



SKEI napovedal 24-urno stavko

Republiški odbor SKEI je ta ponedeljek sklenil organizirati splošno stavko. Pričela naj bi se 19. januarja ob šesti uri zjutraj in trajala 24 ur. Z njo bodo delavci podprli sindikalno zahtevo po povečanju vseh izhodiščnih plač, ki jih ureja kolektivna pogodba za kovinske materiale, livarne, kovinsko in elektroindustrijo, za 6500 tolarjev.

Stavko bo vodil izvršni odbor SKEI, ki bo opravljal vlogo stavkovnega odbora in pogajalske skupine. V njem bodo sodelovali Vinčo Banovšek, Valter Bensa, Drago Gajzer, Jožica Hercog, Lidija Jerkič, Romana Kavčič, Janez Klančnik, Leopold Očko, Marjan Pirc, Albert Vodovnik, Roman Zarabec, Oskar Komac, Jože Kolar, Ivo Sotošek in Bogdan Ivanovič.

Bodo cilji doseženi brez stavke?

Na pogajanjih ta teden delodajalci niso sprejeli zahteve SKEI po povečanju izhodiščnih plač za 6500 tolarjev, polovico s 1. februarjem, polovico pa junija. Pristali so le na prvi del zahteve, hkrati pa izrazili željo za nadaljevanje pogajanj o vseh nerešenih vprašanjih. O vsem tem so govorili tudi na tiskovni konferenci, o kateri poročamo posebej.

Ko smo Alberta Vodovnika zaprosili za komentar rezultata pogajanj in sporočil z GZS, je povedal:

“Odločitev o napovedi stavke je sprejel republiški odbor SKEI, ki bo ta četrtek ocenil doseženo. Mogoče je, da bomo sprejeli ponudeno, mogoče je tudi, da bomo vztrajali pri napovedi. Za petek pa sem na posvetovanje povabil tudi predsednike treh drugih sindikatov, v katerih so organizirani delavci kovinske in elektroindustrije. Stavko je treba tudi organizacijsko dobro pripraviti. Delodajalci so nam ponudili tudi nadaljevanje pogajanj v petek, 15. februarja.

Obveščeni smo, da v številnih podjetjih direktorji delavcem povečujejo plače za znesek, ki ga zahteva SKEI, ponekod sklepajo s sindikati tudi socialne sporazume. Prav mogoče je, da bodo naši cilji v ponedeljek doseženi.”

Gospodarska zbornica za nadaljevanje pogajanj

Napovedana stavka je napad na konkurenčnost slovenskih podjetij in delovna mesta, je na tiskovni konferenci to sredo med drugim dejal Samo Hribar, podpredsednik GZS. Pogajanja so odprta in v več podjetjih delavcem plačujejo več, kot določa kolektivna pogodba, in tudi toliko, kot zahteva SKEI. Sindikat naj s svojimi zahtevami ne ogroža podjetij, ki ne morejo izplačevati več. V posameznih podjetjih so direktorji seznanili sindikate z razmerami in z njimi podpisali tudi posebne socialne sporazume. **Jože Stanič**, prvi mož Gorenja in Združenja delodajalcev Slovenije, pravi, da se vse delodajalske organizacije strinjajo z zmerno rastjo plač, nasprotujejo pa skokoviti rasti. Za razliko med 3250 (kolikor se strinjajo delodajalci) in 6500 tolarji (kolikor zahtevajo sindikati), se je treba dogovoriti, v kolikšnem času jo je mogoče uresničiti. Plače bo tudi zaradi vstopa v Evropsko unijo treba še popravljati, vendar ne na podlagi dekreta, ampak ob povečanih rezultatih, večji produktivnosti in večji dodani vrednosti. Evropsko raven plač bo mogoče doseči postopno v petnajstih letih, meni Stanič.

Pogajanja v preveč napetem vzdušju (kar tri-

krat je bila napovedana stavka) ne morejo biti uspešna, meni Stanič. V delovno intenzivnih dejavnostih so stroški dela kar 30 do 70 odstotkov dodane vrednosti. Povečani stroški dela bi zato otežili uspešno poslovanje zlasti v teh dejavnostih. Kar 20.000 od skoraj 100.000 zaposlenih v dejavnostih, v katerih ima SKEI svoje organizacije, posluje na meji rentabilnosti.

Po besedah Draga Bahuna, člana pogajalske skupine delodajalcev, so le-ti pripravljeni na pogajanjih rešiti še odprta vprašanja. Še posebej o novem plačnem sistemu, dodaja vodja te skupine Janez Renko, ki tudi misli, da je sedaj čas, da popustijo sindikalisti. Pri sindikalni zahtevi pa ne gre za drobiž, saj je treba k 3250 tolarjem prišteti še dodatke in vse drugo, kar skupaj zneso vsaj 12.000 tolarjev. Vse skupaj naj bi zneslo devet milijard tolarjev.

Sicer pa sta kovinska in elektroindustrija poleg kemične in farmacevtske industrije edina naša paradna konja. Kar šestkrat več, ko pridelata dobička, vlagata v razvoj. Povečujeta tudi število zaposlenih in nudita možnost mladim, da se zaposlijo.

SDDO in vlada partnerja pri zakonu o sistemu plač v javnem sektorju

Sindikat državnih in družbenih organov Slovenije (SDDO) je to sredo v Ljubljani organiziral posvet o predlogu zakona o sistemu plač v javnem sektorju. Minister za notranje zadeve Rado Bohinc je več kot 60 sindikalnim zaupnikom razložil predlog zakona in izrazil tudi nekaj dilem. V razpravi sta sodelovala tudi strokovnjaka Ilja Jurančič in Janez Zeni, zlasti predloge prvega so udeleženci podprli z aplavzom.

Kot nam je povedal **Drago Ščernjavič**, sekretar SDDO, je posvet pokazal, da sindikat načelno podpira predlagani zakon, vendar ima kar precej predlogov za izboljšave. Zakon je treba sprejeti čim prej, saj plačni sistem čedalje bolj razpada. SDDO bo vztrajal, da zakon velja za vseh 152.000 javnih uslužbencev. Seveda pa ta zakon še ne bo določal konkretnih plač, saj bo na njegovi podlagi treba sprejeti še podzakonske akte in tudi kolektivne pogodbe. Kolektivne pogodbe bodo naprimer urejale razvrščanje v plačilne razrede (vseh je v predlogu kar 68), ki jih določa zakon o sistemu plač. Poleg osnovnih plač naj bi javni usluž-

benci prejeli še dodatek za uspešnost (ki naj bi bil vsaj dvakrat tolikšen kot sedaj) in tudi nekatere dodatke (teh pa bo bistveno manj). Če boste sindikalisti zahtevali, naj zakon uredi še več podrobnosti, bo za kolektivna pogajanja manj prostora, opozarja Bohinc. Po njegovih besedah pride v poštev tudi kolektivna pogodba za državno upravo, ostala naj bi tudi splošna kolektivna pogodba za javni sektor. Plače naj bi bile po novem zakonu odvisne zlasti od zahtevnosti delovnega mesta.

V nadaljnjem postopku sprejemanja zakona naj bi vlada in sindikati ne bili nasprotniki, ampak partnerji. Zakon naj bi oblikovali z doseganjem dogovorov o odprtih vprašanjih.

Takšnih, o katerih bodo potrebna trda pogajanja, pa po ministrovih besedah ni veliko. Zakon o sistemu plač v javnem sektorju bo obravnavan hkrati z več drugimi zakoni, s katerimi se bo vsebinsko prepletal. Med njimi sta pomembna zlasti zakon o delovnih razmerjih in zakon o javnih uslužbencih.

Več o posvetu v prihodnji številki

Tiskovna konferenca ZSSS o socialnem sporazumu

Sporazum je potreben zlasti zaradi nove plačne politike

Na redni tiskovni konferenci ta ponedeljek je Dušan Semolič s sodelavci predstavil pričakovanja ZSSS v zvezi z novim socialnim sporazumom. V ospredje je postavil novo plačno politiko, ki naj bi omogočila nujne spremembe na tem področju.

Socialni sporazum je po Semoličevih besedah lahko za ZSSS nov velik projekt, saj je bil zadnji podpisan leta 1996, kasneje pa smo sprejemali le letne dogovore o plačni politiki. Pri njegovem nastajanju pa želi ZSSS sodelovati in ga tudi sooblikovati. Temeljno vodilo zanjo bo to, da mora socialni sporazum poleg gospodarskega napredka vsebovati tudi boljše socialne pravice. Za ZSSS bi bil sprejemljiv cilj povečanje plač za določen znesek. Nov socialni sporazum naj bi sklenili le za dve leti (za kolikor je sprejet državni proračun, ki omejuje možnosti sklepanja novih dogovorov). Ker bo naša država leta 2004 verjetno sprejeta v Evropsko unijo, se bodo takrat razmere temeljito spremenile, kako, sedaj še ni mogoče napovedati. Za ZSSS je bistveno tudi, kaj bodo od novega socialnega sporazuma delavci in brezposelni imeli več.

Pri plačni politiki naj bi v socialni sporazum vgradili nov način usklajevanja plač z inflacijo. Ker je dosednji sistem dajal več tistim z visokimi plačami, naj bi odslej vsem nekaj časa dodajali enak znesek poviška. Izračunali bi ga na podlagi dosedanje izhodiščne plače za peti tarifni razred. Pri izračunu bi poleg stoodstotne inflacije upoštevali tudi rast domačega bruto proizvoda, zmanjšano za eno odstotno točko. Tako bi postopno zmanjšali prevelike razlike v plačah. To je sprejemljivo tudi za delodajal-

ce, saj za takšen način usklajevanja plač z inflacijo ne bodo potrebovali dodatnih sredstev. Semolič je prepričan, da delodajalci zaradi tega novega modela ne morejo zavrniti. O njegovi uveljavitvi se v nekaterih dejavnostih že pogajajo, vendar pri tem prihaja do zastojev.

O minimalnih plačah bi bilo treba sprejeti nov zakon, ki bi določil, da te plače znašajo 58 odstotkov povprečnih plač v predelovalnih dejavnostih. Tudi po novem zakonu bi se minimalne plače usklajevale z enako formulo kot sedaj, upoštevali bi rast inflacije in rast produktivnosti.

Nova višina regresa za letni dopust naj bi bila 125.000 tolarjev ali največ 70 odstotkov povprečne plače v Republiki Sloveniji. Plače po individualnih pogodbah naj bi se valorizirale glede na višino povprečnih plač po kolektivnih pogodbah. Te plače bi za statistične namene še naprej spremljali ločeno od plač po kolektivnih pogodbah. V plačnem sistemu naj bi ostala tudi delitev na podlagi uspešnosti podjetij.

Po Semoličevih besedah bi letos morali dobiti več novih zakonov, povezanih z uresničevanjem socialnega sporazuma. Seveda bi vsi zakoni morali biti sprejeti po razpravi in uskladitvi med socialnimi partnerji. Gre za zakon o minimalni plači, zakon o udeležbi zaposlenih pri dobičku, zakon o kolektivnih pogodbah, zakon o ekonomsko-socialnem svetu, zakona o dohodnini in davku na premoženje. V čim večjem soglasju s socialnimi partnerji naj bi bila sprejeta tudi nova sistemska zakona o javnih uslužbencih in sistemu plač v javnem sektorju. Semolič tudi meni, da bi spremembe zakona morale dati inšpekciji dela večje pristojnosti ukrepanja. Poleg tega naj bi v državi uvedli tudi posebnega varuha za varstvo pravic vajencev, ki jih delodajalci pogosto ogrožajo. Sindikati naj bi dobili tudi možnost, da pred oblikovanjem nove vlade kaj rečejo o kandidatu za ministra za delo.

Cilj socialnega sporazuma je za ZSSS do državljanov bolj prijazna država. Cilj bo lažje dosegljiv, če bodo zakoni usklajeni s socialnimi partnerji v ekonomsko-socialnem svetu.

Cilji na področju plačne politike so skladni z njenim novim modelom, ki sta ga skupaj pripravili strokovni skupini delodajalcev in ZSSS,

je dodal Brane Mišič. K socialnemu sporazumu bi po njegovem mnenju lahko sklenili tudi poseben separat ali dogovor o plačni politiki, za katerega se že kar mudi. Za regres se bi morali dogovoriti že aprila, kasneje bo zanj prepozno. Rast plač zaradi rasti življenjskih stroškov naj bi zagotavljale tudi kolektivne pogodbe dejavnosti. Pogajanja v dejavnostih bi po Mišičevih besedah morali začeti takoj. Pogajalci bi se morali dogovoriti za anekse h kolektivnim pogodbam, s katerimi naj bi določili zlasti program usklajevanja izhodiščnih plač z minimalno plačo. Minimalna plača bi se po novem morala usklajevati le enkrat letno.

Sandi Bartol je dodal, da ga tuji lastniki opozarjajo, da naša zakonodaja in kolektivne pogodbe ne urejajo možnosti stimulativnega nagrajevanja. Pogrešajo tudi zakon o udeležbi zaposlenih pri dobičku. Ne razumejo plačnega modela, ki določa zelo nizke izhodiščne plače. Zaradi vsega tega podpirajo nov plačni model, kot ga skupaj predlagajo strokovnjaki ZSSS in združenja delodajalcev. Po Bartolovih besedah so se v podjetjih delodajalci pripravljali pogovarjati in tudi dogovoriti o novem plačnem modelu, le na gospodarski zbornici se o ničemer ni mogoče pogovarjati.

Franček Kavčič

V torek ponovno o plačah trgovcev

Predstavniki delodajalcev in delojemalcev podpisnikov kolektivne pogodbe dejavnosti trgovine Slovenije se bodo sestali v torek in se skušali dogovoriti o povečanju izhodiščnih plač. Naj spomnimo, da so pogajanja ob koncu leta zastala, ker so delodajalci želeli že dogovorjeno triodstotno povečanje plač preusmeriti v plačilo premije dodatnega prostovoljnega pokojninskega zavarovanja. Sindikati smo to zahtevo delodajalcev enotno zavrnili, saj zanjo v kolektivni pogodbi ni podlage. O zapletu v zvezi s tem smo obvestili tudi predsednika ekonomsko-socialnega sveta in ministra za delo, družino in socialne zadeve dr. Vlada Dimovskega ter predsedstvo ZSSS, ki nam je dalo v naših prizadevanjih vso podporo.

Sandi Bartol, sekretar SDTS

Nemci in mi

Kot je povedal Dušan Semolič, je prejšnji teden že drugič dobil vabilo nemškega veleposlaništva na večerjo. Sedanja veleposlanica Heike Zender je nanjo povabila predstavnike naših sindikalnih central in delodajalskih združenj. V desetih letih svojega vodenja ZSSS njen predsednik ni dobil niti enega vabila za kakšno podobno večerjo, na kateri bi se lahko neformalno pogovarjal s predstavniki naše države. Spominja se tudi kongresa DGB (Nemške zveze sindikatov), ki se ga je udeležil tudi bivši zvezni kancler Helmut Kohl, čeprav je vedel, da ga bodo sindikalisti sprejeli z živžgi.

Med demokracijo in socialnim partnerstvom pri nas in v Nemčiji je torej razlika večja, kot je tistih nekaj let, ko naj bi še čakali na vstop v Evropsko unijo.

Kongres največjega italijanskega sindikata – CGIL

Nov oster spopad z desno vlado

V Riminiju se je v soboto končal kongres Generalne konfederacije dela Italije – CGIL, največje italijanske sindikalne centrale, s 5.354.472 člani. Kongres je pomenil zaključno dejanje več kot 50.000 sestankov, ki so se pričeli 18. septembra lani v podjetjih in zavodih, pokrajinah in regijah ter panogah. Udeležilo se ga je 1173 delegatov in več kot 150 gostov iz 75 držav. Na predkongresnih sestankih so se člani morali opredeliti do dveh predlogov programskih dokumentov. Prvega, z naslovom Delo in pravice v Italiji in Evropi, je pripravila skupina, zbrana okrog generalnega sekretarja Cofferattija, drugi, Delo in družba – spremenimo smer, pa je nastal v skrajno levi skupini Gian Paola Patta. Že pred kongresom je bilo jasno, da bodo delegati sprejeli dokument generalnega sekretarja, saj je v predhodnih razpravah zanj glasovalo 82 odstotkov udeležencev sestankov, za drugi programski dokument pa le 18 odstotkov.

Generalni sekretar CGIL Sergio Cofferati, ki zaradi bučnega aplavza in ovacij delegatov skoraj deset minut ni mogel pričeti svojega govora, je kot pomemben dosežek izpostavil to, da je sindikat v minulih letih uspelo v ko-

lektivne pogodbe vnesti določila o stalnem usposabljanju ter o enakih možnostih. V govoru, ki je bil precej politično obarvan, je napadel tudi Mednarodni monetarni sklad in Svetovno banko kot glavna krivca za čedalje večji prepad med bogatimi in revnimi državami. Seveda se ni mogel izogniti tudi nekaterim predlogom Berlusconijeve vlade (v svojem več kot enournem govoru sicer niti enkrat ni omenil imena in priimka predsednika italijanske vlade), ki je parlamentu predlagala v sprejem spremembo 18. člena statuta, ki določa pravice delavcev in delodajalcem prepoveduje neutemeljeno odpustanje delavcev ter predlogu za nekaj sprememb pokojninskega sistema, po katerih naj bi delodajalci plačevali manjše prispevke v pokojninsko blagajno kot doslej. To bi po Cofferatijevem mnenju pomenilo, da bi mladi delavci, ko bi se upokojili, imeli znatno nižje pokojnine, kar je za CGIL nesprejemljivo. Zato je generalnima sekretarjema drugih dveh central – CISL in UIL, predlagal, naj nastopijo enotno in razglasijo splošno stavko, če vlada ne bo umaknila predloga za spremembo 18. člena statuta delavskih pravic. Delegati so njegov predlog na splošno podprli, vendar sta ga že nasled-

nji dan generalna sekretarja CISL in UIL zavrnila. Savino Pezzotta (CISL) je predlog o splošni stavki zavrnil z argumentom, da vlada ne bo možno vreči s prestola na ulicah in da je treba misliti naprej. Vnovčiti je treba nedavni uspeh sindikatov, ko so po stvkih podpisali kolektivno pogodbo za javne uslužbence, in zahtevati ponovno soočenje z vlado o spornem členu ter spremembah pokojninskega sistema. Generalni sekretar UIL Luigi Angeletti splošne stavke načeloma ni izključil, opozoril pa je tudi na druge oblike sindikalnega boja: če bo vlada s svojimi predlogi v parlamentu uspela, bi lahko sindikati organizirali referendum.

V sklepnem govoru je generalni sekretar Sergio Cofferati pokazal, da mu sindikalna enotnost v sedanjih razmerah ni glavna skrb. Dejal je, da je CGIL pripravljen sam zaostri sindikalni boj (to zahtevajo predvsem kovinarji in javni uslužbeni) in razglasiti splošno stavko, čeprav se zaveda vrednosti in moči enotne sindikalne politike. Dejal je, da v tem trenutku ne vidi druge možnosti za doseg sindikalnih ciljev, in poudaril, da je edina prava reformna sila v Italiji CGIL, ki v ospredje postavlja model, ki je popolnoma nasproten vladnemu – namesto populizma, demagogije, liberalizma brez kompasa, vsiljive človekoljubnosti in individualnosti so bistvene značilnosti sindikalnega modela solidarnosti, pravice, zaščita in multikulturna družba.

Delegati so Sergia Cofferattija skoraj soglasno, z enim glasom proti, ponovno izvolili za generalnega sekretarja CGIL. To funkcijo pa bo zaradi statutarnih določil opravljal le do letošnjega junija, ko mu mandat poteče. Kaj bo delal potem, na kongresu ni povedal, zanikal pa je govorice, da se bo, kljub veliki političnosti svojega govora, podal v politiko.

Pavle Vrhovc

SDE

Privatizacija energetike ne sme povzročiti presežnih delavcev

Kot sta nam povedala Franc Dolar in Valter Vodopivec, predsednik in podpredsednik SDE, se v tem sindikatu že pripravljajo na privatizacijo energetskega sektorja. Seveda se na ta proces pripravlja tudi država, ki je v ta namen ustanovila poseben holding, ki je v javnosti dvignil veliko prahu.

Prestrukturiranje bo še posebej opazno v distribuciji električne energije, kjer bo SDE skrbel zlasti na to, da delavci ne bi izgubljali dela. Če bo kakšno delovno mesto res odveč, pa si bo sindikat prizadeval, da bi se delavci usposobili za opravljanje drugega dela. Dolar in Vodopivec ocenjujeta, da bo sindikat te svoje cilje lahko dosegel, saj vlada skupaj z delodajalci kaže dovolj pripravljenosti za sodelovanje in tudi za reševanje delavskih problemov.

V SDE razmišljajo tudi o širitvi dejavnosti na druga področja, kjer energetski trg še ni zaseden. Možnosti so zlasti v komunalni energetiki in oskrbi z vodo, kjer bo moralo priti do reorganizacije sedanjih podjetij.

V SDE se soočajo tudi s problemi v Nafti Lendava, kjer je direktor napovedal več kot sto

presežnih delavcev. Da bi lastniki Nafto reševali brez bolečih rezov, bo SDE verjetno organiziral posebno problemsko konferenco. V sindikatu so prepričani, da je treba Nafti pomagati tudi zaradi hudih razmer v tem odročnem predelu, ki ga pesti tudi ukinitve Murinega obrata in napovedi odpustanja delavk v tem velikem podjetju. Problemi nastajajo tudi pri zapiranju rudnika urana v Žirovskem vrhu. Poseben zakon je omogočil reševanje zaposlenih z upokojevanjem, dokupi let in prezaposlitvijo k drugim delodajalcem. Problemi so zlasti pri slednjem, saj so nekateri posamezniki že prejeli denar za odpiranje novih delovnih mest za bivše rudarje, vendar jih niso odprli.

“Država je dolžna privatizirati del energetskega gospodarstva. Naloga SDE pa je, da se podjetja na nove razmere pripravijo prej, kot jih bo morebiti prevzel tuji lastnik. Ta bo po svežih izkušnjah iz Češke in Madžarske gledal le na profit in mu ljudje ne bodo nič mar. Prav temu se želimo izogniti,” poudarjata Golob in Vodopivec.

F. K.

NAJ SE VE ...

Delodajalec mora pred pričetkom izvajanja vsake dejavnosti ugotoviti, ali so na delovnem mestu prisotne nevarne kemične snovi. Če delodajalec ugotovi njihovo prisotnost, mora oceniti tveganje za varnost in zdravje delavcev, ki ga predstavlja prisotnost kemičnih snovi na delovnem mestu. Dobavitelj kemične snovi mora na zahtevo delodajalca podati dodatne informacije, ki so potrebne za oceno tveganja in, če je to mogoče tudi specifično oceno tveganja za uporabnike. Delodajalec mora pri oceni tveganja upoštevati podatke o varnosti in zdravju, ki jih posreduje dobavitelj (npr. varnostne liste po predpisih o kemikalijah), nevarne lastnosti kemičnih snovi, raven, vrsto in trajanje izpostavljenosti, količino kemičnih snovi, druge okoliščine pri delu s kemičnimi snovmi, mejne vrednosti za poklicno izpostavljenost in/ali biološke mejne vrednosti, učinek preventivnih ukrepov, ki so/bodo sprejeti ter rezultate že uvedenega zdravstvenega nadzora, če so na razpolago.

Vir: Pravilnik o varovanju delavcev pred tveganji zaradi izpostavljenosti kemičnim snovem pri delu (Uradni list RS, št. 100/2001)

Notranje lastništvo in soudeležba pri dobičku povečujeta pripadnost podjetju

Z okrogle mize o spodbujanju lastništva zaposlenih so vlado in parlament pozvali, naj čim prej sprejmeta zakon o soudeležbi zaposlenih pri delitvi dobička

Pretekli teden sta združenje za lastništvo zaposlenih (DEZAP) in Gospodarska zbornica Slovenije organizirala okroglo mizo o notranjem lastništvu v funkciji motiva za dobiček in razvoj podjetja. Poleg ljudi iz podjetij in ZSSS ter teoretikov, ki verjamejo v pomen notranjega lastništva, sta se je udeležila tudi gosta iz Belgije, ki je pravkar uveljavila zakon o participaciji zaposlenih pri dobičku podjetij kot spodbudo za razvoj notranjega lastništva, Pierre Vanrijkel, predsednik Evropskega združenja zaposlenih delničarjev (EFES), ter Rik Carpentier, svetovalec ministra belgijske vlade za malo gospodarstvo. Slednji je predstavil belgijske razmere na tem področju in opisal pomen ter glavne značilnosti njihovega zakona o participaciji zaposlenih pri dobičku.

Okrogla miza pa se je iztekla v poziv vladi in parlamentu, naj se izpopolni ter vendarle sprejme zakon o udeležbi zaposlenih pri dobičku, ki že od jeseni leta 1997 čaka v parlamentarni proceduri.

Eden od udeležencev okrogle mize je pri tem hudomušno pripomnil, da bi bilo za razvoj notranjega lastništva dobro, če bi še več članic Evropske unije sprejelo tak zakon, kot ga je Belgija. Slovenska vlada namreč poslušno upošteva dogajanja v Uniji, ta pa je naklonjena notranjemu lastništvu in svetuje članicam, naj sprejmejo spodbujajočo zakonodajo. Evropska unija se je prepričala, da notranje lastništvo v povezavi s soudeležbo zaposlenih pri dobičku lahko prinese ne malo prednosti podjetjem, ki ju uporabljajo.

Soudeležba zaposlenih pri dobičku lahko po študiji EU poveča vključenost delavcev, ki temelji na občutku pripadnosti podjetju, in zato se poveča tudi motiviranost za boljše rezultate. Lahko se poveča produktivnost in zmanjšajo socialne napetosti, lahko se poveča lojalnost zaposlenih do podjetja, kar je iskano zlasti pri high-tech podjetjih. Povečala naj bi se konkurenčnost podjetja, nastala bi možnost ustvarjanja novih delovnih mest. Pomembno je, da finančna participacija zaposlenih po navedbah EU ne zmanjšuje investicijskih zmogljivosti

podjetij; poleg tega zahteva preglednost v vodenju podjetja, kar je v skladu z novo kulturo vodenja in družbeno odgovornostjo podjetij. In ne nazadnje: poveča se poenotenje interesov zaposlenih z interesi drugih delničarjev.

V nekaj minulih desetletjih se je v razvitih državah lastništvo zaposlenih kar lepo razširilo, najbolj v ZDA, v Evropi pa v Veliki Britaniji. V mnogih državah na razne načine, predvsem pa z davčnimi olajšavami, spodbujajo širjenje lastništva zaposlenih. Brez sistemskih – zakonskih – spodbud je razvoj lastništva zaposlenih obsojen na životarjenje, če ne na propad, vložena sredstva (beri: davčne olajšave) pa se lahko državi v nekaj letih bogato obrestujejo.

Seveda tudi v razvitem svetu marsikje še z nezaupanjem gledajo na notranje lastništvo. Tudi v Belgiji, je povedal Rik Carpentier, kjer si še pred tremi, štirimi leti ni bilo mogoče niti zamisliti kak zakon, ki bi notranje lastništvo spodbujal. Pa tudi v lani sprejetem zakonu o soudeležbi zaposlenih pri dobičku je nekaj previdnosti: v obliki finančne participacije pri dobičku je mogoče razdeliti največ desetino vseh plač podjetja; če se dobiček deli v obliki delnic, lahko zaposleni postanejo lastniki največ petine kapitala podjetja. Sicer pa belgijski zakon spodbuja soudeležbo zaposlenih pri dobičku

z davčnimi olajšavami, delodajalcem pa preprečuje, da bi med zaposlene razdeljeni del dobička šteli kot del plač. Seveda je odločitev o delitvi dela dobička med zaposlene v rokah lastnikov podjetij, vendar jo morajo zaposleni (ali reprezentativni sindikati) sprejeti (ni jim je mogoče vsiliti).

Zelo zanimiva je belgijska zakonska rešitev, kako spodbujati delitev dela dobička med zaposlene v malih podjetjih. Ker ta ponavadi težko pridejo do kapitala, zakon predvideva, da

zaposleni del dobička, ki bi ga dobili kot participacijo, vrnejo podjetju kot posojilo za najmanj dve do pet let, lastnik pa ga sme uporabiti samo za naložbe v podjetje.

Rik Carpentier je s tem zakonom zadovoljen, saj je dejal: "Idealna kombinacija bi bila naš zakon in slovenska stopnja kulture lastništva zaposlenih."

Pri tem je mislil na vrsto let trajajoče lastništvo zaposlenih v številnih slovenskih podjetjih. Vendar je to lastništvo zaposlenih drugačno kot v drugih državah, bilo nam je namreč poklonjeno s certifikati. Nekateri kritiki pravijo, da nam je bilo vsiljeno, da torej nismo pravi notranji lastniki, ki bi to postali zaradi lastnega interesa. In menijo, da je osip notranjih lastnikov pričakovano in normalen ter da bo pravo notranje lastništvo nastalo šele v drugem krogu lastninske preobrazbe podjetij, ko bodo certifikati prodani, novi lastniki in nove uprave pa bodo ocenile, da se zaposlene splača spodbujati k solastništvu v podjetju. Zdajšnja oblika lastništva zaposlenih v Sloveniji prej kaže slabe kot dobre rezultate. Slednji so bolj izjemna, ki potrjuje pravilo. Tako je denimo na okrogli mizi o tem vprašanju razpravljal podpredsednik Gospodarske zbornice Samo Hribar Milič.

Vendar zbornica podpira lastništvo zaposlenih in sprejem zakona o participaciji zaposlenih pri dobičku, je dejal in se strinja, da je lastništvo zaposlenih treba spodbujati z davčnimi olajšavami. Zato je Hribar Milič obljubil vso potrebno pomoč zbornice pri pritisku na vlado in parlament, da se zakon o udeležbi zaposlenih pri delitvi dobička čim prej sprejme.

S tem, da je treba pritiskati na zakonodajne organe, so se strinjali prav vsi udeleženci okrogle mize. Niko Bevk iz podjetja Iskraemeco je na primer povedal, da so v tem podjetju notranji lastniki vsi zaposleni, vendar vsako leto pet do deset odstotkov delavcev proda svoje deleže, ki jih podjetje odkupi in potem vrača kot nagrade za uspešno delo. In dodal, da bodo sedanji notranji lastniki slej ko prej izgini-li (prodali svoje deleže), če ne bomo dobili zakona, ki bo spodbujal lastništvo zaposlenih.

Problem je namreč relativno slab socialni položaj zaposlenih, ki svoje deleže prodajajo v finančnih stiskah. V podjetju ETI iz Izlaka se osipanja števila notranjih lastnikov branijo tako, da mora vsak prenos notranjih lastniških deležev odobriti nadzorni svet podjetja. In spodbujajo upokojeince, da ohranjajo svojo privrženost bivšemu podjetju. Dogovorjeni so, da zaposleni kupijo vsaj po eno delnico podjetja na mesec, vodstvena struktura pa mora vsaj desetino plače nameniti odkupu podjetniških delnic. Vse to pa seveda ni dovolj za odkup vseh delnic, ki se pojavijo v prodaji, zato tudi iz ETI pozivajo vlado in parlament, naj storita kaj za uveljavitev soudeležbe zaposlenih pri dobičku.

Brane Mišič je ob tem dodal, da so DEZAP, GZS in ZSSS že leta 1998 zapisali, kaj pričā-



Udeleženci okrogle mize o notranjem lastništvu v funkciji motiva za dobiček in razvoj podjetja.

Delavke in delavci v Elgu Ljutomer stavkali za zamujene plače

Delavci zasebnega podjetja Elgo iz Ljutomera so sredi prejšnjega tedna stavkali. Na ta način so od delodajalca in podjetnika Andreja Gyergyeka iz Vidoncev na Goričkem zahtevali izplačilo zamujenih plač, regresa za malico in povračilo prevoznih stroškov.

Po besedah sekretarja območne organizacije SKEI v Pomurju **Pavla Vrhovnika** je v Elgu zaposlenih 56 delavcev, 41 pa jih je včlanjenih v SKEI. Podjetje ima poslovne prostore v obratu nekdanje tovarne MTT, ki je morala v stečaj, v njem pa dela tudi 20 bivših delavk tega obrata. Zaposleni so zaradi zaostajanja pri izplačilu plač in drugih prejemkov stavko prvič napovedali že junija lani. Delodajalec je nekatere njihove zahteve takrat sicer uresničil. Ker je kmalu zopet vse krenilo po starem, so delavci septembra ponovno napovedali stavko.

»Že lani je SKEI o kršitvah delavskih pravic obvestil tudi inšpektorat za delo v Murski Soboti,« pravi Vrhovnik. »Inšpektorji so v podjetju opravili pregled ter ugotovili kršitve kolektivne pogodbe in delovnopravne zakonodaje. Delodajalcu so izdali ureditvene odločbe. Ker je delodajalec kršitve nadaljeval, je inšpekcija za delo januarja letos ponovno ukrepala. Delodajalca smo večkrat opozorili, da so sankcije za kršenje delovnopravne zakonodaje stroge ter da je tako zanj kot za delavce bolje, če denar

namesto za plačevanje kazni nameni za plače zaposlenih,« pripoveduje Vrhovnik.

Ker se razmere kljub temu niso izboljšale, so delavci Elga ob pomoči SKEI konec januarja napovedali stavko in jo sredi prejšnjega tedna tudi izvedli. Delodajalec je delavcem ob začetku stavke dolgoval plače, regres za malico in povračilo potnih stroškov za november in december, regres za letni dopust za leto 2001 in izplačilo nadur za celotno leto 2001.

Stavka je trajala delovni dan in pol. Po pogajanjih med stavkovnim odborom in delodajalcem je namreč delodajalec že drugega dne stavke dopoldne delavcem izplačal novembrsko plačo z regresom za malico in prevoznimi stroški.

Zdaj stavkovni odbor od delodajalca terja, naj decembrsko plačo z regresom in potnimi stroški izplača do 18. februarja, januarsko plačo z regresom in potnimi stroški pa do 28. februarja. Vse druge stare obveznosti do delavcev naj bi delodajalec poravnal do konca maja letos.

Ker stavkovni odbor očitno ne zaupa delodajalcu, da bo zahteve zares izpolnil, bo za 19. februar ponovno napovedal stavko. Če delavci decembrske plače z vsemi dodatki 18. februarja ne bodo prejeli, bodo naslednji dan proizvodnjo ustavili. Pravijo, da tako kot doslej

ne morejo več živeti, saj ne morejo plačevati niti položnic. Poleg tega delodajalec ne odplačuje redno obrokov za najete potrošniške kredite, težave pa imajo tudi z dodatnim zdravstvenim zavarovanjem.

Delodajalec je delavcem pojasnil, da ima težave z likvidnostjo, ker nekega posla v tujini, ki naj bi imel državno garancijo, še ni dobil plačanega. Zato v podjetju živijo iz rok v usta. Delavci pa opozarjajo, da gre tisto, kar zaslužijo, bolj »v usta« dobaviteljev in kupcev, saj naj bi podjetje tujim dobaviteljem plačevalo za elektronske sklope vnaprej, kupcem pa mora priznavati 60 dni odloga plačila. Samo delavci za svoje prizadevano delo ne dobijo »nič«.

Delavcem je na pomoč že priskočil sindikat SKEI, ki je nekaterim že pomagal s solidarnostnimi sredstvi. Po Vrhovnikovih besedah bo SKEI svojim članom še pomagal tako, da bodo solidarnostno pomoč po določenih kriterijih najprej prejeli tisti, ki jo najbolj potrebujejo.

»Dveurna splošna opozorilna stavka SKEI je v Elgu prerasla v odločno borbo vseh delavcev za spoštovanje delavskih pravic,« poudarja Vrhovnik in dodaja, da delavcem ni preostalo nič drugega. »Brez plač ne morejo preživljati sebe in svojih družin.«

T. K.

kujejo od davčne politike. Danes je njihovo sporočilo še bolj aktualno kot tedaj, je pribil Mišič. Opozoril pa je tudi na sedanji, neustrezni model plačne politike, ki ovira soudeležbo zaposlenih pri delitvi dobička. In pa na davčno politiko, zrelo za dokončanje reforme, saj bi bilo treba nekatere neposredne davke nujno zamenjati s posrednimi davščinami.

Na okrogli mizi so o lastnih izkušnjah spregovorili predstavniki še nekaterih slovenskih podjetij, v katerih zavestno in načrtno gojijo notranje lastništvo zaposlenih.

Pavel Demšar iz Domela je dejal, da ljudje trošijo, hkrati se premalo vlaga v podjetja, v proizvodnjo. Ali ni notranje lastništvo način, da se del dobička ali nagrade, ki jo delavec dobi, pusti v podjetju, ali ni to vlaganje in ne trošenje?

Lastništvo zaposlenih se mu zato zdi pozitivno, saj z vidika nacionalne ekonomije lahko prispeva k več vlaganja in ustrezno reši vprašanje deleža domačega in tujega kapitala. Je tudi oblika in možnost, da se večjim podjetjem najdejo ustrezni lastniki, ki jih Slovenci zaradi drugačnega ekonomsko-političnega sistema v preteklosti ne moremo dobiti čez noč. Notranje lastništvo pa je tudi nekakšna protiutež velikim podjetjem, multinacionalkam, ki nastajajo v svetu.

Ali bo notranje lastništvo izginilo, če ne bo finančne participacije oziroma spodbud? Vsekakor bo bistveno zavrt, s tem pa bo zavrt marsikatera podjetniška spodbuda, ki bi sicer vzklila.

Meta Štoka z ministrstva za delo pa je sodelujočim vlila nekaj optimizma, ko je de-
la, da ministrstvo kljub počasnosti pri sprejemanju zakona o participaciji zaposlenih pri delitvi dobička nikakor ni vrglo puške v koruzo.

Optimizem vliva tudi vladin predlog osnutka socialnega sporazuma v začetku letošnjega leta. V poglavju o plačni politiki je posebna točka namenjena spodbujanju udeležbe zaposlenih pri dobičku družbe. V njej je zapisano, da se socialni partnerji strinjajo, da je aktivnosti za sprejem zakona treba obuditi.

Je pa dodala, da zakon o delitvi dobička zaposlenim z nizkimi plačami ne bo prinesel rešitve, ne bo jih dovolj spodbujal, da bi deleže obdržali.

Z okrogle mize velja omeniti še odgovor več udeležencev na mnenje podpredsednika Gospodarske zbornice, da pri nas podjetja z notranjimi lastniki poslujejo v veliki večini slabše kot 'normalna' podjetja. Uspeh podjetja prav gotovo ni odvisen od oblike lastništva, je bil tako rekoč enoglasen odgovor, pač pa od sposobnosti menedžmenta. Lastnik na samo poslovanje nima neposrednega vpliva, razen skozi zadnja vrata, ko izbira menedžerja.

Zato podatki, ki govorijo, da so podjetja uspešna s takim ali neuspešna z drugačnim tipom lastništva, niso pravi, ampak jih je treba dopolniti z usposobljenostjo, uspešnostjo menedžmenta.

Dobro bi bilo z zakonom omogočiti delavcem vplivanje na izbor menedžerja, saj kasneje nimajo na to nobenega vpliva več.

Dr. Aleksandra Kanjuo – Mrčela, docentka na Fakulteti za družbene vede v Ljubljani, je ob tem opozorila, da je delničarstvo zaposlenih bolj pomembno kot oblika motiva-

cije zaposlenih lastnikov in ne kot oblika lastništva. Seveda je treba spodbujati dolgoročno lastništvo.

Nikolaj Bevk je dodal, da v Iskraemecu še niso mogli ugotoviti tesne zveze med notranjim lastništvom in uspešnostjo podjetja, vendar prepričujejo sami sebe, ali eden drugega, da zato, ker so solastniki, delo bolj odgovorno opravljajo.

»Občutek, da sami odločamo o svoji prihodnosti, je pa dober,« je dejal. »In ko se odločamo in izbiramo med različnimi možnostmi, kdo bi lahko v prihodnje postal lastnik našega podjetja, se zaposleni za zdaj še vedno raje odločijo, da bodo to ostali sami, kot da ga prepustijo konkurenci ali komu drugemu.«

V ETI pa zvezo med uspešnostjo in notranjim lastništvom opažajo. Vendar Jani Braune meni, da ne gre za prevladujoč vpliv notranjih delničarjev na odločanje v podjetju, pač pa za odločanje na nižjem nivoju, pri vsakdanjem delu. Tu je zavedanje o solastništvu pomembno.

Spremeniti pa bi bilo treba tudi sedanji način organiziranja malih delničarjev, smo slišali na okrogli mizi, saj družbe pooblaščenke kot edina zakonsko možna oblika niso najbolj ustrezne, ker so drage in ne spodbujajo notranjega lastništva. Zato se je Božo Lednik iz Dezapa zavzel, da bi zakonodajalec našel drug način možnega organiziranja notranjih lastnikov. Poleg tega je družba pooblaščenka namenjena samo organiziranju obstoječega notranjega lastništva in ni uporabna za nove notranje lastnike.

B. R.

Anketa o ekonomskem položaju delavcev v zdravstvu

Problem so zlasti prenizke osnovne plače

Zdravstveni delavci in delavci v socialnem skrbstvu že dalj časa opozarjajo, da njihovo zahtevno delo ni ustrezno ovrednoteno, čeprav so pogoji dela težji kot v marsikateri drugi dejavnosti.

Delo v bolnišnicah, domovih za ostarele in drugih podobnih zavodih poteka 365 dni na leto in 24 ur na dan. Kakšen je ta čas gmotni položaj delavcev in kako si za njegovo izboljšanje prizadevajo sindikalisti, smo se pogovarjali s funkcionarji in zaupniki Sindikata zdravstva in socialnega skrbstva Slovenije.

Plače zdravstvenih delavcev capljajo za inflacijo

Ekonomski položaj delavcev v zdravstvu ni rožnat, saj delo v zdravstvu še vedno ni ustrezno ovrednoteno. Plače zdravstvenih delavcev capljajo za inflacijo. Kako neustrezno je ovrednoteno delo v zdravstvu, najbolje ilustrira podatek, da ima upokojena

ter spoštuje kolektivno pogodbo in dogovore s sindikati, poleg tega pa sindikatom zagotavlja ustrezne pogoje za delo in strokovno pomoč.

Kaj pričakujem od letošnjega leta? Sem optimistka, čeprav se bojim, da vsega, kar smo si zadali, tudi letos ne bomo dosegli. Upam pa, da se bo ekonomski položaj delavcev v zdravstvu vsaj nekoliko izboljšal. Pričakujem tudi, da bo sprejet nov zakon o delovnih razmerjih, ki bo bolj učinkovito zaščitil pravice delavcev. Naši sindikalni pogajalci so v tem zakonu dosegli celo več, kot smo na začetku mislili.

Delo poteka v štirih izmenah 365 dni v letu

Sindikata v našem zavodu je lani delal dobro. Kakšnih večjih težav nismo imeli. Najbolj pomembno je, da je naš dom polno zaseden, zato tudi ustvarja ustrezne prihodke. Smo samo delno vezani na proračun, del prihodka pa moramo ustvariti sami. Plače

Probleme rešujejo s pogajanjem

V našem zavodu smo bili sindikalisti v minulnem letu še kar uspešni, saj smo sodelovali v socialnem dialogu z vodstvom zavoda in utrdili socialno partnerstvo. Z vodstvom zavoda dobro sodelujemo, saj naše pripombe vedno upoštevajo. Računamo, da bo sodelovanje v tem letu vsaj tako dobro ali še boljše kot lani. Seveda se delavci srečujemo tudi s problemi, ki jih rešujemo s pogajanjem.

Čeprav prejemamo plače po kolektivni pogodbi, delavci menimo, da smo za svoje zahtevno delo premalo plačani. Skrajni čas je, da bi na državni ravni sprejeli jasna pravila igre, kako delavcem v zdravstvu in socialnem skrbstvu plačati delo med prazniki, v podaljšanem delovnem času in podobno.

Samo upamo lahko, da se bo letos položaj



Nives Ozbič,
Socialno
varstveni
zavod
Dutovlje

delavcev izboljšal. To je v veliki meri odvisno tudi od tega, kakšna bo plačna politika vlade. Sindikalisti si bomo seveda prizadevali, da bi bila čim ugodnejša za delavce. Čeprav se položaj delavcev tako počasi spreminja na bolje, da bi lahko pri tem človek obupal, sem kljub vsemu optimist. Upam, da se bo položaj delavcev letos vendarle izboljšal.

Bo letos plačna politika bolj naklonjena delavcem?

V našem zavodu deluje poleg našega sindikata tudi sindikat Fides. Odnosi med vodstvom podjetja in obema sindikatoma so zelo korektni. Vodstvo zavoda spoštuje kolektivno pogodbo v celoti. Naš sindikat lani ni zaznal nobene kršitve.

Ekonomski položaj delavcev v zdravstvu in socialnem skrbstvu je v največji meri od-



Stanka Kerkez,
Zdravstveni
dom dr. Adolfa
Drolca
Maribor

medicinska sestra višjo pokojnino od medicinske sestre, ki dela. Seveda pa s pokojninami upokojenih medicinskih sester ni nič narobe, samo plače aktivnih zdravstvenih delavcev so prenizke. Lani smo delavci v zdravstvu zaradi uspešnega dela sindikatov sicer nekaj pridobili, vendar še ne dovolj. Upam, da bo letošnje leto v tem pogledu za delavce boljše.

V našem zavodu prejemamo plače po kolektivni pogodbi. Tudi regres za letni dopust dobimo vedno do dogovorjenega datuma. Vodstvo podjetja spoštuje kolektivno pogodbo tudi pri izplačilu regresa za malico, jubilejnih nagrad, odpravnin, stroškov prevoza na delo in z dela in drugih prejemkov. Prav tako nimamo problemov z napredovanjem delavcev. Samo pri izobraževanju delavcev imamo težave, saj zavod za ta namen nima dovolj sredstev.

Odnosi našega sindikata z vodstvom podjetja so dobri in korektni. Direktor zavoda ima posluš za potrebe in interese delavcev



Janez Matkovič,
Dom počitka
Metlika

prejemamo po kolektivni pogodbi, vodstvo zavoda pa dosledno spoštuje tudi vsa druga določila kolektivne pogodbe. Bela krajina sodi med manj razvite regije v Sloveniji, vendar pa delavci v našem zavodu tega ne občutimo tako, kot v nekaterih drugih panogah. Morda je to tudi posledica kadrovske strukture zaposlenih, saj imamo delavci v povprečju višjo izobrazbo od pete stopnje. Poleg tega je naše delo tudi zelo zahtevno, saj delamo v štirih izmenah vseh 365 dni v letu.

Sicer pa menim, da lani ni delal uspešno samo sindikat v našem zavodu, temveč da je bilo uspešno delo ZSSS kot celote. Sindikati smo lani izborili pomembno zmago na pogajanjih o novem zakonu o delovnih razmerjih, saj so naši pogajalci uspeli zadržati skoraj vse delavske pravice na dosedanja ravni.

Na letošnje leto gledam z optimizmom. Pričakujem, da se bo ekonomski položaj delavcev postopno še izboljšal.



Radiša Tomič,
Zdravstveni
dom
Crnomelj

visen od politike plač na državnem nivoju. Reči je treba, da delavci lani s plačami niso bili zadovoljni. Upam, da bo letos plačna politika v javnem sektorju v Sloveniji bolj naklonjena delavcem.

Pričakujem tudi, da bo državni zbor sprejel usklajen predlog novega zakona o delovnih razmerjih. Čim prej bi morali v Sloveniji sprejeti tudi zakon o javnih uslužbencih, saj je nujno treba vzpostaviti ustrezna razmerja med plačami v javnem sektorju.

S sprejetim aneksom, ki ureja politiko plač v javnem sektorju, nisem zadovoljen, ker temelji na predvideni inflaciji, ki pri nas običajno ni realna. Na sploh imam občutek, da so v naši dejavnosti v preteklosti plače resno zaostajale, rasle pa so samo posameznim profilom zaposlenih. Tako so se enim plače realno zviševale, drugim pa realno zniževale. To pa za motivacijo zaposlenih ni dobro.

Pomemben dogodek za zdravstvene delavce in paciente

Lansko leto je bilo za naš zavod izjemno pomembno, saj smo odprli prizidek k zdravstvenemu domu in se tako rešili prostorske stiske, ki je delavce zavoda in paciente pestila že vrsto let. To je bil resnično velik dogodek za občino in širše območje Slovenskih goric.

V minulih letih smo bili delavci zavoda za skrbljeni zaradi privatizacije v zdravstvu. Bali smo se, da se bo zaradi koncesij, ki jih je država podeljevala zdravnikom, zmanjšalo število delovnih mest v zavodu. Na srečo se proces privatizacije v zdravstvu vsaj na našem območju ni končal slabo. Zdravstveni delavci z veseljem ugotavljamo, da si občina prizadeva ohraniti zdravstveni dom. Kakor kaže za zaposlene ni nevarnosti, da bi izgubili delo.

Odnosi sindikata z vodstvom zavoda so konkretni in dobri. Vodstvo podjetja spoštuje kolektivno pogodbo – tako kar se tiče plač, kakor tudi pri izplačevanju regresa za malico,



Jožica Cvetko,
Zdravstveni dom Lenart

regresa za letni dopust in drugih prejemkov. Preko tega, kar določa kolektivna pogodba, pa žal ne pridemo. Sicer pa ima direktor posluš tudi za druge potrebe delavcev, še zlasti pa podpira izobraževanje. Trenutno se več višjih sester iz zavoda šola na visoki oziroma sedmi stopnji.

V zadnjih letih so se plače v zdravstvu nominalno nekoliko dvignile, vendar so se vsaj

toliko ali pa še bolj povečale tudi cene. Zato je ekonomski položaj delavcev v zdravstvu že dolgo časa enak ali pa celo nazaduje. Na področju plačne politike so veliko prevelike razlike tudi med regijami v Sloveniji.

V sindikatu zavoda marsikdaj ugotavljamo, da je delo zdravstvenih delavcev pri nas podcenjeno. Samo pogledajte, koliko se popolnoma upravičeno piše in govori o težavah delavk v trgovini, ki morajo delati ob sobotah in nedeljah. Da medicinske sestre v zdravstvu prav tako delamo ob sobotah, nedeljah in praznikih, podnevi in ponoči, pa mnogi pozabljajo. Glede na težke pogoje naše delo ni ustrezno ovrednoteno.

Na srečo pa smo zdravstveni delavci že glede na naravo svojega dela optimisti. Zato tudi sama optimistično gledam na letošnje leto.

Problemi z napredovanjem delavcev

Če primerjamo stopnjo inflacije in rast plač v zadnjih letih, potem s plačami v naši dejavnosti zares ne moremo biti zadovoljni. Sicer pa so plače v Sloveniji med najbolj obdavčenimi v Evropi. Očitno je naša država bolj slab gospodar, saj daleč največ sredstev v proračun pridobi s pobiranjem previsokih davkov na plače. Resnici na ljubo je treba povedati, da se delavci v najnižjih plačami čedalje težje prebijajo iz meseca v mesec. Najtežje je delavcem, ki so razvrščeni v najnižje tarifne razrede in živijo v mestih.



Sergej Čas,
Dom starejših občanov Crnomelj

Medtem ko ekonomski položaj številnih delavcev ni rožnat, pa se vse bogastvo, kar ga premoremo v Sloveniji, kopiči v rokah zelo redkih posameznikov, socialne razlike pa se nerazumno povečujejo.

Plače v naši dejavnosti so sestavljene iz nizke osnove in različnih dodatkov. Žalostno je, da so osnovne plače tako nizke, do mnogi delavci samo z njo ne bi mogli normalno preživljati sebe in svojih družin. Tudi pravilnik o napredovanju je bolj kot maža za oči, saj številni delavci ne napredujejo, pač pa napredujejo samo nadpovprečni. Nesprejemljivo je, da nekateri delavci ostajajo pri osnovnem količniku do upokojitve. Leta 1994 so napredovali vsi delavci glede na delovno dobo, zdaj pa mlajši čedalje težje napredujejo, kar je krivično.

V našem domu imamo plače po kolektivni pogodbi, pa tudi sicer vodstvo spoštuje določila kolektivne pogodbe. Naš sindikat, v katerega so vključeni vsi zaposleni, dobro sodeluje z vodstvom podjetja.

Sindikalna podružnica v našem zavodu dobro sodeluje z območno organizacijo, še zlasti pa z republiškim vodstvom Sindikata zdravstva in socialnega skrbstva Slovenije, kjer tudi sam opravljam funkcijo podpredsednika. Naš sindikat je v minulem letu delal uspešno. Prepričan sem, da bo tako tudi letos.

Tudi zdravstveni delavci si zaslužijo dodatno pokojninsko zavarovanje

V našem zavodu prejemamo plače po kolektivni pogodbi, vodstvo zavoda pa spoštuje tudi druga določila kolektivne pogodbe. Delavci opozarjajo zlasti na prenizke izhodiščne plače. Z dodatki na plače država samo poskuša pogasiti požar, vendar to za delavce ne more biti dolgoročna rešitev. Nuj-



Darinka Auguštin,
Splošna bolnišnica Maribor

no je, da se delavcem v zdravstvu povečajo osnovne plače, še zlasti pa je potrebno urediti plače medicinskim sestram in medicinskim tehnikom.

Delavci v zdravstvu smo nezadovoljni tudi zaradi tega, ker nimamo enakih možnosti kot mnogi drugi delavci za dodatno pokojninsko zavarovanje. Vodstvo našega zavoda je v zvezi s tem pokazalo pripravljenost, da najdemo skupno rešitev, vendar smo naleteli na težave pri financerju. Menim, da si delavci v zdravstvu zaslužijo dodatno pokojninsko zavarovanje, to pa ne bi smelo vplivati na zmanjšanje plač.

Tako kot za vse delavce je tudi za delavce v zdravstvu pomembno, ali bodo poslanci sprejeli predlog novega zakona o delovnih razmerjih. Gre za pomemben zakon, ki bo uzakonil tudi delavske pravice in prinesel več reda na področje delovnopравниh odnosov.

Tako kot doslej si bo naš sindikat tudi v letošnjem letu prizadeval za izboljšanje ekonomskega položaja delavcev. V zvezi s tem nas čaka veliko zahtevnih nalog. Zame bo letošnje leto še težje, saj od lanskega 1. decembra v našem zavodu opravljam funkcijo predsednice sindikata zdravstva in socialnega skrbstva profesionalno.

Ker je letos volilno leto, bodo morda tisti, ki imajo v naši državi v rokah škarje in platno, pokazali več razumevanja za zahteve in interese delavcev. Vsaj upam tako. Sindikalisti smo namreč vedno optimisti, drugače svojega sindikalnega dela ne bi mogli opravljati!



Pogovor z Milanom Fujsom, Telekomovim delavskim direktorjem

Pogoj za uspešnost je sodelovanje s sindikatom in svetom delavcev

Naš sogovornik se je vključil med sindikaliste kmalu po tem, ko je pred 29 leti začel delati na mariborski pošti. Bil je med pobudniki uvedbe soupravljanja v bivšem enotnem PTT podjetju in tudi njegov prvi predsednik sveta delavcev. Sedaj kot delavski direktor in član uprave Telekomu prioriteto skrbi za zaposlene, ohranjanje delovnih mest ter za povezovanje med upravo, konferenco sindikatov in svetom delavcev.

Kako lahko na kratko opišete svojo kariero?

Fujs: V PTT Maribor sem začel delati pred 29 leti. V mariborskem PTT sem bil večkrat predsednik sindikata. Po sprejetju zakona o soupravljanju leta 1993 sem dal pobudo za ustanovitev sveta delavcev v PTT podjetju. Za njeno uresničitev smo v tedanjem podjetju zbrali kar 5600 glasov. Mogoče so mi tudi zaradi te aktivnosti zaupali vodenje prvega sveta delavcev. Ko smo se leta 1995 na podlagi zakona razdeli v dve podjetji, Telekom in Pošto Slovenije, sem v Telekomu nadaljeval kot predsednik sveta delavcev in bil tudi predstavnik zaposlenih v upravnem odboru, v Pošti pa pomagal skupaj z ZSSS ustanoviti nov svet delavcev. Leta 1998 pa me je po preoblikovanju Telekomu v d. d. svet delavcev predlagal, vlada kot večinski lastnik pa imenovala za delavskega direktorja, ki je tudi član uprave.

Pa lahko rečete, da se je svet delavcev pod vašim vodstvom dobro uveljavil?

Fujs: V začetku je bilo veliko težav in nezaupanja tako pri delavcih kot vodstvu, saj so mnogi soupravljanje zamenjevali s samoupravljanjem. Z vztrajnostjo in trdim delom pa so tako vodstvo kot zaposleni kmalu spoznali, da je svet delavcev zelo pomemben in koristen za obe strani. Zelo pomembno je bilo sodelovanje s konferenco sindikatov, saj sta svet delavcev in konferenca sindikatov sprožila številne pobude, zaradi katerih smo v Telekomu Slovenije pridobili in ohranili vrsto zadev, ki spadajo k standardu zaposlenih.

Ima Telekom tudi svoje počitniške objekte?

Fujs: Telekom je ohranili vse počitniške objekte, delno smo obnovili tudi dom na Pohorju in izvedli nadomestno gradnjo počitniškega doma v Strunjanu, ki bo že letos služil za letovanje zaposlenih, preventivno zdravljenje in izobraževanje.

Ta dva objekta bomo uporabljali tudi za zamenjavo z drugimi evropskimi poštami in telekomi v okviru združenja članic UNION SCRIPT, v katero je včlanjen tudi Telekom. Naši delavci bodo tako lahko letovali tudi v turističnih objektih v drugih evropskih državah za enako ceno kot doma.

Lahko kaj rečete o izkušnjah s kar štirimi prvimi možmi Telekomu, ki so se zamenjali v tem vašem mandatu?

Fujs: Lahko rečem, da sem z vsemi lahko sodeloval in da zaradi menjav nisem imel pri svojem delu večjih problemov. Takoj sem namreč vzpostavil stik med novo upravo ter svetom delavcev in konferenco sindikatov, tako da smo s skupnim dialogom sproti reševali probleme. K uspešnejšemu delu sta prispevala tudi dogovora, ki smo ju podpisali v času, ko sem bil predsednik sveta delavcev, in sicer dogovor o medsebojnem sodelovanju med upravo in svetom delavcev ter sindikatom.

Lahko poveste, kako je organiziran sindikat v Telekomu?

Fujs: Organiziran je po poslovnih enotah, vendar zelo heterogeno in pluralno. Sindikalne organizacije v poslovnih enotah so samostojne in se same odločajo o povezovanju v sindikalne centrale. Tako se tri organizacije ne povezujejo nikamor, pet jih je povezanih v SDPZ pri ZSSS, po en sindikat pa sta v Konfederaciji 90 in Neodvisnosti. Vendar se vse te organizacije povezujejo v konferenco sindikatov na ravni Telekomu, kjer kljub razlikam, prihaja do poenotenja interesov in konferenca sindikatov se z upravo vedno pogaja kot enoten sindikat.

Pa vendar brez problemov verjetno ni mogoče opravljati nobenega dela?

Fujs: Seveda je osrednje vprašanje, kako se znajti med interesi zaposlenih in interesi kapitala. Potrebno je veliko pogovarjanja, usklaje-



Milan Fujs

vanja interesov in tudi pogajanj. Najtežje mi je bilo, ko so se po preobrazbi Telekomu v delniško družbo začele širiti govorice o odpuščanju delavcev. Podobne špekulacije so se porajale tudi ob vsaki spremembi na vrhu podjetja. Skupaj s predstavniki sindikata in sveta delavcev sem zastopal stališče, da nihče od stalno zaposlenih ne sme izgubiti dela in ga v mojem mandatu tudi ni. Seveda pa smo se morali strinjati z organizacijskimi ukrepi, ki so podjetju omogočali racionalizacije – vendar delavci zaradi njih niso izgubljali zaposlitve, le na nova delovna mesta so bili razporejeni in po potrebi so se dodatno izobraževali.

Ste bili aktivni tudi pri lastninenju Telekomu?

Fujs: Takrat smo po vseh enotah organizirali zbore delavcev in ljudi animirali za udeležbo pri notranjem odkupu. Mislim, da smo skoraj vse prepričali, da so postali notranji lastniki. Delež zaposlenih je zaradi zelo velike kapitalske vrednosti podjetja seveda majhen in imamo vsi zaposleni skupaj le nekaj odstotkov delnic Telekomu. Naša akcija pa je uspela in skoraj vsi zaposleni so takrat zamenjali svoje certifikate in potrdila za manj izplačane plače ugodno za delnice Telekomu in tudi z gotovino sodelovali pri notranjem odkupu.

Imate v podjetju tudi podjetniško kolektivno pogodbo?

Fujs: Podpisali smo jo že daljnega leta 1992, ko smo še bili PTT, zato bi jo bilo potrebno posodobiti. Večkrat smo že pričeli postopek za sprejem nove kolektivne pogodbe, vendar zaradi pogostih menjav

uprav do tega še ni prišlo. Pogodba je šibka zlasti pri plačah, kjer po ka po vseh šivih. Mislim, da je nova kolektivna pogodba skupaj s sistemizacijo delovnih mest ter motivacijskim plačnim sistemom prioriteta naloga delavskega direktorja v novem mandatu.

Kakšne pa so plače v Telekomu?

Fujs: Plače niso velike. So pa nekoliko nad ravnijo, določeno s splošno kolektivno pogodbo za gospodarstvo, in tudi nad povprečjem v Republiki Sloveniji, to pa je predvsem zaradi strukture zaposlenih, prav zaradi tega moramo nujno sprejeti nov motivacijski sistem. Zadnja štiri leta smo prejeli tudi trinajsto plačo, ki pa ni enaka za vse in je odvisna od doseženih poslovnih rezultatov Telekomu in rezultatov prodaje poslovne enote. Zadnji dve leti so zaposleni prejeli tudi po 60.000 tolarjev bruto božičnice, ki je enaka za vse. Regres in vse druge dodatke prejemamo v predpisanih zneskih.

Kako usklajujete interese zaposlenih in kapitala?

Fujs: Ker delavski direktor kot član uprave za svoje odločitve v upravi odgovarja z vsem svojim premoženjem, je objektivno vedno med dvema mlinskima kamnom – interesi zaposlenih in interesi kapitala. Zaradi tega vedno iščem pot, ki je dobra za firmo, na dolgi rok pa tudi za zaposlene, in se vedno zavedam, da sem predstavnik zaposlenih v upravi. To uresničujem tako, da se vsak teden sestane s predsednikom sveta delavcev in predsednikom sindikalne konference. Naše dogovore in pobude potem prenašam na seje uprave.

Poleg tega imamo enkrat mesečno pogovor s predsednikom uprave, na katerem poleg mene sodelujeta še predsednik sveta delavcev in predsednik sindikalne konference ter njuna namestnika. Pogovarjamo se prav o vseh problemih in skušamo najti čim boljše rešitve.

V podjetju Telekom je verjetno veliko centralizma, se motimo?

Fujs: Centralizem res obstaja, vendar v poslovnih enotah ljudje sami sprejemajo odločitve o marsičem, tam se izvaja delovni proces. Zaposleni v Telekomu smo zelo uigran kolektiv, saj tudi hitre menjave na vrhu niso ogrozile delovnega ritma.

Višnja Žganec, nova predsednica sindikata Rašice Moravče



Članice sindikata tekstilne in usnjarskopredelovalne industrije iz sindikalne skupine Moravče v podjetju Rašica so se pred dnevi zbrale na članskem sestanku. Obravnavale so dosedanje delo sindikata in se odločile, da kljub zmanjšanju števila članic in odhodu dosedanje predsednice ostanejo organizirane v sindikatu Rašica Moravče. Za novo predsednico so izvolile Višnjo Žganec.

J. A.

Verjetno ste se že odločili, da boste za delavskega direktorja kandidirali tudi v prihodnjem mandatu. Kakšne cilje boste zasledovali?

Fujs: Kandidaturo bi prepustil svetu delavcev, ki je za to pristojen. Če bom kandidiral, bom v ospredje postavil večje projekte, ki čakajo delavskega direktorja v naslednjem mandatu: novo podjetniško kolektivno pogodbo, dodatno prostovoljno pokojninsko zavarovanje, organizacijsko kulturo in nadaljnji proces privatizacije.

O kolektivni pogodbi sem že govoril, dodal bi še, da bo pri njenem sprejemanju dobrodošla pomoč strokovnjakov iz ZSSS, ki so nam že sedaj večkrat priskočili na pomoč.

Pri prostovoljnem dodatnem pokojninskem zavarovanju smo že sprejeli sklep, da vanj gremo, izbrati moramo še ugodnega in zanesljivega izvajalca ter poskrbeti za tiste, ki imajo manj kot deset let do upokojitve.

Projekt nove organizacijske kulture ni enkratno dejanje. Od njegove uveljavitve pričakujem izboljšanje zadovoljstva in motiviranja zaposlenih ter boljše medsebojne odnose na vseh ravneh. To bomo dosegli z vpetostjo zaposlenih v odločitve, priznanji za dobro opravljeno delo, dostopom do zadostnih informacij, potrebnih za uspešno opravljanje dela, možnostjo dodatnega izobraževanja, spodbujanjem ustvarjalnosti in motivacijskim na-

grajevanjem. S tem se bo še izboljšala uspešnost podjetja in dvignil ugled Telekomu.

Pri nadaljnji privatizaciji Telekomu bo potrebno paziti na ohranjanje delovnih mest in že pridobljenih pravic zaposlenih.

Pa bodo ljudje vse to zmogli brez pomlajevanja in dodatnega izobraževanja?

Fujs: Telekom Slovenije že sedaj namenja znatna sredstva za izobraževanje, saj le tako lahko sledimo tehnološkemu napredku in izvajamo prestrukturiranje znotraj Telekomu. Pomlajevanje, ki je nujno za vsako družbo, bomo morali izvesti s predčasnim upokojevanjem in z dokupi delovne dobe. Glede na napovedano privatizacijo in vedno večjo konkurenco in če bo družbo prevzel tuji lastnik, bodo razmere za zaposlene negotove. Skupaj s sindikatom in vsemi drugimi bo delavski direktor moral vleči nove in dobre poteze za ohranitev delovnih mest.

Pa bo to zmoženo?

Fujs: Nihče tega dela ne more opraviti sam. To se da doseči le skupaj z usposobljenim sindikatom in svetom delavcev, kar v Telekomu zanesljivo imamo. Zelo pomembna je tudi zunanja strokovna pomoč. Sam sem v preteklih letih dobil veliko v strokovni službi SDPZ in pri Milanu Utroši ter Gregorju Mikliču na ZSSS.

Za konec bi še enkrat poudaril, da smo vse, kar je bilo dobro za zaposlene, naredili skupaj.

Franček Kavčič

Sindikalna lista

Februar 2002

Gospodarske dejavnosti
(temelj je SKP
za gospodarstvo)
SIT

Javni sektor*
(nekdanje
negospodarstvo)
SIT

Prvi del

1. Dnevnice

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

2. Kilometrini

(od 10. 7. 2001 dalje)	51,66	51,66
(od 18. 9. 2001 dalje)	53,97	53,97
(od 2. 10. 2001 dalje)	51,15	51,15
(od 16. 10. 2001 dalje)	51,03	51,03
(od 30. 10. 2001 dalje)	50,58	50,58
(od 13. 11. 2001 dalje)	49,83	49,83
(od 11. 12. 2001 dalje)	49,26	49,26
(od 1. 1. 2002 dalje)	49,68	49,68
(od 8. 1. 2002 dalje)	50,46	50,46
(od 5. 2. 2002 dalje)	50,97	50,97

3. Ločeno življenje*

89.084,00 62.066,00

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

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

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

Drugi del

1. Jubilejne nagrade

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

2. Odpravnina ob upokojitvi

455.422,00	704.520,00
oziroma dve plači	oziroma tri plače
delavca, če je to	delavca, če je to
zanj ugodnejše	zanj ugodnejše

3. Solidarnostne pomoči*

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

4. Minimalna plača (od 1. 1. 2002)

94.675,00 94.675,00

5. Zajamčena plača (od 1. 1. 2002)

47.570,00 47.570,00

6. Regres za letni dopust

– najmanj	117.298,00	
– ali največ	149.856,00	125.805,00

(70 % povprečne slovenske plače)

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

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

Tuje delavce zelo potrebujemo

Število tujih delavcev ne dosega zakonsko dovoljenega števila - Trg dela doma ne pokriva vseh potreb podjetij zaradi neustrezne strukture nezaposlenih

Na začetku preteklega leta je skoraj deset let star in že neustrezen zakon o delu in zaposlovanju tujcev zamenjal novi zakon, ki je uredil delo tujih delavcev v Sloveniji na povsem nov način. Učinek novega zakona po letu dni uporabe nam je predstavljal Miha Šepec, v. d. vodje službe za zaposlovanje tujcev pri Zavodu za zaposlovanje Republike Slovenije. Za uvod zapišimo, da je bilo konec lanskega leta nekaj manj kot 34.000 veljavnih dovoljenj za delo tujcev, še leto prej pa nekaj več kot 40.000.

“Novi zakon zaposlovanje in delo tujcev pri nas ureja bistveno drugače, kot ga je stari. Tujcev je lahko na delu v Sloveniji največ za pet odstotkov aktivnega prebivalstva, torej približno 43.000, v to kvoto se ne štejejo tujci z osebnimi delovnimi dovoljenji. Druga zelo pomembna značilnost je bistveno lažji način pridobivanja osebnih delovnih dovoljenj za nedoločen čas za tujce, ki že dlje časa delajo v Sloveniji. Ti lahko dovoljenja pridobijo bodisi za tri leta ali za nedoločen čas. Tuji delavci z osebnimi dovoljenji za delo so glede dela in iskanja zaposlitve izenačeni z domačimi delavci.

Pri izdaji dovoljenja za prvo zaposlitev tujca pa je novi zakon bistveno strožji. Zavod pred izdajo novih dovoljenj za delo tujcev preveri stanje na trgu dela in tudi delodajalca: ali je posloval pozitivno, ali je morda izplačeval nižje plače, kot določa kolektivna pogodba, ali je odpustil delavce. Nesolidnim delodajalcem zavod za zaposlovanje ne da dovoljenja za zaposlitev novih tujcev. Izjeme so le delavci z visoko izobrazbo in nekateri poklici.”

Strožje kazni za kršilce zakona

Bistveno strožje so tudi kazni za delodajalce, ki bi prekršili določila zakona o zaposlovanju tujcev. Najstrožja sankcija je prepoved zaposlovanja novih tujcev, če je delodajalec v preteklih dveh letih kršil določila zakona o zaposlovanju tujcev ali zakona o preprečevanju dela na črno. Tak delodajalec tri leta ne sme zaposlovati tujcev.

Pomembna novost so tudi evidence vseh zaposlenih in vseh drugih tujcev, ki kakor koli opravljajo pridobitno dejavnost; novi zakon pa poleg pridobitve delovnega dovoljenja terja tudi obvezno prijavo o začetku in koncu dela tujca. To mora opraviti vsak delodajalec oziroma naročnik dela, ki uporablja delo tujcev. Na osnovi tega registra bosta lahko zavod za zaposlovanje in pa inšpekcija dela vzpostavila celovito evidenco vseh zaposlenih tujcev.

Precej večjo vlogo kot prej ima pri zaposlovanju tujcev po novem zakonu država. Vlada oziroma ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve lahko vsako leto določi, poleg zakonsko opredeljene petodstotne kvote tujcev, ki jih je moč zaposliti v Sloveniji, tudi letno kvoto na podlagi trenutnih razmer na trgu delovne sile. Ob velikih deviacijah, na primer veliki stopnji brezposelnosti v neki regiji ali celi državi, lahko ministrstvo za delo določi dodatne omejitve zaposlovanja tujcev tako glede poklicev kot dejavnosti.

“Doslej so se delovna dovoljenja izdajala samo na podlagi zakonske kvote petih odstotkov, ki pa še zdaleč ni bila dosežena. Še zlasti ne, če upoštevamo, da se v letno petodstotno kvoto ne šteje 15.000 tujcev z osebnimi delovnimi dovoljenji,” je dejal Miha Šepec.



Miha Šepec: Nekateri dejavnosti in celo poklici so zelo deficitarni. Zato je uvoz delavcev od drugod smiseln, ga je pa treba nadzorovati in usmerjati. In to novi zakon tudi omogoča.

Manj tujih delavcev, kot dovoljuje zakon

Lani se je število tujih delavcev pri nas v primerjavi z letom 2000 znižalo na nekaj manj kot 34.000 oziroma za 16 odstotkov. Nekaj več kot 15.000 tujcev pa je imelo konec lanskega leta osebna delovna dovoljenja, to je štiri odstotke manj kot leto poprej. Lani je bilo izdanih skoraj 26.000 dovoljenj za zaposlitev, od tega 4500 za nove zaposlitve, in skoraj 3000 za sezonsko delo. Konec lanskega leta je bilo veljavnih še nekaj manj kot 16.500 dovoljenj za delo in malo več kot 900 sezonskih dovoljenj. Kvalifikacijska struktura tujih delavcev je nizka, dve tretjini jih ima samo prvo in drugo stopnjo izobrazbe, slaba četrtina pa četrto stopnjo. Skoraj 93 odstotkov tujih delavcev prihaja iz držav nekdanje Jugoslavije (več kot polovica iz Bosne).

Razlogov za manjše število zaposlenih tujcev v lanskem letu je več. Pri novem zaposlovanju se uporabljajo strožji postopki in nesolidni delodajalci ne morejo dobiti delovnih dovoljenj za tujce. Septembra lani je ministrstvo za delo prepovedalo novo zaposlovanje tujih delavcev s prvo stopnjo izobrazbe, saj je na zavodu za zaposlovanje takšnih domačih delavcev prijavljenih bistveno več od potreb podjetij. Izjemoma je tujce s prvo stopnjo izobrazbe mogoče zaposliti samo zaradi posebnih okoliščin: na primer zaradi združevanja družine ali zaposlitve pri delodajalcih – družinskih članih. Zaradi tega se je izdaja novih dovoljenj za zaposlovanje tujcev od lanskega septembra dalje močno zmanjšala.

Do zmanjšanja števila tujih delavcev je lani prišlo tudi zaradi tega, ker so v evidenco zajeti samo tujci, ki so dejansko v Sloveniji. Leta 1992 je namreč nekaj več kot 13.000 državljanov iz nekdanje Jugoslavije dobilo osebna dovoljenja za nedoločen čas, ker so takrat bili na delu v Sloveniji in so imeli več kot deset let delovne dobe. Zakon je sicer določil, da je treba dovoljenja razveljaviti vsem tujim delavcem, ki bi bili odsotni iz Slovenije več kot pol leta. Ker pa točne evidence, kateri tujci so iz države odšli za več

kot pol leta, ni bilo, so bila ta dovoljenja še veljavna, čeprav njihovih lastnikov sploh ni bilo več v Sloveniji.

“Lani pa je bilo po novem zakonu to določilo (54. člen) pač izvedeno,” pojasnjuje Miha Šepec. “V prvih šestih mesecih so morali ti tujci dovoljenja zamenjati, vendar je bil dodaten pogoj urejeno prebivanje v Sloveniji. Zaradi tega je prišlo do zmanjšanja teh dovoljenj skoraj za polovico.”

Več osebnih delovnih dovoljenj

Število osebnih dovoljenj pa se je povečalo, ker novi zakon vsem tujcem, ki so že dlje časa v Sloveniji, omogoča lažjo pridobitev osebnega delovnega dovoljenja. Vsi tujci, ki stalno prebivajo v naši državi, lahko takoj dobijo osebno dovoljenje za nedoločen čas brez dodatnega preverjanja stanja na trgu dela. Osebno dovoljenje za tri leta dobijo tujci, ki so pri istem delodajalcu zaposleni že pet let, in tudi družinski člani, če vsaj tri leta prebivajo v Sloveniji. Na tej podlagi je bilo lani izdanih 3800 osebnih dovoljenj za nedoločen čas in 4600 za določen čas. Zdaj je izdanih skupaj okoli 15.000 osebnih dovoljenj za delo. Ti tujci niso zajeti v kvoti petih odstotkov in so glede pogojev zaposlovanja izenačeni z domačimi delavci. Lahko se prijavijo tudi v evidenco brezposelnih oseb na zavodu za zaposlovanje z vsemi pravicami brezposelnega.

Največji je interes za zaposlovanje tujcev s prvo in drugo izobrazbeno stopnjo. Gre največkrat za razna pomožna dela v gradbeništvu, ki je nasploh dejavnost, kjer je zaposlenih in kjer se zaposluje največ tujcev; več kot polovica vseh je zaposlenih v gradbeništvu. Ker zaposlovanje tujcev brez poklicne izobrazbe ni več možno, zakon za določene dejavnosti omogoča (predvsem za gradbeništvu in kmetijstvu) izdajo časasnih dovoljenj za sezonsko delo. Ta dovoljenja so v gradbeništvu omejena za devet mesecev, v kmetijstvu na šest mesecev, v drugih dejavnostih pa na tri mesece. Pri teh zaposlitvah stanja na trgu dela ni treba preverjati. Lani je bilo izdanih okoli 3000 sezonskih dovoljenj za delo, od tega 1300 v gradbeništvu in 1400 v kmetijstvu. Tudi v letošnjem letu, ko bo veljala prepoved zaposlovanja delavcev s prvo stopnjo izobrazbe, bodo podjetja sezonske potrebe po delavcih lahko pokrivala s sezonskimi delovnimi dovoljenji. Verjetno se bo obseg teh dovoljenj še povečal.

Šepec pravi, da je iz analize razvidno, da gre za delo in zaposlovanje tujcev predvsem v dejavnostih in poklicih, kjer domačih delavcev že kronično primanjkuje, to je predvsem v gradbeništvu. V tej dejavnosti so lani potrebovali 5000 delavcev, pri zavodih za zaposlovanje pa je bilo prijavljenih le 380 gradbenih delavcev. Torej je bilo potreb petnajstkrat več kot brezposelnih zidarjev. Tudi priliv domačih delavcev iz šol ali preusposabljanja je zelo majhen, ker mladi za šolanje in zaposlovanje v gradbeništvu niso zainteresirani. Morda so v ozadju tudi drugi dejavniki, denimo neprimerna kolektivna pogodba glede na težo dela in podobno. Zato bo treba v tej dejavnosti tudi v prihodnje iskati delavce v tujini, tako preko se-

Vsak četrti brezposelni delavec v Sloveniji je iz Podravja

Po podatkih mariborske območne službe zavoda za zaposlovanje so v preteklem letu delodajalci prijavili 18.106 novih potreb po delavcih in pripravnikih, preko zavoda za zaposlovanje pa se je na novo zaposlilo 7698 brezposelnih oseb.

Konec leta je bilo v Podravju 25.485 brezposelnih oseb, kar je za 0,9 odstotka manj kot leto poprej. Kljub temu pa je stopnja brezposelnosti v podravski regiji še vedno najvišja v državi, saj je znašala novembra 17,6 odstotka, medtem ko je bila v Sloveniji 11,3-odstotna.

V podravski regiji, kjer prebiva 15,8 odstotka aktivnega prebivalstva v Sloveniji, je bilo novembra registriranih kar 24,7 odstotka vseh brezposelnih oseb v državi, kar pomeni, da je vsak četrti brezposelni delavec v Sloveniji iz podravske regije. Poseben problem brezposelnosti v Podravju je zelo nizka kvalifikacijska struktura iskalcev zaposlitve. Med vsemi brezposelnimi jih je novembra imelo prvo in drugo stopnjo izobrazbe 25,4 odstotka, tretjo in četrto 32,8 odstotka, peto 29,6 odstotka in šesto ter sedmo stopnjo izobrazbe samo 12,2 odstotka brezposelnih oseb.

V Podravju je novembra kar 37,7 odstotka vseh brezposelnih, ki na zaposlitev čakajo že več kot tri leta. Ker je večina že izkoristila pravico do denarnega nadomestila, je nadomestilo prejelo le 20,8 odstotka vseh brezposelnih.

Podjetja in zavodi v Podravju še vedno iščejo največ delavcev za določen čas, saj objavljajo več kot 80 odstotkov potreb za določen čas. Sicer pa v Podravju delodajalci največ povprašujejo po delavcih s poklicno izobrazbo na področju gostinstva in turizma, trgovine, gradbeništvu in v zadnjem času ponovno kovinske industrije.

Območna služba zavoda za zaposlovanje v

Podravju je v preteklem letu do konca novembra vključila v programe izobraževanja in usposabljanja 5740 brezposelnih oseb, od tega se je 395 dolgotrajno brezposelnih vključilo v klube za iskanje zaposlitve. S pomočjo zavoda je našlo zaposlitev 306 invalidnih brezposelnih oseb. V Podravju posluje 29 invalidskih podjetij z 952 invalidnimi osebami.

V programe pospeševanja samozaposlovanja je bilo lani do konca novembra vključenih 1931 brezposelnih, v istem obdobju pa se je samozaposlilo 265 delavcev. V programe javnih del so vključili 2603 delavce, ki so na ta način našli socialno varnost, se ponovno aktivirali in se med izvajanjem javnih del tudi izobraževali. S tem so se jim povečevale zaposlitvene možnosti, saj se številni delavci uspejo po koncu javnih del redno zaposliti.

Zavod za zaposlovanje je do konca novembra za 1601 brezposelno osebo delodajalcem odobril povračilo stroškov za invalidsko, pokojninsko in zdravstveno zavarovanje.

Poleg usposabljanja in izobraževanja brezposelnih oseb poteka prek zavoda tudi štipendiranje dijakov in študentov. Republiško štipendijo prejema 7709 dijakov in študentov, štipendijo za nadarjene pa 2100 dijakov in študentov.

V Mariboru in v Slovenski Bistrici delujeta tudi centra za informativno in poklicno svetovanje, ki šolajoči se mladini in brezposelnim osebam nudita pomoč in svetujeta. Največkrat tistim, ki so pred težkim vprašanjem, za katero smer in stopnjo izobrazbe se odločiti, da bodo po šolanju našli zaposlitev.

Zavod za zaposlovanje zagotovo prispeva k zmanjševanju števila brezposelnih v regiji. Za korenito zmanjšanje števila brezposelnih v Podravju pa bo potrebno počakati na nov razvoj in investicijski cikel v gospodarstvu.

T. K.

Letna seja sindikata

Leto je naokrog in podatki je potrebno obrabun dela. Kako se lotiti te naloge, gotovo ni obrobno vprašanje, še posebej, če želimo tudi mi prispevati k jasnejšim perspektivam jutrišnjega dne ter dejavnost usmeriti na vsa tista vprašanja, ki so bistvenega pomena za delavca in našega člana.

Da so razmere težke, ni potrebno nikogar posebej prepričevati in skoraj odveč bi bilo, da to ponovno ugotovimo na letnih sejah, ne da bi ob tem zaznali, hoteli in zmogli reči kaj več. Pogledi na težave se sicer razlikujejo, v osnovi pa se oblikujejo predvsem v odvisnosti od položaja, v katerem so se znašla posamezna podjetja. V tistih, kjer spričo razmer še nista bistveno ogrožena razvoj in socialna varnost, je slišati zmernejše tone. Tam, kjer prejemajo minimalne plače ali pa še teh ne, kjer so delavci na čakalju, in tam, kjer so tik pred tem, da se bodo znašli na zavodu za zaposlovanje, pa so pogledi na sedanjost stvarnost bolj črni. Ob mešanici občutkov, nasprotovanj, ugovorov, kritik, pričakanj, moralnih pridig, žuganj in groženj se ob neprizadetosti odgovornih v podjetjih in državnih institucijah problemi le še poglabljajo.

Pri pripravi inventure sindikalnega dela in oblikovanju usmeritev za delo bi bilo koristno za vse, da se tudi sami otresemo nekaterih navad preteklega časa ter z vso resnostjo storimo kaj za zaježitev vala splošne nezainteresiranosti in apatije. Pa se ne samo z besedami, temveč s konkretnimi dejanji vključimo v uveljavljanje pravic delavcev. Postavimo se po robu vsem, kar izničuje pošteno, ustvarjalno in produktivno delo.

Če bomo na letnih članskih sestankih prispevali k sproščanju procesov za uveljavljanje pravic delavcev, bo sindikat pridobil v podjetju več moči in ugleda.

Tega pa nam ne zagotavlja še tako ugoden nakup ozimnice ali še tako dišeča klobasa.

Justi Arnuš

PРАВНА SVETOVALKA



Lučka Böhm, svetovalka predsedstva ZSSS

Letos je splošna upokojitvena starost za ženske 59 let

Vprašanje: Delavka bo 3. 6. 2002 stara 58 let. Je mati dveh otrok. Na prvi dan leta 2002 je dopolnila 31,5 leta delovne dobe. Kdaj se bo lahko upokojila?

Odgovor: Ženskam se zaradi pokojninske reforme vsako leto nekoliko zaostrijo upokojitveni pogoji. Vsako leto pa so materam za vsakega otroka posebej priznane nekoliko višje olajšave pri upokojitveni starosti. Ker delav-

ka še nekaj let ne bo dopolnila »polne« pokojninske dobe, zanjo velja tako imenovani drugi starostni prag za starostno upokojitev, ki je določen za vse, ki sicer nimajo »polne«, a imajo vsaj 20 let pokojninske dobe. Ko bo leta 2008 konec tega prehodnega obdobja, se bodo ženske brez »polne« pokojninske dobe – a z vsaj 20 leti pokojninske dobe (ki ne bodo mogle uveljavljati nobene olajšave, ker so brez otrok) – smele starostno upokojiti šele na 61. rojstni dan (moški pa tako kot doslej na 63. rojstni dan).

Letošnje leto prehodnega obdobja tako za te ženske velja splošna upokojitvena starost 59 let. Splošna upokojitvena starost pa se sme delavki, kot že rečeno, znižati glede na število otrok, ki jih je rodila. Že letos bi se lahko upokojila le, če bi imela vsaj tri otroke, rodila je le dva.

Leta 2003 bo za ženske veljala že splošna upokojitvena starost 59 let in 4 mesece. Na račun dveh otrok pa bo delavki priznано že 5 mesecev olajšav. Starostno se bo torej lahko upokojila, ko bo stara 58 let in 11 mesecev. To pa bo 3. maja 2003.

zonskih del kot rednih zaposlitev. So pa pritiski delodajalcev v gradbeništvu za redno in ne za sezonsko zaposlovanje tujcev vse večji, saj se je gradbena sezona zaradi novih materialov raztegnila na skoraj vse leto.

Novi zakon ureja tudi delo detaširanih delavcev, torej delo delavcev tujih podjetij, ki prihajajo v Slovenijo na delo na podlagi različnih pogodb, denimo na avtocesto. Seveda gre do ti delavci po zaključku del domov in niso vključeni v slovenski socialni sistem. Pri nas ne morejo dobiti denarnega nadomestila ali pokojnine. V takih primerih zavod za zaposlovanje le formalno preverja, ali so pogoji izpolnjeni: ali so podjetja registrirana, ali je vrednost pogodbe tolikšna, da zagotavlja delo tujim delavcem. Pritisk na izdajo teh dovoljenj je precejšen, lani jih je bilo 2100 izdanih največ tri mesece, ki se lahko podaljšujejo. "V prihodnje bo tudi pri teh dovoljenjih treba opredeliti, katere dejavnosti lahko tuje firme opravljajo pri nas, kajti lahko pride do nelojalne konkurence tujih podjetij do domačih, ki bi tudi lahko opravila isto delo," poudarja Miha Šepec.

B. R.

6. zimske igre Sindikata KNG Slovenije

Napeto je bilo do konca

Zaradi sončnega in toplega vremena, ki tako kot po vsej Sloveniji tudi na Koroškem že dva tedna pobira sneg, je bilo do zadnjega negotovo, ali bodo zimske igre Sindikata KNG na Kopah na Pohorju ali na Poseki nad Ravnami. Tik pred zdajci so se organizatorji odločili za Poseko in pokazalo se je, da so imeli prav. Čeprav so na Koroškem že pognali zvončki, je bilo na Poseki dovolj umetnega snega za veleslalom, ki je potekal v brezhibnih pogojih.

Na letošnjih zimskih igrah KNG je sodelovalo 298 tekmovalcev, od tega 244 moških in 54 žensk. Skupaj z vodji ekip, sindikalnimi zaupniki in navijači pa se je na smučišču za ravensko gimnazijo zbralo okoli 380 udeležencev. Najbolj številčne ekipe so poslale sindikalne podružnice iz slovenjegraškega Johnson Controls – NTU, Terma, Krke, Cinkarne in Noven Juteksa.

Najbolj pomembno pa je, da se med smuko ni nihče poškodoval, čeprav »atraktivnih« padcev ni manjkalo. Očitno vsi tekmovalci niso navajeni smučati po umetnem južnem snegu, ki je težji in drugačen od naravnega.

Po tekmovanju so se udeleženci zbrali na družabnem srečanju v športnem centru v Slovenj Gradcu, kjer so podelili tudi priznanja in nagrade najboljšim. Predsednik sindikata KNG Slovenije **Janez Justin** je ob tem dejal, da je Koroška zibelka zimskih iger KNG. Poudaril je, da so Slovenjgraščani letos zimske igre spet pripravili več kot odlično. Še posebej pa se je zahvalil vsem udeležencem, saj brez njih iger in prijetnega druženja, ki je za krepitev vezi med sindikalisti še kako pomembno, ne bi bilo. »Zmagovalci ste vsi, ki ste prišli!« je sklenil Justin in objavil, da bodo 7. zimske igre KNG na Gorenjskem. Sekretar sindikata KNG Slovenije **Marjan Barl**

pa se je zahvalil Dekorju iz Kozjega, kjer so za zmagovalce izdelali ročno brušene kristalne pokale. »Zahvaljujoč Dekorju imamo na igrah nekaj svojega: čudoviti kristalni pokali s certifikati, ki so pravi simbol naših zimskih iger,« je dejal.

Razglasitev rezultatov je bila napeta, saj dolgo ni bilo jasno, ali bo končni zmagovalec Johnson Controls – NTU ali Terma. Za las je prvo mesto in prehodni pokal osvojila ekipa Terma, ki so jo udeleženci nagradili z bučnim applauzom. Po razglasitvi rezultatov so udeleženci ob zvokih ansambla Fontana zaplesali. Ker je bila pustna sobota, so se nekateri tudi našemili, kar je še dodatno prispevalo k dobremu razpoloženju.

Zimske igre KNG je tokrat zares brezhibno organiziral območni odbor KNG za Koroško z **Vinkom Permanškom** in **Lojzeto Raškom** na čelu, veliko zaslug za dobro organizacijo pa imata tudi **Jelka Džordžević** in **Marija Kelc**. Tekmovanje v veleslalomu je izvedel **Smučarski klub Slovenj Gradec**. Zimske igre KNG sta podprli **Zavarovalnica Adriatic** in **Steklarna Dekor** iz Kozjega.

T. K.



Čeprav so ob progi poganjali zvončki, so bili pogoji za smuko zelo dobri.

Na družabnem srečanju je 380 udeležencev zabaval ansambel Fontana.



Brez sodnikov tudi v smučariji ne gre.



Nagrade najboljšim so podelili (od leve) Lojze Raško, Vinko Permanšek in Janez Justin.



To niso »misice« KNG, ampak zmagovalke v veleslalomu.



Med moškimi zmagovalci se je znašla tudi ženska - vendar samo zato, ker je bil pust!



V smučariji so se izkazali tudi najstarejši.

Zadovoljni so bili tudi predstavniki Cinkarne.



Največ gneče je bilo pred tablo z rezultati.



Največji in najlepši kristalni pokal je osvojila ekipa Terma.

Rezultati:

Veleslalom, ženske od 45 do 55 let: 1. Milena Ravbar (Krka), 2. Dragica Maček (TIM Laško), Milena Vrunč (KNG); **od 35 do 45 let:** 1. Zvonka Matjašec (Termo), 2. Tatjana Balažič (Bayer Pharma), 3. Matjeja Glažar (Helios Količevo); **od 25 do 35 let:** 1. Darja Jelen (Johnson Controls – NTU), 2. Alenka Kuhar (Steklarna Hrastnik), 3. Urška Jakopič (Johnson Controls – NTU); **do 25 let:** 1. Barbara Golc (Sava Goodyear), 2. Marjeta Kos (Termo), 3. Martina Lamut (Johnson Controls – NTU); **moški nad 55 let:** 1. Erin Kohne (Etol), 2. Anton Stražičar (KNG), 3. Stane Valentar (Sava Goodyear); **od 45 do 55 let:** 1. Vinko Permanšek (Johnson Controls – NTU), 2. Andrej Valenčič (Sava Goodyear), 3. Tone Kos (Termo); **od 35 do 45 let:** 1. Janko Cesar (Noven Juteks), 2. Evgen Zgoznic (Johnson Controls – NTU), 3. Miran Adrinek (Noven Juteks); **od 25 do 35 let:** 1. Gorazd Podrekar (Termo), 2. Franc Alič (Termo), 3. Tomaž Balantič (Helios Količevo); **do 25 let:** 1. Andraž Sabotič (Termo), 2. Alen Počej (Noven Juteks), 3. Matjaž Cokan (Noven Juteks).

Skupni vrsti red ekip: 1. Termo, 2. Johnson Controls – NTU, 3. Noven Juteks, 4. Sava Goodyear, 5. Krka, 6. Bayer Pharma, 7. Steklarna Hrastnik, 8. Sindikat KNG, 9. TIM Laško, 10. Etol.

Humoreska

»Rudi, povej mi, kakšen tip človeka si ti?« je pred dnevi pri malici v naši tovarniški menzi dejal rezkar Vili.

»Kakšen tip? Kakšen tip neki naj bi bil?« se je razburil Rudi. »Misliš, da smo ljudje kot psi, da se lahko delimo po pasmah?«

»Ne po pasmah, po tipih!« je veselo odvrnil Vili. »Pred dnevi sem čital v časopisih, da je skupina profesorjev s Fakultete za družbene vede v Ljubljani raziskala življenjske sloge ljudi v Sloveniji. Izid raziskave je pokazal, da obstajajo v Sloveniji glede na vrednote, kulturni okus in prehrabeni stil trije tipi ljudi. Zato te sprašujem, kakšen tip človeka si ti.«

»Kakšen tip naj bi bil?« je zdaj že nekoliko bolj zadržano vprašal Rudi. »Na kaj meriš s tem vprašanjem? Ko sem bil še mlad, so punce zame rekly, da sem dober tip!«

»Rudi, ne gre za to!« je postal nejevoljen Vili. »Povej, kaj ti je všeč, kaj imaš rad in tako naprej!«

»Najbolj so mi na svetu všeč punce – in to vse po vrsti, samo da so ljubezni!« je dejal Rudi. »Rad pa imam pravzaprav vse ljudi, ki niso zlobni in pokvarjeni!«

»Ah, Rudi, nehaj kar naprej govoriti samo o puncah, saj je na svetu še kaj drugega!« se je razhudil Vili. »Poglej: raziskovalci so razdelili Slovence na več tipov: na libertarce, tradicionalne komformiste in predpisovalce. Poleg njih pa so še nedoločni povprečneži tipa »niti-niti«, ki so pravzaprav brez lastnih stališč in stila. No, kateri tip človeka si ti?«

»Hm, morda bi lahko bil tisti labradorec,« je skomignil z rameni Rudi. »Saj veš, da rad jem meso!«

»Norec! Ne reče se labradorec temveč libertarec. Beseda izhaja iz imena starorimske boginje svobode,« je vzkliknil Vili. »Libertarci so bolj izobraženi, bolj boljše dohodke, živijo v mestih, govorijo angleško, radi odhajajo v tujino, uporabljajo internet, berejo Mladino in Delo, ponašajo pa se tudi z mobitelom, smučajo v tujini, gredo na počitnice v tropske kraje, poslušajo pop glasbo in plačujejo s kreditnimi karticami! Libertarcev naj bi bilo v Sloveniji okoli 20 odstotkov.«

»Ljubi bog!« je vzkliknil Rudi. »Libertarec že nisem, saj še za dopust v Šmarjeških Toplicah nimam, kaj šele za počitnice v kakšni tropski deželici!«

»Potem pa si tako kot 17 odstotkov Slovencev morda tradicionalni komformist,« je dejal Vili. »Ti prebirajo Slovenske novice, so malo starejši, bolj revni in manj izobraženi. Tujega jezika ne znajo, interneta ne uporabljajo, potujejo ne radi, še zlasti ne v tujino. Zavzemajo se za prepoved splava, kuhanje prepuščajo ženam, homoseksualnost imajo za kaznivo dejanje, mladino pa imajo za bolj pokvarjeno, kot je bila včasih.«

»Uf, uf, tudi ta tip človeka nisem!« je zamahnil z roko Rudi. »Pri nas doma zares kuha žena, vendar pa nimam nič proti homoseksualcem, pravico do splava priznavam, mladino pa imam rad.«

»Rudi, morda pa si ti tisti tip: niti-niti!« je vzkliknil Vili. »Temu tipu

ljudi je vseeno za vse probleme sveta. Bolj kot po prepričanju jih prepoznamo po dobrem avtomobilu, izbranem mobitelu, dragih oblekah in nasploh po tem, da znajo dobro skrbeti zase in za svojo samopodobo. So ljubitelji uveljavljenih blagovnih znamk in ugodnega stila življenja, svoje prepričanje pa obračajo po vetru. Ljudi takšnega tipa naj bi bilo v Sloveniji okoli 22 odstotkov!«

»Vili, pazi, kaj govoriš!« je grozeče požugal Rudi. »Če misliš, da nimam svojega prepričanja, potem le reči kakšno zlobno proti delavcem in čez sindikat. Potem boš moje prepričanje krepko občutil na svojem nosu! Če mi gredo kakšni ljudje na živce, potem so to takšni, ki jim na svetu ne gre za nič drugega kot samo za svojo rit! Zakaj pa mislite, da mi gre naš direktor tako na jetra!«

»Da, da, naš direktor je tipček niti-niti,« je dejal mizar Tone. »Ne bi se rad zameril niti občini, niti lastnikom, pa tudi nobeni politični stranki ne. Naredi vse, kar mu kdor koli naroči! Vse, kar dela, dela izključno za svoj žep!«

»Takšnih tipov bi lahko v naši tovarni našli še precej,« je zamahnil z roko strugar Lojze. »Tudi komercialni direktor, računovodja, šef proizvodnje in še kdo bi naredili vse, samo da bi jim več padlo v žep. Za delavce

jim je malo mar. Važno jim je samo, da gre njim lepo.«

»Fantje, v kateri tip Slovencev pa sodimo mi?« je ponovno začel vrtati z vprašanji Vili. »Povejte, kakšen je vaš stil življenja?«

»Hm, hm,« je zamrmral Rudi. »Jaz sem že povedal, kar sem povedal: jaz rad delam, kadar ne delam, pa imam najbolj rad punce!«

»Meni pa se po napornem delu tu in tam prileže tudi kakšno pivo,« se je zarežal Tone. »Pa ne preveč, samo za zdravje!«

»Jaz pa, ko je delo opravljeno, rad s prijatelji posedim v prijetni družbi,« je dejal Lojze. »Še raje pa sem doma v krogu svoje družine, kjer lahko vedno komu na ta ali oni način kaj pomagam.«

»Kakšen odnos pa imate do življenja?« je vrtal naprej Vili.

»I, kakšen?« je vprašanje ponovil Rudi. »Cenim delo in znanje, prizadevam pa si biti priden, pošten in tovariški do vsakogar. Goljufom, delomrnezem, špekulantom in lenuhom pa se izognem, če se le morem!«

»Ah, Rudi,« je zamahnil z roko Vili. »Vidim, da si ti natančno takšen kot jaz. Očitno pa po znanstvenih dognanjih tak tip ljudi pri nas uradno sploh ne obstaja. Rudi, midva sodiva v nekakšen arhaični tip butastega, pridnega in poštenega delovnega človeka, ki v tej deželi očitno izumira!«

»Vili, ne govori traparij!« je energično posegla v pogovor kuharica Špela, ki je samo zaradi tega s kuhalnico v roki pridrvela iz kuhinje v menzo. »Mi nismo nobeni tipi – mi smo pridni in poštenu ljudje, od katerih živijo vsi v Sloveniji. Če bi mi nehali biti poštenu ali pa bi celo nehali delati, bi izumrli vsi libertarci, tradicionalni komformisti, ritalizniki in vsi drugi tipi in tipčki v tej deželi skupaj s tistimi, ki jih proučujejo! Vsi skupaj naj se pazijo, da se to ne bo zares zgodilo!«

Iz dnevnika delavca Jožeta

Tipi in tipčki

Dober nasvet

»Ali si povedal direktorju, da s tvojo plačo oba ne moreva živeti?« je žena vprašala moža.

»Seveda sem mu!«

»In kaj je rekel?«

»Naj se ločim!«

Prestreljen fazan

»Dajte mi enega fazana, vendar takšnega, ki ne bo tako prestreljen kot zadnjič,« reče kupec pri mesarju.

»Oprostite, to pa ne bo mogoče.«

»Zakaj ne?«

»Ker trenutno nimamo nobenega takšnega fazana, ki bi ga zadela kap!«

Resnica

»Povem vam, da je naš direktor bedak!«

»To ni res!«

»Seveda je res. Jaz že vem, kaj govorim!«

»Ali vi sploh veste, kdo sem jaz?«

»Ne!«

»Njegova žena sem!«

»Ali vi sploh veste, kdo sem jaz?«

»Ne!«

»Hvala bogu!«

Dvojčka

»Zdravnik mi je povedal, da bom rodila dvojčka!« je bodoča mamica zašepetala svoji prijateljici blondinki.

»Fantastično. Ali veš, kdo ti je naredil drugega?«

Osa

»Včeraj sem v tej gostilni našel oso v pivu,« reče Gorenjec za šankom.

»Strašno! Kaj pa si naredil?«

»Le kaj? Potegnil sem jo iz piva in ji ukazal: izpljuni!«

Poštena razdelitev premoženja

»Kako si ob ločitvi uredil delitev svojega ogromnega premoženja?«

»Preprosto: žena je vzela šoferja, jaz pa gospodinjsko pomočnico!«

Učenje

»Mama, kaj je to Pitagorov izrek?«

»Ne vem!«

»Kako pa izračunamo gravitacijo?«

»Ne vem!«

»Zakaj pa se zemlja sploh vrti?«

»Nimam pojma! Vprašaj v šoli!«

»Mama, ali si jezna, ker te kar naprej sprašujem?«

»Kje pa? Ti le sprašuj sinko, sicer se ne boš nikoli nič naučil!«

Modrost

»Halo, halo! Žena, si ti! Ali ni to čudovito, da sem ti kupil mobilni telefon? Sedaj te lahko pokličem, kadarkoli si te zaželim slišati. Ali ni to čudovito?«

»To je res čudovito! Samo to mi povej, kako si zvedel da sem v solariju!?«

Odkritost

»Vaš sin je čisto pameten fant, samo malce preveč je nemaren,« je rekla učiteljica mami na govorilnih urah.

»Kaj bi šele rekli, če bi spoznali njegovega očeta?« je vzela mama v bran sina.

Razočaranje

»Kako se kaj razumeš s šefi? Ali te kdaj razočarajo?«

»Te priložnosti jim ne dam! Raje poskrbim, da so oni razočarani zaradi mene!«



Ob slovenskem kulturnem prazniku so v Cinkarni Celje odprli razstavo karikatur Lenarta Horvatiča, "človeka s tisoč obrazi".

Poleg s karikaturami se ukvarja tudi z igrilstvom, moderatorstvom, pisateljstvom ...

Ob otvoritvi razstave se je z njim pogovarjal Zoran Pevec, Mira Gorenšek pa je recitirala manj znane apokrifirane Prešernove verze.

Razstavo Lenartovih karikatur si lahko ogledate v osrednji cinkarniški jedilnici.

SLOVENIJA V EVROPSKI UNIJI

Vse kar mora vedeti Slovenec –
jutrišnji državljani EU



Kaj vse najdemo na strežniku Europa?

Odgovor: Osrednji informacijski strežnik Evropske unije <http://europa.eu.int> v enajstih uradnih jezikih EU se obnavlja dnevno in šteje že več kot milijon dokumentov. Predstavlja vsotop v virtualni svet Evropske unije in hkrati izhodišče za iskanje različnih podatkovnih baz, ki so znotraj njega. Dnevno beleži med tri in štiri milijone zadetkov.

Vir: publikacija Urada vlade za informiranje

Naročilnica

Naročam **Novo Delavsko enotnost**, tednik Zveze svobodnih sindikatov Slovenije. Cena posameznega izvida je 250 tolarjev, naročnina se plačuje vsake tri mesece.

Naročeni izvod(e) pošiljajte na naslov:

Naročnik:

(naslov, davčna številka)

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

Razpis seminarja

Kaj je treba vedeti o delavskem soupravljanju (I)

Seminar bo od 12. do 13. marca 2002 v Sindikalnem izobraževalnem centru v Radovljici, Gradnikova 1.

Program priporočamo članom svetov delavcev in sindikalnim zaupnikom ter drugim sindikalnim delavcem.

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

PROGRAM:

Torek, 12. marca

Od 10.00 do 13.00 ure: **Način in strategija delovanja sveta delavcev**
Predavatelj: Milan Utroša, sekretar ZSSS

Od 14.15 do 16.30 ure: **Soupravljanje v dokumentih sveta delavcev, razmerja med svetom delavcev in sindikatom, usposabljanje za soupravljanje**

Predavateljica: Vanda Rešeta, vodja izobraževanja pri ZSSS

Sreda, 13. marca

Od 9.00 do 12.15 ure: **Soupravljanje delavcev ter varnost in zdravje pri delu**

Predavateljica: Lučka Böhm, svetovalka v ZSSS

Od 13.30 do 16.45 ure: **Vloga in naloge sveta delavcev na področju statusnih in kadrovskih zadev ter reševanja sporov z delodajalci**

Predavatelj: Gregor Miklič, izvršni sekretar v ZSSS

Prijave za seminar na izpolnjeni prijavnici pošljite naslov: Zveza svobodnih sindikatov Slovenije, Dalmatinova 4, Ljubljana, najkasneje do 4. marca. Cena seminarja, ki vključuje tudi obsežno strokovno gradivo, je 18.000,00 tolarjev na posameznega udeleženca. Prijavnici za seminar je treba priložiti tudi potrdilo o plačani kotizaciji.

Kotizacijo nakažite na transakcijski račun Zveze svobodnih sindikatov Slovenije št. 02222-0015182688, pri NLB, d. d. Na virmanu pod namen nakazila pripišite "seminar, sklic na številko 39"

Stroške seminarja za člane svetov delavcev krije skladno z zakonom delodajalec. Za udeležence, ki želijo biti nastanjeni v Sindikalnem izobraževalnem centru (SIC) v Radovljici, je treba to navesti v prijavnici. Stroški bivanja in prehrane se poravnajo v SIC (polni penzion v dvoposteljni sobi je 8130,00 tolarjev).

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

Vanda Rešeta, vodja izobraževanja pri ZSSS

Prijavnico smo objavili v prejšnji številki NDE.



Nova Delavska enotnost	VRSTA PROJEKCIJE	ŠOLSKA OCENA	TOVARNA OPEKE	ICA	OSEBNI ZAIEMEK	VOJAŠKA OPERACIJA	VRSTA OBLICA
	PLOČNIK						
	KARTON						
	BAJKA						
					CEZIJ		
					SILICIJ		
				PLIN POTREBEN ZA ZIVLJENJE			
				ŠVEDSKI SLIKAR			

JOSIP STRITAR		2	ČRTA NA ZEMLJEV. ZA ZRAČNI PRITISK	TELOVADNO DRUSTVO	SISTEMAT. UNICEVANJE GLODAVCEV													
VLIVANJE STALJENE KOVINE V KALUP					SLIKAR HORVAT		ALUMINIJ			PRITOK SAVE PRI MEDVODAH								ALOJZ REBULA
PODARJANJE, DAJANJE PO DELIH																		RUDOLF NUREJEV KRAJ PRI OPATIJI
GRAFIK JUSTIN					GLAV. M. DRŽ. KARTAZANOV													
Avtor: Rudi Murn	TERITORIALNA ENOTA				ČLENASTA ŽIVAL			BARVA IGRALNIH KART					REDKOST		LJUDSKO: PODSTREŠJE			
VITAN ? SREČA NA VRVICI					ZADNIK MARKO			FINSKO JEZERO										
PESEM, ČRNSKA DUHOVNA	KRMILNA RASTLINA				ŽARGON: DELOVNA MIZA													
ZNAČILNOST SLANEGA	PRIPADNICA LEVE STRANKE						TITAN	NATRIJ										
PETER ERZEN			STARINARNA							POSODA ZA SMETI	VANDA GERLOVIČ	FR.-NEM. PESNIK (IZ CRK:PAR)						
			POLET, VNEMA									LJUBITELJ ANGLIJE						
IVERNA PLOŠČA							KRVNI SORODNIK PO OČETU											NAJVIŠJI VZOR
							VOJAŠKI TABOR											ZORAN VRHOVEC
ODŽAGAN KOS DEBLA					NAGRADNA KRIZANKA št. 6	OZNAKA NEMškeGA PLENSTVA				POKRITA JAMA ZA ZBIRANJE FEKALIJ								
						DUHOVIT DOMISLEK												
HUMORISTKA PUTRIH					KDOR JE KAM POVABLJEN					LATA, LETEV (REDKO)								VARNOSTNI SVET
					PLANINA													GALERIJA V LJUBLJ.
PREMICA DOTIKALNICA										ČEŠKO M. IME								SLO. PESNIK OGEN
										100								MESEC V LETU
ČRKI IZ BESEDE URH			JEGULJI PODOBNA MOR. RIBA					STANE MANGINI										HRV.-SLO. TV REŽIS. (ANTON)
			ELDA VILER					LILI NOVY										GR. ČRKA
ANGLEŠKA PLOŠČINSKA MERA						SREDNJE-DALMATINSKI OTOK												
VSEBINA VULKANSKEGA IZBRUHA																		
						HEBREJSI PISATELJ, NOBELOVEC 1966												KARLOVAC



GESLA NAGRADNE KRIZANKE št. 6 (14. 2. 2002):

1:

2:

3:

4:

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 svojega točnega naslova in davčne številke. Upoštevali bomo pravilne rešitve, ki bodo prispjele do **ponedeljka, 25. februarja 2002.**

Pravilna rešitev gesel iz 4. številke Nove Delavske enotnosti: 1. **ILIRSKA BISTRICA**, 2. **PIVKA**, 3. **KNEŽAK**. Nagrado 5000 tolarjev prejme **Cvetka Sedej**, Vrstna ulica 001, 1357 Notranje Gorice.