

# Delavska enotnost

Glasilo Zveze svobodnih sindikatov Slovenije

Ljubljana, 9. oktobra 1997 ☆ številka 34 ☆ letnik 56

## SINDIKALNI POGAJALCI ŠE NAPREJ ČAKAJO

Tudi ta teden se pogajanja o novih kolektivnih pogodbah dejavnosti večinoma še niso začela. Položaj je torej podoben tistemu, o čemer smo poročali v prejšnji številki. Pogajanje o pogodbi za premogovništvo in elektrogospodarstvo po mnenju Valterja Vodopivca, podpredsednika Sindikata dejavnosti energetike Slovenije, naj sploh ne bi bilo. Pogodbi namreč veljata do konca leta 2000, nekatere zadeve pa vlada tako in tako ureja s svojimi uredbami.

Predstavniki sindikata tekstilne in usnjarskopredelovalne industrije se bodo po besedah njegove sekretarke Branke Novak s partnerji prvič pogovarjali 16. oktobra. Združenje jim je poslalo svoj predlog nove pogodbe, ki ga je sindikalna pogajalska skupina ta teden temeljito proučila.

Za prihodnji četrtek so napovedana tudi pogajanja o novi pogodbi za kemično in gumarsko industrijo (o pogodbi za nekovine še ni nobenega dogovora). Dva dni prej se bo sestal republiški odbor KNG in določil meje, do katerih bodo sindikalni pogajalci še smeli popustiti, nam je povedal Franjo Krsnik, sekretar KNG.

Kot nam je povedal Marjan Ferčec, sekretar sindikata gozdarjev, se bodo prihodnji teden sestali tudi podpisniki kolektivne pogodbe za gozdarje. Da so spremembe še veljavne pogodbe nujne, so skupaj ugotovili že spomladi.

Cvetka Gliha, sekretarka SPZS, nam je povedala, da smo prejšnji teden, ko smo naštevali, katere pogodbe že imajo anekse, pri naštevanju izpustili pogodbo za špedicije, skladiščno in pretovorno dejavnost, ki z aneksom (podpisan je bil že spomladi) velja do konca leta. Čeprav bo tudi za to dejavnost potrebna nova pogodba, pa se o njej sploh še niso začeli pogovarjati.

Na Dalmatinovi 4 v Ljubljani se je ta teden sestala tudi koordinacija za kolektivne pogodbe dejavnosti. Kot nam je povedal njen vodja Gregor Miklič, se bodo sestajali še naprej, zlasti zaradi tega, da bi skupaj proučili nove predloge, ki jih bodo na pogajanja prinašali predstavniki delodajalcev.

F. K.

**Brane Mišič,**  
eden od glavnih  
pogajalcev, bo v  
več nadaljevanjih  
bralcem razložil  
uporabo tarifnega  
dela splošne  
kolektivne  
pogodbe za  
gospodarske  
dejavnosti.

(stran 5)



**Stane Kušar,**  
predsednik SKEI  
v Rogu, pravi,  
da je zanj Rog z le  
175 delavci (kot je  
predvideno po  
minimalni varianti za  
nesezonsko obdobje)  
boljši kot nič. Prav  
zaradi tega je  
delavski svet Roga  
po šestih dneh tudi  
razveljavil že sprejet  
sklep o razrešitvi  
njihovega direktorja.

(več na strani 3)



V Sloveniji se je ta teden mudil Leo Monz iz mednarodnega oddelka Nemške zveze sindikatov (DGB). Udeležil se je seminarja za predstavnike sindikatov držav jugovzhodne Evrope, ki sta ga na Bledu organizirali dve nemški fundaciji. Obiskal je tudi vodstvo ZSSS, pri katerem je želel zvedeti čimveč o položaju zaposlenih in delovanju naših sindikatov. Po pogovoru z Dušanom Semoličem in njegovimi sodelavci smo se z Mozom pogovarjali še za naše glasilo. Spraševali smo ga zlasti o politiki DGB, ki se znova zavzema za povečanje plač in večjo zaposlenost. Kako je oboje združljivo, boste lahko prebrali v prihodnji številki.

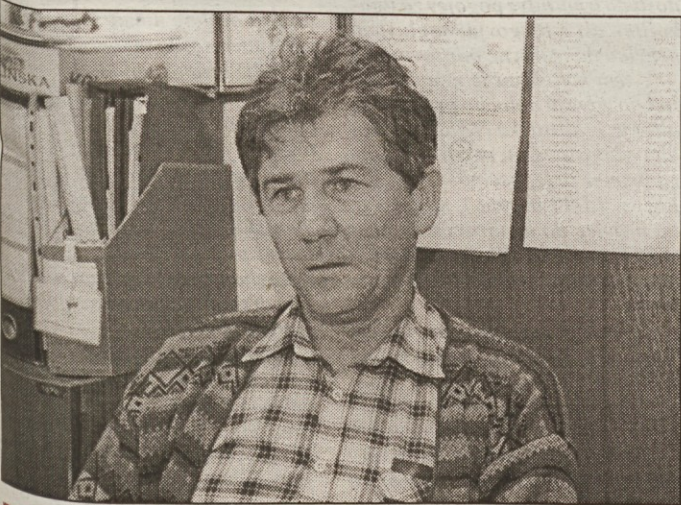
## sindikalni ZAJUPNIK

»Interes sindikata je drugačen,« pravi Katja Galof, predsednica sindikata v Mercatorju. Prav zaradi tega se sindikalno vodstvo ob dveh razreševanjih njihove uprave sploh ni sestalo. Ker je bil neaktiven tudi svet delavcev, se je treba vprašati vsaj to, ali so predstavniki zaposlenih v nadzornem svetu, kjer so imeli odločilno besedo pri razreševanju uprave, ravnali le kot prosti strelci in le v skrbi za svoje osebne interese.

**Nova košarica življenjskih stroškov.** Kot ugotavlja strokovna služba ZSSS, so življenjski stroški v septembru porastli za 0,6 odstotka, alkoholne pijače in tobak pa so skoraj tri odstotke dražji.

**Minister Metod Dragonja**  
napoveduje spremembe zakona o soupravljanju (menda zaradi načina razreševanja uprav v Mercatorju in Leku) in tudi odpravo davka na plačilno listo.

(več na strani 9)



## Edinstveno soupravljanje v Kolinski

Kot pravi Tone Dimc, je najboljši en sam zastopnik interesov delavcev. Le v tem uspešnem podjetju sestavljajo svet delavcev kar predstavniki posameznih sindikalnih enot. Tako je tudi mogoče, da je naš sogovornik obenem predsednik sindikata, sveta delavcev in še delavski direktor.

(več na strani 12)



Od nezaupnice do podpore Rogovemu direktorju

## ROG S 175 DELAVCI JE BOLJŠI KOT NIČ

Nezaupnico direktorju Tomažu Gašperlinu je delavski svet Roga izglasoval prvega oktobra zlasti zaradi negotovosti in strahu delavcev, ki niso imeli materiala za delo, celo za dokončanje naročil. Na sklep je, tako sta nam povedala Stane Kušar, predsednik Skei, in Milan Pirihi, predsednik delavskega sveta v Rogu, vplivalo tudi »čudno« komuniciranje med direktorjem, delavskim svetom in zaposlenimi. Šest dni kasneje je delavski svet ta sklep razveljavil, s čimer je dal direktorju možnost uresničitve programa prisilne poravnave, s katero pa bodo morali soglašati še največji upniki, med katerimi so tudi zaposleni.

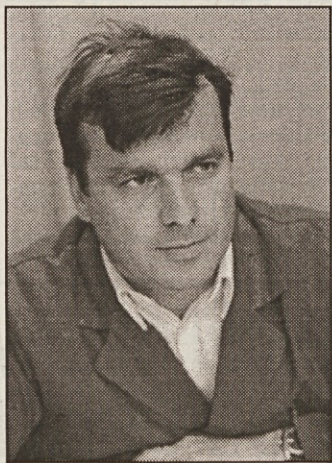
Že naslednji dan so v delavskem svetu sprevideli, tega prej niso vedeli, da se izteka rok za oddajo programa prisilne poravnave, ki vsebuje tudi program presežnih delavcev. Ko je direktor ta program 6. oktobra predstavil delavskemu svetu, ga je le-ta potrdil in hkrati razveljavil šest dni prej sprejet sklep o razrešitvi direktorja.

Razpokoženje v delavskem svetu, ko je sprejel odločitev o razrešitvi direktorja, je treba razumeti, pravi Pirihi. Na prisilnem dopustu so bili celi oddelki, montirnica, lakirnica, skoraj vsa proizvodnja. Problemi so se začeli po koncu prodajne sezone, septembra se za proizvajalce koles namreč začne skoraj petmesečno mrtvilo. Zaradi tlečega nezadovoljstva je grozila tudi stavka, ki bi po besedah Staneta Kušarja položaj podjetja le poslabšala. V zraku je torej bil tudi stečaj, katerega pa se delavci Roga bojijo še bolj kot sedanje negotovosti. Kušar pravi, da zato Skei bolj zagovarja zmanjšanje števila zaposlenih s sedanjih 450 na 175, kolikor naj bi jih po programu

delavski svet dobil podatke o poslovanju v prvih devetih mesecih letošnjega leta. Direktor naj bi pripravil tudi analizo vzrokov zmanjšanja Rogove proizvodnje v letošnjem letu. Oboje je po besedah Kušarja in Pirihi potrebno zlasti zaradi tega, da bi podjetje začelo oživljati proizvodnjo, za katero so še usposobljeni.

Kušar omenja še nekaj problemov, o rešitvi katerih se bo treba pogovarjati s Skei. Od letošnjega regresa za dopust zaposleni niso dobili niti tolarja. Skei bo zahteval vsaj del regresa, ki ga dozdej Rog zaradi blokade žiro računa ni mogel izplačati.

Večje vprašanje so dolgovi podjetja do zaposlenih. Kušar pravi, da Rog dolguje sedanjim in bivšim zaposlenim 635 milijonov tolarjev. Dolg do delavcev je posledica izplačevanja plač pod ravniho, določeno s kolektivno pogodbo. Nekaj mesecev so bile plače nižje kar za 20 odstotkov. Zaposleni so jih prejeli z nekajdnevni zamikom, najkasneje po dveh



Stane Kušar, predsednik SKEI v Rogu



Milan Pirihi, predsednik Rogovega delavskega sveta

sodišče potrdilo, je potrebno soglasje največjih upnikov. Delavci in bivši zaposleni naj bi svoje terjatve, gre za 635 milijonov, spremenili v lastniške deleže. Čeprav bi nekateri raje vsaj del neizplačanih plač dobili v denarju, se takšen račun po Kušarjevem mnenju ne bo izšel, saj bi s tem tudi druge upnike odvrnili od namere, da terjatve spremenijo v lastniške deleže. Neuspeh prisilne poravnave pa lahko pomeni le stečaj, tega pa tisti, ki v Rogu še vztrajajo in upajo na lepše čase, nočejo. "Med temi sem tudi jaz", pravi Kušar. V novi organiziranosti Roga vidi možnost preživetja tudi Pirihi, ki pravi, da je zato glasoval za Gašperlinov program.

Pirihi in Kušar še opozarjata, da iz Roga še naprej odhajajo kadri, ki dobijo drugje boljše

možnosti za delo in zaslužek. Če jih bo odšlo preveč, bo proizvodnja ogrožena. Usposobljenih kadrov namreč ne morejo dobiti drugje, ker se v Sloveniji s proizvodnjo koles ne ukvarja nobeno podjetje. Nove kadre bodo morali šele vzgojiti, to pa ni mogoče prek noči.

Uspeh prisilne poravnave bi ustvaril tudi možnost za olastninjenje Roga. Zaposleni in bivši delavci bi v zameno za svoje terjatve postali največji, to je 35-odstotni lastniki Roga, katerega premoženje na Letališki cesti v Ljubljani in obratu v Križah pri Trziču je ocenjeno na 14 do

16 milijonov mark. Druge deleže naj bi dobili večji upniki, med njimi so banke in glavni tudi partner Intervello iz Italije.

Lokacijo na Trubarjevi ulici v Ljubljani so te dni dokončno izpraznili. Za njen nakup je zanimanje veliko. Zaenkrat imajo kupca za osem milijonov mark. Od tega naj bi pet milijonov dobili denacionalizacijski upravičenci (nekateri menda nimajo vseh potrebnih papirjev), tri milijone pa naj bi Rog vložil v oživitve proizvodnje.

Kušar in Pirihi sta torej optimista. Program prisilne poravnave in finančne organizacije sta podprla, ker upata, da jo bo Gašperlin, s katerim so imeli trde pogovore, uresničil. Alternativa je le stečaj. "Kot sindikalist pa raje zagovarjam Rog s 175 delavci kot nič" pravi Kušar.

F. K., foto: S. B.

## Posvet Sindikalne skupnosti Alpe-Jadran v Gorici

Pod pokroviteljstvom Evropske komisije je včeraj v Gorici potekalo delovno srečanje predstavnikov sindikalnih organizacij iz območja Alpe-Jadran: avstrijske Koroške in Štajerske, Furlanije-Juljske krajine, Hrvaške, Lombardije, Madžarske in Slovenije. Pogovarjali so se o problemih, povezanih z delom in socialno zaščito, še posebej o zmanjševanju obstoječih razlik glede pravic delavcev pri uresničevanju skupnih evropskih zaščitnih kriterijev.

Udeleženci posveta, ki ga je vodil predstavnik Konfederacije sindikatov 90 Slovenije Jadran Čalija, so najprej poslušali uvodna poročila o stanjih na področju zaščite pravic delavcev in socialne zaščite, ki so jih podali predsedniki medregijskih sindikalnih svetov Furlanije-Juljske krajine in Slovenije, MSS Furlanije-Juljske krajine in avstrijske Koroške ter MSS Furlanije-Juljske krajine in hrvaške Istre ter predstavnik madžarskih sindikatov. V odmevni razpravi je sekretar ZSSS Rajko Lesjak poudaril, da vlade držav v tranziciji zelo pogosto skušajo pod krinko približevanja Evropi občutno zmanjševati delavske in socialne pravice. Zato je dobrodošlo medsebojno sindikalno informiranje o ravni teh pravic ter njihovo primerjanje. Ob tem pa je pomembna tudi so-

lidarnost sindikatov razvitih evropskih držav s sindikati iz tranzicijskih držav v njihovem boju za ohranjanje pridobljenih pravic. Kot zelo aktualno temo za sindikate je omenil reformo pokojninskega sistema, še posebej v tranzicijskih državah, in predlagal čimprejšnji sklic okrogle mize na to temo, saj v državah Srednje in Vzhodne Evrope vlade vsiljujejo modificiran članski model pokojninske reforme, ki pa ne bo dober za delavstvo. V zvezi s problemom nezaposlenosti se je zavzel, da naj se visoke dobičke podjetij raje investira v izobraževanje in preusposabljanje delavcev, in menil, da bi morali sindikati večjo pozornost nameniti varstvu okolja in s tem povezanim odpiranjem novih delovnih mest, kar so uspešno izvedli v Avstriji. Poudaril je še, da ni dobro, da so v Sloveniji sindikati praktično odrezani od procesa vključevanja v Evropsko unijo in da slovenska vlada praktično samostojno pelje ta projekt.

Udeleženci posveta so sklenili, da bodo čimprej organizirali okroglo mizo o reformi pokojninskega sistema, prav tako pa bodo pozvali vlade dežel in držav Alpe-Jadrana, da naj organizirajo mednarodno konferenco o problemih, povezanih z delavskimi pravicami in socialno zaščito.

Pavle Vrhovec

## Sindikalni predsedniški vrh je zasedal na Dunaju

## ŠIRITEV EVROPSKE UNIJE ZAHTEVA STANDARDIZIRANJE SOCIALNIH PRAVIC

Predsedniki sindikalnih central Madžarske, Češke, Slovaške in Slovenije so se konec prejšnjega tedna zbrali na Dunaju. Tja jih je zaradi razprave o zaposlovalnih politikah v Evropi povabil Fritz Verzetnisch, predsednik Avstrijske zveze sindikatov, ki predseduje tudi Evropski sindikalni konfederaciji. Dušana Semoliča in predsednike sindikatov sosednjih dežel je sprejel tudi avstrijski zvezni kancler Viktor Klima. Kot nam je po vrnitvi z Dunaja povedal Semolič, so se pogovarjali tudi o širitvi EU z državami Srednje in Vzhodne Evrope. Udeleženci so se strinjali, da vključevanje posameznih novih držav ne sme potekati brez sodelovanja sindikatov. Še posebej kritični so bili do vlade Republike Slovenije, ki je med redkimi, ki sindikatov sploh niso povabile k pripravam za včlanitev v EU.

Sindikalni vrh je bil namenjen tudi pripravi na evropski vrh o zaposlovanju, ki ga bo Evropski svet organiziral 21. novembra v Luksemburgu. Udeleženci so se zavzeli za zelo praktične korake v boju z brezposelnostjo, ki pesti skoraj vse evropske dežele.

Največ časa so predsedniki sindikalnih central namenili vključevanju srednje- in vzhodnoevropskih držav v EU. O tej tematiki je izvršni odbor Evropske sindikalne konfederacije že sprejel posebno resolucijo. V njej med drugim piše, da širitev EU proti vzhodu ne sme potekati le na podlagi novih liberalnih ideologij, ampak ob upoštevanju evropskih standardov socialnih pravic. Resolucija obsoja vlade, ki doma vsiljujejo zmanjšanje pravic zaposlenih pod pretvezo prilagajanja ravni pravic zaposlenih v deželah,

Fritz Verzetnisch, predsednik Avstrijske zveze sindikatov in Evropske konfederacije sindikatov je Slovenijo obiskal pred kanclerjem Viktorjem Klimom.



ki kandidirajo za vstop v EU. Udeleženci predsedniškega vrha so po Semoličevih besedah ugotovili, da je Agenda 2000 dokaj pomanjkljiva, saj socialnih vprašanj skoraj ne obravnava.

Menili so, da je treba pri državah kandidatkah standardizirati raven pravic zaposlenih. Brez države blaginje in politike zmanjševanja brezposelnosti bo vključevanje novih držav v EU zelo ogroženo. V državah kandidatkah naj bi se uveljavila

aktivna evropska zaposlovalna in socialna politika.

Belo knjigo o razširitvi EU, pripravila jo je Evropska komisija, je po mnenju "predsedniškega vrha" treba razširiti s skupno socialno politiko. Bela knjiga mora zaradi tega upoštevati socialni položaj in politiko držav kandidat.

Merilo za primerjavo socialnih pravic v državah kandidatkah je v Evropski socialni listini, ki jo je ratificiralo že 40 držav.

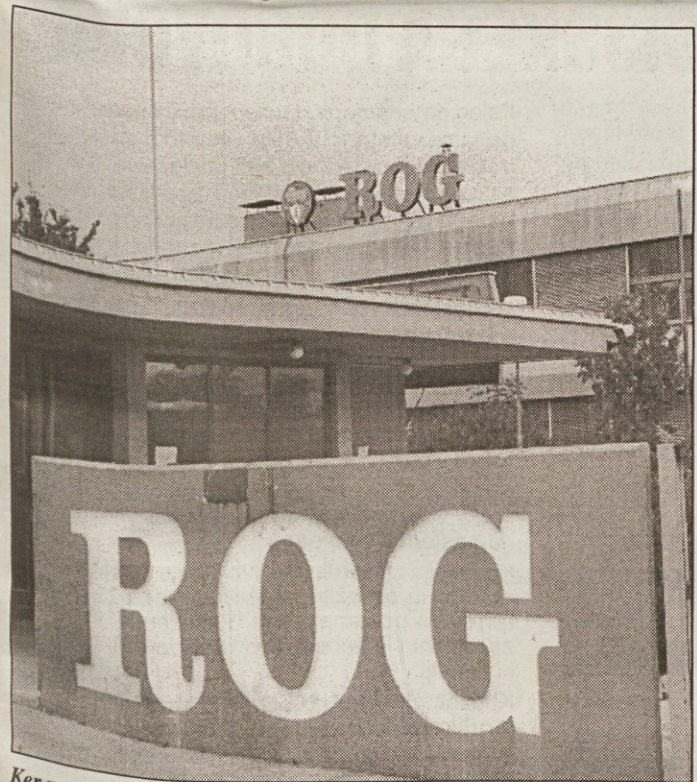
K socialnemu sistemu, skladnemu s standardi EU, spada tudi socialni dialog in urejeni odnosi med socialnimi partnerji. Za to se je v pogovoru s sindikalnimi predsedniki zavzel tudi avstrijski kancler Viktor Klima. Ker je bil nekaj dni prej na obisku v Sloveniji, je bil pod močnim vtisom tega, kar so mu povedali slovenski politiki. Klima je zaradi tega še posebej želel slišati, kako ZSSS vidi položaj zaposlenih, in pokazal velik interes za našo problematiko.

Evropska sindikalna konfederacija bo, kot piše v njeni že sprejeti resoluciji o širitvi EU, Evropskemu parlamentu predlagala ustanovitev posebnega sklada, ki naj bi pospeševal socialni dialog in industrijske odnose v državah članicah.

Vključevanje novih članic v EU bo uspešno le, če bo temeljilo na širokem socialnem konsenzu. Evropska konfederacija sindikatov bo naredila vse, kar je v njeni moči, da bodo interesi zaposlenih pri povečevanju EU čim bolj zavarovani.

Kot nam je povedal Dušan Semolič, je predsedniški vrh na Dunaju tudi ugotovil, da posamezni politiki po nepotrebnem napihujejo strah pred odprtimi mejami v Evropi, ki da naj bi povzročile nenadzirano gibanje delovne sile. Če bo EU urejena tako, kot zagovarjajo v Evropski konfederaciji sindikatov, namreč do tega ne more priti.

F. K.



Ker proizvodnja v Rogu te dni stoji, smo slikali le tovarniško pročelje.

prisilne poravnave in finančne reorganizacije imelo delo v mrtvi sezoni. Stečaj bi izničil tudi Rogovo blagovno znamko, ki ima še nekaj veljave, tudi na bivših jugoslovanskih trgih. Zato mu Kušar odločno nasprotuje.

Zaradi tega je delavski svet na seji 6. oktobra ugotovil, da bi, če bi vztrajal pri odstavitvi direktorja, onemogočil prisilno poravnavo in finančno reorganizacijo. Prav zaradi tega so sklep o odstavitvi Gašperlina tudi razveljavili. Direktorju so tako dali možnost, da pripravljene program tudi izpelje.

Delavski svet pa se je z direktorjem dogovoril tudi o boljšem komuniciranju, vanj naj bi bili vključeni tudi zaposleni, in tako bili bolj motivirani za doseganje delovnih in poslovnih rezultatov. Za začetek naj bi

tednih. Prvo normalno plačo so zaposleni dobili šele za letošnji avgust, ko je bil Rogov žiro račun odblokiran. Dobili so tudi regres za prevoz in druge dodatke, ki jih zaradi blokade žiro računa prej niso mogli prejemanjati.

Postopek prisilne poravnave, če se bodo upniki z njim strinjali, bo zahteven in težak. Najhuje bo presežnim delavcem, teh bo skoraj 300. Denar zanje bo mogoče dobiti le od države, saj ga v Rogu nimajo. Kušar in Pirihi upata, da bo program prisilne poravnave kmalu potrjen, tudi za njegovo uresničitev bo namreč potreben čas. Če program ne bo potrjen v kratkem času, se bodo delavci, ki so zdaj določeni za začasno presežne, po šestih mesecih vrnili na delo. Že februarja se namreč za proizvajalce koles začne sezona.

Da bi prisilno poravnavo

## Nova naložba v razvoj človeških virov

## MARIBOR BO DOBIL SKLAD ZA RAZVOJ IN USPOSABLJANJE KADROV

Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve je konec minulega tedna v Mariboru pripravilo javno predstavitev in otvoritev projekta "Sklad za razvoj in usposabljanje kadrov". Tega bodo v Mariboru ustanovili s pomočjo ministrstva za delo, družino in socialne zadeve, Republiškega zavoda za zaposlovanje in s sredstvi ter tehnično pomočjo Phare. Pobudo za ustanovitev sklada je dala mariborska območna enota Republiškega zavoda za zaposlovanje, saj je v podravski regiji največja brezposelnost v Sloveniji. Zdaj je v regiji že okoli 32.000 brezposelnih. Mnogi bi se lahko zaposlili, vendar bi si morali pridobiti dodatno izobrazbo oziroma kvalifikacijo. Zato bo sklad spodbujal razvoj in izvajanje sodobnih programov usposabljanja, ki bodo usklajeni s kadrovskimi potrebami v regiji.

## Pobuda je prišla iz Maribora

Na javni predstavitvi projekta je najprej spregovoril direktor mariborske območne enote Republiškega zavoda za zaposlovanje Marko Štrban. Povedal je, da je v Podravju veliko brezposelnih, ki so težje zaposljivi. Gre zlasti za delavce, ki se ne morejo ponovno vključiti v delovni proces, ker imajo napačno ali nezadostno znanje. Zato je mariborska območna enota Republiškega zavoda za zaposlovanje že leta 1994 dala pobudo za ustanovitev posebne sklada, ki bi skrbel za razvoj in izobraževanje kadrov. Najprej so razmišljali o ustanovitvi velikega novega šolskega centra za izobraževanje in usposabljanje odraslih, vendar so kmalu ugotovili, da je bolje povezati in programsko usmerjati dejavnost in programe že obstoječih šol in izobraževalnih zavodov. Projekt novega sklada so pripravili s Pharovo pomočjo. Sklad bo poleg povezovalne funkcije skrbel tudi za evidentiranje in raziskovanje potreb po kadrih, saj bo samo tako lahko spodbujal razvoj novih izobraževalnih programov.

Predstavnica ministrstva za delo, družino in socialne zadeve

Elizabeta Skuber je opozorila, da tranzicijo pri nas zelo močno občutimo tudi na trgu delovne sile. Po njenih besedah je živo delo izjemno pomembno za uspešnost gospodarstva, zato je še kako pomembno, kako usposobljeni so delavci. Nove tehnologije terjajo nova znanja. Če želimo v korak z razvito Evropo, mora tudi naš izobraževalni sistem postati v vseh pogledih primerljiv z izobraževalnimi sistemi v razvitih državah. Elizabeta Skuber je zagotovila, da bo ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve še naprej pomagalo pri ustanavljanju in dejavnosti Sklada za razvoj in usposabljanje kadrov in s tem prispevalo tudi k hitrejšemu razvoju Maribora in regije.

## Razkorak med izobrazbo brezposelnih in stvarnimi potrebami

"Prioritetna naloga zavoda za zaposlovanje je, da brezposelnim pomaga najti zaposlitev," je dejal direktor Republiškega zavoda za zaposlovanje Jože Glaser. "Vendar pa te prioritete naloge ne moremo urediti, če prihaja do takšnega razkoraka med izobrazbeno strukturo brezposelnih in stvarnimi potrebami v gospodarstvu in družbi nasploh." Zato si zavod prizadeva, da bi brezposelnim manjkačo izobrazbo nadomestili z dodatnim izobraževanjem in usposabljanjem. V tem pogledu so najbolj zaskrbljujoče razmere v Mariboru, zato je projekt za ustanovitev sklada najprej stekel v Mariboru. Na osnovi izkušenj mariborskega sklada za razvoj in usposabljanje kadrov bodo podobne sklade ustanovili še v nekaterih slovenskih regijah, kjer je stopnja brezposelnosti nadpovprečna. Jože Glaser je prav tako poudaril, da je uspešno delo sklada v veliki meri odvisno od njegove povezanosti in vpetosti v lokalno gospodarstvo, strokovno javnost in politiko.

Usluženka ministrstva za delo, družino in socialne zadeve Sonja Dražič, ki skrbi za koordinacijo Pharovih programov pri nas, je dejala, da Phare pomaga samo

tistim programom, ki deželam v tranziciji lajšajo vstop v Evropsko unijo. V tem pogledu ima tudi omenjeni projekt velik pomen. Če bo potekal uspešno, ga bo mogoče razširiti na celotno državo.

## Pomoč irskih strokovnjakov

Za izvajanje projekta je bila na mednarodnem natečaju izbrana irska ustanova FAS International iz Dublina, ki ima veliko izkušenj na področju razvijanja človeških virov ter z ustanavljanjem podobnih skladov v številnih evropskih državah. Predstavniki te paradržavne irske ustanove Leo Quinlan je na predstavitvi projekta povedal, da bodo irski strokovnjaki skladu pomagali 18 mesecev. Računajo, da bodo skupaj z domačimi strokovnjaki v tem času sklad usposobili za uspešno in kvalitetno delovanje, pri tem pa se bodo, kakor je dejal Quinlan, tudi sami marsikaj novega naučili.

S slovenske strani vodi projekt Dušan Lužar iz Ekonomskega inštituta Maribor. Na javni predstavitvi projekta je povedala, da je namen sklada spodbujati in olajšati naložbe v razvoj človeških virov. V razvitih državah so taki skladi del poslovne infrastrukture, ki pomembno podpira gospodarsko rast in socialni razvoj.

Po besedah Dušanke Lužar bo sklad svoje poslanstvo uresničeval predvsem s povezovanjem in usmerjanjem že obstoječih izobraževalnih zavodov ter s finančnimi mehanizmi, zlasti s sofinansiranjem razvoja in izvajanja programov izobraževanja. "Vendarle pa naloge sklada daleč presegajo zgolj finančno aktivnost. Tako bo sklad stalno spremljal potrebe po usposabljanju v regiji, spodbujal domače izvajalce k razvoju ustreznih programov na podlagi najustreznejše domače in tuje prakse, izbiral najprimernejše med obstoječimi izvajalci in spodbujal nastajanje novih, nadzoroval kakovost izvedenih programov in spremljal njihove rezultate," je dejala Lužarjeva.

Sklad bo združeval sredstva iz različnih virov. Za začetek so na voljo sredstva obeh sofinancerjev (ministrstvo za delo, družino in

socialne zadeve ter Republiški zavod za zaposlovanje) ter tehnična pomoč Evropske unije. Ta sredstva bodo namenili za priprave na ustanovitev sklada ter razvoj in izvedbo prvih sodobnih programov usposabljanja. Čim prej pa si bo moral sklad zagotoviti sredstva tudi iz drugih virov, zlasti iz javnih, državnih in zasebnih. "Z združitvijo sredstev, ki so zdaj razdrobljena na različnih računih za različne programe, z zbiranjem dodatnih sredstev in z usmerjanjem v programe po meri potreb regije bo sklad povečal učinkovitost vloženih sredstev," je dejala Lužarjeva.

Projekt je po besedah Dušanke

Lužar zastavljen kot poskusni (pilotski) projekt in temelji na modelu skladov, kakršni uspešno delujejo v deželah Evropske unije in v nekaterih vzhodnoevropskih državah. V letu in pol, kolikor bo projekt trajal, bodo strokovnjaki pripravili vse potrebno za ustanovitev sklada in le-tega tudi ustanovili. Do takrat naj bi bile vzpostavljene tudi vse njegove ključne funkcije.

Po njenih besedah bo sklad izvedel tudi kampanjo, da bi čim več delavcev - brezposelnih in zaposlenih - spodbudili za dodatno izobraževanje in usposabljanje. V ta namen bo v Mariboru 13. novembra

tudi mednarodna konferenca o razvoju človeških virov na kateri bodo sodelovali strokovnjaki Evropske komisije iz Irske, Madžarske, Češke in Slovenije. Ugotovitve s te konference bodo strokovnjakom sklada v pomoč pri organizaciji in izvedbi kampanje.

Sklad za razvoj in usposabljanje kadrov, ki ga Maribor več kot nujno potrebuje, čakajo zares zahtevne naloge. Po nekaterih strokovnih ocenah se bo namreč moralo v Mariboru in Podravju dodatno izobraziti ali preusposobiti okoli 40.000 delavcev, sicer ne bodo mogli v korak s tehnološkim razvojem.

## BIVŠI DELAVCI MEGRASA V STEČAJU SO DOBILI DEL TERJATEV

Stečajni upravitelj ruškega Megrasa Ignac Marinič je pred nedavnim bivšim delavcem tega podjetja poplačal del terjatev, ki so jih prijavi v stečajnem postopku. Sodišče je uvedlo stečajni postopek za Megras lani poleti, delavci pa nekaj mesecev pred tem niso več prejeli plač, o čemer smo takrat poročali tudi v Delavski enotnosti. Sicer pa delavci Megrasa niso imeli plač po kolektivni pogodbi štiri leta pred stečajem.

V stečajnem postopku je nekaj več kot 80 bivših delavcev Megrasa ob pomoči službe pravne pomoči pri območni organizaciji ZSSS v Podravju prijavilo več kot 200 milijonov tolarjev terjatev. Tako so delavci največji upniki Megrasa v

stečaju, saj znašajo njihove terjatve okoli 65 odstotkov vseh terjatev. Doslej je stečajnemu upravitelju uspelo prodati za skoraj 30 milijonov tolarjev osnovnih sredstev podjetja v stečaju. Iz teh sredstev je stečajni upravitelj bivšim delavcem izplačal plačo za lanski junij in za dva dneva v juliju, prav tako pa je izplačal eno invalidnino za poškodbo pri delu.

Pred prodajo nepremičnega premoženja Megrasa v stečaju bo moral stečajni upravitelj urediti zemljiškoknjižne vpise. Sklad Republike Slovenije za razvoj, ki je Megras prodal zasebniku, namreč po transformaciji nekdanje Tovarne dušika v Rušah na več manjših družb, ni zemljiškoknjižno uredil

prenosa lastnine na nove družbe. To je bil tudi eden od razlogov, da je moral Megras v stečaj, saj novi lastnik zaradi neurejenih zemljiškoknjižnih zadev ni mogel dobiti hipotekarnega kredita, ki ga je potreboval za obratna sredstva. Zaradi tega je bivši lastnik terjatev razveljavitev kupoprodajne pogodbe s katero je kupil Megras in prevzel v njem zaposlene delavce.

Kakor kaže premično in nepremično premoženje bivšega Megrasa ne bo tako veliko, da bi lahko stečajni upravitelj z izkupičkom od prodaje upnikom poplačal vse terjatve. Delavci lahko pričakujejo poplačilo prednostnih terjatev, ostale terjatve pa bodo verjetno lahko le deloma uveljavili.

## Zveza svobodnih sindikatov Slovenije organizira izobraževalni seminar

## KAKO PRIPRAVIMO OSNUTEK PARTICIPACIJSKEGA DOGOVORA

Cilj izobraževalnega seminarja je teoretična, predvsem pa praktična usposobitev članov svetov delavcev in sindikalnih zaupnikov za sklepanje participacijskih dogovorov med svetom delavcev in delodajalcem.

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

Čas: 10. november 1997

Kraj: Dom sindikatov, Ljubljana, Dalmatinova 4, soba 16/1.

## PROGRAM

Ponedeljek, 10. november 1997

Od 9.00 do 16.00 ure (vmes odmor za kosilo od 12.30 do 14.00 ure)

Delavnica: Vsebinska priprava osnutka participacijskega dogovora

Vsak udeleženec prejme vzorec možnega participacijskega dogovora kot delovno gradivo za aktivno sodelovanje v razpravi. Udeleženci nato skozi usmerjeno diskusijo o posameznih rešitvah, njihovem bistvu ter možnih variantah skupno oblikujejo osnutek participacijskega dogovora, kakršnega je potem z manjšimi modifikacijami mogoče uporabiti kot podlago za začetek pogajanj v podjetju.

Poleg omenjenega povsem praktičnega uporabnega rezultata ima delavnica tudi vsestransko izobraževalno vrednost, kajti udeleženci na ta način aktivno predelajo teoretične in praktične vidike celotnega sistema delavskega soupravljanja v podjetjih ter s tem bistveno oplemenitijo pridobljena znanja s prejšnjih izobraževanj o tej tematiki.

Vodja delavnice: mag. Mato Gostiša, ŠCID »Strudiodio participatis«

Prijave za seminar na izpolnjeni prijavnici pošljite na naslov: Zveza svobodnih sindikatov Slovenije, Dalmatinova 4, Ljubljana, najkasneje do 30. oktobra 1997.

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

Kotizacija za seminar, ki vključuje tudi strokovno gradivo in osvežilne napitke, znaša 11.000 tolarjev za posameznega udeleženca. Prijavnici za seminar je treba priložiti tudi potrdilo o plačani kotizaciji.

Kotizacijo nakažite na ŽR Zveze svobodnih sindikatov Slovenije, št. 50101-678-47511. Na virmanu pod namenom nakazila dodatno pripisite »Seminar IX., sklic na število 14«.

Dodatna pojasnila v zvezi s tem seminarjem dobite pri Vandi Rešeta na telefonski številki 061/316 489 ali pri Jožici Anžel na telefonski številki 061/316 489 in 13 10 033, int. 282.

Vodja izobraževanja pri Svetu ZSSS: Vanda Rešeta

## BODO DELAVCI KVIKA DOBILI ODPRAVNO, KI JIM PRIPADA PO ZAKONU?

Gospodarsko krizo, ki bolj ali manj pesti domala vsa trgovska podjetja v Mariboru, močno občutijo tudi v Kviku. Večinski lastnik podjetja z 230 delavci, je na začetku letošnjega leta postala Kmečka družba. Pred nedavnim pa so v Kviku pripravili program reševanja problemov trajno presežnih delavcev. Na njegovi podlagi je avgusta 56 delavcev in delavcev prejelo odločbo o tem, da so trajno presežni delavci. Do tega so imeli vse pravice, problem je le, da bi radi delavcem dali precej manj, kot jim pripada po zakonu.

Delavcem, za katere v podjetju trajno nimajo dela, so spočetka obljubljali, da bodo deležni vseh pravic po zakonu o delovnih razmerjih in kolektivni pogodbi. Ko pa bi moralo podjetje prvimi trajno presežnim delavcem izplačati odpravnino, se je izkazalo, da Kvik za to nima dovolj likvidnih sredstev. Zato so tistim delavkam in delavcem, ki so, če bi jim podjetje izplačalo šest plač in odpravnino, pristali na skrajšan odpovedni rok, ponudili znatno manjšo odpravnino, kot jim pripada po zakonu.

To je, razumljivo, med prizadeti povzročilo nemalo hude krvi. Seveda pa so zaskrbljeni tudi tisti trajno presežni delavci, ki ne nameravajo zapustiti podjetja pred zakonsko določenim šestmesečnim odpovednim rokom. Kaj hitro se namreč lahko zgodi, da podjetje na začetku naslednjega leta ne bo toliko plačilno sposobno, da bi vsem trajno presežnim delavcem izplačalo takšne odpravnine, ki jim po zakonu pripadajo.

Direktor Kvika Dušan Svilar, ki je za krmilo podjetja poprijel pred nedavnim, je delavcem pojasnil, da je Kvik sredi finančne sanacije za katero se je odločil novi lastnik. Kljub težavam so v Kviku imeli nekaj sredstev za odpravnino trajno presežnim delavcem, vendar pa zbrana sredstva ne zadoščajo za izplačilo odpravnin po zakonu. Tako se morajo delavci prostovoljno odločiti, ali bodo sprejeli in vzeli ponujeno odpravnino ali čakali na boljše čase.

Sekretar območnega odbora sindikata delavcev v trgovini v Podravju Jože Murko je delavcem svetoval, naj ne vzamejo ponujenih znanih odpravnin, če že nimajo zagotovljenega drugega ustreznega delovnega mesta. Murko je namreč izračunal, da je vodstvo Kvika trajno presežnim delavcem ponudilo samo okoli 40 odstotkov tega, ki jim pripada po zakonu. S ponujenim denarjem večina trajno presežnih delavcev ne bi mogla poravnati niti prispevkov za pokoj-

ninsko in invalidsko ter zdravstveno zavarovanje za šest mesecev.

"Seveda pa se mora vsak delavec odločiti sam," pravi Murko. Pri odpravninah gre namreč za prejemke, ki jih določa zakon, zato jih delavec lahko iztoži na delovnem sodišču. Kaj lahko pa bi se zgodilo, da bi zaradi delavskih zahtevkov moral Kvik v stečaj. V tem primeru bi delavke in delavci Kvika potegnili še krajši konec, saj bi lahko uveljavljali neizplačano odpravnino samo v stečajnem postopku. Kakor pa je znano dobijo običajno upniki v stečajnem postopku poplačanih le nekaj odstotkov svojih terjatev. Če je delavec opredeljen za trajno presežnega in mora podjetje v času njegovega odpovednega roka v stečaj, v stečajnem postopku ne more uveljavljati terjatve niti za znesek odpravnine.

Trajno presežnim delavkam in delavcem Kvika ni lahko, saj se morajo sami odločiti, ali bodo ponujene odpravnine ali pa bodo poskušali pridobiti kaj več. Če bi zaradi kakršnegakoli vzroka moral Kvik v stečaj, bi lahko trajno presežni delavci ostali "kratkih rokavov". V stečajnem postopku namreč lahko delavci prednostno uveljavljajo le terjatve iz naslova premalo izplačanih plač ter regresa za letni dopust.

T. K

## PRIJAVNICA za izobraževalni seminar "KAKO PRIPRAVIMO OSNUTEK PARTICIPACIJSKEGA DOGOVORA" 10. november 1997, Dom sindikatov, Ljubljana, Dalmatinova 4

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

Izobrazba, stopnja izobrazbe: .....

Naslov doma: .....

Zaposlitev: - naziv in naslov družbe: .....

- delovno mesto: .....

Član sindikata dejavnosti Slovenije: .....

Član sveta delavcev: DA NE Sindikalni zaupnik: DA NE

Telefonska številka: - doma: ..... - v službi: .....

V ..... dne .....

Žig in podpis odgovorne osebe

Predlog sprememb zakona o zavarovanju za primer brezposelnosti

## PASIVNE OBLIKE ZAVAROVANJA BREZPOSELNIH, ŠE POSEBEJ DENARNA NADOMESTILA, NAJ BI ZAMENJALA SKRB ZA NOVO ZAPOSILITEV

Predlog sprememb zakona o zavarovanju za primer brezposelnosti bo državni zbor obravnaval po rednem postopku. Sindikati, ki so že vplivali na nekaj določb, bodo imeli še dokaj težko delo, saj precej členov spreminja položaj brezposelnih delavcev na slabše. Predstavljamo le nekaj predlogov sprememb in utemeljitev zanje. O njih bo verjetno tudi največ javne razprave, ki ne sme ostati v domeni političnih strank in njihovih kupčkanj.

Vlada je prejšnji teden določila predlog sprememb zakona o zavarovanju za primer brezposelnosti. Z njim želijo doseči učinkovitejšo zaposlovanje brezposelnih, obenem pa zmanjšati delo na črno. Kot pravijo v ministristvu za delo, ki je pripravilo predlog sprememb zakona, so spremembe skladne z evropskim standardi.

Da ne bi predlagatelj očitale le sprememb, za katere je mogoče reči, da bodo položaj brezposelnih res poslabšale, bomo najprej omenili skrb za starejše brezposelne osebe. Denarno nadomestilo bodo brezposelni lahko prejeli največ 12 mesecev, starejši od 50 let osemnajst mesecev, stari več kot 55 let pa tudi 24 mesecev.

Zavarovancem, ki jim bodo po prenehanju pravice do izplačevanja nadomestila, do upokojitve manjkala še tri leta, bo za-

vod za zaposlovanje plačeval prispevke za pokojninsko in invalidsko zavarovanje.

Spremembe zakona naj bi brezposelne spodbujale k aktivnejšemu iskanju nove zaposlitve. V ministristvu namreč menijo, da ključ reševanja problemov naraščajoče brezposelnosti ne more biti več v pasivnih pravicah (beri: denarnih nadomestilih), ampak v uvajanju sistemov, ki bodo brezposlenim pomagali pri premagovanju spremenjenega položaja. Brezposelni bodo tako vključeni v različne oblike usposabljanja, dousposabljanja in tudi preusposabljanja. Zaposlovalna politika bo stimulirala tudi delodajalce, seveda le tiste, ki bodo brezposelnim dajali delo. Stimulirani bodo zlasti za zaposlovanje mladih in starejših, oboji so namreč najtežje zaposljivi. Med brezposelnimi je kar četrtina takšnih, ki še niso stari 25 let.

### Povečanje najnižjih in zmanjšanje najvišjih nadomestil

Na ministristvu za delo menijo, da bo naš trg delovne sile v prihodnjih letih soočen s prestrukturiranjem gospodarstva in nadaljnjim izgubljanjem delovnih mest v industriji. Za tradicionalne oblike zaposlitve naj bi bilo vedno manj možnosti, namesto tega pa naj bi se ljudje več zaposlovali za določen čas, več naj bi bilo tudi samozaposlitev. Zaradi tega bodo iskanci zaposlitve potrebovali več znanja in spretnosti, tudi višjo strokovno usposobljenost. Skoraj polovica sedaj brezposelnih ima namreč le prvo ali drugo stopnjo izobrazbe, kar pomeni, da niso usposobljeni za nobeno delo.

Denarno nadomestilo naj bi bilo po spremenjenem zakonu bistveno drugačno kot sedaj. Osnova zanj naj bi bile plače v zadnjem letu pred izgubo zaposlitve, ne pa v zadnjih treh mesecih, kot velja sedaj. Zaradi zaščite najbolj ogroženih brezposelnih oseb, bo najnižje nadomestilo povečano z 80 na 100 odstotkov zajemčene plače. Sprememnjeno bo tudi najvišje

nadomestilo, namesto štirikratnika osemdesetodstotne zajemčene plače (nekaj več kot 112.000 tolarjev bruto), bo znašalo le dvainpolkrat toliko kot zajemčena plača, torej 88.000 bruto.

Ministristvo je predloge sprememb zakona pripravilo tudi zaradi mednarodnih priporočil, ki temeljijo na izkušnjah iz drugih dežel, kjer naj bi pasivne oblike varovanja brezposelnih povzročale tudi škodljive posledice. Zaradi relativno visoke stopnje socialne varnosti, ki jo brezposelnim daje nadomestilo, naj bi namreč prihajalo do njihove socialne izoliranosti in izgube samospoštovanja. To dvoje naj bi bilo ključna ovira, da se brezposelni ne morejo znova vključiti na trg delovne sile.

### Zaposlitveni načrt za vsakega brezposelnega

Zaradi aktivnega varstva brezposelnih bo zavod za zaposlovanje po uveljavitvi sprememb zakona dolžan v dveh mesecih za vsako brezposelno osebo pripraviti zaposlitveni načrt, ki bo podlaga za vključitev posameznika v aktivne oblike zaposlo-

vanja. Pri pripravi zaposlitvenega programa brezposelne osebe bo zavod za zaposlovanje dolžan upoštevati želje brezposelne osebe, njene družinske obveznosti (zlasti do otrok). Zavod bo moral objektivno oceniti delovno sposobnost brezposelne osebe, položaj na trgu delovne sile in možnosti uspešnega zaključka programa.

Zakon bo uvedel novo definicijo brezposelnih oseb. Brezposlen bo lahko le tisti, ki ni v delovnem razmerju, ni samozaposlen, ni lastnik ali solastnik družb, v katerih bi letno zaslužil več, kot znaša letni znesek zajemčene plače, nima gozda ali kmetijskega zemljišča, ki je podlaga za vključitev v obvezno pokojninsko in invalidsko zavarovanje. Status brezposelne osebe je odvisen tudi od tega, ali so osebe zmognene za delo in razpoložljive za zaposlitev, ki naj bi jo tudi same aktivno iskale.

Razpoložljivost za zaposlitev pomeni, tako je urejeno tudi v nemškem sistemu, da brezposelna oseba pri razpolaganju s prostim časom ni v ugodnejšem položaju, kot so zaposleni, ki prispevajo denar za pravice brezposelnih. Zaradi tega naj bi

bile brezposelne osebe vsak dan štiri ure dosegljive zavodu za zaposlovanje. V zakonu pa ne piše, ali naj bi bil brezposelni dosegljivi le zaradi punodb možnih zaposlitev ali zavodovega nadzora nad njimi.

Spremembe zakona na novo definirajo tudi ustreznost nove zaposlitve. Ponudba novega ustreznega dela naj bi bila vezana le na delovno mesto, ustrezno razvrstitvi v tarifni razred, ki ga je brezposelni opravljal v zadnjih 12 mesecih, preden je izgubil delo. Nova ponujena zaposlitev bo ustrezna le, če bo od kraja bivanja oddaljena manj kot poldrugo uro vožnje.

Novost je **primerna zaposlitev**, ki je dopustna v primeru, če nezaposleni osebi ni mogoče zagotoviti ustreznega dela. Primerno naj bi bilo delo, ki je v kolektivni pogodbi razvrščeno za razred nižje kot ustrežno, in tudi, če je oddaljeno več kot poldrugo uro vožnje z javnim prevoznim sredstvom. Primerno zaposlitev bodo brezposelnim lahko ponudili šele po štirih mesecih prejemanja denarnega nadomestila in le, če za takšno delo ne bo ustreznih brezposelnih delalcev dela.

F. K.

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

V spremenjeni in dopoljeni splošni kolektivni pogodbi za gospodarske dejavnosti so njeni podpisniki določili obvezne minimalne standarde na podlagi katerih se bodo dopolnile kolektivne pogodbe dejavnosti.

V novi SKP za gospodarske dejavnosti so rešitve, ki so se izoblikovale na osnovi prakse v preteklosti in mnenj ter tolmačenj komisije za razlago SKP. Zdi se nam pomembno poudariti, da SKP določa pogoje za uveljavitev in obračun plač, s tem pa posredno tudi plače posameznega delavca. V 7. členu SKP je ohranjeno devet tarifnih razredov, hkrati pa je določena osnova za uvedbo plačilnih razredov v kolektivnih pogodbah dejavnosti, kar bi po našem mnenju poenostavilo postopke sprejemanja aktov organizaciji in sistemizaciji delovnih mest in hkrati povsem enotno uredilo vrednotenje delovnih mest v dejavnostih s pripadajočo osnovno plačo delavcem, razporejenim v ustrezne plačilne razrede.

#### 42. člen

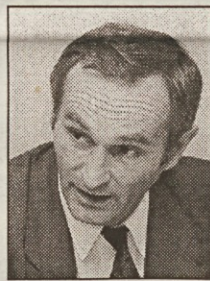
### Splošne določbe o plačah in drugih prejemkih

V 42. členu SKP za gospodarske dejavnosti so zapisane splošne določbe o plačah in drugih osebnih prejemkih. Vsi zneski, ki določajo plače in nadomestila, so v bruto zneskih. To pomeni, da so v teh zneskih vključeni prispevki iz bruto plač in dohodnina. Neto znesek oz. znesek, ki ga dobi delavec pri izplačilu plače se zaradi tega zniža za obračunane prispevke in dohodnino. Zaradi različnih pogojev obračunavanja dohodnine (vpliv vzdrževanih družinskih članov) je pri enakem bruto znesku plače ali nadomestila neto plača ali nadomestilo delavca lahko različno. Res je, da razlika ni velika, vendar ta razlika obstaja.

Od osebnih prejemkov, kot so: regres za letni dopust, odpravnine, solidarnostne pomoči, se do višine, ki jih določa SKP in zlasti Uredba Vlade RS o višini stroškov v zvezi z delom in drugih prejemkov, ki se pri ugotavljanju davčne osnove priznavajo kot odhodek (Uradni list RS št. 72/93, 43/93 in 7/95), se ne plačujejo prispevki in ne davki. Zato se ti zneski izplačajo delavcem v višini, določeni s SKP. Mimogrede naj omenimo, da so odpravnine za tehnološke presežke, ki jih določa zakon o delovnih razmerjih in nekatere kolektivne pogodbe dejavnosti, v celoti neobdavčene.

Delovna doba pri zadnjem delodajalcu je v skladu s SKP za gospodarske dejavnosti podlaga za izplačilo jubilejnih nagrad (2. točka 51. člena SKP za gospodarske dejavnosti). V delovno dobo pri zadnjem

## Kako uporabljati tarifni del splošne kolektivne pogodbe za gospodarske dejavnosti



Piše: Brane Mišič

delodajalcu se všteva vsa delovna doba pri delodajalcu, delovna doba pri delodajalcih, ki so pravni predniki zadnjega delodajalca ter delovna doba pri delodajalcih, ki so kapitalsko povezani. To pomeni, da bi se v delovno dobo pri zadnjem delodajalcu vštevala vsa delovna doba tudi pri družbah, ki so ustanovile odvisne družbe, ne glede na to, ali so te družbe samostojni pravni subjekt. Pri delovni dobi pri zadnjem delodajalcu je treba upoštevati tudi primere iz tretje alineje prve točke 15. člena SKP, kadar je delavec prevzet v drugo organizacijo in se dotedanja delovna doba pri delodajalcu upošteva, kot da delavec ni spremenil zaposlitve.

Plače, ki vsebujejo osnovne plače, dodatke, tekočo uspešnost in nadomestilo, se v skladu s kolektivnimi pogodbami in pogodbami o zaposlitvi izplačujejo najkasneje do 18. v mesecu.

Četrta točka tega člena nedvoumno določa izplačilo plač v denarni obliki in ne dopušča drugačnega izplačila. Ni v nasprotju s to kolektivno pogodbo, če se plače izplačujejo na tekoči račun ali na hranilno knjižico.

Delavcem, ki delajo z delovnim časom, krajšim od polnega, po določilih tega člena pripada regres za letni dopust in povračilo stroškov prehrane med delom in drugi stroški (prevoz na delo) v celotnem mesecu, kot ga določata kolektivna pogodba in tarifna priloga k tej kolektivni pogodbi. Drugi denarni prejemki: jubilejne nagrade, odpravnine ob upokojitvi in solidarnostne pomoči, pa jim pripadajo v sorazmerju s časom, prebitim na delu. To pomeni, da je delavec, ki v podjetju dela namesto osem ur le štiri ure dnevno, po določilih tega člena upravičen do izplačila polovičnega zneska jubilejne nagrade, odpravnine in solidarnostne pomoči, določenega v SKP za gospodarske dejavnosti. Če delavec dela pri dveh ali več delodajalcih, uveljavlja pravico do povračila stroškov in drugih denarnih prejemkov v dogovoru med delodajalci. Tako bi se v primeru, da delavec dela po štiri ure pri dveh delodajalcih, ta dva lahko dogovorila, da pri enem uveljavljata celotni znesek regresa za prehrano, pri drugem pa znesek regresa za prehrano. Prav tako se lahko delodajalca dogovorita, da le eden od njiju prevzame izplačila vseh stroškov in drugih prejemkov. Po določilih tega člena je delodajalec pri spremembi metode za vrednotenje delovnih mest dolžan s tem pisno seznaniti sindikate pri delodajalcu. To je pomembno predvsem, da bi sindikati lahko pravočasno ocenili vpliv zahtevnosti na delovna mesta in solidarnost ovrednotenih de-

lovnih mest z določili SKP ter kolektivnih pogodb dejavnosti. Možno je, da se s spremembo metode za ugotavljanje zahtevnosti in različne vplivnosti ponderacije posameznih sestavin vrednotenja delovnih mest v celoti porušijo sedanja razmerja, posredno pa celo tudi razmerja, določena za relativna razmerja in plače v tarifnih in plačilnih razredih.

#### 43. člen Plače

Plačo delavcev, ki se izplačuje do 18. v mesecu za pretekli mesec, sestavljajo osnovna plača delavca (znesek osnovne plače določa pogodba o zaposlitvi iz 9. člena in ne more biti nižja od izhodiščne plače ustreznega tarifnega oz. plačilnega razreda), dodatki (46. in 47. člen), del plače iz delovne uspešnosti (tekoča uspešnost iz 45. člena) in del plače na osnovi uspešnosti poslovanja (iz 49. člena). Osnovna plača, dodatki ter delovna uspešnost in uspešnost iz naslova poslovanja se izplačujejo za opravljeni delovni čas. Nadomestila (48. člen) pa se v skladu s kolektivno pogodbo izplačujejo za čas, ko delavec ne opravlja dela.

Skladno z določili kolektivne pogodbe delodajalec in delavec v pogodbi o zaposlitvi določita znesek osnovne plače v tolarjih. To je osnovni način določanja osnovne plače. V pogodbi o zaposlitvi lahko delodajalec in delavec dodatno določita osnovno plačo v obliki, ki omogoča neposredno preračun osnovne plače v tolarjskih zneskih. Drugače povedano, v pogodbi o zaposlitvi se lahko poleg osnovne plače v tolarjskem znesku na dan podpisa pogodbe o zaposlitvi določita tudi relativno razmerje (količnik, plačilni razred), ki pri vsakem obračunu plač omogoča izračun osnovne plače na osnovi zmnožka relativnega razmerja in osnovne (izhodiščne) plače, upoštevaje tudi opravljene uskladitve plač z rastjo cen življenjskih potrebščin. Osnovna plača za poln delovni čas, normalne pogoje dela in vnaprej določene delovne rezultate ne more biti nižja od izhodiščne plače, določene v kolektivni pogodbi za ustrezni tarifni (plačilni) razred.

Poln delovni čas je delovni čas, ki ga določa zakon o delovnih razmerjih ali kolektivna pogodba dejavnosti.

Normalni delovni pogoji so pogoji, v katerih se dela. To pomeni, da če ni v kolektivni pogodbi dejavnosti oz. podjetja drugače določena zahtevnost delovnega mesta in s tem osnovna plača, se upošteva vse kriterije zahtevnosti, razen kriterijev iz 46. člena, ki določajo posebne obremenitve in temu prilagojene dodatke k osnovni plači.

Vnaprej določeni delovni rezultati so kriteriji za merjenje delovne uspešnosti (delo po normi, akord,

osebna ocena itd.). Ti kriteriji morajo biti delavcem znani pred razporeditvijo na delovno mesto oz. pred pričetkom dela. V skladu s kolektivno pogodbo so vnaprej določeni kriteriji za merjenje delovne uspešnosti ustrežni, če jih dosega vsaj 90 % delavcev, ki po njih delajo. Če bi se zgodilo, da kriterijev ne dosega vsaj 90 % delavcev, potem je s temi kriteriji nekaj narobe in jih je treba oceniti ter spremeniti in uskladiti, za ta čas pa se plače izplačujejo po opravljenem delovnem času.

V skladu s 5. točko tega člena je dokazni postopek o doseganju oz. nedoseganju vnaprej določenih kriterijev za merjenje delovne uspešnosti na strani delodajalca. Ta lahko uveljavlja negativne učinke nedoseganja vnaprej postavljenih kriterijev za merjenje delovne uspešnosti le, če so vzroki za nedoseganje teh kriterijev pri delavcu. V vseh primerih, ko se delovna uspešnost ne dosega iz razlogov, ki niso pri delavcu, ima ta pravico do 100 % izplačila osnovne plače. Drugače povedano, napačno postavljene kriterije oz. kriteriji, ki niso skladni s kolektivno pogodbo, ne morejo biti razlog za znižanje osnovne plače delavca. Po določilih 7. točke tega člena pa osnovna plača za poln delovni čas, normalne pogoje dela in predvidene delovne rezultate ne more biti manjša od zneska izhodiščnih plač, določenih v tarifni pogodbi za tarifni razred. To pomeni, da je izhodiščna plača za tarifni razred vselej minimum.

Splošna kolektivna pogodba za gospodarske dejavnosti v tem členu napotuje podpisnike kolektivnih pogodb dejavnosti na možnost določitve izhodiščnih plač za tarifni razred in na določitev izhodiščnih plač za tipična dela. Pri tem je pomembno ugotoviti, da se v teh primerih pri vrednotenju tipičnega delovnega mesta lahko upoštevajo vse sestavine zahtevnosti dela na podlagi dogovorjene (enotne) metode za njihovo vrednotenje. Dejanska določitev tarifnih razredov in po možnosti še plačilnih razredov z navedbo pripadajočih tipičnih delovnih mest omogoča enotne osnove v dejavnosti, hkrati pa poenostavlja problematiko v podjetjih, saj ni večjih potreb za uporabo analitičnih metod vrednotenja. Tako nastavljen projekt je tudi osnova za neposredno uporabo kolektivnih pogodb dejavnosti. V tem členu je sprejeto določilo, ki delavcu, začasno razporejenemu na delo pri drugem delodajalcu (pri tem se v skladu s tretjo alinejo 1. točke 15. člena SKP šteje, da delavec ni spremenil zaposlitve) zagotavlja, da 6 mesecev ne more prejemati nižje osnovne plače, kot jo je prejemal pred razporeditvijo. Ta institut pride v poštev zlasti, če bi bile pri novem delodajalcu osnovne plače nižje, kot so bile pri delodajalcu pred začasno razporeditvijo.

Nadaljevanje prihodnjic

9. oktobra 1997

# Sindikalna lista

**Prvi del** oktober 1997

- Dnevnice**
  - cela dnevnicca (nad 12 do vključno 24 ur odsotnosti) 3.500,00
  - polovična dnevnicca (nad 8 do 12 ur odsotnosti) 1.750,00
  - znižana dnevnicca (od 6 do 8 ur) 1.218,00
- Kilometrini** (od 5. 9. 1997 dalje) 30,75
- Ločeno življenje** 51.098,00
- Prenočišče** - Povračilo stroškov prenočevanja do višine zneska po predloženem računu, ki ga odobri delodajalec
- Regres za prehrano** 12.774,00
  - a. po veljavni KP dejavnosti
  - b. po SKPGD (na delovni dan) 500,00

**Drugi del**

- Jubilejne nagrade**
  - a. po veljavnih KP dejavnosti (skupna delovna doba)
    - za 10 let 40.786,00
    - za 20 let 61.180,00
    - za 30 let 81.573,00
  - b. po SKPGD (delo pri zadnjem delodajalcu)
    - za 10 let 47.978,00
    - za 20 let 71.967,00
    - za 30 let 95.956,00
- Odpravnina pri upokojitvi** 287.640,00
- Solidarnostne pomoči** 81.573,00
  - a. po objavljenih KP dejavnosti
  - b. po SKPD
    - ob smrti delavca 86.292,00
    - ob smrti v ožji družini 43.146,00
- Minimalna plača** 59.150,00
- Zajamčena plača** 35.173,00
- Regres za letni dopust**
  - najmanj 102.000,00
  - največ 127.746,00

## KAJ DELAJO

V republiških odborih

### Sindikat komunalnega in stanovanjskega gospodarstva

#### Finančna disciplina se izboljšuje

Konec septembra se je sestal nadzorni odbor sindikata dejavnosti, da je pregledal polletno finančno poročilo. Tokrat je bil nadzorni odbor že v spremenjeni sestavi, saj je zaradi odhoda dveh članov v drugo dejavnost republiški odbor imenoval za nova člana Ivanko Turk iz Snage Ljubljana in Igorja Glušiča iz Komunale Žalec.

Poročilo o finančnem poslovanju, ki ga je obširno podal sekretar republiškega odbora Miloš Mikolič je bilo v osnovi primerjalno s finančnim planom, ki ga je v začetku leta sprejel republiški odbor. Prihodki so bili nekoliko večji od planiranih, kar kaže, da se finančna disciplina izboljšuje in vedno več organizacij izvaja sklep o enoodstotni članarini. Podatki o odhodkih pa so pokazali izpolnjevanje plana, saj so bili 50 odstotno realizirani. Nekaj odstopanj (ponekod v plus, drugod pa v minus) je bilo le pri razporeditvi stroškov na posameznih kontih, kar pa bo usklajeno že z ustrezno notranjo prerezporeditvijo. Finančno poročilo je bilo sprejeto. Obsežnejša pa je bila razprava o problematiki podeljevanja socialnih pomoči. Končno večinsko mnenje je bilo, da naj sindikat dejavnosti zaradi spremenjenih razmer, svojega razširjenega programa in zaradi svoje vloge nameni del sredstev tudi za te potrebe. Seveda pa moramo pripraviti ustrezen pravilnik oz. kriterije, in sicer v povezavi z območnimi organizacijami, ki so v osnovi pristojne za te naloge. Posebej smo opozorili, da je potrebna prednostna pozornost do tistih članov, ki nimajo organizacije v podjetjih, oz. do posameznikov, ki plačujejo stoođstotno članarino direktno na račun sindikata dejavnosti. Pravilnik bo pripravila za sprejem komisija za statut, organizacijo in kadre pri republiškem odboru.

Miloš Mikolič, sekretar

### Sindikat delavcev gostinstva in turizma

SINDIKAT DELAVCEV GOSTINSTVA  
IN TURIZMA SLOVENIJE

V A B I

NA 6. SREČANJE DELAVCEV GIT SLOVENIJE,  
KI BO V ŠEMPETRU PRI NOVI GORICI

Dobili se bomo:

v TOREK 21. oktobra 1997, med 10.30 in 11. uro v HIT  
ŠPORTNEM CENTRU - ŠEMPETRU PRI NOVI GORICI  
(bivši CIMOS)

Srečanje bo potekalo po naslednjem PROGRAMU:

• ob 11. uri - malica

• ob 11.30 uri odhod prijavljenih na naslednje lokacije:  
1. Kobjegleva na Krasu - ogled pršutarne in degustacija  
2. Dobrovo v Goriških brdih - ogled kleti in degustacija

• ob 12. uri pričetek okrogle mize v konferenčni dvorani hotela Perla, na temo:  
- spoštovanje KP in zakonov v GIT  
- nova delovno-pravna zakonodaja

Gosta okrogle mize bosta predvidoma minister Anton Rop in glavni republiški inšpektor za delo, g. Borut Brezovar

• od 15 ure dalje:  
- hladno-topli bife do poznih večernih ur.  
- glasba in ples (igra ansambel LAPOS),  
- zabavne igre,  
- karaoke,

• zaključek predvidoma ob 22. uri.

ŽELIMO, DA BI NAM BILO LEPO, ZATO NASVIDENJE Z NASMEHOM IN DOBRO VOLJO V ŠEMPETRU PRI NOVI GORICI, 21. OKTOBRA 1997.

Sekretar:  
Ivan Jurše

Predsednik:  
Iztok Bratož

sindikalni



# PRVA ZIDANA POČITNIŠKA OBJEKTA V LASTI SINDIKATA

V počitniškem naselju v Termah Čatež je sindikat SKEI Gorenje iz Velenja pripravil priložnostno slovesnost ob odprtju dveh apartmajev. V zidanih objektih so pridobili sodobno opremljeni počitniški stanovanji, v vsaki enoti je dnevni prostor s kuhinjo, dvema spalnicama in kopalnico. Ob okrog 25 milijonov tolarjev vredni naložbi je vodstvo sindikata SKEI Gorenje 1. oktobra k odprtju povabilo upravo Gorenja in Term Čatež, predstavnike dobaviteljev in sindikalne zaupnike SKEI Gorenje.

»Ponosni smo, da smo prebrodili najrazličnejše težave ob burnih razpravah, kljub različnim stališčem do sindikalne lastnine, in uspeli priti do zastavljenega cilja. Uspelo nam je s skupnimi močmi, z vztrajnostjo in delavnostjo,« je med drugim na slovesnosti poudaril predsednik izvršilnega odbora sklada solidarnosti, vzajemnosti in samopomoči SKEI Gorenje Emil Krušič. Navzočim je spregovoril tudi predsednik SKEI Gorenje Branko Amon. Ob tej priložnosti so podelili priznanja najzaslužnejšim za to pridobitev in vsem, ki so s prostovoljnimi delom pripomogli k hitri in vzorni ureditvi apartmajev.

Da gre za redek, če ne celo prvi primer po lastninjenju v Sloveniji, da je zidani počitniški objekt tudi v zemljiško-košnji lasti sindikata, je potrdil tudi predsednik republiškega odbora SKEI Slovenije Albert Vodovnik. Zadovoljstvo ob tem je izrazil tudi generalni direktor Term Čatež Borut Mokrovič in dodal, da tudi sami načrtujejo v kratkem še velike naložbe v infrastrukturne objekte v naselju in s tem bodo uporab-

niki apartmajev pridobili še veliko več, kot že doslej ponuja kompleks ene izredno lepih »celinskih rivier« v Sloveniji.

Naj omenimo še to, da so zmogljivosti v obeh objektih do konca leta že zasedene, največje zanimanje med člani SKEI Gorenje pa je veljalo prav za novejše praznike.

Hinko Jerčič



PREMIERA - »To je redek, če ne celo prvi primer po lastninjenju v Sloveniji, da je zidani počitniški objekt tudi v zemljiško-košnji lasti sindikata,« je bil ob otvoritvi apartmajev prepričan Albert Vodovnik, predsednik SKEI Slovenije.



UDARNIKI - Vsi, ki so s prostovoljnimi delom pripomogli k hitri in vzorni ureditvi apartmajev, so otvoritveni slovesnosti dobili priznanja, (ne) nazadnje pa se še takole ovekovečili...

## Po čem smo (pre)živeli? Ocenjeni življenjski stroški tri- in štiričlanske družine

SEPTEMBER 1997

Skupina dobrin iz košarice	Tričlanska delavska družina			Štiričlanska delavska družina			Indeks cen življenjskih potrebščin IX.97/IV.97	Indeks cen življenjskih potrebščin IX.97/VIII.97	Indeks cen življenjskih potrebščin IX.97/XI.97
	povprečna košarica	minimalna košarica	mini. mes. košarica	povprečna košarica	minimalna košarica	mini. mes. košarica			
1. Hrana	52.725,42	40.084,47	40.084,47	65.083,65	48.917,03	48.917,02	101,50	100,20	106,20
2. Pijača	9.149,45	3.378,48	3.378,48	9.202,65	3.401,29	3.401,29	104,10	101,50	107,30
3. Kajenje	5.727,60	3.096,00	3.096,00	5.727,60	3.096,00	3.096,00	103,20	103,20	105,80
4. Oplačila	26.274,77	16.172,23	816,80	32.132,49	19.841,76	900,89	101,30	100,60	103,80
5. Obutev	6.096,	4.675,57	0,00	7.220,88	5.209,16	0,00	102,80	101,00	104,20
6. Stanovanje	23.720,56	17.068,74	14.004,06	28.897,64	20.504,16	16.794,29	102,40	100,60	105,90
7. Ogrevanje, razsvetljava	21.811,09	15.254,56	13.031,81	26.950,63	18.214,41	15.543,80	106,20	100,00	114,80
8. Gospodinjska oprema	11.891,64	6.302,57	0,00	14.141,13	7.306,30	0,00	101,20	100,70	102,50
9. Higijena, zdravstvena nega	14.915,34	12.451,16	8.891,92	16.753,98	13.851,14	10.273,01	102,50	100,20	105,10
10. Izobr., kultura, razvedrilo	36.903,49	13.862,97	6.696,11	41.767,21	15.812,52	6.875,24	102,70	100,60	105,10
11. Prometna sr. in storitve	36.433,28	12.764,05	5.708,06	45.088,41	16.788,22	6.315,39	106,00	101,50	109,90
12. Razni predmeti in storitve	3.958,64	2.359,59	0,00	4.939,83	2.633,41	0,00	103,00	100,60	106,90
13. Drugi izdatki	40.718,75	10.176,59	9.040,88	43.639,14	10.501,08	9.040,88	103,00	100,60	106,90
<b>SKUPAJ (v SIT)</b>	<b>290.326,21</b>	<b>157.646,98</b>	<b>104.748,59</b>	<b>341.545,23</b>	<b>186.076,47</b>	<b>121.157,80</b>			

Stopnja rasti košaric IX.97/IV.97	3,01	2,79	2,85	3,02	2,80	2,82
Stopnja rasti košaric IX.97/VIII.97	0,64	0,55	0,48	0,63	0,54	0,45
Stopnja rasti košaric IX.97/IX.96	15,25	11,77	10,68	14,88	11,84	10,33

#### Struktura življenjskih stroškov

1. Hrana	18,16	25,43	38,27	19,06	26,29	40,37
2. Pijača	3,15	2,14	3,23	2,69	1,83	2,81
3. Kajenje	1,97	1,96	2,96	1,68	1,66	2,56
4. Oplačila	9,05	10,26	0,78	9,41	10,66	0,74
5. Obutev	2,10	2,97	0,00	2,11	2,80	0,00
6. Stanovanje	8,17	10,83	13,37	8,46	11,02	13,86
7. Ogrevanje, razsvetljava	7,51	9,68	12,44	7,89	9,79	12,83
8. Gospodinjska oprema	4,10	4,00	0,00	4,14	3,93	0,00
9. Higijena, zdravstvena nega	5,14	7,90	8,49	4,91	7,44	8,48
10. Izobr., kultura, razvedrilo	12,71	8,79	6,39	12,23	8,50	5,67
11. Prometna sr. in storitve	12,55	8,10	5,45	13,20	9,02	5,21
12. Razni predmeti in storitve	1,36	1,50	0,00	1,45	1,42	0,00
13. Drugi izdatki	14,03	6,46	8,63	12,78	5,64	7,46
<b>SKUPAJ:</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Vir: Statistični urad Republike Slovenije

Izračun: Strokovna služba Sveta ZSSS

Strokovna služba

#### KOMENTAR:

Cene na drobno so bile septembra v primerjavi z avgustom v povprečju višje 0,9 %.

Cene življenjskih potrebščin so se v istem mesecu povisale za 0,6 %. Košarice življenjskih potrebščin pa so bile v tem mesecu dražje za 0,45 do 0,64 %.

Najbolj so se povišale cene alkoholnih pijač in tobaka (za 2,7 %) ter gostinske storitve (za 2,3 %).

# INTERES SINDIKATA JE DRUGAČEN

Ali v primeru Mercator, kjer se dve vplivni strani več očitno bojujeta za prevlado, sindikat res nima nobene svoje besede? Ker je v sindikalni javnosti čedalje pogostejše slišati tudi tako vprašanje, smo šli po odgovor naravnost h Katji Galof, predsednici konference sindikata v Poslovnem sistemu Mercator.

Takšno vprašanje se je dvakrat pojavilo tudi v ljubljanskem tiskovniku. Julija, ko je nadzorni svet prvič 'žagal' upravo, je Katja Galof komentirala, da imamo v Mercatorju 'tako imenovan sindikat', da niti ne odraža na dogodke. Približno enako mnenje pa je bilo pred nekaj dnevi razbrati tudi v intervjuju z Živkom Preglom. 'Zumela sem ga kot očitek, da bi na to temo morala karkoli reči tudi svet delavcev sindikata. Svet delavcev morda sindikat pa gotovo ne, saj njegov interes ščititi zaposlene, ne pa krojiti poslovno politiko,' nam je odgovorila Katja Galof, v nadaljevanju govora pa še nekajkrat opomirila na to 'pravilo'.

Sicer pa se je zgodba, ki je dni doživela svoj vrh, po njenih sedah začela pred dvema letoma - z reorganizacijo Poslovnega sistema Mercator. 'Ker na tej reorganizaciji morajo posleni vedeti, za kaj gre, smo leta 1995 prav iz tega razloga izvedli konferenco sindikata, ki je bila celotna Mercatorja. Na tej konferenci smo vabili tudi različne osebnosti iz uprave in iz prve roke dobili najboljše informacije,' nam je povedovala Galofova. Pa vendar je reorganizacija burila duhovno in moralno okolje. 'Ker pa ne, je odvrgla.' Čim bolj se pojavijo kakšni novi načrti, bolj se vendar smo se ves čas vedeli, da lahko le z dobrimi informacijami in njihovim hitrim pretokom ohranimo socialni mir. 'Pa vendar: ali je glede na različne organizacijske spremembe in glede na konflikt med različnimi konceptoma sindikat od svojih protagonistov zahteval voljo temeljite informacije? Mislim, imamo predvsem 31. člen kolektivne pogodbe, ki pravi, da je delodajalec ob

strateških razvojnih usmeritvah dolžan obvestiti sindikat. 'Tej temi smo posvetili drugo sejo konference in še sestanek sindikata obvladujoče družbe. Vendar smo razpravljali samo o konceptu, ki ga je pripravila 'stara' uprava,' je odgovorila predsednica konference. 'Ne morem reči, da sta obstajala dva koncepta. Na razpolago smo imeli samo t. i. 'zeleno knjigo', ki predstavlja reorganizacijo trgovskega dela Mercatorja do leta 2000. Marsikaj od tega je sedaj že uresničeno. Kar se tiče tistega 31. člena, pa menim, da smo imeli tedaj na voljo dovolj podatkov. Delovna mesta so bila zagotovljena vsem, pa tudi do takšnega odpuščanja, ki bi zahtevala rigoroznejše ukrepe sindikata, ni prihajalo. Morda nas to še čaka...'

Dalje povrtamo, ali je imela Katja Galof kot predstavnica sindikata v svetu delavcev stališče svoje organizacije do dogodkov v nadzornem svetu. 'V nadzorni svet se ne bi preveč spuščala, ker so se dogodki zelo hitro odvijali, za nameček pa so bile tedaj še počitnice,' nam je odgovorila. 'Lahko rečem, da sem kljub dopustom imela stike s predsedniki sindikatov, kakšnih posebnih stališč do teh dogodkov pa ne.' In ker je sindikat v tem prehodnem obdobju odgovoren za delovanje svetov delavcev, nas je na koncu še zanimalo, ali je kot poklicna sindikalistka zastavila svojo besedo ali avtoriteto, da bi se svet delavcev sestel pred vsako sejo nadzornega sveta in oblikoval svoja stališča do gradiv ali predlogov. 'Pri predsednici sveta delavcev osebno res nisem zahtevala kakšnih posvetov na to temo. Med počitnicami je pač vedno kdo manjkal, tako da nisem sklicevala sestankov,' nam je odgovorila Galofova. 'Smo pa

imeli zato več sestankov v zvezi z drugimi akti, ki smo jih sprejemali v tem času.'

Bi se lahko dogodki v Poslovnem sistemu Mercator odvijali drugače, če bi bila v nadzornem svetu iz vrst delavcev zastopana zunanja eksperta? V igri sta bila namreč Brane Mišič in dr. Franci Križanič. 'Na že omenjeni drugi seji konference smo oblikovali sindikalno listo za predstavnike delavcev v nadzornem svetu, na kateri sta se znašli tudi ti dve imeni. Zavedali smo se namreč, da je izobrazbena struktura naših kandidatov v primerjavi s kapitalsko stranjo prešibka,' je povedala Galofova. 'Zaradi pomanjkljivosti zakona o soupravljanju smo izvolili koncernski svet delavcev, ki naj bi imenovane oz. voljene predstavnike potrdil v nadzorni svet. Medtem pa je od sveta delavcev obvladujoče

družbe, sveta delavcev severovzhodne Slovenije in svetov delavcev netrgovskih podjetij prišla pobuda, da bi bili tudi njihovi predstavniki zastopani v nadzornem svetu. Tako sta se v koncernskem svetu delavcev pojavili dve listi: poleg sindikalne še tista, na kateri so bili predstavniki svetov delavcev posameznih družb. Svet se je znašel pred težavno nalogo: med 19 kandidati izbrati osmerico. Zunanja člana sta odpadla, ker se je na tej seji oblikovalo stališče, naj bi bili predstavniki delavcev v nadzornem svetu samo zaposleni v Mercatorju...'

Ko se bo situacija nekoliko umirila, namerava Katja Galof sklicati skupni sestanek sindikata, sveta delavcev in predstavnikov delavcev v nadzornem svetu, na katerem bodo skušali pojasniti vse dogodke.

N. J.



KAJ JE ZADAJ? - Mogočno pročelje Mercatorjeve poslovne zgradbe navzven še vedno dokazuje moč in trdnost...

# KAJ DELAJO

V republiških odborih

## Sindikata delavcev trgovine

Pismo sindikalnim zaupnikom

Spoštovana kolegica, kolega sindikalni zaupnik!

V Sindikatu delavcev trgovine Slovenije vodimo vrsto aktivnosti, za katere je po naši oceni nujno, da se z njim seznanijo naši člani v dejavnosti trgovine. Ta informacija je namenjena tebi in tvojim sodelavcem, zato te prosim, da jo na vaš običajni način posreduješ med sodelavce, člane sindikata delavcev trgovine v vašem podjetju.

1. Predstavniki Sindikata delavcev trgovine Slovenije smo bili v prvi polovici letošnjega leta zelo dejavni v pogajalski skupini za sklenitev nove Splošne kolektivne pogodbe za gospodarske dejavnosti. Kot veste, je ta ohranila večino pravic, z našim sodelovanjem pri pogajanjih pa smo dosegli, da se skladno z njenim 7. členom v kolektivnih pogodbah dejavnosti tipična delovna mesta razvrstijo in vrednotijo v plačilne razrede, ki so višje ovrednoteni kot izhodiščne plače posameznih tarifnih razredov. Za delavce v dejavnosti trgovine Slovenije je glede na dejstvo, da v mnogih trgovskih podjetjih ukinjajo plačilne razrede in s tem znižujejo osnovno plačo delavcev, to izjemno pomembno. Na teh in tudi drugih izhodiščih smo se v septembru že trikrat pogajali z delodajalci za sklenitev nove kolektivne pogodbe dejavnosti trgovine Slovenije. Pogajalska skupina delojemalcev vztraja pri stališču, naj se s posebno prilogo h kolektivni pogodbi dejavnosti trgovine razvrstijo in z vsemi elementi vrednotijo tipična delovna mesta. Priloga bi se štela za sestavni del kolektivne pogodbe dejavnosti trgovine, njena določila in kriteriji pa za minimalne standarde, ki jih delodajalci morajo uporabljati pri razvrščanju in vrednotenju tipičnih delovnih mest. Pogajalska skupina sindikatov si bo z vsemi sredstvi prizadevala ohraniti tudi druge pravice iz sedaj veljavne kolektivne pogodbe dejavnosti trgovine in da bo kolektivna pogodba s posameznimi komentarji lahko neposredno uporabljiva v podjetjih.

2. V teh dneh smo delojemalci in delodajalci v dejavnosti trgovine Slovenije podpisali že tretji aneks o podaljšanju veljavnosti kolektivne pogodbe dejavnosti trgovine Slovenije v tem letu. Po registraciji na ministrstvu za delo, družino in socialne zadeve ter objavi v Uradnem listu Republike Slovenije je zagotovljena veljavnost obstoječe kolektivne pogodbe dejavnosti trgovine do konca tega leta.

Če bi v podjetjih uporabljali določbe v juniju podpisane splošne kolektivne pogodbe za gospodarske dejavnosti, ki bi bile slabše, bi to bila groba kršitev kolektivne pogodbe dejavnosti trgovine Slovenije.

3. V Sindikatu delavcev trgovine Slovenije opažamo, da se v nekaterih družbah dejavnosti trgovine spreminjajo akti o sistematizaciji delovnih mest, z namenom odpraviti plačilne razrede znotraj tarifnih razredov. S tem dejanjem želijo delodajalci delavcem znižati fiksno oz. garantirano plačo. Ugotavljamo tudi, da nekateri samovoljno spreminjajo normative, po katerih delavci prejemajo stimulativni del plač.

Posledica takega ravnanja delodajalcev je nazadovanje plač v dejavnosti trgovine Slovenije, kar smo dokazali tudi z 'Analizo gibanja plač v dejavnosti trgovine', ki smo jo v poletnih mesecih pripravili v Sindikatu delavcev trgovine in vam jo prilagamo.

Analiza bo dobro izhodišče pogajalski skupini delojemalcev, ki jo v naslednjih treh mesecih čaka naporno in odgovorno delo. O poteku pogajanj te bomo sproti obveščali. Lep pozdrav!

Sandi Bartol, sekretar

## Za zdaj še po »starem«

Kot smo na kratko poročali že v prejšnji številki Delavske enotnosti, so v prejšnji torki (30. septembra) Sindikat delavcev gostinstva in turizma pri Zvezi svobodnih sindikatov Slovenije in Sindikat delavcev gostinstva in turizma pri Konfederaciji sindikatov 90 imenu delojemalcev ter Združenje za turizem in gostinstvo pri GZS in Sekcija za gostinstvo in turizem pri Združenju delodajalcev kot zastopnika podjetij in delodajalcev podpisali aneks h kolektivni pogodbi dejavnosti gostinstva in turizma Slovenije. S tem aktom so njeno veljavnost podaljšali do letošnjega 30. novembra. Medtem pa se seveda nadaljujejo pogajanja za novo kolektivno pogodbo dejavnosti. Kako? O tem je tekla beseda tudi na današnji (sreda, 8. oktobra) seji predsedstva Sindikata delavcev gostinstva in turizma Slovenije, ki pa ob zaključku reorganizacije še traja. Zato več v prihodnji Delovski enotnosti. N. J.

# POD DROBNOGLED PLAČNO POLITIKO

V začetku letošnjega leta je bila v Poslovnem sistemu Mercator d.d. Ljubljana podpisana podjetniška kolektivna pogodba, s katero se je opredelila tudi politika plač v tem največjem trgovskem podjetju v državi.

Sindikatu jo je podpisal kljub temu, da je imel izrazito odklonilen odnos do razvrščanja delavcev in vrednotenja delovnih mest. Njihove osnovne plače po tej pogodbi so ovrednotene le v višini izhodiščnih plač posameznega tarifnega razreda. Vodstvo je tako ravnanje utemeljevalo s »podjetniško naravnano plačno politiko«, s katero naj bi delavci k osnovni plači prejeli v povprečju še najmanj 30 odstotkov iz naslova individualne in skupinske uspešnosti.

Šele po zagotovilu uprave, da se bo ta del plače kot konstanta izplačeval delavcem, je sindikat podpisal podjetniško kolektivno pogodbo.

Že po nekaj mesecih njene izvajanja, je na sindikat delavcev trgovine na vseh ravneh njegovega organiziranja, prihajalo več pritožb delavcev, da se plače v posameznih delih tega sistema znižujejo. Že

pri površnem vpogledu v nekaj plačilnih list je bilo ugotovljeno, da del plače iz naslova uspešnosti plahni ter da se nekaterim delavcem izplačujejo le osnovne plače z dodatki na turnusno delo in delovno dobo.

Da bi v Sindikatu delavcev trgovine Slovenije pridobili

natančni vpogled v gibanje plač, predvsem pa v njihova izplačila po posameznih tarifnih razredih, smo pripravili metodologijo za izdelavo primerjalne analize plač za obdobje uveljavljanja pravilnika o plačah oz. podjetniške kolektivne pogodbe.

Tako smo prejšnji teden sekretarjem območnih odborov sindikata delavcev trgovine naročili, naj skladno z 31. členom kolektivne pogodbe dejavnosti trgovine Slovenije skupaj s predsedniki sindikalnih podružnic profitnih centrov od vodstev in njihovih strokovnih služb na temelju omenjene metodologije

zahtevajo primerjalne podatke o gibanju plač.

Analiza bo pogajalski skupini za spremembo in dopolnitev kolektivne pogodbe Mercatorja d.d. in tudi kolektivnih pogodb nekaterih njegovih odvisnih družb služila kot dobra osnova za spremembo normativnega, predvsem pa tarifnega dela podjetniške kolektivne pogodbe.

Na delovnem sestanku predsednikov sindikalnih podružnic Name d.d. Ljubljana z generalnim direktorjem Tevžem Tavčarjem, ta je pred kratkim prevzel krmilo tega velikega slovenskega trgovskega podjetja, so sindikalisti iz posameznih blagovnic v različnih krajih v Sloveniji opozorili na nazadovanje plač v zadnjem letu.

Tudi tu smo se dogovorili, da bo vodstvo v enem mesecu na osnovi metodologije, ki jo je pripravila strokovna služba

Sindikata delavcev trgovine Slovenije, pripravila zahtevane podatke, iz katerih bo razvidno dejansko gibanje plač in njihova usklajenost z določbami kolektivne pogodbe dejavnosti trgovine Slovenije.

### PRIMERJALNA ANALIZA GIBANJA PLAČ V DRUŽBI MERCATOR D.D. LJUBLJANA

Tarifni razred	Plačilni razred	Relativni razred	Osnovna plača delavca po pogodbi o zaposlitvi z dod. iz 40. člena KPDT*			Dodatek k osnovni plači iz naslova uspešnosti iz 39. člena KPDT*			Delni izplačane mese plače za delavce po individualni pogodbi			Delni konjugirane dodatka (147. člen post. KPDT v plači)			Skupna masa za plače			
			avgust 1996	avgust 1997	index	avgust 1996	avgust 1997	index	avgust 1996	avgust 1997	avg. 1996	avg. 1997	avgust 1996	avgust 1997	index			
I.																		
II.																		
III.																		
IV.																		
V.																		
VI.																		
VII.																		
VIII.																		
IX.																		
X.																		
S K U P A J																		

KPDT\* = Kolektivna pogodba dejavnosti trgovine Slovenije

Obrazec izpolnil:

Sandi Bartol, sekretar





**V Johnson Control-NTU uvedli Volkswagnovo metodo ohranjanja delovnih mest**

## Z NIŽJO PLAČO IN MANJ DELA DO DELOVNIH MEST

Prvega oktobra so v slovenjgraški tovarni Johnson Controls-NTU uvedli za petino skrajšan delovni čas za naslednjega pol leta za vse zaposlene. Delali bodo po 36 ur tedensko, plača se bo znižala povprečno za 8 odstotkov, zato pa bo 80 delavcev, ki bi bili sicer uvrščeni med presežke, ohranilo delovna mesta. In čez pol leta? V pripravi so nekateri novi posli, ki naj bi zaživeli v nekaj mesecih, takrat pa bodo v slovenjgraški tovarni potrebovali ne le teh 80, ampak še več delavcev. Tako nam je po uvedbi novega delovnega časa v krajšem telefonskem pogovoru povedal predsednik sindikata KNG v tovarni Vinko Permašček.

Sindikati v tovarni niso le soglašali z odločitvijo vodstva, ampak so jo tudi sooblikovali, je dodal Permašček. Zamisel seveda ni prišla čez noč, saj se je za zmanjševanje obsega poslovanja vedelo že nekaj časa.

Direktor podjetja Dušan Grabnar nam je povedal, da je do težav prišlo, ker so v Oplu začeli izdelovati nov model corse, za katero v NTU-ju izdelujejo vzglavnike. Pri tem nastane za kak mesec popoln zastoj, potem pa se proizvodnja in potrebe po delih, ki jih izdelujejo koope-

ranti, postopoma povečujejo. Do polnega zagona pride nekako v treh do štirih mesecih. Grabnar pričakuje, da se bodo količine vzglavnikov za corso čez pol leta celo povečale. Ker so tako rekoč že dogovorjeni novi posli še z drugimi proizvajalci vozil (pogodbe formalno še niso sklenjene, zato ni

izdal, za katere avtomobilske tovarne gre; mi pa vemo, da gre za Revoz in dodatno delo za Mercedes), bodo čez nekaj mesecev v podjetju potrebovali nove delavce. Zato so se v kolektivu solidarno odločili malo znižati plače in obseg dela, da bi obdržali vse delavce. Direktor Grabnar ocenjuje, da bodo v

bodoče potrebovali tudi do 200 novih delavcev, če se bodo vsi načrti o novih poslih ugodno iztekli. Ker v avtomobilski industriji že dolgo ni več zanesljivih dolgoročnih pogodb med velikimi proizvajalci in dobavitelji, bodo v bodoče v Johnson Controls-NTU nove zaposlitve vezane samo na posamezne projekte.

Odločitev niti ni bila težka, saj je bila na voljo samo še ena rešitev, odpuščanje dela zaposlenih. Tudi po pripovedovanju Permaška bi bilo odpuščati izkušene delavce nesmiselno, ker se obetajo novi posli za Mercedes in Revoz. Zato so se na skupni seji sveta delavcev

in sindikata odločili podpreti pobudo direktorja kadrovskega sektorja Andreja Cafute, da bi sprejeli enako rešitev, kot so jo v svojčas v Volkswagnu. Tam so s skrajšanjem tedenskega obsega dela za petino ohranili okrog 30.000 delovnih mest. V Johnson Controls-NTU v Slovenjgradcu izdelujejo notranjo opremo za avtomobilski tovarni Opel in VW, zato dobro poznajo prednosti in slabosti takega načina reševanja trenutnih težav. Slaba stran je zmanjšanje plač, v slovenjgraški tovarni so jih za osem odstotkov, dobri pa sta ohranitev delovnih mest ter obdržanje precejšnjega števila

dobro izurjenih delavcev, ki jih bodo kmalu spet potrebovali.

Tako so se v Slovenijo še pred uveljavitvijo novega zakona o delovnih razmerjih prihiteli doslej neznane oblike zaposlovanja. Novi zakon jih uvaja, v navadi pa so zlasti v ZDA, odkoder izvira večinski lastnik slovenjgraške tovarne Johnson Controls, pa tudi v Evropski uniji so se jih v zadnjih letih nekako navadili. To so poleg dela za nedoločen čas s polnim delovnim časom še zaposlitev s skrajšanim delovnim časom, zaposlitev s polovičnim delovnim časom in delo za določen čas.

S. J.

Statistični urad ugotavlja

## GOSPODARSKI DOSEŽKI BODO SLABŠI

Vse kaže, da tudi letos slovensko gospodarstvo ne bo doseglo načrtovane štiriodstotne rasti, temveč kvečjemu triinpol odstotno. Spomladanski zastoj je bil prevelik, da bi ga hitrejša rast v drugi polovici leta, strokovnjaki predvidevajo, da se bo ohranila do konca leta, lahko nadomestila. V prvi polovici leta je bil bruto domači proizvod realno za 2,9 odstotka višji od lanskega polletnega. Kljub rahlo povečanemu optimizmu direktorjev glede poslovnih možnosti v zadnjih mesecih letošnjega leta, bistvenega izboljšanja rezultatov ni mogoče pričakovati.

Industrija še vedno rahlo šepa. V prvih osmih mesecih je na-

redila za 1,1 odstotka več kot lani v enakem razdobju, pri čemer so v predelovalnih dejavnostih izdelali samo za sedem desetink odstotka več. Lani denimo je k večanju konkurenčnosti slovenskega gospodarstva pomembno prispevala produktivnost, v letošnjem letu pa njena rast ni zadostna za izboljšanje poslovnih rezultatov. V prvi polovici leta se je večinoma vseskozi poslabševala. Julija, ko se je izboljšala, je bila še vedno nižja kot lanskega decembra. Vendar se bodo v zadnjih letošnjih mesecih poznali vplivi ukrepov Banke Slovenije, ki so sprožili rast efektivnega deviznega tečaja julija, avgusta in septembra, tako da se bo predelovalnim dejav-

nostim konkurenčnost nekoliko izboljšala.

Treba pa je dodati, da so bili letošnji sorazmerno ugodni izvojni rezultati predelovalnih dejavnosti posledica lani izboljšane konkurenčne sposobnosti in živahnije gospodarske aktivnosti naših največjih zunanjetrgovinskih partnerjev. Letos so se namreč stroški dela v teh dejavnostih realno dvignili za dve desetinki odstotka. Kljub močnejšemu dolarju letos je izvoz blaga, izražen v tekočih dolarjih, samo za odstotek nižji od lanskega, uvoz pa enak. Toda izračun realnih stopenj rasti izvoza in uvoza, ki upošteva rast cen na tujih trgih in spremembe medvalutnih razmerij, kaže na

realno rast izvoza za 8,4 odstotka in uvoza za 8,5 odstotka.

Trgovinski primanjkljaj se je začel od marca dalje zmanjševati, kljub temu pa je po sedmih mesecih še vedno za dobrih 63 milijonov dolarjev večji kot v enakem obdobju lani. V plačilni bilanci je primanjkljaj po sedmih mesecih še nekaj večji, 76,4 milijona dolarjev, vzrok zanj pa so nižji faktorski dohodki in nižja raven storitev. Bruto plače so bile julija za 2,8 odstotka višje od lanskega povprečja, zato bo njihovo zaostajanje za rastjo domačega proizvoda do konca leta mogoče zagotoviti s trdno dohodkovno politiko. Letošnja inflacija dokazuje pravilnost trditve, da bodo nesorazmerja

zlasti v cenah energentov še pokazala zobe. Res so jih, ker pa cene kljub dosedanemu zviševanju še vedno niso usklajene in uravnotežene, jih bomo še čutili. Inflacija je na letni ravni že presegla desetodstotno stopnjo, samo v letošnjem letu pa že osemodstotno. Veliko vprašanje je, ali jo bo vlada uspela do konca leta znižati na zeleno raven okoli osem do devet odstotkov. Poznavalci menijo, da je ta cilj postal že praktično nedosegljiv.

Kaže torej, da se dokaj optimistične spomladanske napovedi o letošnjem gospodarski rasti ne bodo uresničile v celoti. O vzrokih bomo lahko kaj več povedali že konec prihodnjega meseca, ko bo vladin urad za makroekonomske raziskave in razvoj izdelal svoje jesensko poročilo o gospodarskih gibanjih v tem letu.

S. J.

**Metod Dragonja o ukrepih za izboljšanje konkurenčnosti gospodarstva**

## DRUGAČNI NADZORNI SVETI, UKINITEV DAVKA NA PLAČE

Kaže, da bo prišlo do razprave o spremembi zakona o sodelovanju delavcev v upravljanju družb prej, kot je bilo pričakovati. Minister za gospodarske dejavnosti Metod Dragonja je na tiskovni konferenci ministrstva ta teden sporočil, da vlada pripravlja spremembo zakona, in sicer glede sestave nadzornih svetov. Sedanja sestava, kot jo dopušča zakon o soupravljanju, namreč dovoljuje prevlado relativno kratkoročnih interesov zaposlenih nad interesi kapitala. Pri tem je minister navedel nedavna primera v dveh velikih družbah, Leku in Mercatorju, kjer je po njegovem prepričanju prišlo do kratkega stika med nadzornima svetoma in upravama družb zaradi različnih pogledov na dolgoročno strategijo razvoja družb. Na podobne težave opozarjajo tudi iz Revoza in še nekaterih velikih in uspešnih slovenskih družb.

Minister za gospodarske dejavnosti je ob tem povedal še dve pomembni novici. Prva se nanaša na pripravljenost vlade, da odpravi davek na izplačane plače. Ta naj bi bil ob še nekaterih drugih ključnih ukrepih za izboljšanje stanja v gospodarstvu, ki ni najbolj spodbudno. Vlada pa bo ob tem postavila pogoj, da se tako sproščena sredstva ne porabijo za plače. Te se letos, meni Dragonja, sploh ne bi smele več kaj prida povečevati, da ne bi izničile napora za povečanje konkurenčne sposobnosti gospodarstva. Od

osamosvojitve, pravi minister, so se plače realno povečale za 15 odstotkov in slabega vpliva te rasti na konkurenčnost gospodarstva ni bilo mogoče odpraviti z nobenimi ukrepi. Druga novica je slabša: zaradi nesprejetega proračuna letos ministrstvo ne bo moglo dokapitalizirati Razvojnega družbe, pokriti stroškov za odpravo azbestne proizvodnje v Anhovem niti podpreti nekaterih energetskih projektov. Po shemi začasnega financiranja ministrstvo za zdaj razpolaga le za 8,6 milijarde tolarjev (po proračunu za letos pa naj bi imelo na voljo 11,3 milijarde tolarjev), zato naj bi bilo v tem in prihodnjem mesecu v finančni blokadi.

Minister je spregovoril tudi o trenutnem gospodarskem položaju slovenskega gospodarstva. Po njegovem mnenju ta ni rožnat, saj gospodarska rast precej zaostaja za načrtovano, zmanjšala se je tudi zaposlenost, in to kar precej. Število stečajev tudi ni zanemarljivo. Lani in v prvem polletju tega leta jih je bilo v industriji in gradbeništvu uvedenih 121, zaključenih pa 16. Od leta 1990 je bilo v slovenski industriji in gradbeništvu uvedenih 363 stečajnih postopkov, končanih pa je bilo le 58. Lani je bilo največ stečajev v kovinski industriji, letos pa jih je največ v tekstilni industriji. Če pa bi denimo že lani veljala nova zakonodaja, po kateri bodo morala v stečaj vsa podjetja z blokira-

nim žiro računom prek 365 dni, bi bilo že več kot tisoč stečajnih postopkov. To število velja samo za industrijo in gradbeništvu, med temi podjetji pa je prek 800 takih, v katerih ni niti enega zaposlenega. Nova zakonodaja bo po prepričanju ministra preprečila verižno kopičenje neplačevanja računov.

N. L.

**Zabeleženo na sejmu Sodobna elektronika**

## ISKRA TUDI LETOS USPEŠNA

Iskra nadaljuje svojo uspešno rastjo, značilno za vsa zadnja leta. V letošnjem prvem polletju je bila proizvodnja za osem odstotkov večja od lanske v enakem obdobju. Poslovni sistem Iskra je ustvaril 23,5 milijarde tolarjev prihodka ali za 14 odstotkov več kot v lanskem prvem polletju, prodaja pa se je povečala za 12 odstotkov. Dobičaka je bilo za 55 milijonov tolarjev. Zelo dobri so izvojni rezultati. Na tujem je Iskra v prvih šestih mesecih iztržila 167 milijonov mark ali za 17 od-

stotkov več kot lani v enakem obdobju, prodaja doma pa se je zmanjšala na 4,6 milijarde tolarjev. Tako je na Iskrini tiskovni konferenci, organizirani v okviru letošnjega sejma Sodobna elektronika, povedal predsednik holdinga Iskra Dušan Šešok. Šešok v kratkem pričakuje tudi zaključek lastninjenja, po katerem bo 7500 zaposlenih imelo 31 odstotkov Iskrinih delnic. Sicer pa so v Iskri pripravili načrt, po katerem bi holding postal najpomembnejši lastnik Iskrinih podjetij. Razvojni družbi

ter kapitalskemu in odškodninskemu skladu, ki imajo deleže v Iskrinih podjetjih, predlaga, naj jih zamenjajo za deleže v holdingu. Tako bi holding povezal sistem Iskra v trdno enoto, v kateri bi imel sam večinski delež. Omenjena sklada in razvojna družba pa bi bili večinski lastniki holdinga. Če bo zamisel o koncernu elektronske industrije padla v vodo, se v holdingu pripravljajo na dokapitalizacijo s tujim kapitalom v višini od 30 do 50 milijonov mark.

S. J.





Zveza svobodnih sindikatov Slovenije organizira izobraževalni seminar

# DELAVSKI PREDSTAVNIKI V NADZORNIH SVETIH GOSPODARSKIH DRUŽB – nadaljevalni program

Namen izobraževalnega seminarja je dodatno usposabljanje delavskih predstavnikov v nadzornih svetih gospodarskih družb in članov svetov delavcev ter sindikalnih predstavnikov posameznih ravni organiziranosti ZSSS, ki so se že usposabljali na temeljnem programu s tega področja.

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

Čas: 3. in 4. november 1997

Kraj: Sindikalni izobraževalni center Radovljica, Gradnikova 1.

## VSEBINA

- Ponedeljek, 3. november 1997**
  - od 9.00 do 9.15 ure
  - UVOD V SEMINAR:** Vanda Rešeta, vodja izobraževanja pri Svetu ZSSS
  - od 9.15 do 12.30 ure
  - Tema I: KOMUNICIRANJE Z DELNIČARJI**
    - pojem in vsebina komuniciranja z internimi javnostmi (geografija) ter komuniciranja z delničarji
    - pogoji komuniciranja z delničarji (strateški, notranji)
    - komunikacijski načrt
    - oblike komuniciranja z delničarji
  - Predavatelj: **Marjan Peršak, spec. managementa in magister sociologije, strokovnjak za korporacijsko kulturo in strateški management.**
- od 12.30 do 14.00 ure - ODMOR
- od 14.00 do 17.15 ure
- Tema II: SPREMLJANJE POSLOVANJA PODJETJA S POMOČJO BILANC**
  - bilanca stanja
  - bilanca uspeha
  - bilanca gotovinskih tokov
- Predavateljica: **Rosana Prinčič, dipl. ekonomistka in magistrica ekonomskih znanosti; specialista za področje finančne analize.**

**Torek, 4. november 1997**  
od 9.00 do 12.15 ure

### Tema III: MANAGEMENT STRATEŠKIH SPREMENB

- pojem strateškega managementa
- osnovni pojmi strateških osnov (strateška vizija, strateški cilji, strategije, idr.)
- korporacijska kultura
- prestrukturiranje
- vaja

Predavatelj: **mag. Marjan Peršak, spec. man.**  
od 12.15 - 13.45 ure - ODMOR  
od 13.45 - 16.15 ure

### Tema IV: POPRIVATIZACIJA

- iskanje aktivnega lastnika
  - sindromi lastniške strukture
  - tri sfere kapitalskih družb
- Predavatelj: **Leonardo F. Peklar, diplomirani pravnik in diplomant Babson collegea iz programa za podjetniško svetovanje, strokovnjak za trg vrednostnih papirjev.**

**Metode dela:** predavanja, intenzivno sodelovanje udeležencev, igranje vlog.

Prijave za seminar na izpolnjeni prijavnici pošljite na naslov: Zveza svobodnih sindikatov Slovenije, Dalmatinova 4, Ljubljana, najkasneje do 24. oktobra 1997. Seminar bomo izvedli, če bo najmanj 20 prijav, če bo prijav več, bomo preostale prijavitelje uvrstili na naslednji seminar.

Kotizacija za seminar, ki vključuje tudi strokovno gradivo, znaša **25.000 SIT** za posameznega udeleženca. Prijavnici za seminar je treba priložiti tudi potrdilo o plačani kotizaciji.

Kotizacijo nakažite na **ŽR Zveze svobodnih sindikatov Slovenije, št. 50101-678-47511**. Na virmanu pod namenom nakazila dodatno pripišite "Seminar VIII, sklic na številko 13".

Za udeležence, ki želijo biti nastanjeni v SIC Radovljica, je treba to navesti v ustrezni rubriki na prijavnici. Stroški bivanja in prehrane se poravnajo v SIC (polni penzion v dvoposteljni sobi je 6.000 SIT).

Dodatna pojasnila v zvezi s tem seminarjem dobite pri Vandi Rešeta na telefonski številki 061/316-489 in pri Jožici Anžel na številki 061/13 10 033 int. 281 ali 061/316 489.

Vodja izobraževanja pri Svetu ZSSS: **VANDA REŠETA**

## Prijavnica za izobraževalni seminar DELAVSKI PREDSTAVNIKI V NADZORNIH SVETIH GOSPODARSKIH DRUŽB – nadaljevalni program ki bo 3. in 4. novembra 1997

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

Izobrazba: .....

Naslov doma: .....

Zaposlitev: – naziv in naslov družbe: .....

– delovno mesto: .....

Član sindikata dejavnosti Slovenije: .....

Delavski predstavnik v nadzornem svetu: DA NE

(naziv in sedež družbe): .....

Sindikalni zaupnik: DA NE

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

Telefonska številka: – doma: ..... – v službi: .....

**OPOMBA:** Med seminarjem bo udeleženec nastanjen v SIC Radovljica: DA NE

Žig in podpis odgovorne osebe:

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



**UGANKAR**

**IZHAJA VSAK PETEK! BOGATE NAGRADE!**

Delavska enotnost	PRISTANIŠČE	PILOTKA	IGRALEC BATES	SLOVENSKI IGRALEC (Aleksander)	OTILJA (okrajšana)	PRIPRAVA ZA PRETAKANJE TEKOCIN	MENIČNO JAMSTVO	SILICIJ	TEŽAK ZLAHTNI PLIN (Xe)	KIP VELIKANA
BLONDINKA										
PRISTAŠ TEORIJE RELATIVNOSTI										
SOSEDNJA DRŽAVA								EVA LONGYKA PERGAMSKI KRALJ		
ZIMSKO VOZILO					RAZLIČNI ČRKI	IGRALKA TURNER KOŠČEK LEPENKE				
TALJI			NOČNA PTKA				ZVOK DOLOČENE VISINE			
NEODLOČEN ČLOVEK			NACRTOVALEC ZGRADB				ITALIJANSKA RTV			
				POROK V BANČNIŠTVU					ENOTA ZA MERIENJE TLAKA	GLAVNO MESTO TURČIJE
					DUŠA (latinsko)	ORNA ZEMLJA ČELNI JAREM				
	TEKOČINA V USTIH		REPUBLIKA NA ZAHODNEM DELU OTOKA HISPANIOLA					PAULA ABDUL VRSTA HRUŠKE		
			POLITIK PAŠ				KITAJSKA UTEŽNA ENOTA			
	TELOČINA ZA IZPIRANJE KOŽE		UPOŠTEVANJE ČESA PRI ODLOČITVI				ŠKOTSKA REKA			
	NEVARNA BOLEZEN						KADMOSOVA HIČI V GRŠKI MITOLOGIJ			
						KVAČKAN ALI ŠIVAN TEKSTILNI IZDELEK				
	PEVKA HORVAT									
	MAIHEN DIRKALNI AVTOMOBIL									
					OZEK KOS BLAGA					
						AVSTRALSKI MEDVEDEK VREČAR				

TURISTIČNA AGENCIJA

## ATRIS d.o.o.

### Borza sindikalnega turizma

**STALNO BORZNO SPOROČILO**

ATRIS – BORZA SINDIKALNEGA TURIZMA, Ljubljana, Dalmatinova 4, sprejema ponudbe prostih počitniških možnosti, posreduje proste zmožljivosti, organizira zamenjavo, nakup ali prodajo počitniških objektov, stanovanj, bungalovov, prikolic in drugih možnosti. Pišite nam ali telefonirajte na 061/131-00-33, int. 384, 385, 061/326-982 ali 317-298, žiro račun 50101-601-92077 – Atris. Poslovni čas za stranke vsak delovnik od 9. do 16 ure.

- A. POČITNIŠKE ZMOGLJIVOSTI, KI VAM JIH NUDIMO**
- BOHINJSKO JEZERO:** dve alpski počitniški hišici za po 6 oseb – kuhinja, kmečka dnevna soba, 3 spalnice, kopalnica – 100 m od jezera – cena 70 DEM na dan, vikend (od petka do nedelje) 170 DEM
- BOHINJSKA BISTRICA** – počitniški dom: triposteljne sobe, polpenzion 3.600 SIT
- KRANJSKA GORA:** tri-, štiri-posteljne sobe, TWC, polpenzion 42 DEM dnevno
- KOSTEL:** obnovljena počitniška hiša, opremljena za 6-8 oseb – termini po dogovoru, cena 57 DEM na dan
- POKLJUKA:** dve- in štiri-posteljni apartmaji, garsonjera in enosobno stanovanje, 68 oziroma 86 DEM dnevno
- PLANICA:** počitniški dom – sobe, etažni TWC, polpenzion 37 DEM dnevno
- KANIN:** petposteljni apartmaji, 64 DEM na dan, prosti termini od 03.09.1997 dalje
- KRVAVEC:** štiri-posteljni apartmaji z opremljeno kuhinjo, kopalnico in WC, cena 55 DEM na dan + turistična taksa, ki jo poravnate ob prihodu, termini po dogovoru
- CATEŽ:** prikolica za pet oseb, cena 90 DEM na dan vključuje tudi 5 kopalniških vstopnic
- CATEŽ:** hišice za 5 oseb, bogata oprema, cena 80 DEM dnevno - termini v oktobru
- MORAVSKE TOPLICE:** dve-, tri- in štiri-posteljne sobe, TWC, polpenzion 37 DEM dnevno/osebo
- PIRAN:** dvo- in štiri-posteljni apartmaji, cena 69 oziroma 85 DEM dnevno
- PORTOROŽ-SEČA:** ogrevani apartmaji v celoti opremljeni za 4 osebe (kuhinja, spalnica, kopalnica in balkon). Cena 4.000 SIT
- PORTOROŽ:** hotel Barbara, dvoposteljne sobe, polpenzion 54 DEM na dan, otroci imajo 30 % popust
- NOVIGRAD:** trisobno stanovanje, 55 DEM dnevno
- BARBARIGA:** enosobno stanovanje za 4 osebe, 45 DEM dnevno

**B. SINDIKALNI IZLETI**

Sindikalne organizacije ali kartako oblikovane skupine vabimo, naj nam posredujejo svoje želje za družabni ali strokovni izlet ali potovanje po domačih krajih ali v tujino. Možnost plačila v 3 obrokih.

**Sindikalni izlet v POSOČJE** – Kobarid, kosilo na rečni ladji, ogled Vipavske kleti – zabavni večer.

**Enodnevni izlet po VIPAVSKI DOLINI** – malica, kosilo, ogled vinske kleti in degustacija vin, **IDRIJA** – enodnevni izlet v Antonijev rov rudnika živega srebra, **BELA KRAJINA** – obisk vinske kleti in ogled domačih obrti in sprostitev na kmetiji, **PIRAN** – križarjenje po Piranskem zalivu, ribji piknik in ogled podvodnega sveta. **SAN MARINO** – dvodnevni izlet, ogled Bolonije, San Marina, nočitev, zabavno popoldne v Minobilandiji, prosto popoldne za nakupe. **BARCELONA**, – štiridnevni izlet (od četrtka do nedelje), letalski prevoz in nočitve s zajtrkom. Predlagamo skupine do 20 oseb, termin 26. 2. in 26. 3. 1998. Cena samo 540 DEM, doplačila za organizirane ogled po individualni želji skupine. **RIM** – štiridnevni izlet (avtobus, letalo), bivanje v dvoposteljni sobah z zajtrkom, ogledi z doplačili vstopnin. Cena 495 DEM za skupino 40 gostov. **Trgatev na VIPAVSKEM**, – trgatev v dopoldanskem času – ogled Štanjela, degustacija v Vipavski kleti – večerja in zabava. **PRLEKIJA – prleške bratve;** prvi dan trgatev 27. septembra ogledi vinogradniških del in popotovanje po Vinski cesti z vsemi pripadajočimi dobrotami.

**C. SEJMI**

**FRANKFURT:** Mednarodni knjižni sejem, od 15. do 20. oktobra

**D. SILVESTROVANJE**

**MALI LOŠINJ:** Aurora, Punta, cena za min. 5 dni bivanja s polpenzionom 270 DEM, silvestrska večerja 80 DEM, otroci imajo 50 % popust na 3. ležišču. Odhod 30. decembra, povratek 3. januarja. Minimalno število oseb je 40, avtobus 60 DEM.

**MORAVSKETOPLICE:** dvo- in triposteljne sobe v privatnem penzionu, skupine do 14 oseb, tri ali več dni, silvestrovanje organizirano v domači gostilni s prekmursko ponudbo. Cena polpenziona je 50 DEM, doplačilo za silvestrski menu

**E. REZERVACIJE AVIJSKIH ALI LADIJSKIH VOZOVNIC**

**F. POSEBNA POSLOVNA POTOVANJA**

Organiziramo ob pripravi vašega osebnega programa

**INFORMACIJA SINDIKALNIM ZAUPNIKOM**

Atris bo organiziral nakup daril za novoletno obdaritev otrok v podjetjih. Pokličite nas za obdaritev vaših otrok!

ATRIS je povsod, kjerkoli ste.  
Metod Zalar, direktor borze

## Edinstveno soupravljanje v Kolinski d. d.: sindikat zastopa in predstavlja svet delavcev

Kolinska d. d. je ena izmed uspešnejših slovenskih gospodarskih družb, zlasti še med proizvajalci hrane. Hkrati so bili njeni lastniki dovolj pogumni, da so takoj po lastninjenju nastopili na ljubljanski borzi. O uspešnosti dovolj govori zanimanje za njene delnice in njihova vrednost, ki se je od začetka nastopanja na borzi podvojila in na tej ravni vztraja že lep čas. Toda če ima v skupini uspešnih slovenskih podjetij kar številno družbo, je osamljena na drugem področju. Vsaj po naših podatkih v Sloveniji ni podjetja, v katerem bi kar sindikat predstavljal in zastopal svet delavcev, torej najvišji organ sodelovanja delavcev v upravljanju družbe. Ta fenomen smo si poglobljeno ogledali s pomočjo Toneta Dimca, predsednika sindikata v družbi, predsednika sveta delavcev in delavskega direktorja.

*Malo smo presenečeni nad organiziranostjo sveta delavcev. Kako ste ga oblikovali, z volitvami ali drugače?*

Odločili so se zaposleni na zboru delavcev po dogovoru sindikata z upravo, da bi imeli v podjetju samo enega predstavnika delavcev, in ta naj bi bil sindikat. Ker je tistikrat državni zbor sprejel tudi zakon o soupravljanju in ker je pač sindikat tisti, ki da pobudo za ustanovitev sveta delavcev, smo na sindikalni konferenci predlagali, naj predsedniki posameznih sindikalnih enot predstavljajo svet delavcev.

*Kako se takšna odločitev ujema z določbami zakona o soupravljanju?*

V zakonu piše, da morajo biti volitve v svet delavcev. Volitev nismo organizirali, smo pa na zboru delavcev javno sklenili, kakor sem povedal. V zakonu nikjer ne piše, da je to napak. Namreč, če nas uprava pravočasno obvešča s praviimi podatki uprave, potem ne potrebujemo, v narekovajih rečeno, sveta delavcev. Če bi imeli drugačno upravo od sedanje, ki nam daje na voljo vse podatke, potem bi se tudi drugače dogovorili. Da pa ne bi v upravo hodil po podatke enkrat delavski direktor, drugi predsednik sindikata, pa predsednik sveta delavcev, smo vse skupaj poenostavili. Ali je tako prav ali ne, ne vem. Vem le, da se pri nas za zdaj dobro obnese. V podjetju smo imeli tudi predavanje o soupravljanju, na katerem sem zastavil vprašanje o pravilnosti naše odločitve. Strokovnjaki sicer našo rešitev vprašanja dopuščajo, niso pa nad njo navdušeni. Tudi predstavniki Mednarodne organizacije za delo, ki so bili nedavno tega na obisku pri republiškem odboru sindikata živilstva in kmetijstva in ki sem jih o tem povprašal, menijo, da je načeloma takšna rešitev možna.

*Ali vodstva družbe ne moti, da ima sindikat kot nasprotna stranka vpogled v vse podatke podjetja tako rekoč neposredno?*

Pri nas ni skrivnosti. Poleg tega ne mešamo pristojnosti. Enkrat se sestanemo kot člani sveta delavcev, potem pa kot člani sindikata. Na sestankih so vedno prisotni generalni direktor, direktor kadrovske službe in direktor proizvodnje. Tako so podatki, ki jih zahtevamo, sveži na voljo.

*Ali imate potem isti ljudje podvojene seje o istih vprašanjih, enkrat kot svet delavcev, drugič kot sindikat?*

Seje obeh organov so istočasno, s tem da se najprej menimo o problematiki, ki zadeva denimo svet delavcev, potem pa o sindikalnih zadevah. Direktor in drugi člani uprave pridejo vedno, ko jih povabimo, sejo pa zapustijo, ko preidemo na sindikalna vprašanja, če se jih ne tičejo.

*Ali se ti problemi dajo povsem ločiti, ko pa o njih razpravljajo isti ljudje?*

Bolje je, da imam vse potrebne podatke iz prve roke in pri roki, saj jih tako lažje predstavim, posredujem ljudem. Treba je le paziti, da uskladiš interese, ki jih imaš kot delavec in kot solastnik firme.

*Splošno razširjeno mnenje med menedžerji je, da za sindikat pri soupravljanju ni mesta. Ubada naj se zgolj s sindikalnimi zadevami, nič pa s poslovanjem. Kako to usklajujete pri vas?*

Bistveno je, da se ne vrneš z direktorjevim mnenjem, ko greš k njemu s svojim. Pomembno je dogovarjanje. Mislim, da je naš direktor eden redkih menedžerjev, ki sindikat resno jemlje. Zato se dogovarjamo, saj na silo problemov ne moreš uspešno reševati. Uprava nam do zdaj še ni dala nobenega povoda za reševanje spornih vprašanj s silo.

*Če smo pravilno razumeli, ni potrebe, da bi ločili sindikat od souprave, kot menijo mnogi menedžerji...*

Hja, ne vem, kako o tem razmišlja moj direktor, ampak jaz mislim, da se je on tako odločil. Pri zaposlenih o tem ni dvoma.

*Koliko članov šteje svet delavcev?*

Pet. Zaposlenih nas je 600, vendar smo se tako dogovorili. Dogovorili smo se pa tudi, da bomo zahtevali drugačno soupravo, če bi se odnosi kdaj spremenili.

*Ali ima svet delavcev sklenjen dogovor o delovanju?*

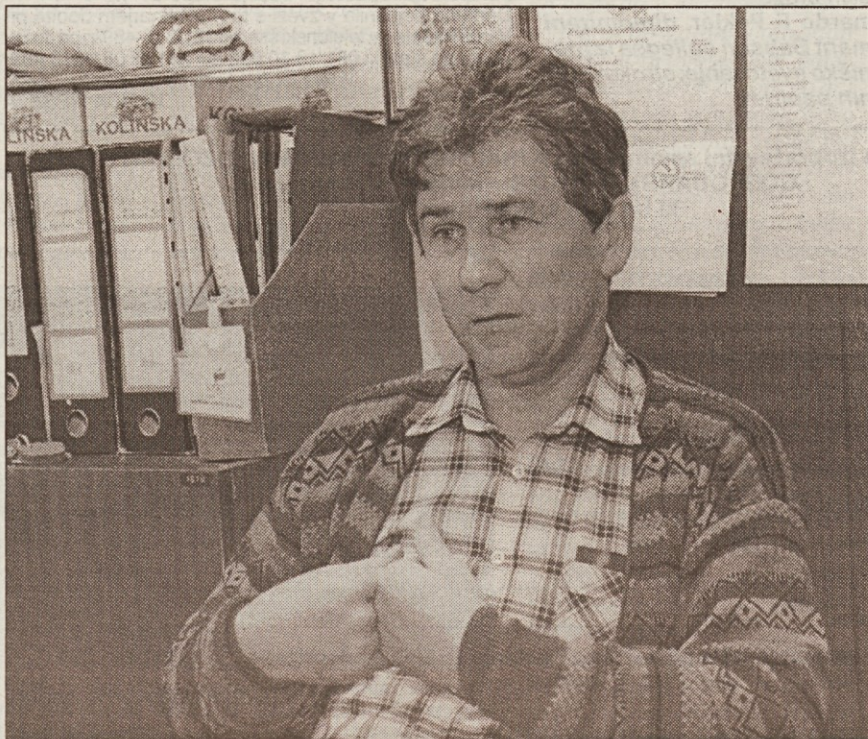
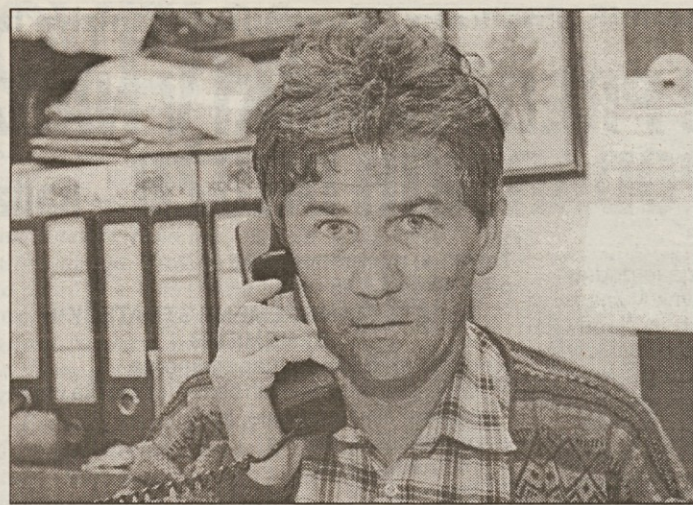
Ustnega, ki deluje. Do sedaj še ni prišlo do medsebojnega nerazumevanja.

*Delavskega direktorja imate, je tudi on član sindikata?*

To sem jaz. Sem predsednik sindikata, predsednik sveta delavcev in delavski direktor. Tako je bilo odločeno na zborih delavcev.

## NAJBOLJŠI JE EN

# ZASTOPNIK INTERESOV DELAVCEV



*Kakšne vrste delavski direktor ste, kakšna pooblastila imate?*

V bistvu funkcije delavskega direktorja nismo nikoli uporabljali. Je samo na papirju. Imamo direktorja kadrovskega sektorja, ki me zastopa v upravi. Mislim, da takšna rešitev sploh ni slaba.

*Slovensko kmetijstvo in živilska industrija sta v čedalje hujšem precepu zaradi vse večje konkurence iz tujine. Tudi v Kolinski je bilo preveč delavcev. Kako v takem primeru deluje delavski direktor?*

Verjetno Kolinska ne bi preživela s toliko zaposlenimi, kot jih je imela pred nekaj leti. Uprava nam pred vsakim zmanjševanjem števila zaposlenih da izračune, zakaj je to potrebno in kako se bo to vprašanje reševalo v bodoče. Veste, da smo dejavnost, ki je ta trenutek najbolj izpostavljena, kar pomeni, da imate ob vsakem našem izdelku na policah v trgovini deset enakih ali podobnih. Pri tem je cena seveda odločilnega pomena, saj vsi rinejo na evropski trg. Mi smo se na Evropo začeli pripravljati takoj po vojni leta 1991.

*Pred vojno pa je bila Kolinska precej večje podjetje, vsaj po številu zaposlenih in obsegu proizvodnje sodeč. V letnem poročilu za lansko leto je zapisano, da vas je bilo leta 1987 še skoraj 1500...*



*Kolinska d. d. ostaja za zdaj slovensko podjetje za slovenske kupce, čeprav izvaža 30 odstotkov izdelkov in jih bo morala v bodoče še več, če bo ob vse ostrejši konkurenci na domačem trgu hotela preživeti.*

*Poenostavili in pocenili smo vodenje organov soupravljanja. Tako sem sam predsednik sindikata, predsednik sveta delavcev in delavski direktor. Nobene funkcije ne opravljam profesionalno, saj sem zaposlen kot vodja počitniških zmogljivosti družbe, ki smo jih na srečo ohranili vse razen ene.*

Leta 1992 nas je bilo zaposlenih 986 in izdelali smo 18.000 ton izdelkov, vrednih 85 milijonov mark, lani pa smo naredili in prodali za 96 milijonov mark izdelkov s povprečno 670 zaposlenimi delavci. Zdaj nas je 600... Za primerjavo: pred desetimi leti je 1500 zaposlenih naredilo več kot 33.000 ton izdelkov. Na srečo je bilo v zadnjih letih mogoče zelo lahko upokojiti ljudi, in tako smo večino presežnih delavcev odslovili po tako imenovani mehki varianti zmanjševanja števila zaposlenih. Tako počnemo še danes. Nekaj delavcev pa smo morali odpustiti zaradi opuščanja nekaterih delov proizvodnje. Vsi pa so odšli z odpravninami. Morda bi kdo dejal, da sindikat pri tem ni opravil svoje naloge, češ če podjetje ukinja eno proizvodnjo, mora imeti pripravljeno drugo. Vendar so zdaj težki časi. Tudi finančno uspešna firma, kar Kolinska je, se ne more samo širiti.

*Ali imate kaj težav zato, ker ste se odločili, da boste ostali slovensko podjetje? Ali bi se morda hitreje razvijali pod okriljem kake večje tuje firme?*

Morda, vendar o tem težko sodim.

*Zakaj ste se odločili, da ostanete slovenska firma, iz domoljubja ali na podlagi izračunov?*

Verjetno je bilo zraven tudi domoljublje. O tem smo se odločili javno na zborih delavcev. Zaposleni so se tako odločili.

*Trg se je v zadnjih letih močno skrčil...*

Za dva milijona Slovencev se ne da narediti in prodati toliko kot denimo prej za dvajset milijonov Jugoslovancev. Beograd je porabil toliko žvečilnega gumija kot vsa Slovenija.

*Jugoslovskega trga niste uspeli v celoti nadomestiti z drugimi trgi?*

Izvozimo okoli 30 odstotkov izdelkov.

*Pravite, da med soupravo in upravo ni konfliktov. Ali zato, ker gre podjetju še dobro?*

Za nas delavce je najvažnejša plača. Finančni sektor naredi februarja vsako leto plan izplačila plač za celo leto. Tega se uprava drži. Kar sem v podjetju, se še ni zgodilo, da bi bila zamuda pri izplačilu plač. Plače so na ravni kolektivne pogodbe in ne pod njo, kar je za sindikat bistveno. Podjetje posluje z dobičkom...

*Ko omenjate plačo - kako ste plačani vi? Kot profesionalni sindikalni delavec, predsednik sveta delavcev ali kako?*

Vse funkcije opravljam polprofesionalno. Delam pakot vodja počitniških dejavnosti v podjetju. Malo se ukvarjam tudi s kulturo in športom. Sindikat ima v upravljanju počitniške kapacitete, podjetje jih je preneslo sindikatu v upravljanje. Održalo je vse počitniške zmogljivosti razen ene. Te jaz

vodim, imam pomoč za računovodske posle in upravnike v počitniških domovih.

*Ali je vsa ta opravila mogoče združiti v delovni dan?*

Se da, čeprav pridem kdaj domov tudi ob desetih zvečer. In plačan sem za osem delovnih ur. Bistveno pa je, da imaš partnerja, s katerim se da pogovarjati, s katerim se spoštujeta in upoštevata drug drugega. In da ne kršita dogovora. Tisti trenutek, ko bo kak dogovor kršen...

*Odkod je pravzaprav vznikla ideja o takšni obliki souprave. Ali je prišla od vodstva?*

Ni prišla ravno od vodstva. Vsi skupaj smo razmišljali o tem. Direktor je enkrat omenil tak predlog, čeprav je dodal, naredite po svoje, spoštoval bom vašo odločitev. V sindikatu nismo bili za zapletanje zadev. Zaenkrat naš dogovor uspeva. Če bo pa druga uprava, bomo pač postavili druge pogoje.

*Zakon o soupravljanju torej jemljete zelo življenjsko in se ga ne držite togo?*

Tako je, čeprav bi tudi pri nas nekateri rajši imeli drugačne rešitve. Vendar so se enostavne rešitve pokazale za najboljše. Ne da bi navijal za upravo, moram poudariti, da so v njej pravi ljudje. Morda tega ne bo potrdil ravno vsak zaposleni, vendar tako mislimo tisti, ki imamo z njo pogoste stike.

*Kakšen se vam zdi zakon o soupravljanju? O njem je veliko različnih mnenj in predlogov za spreminjanje.*

Zakon se mi zdi primeren. Kaj bi v njem spremenil? No, če ponovim svoje prepričanje: dovolj je, da imaš v podjetju enega predstavnika zaposlenih. Drugače je zapleteno in drago.

Kaj danes zaposlenega najbolj zanima: poslovanje, ali bo plača, ali bo kaj višja in ali bo konec leta dobiček, da podjetje ne bo propadlo. Te podatke moraš kot predstavnik zaposlenih imeti, in če jih znaš uporabiti, imaš osnovo za dialog z upravo. Kako priti do njih, je pa stvar ti-stega, ki je odgovoren za to.

*Koliko stane soupravljanje na leto?*

Uprava nikoli ni delala težav zaradi stroškov, vendar tudi mi nismo nikoli izkoriščali zakonskih možnosti v celoti. Sestanke souprave in sindikata v širši sestavi, ko je poleg petih predsednikov tovarniških sindikatov še kakih 25 članov izvršnih odborov, imamo poredkoma. Predsedniki sindikatov, ki smo hkrati svet delavcev, se sestajamo pogosteje, vendar tudi ne vsak mesec. Težava je namreč v tem, da so delovna mesta v Kolinski tako racionalizirana, da mora namesto manjkajočega delati kdo drug dvojno. Zato ne morem nklicevati sestankov vsak mesec in vabiti nanje toliko ljudi. Na te stvari je treba gledati tudi s stroškovnega zornega kota. Sestanki so med delovnim časom.

*Ali člani sveta delavcev hodite na izobraževalne seminarje?*

V začetku smo hodili, zdaj pa preprosto nimam časa iti v Radovljico. Kljub temu o tem dosti zvezem, ker sem član republiškega odbora sindikata.

*V nadzornem svetu imate...*

Dva člana od šestih. Naša predstavnica je še podpredsednica tega organa.

*Kakšno je lastniško razmerje v podjetju?*

Zaposleni imamo 28-odstotni lastniški delež. Smo največji delničar, vprašanje pa je, kako dolgo še. Naše delnice so kar zanimive in jih pridno kupujejo tudi tujci. Delničarstva in solastništva mnogi naši delavci ne razumejo, menijo, da lahko dobijo dobre plače in konec leta še dividendno, čeprav gre oboje iz iste vreče. Ravno tu je jedro naše organizacije sveta delavcev: vsi smo v Kolinski, stroški za soupravo in sindikat grejo iz iste vreče kot plače, dobiček...

*Kaže, da imate z upravo izjemno dobre odnose. Morda pa vam bo žal, da imate zdaj z njo ustni dogovor o delu souprave, ko se bo, kadar se pač bo, uprava zamenjala...*

Tisti trenutek, ko se bo spremenil odnos uprave do souprave in sindikata, bomo nastopili drugače. Tako imamo namreč tudi zapisano v sklepih sindikalne konference.