterijih za ocenjevanje obremenitve.

Masa bremena v kg

Za moške	Za ženske	Vrednost v točkah
do 10 kg	do 5 kg	1
10 do 20 kg	5 do 10 kg	2
20 do 30 kg	10 do 15 kg	4
30 do 40 kg	15 do 25 kg	7
več kot 40 kg	več kot 25 kg	10

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

8. tekmovanje telekomunikacijskih kablskih monterjev – Memorial Vladimirja Lokarja

Parada znanja, hitrosti in spretnosti

Na Poštarskem domu na Mariborskem Pohorju je bilo konec minulega tedna 8. državnega tekmovanja telekomunikacijskih kablskih monterjev - Memorial Vladimirja Lokarja. V polaganju simetričnih kablov je tekmovalo 12 ekip, v polaganju oziroma montiranju optičnih kablov pa 11 ekip.

Predsednik uprave Telekom Slovenije **Marjan Podobnik** je udeležencem tekmovanja med drugim dejal, da telekomunikacije postajajo nosilna gospodarska panoga razvitega sveta, saj vstopa Slovenija v informacijsko družbo. Za to pa sta izjemno pomembna brezhibna gradnja in vzdrževanje telekomunikacijskih omrežij. Izrazil je prepričanje, da bodo telekomunikacijski monterji iz vse Slovenije dokazali, da so vrhunsko usposobljeni za svoje zahtevno delo. Član uprave Telekom Slovenije **Adolf Špenko** pa je sodelujočim zaželel, da bi ponovno pokazali vse svoje znanje, spretnost, in iznajdljivost.

Po tekmovanju je predsednik organizacijskega odbora **Vinko Cvek** dejal, da so ta tekmovanja prerasla okvir stanovskih tekem in postala manifestacija znanja, strokovnosti in spretnosti.

“Pred leti smo tekmovalni del nadgradili z razstavnim delom, kjer naši poslovni partnerji

predstavljajo svoje proizvode, materiale, tehnološke rešitve ter merilno opremo in orodja. Ker v novo tisočletje vstopamo z novimi izzivi, smo na osnovi lanskim izkušenj letos prvič izvedli spajanje optičnih vlaken in izdelavo optičnih spojk tudi v tekmovalnem delu,” je dejal Cvek. “Tekmovanje je potrdilo, da tehnologija spajanja optičnih kablov ni več



domena posameznih okolij, temveč večšina, ki jo strokovno obvladujejo številne ekipe tako iz vrst Telekom Slovenije kot tudi njegovih poslovnih partnerjev in drugih izvajalcev.” Po Cvekovih besedah vstopa Slovenija v novo tehnološko obdobje dobro pripravljena, saj so

ekipe pokazale veliko znanja, izkušenj, spretnosti, hitrosti in natančnosti.

Član uprave **Milan Fujs** pa je dejal, da je tekmovanje pokazalo tudi, kako pomembno je telekomunikacijsko omrežje kljub širjenju mobilnih telekomunikacijskih sistemov. Fujs je izrazil zadovoljstvo, da ima Slovenija tako dobre strokovnjake na tem področju.

Tekmovanje je poimenovano po velikem strokovnjaku in velikem človeku Vladimirju Lokarju, ki je bil tudi pobudnik in organizator prvega tekmovanja.

Rezultati: Simetrični kabli: 1. PE Celje (Aleš Lukman, Ivan Turnšek, Miloš Dečman), 2. TK in EL (Franci Cimernam, Darko Jovanovič, Miodrag Bilanovič), 3. PE Novo mesto (Janez Pirc, Matej Zorko, Miran Štimpfelj); **Optični kabli:** 1. PE Ljubljana (Bernard Sovan, Damjan Hočevar), 2. PE Maribor (Dušan Pungračič, Aleš Grdadolnik), 3. PE Celje (Miran Romih, Gašper Knez).

Tekmovanje je vzorno organiziral organizacijski odbor, v katerem so bili poleg Vinka Cveka še Alojz Bokan, Tomaž Seljak, Edbin Skok, Iztok Pogačnik in Eva Grden.

Po tekmovanju so se udeleženci in gosti držali še na družabnem srečanju.

T. K.

SPLOŠNI PRIROČNIK
ZA DELAVSKO
SOUPRAVLJANJE

330 strani

**nepogrešljiv
pripomoček
zlasti za vse:**

- člane svetov delavcev
- predstavnike delavcev v nadzornih svetih
- delavske direktorje
- sindikalne zaupnike
- kadrovske delavce
- člane (poslo)vodstev

Cena: 11.880 SIT
(DDV in poštnina vključena)

Naročila sprejemamo pismeno po faxu **04 231 06 26** ali po pošti na naslov: **Studio participatis, Bavdkova 50, 4000 Kranj.**

**VSE, KAR MORATE VEDETI
O TEORIJI IN PRAKSI SISTEMA DELAVSKE
PARTICIPACIJE V SODOBNEM PODJETJU**

Najboljši nogometaši
SKEI spet iz Podravja

Kot so sporočili organizatorji letošnjega že 4. prvenstva SKEI v malem nogometu konec prejšnjega tedna, se je letošnjega tekmovanja v dvorani Osnovne šole Livada v Izoli udeležilo 12 ekip območnih organizacij SKEI. Ker so bile zaradi slabega vremena tekme le na enem igrišču, je prvenstvo trajalo kar šest ur. Kot nam

je povedal Tone Motoh, vodja ekipe Celja, so tekme minile brez problemov in poškodb, tudi sojenje je bilo v redu.

Kot zadnji dve leti so tudi letos zmagali nogometaši Podravja, ki so v finalu do nog potolkli Velenjčane, tretji so bili Gorenjci, četrti Zasavci, peti Korošci in šesti Ptujčani.



Iztok Sabadin (predstavnik organizatorja), Albert Vodovnik in vodja ekipe Podravja.

Kaj pravi štoparski vodnik po galaksiji o demokraciji ...

Povzeto po Douglas Adams: "Zbogom in hvala za vse ribe ..."

"Veš, ta robot prihaja iz starodavne demokracije ..."

"Misliš, iz sveta kuščarjev?"

"Ne", je odvrnil Ford, ki je bil zdaj že nekoliko treznejši in razumljivejši kot poprej, saj je moral vmes na silo pogoltniti kavo, "tako preprosto pa spet ne. To bi bilo preveč enostavno. Na njegovem svetu so ljudje ljudje. Kuščarji pa so voditelji. Ljudje so vražji kuščarje in kuščarji vlada-jo ljudem."

"Čudno", je menil Arthur, "sem pa mislil, da si omenil demokracijo." "Saj sem jo", je rekel Ford. "Saj je." "Ja", je začel Arthur in upal, da ne bo slišati preveč bedasto, "Kako pa, da se ljudje ne znebijo kuščarjev?"

"Po pravici povedano, ne pride jim na misel", je pojasnil Ford. "Vsi imajo volilno pravico, zato se jim zdi, da je vlada, ki so si jo izvolili, bolj ali manj vlada po njihovi želji."

"Hočeš reči, da v resnici volijo kuščarje?"

"Oh seveda", je zmignil Ford. "Jasno." "Ampak", Arthur se je spet odločil za veliko vprašanje, "Zakaj?"

"Če ne bi izvolili kuščarja", je razložil Ford, "bi lahko gor prišel napadni kuščar. Imaš kaj džina?"

"Kaj?" "Vprašal sem", je rekel Ford in v glasu se je razodevala vse hujska stiska, "če imaš kaj džina."

"Bom pogledal. Pripoveduj o teh kuščarjih."

Ford je spet zmignil z rameni. "Nekateri ljudje trdijo, da so kuščarji najboljše od vsega, kar jih je kdaj doletelo", je menil. "To je kajpak bedarija, popolna in brezupna bedarija, vendar jo je nekdo moral izreči."

Pokončnost

"Gospodična, vi ste zelo lepi, samo nekoliko bolj pokončno bi se morali držati, potem bi vaša lepota prišla še bolj do izraza!"

"Kaj takšnega o vas - resnici na ljubo - ne morem trditi. Res pa je, da vas krasi pokončnost, ki je pri moškem najbolj pomembna."

"Gospodična, ali ste za izmenjavo? Jaz bi dal vaši lepoti nekaj pokončnosti, vi pa moji pokončnosti nekaj svoje lepote!"

Bivši fant

"Gospodična, kako to, da ste si na košarkarski tekmi dovolili sodnika zmerjati, češ da je impotenten kreten, pokvarjenec in brezveznik! Od kod vse to veste?"

"Moje bivši fant je!"

Humoreska

"Oh, tako lepo kot minulo soboto pa že dolgo nisem preživel nobenega dneva," je pred dnevi pri malici v naši tovarniški menzi vzdihnil rezkar Vili. "Sobotni dan mi bo ostal v čudovitem spominu!" "Zares je bilo še kar lepo vreme!" je pritegnil strugar Lojze.

"Pa saj ne gre za vreme," je zamahnil z roko Vili.

"No, pa tudi mrzlo ni bilo preveč," je dodal Lojze.

"Zares ni bilo mrzlo, vendar tudi to ni tako pomembno," je ponovno zamahnil z roko Vili.

"Vili, v čem pa si potem tako užival minulo soboto, če je bilo vreme pri tem nepomembno?" je postal radoveden Rudi. "Si bil na kakšni svatbi ali gasilski veselici?"

"Kakšna veselica neki!" je vzkliknil Vili. "Ravno nasprotno: užival sem v miru in tihoti!"

"Aha, zdaj pa vemo, za kaj gre!" je smeje dejal mizar Tone. "Ženo si poslal na izlet in doma v miru užival, ali ne?"

"Ne, z ženo sva uživala skupaj," se je namuznil Vili. "Če verjamete ali ne, toliko kot minulo soboto se že dolgo nisva pogovarjala."

"Vili, nehaj nas vleči za nos in nam, če si že začel, do konca povej, zakaj si minulo soboto tako užival," je energično posegla v pogovor kuharica Špela in pomenljivo pomežiknila. "Drugače si bo še kdo med nami mislil, da ti je bilo tako lepo, ker sta z ženo po dolgem času zopet skupaj počela nekaj, na kar sta glede na tvoja leta in na tvojo kondicijo že skoraj pozabila."

"Špela, če bi rada preizkusila, ali sem pri svojih letih še za kakšno rabo, nimam nič proti," je pohitel z odgovorom Vili. "Kar se tiče sobote, pa sem že lepo povedal, da nisem užival zaradi takšnih stvari, kot jih imaš ti v mislih, temveč zaradi tega, ker sem imel mir. Razumeš Špela, imel sem mir!!!"

"Razujem, Vili, imel si mir!" je vzkliknila Špela. "Samo tega ne razujem, kdo ti je dal mir. Žena? Otroci? Tašča? Sosedje? Prijatelji? Vsi skupaj?"

"Špela, mir so mi dali vsi tisti, ki mi cele dneve od jutra do večera hodijo po glavi in me nenehno gnjavijo, pa če to hočem ali ne," je odvrnil Vili. "Mir so mi dali politiki, mediji, spolitizirani gospodarstveniki, politični aktivisti na terenu in drugi podobni tiči."

"Ali te ti ljudje sicer gnjavijo?" je začudeno vprašala Špela.

"Seveda, draga moja Špela!" je vzkliknil Vili. "Kadar sem v zadnjem mesecu prižgal televizijo, me je bilo vedno strah, da bo na sporedu kakšna dolgočasna okrogla miza o že sto in stokrat premleti politični temi. Če sem poslušal glasbo po radiu, nisem nikoli vedel, kdaj jo bo prekinil kakšen bedast propagandni spot lokalnega kandidata za poslanca. Kadar sem šel v mesto, nisem nikoli vedel, kdaj bo izza kakšnega vogala pred mene skočil politični aktivist in mi potisnil v roke propagandno gradivo svoje stranke. Ko sem šel v službo, sem se počutil kot na promenadi, saj se mi je z vsakega kandelabra nemo režala podoba kakšnega od kandidatov za poslanca v državnem zboru. Skratka, zadnji mesec sem skoraj znorel od politike. V soboto pa sem imel končno

mir!"

"Ali si v soboto ves dan spal?" se je začudila Špela.

"Ah, Špela, zdaj vidim, da se ženske zares nič ne zanimate za politiko!" je nejevoljno dejal Vili. "V soboto je bil vendar predvolilni molk! Razumeš? Predvolilni molk!"

"Vili ima prav!" je odločno pribil Lojze. "Predvolilni molk je velika stvar. Že star pregovor pravi, da se človek uči govoriti tri leta, molčati pa trideset let!"

"Potem se ti, Lojze, še nisi naučil molčati," se je zarežal Rudi.

"Zakaj ne?" je presenečeno vprašal Lojze. "Saj sem vendar star že več kot 50 let!"

"Že, že, samo poročen še nisi trideset let," ga je Rudi tako zbudel, da smo se vsi zasmejali.

"Jaz pa ne bom na to nič odgovoril," je pomenljivo dejal Lojze. "Kdor molči, desetim odgovori!"

"Ja, ja, molk je zlato!" se je strinjal Tone.

"Tone, ti to raje povej moji ženi, če si upaš," se je zarežal Rudi. "Če je molk zares zlato, potem je moja žena uničila že na tone in tone zlata, zraven tega pa še moje živce!"

"Meni pa bolj kot ženske, ki zares rade malce več govorijo, parajo živce naši politiki, ki se kar naprej delajo pametne in besedičijo o vsem povprek," je jezno dejal Vili. "Po-

vprečen slovenski politik ti v hipu kot navita ura odgovori na vsako vprašanje, ne glede na to, ali se na zadevo spozna ali ne."

"Najhuje pa je to, da človek pred njimi nima nikjer miru," je dodal Rudi. "To jesen so se pojavili na vsakem občinskem prazniku, na vsaki gasilski veselici in na vsaki pasji procesiji ter govorili kot "raztrgani dohtarji". Človek se vpraša, kaj pravzaprav naši politiki delajo, če imajo toliko časa za govorjenje?"

"Eh, kaj bi počeli?" je dejal Lojze. "Saj veste, kdo je, kakor uči star slovenski pregovor, pravi politik? Tisti, ki zna pred volitvami z lepimi besedami obljubiti, kaj vse bo naredil, po volitvah pa še lepšimi pojasniti, zakaj tega ne more storiti."

"Če je tako, potem je tudi naš direktor pravi politik!" je pribila Sonja iz računovodstva. "Preden gre na službeno pot v tujino, za kar dobi maslne dnevnice, obljublja, kakšne posle bo sklenil. Po vrnitvi pa zna vedno odlično pojasniti, zaradi kakšnih objektivnih okoliščin mu to ni uspelo."

"Vsi govorite, da politiki preveč govorijo in premalo delajo. Čudi me samo, zakaj potem tega problema, če je zares za vse tako moteč, ne rešimo, saj imamo demokracijo, ali ne?" je radovedno vprašala praktikantka Suzana.

"No, Suzana, kako pa bi ti to rešila?" smo z blagohotnim nasmeškom vprašali vsi v en glas.

"Preprosto, z zakonodajnim referendumom!" je energično odgovorila Suzana. "Tako kot je z zakonom predpisan predvolilni molk, bi morali uzakoniti tudi povolilni molk, ki bo trajal tri leta in enajst mesecev po volitvah. V tem času bi morali politiki delati, govoriti pa ne bi smeli. Zakaj ne bi državljanji tako mirno in spokojno kot minulo soboto živeli vse leto?"

Iz dnevnika delavca Jožeta Povolilni molk

Razpis seminarja

Kako organizirati produktivni svet delavcev

Seminar bo potekal **16. novembra** od 9.00 do 16.00 ure v Domu sindikatov, Dalmatinova 4, Ljubljana.
Program priporočamo članom svetov delavcev in sindikalnim predstavnikom vseh ravni sindikalne organiziranosti.

VSEBINA:

- **Naloge sveta delavcev v odnosih z drugimi participativnimi organi v podjetju in z organi upravljanja gospodarske družbe**
- **Svet delavcev kot iniciator inovativnega podjetja in partnerske podjetniške kulture**
- **Organiziranje za delovanje sveta delavcev** (Kako spoznamo poslovno organizacijski sistem, ocena razvojne problematike podjetja z vidika delojemalcev, kako definiramo in lociramo potrebo po sodelovanju, opredelitev elementov organizacijske strukture sveta delavcev, iskanje partnerjev na strani delodajalca, oblikovanje skupnih odborov in drugih oblik sodelovanja z delodajalcem, postavitve informacijsko komunikacijskih povezav sveta delavcev)
- **Vloga sveta delavcev pri uveljavljanju sprememb v podjetju** (delavnica)

Metode: predavanje, razprava, praktični primeri.

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

Prijave za seminar na izpolnjeni prijavnici pošljite na naslov: Zveza svobodnih sindikatov Slovenije, Dalmatinova 4, Ljubljana, najkasneje do 9. novembra 2000.

Cena seminarja, ki vključuje tudi strokovno gradivo in osvežilne napitke znaša 13.000 tolarjev za posameznega udeleženca. Prijavnici za seminar je treba priložiti potrdilo o plačilu kotizacije.

Kotizacijo nakažite na ŽR Zveze svobodnih sindikatov Slovenije št. 50101-678-47511. Na virman pod namen nakazila dodatno pripišite "Seminar V.", sklic na številko 30.

Vanda Rešeta, vodja izobraževanja pri ZSSS

V prejšnji številki smo objavili razpis seminarja Sindikati in vključevanje v EU. Organizatorji prijave še sprejemajo!

PRIJAVNICA za seminar KAKO ORGANIZIRATI PRODUKTIVNI SVET DELAVCEV 16. novembra 2000 v Domu sindikatov

Ime in priimek:

Datum rojstva:

izobrazba, stopnja izobrazbe:

Naslov doma:

Zaposlitev, naziv in naslov družbe:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

..... dne

KREDIT ZA NAKUP KURILNEGA OLJA

ČLANICE IN ČLANI SINDIKATOV
LAHKO V ČASU KURILNE SEZONE NABAVIJO
KURILNO OLJE S KREDITOM DELAVSKE
HRANILNICE

Pogoji:

- Kredit je namenski in se lahko dobi z rokom vračila: 6, 7, 8, in 9 mesecev.
- Obrestna mera je **T + 3 %** letno, oziroma 2,4 % letno, če pri zavarovanju kredita sodeluje sindikat kreditojemalca.
- Stroški zavarovanja so 1 % oziroma 0 %, če pri zavarovanju kredita sodeluje sindikat kreditojemalca.
- Stroški odobritve in vodenja kredita so 2000 SIT.
- Znesek kredita je lahko **največ do 320.000 SIT**, kolikor znaša cena olja skupaj s stroški prevoza za 3000 l.
- Kredit dobi kreditojemalca izplačan v gotovini.
- Kreditno dokumentacijo in druge informacije dobijo kreditojemalci na sedežu območne organizacije sindikatov, v njenih krajevnih pisarnah ali pri svojem sindikalnem zaupniku.
- Kreditno dokumentacijo in informacije lahko dobijo kreditojemalci tudi na sedežu hranilnice v Ljubljani, tel. 01/ 30 00 200 ali na sedežu njene glavne podružnice v Mariboru, tel. 02/ 23 43 030.
- Kreditojemalca mora za pridobitev kredita izpolnjevati pogoje, ki jih določa interno navodilo o odobritvi kredita.
- Izpolnjeno kreditno dokumentacijo pošlje kreditojemalca (lahko tudi sindikat za vse kreditojemalce) na sedež hranilnice oz. na sedež njene podružnice.
- Kurilno olje dostavi prodajalec kupcu-kreditojemalcu po dogovoru.



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

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

Uprav

SLOVENSKI SLIKAR IMPRESIONIST – AVTOR SLIK V KRIŽANKI. SLIKAR JE BIL MAISTROV PROSTOVOLJNI BOREC ZA SEVERNO MEJO (1896–1975)			Nova Delavska enotnost RISBA S SVINČNIKOM STARA POVRŠ. MERA	ZELO GROB NAČIN IZRAŽANJA PISANJA	ETIOPSKI KNEZ	STAR SLOVAN	TUJA IN NAŠA CRKA	SESTAVINA BENCINA	STROKOVNJAK ZA NAVTIKO						
Avtor: Rudi Murn	NAVTIČNA PRIPRAVA	EVROPSKI UMETNOSTNI SLOG													
OBDOBJE NAŠEGA ŽIVLJENJA		NEGOVAN TRAVNIK								TONE VOGRINEC STRAST					
NENAVADNO VELIK IN MOČEN ČLOVEK					MOTOR NA PLINSKO OLJE	ČEBELJA TVORBA ZBORNIK, LETOPIS									
STROJ ZA NAKLADANJE										2	KRALJEVINA V SEVERO-ZAHODNI AFRIKI	GRŠKI FILOZOF, SOKRATOV UČENEC			
ETIOPSKI GOSPOD				LEPA HIŠA IVAN HETRICH				PROSTOR ZA TABORJE-NJE							
RAVNANJE KI TEMELJI NA RASNI NEENAKOSTI							NDE	ZADNA GRŠKA ABECEDA	KRALJEVIČ IZ "MAHAB-HARATE" JAGNJE						
Nagrada križanka št. 36	MRAČNO ŽALOSTNO RAZPOLO-ŽENJE	GL. MESTO TIBETA LIRSKA PESEM						JUHI PODOBNA JED							
IZUMRLA NOJU PODOBNA PTICA				EVROPSKI VELETOK IZDELEK ORODJARJA				FRANCOSKI PISATELJ LASTNOST NERAZVITEGA							
KDOR JE IZBRAN IN POSLAN S POSEBNO NALOGO											3	ZNAČILNOST ZAMAZANEGA	PRIPADNIK NEKDANJE RUSKE KMECKE ZADRUGE	KLIMAK-TERIJ	
ODISEJEV OČE					TEŽNJA PO HEGEMO-NIJI					GEOMETRIJ-SKI POJEM HRV.-SLOV. TV REŽISER (Anton)					
NDE	SLOVENSKI LITERARNI ZGODOVINAR (Alojzij)	PODZEME-LJSKI HODNIK OS. ZAIMEK				NDE	MLINSKI ZLEB VRSTA TISK. CRK					LJUDSKI ZDRAVNIK	PRITOK EMSA V NEMČIJI (iz črk SEHA)		
OKROGLA CVETLIČNA GREDA								NATRIJ KRATKOTRA-JEN MOČEN VETER	LOŠČILO	RADO PEHARCEK ALUMINIJ			ZNAMENJE, KI KAJ NAPOVE-DUJE		
RIMSKI PESNIK, AVTOR EPA "ANNALES"					TANKA PREVLEKA IZ IZLATA								URNA		
JAPONSKO RIZEVO ZGANJE					INVALIDNA OSEBA								IVAN ZAJC PLOHA	BULDOŽER	ANGLEŠKA PLOŠČIN-SKA MERA
										NDE	INDONEZIJ. TISKOVNA AGENCIJA KIPAR KOS				
									ANTON TROST	SLAVKO TIRAN					
									ITALIJANSKI ARHITEKT (Aldo, iz črk SIROS)						
									NAROD OB BALTIKU					BRKATI JASTREB	
									JANEZ TRDINA	ŽIVEC				TONE ŽAGAR	NDE

GESLA NAGRADNE KRIŽANKE št. 36 (19. 10. 2000):

- 1:
 2:
 3:

Gesla iz današnje nagradne križanke napišite na označena polja, izrežite in pošljite nalepljene na dopisnici na naslov: Zveza svobodnih sindikatov Slovenije, Dalmatinova 4, 1000 Ljubljana, p. p. 97. Tudi tokrat je nagrada 5000 tolarjev, zato ne pozabite napisati svoj točen naslov in davčno številko. Upoštevali bomo pravilne rešitve, ki bodo prispеле do **ponedeljka, 30. oktobra 2000.**

Pravilna rešitev gesel iz 34. letošnje številke Nove Delavske enotnosti:
 1. CATHERINE, 2. ZETA JONES, 3. SALMA HAYEK. Nagrado 5000 tolarjev prejme Milan Melanšek, Gregorčičeva 20, 2000 Maribor.